



LUDWIG-  
MAXIMILIANS-  
UNIVERSITÄT  
MÜNCHEN



# Insights

2023

Das Magazin der LMU Munich School of Management  
und des LMU Management Alumni



20 Jahre LMU Management Alumni  
Vielfalt in Forschung und Lehre  
Spannende Projekte und Initiativen  
25 Jahre CDTM  
Und vieles mehr ...

## Die Fakultät stellt sich vor

### Unsere Studiengänge auf einen Blick:

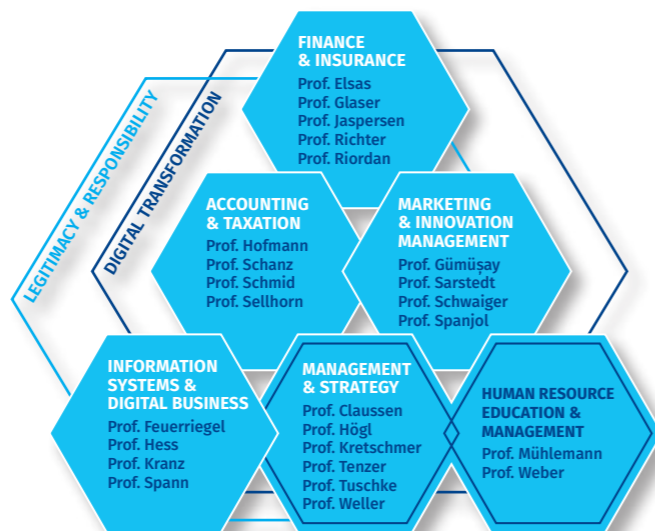
- ✓ Bachelor of Science (B.Sc.) – BWL
- ✓ Bachelor of Science (B.Sc.) – Wirtschaftspädagogik
- ✓ Master of Science (M.Sc.) – BWL
- ✓ Master of Science (M.Sc.) – Wirtschaftspädagogik
- ✓ M.Sc. – Management and Digital Technologies (MMT)
- ✓ Master of Business Research (MBR)
- ✓ Management – International Triple Degree (ITD) (M.Sc.)
- ✓ Executive Master of Insurance (EMI)

### Unsere Center of Excellence auf einen Blick:

- ✓ Center for Digital Technology and Management
- ✓ LMU Innovation & Entrepreneurship Center
- ✓ Zentrum für organisationstheoretische Grundlagenforschung
- ✓ LMU Center for Advanced Management Studies
- ✓ Economics & Business Data Center
- ✓ Munich Risk and Insurance Center

### Key Facts:

- ✓ Ca. 3.300 Studierende
- ✓ Ca. 450 Absolvent:innen
- ✓ 25 Professor:innen
- ✓ 20 Nachwuchswissenschaftler:innen
- ✓ 11 Honorarprofessoren
- ✓ Ca. 150 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen
- ✓ 3 Forschungsstellen



## Das Netzwerk LMU Management Alumni stellt sich vor

### Unser Ziel:

Seit der Gründung (2003) steht unser gemeinnütziges Ehemaligen-Netzwerk für **Information, Förderung und Vernetzung** für aktuell Studierende, Ehemalige und Unternehmen und Förderer. Durch vielfältige Angebote schaffen wir eine langfristige Win-win-Situation für alle Beteiligten.

### Zahlen und Fakten:

- ✓ Über 2.200 Mitglieder
- ✓ Knapp 50 Fördermitglieder
- ✓ Erweitertes Netzwerk vieler Ehemaliger

### Information:

- ✓ Magazin „Insights“
- ✓ Absolventenbuch
- ✓ Regelmäßige Newsletter

### Förderung:

- ✓ Awards für herausragende Studienleistungen und Abschlussarbeiten
- ✓ Deutschlandstipendien
- ✓ Konferenzteilnahmen
- ✓ Projekte zur Förderung der Infrastruktur und Verbesserung der Studienbedingungen

### Vernetzung:

- ✓ Homecoming-Events / Alumni-Symposien
- ✓ Alumni-Dialoge
- ✓ Workshops & Führungen
- ✓ Akademische Abschlussfeiern
- ✓ Partnerprogramm TOP-BWL
- ✓ Kamingsgespräche
- ✓ Zentrale Stellenbörse der Fakultät „Jobboard“



Informationen und Anmeldung unter [www.som.lmu.de/alumni](http://www.som.lmu.de/alumni) oder [alumni@som.lmu.de](mailto:alumni@som.lmu.de)

## Liebe Studierende, Ehemalige, Förderer und Freunde der LMU Munich School of Management, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Kolleginnen und Kollegen,

seien Sie mit mir gespannt auf die aktuelle Ausgabe des „LMU Munich School of Management Magazines“ – unsere Insights 2023 – und informieren Sie sich über unsere vielfältigen Projekte in der Forschung, aktuelle Themen in der Lehre, Neues aus der Fakultät, internationale Initiativen oder auch Kooperationen mit der Praxis.

Freuen Sie sich vor allem auf den Sonderteil zum 20-jährigen Jubiläum unseres LMU Management Alumni-Vereins. Gegründet im Jahr 2003, hat der Verein sich mittlerweile zu einer festen Institution an der LMU Munich School of Management entwickelt. Dabei stehen nicht nur der Austausch und die Vernetzung mit unseren Alumni im Mittelpunkt, sondern insbesondere die Organisation und Durchführung vieler Veranstaltungen auch gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern aus der Praxis und die Förderung unserer Wissenschaftler:innen, z.B. bei Konferenzaufenthalten. Wir sind alle sehr dankbar über die Vielzahl von Initiativen, die durch LMU Management Alumni angestoßen werden. Wie der Verein entstand, welche Ideen im Laufe der Zeit umgesetzt wurden und wie sich die verschiedenen Initiatorinnen und Initiatoren sowie Förderinnen und Förderer engagiert haben, lesen Sie in unserem Übersichtsartikel zum Jubiläum aus erster Hand. Denn verfasst wurde er dankenswerterweise durch diejenigen, die die Entwicklung von LMU Management Alumni durch ihr Engagement maßgeblich geprägt haben. Auch unser Fakultätsmagazin – früher „BWL im Fokus“, dann „Munich School of Management Magazine“ und jetzt „Insights“ – entstand als eine Idee von LMU Management Alumni und stellt mittlerweile als Ko-Herausgeberschaft zwischen LMU Management Alumni und Fakultät eine wichtige Informationsquelle nicht nur für unsere Alumni dar. Im Sonderteil können Sie anhand der Titelbilder der letzten 20 Ausgaben die Entwicklung des Magazines nachverfolgen.

Auch ein anderes Jubiläum gibt es in diesem Jahr zu feiern: das CDTM (Center for Digital and Technology Management) wird 25 Jahre alt. Gegründet wurde es 1998 als interdisziplinäre Kooperation zwischen der LMU München und der TU München. Die Idee, eine Institution mit Campus-Charakter zu gründen, um den interdisziplinären Austausch an der Schnittstelle von digitalen Technologien und betriebswirtschaftlichen Themen zu stärken, entstand bei den beteiligten Professoren auf dem Rückflug von einem gemeinsamen Besuch des Massachusetts Institute of Technology (MIT). Mittlerweile ist das CDTM nicht nur durch sein paralleles zum Studium laufendes Programm „Technology Management“ etabliert. In den letzten 25 Jahren sind zudem viele Start-ups und sogar einige Unicorns aus dem CDTM heraus entstanden.

Digitalisierung/Künstliche Intelligenz, Interdisziplinarität, aber auch Nachhaltigkeit, Diversität und Soziale Verantwortung prägen inhaltlich viele Projekte in der Forschung wie auch Initiativen in der Lehre und an der Fakultät. Die Vielfalt an Themen ist auch dieses Jahr wieder beeindruckend. Insbesondere unsere beiden Querschnittsthemen „Digital Transformation“ und „Legitimacy & Responsibility“ gewinnen als Ergänzung unserer fünf themen-



spezifischen Cluster weiter zunehmend an Relevanz und fließen explizit oder implizit in die Aktivitäten ein. Unsere Cluster entwickeln sich dabei personell und inhaltlich kontinuierlich weiter. So hat Professor Ali Aslan Gümüsay seit 1. Januar 2023 die „Professur für Innovation, Entrepreneurship & Nachhaltigkeit“ übernommen und

verstärkt sowohl das Cluster „Marketing & Innovation Management“ als auch das „Innovation & Entrepreneurship Center (IEC)“.

Für ihr großes Engagement an der LMU Munich School of Management bedanken möchte ich mich bei Professorin Julia Nasev, die bisher die „Professur für Managerial Accounting“ am Cluster „Accounting & Taxation“ innehatte. Wir freuen uns, dass Professor Christian Schmid von der Universität Wien die Professur im nächsten Wintersemester vertretungsweise übernehmen wird.

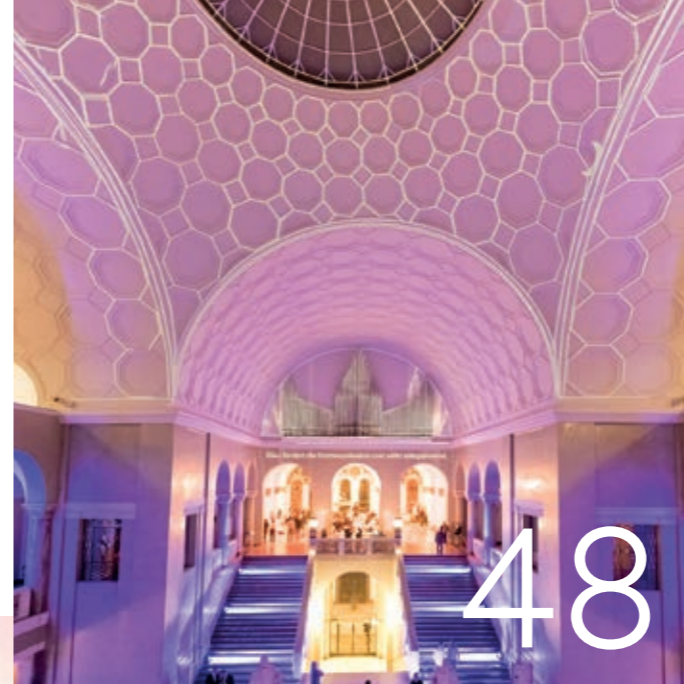
Unsere inhaltliche und personelle Vielfalt zeigt sich nicht nur in aktuellen Forschungsprojekten, sondern v.a. auch in der Lehre, die durch die Forschung stark geprägt ist, gleichzeitig aber auch praxisorientiert ausgerichtet ist. Dass dies von der Wirtschaft positiv bewertet wird, verdeutlicht das diesjährige Hochschulranking der WirtschaftsWoche, bei dem wir wieder den ersten Platz erhalten haben. Und auch die Studierenden nehmen dies positiv wahr, wie die sehr guten Ergebnisse im aktuellen CHE-Ranking zeigen. Danach sehen uns die Studierenden in wichtigen Feldern wie Studieninhalte, Organisation, Ausstattung, Praxisbezug und Internationalität in der Spitzengruppe. Diese tollen Ergebnisse zu halten sind unser Ziel und unser Anspruch zugleich. Besonders gilt das für das nächste Jahr, in dem die LMU Munich School of Management ihr Jubiläum feiert – sie wird 50 Jahre alt. Unsere Feierlichkeiten gehen somit weiter ... aktuelle Informationen hierzu sowie zu unseren Projekten und Aktivitäten erhalten Sie über unsere Homepage sowie über LinkedIn!

Herzlich einladen möchte ich Sie schon jetzt zu unserem großen *Homecoming am 24. November 2023 ab 17:00 Uhr*, das dieses Jahr ganz im Zeichen unseres Jubiläums „20 Jahre LMU Management Alumni“ steht. Es erwartet Sie ein abwechslungsreich besetztes Plenum zum Thema „Purpose and Profit – Win-win oder Zielkonflikt?“ sowie ein ganz besonderes Rahmenprogramm, mit vielen Informationen rund um die LMU Munich School of Management und das Alumni-Netzwerk. Aktuelle Informationen zu unserer großen Jubiläumsfeier erhalten Sie auf der Homepage von LMU Management Alumni wie auch über LinkedIn.

Bis dahin wünsche ich Ihnen im Namen aller Kolleginnen und Kollegen sowie aller Beschäftigten unserer LMU Munich School of Management viel Spaß mit unseren Insights 2023!

Ihr

Prof. Dr. Christian Hofmann, Dekan



Steckbrief	2
Editorial	3

**FORSCHUNG 7**

Augmented Reality-basiertes Training in der Ausbildung	8
In Hausschuhen weltweit unterwegs?	10
Context is King - aber wer ist Königsmacher?	12
Faktor Mensch in multinationalen Unternehmen	14
CO <sub>2</sub> -Fußabdruck als Einflussfaktor auf das Verbraucherverhalten?	16
Beyond Preferences: Higher-order Beliefs in Sustainable Investing	17
Frauen in der Wissenschaft	17
Wettbewerbsfördernde Führung im Vertrieb - Auswirkungen auf Mitarbeitende	18
Best Paper Award 2022 der Marketing ZFP	19
DFG verlängert Förderung für den TRR 266	20
Der TRR 266 Accounting for Transparency in München	22

Forschungsgruppe Process & Algorithmic Management	23
New Normal im Internationalen Management	24
Strategy Science Conference 2023	25
Lehrstühle Marketing und Innovation	
Management auf Research Retreat	27
LMU - Cambridge Partnership	28
Benchmarking von Nachhaltigkeitsaspekten in der Vergütungsstruktur	30
Munich Summer Institute 2023	31
Logic Mill - ein Navigationssystem für Wissen	32

**LEHRE**

Neues Student Relationship and Master Honors Program	
Preis der guten Lehre	
Orientierungsphase - ein fester Bestandteil	
Zweite Kohorte des ITD	
Reaktivierung eines Pensionärs für die Uni Wien	
Bewältigung des Klimawandels in Zeiten von KI	
A time travel to the future of the students at the LMU SOM	
impACTup!	
Belohnung für harte Arbeit	

**FAKULTÄT**

	<b>47</b>
20 Jahre LMU Management Alumni	48
Sechs Fragen an Dr. Klaus Kaplaner	62
SOM SOM but different	64
Herzlich willkommen, Professor Ali Aslan Gümüşay!	66
LMU Management Alumni: Rückblick auf die letzten Semester	67
25 Jahre CDTM - Rückblick und Chancen	70
The LMU IEC at a Glance	72
LMU Management Alumni fördert Deutschlandstipendium	76
Frauenförderung an der LMU Munich School of Management	78
WASTI-Semester-Rückblick	81
FirmenKontaktGespräch-Messe 2023	88
Absolventinnen und Absolventen der letzten Semester	90
Impressionen unserer letzten Abschlussfeiern	92
Prinzessin Therese von Bayern-Preis für Helene Tenzer	94
Eine schöne Tradition: Unsere Antrittsvorlesungen	96



104



101



106

## INTERNATIONAL

97

Wahrlich über den Tellerrand hinaus - Studieninhalte im Auslandssemester	98
45. European Accounting Association (EAA)	99
Forschung in Kopenhagen	101
FAR Conference 2023	102
AERA-Konferenz 2023	102

## PRAXIS

103

Diversität bei der Freiwilligen Feuerwehr München	104
Sustainability Reporting Navigator	105
Spannende Summits des IBC	106
Nachhaltigkeit in mittelständischen Unternehmen	108
Wissenschaft trifft Praxis bei Knorr-Bremse	109
Teigpiloten	110
Alumni im Fokus	111
Emotionale Intelligenz ist ein profitabler Business Case	114

## DIVERSES

116

Kurz gemeldet: Neuigkeiten aus der Fakultät	116
Fakultätseinrichtungen und Kontakte	120
Impressum	122



# FORSCHUNG

Ein Blick in unsere aktuelle Forschung:  
 KI - Digitalisierung - Transparenz -  
 Sustainability - Interdisziplinarität -  
 Virtualität - Responsibility -  
 Diversität in vielen Dimensionen.

## Mensch und Maschine: Wie kann Augmented Reality-basiertes Training menschliche Auszubildende unterstützen?

→ Mitarbeiterschulungen spielen eine entscheidende Rolle bei den Bemühungen von Unternehmen, aufgabenbezogenes Wissen an ihre Mitarbeitenden weiterzugeben. Eine Art von Wissen, das besonders wertvoll, aber auch schwierig und kostspielig zu übertragen ist, ist implizites Wissen, da es personengebunden und schwer zu verbalisieren ist. Die Übertragung von implizitem Wissen erfordert in der Regel erhebliche Ressourcen, insbesondere in gefährlichen Arbeitsumgebungen. Augmented Reality (AR) ist eine innovative Technologie mit dem Potenzial, die Übertragung von IW auf kosteneffiziente Weise zu verbessern. Indem virtuelle Anweisungen in Echtzeit in die reale Umgebung der Auszubildenden eingeblendet werden, kann AR ein interaktiv geführtes Training für Aufgaben mit starker Bedeutung von implizitem Wissen bieten.

In unserer Studie untersuchten wir, wie AR menschliche Auszubildende bei der Vermittlung von implizitem Fachwissen wirksam ergänzen kann. Zu diesem Zweck haben wir uns mit den Stadtwerken München (SWM) zusammengetan, die ein langjähriges, geschätztes Mitglied unseres Internet Business Cluster e.V. (IBC) sind. Die Mitarbeitenden der SWM haben oft handwerkliche Aufgaben zu erfüllen, darunter häufig

technisch komplexe Aufgaben in gefährlichen Arbeitsumgebungen.

Wir haben eine Feldstudie mit Auszubildenden der SWM in einer ihrer Ausbildungsstätten durchgeführt. Im Rahmen ihrer Berufsausbildung zum Elektroanlagenmechaniker lernen die Auszubildenden die Demontage von Stromzählern, die Teil von Hochspannungsanlagen sind. Die Demontage der Zähler erfordert nicht nur theoretisches Wissen über elektrische Systeme im Allgemeinen und die Reihenfolge der aufgabenspezifischen kritischen Schritte (d.h. explizites Wissen), sondern auch praktische Fertigkeiten zur korrekten Ausführung dieser aufgabenspezifischen Schritte (d.h. implizites Wissen). Da einige kritische Schritte in vorgeschriebener Reihenfolge ausgeführt werden müssen, kann jede Abweichung von dieser Reihenfolge (z.B. das Versäumen, die elektrische Sicherung auszuschalten) lebensbedrohlich sein. Daher ist die effektive und sichere Vermittlung dieses aufgabenbezogenen impliziten Wissens ein wesentliches Ausbildungsziel der SWM.

Traditionell schulen die bei den SWM beschäftigten Auszubildenden, die Expert:innen für die jeweilige Aufgabe sind, ihre Mitarbeitenden in Form von theoretischen Unterrichtseinheiten und besonders res-

ourcenintensiven praktischen Eins-zu-eins-Übungen. Aufgrund der Komplexität der Aufgabe und der gefährlichen Umgebung, in der sie ausgeführt wird, ist es für den Einsatz neuer Ausbildungsmethoden unerlässlich, das Qualitätsniveau der traditionellen, auf Auszubildende gestützten Ausbildung zu erreichen.

Im Rahmen eines experimentellen Designs wird die Reihenfolge des Beginns mit AR-basiertem Training, gefolgt von traditionellem Training mit menschlichem Auszubildenden (AR → menschlicher Auszubildender) mit der Reihenfolge des Beginns mit menschlichem Auszubildenden, gefolgt von AR-basiertem Training (menschlicher Auszubildender → AR) verglichen. Die Schulungsteilnehmenden wurden nach dem Zufallsprinzip einer der beiden Schulungssequenzen zugewiesen, mit der sie beginnen sollten.

Bei der Schulung unter Anleitung eines Auszubildenden wurden die Auszubildenden von einem Auszubildenden durch die Aufgabe geführt. Bei der AR-basierten Schulung wurden die Auszubildenden von einer HoloLens AR-Brille durch die Aufgabe geführt, auf der eine speziell entwickelte Schulungssoftware lief, die virtuelle Pfeile, Animationen und textbasierte Aufgabenanweisungen in das Sichtfeld des Benut-



Abbildung 1: AR-basiertes Schulungsformat

zenden einblendete (siehe Abbildung 1). Beide Trainingsformate waren inhaltlich identisch. Die ersten Runden der jeweiligen Trainingssequenzen fanden am selben Tag statt, die zweiten Trainingsrunden am Folgetag. Nach jeder Trainingsrunde beantworteten die Teilnehmer einen kurzen Fragebogen.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass der Transfer von implizitem Wissen am effektivsten ist, wenn AR-basiertes Training als Vorläufer des Trainings mit menschlichem Auszubildenden implementiert wird (AR → menschlicher Auszubildender). Der relative Zuwachs an wahrgenommenem Vorwissen von der ersten zur zweiten Trainingsrunde war bei den Auszubildenden, die mit dem AR-basierten Training begannen, größer. Zudem zeigten die Auszubildenden, die mit dem AR-basierten Training begannen, in der zweiten Trainingsrunde eine signifikant stärkere Leistungssteigerung, machten weniger Fehler und beendeten ihre Trainingssequenz mit besseren Noten, die vom Auszubildenden vergeben wurden (siehe Abbildung 2). Mit AR-basiertem Training zu beginnen kann also dazu beitragen, das Wissen der Auszubildenden auf ein Niveau zu heben, das sie auf die korrekte Ausführung der Aufgaben im anschließenden Trai-

ning mit einem menschlichen Auszubildenden vorbereitet.

Interessanterweise gaben die Auszubildenden, die mit dem Training mit menschlichem Auszubildenden begannen, anfangs eine höhere Präferenz für den menschlichen Auszubildenden an. Diese Präferenz für den Menschen nahm jedoch deutlich ab, nachdem sie die AR-basierte Schulung erlebt hatten. Dies könnte ein Beleg dafür sein, dass die Interaktion mit AR die anfänglichen Aversionen der Teilnehmer gegenüber der Technologie verringern kann.

Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass AR-basiertes Training menschliche Auszubildende in ihren Bemühungen, implizites Wissen für komplexe Aufgaben in gefährlichen Arbeitsumgebungen zu vermitteln, wirksam unterstützen kann. Die effektivste Kombination von Mensch und Maschine scheint zu sein, wenn AR als ergänzende Vorstufe zur Ausbildung durch menschliche Auszubildende eingesetzt wird. Diese Konfiguration kombiniert die Vorteile der Technologie, wie z.B. die Standardisierung der Inhalte und die selbständige Einarbeitung in die Aufgabe, mit den Vorteilen der menschlichen Auszubildenden, wie z.B. die persönliche Interaktion und das individuelle Feedback.

Unsere Ergebnisse haben allgemeine Implikationen für Unternehmen, die vor der Herausforderung stehen, Schulungsprogramme zu entwickeln, um ihre Mitarbeitenden effektiv darin zu schulen, implizites Wissen für komplexe Aufgaben in gefährlichen Arbeitsumgebungen einzusetzen. Die Ergänzung traditioneller, auf Auszubildenden basierender Schulungen durch AR-basierte Schulungen bereitet die Auszubildenden auf standardisierte und selbstgesteuerte Weise auf die spätere persönliche Interaktion bei Schulungen mit knappen und kostspieligen Personalressourcen vor. So könnten Unternehmen AR nicht nur nutzen, um ihre Mitarbeitenden effektiv und sicher zu schulen, sondern auch, um ihre wertvollen Ressourcen effizienter einzusetzen. ///

Alexander Pfaff & Martin Spann

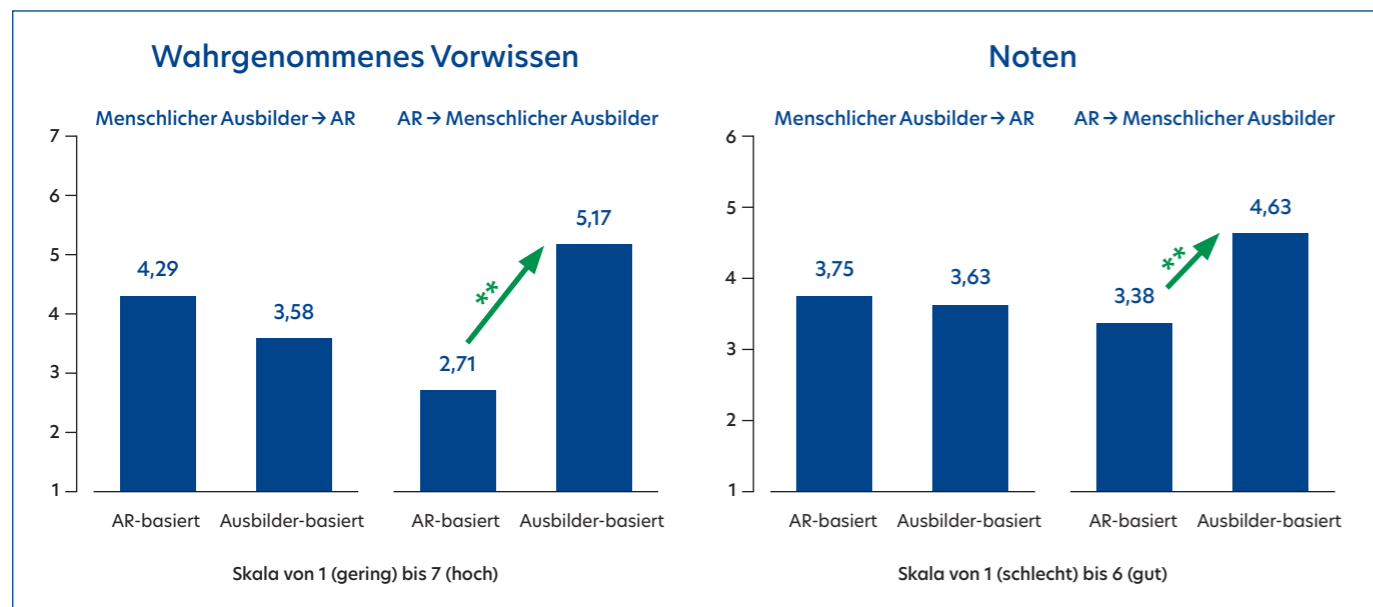


Abbildung 2: Wahrgenommenes Vorwissen und Noten nach Schulungssequenz und Schulungsformat



Mehr Informationen über den Internet Business Cluster e.V. (IBC): <https://ibc-muenchen.com/>

## In Hausschuhen weltweit unterwegs? Probleme virtueller Teamarbeit

→ Die COVID-19-Pandemie hat unser Arbeitsleben grundlegend verändert. Quasi über Nacht mussten Unternehmen im März 2020 einen Großteil ihrer Belegschaft ins Homeoffice verlegen. Teams, die sich zuvor einen Standort geteilt hatten, arbeiteten plötzlich virtuell an ihren gemeinsamen Projekten. Dies führte zu einer rapiden Verbreitung und Weiterentwicklung von Kommunikationsplattformen wie Zoom, Microsoft Teams oder Google Meet, von Projektmanagement- und Kollaborationsplattformen wie Asana, Trello oder Jira sowie von unternehmensspezifischen Dateifreigabe- und Speicherlösungen.



Im März 2020 verlegten Unternehmen einen Großteil ihrer Belegschaft ins Homeoffice.

So unfreiwillig diese Umstellung geschah, so sehr wird sie in der Arbeitswelt begrüßt. Wer sich direkt in Hausschuhen an den Bildschirm setzt, spart Fahrtzeiten und Pendelkosten. Auch Beruf und Familie lassen sich häufig besser vereinbaren. Unternehmen profitieren von Einsparungen bei Büroflächen und können ortsunabhängig aus einem größeren Talentpool schöpfen. Studien prognostizieren daher einhellig, dass virtuelle Arbeit auch in Zukunft eine zentrale Rolle spielen wird. Insbesondere in wissensintensiven Tätigkeiten, beispielsweise im Finanz- und Versicherungssektor oder in der IT- und Telekommunikationsbranche besteht sehr hohes Potenzial für virtuelle Zusammenarbeit.

### Virtuelle Teams – ein wichtiger Erfolgsfaktor

In multinationalen Unternehmen waren globale virtuelle Teams bereits vor der Pandemie unverzichtbar. Sie ermöglichen die Zusammenarbeit von Spezialisten aus aller Welt, die Vernetzung weltweiter Niederlassungen, den Informationsaustausch über lokale Märkte, die Entwicklung globaler Produkte und Strategien, die umfassende Betreuung global tätiger Kunden sowie die Koordination internationaler strategischer Allianzen. Globale virtuelle Teams tragen somit eine im-

mense Verantwortung für den Erfolg multinationaler Unternehmen. Die Managementforschung zeigt jedoch, dass virtuelle Teams auch mit einer Reihe von Herausforderungen konfrontiert sind. Der Aufbau persönlicher Beziehungen und starker Vertrauensverhältnisse ist für eine effektive Zusammenarbeit von entscheidender Bedeutung, lebt jedoch von gemeinsamen Erfahrungen, von persönlichem Kontakt und von informellen Gesprächen jenseits reiner Fachkommunikation. Räumliche Distanz und elektronische Kommunikation sind hier bedeutsame Hürden. Die kleinen Kacheln eines Zoom-Meetings zeigen wenig Körpersprache, man ist häufig auf das eigene Bild fixiert oder durch andere Störungen abgelenkt. Small Talk fließt zäher. Nach dem Meeting loggen sich Teammitglieder schnell aus, anstatt sich bei einem Kaffee oder Mittagessen noch ungezwungen zu unterhalten, durchzuatmen und spontane Reaktionen auszutauschen. Informelle Gespräche auf dem Büroflur, die den Teamgeist und die Motivation fördern, sind nicht möglich.

### „Jede Woche ein neues Tool!“

Darüber hinaus birgt die elektronische Kommunikation auch technische Herausforderungen. Videokonferenz-Tools, Instant Messaging, Chat-Apps, E-Mails, Projektmanagement-Software und Datenspeicherplattformen – virtuelle Teams nutzen eine Vielzahl synchroner und asynchroner Kommunikationsmedien. Diese Tools sollen die Zusammenarbeit erleichtern, überfordern jedoch viele Nutzer. „Jede Woche ein neues Tool!“ wurde zu einem gängigen Stoßseufzer in der Arbeitswelt der letzten Jahre. Kommt noch eine stotternde Internetverbindung hinzu, liegen die Nerven schnell blank.

### Arbeit rund um die Uhr

Globale virtuelle Teams sehen sich mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert. Die Zeitverschiebung ist für einige Unternehmen hilfreich, um nach dem „Follow the Sun“-Prinzip einen globalen Workflow herzustellen. Ein Team aus Softwareentwicklern in San Francisco, Böblingen, Taipeh und Bengaluru beispielsweise kann rund um die Uhr Kundensupport betreiben und Updates an ihrem gemeinsamen Projekt jeweils dorthin weitergeben, wo die Sonne scheint. Diese Arbeitsweise bringt aber nicht nur häufige Koordinationsprobleme mit sich, sie verkürzt auch das Zeitfenster für den Austausch zwischen Teamkollegen. Mitarbeiter interkontinentaler Teams müssen bei Videokonferenzen auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit zur Verfügung stehen. Das kann zu massiven persönlichen und familiären Belastungen führen.

### Missverständnisse als Hemmschuh für Produktivität

An der Professur für International Management beschäftigen wir uns hauptsächlich mit den Auswirkungen von kulturellen Unterschieden und Sprachbarrieren auf virtuelle Zusammenarbeit. Aus etwa 150 Interviews mit den Leitenden und Mitarbeitenden multinationaler Teams in drei Automobil- und drei IT-Konzernen arbeiten wir die häufigsten Probleme heraus und entwickeln Lösungsvorschläge. So bringen Mitglieder globaler virtueller Teams unterschiedliche kulturelle Werte und Normen mit, die ihr Verhal-



Wenn Zeitverschiebung zwischen Teamkollegen die regulären Arbeitszeiten ausdehnt, ist dies für Mitarbeiter äußerst belastend.

ten beeinflussen. Deutsche Mitarbeitende sind weltweit für ihre direkte und unverblühte Darstellung von Problemen berüchtigt, während Kolleg:innen aus Japan, Korea oder China ihre Bedenken meist indirekter unter Verwendung von vorsichtigen Formulierungen, Sprechpausen und besonderer Betonung kommunizieren, um das Gesicht ihrer Kolleg:innen und Vorgesetzten zu wahren. Dies führt schon von Angesicht zu Angesicht oft genug zu folgenschweren Missverständnissen, die Projekte weit zurückwerfen können. In der virtuellen Kommunikation sind zudem noch Gestik, Mimik, Körpersprache und stimmliche Nuancen unterdrückt. Ohne diese wichtigen Elemente zur Interpretation von Botschaften kommt es umso häufiger zu Missverständnissen und Konflikten. Ohne ein geschärftes Bewusstsein für diese Herausforderungen, ohne interkulturelle Sensibilität und Kommunikationskompetenz besteht die Gefahr, dass Enttäuschungen und Rückschläge auf Unfähigkeit oder negative Charaktereigenschaften zurückgeführt werden, anstatt auf unterschiedliche kulturelle Prägungen. Derartige zerstörerische Dynamiken sind unbedingt zu vermeiden.

### Sprachbarrieren als Störfaktor für Vertrauensbildung und Wissenstransfer

Eine weitere zentrale Herausforderung globaler virtueller Teams sind Sprachbarrieren. Topmanager:innen aus englischsprachigen Ländern oder Führungskräfte mit umfangreicher Auslandserfahrung und fließendem Englisch verkennen oft das Potenzial von Mitarbeitenden, die sich in der „Weltsprache Englisch“ unsicher fühlen und in fremdsprachlichen Meetings wenig beitragen. Unsere Interviewforschung zeigt unterschiedliche Sprachkompetenzen in der internationalen Teamarbeit als Quelle von Unsicherheit und Ressentiments, als Hürde in der Vertrauensbildung, als Bremse für den Wissenstransfer und als Hemmschuh für die Wirksamkeit von Führungskräften.

In der virtuellen Kommunikation über Sprachbarrieren hinweg läuft vieles schief: Monolinguale Teams favorisieren für komplexe Koordinationsaufgaben einen schnellen Austausch per Videokonferenz. In der Muttersprache ist es leichter, komplexe technische Sachverhalte zu durchdenken. Nicht-Muttersprachler:innen sind

oft außen vor. Sie müssten in Echtzeit das Gespräch für sich übersetzen und es vom fachlichen Inhalt her verarbeiten, bevor sie ihre Antworten in der Fremdsprache formulieren. Für den Wissenstransfer greifen sie daher lieber zu den altbewährten E-Mails, was zu der berüchtigten Flut von Nachrichten und weiteren Koordinationsproblemen führt.

### Diversitätstraining als Faktor für Zeitersparnis

Führungskräfte sollten diese Herausforderungen mit viel Fingerspitzengefühl angehen. Dazu gehören zunächst Schulungen zum sicheren Umgang mit Kommunikationstechnologien und die achtsame Planung von Meetings über Zeitzonen hinweg. Zudem sollten sich Führungskräfte zu Beginn der Zusammenarbeit Zeit nehmen, Kulturunterschiede in ihren virtuellen Teams zu thematisieren und das gegenseitige Verständnis dafür zu fördern. Wird dieser „Augenöffner“ geschickt eingesetzt, begreifen Teamkolleg:innen ihre Diversität als Chance und entwickeln eine gemeinsame Arbeitskultur und Vision. Durch Vermittlung von Wertschätzung und Zuweisung von expliziten Sprechzeiten sinkt die Angst vor einer Blamage und es entsteht ein positives Kommunikationsklima. Auch lohnt es sich, wichtige Punkte mündlich und schriftlich mehrfach zu kommunizieren. Zeit ist bekanntlich Geld, doch die Vermeidung folgenschwerer Missverständnisse wiegt den anfänglichen Zeitverlust durch redundante Kommunikation mehr als auf.

### Resilienz als wichtiges Forschungsziel

Die globale virtuelle Teamarbeit wird weiterhin an Bedeutung gewinnen, da Unternehmen und Organisationen zunehmend weltweit vernetzt sind und auf die Zusammenarbeit über große Distanzen hinweg angewiesen sind. Aufbauend auf unseren bisherigen Erkenntnissen beschäftigen wir uns an der Professur für International Management aktuell mit der Resilienz globaler virtueller Teams. Wir untersuchen, wie diese Teams mit Rückschlägen umgehen und ermitteln Faktoren, die sie krisenfest machen und dabei helfen, die Chancen der globalen virtuellen Teamarbeit bestmöglich zu nutzen. ///

Helene Tenzer



Tenzer, H. 2022. Managing multilingual teams in a virtual context. In F. Rossette-Crake & E. Buckwalter (Hrsg.), COVID-19, Communication and Culture: Beyond the Global Workplace. New York: Routledge.

Tenzer, H., & Pudelko, M. 2016. Media choice in multilingual virtual teams. *Journal of International Business Studies*, 47: 427-452.

Tenzer, H. 2016. How to manage multilingual teams? Blog-Artikel auf Harzing.com: <https://harzing.com/blog/2016/11/how-to-manage-multilingual-teams>

## Context is King - aber wer ist Königsmacher?

→ „Context is King“ zählt gegenwärtig zu den Binsenweisheiten des Marketings – kaum ein Thema findet so viel Beachtung in Praxis und Forschung wie die Einflüsse der Umgebung auf das Konsumentenverhalten. Ein prominentes Forschungsgebiet beschäftigt sich mit Kontexteffekten, welche beschreiben, wie Auswahl-situationen aus verschiedenen Produkten das Konsumentenverhalten beeinflussen können. Nach mehreren Jahrzehnten der Forschung zu Kontexteffekten und der Anwendung in der Praxis (bspw. auf Produktvergleichsportalen oder im stationären Einzelhandel) sind zentrale Fragen zur Entstehung von Kontexteffekten nicht abschließend geklärt und neuere Erkenntnisse – zu denen auch unsere Forschung beiträgt – stellen grundsätzliche Prozesse und Forschungsansätze auf den Prüfstand.

Einer der am häufigsten untersuchten Kontexteffekte ist der sogenannte Attraktionseffekt. Der Attraktionseffekt kann auftreten, wenn in einem Set aus mehreren Produkten ein Produkt von einem anderen dominiert wird (d.h., dass ein Produkt eindeutig besser ist als ein Konkurrenzprodukt). Dies ist beispielweise der Fall, wenn das gleiche Produkt zu verschiedenen Preisen angeboten wird. In einem solchen Set tendieren Menschen im Allgemeinen dazu, das „bessere“ der beiden ähnlichen Produkte zu wählen. Dabei ändern sie manchmal auch ihre Präferenzen in einer Weise, die nicht konform mit klassischen Entscheidungstheorien ist. Abbildung 1 zeigt, wie der Attraktionseffekt zustande kommt. In einem Experiment sollen die Teilnehmenden zunächst zwischen zwei Produkten (A oder B) wählen. In einer späteren Abfrage wird ein Produkt hinzugefügt, das ähnlich zu A, aber eindeutig schlechter ist (die teurere Variante A'). Einige Konsumenten würden nun von der Wahl für B in der ersten Entscheidung zu A in der zweiten Entscheidung wechseln – und damit den Attraktionseffekt zeigen. Der Attraktionseffekt begründet sich darin, dass das Produkt A attraktiver wird, wenn ebenfalls die „schlechtere“ Variante A' zur Auswahl steht – so lässt sich die Wahl gut vor sich selbst und auch vor anderen rechtfertigen.

### Forschende sind sich uneins, welche Prozesse zum Attraktionseffekt führen

Trotz mehrerer hundert Artikel, die den Attraktionseffekt untersuchen, ist dessen Ursprung noch nicht zur Gänze erklärt. Einige Forschende argumentieren, dass der Attraktionseffekt auf einer schnellen, intuitiven Informationsverarbeitung beruht (System 1), da das Erkennen des besseren Produktes kognitiv wenig anstrengend und wahrnehmungsbezogen sei. Im Gegensatz dazu bestätigen neuere Befunde die These, dass der Attraktionseffekt auf bewussten, kognitiv anspruchsvollen Prozessen beruht (System 2). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Produktinformationen (z.B. Preis, Marke, Qualitätsbewertungen) realistisch und komplex sind.

### Wir untersuchen, welche Faktoren den Attraktionseffekt verringern bzw. erhöhen

Um zu dieser Diskussion beizutragen, untersuchen wir am Institut für Marketing der LMU Munich School of Management in Kooperation mit Forschenden der Technischen Universität Chemnitz, welche Faktoren den Attraktionseffekt verringern bzw. erhöhen können. In einem aktuellen Forschungsprojekt prüfen wir beispielsweise, wie sich Kaffeekonsum auf den Attraktionseffekt auswirkt. Der Konsum von Koffein fördert die Wachsamkeit und kann die Informationsverarbeitung sowie Gedächtnisleistung und das logische Denkvermögen verbessern. Aufgrund der bisherigen Forschung zum Attraktionseffekt als System 2-Prozess haben wir Grund anzunehmen, dass Kaffeekonsum den Attraktionseffekt verstärken kann. Wir führten daher mehrere Experimente durch, um diese Hypothese zu prüfen.

Für unsere Studien wählten wir verschiedene methodische Herangehensweisen, welche in der Forschung zu Kontexteffekten verbreitet sind. Beispielsweise führten wir drei Experimente in verschiedenen Experimentallaboren, eines davon im Munich Experimental Laboratory for Economic and Social Sciences (MELESSA, s. Abbildung 2 für einen Einblick in den Versuchsaufbau), sowie

#### Auswahlset 1:

	Produkt B	Produkt A
Hersteller	Philips	Philips
Produktbild		
Modellname	SHB3075	SHB3175
Kundenbewertung	★★★★☆	★★★★★
Preis	35,90 €	55,90 €

#### Auswahlset 2:

	Produkt B	Produkt A'	Produkt A
Hersteller	Philips	Philips	Philips
Produktbild			
Modellname	SHB3075	SHB3175	SHB3175
Kundenbewertung	★★★★☆	★★★★★	★★★★★
Preis	35,90 €	61,90 €	55,90 €

Abbildung 1: Illustration des Attraktionseffektes.



Abbildung 2: Eindrücke aus der im MELESSA durchgeführten Laborstudie.



eine begleitende Onlinestudie durch. Hierbei variierten wir diverse Aspekte des Untersuchungsdesigns, um möglichst genaue Einblicke in die Funktionsweise des Effekts zu erhalten. In einem Experiment mussten die Teilnehmenden das ausgewählte Produkt beispielsweise tatsächlich mit einem Teil ihrer Teilnahmevergütung für das Experiment bezahlen und erhielten entsprechend am Ende des Experimentes das gekaufte Produkt sowie den Differenzbetrag zur vollen Teilnahmevergütung. In anderen Experimenten hingegen war die Produktwahl rein hypothetisch.

Zudem untersuchen wir den Attraktionseffekt im Vergleich zwischen zwei Versuchsgruppen und analysieren individuelle Entscheidungsänderungen, indem eine Person wiederholt befragt wird.

### Der Einfluss von Methodik auf Forschungsergebnisse

Unsere Ergebnisse unterstützen die Hypothese nicht durchweg. Das heißt, wir finden den Effekt, dass Koffein den Attraktionseffekt verstärken kann, nur in ungefähr der Hälfte unserer Untersuchungen – und genau das macht unsere Versuchsreihe spannend für Wissenschaft und Praxis.

Forschende diskutieren seit Jahren, welche methodischen Paradigmen und Bausteine den Attraktionseffekt beeinflussen und wie stark diese methodischen Auswirkungen sind. Unsere Untersuchungen zeigen deutlich, dass der Forschungsaufbau erheblich zur Auffindbarkeit des Attraktionseffektes und der Replizierbarkeit von Ergebnissen beiträgt und macht deutlich, dass Forschungsergebnisse immer vor dem Hintergrund der angewandten Methodik interpretiert werden sollten.

Neuere Forschungsstränge, welche die Replizierbarkeit von Forschungsergebnissen untersuchen, zeigen zudem, dass die Ausgestaltung des Forschungsdesigns einen ebenso großen Einfluss auf das Studienergebnis haben kann wie die inhaltliche Fragestellung. Vor allem aufgrund der sogenannten Replikationskrise, fordern Forschende immer öfter eine offene Wissenschaft, die die

Variabilität und Unsicherheit, welche mit Forschungsergebnissen einhergehen, offen kommuniziert und damit die Authentizität von Forschungsergebnissen erhöht. Auch, wenn diese Ergebnisse dann häufig weniger eindeutig erscheinen und weniger medienwirksam vermarktet werden können. Wie sich also herausstellt, ist Context dann King, wenn wir die passenden Maßstäbe anlegen.

### Forschungsmethoden sind für die Praxis relevant

Was lernt nun die Praxis aus dieser forschungsmethodischen Diskussion? Wie gelingt ein Praxistransfer von Forschungsergebnissen, die nachweislich von methodischen Entscheidungen mitbeeinflusst werden und die demzufolge mit einer ihnen inhärenten Unsicherheit belastet sind? Wir möchten uns dafür einsetzen, dass diese Ergebnisse genauso in die Praxis kommuniziert werden. Denn diese offene Kommunikation ist eine Stärke vertrauenswürdiger Forschung. Unternehmen ist seit Langem klar, dass sich interessante und medienwirksame Forschungsergebnisse nicht unbedingt auf ihre Situation übertragen lassen. Eine offene Kommunikation der Unsicherheiten, die mit Forschungsergebnissen einhergehen, ist daher eine Bestätigung dieses Praxiswissens und hilft Managern, Forschungsergebnisse korrekt einzuordnen und deren Nutzen abzuschätzen.

Wir richten die Forschungsaktivitäten des Instituts für Marketing daher nicht rein auf Konsumentenforschung aus, sondern fokussieren auch auf Forschungsmethoden und Datenqualität. Diese sind unerlässlich für rigorose Forschung und belastbare Ergebnisse, welche nicht nur unser Wissen im akademischen Sinne erweitern, sondern auch unabdingbar für eine vertrauensvolle und professionelle Kommunikation mit der Praxis sind. //

Susanne Adler & Marko Sarstedt

## Der Faktor Mensch in multinationalen Unternehmen: Perspektiven aus der Praxis



→ Im Studienjahr 2022/23 waren an der LMU Munich School of Management Studierende aus 32 Ländern vertreten. Gleichzeitig entschied sich etwa ein Drittel der Fakultätsstudierenden für ein Auslandssemester und hatte dabei die Wahl zwischen 80 renommierten Partneruniversitäten in 30 Ländern. Wie eine Umfrage mittels Mentimeter ergab, beherrschen die Hörenden der Pflichtvorlesung *International Management* zusammen mehr als 50 Sprachen. Aufgrund dieser facettenreichen Internationalität und Weltoffenheit gilt das besondere Interesse der Studierenden den Auswirkungen der Globalisierung auf die heutige und zukünftige Arbeitswelt. An der Professur für International Management behandeln wir diese Trends in unseren Lehrveranstaltungen, indem wir den Faktor Mensch im multinationalen Unternehmen aus theoretischer und praktischer Perspektive beleuchten. Diesem gemeinsamen Thema widmeten sich im Studienjahr 2022/23 vier hochkarätige Gastdozenten, die in ihren Unternehmen in internationalen Schlüsselpositionen tätig sind.

### Jeder Produktfehler endet tödlich

Florian Wurzer, ein LMU-Alumnus mit internationalen Stationen bei Microsoft, Intel, Philip Morris, Unicredit und Danone, gab einen Einblick in seine Tätigkeit als Global Head of Talent Acquisition and Employer Branding bei Biotronik. Dieses Unternehmen entwickelte 1963 den ersten Herzschrittmacher in Europa und steht mit Defibrillator-Implantaten auch heute noch für medizinische Hightech-Produkte „Made in Germany“. In dieser Branche kann jeder Fehler im wahrsten Sinne des Wortes tödlich enden. Auch für das Überleben der Firma sind die richtigen Personalentscheidungen sehr wichtig. Biotronik arbeitet unter höchsten Qualitätsstandards mit führenden Spezialisten. Im Gegensatz zu anderen Branchen kommt Produktion in Niedriglohnländern für Biotronik nicht infrage. Das Unternehmen fertigt ausschließlich in Deutschland, der Schweiz, den USA und Singapur.

Doch wie gelingt es Biotronik, im Wettbewerb gegen drei übermächtige US-amerikanische Konkurrenten hochqualifizierte Fachkräfte zu gewinnen? Für Florian Wurzer liegt der Schlüssel in der Anpassung an die lokalen Gegebenheiten und die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter. Dabei sind aktives Zuhören, die Ak-

zeptanz und der Respekt für Diversität sowie der Aufbau von Vertrauen von zentraler Bedeutung. Laut Wurzer gilt dies nicht nur für die Gestaltung von Rekrutierungsmaßnahmen auf weltweit verstreuten Märkten, sondern ist auch ein wichtiger Erfolgsfaktor für zukünftige Absolventen in einer internationalen Arbeitswelt.

### Die Rekrutierungsmaschine muss laufen

Während Florian Wurzer die Bedeutung lokaler Differenzierung betonte, vertrat Dominik Hahn, Global Head of Group Talent Acquisition bei Allianz SE, eine gegensätzliche Position. In seinem Vortrag hob er die Relevanz einer weltweit standardisierten Kommunikation für die Entwicklung einer Arbeitgebermarke mit globaler Strahlkraft hervor. „Mit über 29.000 Neueinstellungen im Jahr 2022 ist die Allianz eine wahre Rekrutierungsmaschine“, erklärte Dominik Hahn. „Diese Maschine kann jedoch nur erfolgreich arbeiten, wenn wir eine authentische Employer Value Proposition entwickeln und diese weltweit konsistent kommunizieren.“

In einer komplexen Organisation mit 159.000 Mitarbeitenden, über 40 Länderniederlassungen und globalen Produktlinien stellt diese einheitliche Kommunikation eine besondere Herausforderung dar. Noch 2018 vermittelte jede der über 40 nationalen Karrierewebsites der Allianz ihre eigenen Botschaften, zeigte teilweise nur die Stellenanzeigen einzelner Geschäftsbereiche oder beinhaltete veraltete Informationen. Dies erschwerte die Stellensuche für Bewerber:innen und schwächte die Markenkommunikation der Allianz-Gruppe als attraktiver Arbeitgeber. Unter der Leitung von Dominik Hahn wurden diese Seiten zu einer zentralen Rekrutierungswebsite verschmolzen. Das war kein einfacher Prozess, wie Hahn betonte, da viele Länderniederlassungen ihre eigenen historisch gewachsenen Identitäten entwickelt hatten. Jahrelange Verhandlungen und Kompromissbereitschaft waren erforderlich, um die gesamte Gruppe hinter dem Slogan „Let’s care for tomorrow“ zu vereinen. Dieser steht nun global für die Arbeitgebermarke der Allianz. „Sogar in Frankreich“, fügte Hahn augenzwinkernd hinzu, „obwohl englischsprachige Slogans dort bisher immer sofort übersetzt wurden. Damit haben wir es wirklich weit gebracht.“

### Culture eats strategy for breakfast

Markus Schmidt, ehemaliger Vorstand des Geschäftsbereichs Automotive Electronics der Robert Bosch GmbH und Gründer der Unternehmensberatung QSID Digital Advisory, beleuchtete in seinem Vortrag aktuelle Herausforderungen in der Geschäftswelt aus Sicht des Topmanagements. Dabei betonte er drei Megatrends, die viele Unternehmen dazu zwingen, ihre Geschäftsmodelle dynamisch zu transformieren: Globalisierung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Europäische Unternehmen stehen dabei in einem starken Wettbewerb mit ihren US-amerikanischen und chinesischen Konkurrenten. Allerdings wird der notwendige Wandel oft durch die traditionelle Unternehmenskultur gebremst. Wenn das Festhalten an „harten“ Organisationsfaktoren den Blick auf entscheidende „weiche“ kulturelle Faktoren verstellt, scheitern häufig auch sorgfältig konzipierte Transformationsstrategien. Aus seiner jahrzehntelangen Erfahrung zog Markus Schmidt das Fazit: „Culture eats strategy for breakfast“.



Axel Miller spricht über die Neuaufstellung einer internationalen Bank nach Beginn des Ukraine-Kriegs.

Das Auditorium der Pflichtvorlesung International Management beherrscht zusammen über 50 Sprachen.



Florian Wurzer veranschaulicht die Stationen seiner internationalen Karriere.

Dominik Hahn skizziert die Transformation der globalen Talentgewinnung bei der Allianz.

Markus Schmidt thematisiert die Megatrends Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Globalisierung. (v.l.n.r.)

Daraus leitete er neue Anforderungen für globale Führungskräfte ab. Die Mitarbeitenden aus aller Welt müssen sich in einer immer dynamischeren und komplexeren „Welt der Widersprüche“ zurechtfinden. Sie brauchen Orientierung. Eine effektive Innovationskultur kann daher nur geschaffen werden, wenn die Führungskräfte toleranter gegenüber Fehlern sind, häufiges Feedback geben und einholen sowie gegenseitiges Vertrauen aufbauen. Sie dürfen sich nicht nur auf messbare Kennzahlen fokussieren, sondern müssen auch effektiv interkulturell kommunizieren. Dies erfordert nicht nur die Bereitschaft, sich auf jeden Einzelnen einzulassen, sondern auch eine gefestigte Persönlichkeit. In diesem Zusammenhang gab Schmidt den Studierenden eine denkwürdige Botschaft mit auf den Weg: „Strebt nicht ins Topmanagement für mehr Status und Geld! Geht diesen Weg nur, wenn ihr gerne mit Menschen arbeitet.“

### Wohin mit der Russlandkompetenz?

Axel Miller, ein langjähriger Senior Partner bei Oliver Wyman, veranschaulichte in seinem Vortrag die Bedeutung geopolitischer Risiken anhand einer europäischen Bankengruppe. Diese Bankengruppe hatte bis vor Kurzem aufgrund ihrer umfassenden Kenntnisse der osteuropäischen Märkte einen Wettbewerbsvorteil bei der Finanzierung von Ölexporten aus Russland und Getreideexporten aus der Ukraine. Dieser Geschäftszweig brach jedoch im Februar 2022 mit dem Einmarsch von Russland in die Ukraine plötzlich

und unerwartet ab. Gemeinsam mit seinem Team begleitete Axel Miller den Prozess der strategischen Neuausrichtung. Dieser warf ein zentrales Dilemma auf: Sollte die Bankengruppe ihren langjährigen Kund:innen in neue Rohstoffmärkte, zum Beispiel im Nahen Osten oder in Afrika, folgen, obwohl Wettbewerber dort über bessere Kenntnisse verfügen? Oder sollte sie versuchen, ihre Kenntnisse über osteuropäische Märkte in anderen Geschäftsbereichen einzusetzen?

Auch während dieses Transformationsprozesses spielte der Faktor Mensch eine entscheidende Rolle. Wenn Aufgabenbereiche wegfallen und Ressourcen frei werden, kann es leicht zu destruktiven Verteilungskämpfen zwischen lokalen Niederlassungen und der Konzernzentrale kommen. Das unvermeidliche Gerangel um Zuständigkeiten lässt sich nur durch die richtigen Anreize minimieren. „Entscheidungen zu treffen ist der einfache Teil“, resümierte Axel Miller. „Die Mitarbeiter dabei mitzunehmen, ist viel schwieriger, aber absolut spielentscheidend.“

Die Vorträge der vier Gastdozenten zeigten mit eindrucksvollen Beispielen aus ihrem Berufsleben, wie wichtig unsere Forschung und Lehre an der Schnittstelle von internationalem Management, Organizational Behavior und Personalmanagement nicht nur für das Wohl der Mitarbeitenden, sondern vor allem auch für den Geschäftserfolg ist. ///

Helene Tenzer



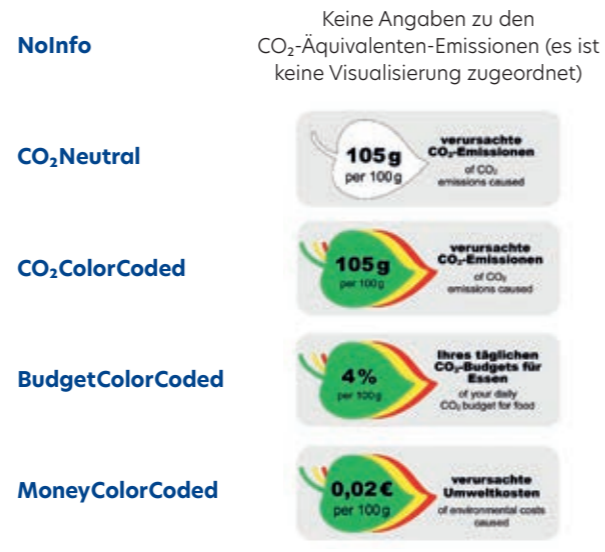
## Experiment in der Mensa des Münchner Studentenwerks: Kann die Information über den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck das Konsumverhalten der Verbraucher beeinflussen?

→ **TS/AKG** Die Studie „Can Carbon Footprint Information Influence Consumer Choice?“, die von einem Forscherteam, bestehend aus Dr. Bianca Beyer von der Aalto-Universität (Finnland), Dr. Rico Chaskel, Simone Euler und Professor Joachim Gassen von der Humboldt-Universität zu Berlin sowie Dr. Ann-Kristin Großkopf und Professor Thorsten Sellhorn von der LMU München durchgeführt wurde, hat zum Ziel, den Einfluss von Informationen über den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck auf die Konsumenten-Wahl von Lebensmitteln zu untersuchen. Die Studie wurde im vergangenen Jahr im November in enger Kooperation mit einem engagierten Team des Studierendenwerks München in der Mensa an der Leopoldstraße durchgeführt.

Die Notwendigkeit, Maßnahmen gegen den Klimawandel, Umweltzerstörung und drohende Ressourcenkonflikte zu ergreifen, nimmt drastisch zu. Konsumenten spielen eine zentrale Rolle auf dem Weg zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft. Bessere Informationen haben das Potenzial, Konsumenten dazu zu ermutigen, nachhaltiger zu konsumieren. Aber kann alleinige Unterrichtung tatsächlich einen spürbaren Einfluss auf Verbraucherentscheidungen haben? Verleitet uns die Information über den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von Lebensmitteln dazu, nachhaltiger zu essen? Und wie muss diese präsentiert werden, um Essgewohnheiten zu beeinflussen? Dies hat das Team in einem Feldexperiment untersucht. Das Experiment liefert dabei wichtige Erkenntnisse für Politiker, Unternehmen und die Gesellschaft, um nachhaltigeres Verhalten zu fördern und Transparenz zu schaffen.

Insgesamt zeigt die Studie, dass die Teilnehmenden ihr Konsumverhalten ändern, wenn sie mit dem CO<sub>2</sub>-Fußabdruck ihrer Lebensmittel konfrontiert werden. Allerdings spielt die Art und Weise, wie diese Informationen präsentiert werden, eine Rolle: Die Teilnehmenden reagieren stärker auf CO<sub>2</sub>-Informationen, die mit Ampelfarben gekennzeichnet sind. Auch Informationen, die in einen monetären Kontext gesetzt werden, haben eine größere Wirkung als bloße numerische Informationen.

### Art der Information:



Die Abbildung zeigt die verschiedenen Informationsarten des Experiments.

### Hier sind die drei Hauptergebnisse im Detail:

- **Hauptergebnis 1:** Nach Selbsteinschätzung der Teilnehmenden spielt der ökologische Fußabdruck bei der Wahl von Lebensmitteln nur eine geringe Rolle im Vergleich zu wichtigen Kriterien wie Aussehen und Geschmack.
- **Hauptergebnis 2:** Die Kennzeichnung mit Emissionsdaten führt zu einer Reduzierung der Nachfrage nach CO<sub>2</sub>-intensiven Gerichten wie Fleisch und Fisch – und somit zu einer Verringerung des gesamten CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks der gewählten Lebensmittel.
- **Hauptergebnis 3:** Dieser Effekt ist besonders ausgeprägt, wenn die CO<sub>2</sub>-Daten mit Ampelfarben visualisiert oder als „Umweltkosten“ (in Euro pro 100 g) präsentiert werden. ///

Ann-Kristin Großkopf & Thorsten Sellhorn



Zur Studie:  
<https://doi.org/10.1111/1475-679X.12505>

Mehr Infos und Impressionen:  
<https://www.accounting-for-transparency.de/de/konnen-co2-angaben-auf-lebensmitteln-das-essverhalten-beeinflussen/>



Illustration: ©peterschreiber/media/Adobe Stock

Foto: ©unsplash.com

## Beyond Preferences: Higher-order Beliefs in Sustainable Investing

→ Nachhaltigkeit wird für Investitionsentscheidungen zunehmend wichtiger. Mittlerweile ist bekannt, dass Investoren Kennzahlen in Bezug auf den finanziellen Erfolg eines Unternehmens sowie auf dessen Nachhaltigkeit nutzen, um Investitionsentscheidungen zu treffen. Dabei stellt sich die Frage: Welche Rolle nimmt das Zusammenspiel zwischen Finanz- und Nachhaltigkeitsinformationen bei Investitionsentscheidungen ein? Und welchen Einfluss haben dabei die persönlichen Präferenzen der Investoren sowie deren Erwartungen über die Präferenzen anderer Investoren?

Dieser Fragestellung gehen wir, Valentin Luz (Institut für Finance & Banking), Victor Schauer und Martin Viehweger (beide Institut für Unternehmensrechnung und Controlling) in unserem Projekt „Sustainability: Performance, Preferences and Beliefs“ nach.

Zur Beantwortung unserer Forschungsfrage führten wir ein Online-Experiment durch, in welchem die Teilnehmenden reale Geldbeträge in fiktive Unternehmen mit unterschiedlicher Finanz- und Nachhaltigkeitsperformance investieren mussten. Die Auszahlung der Teilnehmenden hing dabei nicht nur von ihren eigenen Investitionsentscheidungen, sondern auch von denen der anderen Teilnehmenden ab, welche die gleichen Informationen bekamen. Diese Investitionsentscheidung haben wir nachfolgend genutzt, um die Präferenzen und Erwartungen der Investierenden zu ermitteln.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Investierende starke Nachhaltigkeitsperformance bei gleichzeitig schlechter finanzieller Performance als eine schwache Nachhaltigkeitsperformance bei gleichzeitig starker finanzieller Performance. Wir zeigen damit eine Asymmetrie in den Investitionsentscheidungen, bei denen positive Nachhaltigkeitsinformationen stärker gewichtet werden, selbst wenn die finanzielle Performance negativ ist. Darüber hinaus zeigen wir, dass neben den individuellen Nachhaltigkeitspräferenzen der Investierenden auch Erwartungen über die Nachhaltigkeitspräferenzen anderer Marktteilnehmenden relevant für die Investition in nachhaltige Unternehmen sind.

Insgesamt zeigen unsere Ergebnisse, dass nach wie vor die finanzielle Performance von Unternehmen maßgebend für Investitionsentscheidungen ist. Nichtsdestotrotz passen Investierende zunehmend, insbesondere wenn ihnen Nachhaltigkeit wichtig ist oder sie erwarten, dass andere Marktteilnehmer auf Nachhaltigkeit achten, ihre Investitionsentscheidungen basierend auf der Nachhaltigkeitsperformance eines Unternehmens an.

Mit unserem Projekt leisten wir einen Beitrag zur Forschung im Bereich des nachhaltigen Investierens.

Wir bedanken uns für die finanzielle Förderung unseres Projektes bei der Münchener Universitätsgesellschaft e.V. ///

Valentin Luz, Victor Schauer & Martin Viehweger



## Frauen in der Wissenschaft: Gleiche unter Gleichen?

→ Obwohl seit Jahren eine Vielzahl an Initiativen ins Leben gerufen wurde, um den Anteil an Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen, zeigen die amtlichen Statistiken, dass Professorinnen an deutschen Hochschulen nach wie vor unterproportional vertreten sind (destatis, 2022; siehe auch Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2022). Vielfach wird dies darauf zurückgeführt, dass es an Hochschulen zu einer Ungleichbehandlung von Männern und Frauen kommt (Laufenberg et al., 2018). Inwiefern dies aus Sicht von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern tatsächlich ein Thema ist, machen Ostmeier/Hofmann (2023) in ihrem gerade publizierten zusammenfassenden Forschungsbericht deutlich. Darin wird auf Basis von Daten aus drei Wissenschaftlerbefragungen sichtbar gemacht, in welchen Bereichen es in der Wahrnehmung der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu einer Ungleichbehandlung an deutschen Hochschulen kommt. So zeigt sich beispielsweise, dass Professorinnen deutlich häufiger in niedrigeren Bruttogehaltsgruppen zu finden sind und oftmals weniger Personal- und Sachmittel zur Verfügung haben als ihre männlichen Kollegen. Dabei kommt es in weiten Teilen zu signifikanten Fächerunterschieden bei der Einschätzung der aktuellen Lage. ///

Yvette E. Hofmann



Mehr Information zu den Befragungen und deren Ergebnissen finden sich hier:

Ostmeier, E./Hofmann, Y.E. (2023): Frauen in der Wissenschaft: Ein Statusbericht über die Chancengleichheit an deutschen Hochschulen. Ergebnisse aus drei Wissenschaftlerbefragungen des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHf). München.



Destatis (2022). 27% Frauenanteil bei hauptberuflichen Hochschulprofessuren 2021. Frauen in höheren Stufen der akademischen Laufbahn deutlich unterrepräsentiert. Pressemitteilung Nr. 559 vom 22. Dezember 2022.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2022). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.

Laufenberg, M., Erlemann, M., Norkus, M. & Petschick, G. [Hrsg.] (2018). Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden.

### Wettbewerbsfördernde Führung im Vertrieb – Auswirkungen auf Motivation und mentale Gesundheit von Mitarbeitenden

→ Eine weit verbreitete Führungsstrategie im Vertrieb zur Steigerung der Verkaufsleistung besteht darin, Konkurrenz unter Vertriebsmitarbeitenden zu fördern. Führungskräfte loben oder kritisieren Mitarbeitende öffentlich, kommunizieren Leistungsranglisten oder lassen mehrere Mitarbeitende um die gleiche Aufgabe konkurrieren. Zusätzlich zu offiziellen Verkaufswettbewerben fördern Führungskräfte indirekt Rivalitäten unter ihren Mitarbeitenden (Zitat: „Nehmen Sie ihn als Beispiel, er ist erst seit ein paar Wochen hier und macht schon diesen Umsatz.“) Eine Umfrage unter 103 B2B-Vertriebsmanager:innen und 103 B2B-Verkäufer:innen unterstreicht die Verbreitung von wettbewerbsfördernder Führung in der Praxis: 68,3 % der Führungskräfte gaben an, Wettbewerb unter ihren Mitarbeitenden zu fördern, und über 75 % sind der Meinung, dass sie es tun sollten, um die Leistung ihrer Mitarbeitenden zu steigern.

Eine aktuelle Studie des Instituts für Marktorientierte Unternehmensführung (Maximilian Frieß) in Kooperation mit Forschenden der Universität Oldenburg (Sascha Alavi), University of Houston (Johannes Habel) und Ruhr-Universität Bochum (Bianca Richter) untersucht die Auswirkungen wettbewerbsfördernder Führungspraktiken auf die Motivation und das Wohlbefinden von Vertriebsmitarbeitenden (im Erscheinen im Journal of Personal Selling & Sales Management). Basierend auf Tiefeninterviews mit 20 Vertriebsmitarbeitenden und Führungskräften sowie aktueller Führungsforschung und empirischen Erkenntnissen zum internen Wettbewerb in

Organisationen konzeptualisieren die Autor:innen wettbewerbsfördernde Führung als eigenständiges Führungskonzept und entwickeln erstmalig geeignete psychometrische Messinstrumente zu deren Erfassung aus Sicht von Mitarbeitenden und Führungskräften. Um die Wirkung wettbewerbsfördernder Führung zu untersuchen, befragten die Autor:innen über 500 B2B Vertriebsmitarbeitende sowie mehr als 130 Führungskräfte eines Weltmarktführers für industrielle Baugeräte. Die Analyseergebnisse unterstützen dabei die These, dass wettbewerbsfördernde Führung nur unter sehr bestimmten Umständen positive Auswirkungen auf die Mitarbeitermotivation nehmen kann: Nur, wenn die Mitarbeitenden eine ausgeprägte Neigung zu extrinsischer Motivation haben und sich in ihrer aktuellen Rolle nicht überfordert fühlen, können sie durch wettbewerbsfördernde Führung stimuliert werden und Leistungsanreize erfahren. Unter allen anderen untersuchten Bedingungen zeigte sich eine deutlich erhöhte emotionale Erschöpfung, die sich letztendlich in erhöhter Unzufriedenheit und sogar einem erhöhten Kündigungswunsch äußerte.

Die Studie liefert damit erstmals Evidenz, wie sich wettbewerbsfördernde Führung auf die Motivation und mentale Gesundheit von Mitarbeitenden auswirken kann. Sie zeigt, dass wettbewerbsfördernde Führung nur unter sehr bestimmten Voraussetzungen positive Auswirkungen entfalten kann. Es reicht hierbei nicht aus, dass Mitarbeitende Wettbewerb zu schätzen wissen, die Führungskräfte müssen

den Mitarbeitenden auch Kapazitäten einräumen, die Konkurrenzsituation zu bewältigen, wie von den interviewten Mitarbeitenden bestätigt wurde: „Wenn Mitarbeitende zu viel Belastung erfahren, kann dies die Beziehung zum Chef stark beeinträchtigen ... und letztendlich zu einem echten Burnout führen.“ Die Ergebnisse der Studie stehen im Gegensatz zur gängigen Praxismeinung über die Auswirkungen wettbewerbsfördernder Führung. In der initialen Meinungsumfrage war nur einer von vier Vertriebsmanager:innen der Ansicht, dass wettbewerbsfördernde Führung das mentale Wohlbefinden der Mitarbeitenden gefährdet und zu Burnout führen kann, und nur einer von sechs befragten Manager:innen sah ein Risiko für die Loyalität ihrer Mitarbeitenden. Die Autor:innen empfehlen Führungskräften daher, konkurrenzfördernde Führung nur sehr vorsichtig und bewusst einzusetzen. Führungskräfte müssen ein genaues und umfassendes Verständnis der psychologischen Bedürfnisse und der aktuellen Arbeitsbelastungen ihrer Mitarbeitenden entwickeln, um negative Auswirkungen auf die mentale Gesundheit und die Loyalität der Mitarbeitenden zu minimieren. Aufbauend auf den Erkenntnissen der Studie plädieren die Autor:innen für weitere Forschung zu den langfristigen Auswirkungen konkurrenzfördernder Führung sowie Dynamiken in Vertriebsteams. //

Maximilian Frieß



Foto: © iStockphoto / Adobe Stock

### Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Medienberichterstattung und Unternehmensreputation gewinnt Best Paper Award 2022 der Marketing ZFP



→ Menschen haben oft nur begrenzte persönliche Erfahrungen mit Unternehmen und greifen daher auf alternative, indirekte Informationen zurück, wie sie beispielsweise die Medien zur Verfügung stellen. Die Agenda-Setting-Theorie lehrt uns, dass die Medien die Macht haben, darüber zu bestimmen, worüber die Menschen nachdenken und wie sie darüber denken. Aus diesem Grund wird oft angenommen, dass die öffentliche Meinung und der Ruf von Unternehmen maßgeblich von der Meinung geprägt werden, die in den Medien verbreitet wird. Unternehmen sind verständlicherweise interessiert an den Auswirkungen der Medienberichterstattung – u.a. über die firmenspezifischen Aktivitäten im Kontext der sogenannten Corporate Social Responsibility (CSR) – auf ihren Ruf, da ein positiver Ruf einen langfristigen Wettbewerbsvorteil verschafft.

Wir analysierten die Medienberichterstattung über CSR (erfasst als in ihrer Tonalität bewertete Presseberichte) und deren Auswirkungen auf den Ruf der Unternehmen (gemessen über Umfragen zur Unternehmensreputation in der breiten Öffentlichkeit), die im ehemaligen deutschen DAX30-Aktienindex von 2005 bis 2011 gelistet waren. Medienresonanzdaten bilden die veröffentlichte Meinung ab, während Umfragedaten zur Reputation die öffentliche Meinung im Sinne der wahrgenommenen Kompetenz und Sympathie eines Unternehmens messen.

Die Ergebnisse unserer Untersuchung zeigen, dass die veröffentlichte Meinung nicht in dem Maße die öffentliche Meinung beeinflusst, wie häufig angenommen wird. Unsere explorative Studie konnte keine eindeutigen Muster identifizieren, die auf einen bemerkenswerten Einfluss der Medienberichterstattung über CSR auf die Rufwahrnehmung hinweisen.

Dieses kontraintuitive Ergebnis lässt sich möglicherweise damit erklären, dass die Wahrnehmung der CSR-Aktivitäten durch Stakeholder eine viel entscheidendere Rolle spielt als die reinen Fakten. Wenn Stakeholder die Aktivitäten nicht als nennenswert wahrnehmen, können sie diese nicht in ihre Bewertungen des Rufes eines Unternehmens einbeziehen. Viele Rezipienten interessieren sich, abgesehen von oberflächlicher Unterhaltung, nicht

ausführlich für die Themen, die von den Medien angesprochen werden. Ein langjährig guter Ruf, der in der Vergangenheit zu einer positiven Kundenbindung geführt hat, kann nicht einfach durch negative Medienberichterstattung umgekehrt werden. Etablierte Loyalität kann als Puffer gegenüber negativer Medienberichterstattung dienen und somit die Rufwahrnehmung beeinflussen. Auf der anderen Seite kann die Loyalität des Kundenstamms gegenüber einem anderen Unternehmen die Auswirkungen einer positiven Medienberichterstattung zu einem konkurrierenden Unternehmen weitgehend wirkungslos machen.

Insgesamt ist der Ruf eines Unternehmens ein stabiles Konstrukt, das in der Regel nicht nennenswert durch die Medienberichterstattung beeinflusst wird. Auf Basis unserer Studie raten wir insbesondere Praktiker:innen davon ab, Stakeholderbefragungen zur Reputation durch Medienresonanzanalysen zu ersetzen. Letztere liefern keine validen Vorhersagen für die öffentliche Meinung, weshalb die Bedeutung von Medienresonanzdaten bei informierten Geschäftsentscheidungen nicht überbewertet werden sollte.

Wir sind sehr erfreut über die Anerkennung unserer Arbeit durch die Zeitschrift Marketing ZFP, die unsere solide Datengrundlage und unsere kritische, kausale Betrachtung gewürdigt hat. Der Erhalt des Best Paper Awards 2022 ist besonders bedeutend, da explorative Forschungsansätze und Studien ohne „signifikante Ergebnisse“ selbst bei hohem Erkenntnisgehalt in der wissenschaftlichen Gemeinschaft auf Skepsis stoßen. Gerade bei qualitativ hochwertigen und sehr umfangreichen Datensätzen können aber „Nichtbefunde“ sehr aufschlussreich sein: Der fehlende Nachweis der Signifikanz einer Korrelation kann dann so gedeutet werden, dass der getestete Zusammenhang in der Population „wahrscheinlich“ nicht existiert, selbst wenn genau das nach den herrschenden Paradigmen des kritischen Rationalismus nicht statistisch belegbar ist. //

Kristina Mahler



Foto: © iStockphoto / Adobe Stock

## Wie kann Transparenz zur Bewältigung aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen beitragen? DFG verlängert Förderung für den TRR 266

→ Können Unternehmen Krisen besser überstehen, wenn sie transparenter agieren? Lassen sich beispielsweise Bilanz- und Steuerskandale durch mehr Transparenz vermeiden? Gibt es Situationen, in denen Transparenz zum Problem werden kann? Wichtige Fragen, auf die der überregionale Sonderforschungsbereich „TRR 266 Accounting for Transparency“ (TRR 266) wissenschaftlich fundierte Antworten sucht. Neben den drei antragstellenden Universitäten, der Universität Paderborn, der Humboldt-Universität zu Berlin und der Universität Mannheim, sind Forschende von fünf weiteren Universitäten Teil des TRR 266: die Ludwig-Maximilians-Universität München, Goethe-Universität Frankfurt, Frankfurt School of Finance and Management, WHU – Otto Beisheim School of Management und die Universität zu Köln. Professor Christian Hofmann, Professorin Deborah Schanz und Professor Thorsten Sellhorn agieren auch in der zweiten Förderperiode als Principal Investigators an der LMU München. Außerdem wird nun auch Dr. Nina Schwaiger die Leitung eines Forschungsprojekts übernehmen.

Der TRR 266 hat sich zum Ziel gesetzt, zu sinnvollen und evidenz-basierten Regulierungen, einer verbesserten Unternehmensberichterstattung und einem transparenteren Steuersystem beizutragen. In den vergangenen vier Jahren hat das Team aus über 100 Forschenden untersucht, wie Rechnungswesen und Besteuerung die Transparenz von Unternehmen beeinflussen und wie sich Regulierungen und Unternehmenstransparenz auf Wirtschaft und Gesellschaft auswirken. Die Entscheidung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die Förderung um weitere vier Jahre zu verlängern, unterstreicht noch einmal die Wichtigkeit dieser Forschung. Der TRR 266 wurde 2019 als erster Sonderforschungsbereich mit betriebswirtschaftlichem Schwerpunkt ins Leben gerufen und hat im Juli seine zweite Förderperiode mit einem Fördervolumen von ca. 18 Millionen Euro begonnen.

„Auf Basis unserer bisherigen Erkenntnisse werden wir uns in der zweiten Förderperiode verstärkt mit der Rolle von Transparenz und Regulierung bei der Bewältigung wichtiger gesellschaftlicher Herausforderungen befassen. Dazu gehört auch das Thema Nachhaltigkeit“, so Professor Dr. Thorsten Sellhorn. „Hier haben wir mit dem erst kürzlich entwickelten *Sustainability Reporting Navigator* schon eine erste Datengrundlage geschaffen, die wir nun weiter ausbauen möchten.“

Weitere zentrale Themen werden makroökonomische und geopolitische Krisen sein. „In der vergangenen Förderperiode stand unter anderem auch die Coronakrise und ihre Auswirkungen auf Wirtschaft und Transparenz im Mittelpunkt“, erklärt Dr. Nina Schwaiger. „Auch der Ukrainekrieg sowie die damit einhergehen-



**Professor Thorsten Sellhorn ist Vorstand des Instituts für Rechnungswesen und Wirtschaftsprüfung an der LMU München. Seine Forschung beschäftigt sich mit International Financial Reporting Standards (IFRS), Abschlussprüfung, Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie der Fortentwicklung und digitalen Transformation der Unternehmensberichterstattung. Im TRR 266 leitet er das Projekt „Real Effects of Transparency“.**



**Dr. Nina Schwaiger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Unternehmensrechnung und Controlling. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen target setting, informal governance mechanisms und corporate disclosure. Sie leitet im TRR 266 das Projekt „Transparency Regulation and Organizational Design“.**

de Energiekrise und ihre Auswirkungen werden Themen sein, die wir weiter erforschen möchten“, führt sie fort. Dabei stehen vor allem folgende Fragen im Fokus: Kann Transparenz helfen, eine nachhaltigere Wirtschaft und Gesellschaft zu gestalten? Oder sind klassische Instrumente wie Steuern oder Verbote wirksamer? Wie können Krisen besser bewältigt, Unternehmen widerstandsfähiger werden, und wie kann Vertrauen in Politik gestärkt werden? Welche Rolle können Steuer- und Transparenzregulierungen dabei spielen? Und was kostet das?

Wichtige Voraussetzung für die Klärung dieser und weiterer Forschungsfragen sind innovative Daten, die Entscheidungen in Unternehmen sichtbar machen und damit die Blackbox Unternehmen weiter öffnen. Als Teil des TRR 266 hat das German Business Panel (GBP) hierfür eine wichtige Grundlage in der ersten Förderperiode geschaffen, die nun weiter ausgebaut werden soll. Das GBP ist ein langfristiges Befragungspanel, welches monatlich Daten von mehr als 800 Unternehmen



zur Unternehmenslage in Deutschland erhebt. Neben der richtigen Datengrundlage sind aber auch Vernetzung und Austausch elementar – innerhalb sowie außerhalb des Sonderforschungsbereichs. Insbesondere der Austausch mit externen Forschenden sowie mit Politiker:innen, Regulier:innen und Vertreter:innen von Unternehmen und NGOs wird vom TRR 266 gezielt gefördert: über wissenschaftliche Konferenzen, das TRR 266 Forum und weitere Vernetzungsangebote. „Der Austausch mit anderen Forschenden und der Praxis ist für uns extrem wichtig. So erhalten wir neue Impulse für praxisrelevante Themen und können unsere eigene Forschung anderen zugänglich machen. Andere Forschende können darauf aufbauen, Praktiker:innen können die Erkenntnisse für ihre Arbeit nutzen“, so Professorin Deborah Schanz.

Bei der Forschung des TRR 266 stehe daher vor allem eins immer im Fokus: der Open-Science-Gedanke. „Wir entwickeln Methoden, um unsere Forschung transparent und reproduzierbar zu machen und stellen unsere Daten der Öffentlichkeit zur Verfügung“, erläutert Professor Christian Hofmann.

Schanz fügt hinzu: „Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Wissenschaftskommunikation. Durch verschiedene Formate kommunizieren wir unsere Erkenntnisse verständlich und nachvollziehbar für Praxis, Politik, Studierende und die breite Öffentlichkeit. Unser Ziel ist es, mit unseren Erkenntnissen einen Beitrag zur öffentlichen Diskussion wichtiger gesellschaftlicher Themen zu leisten.“ //

Wanda Feldkamp



**Professorin Deborah Schanz ist Vorstand des Instituts für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre an der LMU München. Ihre Forschung beschäftigt sich mit der Besteuerung von Unternehmen, der Komplexität von Steuersystemen, dem internationalen Steuerrecht, vor allem dem OECD-Base Erosion Profit Shifting (BEPS)-Projekt, und der Digitalisierung. Im TRR 266 leitet sie die Projekte „Accounting for Tax Complexity“ und „Communicating Transparency“.**



**Professor Christian Hofmann ist Vorstand des Instituts für Unternehmensrechnung und Controlling an der LMU München. Seine Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Performance Evaluation und Incentives. Im TRR 266 leitet er das Projekt „Transparency Regulation and Organizational Design“.**

## Der TRR 266 Accounting for Transparency zu Gast in München!

→ Dem Accounting Cluster der LMU München wurde im November 2022 die Ehre zuteil, die 4. Annual Conference des TRR 266 Accounting for Transparency auszurichten. Der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft seit 2019 geförderte Sonderforschungsbereich, an dem mehr als 100 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beteiligt sind, beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit Rechnungswesen und Besteuerung die Transparenz von Unternehmen beeinflussen und wie wichtig eine transparente Selbstdarstellung von Unternehmen für die Gesellschaft ist. Im Rahmen des dreitägigen Programms wurde in zahlreichen Formaten intensiv über Rechnungswesen, Steuern und Transparenz diskutiert. Die Konferenz fand vom 23. bis 25. November 2022 im Hauptgebäude der LMU am Geschwister-Scholl-Platz statt. Am ersten Tag begann die Konferenz mit einem Treffen des „Female Mentoring Programs“. Im Rahmen dieses Programms werden junge Nachwuchswissenschaftlerinnen von erfahrenen Mentorinnen begleitet, um die

beruflichen und persönlichen Fähigkeiten der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu verbessern.

Am zweiten und dritten Tag der Konferenz stand der fachliche Austausch im Fokus. In zahlreichen Präsentationen stellten die Forschenden aktuelle Forschungsprojekte vor, welche im Anschluss von den anwesenden Teilnehmenden diskutiert wurden. Vom IUC gehörten Victor Schauer

und Hoa Ho zu den Präsentierenden. Victor Schauer untersucht in seinem Projekt „Real Effects of Pay Ratio Disclosure: Evidence from France“, welche realen Effekte, also tatsächliche Verhaltensänderungen der betroffenen Unternehmen, aus der verpflichtenden Berichterstattung über den Gehaltsunterschied zwischen CEO und Mitarbeitenden resultieren. Daneben präsentierte Hoa Ho aktuelle Erkenntnisse aus ihrem



Die Gruppe tagt im Senatsaal.



Professor Huber heißt die Gäste willkommen (oben); Konstantin Flassak präsentiert ein Teilprojekt des TRR 266 (unten).



Victor Schauer präsentiert eines seiner Forschungsprojekte.



Großen Dank an Kornelia Samlan für die gelungene Organisation und Koordination der Konferenz.

Projekt „Disappointment Aversion, Corporate Standards, and Variance Analysis“, in welchem sie der Frage nachgeht, unter welchen Umständen Unternehmen optimalerweise Abweichungsanalysen durchführen.

Zudem wurden bei der Konferenz neue Ideen für die zukünftige Ausrichtung der einzelnen Teilprojekte diskutiert. Im Zentrum standen hier die Themen Digitalisierung und Nachhaltigkeit im Rechnungs- und Steuerwesen und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Transparenz von Unternehmen. Die einzelnen Teilprojekte stellten hierzu zunächst ihre Erkenntnisse aus der ersten Förderperiode vor und gaben im Anschluss einen Überblick über die Pläne für eine potenzielle zweite Förderperiode.

Neben den unterschiedlichen Präsentationsformaten bot die Konferenz genügend Zeit, sich bei Kaffeepausen und gemeinsamen Abendessen detailliert über Forschungsprojekte, mögliche Überschneidungen und Kollaborationen auszutauschen. Gerade diese Möglichkeit wurde von allen Teilnehmenden sehr geschätzt, nachdem in den vergangenen Jahren die Einschränkungen im Rahmen der Coronapandemie den informellen Austausch deutlich erschwerten.

Nach der Konferenz waren sich die Teilnehmenden einig: Die Konferenz war in jeglicher Hinsicht ein voller Erfolg! Das IUC möchte sich an dieser Stelle ganz herzlich beim Organisationsteam rund um Dr. Nina Schwaiger bedanken. Insbesondere gilt der Dank der Assistentin des IUC, Kornelia Samlan, die einen großen Anteil am einwandfreien Ablauf der Veranstaltung hatte.

Wir freuen uns sehr, dass sich die Deutsche Forschungsgemeinschaft im Sommer dieses Jahres entschieden hat, den Sonderforschungsbereich für weitere vier Jahre zu fördern. Wir bedanken uns ganz herzlich für die große Unterstützung und freuen uns auf die anstehenden neuen gemeinsamen Forschungsprojekte! ///

Nina Schwaiger, Konstantin Flassak  
& Victor Schauer

Foto: ©NicoElNino/Adobe Stock



## Neue Forschungsgruppe am Institut für Digitales Management und Neue Medien: Process & Algorithmic Management

→ Digitale Technologien verändern immer stärker, wie Unternehmen Mitarbeitende führen und Werte generieren. Die neue Forschungsgruppe „Process & Algorithmic Management“ am Institut für Digitales Management und Neue Medien (DMM, Leiter: Professor Thomas Hess) beschäftigt sich mit Fragestellungen rund um dieses Themenfeld. Unter der Leitung von Dr. Bastian Wurm erforscht das Team die Potenziale und Auswirkungen digitaler Technologien auf das Management von Geschäftsprozessen sowie die Führung von Mitarbeitenden und Unternehmen.

Einerseits untersucht die Forschungsgruppe, wie Geschäftsprozesse im digitalen Zeitalter designt, gesteuert und verbessert werden. Als wichtige Technologie in diesem Bereich hat sich Process Mining etabliert. Auf Basis von Daten aus betrieblichen Anwendungssystemen macht Process Mining Geschäftsprozesse transparent und damit leichter steuerbar. Unternehmen gewinnen durch die Analyse mit Process Mining wertvolle Erkenntnisse zur Effizienzsteigerung und Verbesserung von Geschäftsprozessen. Der Markt für Process Mining wächst aktuell rasant; Marktführer ist das in München ansässige Softwareunternehmen Celonis. Die neue Forschungsgruppe am DMM erforscht die Einbindung von Process Mining in Organisationen und entwickelt neue Ansätze, um die Potenziale dieser Technologie bestmöglich zu nutzen. Dabei analysiert sie nicht nur, wie Process Mining durch Unternehmen genutzt wird, sondern wendet es auch an, um besser zu verstehen, wie und warum sich Geschäftsprozesse im Laufe der Zeit verändern.

Darüber hinaus beschäftigt sich die Forschungsgruppe mit der fortschreitenden Übernahme von weitreichenden Managementaufgaben durch Algorithmen. Immer mehr Unternehmen setzen auf Algorithmen, um komplexe Managementaufgaben zu automatisieren. Dieser Einsatz von Algorithmen, z.B. auf Basis von künstlicher Intelligenz zur Unterstützung, Steuerung und Kontrolle von Mitarbeitern nennt sich Algorithmic Management. Das Unternehmen überveranschaulicht, wie mehrere Algorithmen zusammen als Taxizentrale fungieren und die Fahrerkoordination, Routenplanung und Zahlungsabwicklung übernehmen. Die Forschungsgruppe fokussiert sich bei der Untersuchung des Themas darauf, wie Algorithmen in bestehende Unternehmensstrukturen eingebunden werden und welche Veränderungen sich daraus ergeben. Dahingehend untersucht die Forschungsgruppe auch, wie Manager:innen und Algorithmen zusammenarbeiten und wie algorithmische Entscheidungen von Mitarbeitenden aufgefasst werden.

Die Forschungsgruppe arbeitet eng mit namhaften Partnern aus der Industrie und anderen Forschungseinrichtungen zusammen. Zu den Kooperationspartnern zählen unter anderem Celonis, SAP Signavio, die Humboldt-Universität zu Berlin, die Universität Liechtenstein und die Universität zu Köln. ///

Bastian Wurm & Luc Becker

## „New Normal im Internationalen Management“ - Nachwuchsworkshop und Jahrestagung der wissenschaftlichen Kommission Internationales Management im VHB

→ Vom 27. bis 29. April 2023 fand an der Universität Siegen die Jahrestagung der Wissenschaftlichen Kommission Internationales Management im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB) statt. Der Tagung vorgelagert war ein Nachwuchsworkshop, der von Professorin Helene Tenzer als Nachwuchsbeauftragte der Kommission ausgerichtet wurde. Diese zweitägige Veranstaltung beinhaltete ein interaktives Seminar zu Publikationsstrategien sowie zur Planung wissenschaftlicher Karrieren und ein wissenschaftliches Vortragsprogramm, in dessen Rahmen Nachwuchswissenschaftler:innen Feedback zu Forschungsplänen und aktuellen Arbeitspapieren sammeln konnten.

Am ersten Workshoptag gab Professorin Tenzer den 23 teilnehmenden Postdocs und Doktorand:innen wertvolle Einblicke in die Entscheidungsprozesse und Review-Prozesse von führenden Zeitschriften und stellte ihre eigenen Publikationsstrategien für die Managementforschung zur Diskussion. Sie betonte dabei vor allem die Bedeutung von Theoriebildung für den Publi-

kationserfolg, gab aber auch Denkanstöße für die Auswahl einer erfolgsversprechenden Thematik. Im Anschluss daran sprach Professorin Tenzer gestützt auf eigene Erfahrungen über wissenschaftliche Karriereplanung und akademische Profilbildung. Dabei betonte sie, wie wichtig es ist, ein Forschungsportfolio und eine Publikationspipeline zu entwickeln.

Im Vorfeld des Workshops bot Professorin Tenzer den Nachwuchsforscher:innen die Möglichkeit, wissenschaftliche Beiträge einzureichen und gab ihnen schriftliches Feedback im Rahmen eines „Friendly-Review-Verfahrens“. Am zweiten Workshoptag präsentierten neun Nachwuchsforscher:innen ihre Forschungsarbeiten und erhielten von Professorin Tenzer und ihren Kolleg:innen weiteres wertvolles Feedback.

Die Präsentationen veranschaulichten eine große Vielfalt an Methoden und Themen von ausländischen Direktinvestitionen, der Bedeutung von Fremdspra-

chenkenntnissen in der globalen Arbeitswelt, dem Aufbau von Beziehungen im Internationalisierungsgeschäft, Wissenszuflüssen in strategischen Allianzen bis hin zur Involvierung ausländischer Tochtergesellschaften im Rahmen der Reaktion multinationaler Unternehmen auf den Klimawandel. Alle Teilnehmenden waren sich einig, dass der Nachwuchsworkshop in jeglicher Hinsicht ein voller Erfolg und die Tipps und das detaillierte Feedback von Professorin Tenzer sehr wertvoll waren.

In der nachfolgenden Jahrestagung der Wissenschaftlichen Kommission Internationales Management im VHB lag der Fokus auf „New Normal im Internationalen Management“. Aktuell stellt sich die internationale Managementforschung vielfältigen und teilweise neuen Herausforderungen wie Terror, Finanzkrisen, Klimawandel, Krieg(en), Lockdowns, Sanktionen, Störungen internationaler Supply Chains, Energiekrise und Inflation. Wie sich diese Herausforderungen auf multinationale Unternehmen und die Internationale Wirtschaft auswirken, wird von den Mitgliedern der Kommission Internationales Management und ihren Nachwuchsforscher:innen in einem breiten Spektrum erforscht.

Beide Veranstaltungstage boten spannende Präsentationen und Diskussionen laufender Forschungsprojekte. Das Programm des ersten Veranstaltungstages startete mit einer Begrüßung von Gastgeberin Hanna Schramm-Klein, Professorin für Marketing und Handel an der Universität Siegen. Anschließend wurden acht Projekte in vier verschiedenen Panels präsentiert. Die Präsentation von Professor Dirk Morschett von der Universität Fribourg (Schweiz), der zusammen mit Ngoc Bich Lê die Relevanz von CSR für Rekrutierung in Schwellenländern untersucht, kam vor allem bei den Nachwuchsforscher:innen sehr positiv an. Professorin Tenzer gab im letzten Panel in einer sehr spannenden Präsentation einen Überblick über Fremdsprachen in der Werbung. Im Anschluss an die Präsentationen folgten die Mitgliederversammlung der Kommission, ein interessanter Gastvortrag zum „New Normal im International Management – ein Bericht aus der Praxis“ von Dr. Thomas Muhr, Leiter des Automobilzulieferers Mubea, wie auch ein gemeinsames Abendessen.

Im Fokus des zweiten Veranstaltungstages standen sechs Präsentationen, aufgeteilt in drei Panels. Die Themen der vorgestellten Forschungsprojekte reichten von Herausforderungen und strategischen Reaktionen von Unternehmen während der Pandemie bis hin zur Veränderung der Personalpolitik durch den Übergang auf Elektromobilität und der Zukunft der globalen virtuellen Arbeit. Den Abschluss bildete ein gemeinsames Mittagessen, wobei bis zur letzten Minute reger Austausch herrschte. Wir bedanken uns für die Organisation dieser großartigen Veranstaltung bei dem Team von Professorin Schramm-Klein. ///

Melissa Brunner

## Strategy Science Conference 2023 in Munich



→ For its 8th edition, the Strategy Science Conference, an annual event organized by the INFORMS' Strategy Science chapter (which also hosts the journal of the same name), made its debut in Europe. From June 6th to 7th, 2023, our university welcomed over 150 distinguished researchers from around the world in the field of strategy.

With its interdisciplinary approach, Strategy Science embraces a broad spectrum of subjects within strategic management. From traditional domains like competitive strategy and organizational design to emerging areas such as digital transformation and artificial intelligence, Strategy Science aims to facilitate a holistic understanding of the challenges organizations face in today's dynamic business landscape. →



Carolyn Dohle präsentiert ihre aktuelle Forschung; die Teilnehmenden des Nachwuchsworkshops; die Teilnehmenden der Hauptkonferenz; Professorin Helene Tenzer stellt den ersten Redner des Nachwuchsworkshops vor. (von links oben nach rechts unten)

The two-day conference commenced was preceded by an insightful and constructive PhD Workshop, attended by 30 talented young scholars. Within the offices of the Institute for Strategy, Technology, and Organization PhD students presented their ongoing work, exchanged advice, and engaged in networking.

For the main conference, a total of 74 speeches were delivered over two days, grouped into 15 different themed sessions. The sessions on the first day covered topics such as "Organization Design", "R&D Strategies", and "Entrepreneurial Decisions". In addition, Tobias Kretschmer (LMU) moderated a plenary session on management schools in Europe.

On the evening of the first day, a dinner event was organized at "Englischer Garten", highlighting the unique charms of Munich. Participants had the opportunity to appreciate the scenic surroundings while continuing the day's discussions in an informal setting.



Strategy Science Conference 2023: Workshops, Plenary Sessions, and a Walk through "Englischer Garten", LMU Munich, June 2023.

The second day commenced with another plenary session conducted by Todd Zenger (U Utah), who delved into the history of the Strategy Science journal. Subsequently, the morning proceeded with several additional paper sessions centered around "Resources", "Stakeholders", and "Information Provision".

By hosting the Strategy Science Conference, our university fostered knowledge sharing and the advancement of strategic management research. We extend our sincere gratitude to all the guests for their valuable contributions and enthusiasm, which played an integral role in the conference's success. We eagerly anticipate future collaborations with Strategy Science and its community of scholars. ///

Katerina Dubovska & Vitus Roßmann



## Forschungsaustausch und interdisziplinäre Zusammenarbeit: Die Lehrstühle Marketing und Innovation Management auf Research Retreat

→ Wer bei dem Begriff „Research Retreat“ an Saunaaufgüsse, Gesichtsmasken und Digital-Detox denkt, liegt weit daneben. In den drei Tagen, die die Mitarbeitenden des Instituts für Innovation Management (Professorin Spanjol) und des Instituts für Marketing (Professor Sarstedt) gemeinsam auf Schloss Lautrach im Unterallgäu verbrachten, wurde fleißig daran gearbeitet, die individuelle Forschung voranzubringen, Hürden im Publikationsprozess zu überwinden und lehrstuhlübergreifende Herausforderungen zu meistern. Es folgt ein Erlebnisbericht.

06:50 Uhr, der Wecker klingelt, Professor Sarstedt trippelt bereits ungeduldig und in voller Joggingmontur vor den Hotelzimmern seiner wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf und ab: Der Tag startet mit einem entspannten 10 Kilometer-Lauf vor dem Frühstück. Das muss sich schließlich erst verdienen.

Voller Energie wird sich anschließend dem Hauptziel des Doktorandenseminars gewidmet. Ausgewählte wissenschaftliche Mitarbeitende beider Institute erhalten die Gelegenheit, ihre aktuellen Forschungsprojekte vor der Gruppe zu pitchen und sich konstruktives Feedback abzuholen. Durch diesen interdisziplinären Austausch sollen nicht nur neue Perspektiven eröffnet, sondern auch Synergien zwischen den verschiedenen Fachgebieten geschaffen werden.

Der zweite Seminartag bietet Raum, um sich tiefgehend mit den Hürden auseinanderzusetzen, die der Publikationsprozess mit sich bringt. Durch ihre langjährigen Rollen als Autor:innen, Editor:innen und Gutachter:innen, können die Professorin Spanjol und Professor Sarstedt aus einem reichhaltigen Erfahrungsschatz schöpfen und ihren Mitarbeitenden wertvolle Insights vermitteln.

Das Institut für Innovation Management feat. das Institut für Marketing: The sunny side.



Der letzte Tag wird von einem generellen, institutsunabhängigen Thema beherrscht, welches aktuell in allen Bereichen der Gesellschaft hohe Wellen schlägt. Diskutiert wird der technologische Elefant im Raum: Wie gehen wir als Dozierende und Forschende konkret mit künstlichen Intelligenzen, wie bspw. ChatGPT um? In einem ergebnisoffenen Brainstorming tauschen die Teilnehmenden ihre Gedanken und Ideen aus, wie diese Technologien zukünftig sinnvoll eingesetzt werden können und welche Auswirkungen sie auf unseren wissenschaftlichen Alltag haben.

Natürlich muss erwähnt werden, dass auch das soziale Miteinander nicht zu kurz kommt. Team-Aktivitäten werden gezielt eingesetzt, um das Bonding zwischen den benachbarten Instituten zu fördern. Wem die frühmorgendliche Laufeinheit noch nicht reicht, erhält die Gelegenheit, durch eine Wanderung in der malerischen Umgebung des Schlosses seine Energiereserven zu mobilisieren und den Input der vergangenen Tage sacken zu lassen.

Der Research Retreat auf Schloss Lautrach war zweifellos ein großer Erfolg. Wir sind zuversichtlich, dass hiermit eine Tradition begründet wurde und in den kommenden Jahren weitere fruchtbare Treffen dieser Art stattfinden werden. Zunächst brauchen wir jedoch eine kleine Pause von der Erholung. ///

Lisa Schreiber & Viktoria Unger

Das Institut für Innovation Management und das Institut für Marketing: The funny side.

Professor Sarstedt teilt seinen Erfahrungsschatz. Team-Building unter blauem Himmel. (unten)



## Innovating Across the Channel within the LMU – Cambridge Partnership

Joint Research Agenda on Impact Entrepreneurship

→ When punting on the River Cam on the backside of the venerable university colleges you get a sense what it means to be a researcher in one of Britain's oldest and most distinguished educational institutions: you build on substantial scientific heritage. Yet, the place is at the forefront of innovation and a thriving entrepreneurial hub. The LMU Munich shares the neighborhood to a characteristic water flowing through the city, a long academic tradition and the embeddedness to an innovative ecosystem.

Therefore, it seems obvious that we would start a research collaboration between both institutions bringing together their expertise and resources to tackle the challenges of impact entrepreneurship and innovation. Under the umbrella of the LMU – Cambridge partnership, the collaboration aims to define concrete cross-institutional research projects that push the boundaries of entrepreneurship scholarship and explore new frontiers in impact entrepreneurship.

The journey involving this collaboration began with two in-person workshops that brought together scholars from both institutions. We involved the LMU Innovation & Entrepreneurship Center (LMU IEC), the Institute for Innovation Management, the Institute for Marketing, and the Professorship of Digital Services and Sustainability, and Professors Matthew Grimes, Monique Boddington, and Thomas Roulet of the Cambridge Judge Business School and the King's Entrepreneurship Lab at King's College respectively.

The first workshop, hosted by the LMU IEC in September 2022, provided an opportunity to discuss entrepreneurship scholarship and identify areas of common interest. Scholars from the Cambridge Judge Business School had the privilege of visiting LMU Munich, im-

mersing themselves in the vibrant academic environment and engaging with the research community at the LMU IEC. This visit further solidified the collaboration and laid the groundwork for future joint research endeavors.

The partnership took another significant step forward in January 2023 when a delegation from LMU Munich, including Professors Spanjol, Gümüşay and Kranz, traveled to Cambridge for the second in-person workshop. Set against the stunning backdrop of King's College, the workshop delved deep into questions surrounding entrepreneurship and impact. The participants explored various dimensions of impact entrepreneurship and sought to uncover novel insights that can drive positive change in society.

Research projects became specific, first proposals were outlined and the first research tandems joint forces in in-depth exchange to produce first scientific proposals. Spectacular highlight for the Munich delegation was the formal dinner at King's College dining hall and the possibility to listen into the famous Choral Evensong at King's College Chapel.

Another key outcome of this collaboration is the submission of a grant proposal that aims to define a joint research agenda focusing on impact entrepreneurship. This joint research agenda seeks to foster research tandems between PhD students from both institutions, working together on projects related to existential risk, systems thinking, and impact entrepreneurship.



Exploring joint research agendas at the Aula of Georgianum at LMU Munich.

Visiting scholars from Cambridge Judge Business School at LMU Munich in September 2022.



Research group gathering in front of the King's College Chapel in Cambridge in January 2023.



Cambridge – LMU PhD research tandem in Cambridge in February 2023.



Working on research proposals at King's College Cambridge.

By leveraging the strengths and expertise of both universities, these research tandems have the potential to generate groundbreaking knowledge and contribute to the field of impact entrepreneurship.

The beauty of the LMU – Cambridge partnership lies not only in the exchange of knowledge but also in the opportunity to connect like-minded researchers. By utilizing the framework provided by the university partnership, researchers can find collaborators who share their passion and ambition for creating a positive impact. Our joint research agenda serves as a platform

for interdisciplinary collaboration, enabling scholars from diverse backgrounds to engage scientifically, exchange ideas, and collectively address pressing societal challenges while studying those phenomena at the same time.

As we move forward, the LMU Munich and the University of Cambridge remain committed to nurturing this research collaboration and building upon the foundation that has been laid. The joint research agenda on impact entrepreneurship is a testament to the power of collaboration and the potential it holds for driving innovation and positive change. Together, our two institutions are poised to make significant contributions to the field and inspire future generations of impact entrepreneurs. ///

Dominik Domnik & Viktoria Unger

## Benchmarking von Nachhaltigkeitsaspekten in der Vergütungsstruktur der DAX-40-Vorstände

→ Am 12. Dezember 2019 beschloss der Bundestag das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), wodurch die Richtlinie (EU) 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 in Deutsches Recht umgesetzt wurde. Ein bedeutender Bestandteil des Gesetzes enthält Regelungen zu Mitspracherechten der Aktionäre bei der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat („say-on-pay“).

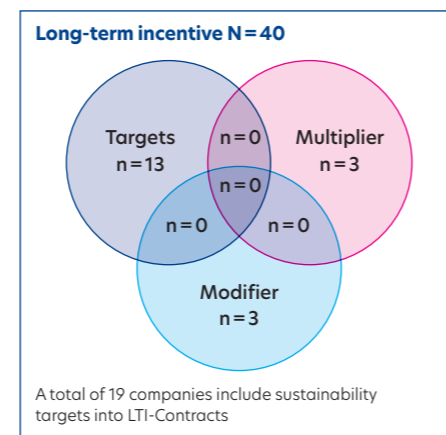
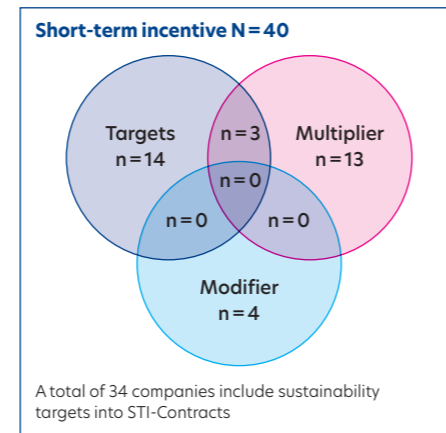
Zwei Gesetzesänderungen im Aktiengesetz (AktG) sind für dieses Projekt von besonderer Relevanz. Im §87 Abs. 1 S. 2 AktG heißt es nun: „Die Vergütungsstruktur ist bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten.“ In der vorherigen Fassung hieß es, dass der Aufsichtsrat die Vergütungsstruktur des Vorstands einer börsennotierten Gesellschaft auf eine „nachhaltige Unternehmensentwicklung“ auszurichten hat. Die herrschende Meinung legte den Wortlaut des Gesetzes restriktiv aus, wonach sich die Vergütungsstruktur am langfristigen, periodenübergreifenden Unternehmenserfolg orientieren sollte. Der neue Wortlaut betont nun die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen hinsichtlich ökonomischer, ökologischer sowie sozialer Aspekte. Zudem wurde § 162 AktG neu eingefügt, welcher die Pflicht zur jährlichen Erstellung eines „klaren und verständlichen“ Vergütungsberichts von Vorstand und Aufsichtsrat vorsieht. Das Gesetz trat ab dem 1. Januar 2020 in Kraft und gilt für Unternehmen ab dem Geschäftsjahr 2021.

Anhand der neuen Datengrundlage wurde ein Klassifikationsschema induktiv entwickelt und angewendet, um die Vergütungsberichte der DAX-40 Unternehmen aus dem Jahr 2021 im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte systematisch auszuwerten. Neben den einzelnen Vergütungsbestandteilen untersucht das Projekt, welche ESG-Ziele mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart wurden, wie diese gemessen werden und in welchen Vergütungselementen sie sich wiederfinden. Neben der Unterteilung der Ziele nach ESG-Kriterien untersucht das Projekt, welche Ziele individuell mit einzelnen Vorstandsmitgliedern oder uniform mit dem Gesamtvorstand vereinbart wurden.

Die Vorstandsvergütung untergliedert sich in drei Hauptbestandteile. Den ersten Bestandteil bildet die fixe Vergütung, welche sich aus dem Grundgehalt, den Nebenleistungen sowie den Pensionszahlungen zusammensetzt. Die Komponenten zwei und drei sind variabel, das heißt abhängig von der Zielerreichung des jeweiligen Vorstandsmitglieds bzw. des Gesamtvorstands. Die „short-term incentive“ Komponente (STI, oder auch Jahresbonus) bezieht sich in der Regel auf eine Laufzeit von einem Jahr und wird in den ersten drei Monaten des darauffolgenden Geschäftsjahres ausbezahlt. Wohingegen die „long-term incentive“ (LTI) Komponente grundsätzlich erst nach vier Jahren dem jeweiligen Vorstandsmitglied zur Verfügung steht.

Die Nachhaltigkeitsziele spiegeln sich sowohl in den STI- als auch in den LTI-Komponenten in drei Bausteinen wider: der klassischen Zielerreichung mit Auszah-

lungshürde und -deckel, dem Multiplikator und dem Modifikator. Der Multiplikator ist multiplikativ mit den klassischen Zielen verknüpft und kann in der Regel Werte zwischen 0,8 – 1,2 annehmen, während der Modifikator additiv bzw. subtraktiv mit den klassischen Zielen verknüpft ist. Es lässt sich grundsätzlich beobachten, dass der Aufsichtsrat Nachhaltigkeitsziele in nur einem der drei Bausteine festhält, wie folgende Venn-Diagramme darstellen.



Der nächste Schritt des Projekts sieht die Validierung des entwickelten Klassifikationsschemas mit der bestehenden Literatur bzw. Datenbanken vor. Darüber hinaus soll untersucht werden, welche Unternehmen welche Prioritäten bei den Nachhaltigkeitszielen setzen und welche Anreize durch die jeweiligen Vergütungsbestandteile gesetzt werden. Eine Ausweitung der Untersuchung auf den MDAX wird ebenfalls in Betracht gezogen. //

Kai Moßmann

## Munich Summer Institute 2023 – Ein Rückblick und ein Blick nach vorne



Weitere Infos: <http://munich-summer-institute.org/>

→ Das Munich Summer Institute zielt seit seiner Premiere im Jahr 2016 darauf ab, die Vernetzung innerhalb einer internationalen und interdisziplinären Gemeinschaft von Forschenden zu fördern. Das MSI 2023 mit rund 100 Teilnehmenden fand vom 24. bis 26. Mai 2023 in den beeindruckenden Räumlichkeiten der Bayerischen Akademie der Wissenschaften statt. Voraus ging der zweite MSI Ph.D. Workshop am 23. Mai 2023.

In diesem Jahr, in dem die Konferenz bereits zum siebten Mal stattfand, waren neben den Mitgliedern des Organisations-teams vom Center for Law & Economics der ETH Zürich, dem Max-Planck-Institut für Innovation und Wettbewerb, der Technischen Universität München und dem ISTO der LMU München auch Professor Christian Peukert von der HEC Lausanne und Professorin Imke Reimers von der Northeastern University an der Organisation beteiligt.

Das eigentliche Konferenzprogramm umfasste drei Keynote-Vorträge, 17 Plenarpräsentationen und eine tägliche Postersession, einschließlich Posterslam.

Der erste Konferenztag, der gemeinsam von Professor Tobias Kretschmer, Professor Christian Peukert und Professorin Imke Reimers organisiert wurde, konzentrierte sich thematisch auf die „Kreativwirtschaft“, den „Pandemie-Push“, den „Regulierungs-

Push“ sowie „Algorithmische Preisgestaltung“. Die Keynote des Tages wurde von Nigel Melville gehalten, Associate Professor of Technology and Operations an der Ross School of Management der University of Michigan. Er sprach zur Förderung ökologischer Nachhaltigkeit in der vierten industriellen Revolution.

Unter dem Vorsitz von Professor Dietmar Harhoff, Professor Joachim Henkel und Professorin Hanna Hottenrott befassten sich die Präsentationen des zweiten Konferenztages mit den Themen „Wissensproduktion“, „F&E und Tod“, „F&E und Krieg“ sowie „F&E, Fördermittel und Steuern“. In ihrer Keynote „Incentives and the Social Fabric of Knowledge Work: Evidence from Field Experiments“ stellte Jana Gallus Erkenntnisse aus drei Feldexperimenten vor, die die Auswirkungen nicht-monetärer Anreize auf die Wissensproduktion beleuchten. Jana Gallus ist Associate Professor of Strategy and Behavioral Decision Making an der Anderson School of Management der University of California, Los Angeles.

Traditionell endete der zweite Tag mit einem deftigen Abendessen in einem typisch bayerischen Wirtshaus. Während des Abends erhielt Kimia Heidary von der Universität Leiden den Best Paper Award des MSI Ph.D. Workshops für ihre Arbeit zu personalisierter Preisgestaltung mit dem Ti-

tel „All Is (Not) Fair in Personalized Pricing: Antecedents and Outcomes of Consumer Fairness Perceptions“.

Der dritte und letzte Konferenztag – unter der Leitung von Professor Stefan Bechtold, Professorin Imke Reimers und nochmal Professor Christian Peukert – deckte ein breites Spektrum an Innovationsthemen ab, darunter „IP & Gender“, Marken- und Patentrecht sowie eine abschließende Präsentation über Innovation auf dem Cannabismarkt. David L. Schwartz, Frederic P. Vose Professor of Law an der Pritzker School of Law der Northwestern University, hielt eine letzte Keynote über eine Fallstudie aus dem Patentwesen zum Thema „When Companies Choose Inside Counsel“.

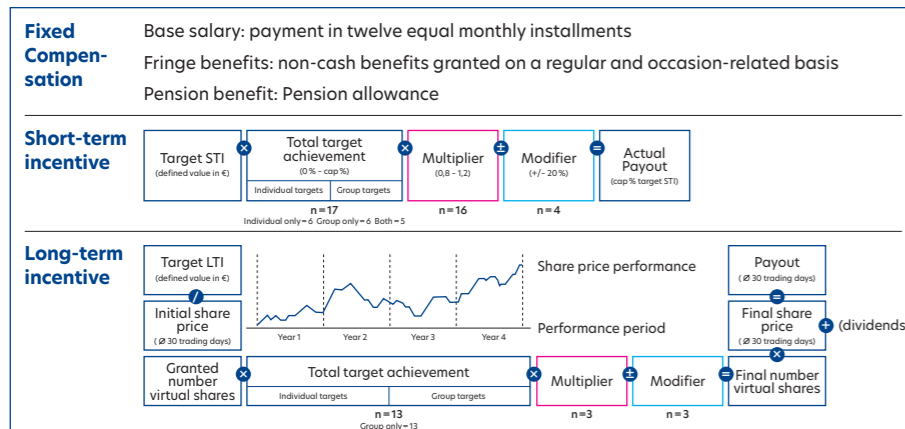
Im Namen der Organisator:innen möchten wir uns bei allen Vortragenden, Ko-Referierenden und Teilnehmenden für ein wirklich spannendes Munich Summer Institute 2023 bedanken. Wir freuen uns schon jetzt auf das Munich Summer Institute 2024, das vom 22. bis 24. Mai 2024 stattfinden wird! //

Myriam Rion



Das Organisationsteam des MSI 2023 mit den Professor:innen Christian Peukert, Joachim Henkel, Dietmar Harhoff, Imke Reimers, Tobias Kretschmer, Stefan Bechtold und Hanna Hottenrott (v.l.n.r.).

Teilnehmende des Munich Summer Institute 2023.





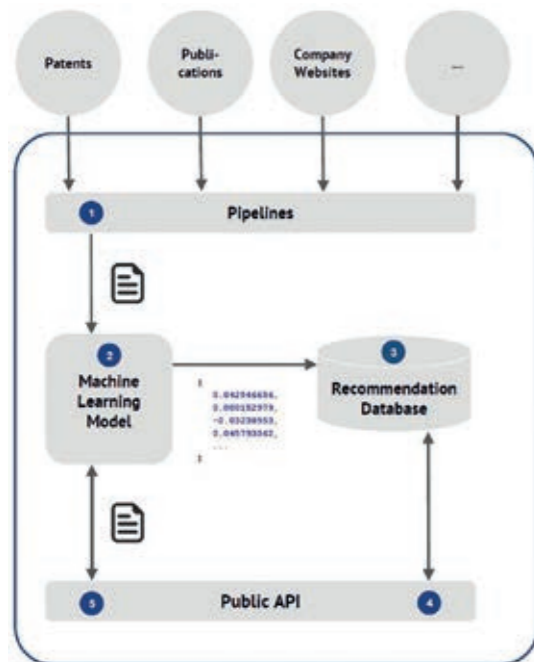
## Logic Mill - ein Navigationssystem für Wissen

→ Eine ständig wachsende Zahl von Patenten, wissenschaftlichen Publikationen und anderen Textcorpora wird für viele Forschende zunehmend zur Belastung. Gleichzeitig eröffnen sich aber auch neue wissenschaftliche Analysemöglichkeiten. Das skalierbare, quelloffene Software-System Logic Mill wendet maschinelles Lernen auf sehr große Dokumentensätze an und ermöglicht Forschenden, ähnliche Texte in verschiedensten Bereichen schnell zu identifizieren. Hiermit ergeben sich neue Perspektiven etwa für Recherchen zum Stand der Technik bei der Patentprüfung, zur Beurteilung der Neuheit von Patenten und Veröffentlichungen sowie der Wahrscheinlichkeit von Patentstreitigkeiten.

Forschende sehen sich mit einer immer größeren Menge an relevanten Dokumenten aus den unterschiedlichsten Bereichen konfrontiert. Damit besteht ein wachsender Bedarf an Werkzeugen, die es Forschenden ermöglichen, verwandte Texte in verschiedenen Bereichen schnell zu identifizieren. Bestehende Lösungen erlauben keine Verknüpfung von Dokumenten aus Textkorpora, die verschiedenen Domänen entstammen. Sie sind zudem nicht skalierbar oder verwenden Algorithmen, die nicht quelloffen und allgemein zugänglich sind.

### Logic Mill - ein neues Software-System und Forschungstool

Logic Mill ist ein neues Software-System und Forschungstool, das unter Leitung von Professor Dietmar Harhoff (Honorarprofessor an der LMU Munich School of Management und Leiter der Forschungsstelle für Entrepreneurship und Innovation) von einer Forschungsgruppe am Max-Planck-Institut für Innovation und Wettbewerb entwickelt wurde, um Dokumente zu identifizieren, die



Darstellung der Implementierung von Logic Mill.

Logic Mill-Logo - inspiriert von Gottfried Wilhelm Leibniz' Sprossenrad aus der Skizze einer Rechenmaschine.



einem bestimmten Text in anderen Textkorpora ähnlich sind. Es besteht aus einer Reihe von quelloffenen Software-Komponenten und besitzt eine öffentliche Schnittstelle für die Anwendungsprogrammierung (API), die von der wissenschaftlichen Gemeinschaft genutzt werden kann.

### Die Lösung

Die Logic Mill-Software analysiert große Teile von Texten, die ja nicht nur aus Wörtern, sondern auch Struktur und Kontext bestehen, mithilfe modernster maschineller Lernverfahren. Im Gegensatz zu früheren Versuchen, die Ähnlichkeit von Texten zu schätzen, berücksichtigt Logic Mill die semantische Struktur als zusätzliche Dimension der Ähnlichkeit. Logic Mill sucht nicht nur nach dem Vorkommen gleicher Wörter, sondern auch danach, in welchem Kontext (d.h. relativ zum Satz und Absatz) diese vorkommen. Spezielle Modelle für maschinelles Lernen kodieren den Text numerisch und lassen so die Berechnung verschiedener Ähnlichkeitsmaße zu.

Bisherige Versuche, Textdokumente zu vergleichen, beschränkten sich meist auf Texte der gleichen Kategorie, z.B. Patente mit Patenten oder Publikationen mit Publikationen. Nun kann man Dokumente aus verschiedenen Domänen untereinander und miteinander vergleichen.

Bisher arbeitet Logic Mill mit Datensätzen von Semantic Scholar, EPO, USTPO und WIPO. Eine Einbindung von Wikipedia ist in Vorbereitung.

### Die Anwendungsmöglichkeiten

Logic Mill ermöglicht schnell umfangreiche Literaturrecherchen. Es erlaubt, semantisch ähnliche Patentdokumente zu finden, was wichtig für Recherchen zum Stand der Technik bei der Patentprüfung oder für die Abschätzung der Wahrscheinlichkeit von Patentstreitigkeiten ist. Zudem kann eine Verbindung von Patenten zu entsprechenden wissenschaftlichen Publikationen hergestellt werden. Logic Mill kann sowohl Referenzen für neue Dokumente als auch gerade neu veröffentlichte Publikationen empfehlen. Es erlaubt zudem, die Neuheit von Patenten und Publikationen zu bewerten. Darüber hinaus können Wissensströme über verschiedene Bereiche hinweg verfolgt und neue Trends und die Verbreitung neuer Konzepte aufgespürt werden.

Der Name des Projekts Logic Mill ist durch die Romane des „Barock Cycle“ des britischen Schriftstellers Neal Stephenson inspiriert. Darin entwirft der deutsche Universalgelehrte Gottfried Wilhelm Leibniz eine Maschine, die das gesamte menschliche Wissen auf der Grundlage eines Abrufsystems organisiert, das auf Primzahlen basiert. Diese Maschine ist zwar fiktiv, aber Leibniz' Gedanken klingen in der modernen Informatik nach, insbesondere im Hinblick auf das Problem der numerischen Darstellung jeglicher Art von Daten. ///

Myriam Rion



# LEHRE

Neue Programme und Ideen -  
Lehrpreise - Bewährte Konzepte -  
Ein Blick in einige Facetten  
unserer vielseitigen Lehre - nicht  
nur an der LMU.

## Persönlichkeiten prägen - Exzellenz fördern - Zukunft nachhaltig gestalten: Unser neues Student Relationship and Master Honors Program

→ Wie sich während der Corona-Pandemie gezeigt hat, ist gerade in Krisenzeiten eine gute und vertrauensvolle Beziehung zwischen den Studierenden und ihren Professor:innen sowie deren Mitarbeiterstab essenziell. Doch auch im „normalen“ Studienalltag ist dies ein zentraler Faktor für den akademischen Erfolg und die persönliche Entwicklung junger Menschen. Daher legt die LMU Munich School of Management seit jeher großen Wert darauf, nicht nur eine akademische Heimat für ihre Studierenden zu sein, sondern zudem ein inspirierendes Umfeld zu schaffen, in dem Begegnung und Vernetzen gefördert werden. Dies gelingt uns durch eine Vielzahl an Aktionen und Initiativen, beispielsweise im Rahmen der dreiwöchigen Orientierungsphase für Studienanfänger:innen oder des TOP BWL-Programms in unseren Bachelorstudiengängen.

Die bisherigen Aktivitäten werden nun ab dem Wintersemester 2023/2024 ergänzt durch unser neues *Student Relationship and Master Honors Program (SRHP)*. Dieses hat zum einen zum Ziel, das Miteinander weiter zu stärken und eine starke Identifikationsbasis zu schaffen, damit die Studierenden sich in jeder Phase ihres Studiums mit der akademischen Gemeinschaft noch verbundener fühlen. Getragen werden die geplanten Initiativen, indem die Forschenden und Lehrenden durch exzellente, aktivierende Lehre sowie ergänzende (außercurriculare) Veranstaltungen nicht nur als Expert:innen in ihren Fachgebieten auftreten, sondern auch als Mentor:innen und Vorbilder fungieren. Zum anderen werden künftig auch unsere Master-Studierenden im Rahmen eines För-

derprogramms ermutigt, ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Unser Master Honors Program ermöglicht es, engagierten und herausragenden Studierenden, ihre Führungsfähigkeiten durch vielfältige Angebote zu erweitern und zu vertiefen, und begleitet die Honor Students auf ihrem Weg zu einem exzellenten Berufseinstieg in Forschung und/oder Praxis.

Insgesamt schaffen wir für unsere Studierenden durch die Gesamtheit der vielfältigen Initiativen an der LMU Munich School of Management einen stimulierenden, motivierenden und wertschätzenden Kontext, der ihnen eine anspruchsvolle und transformative Lernerfahrung ermöglicht, die auf exzellenter wissenschaftlicher Forschung, akademischer Sorgfalt und intellektuellem Wachstum basiert. Denn um Absolvent:innen so auszubilden, dass sie die Zukunft aktiv und nachhaltig gestalten können, sind akademischer Erfolg und die persönliche Entwicklung untrennbar miteinander zu verknüpfen. ///

Yvette E. Hofmann



Weitere Informationen:

<https://www.som.lmu.de/de/fakultaet/marketing-relationship-career-center/index.html>



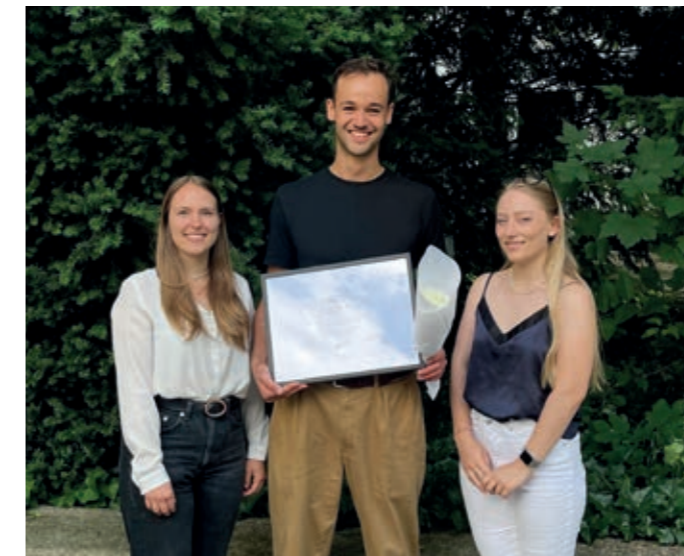
## Preis der guten Lehre im Sommersemester 2023

→ Auch in diesem Semester haben wir wieder die Lehrpreise der Fachschaft überreicht, die Professor:innen, Dozierende und wissenschaftliche Mitarbeitende für ihr großes Engagement für die Studierenden und herausragende Lehre ehren. Nach einer Onlineabstimmung unter den Studierenden standen unsere diesjährigen Preisträger fest. Wir haben uns sehr gefreut, im Juli 2023 die Lehrpreise an Professor Ingo Weller und Felix Siegel feierlich zu überreichen.

Professor Ingo Weller hat in einer Umfrage die meisten Stimmen und positivsten Begründungen der Studierenden erhalten und somit den Lehrpreis für Professor:innen der Fachschaft BWL 2023 gewonnen, was sicherlich an seinem großen Engagement und Wissen, gepaart mit seiner Begeisterung seinen Fächern gegenüber liegt. Er vermittelte seine Lehrinhalte mithilfe von sehr interessanten Fachartikeln und praxisnahen Beispielen. Auch nach den Vorlesungen ist er offen für tiefgründige Diskussionen über das eben gelernte Wissen und beantwortet Fragen stets auf Augenhöhe mit den Studierenden. Seine Nahbarkeit über alle Unterrichtsfächer hinweg begeistert die Studierenden und motiviert sie zusätzlich, seine Vorlesungen zu besuchen.

Den Lehrpreis für Nachwuchswissenschaftler:innen der Fachschaft BWL 2023 erhielt Dr. Felix Siegel. Mit seiner Begeisterung für das Thema Steuern gelingt es ihm, die Studierenden anzustecken – siehe nächster Beitrag. ///

WASTI



## Felix Siegel erhält Preis für gute Lehre der Fachschaft Wasti e.V.

→ Dr. Felix Siegel hält neben der Master-Übung „International Taxation“ seit mehreren Jahren die Erstsemesterveranstaltung „Technik des Betrieblichen Rechnungswesens“ und konnte so besonders viele Studierende erreichen. Insbesondere für die Rückkehr in den Hörsaal nach den digitalen Pandemie-Semestern entwickelte Felix Siegel im Wintersemester 2022/23 ein sogenanntes Flipped-Classroom-Lehrkonzept, welches sowohl auf Online- als auch Präsenzlehre basiert. Vorlesungs- und Übungsstoff werden dabei über online verfügbare Videos vermittelt, gleichzeitig werden die Inhalte im Hörsaal interaktiv, mit vielen Möglichkeiten für Fragen vonseiten der Studierenden, wiederholt. Mit interaktiven Quizzes konnten die Studierenden dabei ihr Wissen live spielerisch testen. Als Motivation wurde je Vorlesung zudem ein/e Tagessieger:in des Quizzes ermittelt und mit einem kleinen Preis und dem Applaus der Kommiliton:innen belohnt. ///

Stefan Baaken

## In Regelstudienzeit zum Studienabschluss – Die Orientierungsphase (O-Phase) als fester Bestandteil der LMU Munich School of Management

→ Der Start in ein neues Studium kann für Studierende zu Beginn mit einigen Unsicherheiten verbunden sein, insbesondere, wenn sie sich für Betriebswirtschaftslehre entschieden haben – ein Studienfach, bei dem man „eine:r von vielen“ und darauf angewiesen ist, sein Studium selbst in die Hand zu nehmen. Die seit dem Jahr 1992 bestehende und am Institut des Studiendekans der LMU Munich School of Management (Professor Manfred Schwaiger, Institut für Marktorientierte Unternehmensführung) angesiedelte Orientierungsphase wurde entwickelt, um neue Studierende zu akklimatisieren, mit der LMU im Allgemeinen, der Munich School of Management im Besonderen und dem Studiengang im Detail vertraut zu machen und so auch zu einer nachweisbaren Verkürzung der Studiendauer beizutragen. Jedes Jahr unterstützen 23 – 28 engagierte studentische Tutor:innen (Studierende der LMU Munich School of Management und der volkswirtschaftlichen Fakultät) die rund 1.000 Neueinsteiger:innen bei ihrem Start in das Studium.

### Die Notwendigkeit der Orientierungsphase

Der Übergang von der Schule zum Studium stellt die Studienanfänger:innen vor zahlreiche Herausforderungen, wie z.B. das Zurechtfinden in ungewohnten akademischen Strukturen, das Etablieren eines effektiven Zeitmanagements und das Knüpfen sozialer Kontakte. Durch das Vermitteln einer soliden Grundlage, hilft das Programm ihnen, sich in der Komplexität ihrer akademischen Laufbahn zurechtzufinden.

Während der O-Phase stehen studentische Tutor:innen zur Verfügung, die Anleitung, Unterstützung und wertvolle Einblicke in das Universitätsleben bieten. Die O-Phase zielt auf die Integration der Studierenden an der Fakultät ab, und die Tutor:innen fungieren als Vorbilder und Repräsentant:innen der Fakultät. Sie sensibilisieren

die Studienanfänger:innen im Hinblick auf die Klärung von Kursanforderungen, verweisen auf den akademischen Lehrplan und machen die Studierenden mit den Ressourcen der jeweiligen Fakultäten vertraut. Das Programm geht auf häufige Probleme ein, gibt praktische Ratschläge, hilft den Studierenden, sich schneller zurechtzufinden, und verbessert ihre allgemeine Universitäts-erfahrung. Ergänzt wird das Programm durch eine Begrüßungsveranstaltung zentraler Ansprechpartner:innen der Fakultät, die Möglichkeit, Professor:innen in Kleingruppen kennenzulernen und Vorträge des Informations- und Servicecenters (ISC-Prüfungsamt).

Dass die Aktivitäten der O-Phase erfolgreich sind, wird durch die Ergebnisse des renommierten Rankings des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) unterstrichen. Der Studiengang Betriebswirtschaftslehre an der LMU München belegt in der CHE-Bewertung auch im Studierendenurteil Spitzenplätze. Der Einsatz der LMU Munich School of Management für die akademische Betreuung, das Engagement der Studierenden und die allgemeine Zufriedenheit der Studierenden haben dem Studiengang B.Sc. in Betriebswirtschaftslehre sehr gute Noten in Kategorien wie Studienorganisation, Unterstützung am Studienanfang und Abschlüsse in angemessener Zeit eingebracht.

### Möglichkeiten für Studierende zum Mitwirken

Das Programm der O-Phase kommt aber nicht nur den neuen Studierenden zugute, sondern bietet auch eine wertvolle Chance für die Tutor:innen der O-Phase. Die Studierenden ab dem zweiten Fachsemester nehmen eine zentrale Rolle bei der Unterstützung ihrer Kommiliton:innen ein und tragen zum Gesamterfolg des Programms bei. Die O-Phase ist daher immer auf der Suche nach motivierten Studierenden, die Teil des Programms werden möchten. ///

Nadine Auhuber



Das O-Phasen-Team 2023 rund um seine Leitung Nadine Auhuber im LMU Hauptgebäude.

## Start der zweiten Kohorte des neuen Masterprogramms „International Triple Degree“ in München

→ Im Mai 2023 durften wir nach zwei spannenden Semestern am Campus der Loyola University in New Orleans und der SKEMA Business School in Paris unsere zweite Kohorte des International Triple Degree (ITD) bei uns an der LMU Munich School of Management begrüßen.

Die Studierenden wurden herzlich von den Professor:innen Katrina Panchout von der SKEMA Business School in Paris und Manfred Schwaiger von der LMU Munich School of Management sowie von den Dozent:innen im ITD im Freskensaal willkommen geheißen. Im Anschluss hatten die Studierenden während einer Uniführung die Möglichkeit, ihre neue Heimatuniversität und die nähere Umgebung zu erkunden. Das erste Kennenlernen mit den Dozentinnen und Dozenten im International Triple Degree wurde in einem klassisch bayerischen Wirtshaus fortgesetzt, bevor man sich dann ein paar Tage später wieder im Hörsaal zu den ersten Veranstaltungen getroffen hat.

Neben vielseitigen Grundlagen- und Vertiefungsveranstaltungen in „Data-based Decision Making“ bei Professorin Jelena Spanjol, „Financial Risk Management“ bei den Professoren Andreas Richter und Markus Glaser sowie „Strategic Communications“ bei Professor Manfred Schwaiger und „Competitive Strategy & Consulting Project“ bei Professor Thomas Hess konnten die Studierenden auch den Ausführungen einiger Praxispartner lauschen. So hat beispielsweise die Allianz einen Karriereworkshop für unsere Triple Degree-Studierenden angeboten. Neben Themen zur Persönlichkeitsentwicklung wurden den Studierenden hier Tipps zur beruflichen Weiterentwicklung an die Hand gegeben und auf Stressmanagement in der Businesswelt eingegangen. Außerdem durften sich die Studierenden über einen Praxisworkshop mit ServiceNow freuen. Der Hands-on Workshop bot den Studierenden die Möglichkeit, im Rahmen einer Case Study selbst eine App zu programmieren. Im vierten und letzten Semester erwartet die Studierenden noch die Anfertigung ihrer Masterarbeit.

Die Studierenden blicken nun bereits auf fast drei Semester im International Triple Degree-Programm zurück. Eine bislang unvergessliche Zeit, wie auch die Studentin

Livia Knöll resümiert:

„Als aktuelle Studentin im dritten Semester des International Triple Degree-Programms kann ich sagen, dass die letzten Monate eine verändernde Erfahrung waren. Das Programm hat mir nicht nur ein tiefgreifendes Verständnis für internationales Management vermittelt, sondern auch meine interkulturellen Kompetenzen gestärkt. Besonders geprägt hat mich die enge Zusammenarbeit mit Kommiliton:innen aus verschiedenen Ländern. Die Vielfalt der Studierenden hat zu einem dynamischen Lernumfeld beigetragen, das den Austausch von Ideen und das Knüpfen internationaler Netzwerke fördert. Der International Triple Degree-Master hat mir nicht nur akademisches Wissen, sondern auch praktische Fähigkeiten vermittelt, die für meine zukünftige berufliche Laufbahn von unschätzbarem Wert sind.“

### Das International Triple Degree Programm im Überblick

Gemeinsam mit der Loyola University New Orleans und der SKEMA Business School in Paris hat die LMU Munich School of Management das International Triple Degree-Programm ins Leben gerufen. Das Programm wurde speziell für international ausgerichtete Studierende mit Bachelorabschlüssen in beliebigen Fächern konzipiert. Die Studierenden verbringen ihr erstes Semester an der Loyola University New Orleans, bevor das zweite Semester am Campus der SKEMA Business School in Paris absolviert wird. Das dritte Semester verbringt die Kohorte gemeinsam an der Ludwig-Maximilians-Universität in München. Die bis dahin erworbenen Credits berechtigen die Studierenden zum Erhalt eines MBA-Abschlusses der Loyola University New Orleans. Im letzten Semester steht es den Studierenden frei, eine Masterarbeit am Standort ihrer Wahl anzufertigen. Mit erfolgreich bestandener Masterarbeit erhalten die Studierenden zusätzlich das Diplôme Grande École der SKEMA Business School und den Master of Science in Betriebswirtschaft der LMU München. ///

Sandra Baringhorst



Studierende der zweiten Kohorte bei einem gemeinsamen Ausflug in Südfrankreich (oben); offizielle Willkommensveranstaltung (unten).



Weitere Informationen zum International Triple Degree-Programm finden Sie unter folgendem Link: <https://www.som.lmu.de/en/studies/study-offer/master-international-triple-degree/index.html>

oder am Institut für Marktorientierte Unternehmensführung, Kaulbachstr. 45/1, Raum 107, 80539 München.

Kontakt:  
Sandra Baringhorst  
+49 (0) 89 / 2180 - 5767  
triplemaster@som.lmu.de

## Unverhofft kommt ... Reaktivierung eines Pensionärs für die Uni Wien



Professor Hans-Ulrich Küpper

→ Im Herbst 2019 bekam ich völlig überraschend einen Anruf meines JBE-Hrsg.-Kollegen Oliver Fabel: „Herr Küpper, helfen Sie uns, kommen Sie an unsere Fakultät; es ist uns in mehreren Anläufen nicht gelungen, den Lehrstuhl für Externes Rechnungswesen zu besetzen.“ Ich war völlig perplex und sagte: „Da muss ich vor allem anderen meine Frau fragen. Sie ist eigentlich dagegen, dass ich (noch mehr) arbeite.“ Als sie abends aus der Stadt kam, ließ ich sie erst sich setzen – doch sie reagierte „Wien, super, ziehen wir hin.“

So kam es, dass ich mich nach zwei Tagen mit Gesprächen in Wien (abends im Burgtheater hatte ich mich schon dagegen entschieden) und der Konkretisierung meiner Möglichkeiten (nur 50 %, je Semester geblockt, keine IFRS für mich, für 3 Jahre) offiziell auf die entsprechend ausgeschriebene Professur mit den üblichen umfassenden Unterlagen bewarb und im Februar 2020 den Ruf bekam. Wegen Corona liefen die Berufungsverhandlungen nur noch über E-Mail. Da mich die Fakultät schon für das Sommersemester 2020 über eine Gastprofessur zu der in jedem Semester anzubietenden Vorlesung „Kostenrechnung im Bachelor“ verpflichten konnte, einigten wir uns schnell auf den Zeitraum 1. Oktober 2020 bis 30. September 2023. So wurde ich

nochmals ordentlich bestellter Professor. Von Anfang an empfand ich das als Ehre und Herausforderung zugleich, ohne voll zu übersehen, was auf mich zukam.

Anders war zuerst, dass der Lehrbetrieb im Sommersemester 2020 voll auf digital umgeschaltet wurde. Kostenrechnung hatte ich seit 1977 wirklich oft gelesen, aber nie per Video. Da ich noch keine Assistenten hatte und sich vor dieser Klausur ein Stau gebildet hatte, durfte ich im Sommer 270 KR-Klausuren ganz allein korrigieren, eine ganz neue Erfahrung nach über 40 Jahren.

Abgesehen von den Veränderungen durch die Pandemie hatte ich unterschätzt, wie viel Arbeit die andersartige Ausrichtung des Faches für mich bedeutete. Zwar wurde ich für Rechnungswesen/Accounting eingestellt und die spezifischen Veranstaltungen zum externen Rechnungswesen wurden von inzwischen angeworbenen Mitarbeiterinnen sowie Lehrbeauftragten gehalten. Dennoch konnte ich nur begrenzt auf meine bisherigen Veranstaltungen zurückgreifen, Controlling wird hier von Professor Thomas Pfeiffer vertreten. Immerhin hat mir Kosten- und Erlösrechnung immer Spaß gemacht und war damit ein wesentlicher Teil meiner (4 h-) Verpflichtung pro Semester abgedeckt. Da man in Wien jedoch zu jedem Semester drei Klausuren anbieten muss, hieß dies, dass ich in drei Jahren über 18 Klausuren (immer selbst) gestellt und Teile davon mit korrigiert habe. Dafür lernte ich, wie geschickt Online-Klausuren sind, wenn man in München wohnt, wie gut man sie zu mehreren Personen gleichzeitig (am Laptop) korrigieren kann – und wie man „Schummeln“ entdeckt.

Meine Master-Kurse zu „Corporate Governance und Unternehmensethik“ sowie zur „Struktur der Unternehmensrechnung“ verlangten einiges an Neuentwicklung – schon allein der Einbau des UGB (Unternehmensgesetzbuches) neben dem HGB war zeitaufwendig. Dafür lernte ich, wie motivierend es für die Studierenden ist, wenn sie aktuelle Aufsätze referieren und die Thematik gruppenweise in Fallstudien behandeln müssen, z.B. über den VW-Dieselskandal oder die Corporate Governance sowie Codes of Conduct von Firmen wie der in fast jedem Wiener Laden auffindbaren Firma „Bizerba“ aus meiner schwäbi-

schen Heimat. Neu für mich war, dass ich wieder zahlreiche Masterarbeiten selbst betreuen und ihre Behandlung in speziellen Kursen als „Master-Konversatorien“ mit den Bearbeitern besprechen musste. Highlights dieser drei Jahre waren drei Seminare zusammen mit Professor Franz Wagner, Professor Wolfgang Ballwieser und Professor Christian Hofmann. Zumindest ein Teil der Studierenden hat gemerkt, dass sie ein derartiges Angebot nicht allzu oft bekommen.

Schwieriger als erwartet wurde die persönliche Situation. Im Herbst 2020 vertrieben uns der Lockdown und das Attentat (ganz in unserer Nähe) vorzeitig aus Wien. Zum Glück hatten wir an diesem letzten Abend mit freiem Ausgang schon auf 18 Uhr in der „Feinkosterei“ am Judenplatz gebucht, sonst hätten wir wie viele andere erst nach Mitternacht das Lokal verlassen dürfen. Dann kamen Krankheit und ein Sturz meiner Frau hinzu, die uns die Aufenthalte erschwerten. Dennoch haben wir die einmalige Atmosphäre dieser Stadt und ihr überreiches kulturelles Angebot intensiv genossen. Unsere Mietwohnung mit Blick auf den Stephansdom ermöglichte es uns, den eindrucksvollen 1. Bezirk genau kennenzulernen. Einfach abends nochmals



Gebäude der WiWi-Fakultät an der Rossauer Lände; Kohlmarkt und Michaelerplatz; Hörsaal in Wien; Gebäude der WiWi-Fakultät; unsere Wohnung im ersten Bezirk (von links oben nach rechts unten).

durch die z.T. im Mittelalter angelegten Gassen zu schlendern, versteckte Winkel zu entdecken oder die blühenden Rosen im Volksgarten zu genießen, hat uns viel Freude bereitet. Das Angebot von Staatsoper, Musikvereinssaal, Wiener Konzerthaus sowie Burg-, Akademie- und Volkstheater haben wir intensiv genutzt. Einzelne Stücke wie „Maria Stuart“ mit Bibiana Beglau und Birgit Minichmayr oder „Geschlossene Gesellschaft“ mit Tobias Moretti und Konzerte mit Isabell Faust, Daniel Müller-Schott, Franz Welser-Möst, Daniel Barenboim, Herbert Blomstedt und Christian Thielemann bleiben unvergessen. In einem der interessanten Nachgespräche im „Gläsernen Saal“ des Musikvereins enthüllte Letzterer einen der Schlüssel dafür: „Dieser Saal motiviert jeden Musiker, man meint, dass Brahms und Bruckner auf einen blicken.“

Was bleibt, neben der eindrucksvollen Stadt Wien mit ihrem herausragenden Kulturprogramm und der Ehre, nochmals an ei-

ner großen Uni tätig zu sein? Ich habe eine weitere Fakultät kennengelernt, meine siebte; jede war anders. Corona hat das Hineinfinden in sie erschwert, aber auch den Zusammenhalt innerhalb dieser Fakultät. Für mich hat sich bestätigt, wie wichtig dieser ist und wie sehr es darauf ankommt, dass sich zumindest eine Gruppe von Professoren auch persönlich gut versteht und eine Fakultät damit voranbringt. Mehr als bisher musste ich mich damit auseinandersetzen, wie viel sich in den an der Uni und bei den Wirtschaftswissenschaften maßgeblichen Kriterien verändert hat: Bei einigen zählen nur noch internationale (möglichst) A+- und A-Papers; Lehrbücher, Monographien sowie Handwörterbücher, deren Artikel ich für den Einstieg in ein Gebiet immer hilfreich fand, haben kaum eine Bedeutung. In Berufungsverfahren gewichtet sowie addiert man diese Papers und drückt sich gerne um das eigenständige Lesen. Die Akzeptanz durch Gutachter hoch geranker

Zeitschriften dominiert das eigenständige inhaltliche Urteil. Namen, die für uns in der 2. Hälfte des 20. Jahrhunderts wichtig waren, kennen viele nicht mehr, Studierende schon gar nicht.

Andererseits stieß ich insbesondere bei den Teilnehmern meiner Masterkurse auf unerwartetes Interesse. Während in der Bachelorvorlesung zur Kostenrechnung von über 500 Angemeldeten nach der (Abgewöhnung durch die?) Coronazeit vielleicht bis zu 70 in den Hörsaal kamen, nahm die Beteiligung der Masterstudierenden zu. Ihre besondere Aufmerksamkeit, auch für Masterarbeiten, galt der Nachhaltigkeit. Mit den ESG (Environmental Social Government) stießen wir in zwei Seminaren auf eine rege studentische Nachfrage – dabei war Unternehmensethik bis in die 90er-Jahre hinein in der BWL verpönt. Auffallend waren die vielen fremd, meist östlich klingenden Namen, was zur alten Donaumonarchie passt. Insbesondere im Hinblick auf



Seminar

die Unternehmensrechnung fühlte ich mich durch meine Veranstaltungen in dem bestätigt, was wir bei unseren stärker konzeptionell-systematisch (manche sagen fälschlicherweise normativ) orientierten „Vätern“ gelernt und selbst ein Stück weiter vorangebracht haben: beispielsweise die Funktion von Rechnungszwecken, die Prüfbarkeit von Angaben oder die Bedeutung von Zahlungen als den einzig beobachtbaren, also objektiv feststellbaren Rechnungsgrößen und daraus folgend den Zahlungsrechnungen für den Jahresabschluss.

Insgesamt schaue ich positiv auf diese dreieinhalb Jahre der „Reaktivität“ als Hochschullehrer zurück. Neben vielen schönen Eindrücken und Erlebnissen bleibt möglicherweise als Wichtigstes eine gewisse Bestätigung dessen, was mir in diesem Beruf wichtig war und ist. ///

Hans-Ulrich Küpper

## Die Bewältigung des Klimawandels in Zeiten von Künstlicher Intelligenz

→ Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Wenn jetzt nicht gehandelt wird, drohen kaskadenartige Auswirkungen. Wie können wir den Klimawandel mithilfe von KI-Lösungen bewältigen? Im Zuge seiner Tätigkeit als Mitglied des Bayerischen KI-Rates leitet Professor Dietmar Harhoff die Projektgruppe „KI für Klimaschutz“. Ein erstes Projekt in Kooperation mit dem Center for Digital Management and Technology (CDTM) der TUM und LMU und dem Bayerischen Staatsministerium für Digitales wurde nun erfolgreich abgeschlossen – der Trend Report zum Thema „Tackling Climate Change in the AI Era“.

Der Einsatz von KI in Sektoren wie Landwirtschaft, Energie und Verkehr kann zu wirtschaftlichen Vorteilen führen und gleichzeitig die Treibhausgasemissionen verringern. Wie kann diese Technologie genutzt werden, um greifbare Erfolge zu erzielen und einen Wandel herbeizuführen, der Chancen für alle schafft? Wie können wir ethische und vertrauenswürdige KI-Systeme entwickeln, ohne einen großen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu hinterlassen? Der CDTM-Trend Report geht diesen Fragen nach und vermittelt ein Verständnis für das Potenzial von KI zur Bekämpfung des Klimawandels in den nächsten 20 Jahren. Er beschreibt Trends (politisch und rechtlich, wirtschaftlich, sozial und ökologisch, technologisch sowie Geschäftsmodelle), die die aktuellen und kommenden Herausforderungen des Klimawandels erklären, identifiziert potenzielle Zukunftsszenarien und entwickelt neue Geschäftsmodelle, die ein Gleichgewicht zwischen Nachhaltigkeit, Technologie und künftigem Wohlstand gewährleisten.

Der Report entstand im Rahmen des Trend-Seminars am CDTM ([www.cdtm.de](http://www.cdtm.de)), wo sich 25 junge innovative Studierende mit interdisziplinärem Hintergrund über sieben Wochen hinweg vertieft mit ganzheitlicher Trendforschung zu einem spezifischen, zukunftsweisenden Thema befassen: In der Grundlagenphase wird eine umfassende Trendanalyse erstellt, die Szenarienebene dient der Erarbeitung von vier Zukunftsszenarien und in der Ideenphase werden fünf zukunftsfähige digitale Geschäftsmodelle ausgearbeitet. Bei ihrer Arbeit wurden die Studierenden unter anderem von Anna-Sophie Liebender-Luc betreut, die mittlerweile Junior Research Fellow und Doktorandin am Max-Planck-Institut für Innovation und Wettbewerb ist.

Dietmar Harhoff präsentierte den Trend Report am 23. Februar 2023 bei der AI.BAY2023, der 1. Internationalen KI-Konferenz des Bayerischen KI-Netzwerks biosphere, die im Deutschen Museum in München stattfand, der Bayerischen Staatsministerin für Digitales, Judith Gerlach. ///

Myriam Rion



Direkt zum CDTM-Trend Report „Tackling Climate Change in the AI Era“.



## Utopia or dystopia? A time travel to the future of the students at the LMU Munich School of Management

→ The human brain is an incredible time travel machine: It enables human beings to project themselves backward to re-live life events (retrospective time travel) and forward to pre-live them (prospective time travel). One important evolutionary advantage of retrospective mental time travel is its facilitating role in enabling detailed imaginative access to possible futures through prospective time travel. These mechanisms are important to enhance human decisions about how to best approach the future. In the management domain, such a critical thinking about expected and alternative distant futures is practiced in (strategic) foresight. Foresight is not a prediction tool, but rather a visioning and anticipatory management practice supporting decisions today that make most desired futures also most likely. Thereby, foresight is founded on the premise that multiple futures are possible because the future is not predetermined and hence unpredictable. In other words, we can act in the present to shape the future we desire.

During the winter term 2022/2023, four teams of bachelor students at the Institute for Innovation Management (IIM) systematically envisioned alternative futures for different aspects of student life at the LMU Munich School of Management (e.g., mobility or housing). Thereby, students applied different foresight tools (e.g., causal layered analysis or technology roadmapping) to describe alternative futures and to analyze their implications without any pretense of certainty about the visions or the completeness of information being used. This seminar –Innovating for Organizational, Market, and Societal Impact– was led by Professor Jelena Spanjol and Dr. Marcelo F. de la Cruz from the IIM, who conduct research on future-making practices and investigate how individuals and teams engage in distal future exploration in organizational innovation contexts.

A key question investigated by one team was related to how a typical week in the life of a student in Munich could look like in the year 2055. To answer this question, the team used scenario planning to create different storylines (consistent views of the future) focusing on aspects related to health, leisure, and consumption in student's life in 30 years (e.g., do students still go to the doctor in the future or what kind of leisure activities will exist in 30 years?). Scenario planning has its origin as a strategic planning tool in the military domain in the 1950's and is by now a popular strategic tool in organizations. Scenario planning is a multiple step approach engaging a heterogeneous set of stakeholders and concerned with identifying assumptions and mental models in order to analyse key trends and critical uncertainties that enable to develop and describe scenarios. Moreover, scenario planning considers a broad range of factors and drivers of change, such as social, economic, technological, political, and environmental aspects. This is particularly important as all of them will probably have a major impact on future students' lives.

### Developing four prototypical scenarios for 2055

After having defined the exact scope and relevant stakeholders for the scenario project, the student team conducted a perception analysis through a multi-stage online survey to gather the assumptions and ideas of various stakeholders (e.g., students, professors,

alumni, etc.). By engaging stakeholders, the team sought to identify critical factors that would significantly influence the week of business administration students in 2055.

The collected factors from the perception analysis were prioritized according to two key characteristics: degree of impact and level of uncertainty associated with each factor. The degree of impact represented how significantly a factor would shape the week of business administration students in 2055, while the level of uncertainty pertained to the predictability of a factor's occurrence. Factors with high impact and high uncertainty were considered critical for the further scenario development process. To visualize and organize the critical factors, the team created an influence diagram mapping the effect of the factors on each other over time. Such a representation enabled the students to derive two meta-dimensions used to construct a scenario matrix with various prototypical scenarios (Figure 1): degree of autonomy in economic activities and degree of social behavior. On the one hand, *autonomy in economic activities* refers to the degree of independency that a student might have in decision-making when participating in economic processes. On the other hand, *social behavior* refers to the degree of human interaction that might be possible in the society (i.e., social attributes and responsibilities of the society).

Each quadrant in the matrix represents a consistent scenario of student's life in the future that can be described with a unique storyline aligned to a prototypical week in students' life.

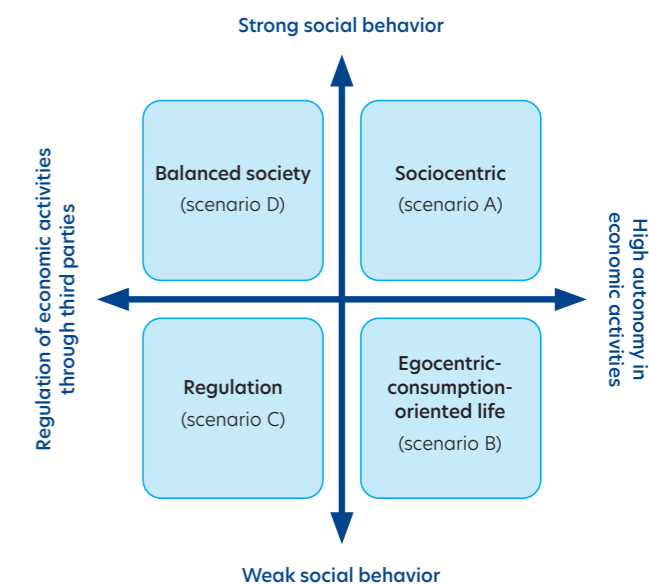


Figure 1: The future in 2055 – Scenario Matrix

In the *sociocentric scenario* of 2055 (A), a solid social behavior and high autonomy in economic activities are driving student's life. Sociocentric concerns the individual's role in society and society's role in shaping the individual. Individuals exist independently, and everyone contributes to the community. In this future where

society embraces cooperation and autonomy, economic development flourishes. The students might enjoy a 4-day workweek, providing them with more time for relaxation and their hobbies. Education emphasizes group work to foster the student's social intelligence and personal growth. Economic autonomy liberates international trade and business from restrictive regulations, providing the students access to diverse classes and opportunities. New technologies might also enhance learning experiences and offer virtual simulations. On the weekends the students could enjoy shared adventures, workshops, and exciting online hobbies. In general, it can be said, that although physical events decline, society flourishes through collaboration, trying to find a good balance between work and leisure. Overall, society values collaboration, mental well-being, and balanced lifestyles.

In the *egocentric-consumption-oriented life scenario* (B), students show weak social behavior and high autonomy in their economic activities. They will have to navigate a virtual reality that mirrors the real world, but with fantastical elements. However, the alluring autonomy in economic decisions and weak social behavior lead to an egocentric lifestyle concentrated on individual consumption. The government's loss of power and the rise of the market as the regulating force have severed social connections and ravaged nature. Within the virtual reality, students rely on private companies for medical care and purchase pills to enhance their avatars' abilities. A lack of real-world interaction not only causes severe mental suffering among students but is also hindering empathy and meaningful relationships. The students will have access to a vast array of virtual goods and services, however, high prices and intense pressure to succeed fuel their desire for a successful career. Regarding education all classes are attended virtually, and competition among students is fierce. Students might spend their free time in individual pursuits, such as virtual sports or shopping, as weak social behavior hinders connections. On weekends the students could perform some high-adrenaline activities or explore diverse districts of the virtual reality world.

In the *regulation scenario* of 2055 (C), economic activities are tightly controlled, and weak social behavior prevails. The students experience a reduced income but enjoy a high degree of autonomy due to the absence of a mandatory social or military service. Governments might enforce strong regulations, particularly in ecological aspects, leading to restricted consumption possibilities. For example, certain environmentally harmful products are no longer traded, pushing students toward a vegan or vegetarian lifestyle. Virtual reality environments become the primary platform for online shopping and completely replace local retailers. Rising dissatisfaction with the political system might lead to significant changes and riots in society. During weekdays, students face challenges as they lack access to free healthcare. However, artificial intelligence is helping them to overcome those problems by assisting with medical diagnoses and prescriptions. In their free time, students mainly engage in virtual social activities, and learning also occurs online through virtual reality tools. Weekends offer more leisure time, with advanced virtual games and limited outdoor activities due to hazardous weather conditions. For entertainment and recreation students also explore virtual spaces, relying on the virtual world for socializing and self-focus.

As we delve into some general aspects of a student's life in these three scenarios, it becomes more and more understandable how societal dynamics and individual behaviors shape differently stu-



Figure 2: Future University Campus. [Digital image by Doosry, L. (2023)]. In OpenAI DALL·E. Retrieved June 20, 2023, from <https://www.openai.com/dall-e>

dents' daily experiences in the future. To provide a more nuanced impression of how life might look like in 2055, we dive deeper into one scenario: *balanced society* (D).

### Balanced society (scenario D) - A week of a business administration student in 2055

Welcome to the future: A world transformed by critical uncertainties, where society has undergone profound shifts towards sustainability and social cohesion. We explore a scenario set in the year 2055, where the student embarks on a journey through a society shaped by strong social behavior and regulated economic activities. We will delve into a week in their life, experiencing the distinct weekdays that define this balanced society.

#### Monday: The Workweek Begins

As the week kicks off, students might engage in a unique blend of virtual and in-person activities for their business administration studies. The Metaverse, a powerful virtual realm, serves as an integral part of their education, facilitating virtual class attendance and interactive learning experiences. The emphasis on collaboration and community-building reflects the profound social behavior that permeates society. Notably, certain activities are intricately linked to the student's basic income, fostering engagement and equal opportunities for all.

#### Tuesday: Real-Life Campus Experience

Embracing the benefits of physical presence, the student chooses to attend classes in person at the university campus. Commuting is made efficient and eco-friendly through the Hyperloop train, a high-speed, emission-free mode of transportation. Downtown, they encounter a futuristic cityscape adorned with modern, green buildings incorporating urban gardening technologies. This har-

monious blend fosters a sustainable environment, ensuring clean air and a healthier ecosystem. The student actively participates in entrepreneurial projects, aided by supportive state regulations and their basic income safety net. In the spirit of social cohesion, team sports activities feature a fair-playing robot referee, promoting fairness and unity among students.

#### Wednesday: Conscious Consumption and Digital Currency

In this transformed society, cashless transactions using digital currencies have become the norm. The state's decision to adopt exclusively digital currencies enhances transparency and accountability in trade. The use of blockchain technology ensures secure and efficient transactions. Intriguingly, the student's basic income is distributed through this decentralized system, promoting fairness and transparency in wealth distribution. To encourage responsible consumption, consumption units have been introduced to regulate individual spending. Mindful of their remaining units, students opt for sustainably sourced products, such as recycled jeans, making conscientious choices for a greener future.

#### Thursday: Maintaining Well-being and Limited Media Consumption

Prioritizing holistic well-being, students place a strong focus on physical and mental health. Wearable technology comes to their aid, providing constant monitoring and invaluable insights. The Metaverse offers a wealth of virtual resources, enabling easy access to therapy sessions and exercise programs. By bridging the physical and digital worlds, individuals can readily maintain their well-being. Seeking social interaction, students engage in virtual yoga classes and reconnect with old friends in a virtual gym. However, state regulations heavily restrict media and entertainment consumption, allowing access to educational content alone through a centralized streaming platform. This measured approach aims to cultivate an informed and enlightened citizenry.

#### Friday: Compulsory Social Service and Extensive Leisure Activities

Friday marks the student's social day, dedicated to compulsory social service. After fulfilling their university commitments, they indulge in an abundance of leisure activities. The scenario emphasizes the student's ability to enjoy a healthy and balanced lifestyle, thanks to the provision of a basic income. By alleviating financial stress, this safety net enables individuals to prioritize self-care and personal growth. As the day nears its end, our student selects a movie from the regulated content available, offering a thought-provoking narrative on environmental challenges and government interventions.

#### Saturday: Virtual City Trip and Cultural Immersion

On Saturdays, students could embark on exciting virtual city trips to explore destinations they've always dreamed of visiting. Using cutting-edge technology like VR glasses and full-body suits, they're able to experience the sights and sounds of far-off places without leaving home. For students this might be a thrilling way to explore the world and broaden their horizons.

#### Sunday: E-Sports Spectatorship and Unknown Futures

Sunday mornings are for relaxation, and students take the opportunity to enjoy an e-sports tournament from the comfort of their sofa. The world of gaming and e-sports has evolved tremendously, offering realistic and immersive experiences that captivate milli-

ons of fans worldwide. As the day ends, students look forward to the week ahead, filled with university projects and the pursuit of answers to uncertainties that lie ahead.

Overall, in this captivating glimpse into the future, we witness a society that has been transformed by the collective pursuit of social behavior and regulated economic activities. However, this is just one possible future and there are dozens of other variations that might occur. For example, a global technological blackout could force the students to rediscover analog methods and only engage in face-to-face interactions and reflect on the growing dependence on technology in their daily lives. Or the classic schedule of the week does not exist anymore, and the student is responsible for his own education and decides totally independently for which activities he would like to use which day. In a very extreme scenario students could only learn through life swap experiences. They might exchange roles and routines with someone from a completely different background or profession. Each day of the week, they immerse themselves in a new life, gaining insights into different perspectives, acquiring new skills, and broadening their horizons, and no day or week is like the other.

### Looking into the future is not only relevant for organizations but for everyone.

This project was particularly relevant and motivating for the students as recent disruptive events (e.g., Covid pandemic) contributed to increased levels of stress, anxiety, and mental health issues among students because of the uncertainty, fear, and constant changes surrounding such disrupting events. For example, the abrupt shift to remote learning posed difficulties in adapting to new online platforms and technologies, and limited access to resources and support systems. Additionally, the closure of schools and cancellation of extracurricular activities impacted students' social and emotional well-being. By envisioning multiple futures, students not just become able to adjust their individual strategies and actions to reduce the risk of being caught off guard by unexpected events, they can also gain a critical advantage by identifying emerging skills and competencies required in the future in their chosen professional field. Such an insight allows students to tailor education and professional development accordingly. In addition, engaging with the future can help students develop a sense of purpose and motivation aligned to the long-term development that they are targeting.

All in all, foresight practices in general and scenario planning in particular are practices unlocking the potential to envision multiple futures enabling individuals and organizations to shape the purposeful future in which they wish to live. ///

Marcelo F. de la Cruz & Leon Doosry



For references and further information on foresight and future-making practices, please contact [delacruz@lmu.de](mailto:delacruz@lmu.de)

## impACTup!: A Program that Empowers Impact-Driven Mindset and Fosters Innovation for All, Across Backgrounds and Disciplines

First Insights from Piloting the Program



→ “impACTup!” is an impact-oriented entrepreneurship qualification program funded by the Bavarian State Ministry of Science and the Arts and headed by Professor Jelena Spanjol. Within the impACTup! program modules, the LMU Munich with the LMU Innovation & Entrepreneurship Center (IEC), the University of Augsburg (UniA) and the Center for Digital Technology and Management (CDTM) aim to provide a profound understanding of impact and introduce entrepreneurship as an effective tool for implementing socially relevant innovations to everyone.

Generally, the impACTup! program consists of four different modules:

- (1) **Basic Course “impACTup!: Innovation and Entrepreneurship for Better Futures” for bachelor and master students (weekly appointments through the semester)**
- (2) **Basic Course impACTup! for PhD students (block format)**
- (3) **Impact Science Bootcamp (2-day event)**
- (4) **Impact Innovation Lab (2-week program).**

Together, these four modules close an educational gap by building impact-oriented knowledge and by providing a toolkit for developing impact-oriented mindsets and skills across backgrounds and disciplines.

### Piloting Success of the impACTup! Journey

The first implementation steps of our impACTup! journey began in January 2023, when the pilot of the two-day basic course for PhD students was held as a combination of an online and on-site workshop. On the first day, participants learned about their entrepreneurial skills and tested them through an online workshop co-facilitated by Young Entrepreneurs in Science under the motto “Build Up Your Innovation Skills”. We facilitated the second day on-site at UniA and taught the basics of impact entrepreneurship to our participants. They could get additional first-hand insights on the key principles and impulses on the topic through a keynote by buch7.de founder, Dr. Benedikt Gleich, who shared his personal journey and learnings from establishing a social startup with the audience.

The month was rounded up by organizing our first on-site impact bootcamp in collaboration with the Munich Center for Machine Learning (MCML) at LMU Munich. With the topic of “AI meets Entrepreneurs: Impact Bootcamp towards Startups that unfold Potential of Sustainability”, the two-day event aimed at providing an entrepreneurial mindset toolkit for scientists and students to enable impact-oriented transformations at the intersection of AI and entrepreneurship. The event kicked-off with diverse keynote speeches on the first day and was complemented by a corresponding hackathon on the second day. The keynote speeches and discussions were conducted by top AI researchers, like Professor Stefan Feuerriegel, who shared his perspective about “Leveraging AI to Achieve the Sustainable Development Goals”. Further, startups from the LMU IEC ecosystem, such as Teigpiloten and Deutsche Erbbau, shared invaluable insights. In the following hackathon, participants generated their own vision for AI-based startups, building concrete bridges between sustainability, innovation, and high-tech. At the

end of the second day, all teams presented their ideas to an interdisciplinary jury of top academics and business representatives. The jury consisted of Professor Jelena Spanjol (Institute for Innovation Management), Professor Stefan Feuerriegel (Institute of AI in Management), Professor Peer Kröger (CAU Kiel), Dr. Susan Lindner (Bayern Innovativ), Nico Kelling (Infineon Technologies), and Dr. Nivien Shafik (Munich Re). Throughout the bootcamp, participants were empowered by innovative impact-driven perspectives, new concrete collaboration skills, and consensus-building abilities, which are part of the impACTup! skills toolbox.

Now, more than one year after the official program kick-off in May 2022, the impACTup! team is about to launch the first pilot of the online basic course for students “impACTup!: Innovation and Entrepreneurship for Better Futures” in the winter term 2023/24. This online course will be accessible for students from different backgrounds and disciplines at LMU in the pilot phase, and in the next semesters will be implemented also by the University of Augsburg and further universities. By enrolling in this course, students from all disciplines and backgrounds will learn how to tackle the most pressing societal and environmental challenges of our time. They will develop an impact-oriented mindset and acquire impactful skills thanks to the guidance of leading professors and professional speakers from LMU Munich, CDTM, and UniA. Through the newly developed impact-oriented mind- and skillset, the participants will possess a new holistic perspective on value creation and destruction, be conscious of the value of impactful innovations, and be able to translate theory into practice.

### Increasing Interaction and Collaboration Through Visibility in the Ecosystem

While the development of the impACTup! program provides an essential foundation for entrepreneurs through the structured curriculum, the program also flourishes through meetings and workshops among the program’s associated institutions. Therefore, University Bayreuth hosted an exchange network meeting for the Bavarian impact-oriented entrepreneurship qualification initiatives in March 2023. Problem-solving tactics, challenges, and expertise were exchanged among the other third-party funded impact-oriented Bavarian university projects at this one-day event. We explored potential synergies within the network and analyzed the development of the other projects to learn from each other.

In May 2023, the impACTup! project promoted visibility among students through its first appearance at the FirmenKontaktGespräch (FKG) career fair in the LMU main building. In the pursuit of promoting the program’s visibility with LMU students, impACTup! found great success in generating enthusiasm and interest among the fair attendees. The engaging discussions with the students underlined the need for interdisciplinary future-oriented entrepreneurship education programs like impACTup!.

### The Path to Innovation

As a direct result of the continuous flow of new leads and prospects that impACTup! continues to build and attract, the upcoming months will be filled with incredible opportunities. The pilot



phase for the first impACTup! Innovation Lab, hosted by the CDTM, is scheduled for August/September 2023. During this two-week lab, participants will be introduced to the principles of design thinking and will actively implement it to create innovative entrepreneurial solutions to some of the crucial societal challenges of our time. During this journey, students and young professionals will interact with practitioners and like-minded people from diverse backgrounds. They will engage in inspiring workshops and develop their own impact-oriented and innovative entrepreneurial projects in teams. Through the impACTup! Innovation Lab, participants will acquire new skills and implement new future-oriented perspectives on innovation and sustainability. Thus, they will become responsible leaders in their own journey toward impact-oriented entrepreneurship and innovating for better futures.

### Let’s Work Together to Change Things Here and Right Now

Through the collaboration of the LMU Munich with the LMU IEC, UniA, and CDTM, the impACTup! project has established a new path for entrepreneurial, innovative, and future-oriented education in Bavaria and beyond. The program continues to enable ambitious students and researchers to cultivate an innovative and impact-driven mindset through a series of activities and events. Individuals across disciplines and backgrounds will be inspired through our qualification program for impact-oriented entrepreneurship. As situated in the cross-cutting theme “legitimacy and responsibility” of the LMU Munich School of Management, our modules drive the focus of attention towards responsibility to our shared environment and, more generally, our coexistence on planet earth. A phase of transformation has now begun – let’s further implement impACTup! with an eye towards more sustainable and innovative futures. ///

Kira Brinkmann, Elisa Heinrich, Esther Salvi & Viktoria Unger



Opening of the impact bootcamp “AI meets Entrepreneurs: Impact Bootcamp towards Startups that unfold Potential of Sustainability” in collaboration with the Munich Center of Machine Learning.

impACTup! project managers Konstantin Leidinger, Viktoria Unger and Kira Brinkmann (v.l.n.r.) piloting the first impACTup! basic course for PhD students at the University of Augsburg.



Website



LinkedIn



Instagram

You can find out more about impACTup! by following the LMU IEC via their website and social media:

Website: <https://www.iec.uni-muenchen.de/index.html>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/lmu-innovation-entrepreneurship-center/>

Instagram: <https://www.instagram.com/iec.lmu/>

## Belohnung für harte Arbeit

→ Studieren ist nicht leicht. Vor allem im ersten Semester kommt auf die Studienanfänger einiges zu: Neue Stadt, neue Wohnung, neues Umfeld und dann natürlich noch die Umstellung auf das, was die Universität einem alles so abverlangt. Das kann einem schon mal über den Kopf wachsen.

Besonders ungemütlich wird es aus Studierenden-sicht, wenn dann auch noch die Grundlagen- und Orientierungsprüfungen, kurz GOP, anstehen. Diese sollten bzw. müssen die Studis möglichst im ersten Anlauf, spätestens aber im zweiten Anlauf bestehen, um das Studium fortsetzen zu können.



Eine solche Prüfung ist die Veranstaltung Einführung in das betriebliche Rechnungswesen, welche von Professorin Deborah Schanz und ihren wissenschaftlichen Mitarbeitern Felix Siegel, Simon Harst und Stefan Baaken betreut wird. Sie besteht aus einem technischen Teil, in dem hauptsächlich die Buchführung gelehrt wird, und einem zweiten Teil, der sich mit dem externen und internen Rechnungswesen auseinandersetzt. Buchführung, Jahresabschluss und Kostenrechnung. Ganz schön was los in einer Veranstaltung.

Umso schöner ist es dann – sowohl für die Dozierenden als auch für die Studierenden – wenn man hinter diese Hürde durch das erfolgreiche Abschließen der Klausur einen Haken machen und sich neuen Herausforderungen widmen kann.

Und ganz besonders schön ist es, wenn man die Prüfung mit herausragendem Erfolg abgeschlossen hat. Zusammen mit dem Praxispartner WTS Group AG, die überregional Steuer- und Rechtsberatung anbieten, wurden aus diesem Grund im Juni 2023 all diese Studierenden eingeladen, um die erbrachten Leistungen nochmals zu honorieren.

WTS-Partner Dominik Lipp lud zusammen mit seinen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitern in Kooperation mit dem Institut für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre zu Pizza und kalten Getränken im StuCafé Adalbertstraße ein, um allen nochmals zu gratulieren und den Studierenden die Möglichkeit zu geben, mehr über eine Karriere in der Steuerberatung zu erfahren. Dabei konnten die Studierenden die Möglichkeit nutzen, sich auch untereinander zu vernetzen.

Eine Veranstaltung, die bei den Studierenden sehr gut ankam, wie die Dozierenden an diesem Abend mehrmals zu hören bekamen. Und in dieser schönen Atmosphäre war die GOP-Prüfung am Ende des Abends dann doch wieder weit weg. ///

Stefan Baaken

# FAKULTÄT

Freuen Sie sich auf unseren Sonderteil „20 Jahre LMU Management Alumni“ und weitere News und Jubiläen aus der Fakultät: 25 Jahre CDTM – Neue Gesichter – Vielseitige Ideen und Veranstaltungen.



## 20-jähriges Jubiläum des Netzwerks LMU Management Alumni: Ein Rückblick

→ Mit dem *LMU Management Alumni* hat die Fakultät im Jahr 2003 einen Verein gegründet, der lehrstuhlübergreifend aktiv ist. Sein Ziel lag und liegt zu einem darin, den Kontakt zwischen der Fakultät, ihren Alumni, Studierenden, Partnern und Förderern zu stärken und eine Plattform für einen kontinuierlichen Austausch zwischen Theorie und Praxis zu bieten. Zum anderen sollte und soll der Verein die Forschung, Lehre und Weiterbildung an der Fakultät fördern sowie einen lebendigen Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis ermöglichen.

Anlässlich des 20-jährigen Jubiläums möchten wir einen kurzen Rückblick auf die Entwicklung des Vereins geben.

### I) Gründungs- und Startphase 2003, Dr. Anke Jaros-Sturhahn

Die Idee zur Gründung eines Alumni-Vereins stand schon länger im Raum. Zu Beginn des Jahres 2003 erfolgte dann der Startschuss zur Umsetzung. Maßgeblich dafür war zum einen, dass Professor Theo Siegert eine sehr großzügige Spende leistete und damit überhaupt erst die finanzielle Möglichkeit geschaffen hat, den Verein aufzubauen. Professor Theo Siegert ist unserer Fakultät als Alumnus sehr verbunden: Er hat bei uns studiert und wurde hier auch promoviert. Als enger Freund von Professor Arnold Picot (†) hat er den Kontakt zur Fakultät stets weiter gepflegt. Förderlich war zum anderen, dass damals meine Stelle als Geschäftsführung der Fakultät relativ neu eingerichtet wurde. Damit gab es jetzt erstmals jemanden, der zusätzliche Aufgaben auf Dekanatssebene längerfristig operativ umsetzen konnte.

Professor Dietmar Harhoff hat dabei die Rolle des ersten Alumni-Beauftragten der Fakultät übernommen. Er hat schnell eine Projektgruppe ins Leben gerufen, die aus ihm, dem damaligen Dekan Professor Anton Meyer, Professor Eberhard Witte (†) und mir bestand. In der Diskussion stellte sich schnell heraus, welche grundsätzlichen Ideen die Fakultät bereits hatte: Der Startschuss für die Aktivitäten des Vereins sollte ein Fakultätstag sein, der aus einem kleinen fachlichen Symposium und einem richtigen Fest bestand. Stattfinden sollte er schon im Juli 2003. Zu diesem Zeitpunkt sollten auch das erste Fakultätsmagazin und das erste Absolventenbuch erscheinen. Ziel des Ganzen war es, folgende Fragen zu klären: Besteht überhaupt Interesse an einem zentralen Fakultäts-Alumni-Verein, der neben einigen bereits bestehenden Lehrstuhl-Alumni-Vereinen existiert? Kann dieser einen Mehrwert für alle Beteiligten bieten?

Voller Elan habe ich mich in die Umsetzung der Ideen gestürzt. Insgesamt waren wir mehr als spät dran, es gab

viel zu tun und es haben sich stetig neue Baustellen aufgetan, die ich nicht erwartet hatte. Ganz wichtig war es als erstes, kurzfristig noch ein Thema und Referierende sowie Sponsor:innen für den Fakultätstag zu gewinnen. Dies ist der Projektgruppe gelungen, da viele Professor:innen ihre Kontakte eingebracht haben.

Parallel hat die Projektgruppe ein Umsetzungsteam gebildet, damit ich Unterstützung bekam. Der Dekan hat Ressourcen freigegeben, sodass sich Dr. Alfred Stöber für ein paar Monate unter anderem um die Vereinsangelegenheiten und das Absolventenbuch kümmern konnte. Darüber hinaus hat Professor Dietmar Harhoff mit Silke Bartsch (geb. Henger), Florian Habermann und Christian Schmid-Eikhoff drei Studierende gewonnen, die mehrere Monate enorm viele Aufgaben übernommen haben und das sogar ehrenamtlich gemacht haben. Auch ohne Robert Hausmann und Wolfgang Kirschner, die sich als studentische Hilfskräfte über die Maße hinaus engagiert haben, wäre das Arbeitspensum nicht zu schaffen gewesen. Weiterhin hat Professor Anton Meyer zwei Mitarbeiterinnen (Marion Peckmann, geb. Schaffer, und Claudia Hochstetter) vier Wochen lang abgestellt. Beide hatten bereits Erfahrungen mit der Organisation von Veranstaltungen, was sehr wertvoll für die Abwicklung des Fakultätstages war. Außerdem hat Frau Claudia Maier-Moritz, die Dekanatsassistentin, zentral bei dem ersten Fakultätsmagazin mitgearbeitet.



Eröffnung des Symposiums mit Professor Theo Siegert und Professor Anton Meyer (v.l.n.r.).



Diskussionsrunde beim Symposium: Ulrike Gräfin von Schall-Riaucour; Dieter Kempf; Dr. Christine Bortenlänger; Professor Eberhard Witte (†); Professor Dietmar Harhoff; Dr. Michael Ganal (†); Dr. Peter Alexander Wacker; Professor Egon Franck (v.l.n.r.)

Abbildungen rechte Seite (v.o.n.u.):

Präsentationen der Lehrstühle und Fakultätseinrichtungen an Ständen. Silke Bartsch, geb. Henger, und Christian Schmid-Eikhoff am Alumni-Stand (v.l.n.r.)

Fest in einem der Innenhöfe des Hauptgebäudes

Ziehung der Hauptgewinne bei der Tombola. Marion Peckmann, geb. Schaffer, (1.v.l.); Dr. Anke Jaros-Sturhahn (3.v.l.); Florian Habermann (4.v.l.); Ulrike Gräfin von Schall-Riaucour (5.v.l.)

### Spotlights 2003 - 2023

2003  
Postaktion und  
Gründung des  
Alumni-Vereins  
Forum Münchner  
Betriebswirte e.V.



2003  
1. BWL-Fakultätstag  
unter dem Motto  
„Nutzen Netze? -  
Netze nutzen!“  
mit knapp 1.000  
Besucher:innen  
und einem großen  
Sommerfest mit  
Vorträgen und  
Networking im  
gesamten  
Hauptgebäude.

2003  
1. Ausgabe von  
„BWL im Fokus“,  
dem Magazin der  
Fakultät.

Diese zunächst etwas zusammengewürfelt wirkende Gruppe ist dann schnell zu einem Umsetzungsteam zusammengewachsen. Das Projekt haben wir aber nur gestemmt, da sich viele weitere Fakultätsmitarbeitende und Alumni, die wir leider nicht alle namentlich erwähnen können, eingebracht haben. Insgesamt haben wir beim Aufbau unseres Alumni-Vereins viel Netzwerk und damit das theoretische Thema unseres Symposiums auch selbst praktisch beherrigt.

Am ersten Fakultätstag haben ungefähr 1.000 Alumni das Symposium in der großen Aula und das Fest, das in einigen Räumen des Hauptgebäudes und in einem seiner schönen Innenhöfe stattgefunden hat, genossen. Bei bestem Sommerwetter konnten die Alumni frühere Mitstudierende wiedertreffen, mit aktuellen Professor:innen und Mitarbeitenden der Fakultät diskutieren und neue Kontakte knüpfen. Ein vielseitiges Buffet, eine Tombola, eine Bar, eine Tanzfläche, ein Zauberer und ein Karikaturist haben zur weiteren Unterhaltung beigetragen.

Die Startarbeiten und der erste Fakultätstag waren für das Umsetzungsteam hinter den Kulissen sehr intensiv. Ein paar Punkte sind uns in besonderer Erinnerung geblieben.

- Die sogenannte „**Postaktion**“ war von der schier physischen Masse her beeindruckend. Dabei ging es darum, einen ersten Kontakt mit den Absolvent:innen der letzten etwa 55 Jahre herzustellen. In diesem Zusammenhang waren gut 20.000 Briefe zu verschicken, die neben einem Informationsschreiben auch eine Fakultätsbroschüre und eine Rückantwortkarte enthielten, über die die Absolvent:innen ihr grundsätzliches Interesse bzw. Desinteresse an einem Alumni-Verein bekunden konnten. Bei der Aktion kam erschwerend hinzu, dass die Studentenkanzlei die Adressdaten aus Datenschutzgründen nicht direkt an uns herausgegeben hat. Dies hat dazu geführt, dass Mitarbeitende der Studentenkanzlei mit Adressaufklebern angerückt sind und wir die Aufkleber unter deren Aufsicht aufgeklebt haben. Dabei waren wir ein Team von etwa 25 Helfenden, für das auch fast alle Lehrstühle ihre Sekretärinnen abgestellt hatten. Einen Vormittag lang haben wir Dutzende von Postkisten gepackt, die dann umgehend von zwei Post-LKWs abgeholt wurden. Zum krönenden Abschluss der Aktion ist der erste LKW auch noch unter der Einfahrt zum Innenhof der Ludwigstr. 28 hängen geblieben.
- Ordentlich ins Schwimmen gekommen sind wir, als die Fakultät bei der Gremiensitzung, in der wir die **Namensgebung für den Verein** zeitlich eingeplant hatten, keinem der vorgeschlagenen Namen zugestimmt hat. Dies hatte unter anderem zur Folge, dass wir bei den Einladungen zum Fakultätstag, die wir an etwa 4.000 Interessent:innen geschickt haben, noch nicht unter einem Vereinsnamen und einem Logo auftreten konnten. Auch das Drucken des Alumni-Flyers, den wir der Einladung eigentlich beilegen wollten, mussten wir nach hinten verschieben. Schade war aber vor allem, dass wir die Möglichkeit zum Eintritt in den Verein nicht – wie ursprünglich geplant – gemeinsam mit der Einladung zum Fakultätstag verschicken konnten. Die früheste Möglichkeit zum Vereinseintritt haben wir dann nach hinten auf den Fakultätstag verschoben. Eine Folge dieser Namensodyssee und der verzögerten Möglichkeit zum Vereinsbeitritt war letztendlich auch, dass wir weiterhin den Status des Vereins-Interessent:innen erhalten haben. Dieser war ursprünglich als Notnagel gedacht, den wir nur kurzfristig beibehalten wollten.
- Wir wurden **von der großen Resonanz auf den Fakultätstag schier überrollt**. Die Projektgruppe ist davon ausgegangen, dass sich vielleicht 300 – 400



Das erste Absolventenbuch von 2003 und die 40. Auflage 2023.



Professor Dietmar Harhoff und Dr. Rainer Stinner, damals Bundestagsabgeordneter der FDP eröffnen mit dem Alumni-Dialog „Innovationen in Hochschulen“ am 26. April 2004 die erfolgreiche Eventreihe „Alumni-Dialoge“.

Obwohl ich mich sehr stark mit dem Alumni-Verein identifiziert habe, habe ich mich stufenweise aus den Aktivitäten zurückgezogen, da ich die große zusätzliche Arbeitsbelastung nicht dauerhaft neben der Fakultätsgeschäftsführung bewältigen konnte. Den Stafelstab habe ich an Dr. Anne Buttermann, die nach ihrer Promotion noch ein paar Monate an der Fakultät geblieben ist, und Florian Habermann weitergegeben.

///

Anke Jaros-Sturhahn

## II) Etablierungs- und Ausbauphase 2004 - 2008, Dr. Florian Habermann

Nachdem übergangsweise Dr. Anne Buttermann zusammen mit dem Team der ursprünglichen Projektgruppe die Nacharbeiten des Fakultätstages und die ersten weiteren Schritte des Alumni-Vereins organisierte, war schnell klar: Für eine nachhaltige Professionalisierung des Alumni-Managements und eine feste Verankerung in der Fakultätsstruktur ist eine längerfristige hauptamtliche Stelle notwendig. So konnte ich im April 2004 diese Fakultätsstelle, aufgehängt im Dekanat, übernehmen. Hauptaufgabe war die Geschäftsführung des Alumni-Vereins – nebenher hatte ich die Möglichkeit zur Promotion.

Eine besondere Herausforderung in den ersten Jahren war es, die finanzielle Unabhängigkeit des Vereins von der Fakultät sicherzustellen. So sollte sich meine Stelle nach zwei Jahren durch den Verein finanzieren. Auch wenn wir in der Anzahl der persönlichen Mitglieder rasch gewachsen sind, war der Mitgliedsbeitrag der

Alumni zum Fakultätstag anmelden würden. Das war also die Ausgangsgröße für all unsere Planungen. Nach dem Start der Anmeldung, die damals noch via Fax oder gelber Post lief, haben wir uns zunächst über jedes Piepsen des Faxes gefreut und voller Begeisterung jeden Tag die Post geöffnet. Im Laufe der Zeit wurde uns dann aber immer mulmiger, da sich kurz vor dem Anmeldeschluss schon über 800 Alumni angemeldet hatten. Damit hatten wir massive Skalierungsprobleme und waren gezwungen, kurzfristig größere Umplanungen vorzunehmen. So mussten wir beispielsweise ein zweites Buffet planen und ein Zelt für den Innenhof organisieren, da bei schlechtem Wetter nicht alle Alumni in den Innenräumen einen Platz gefunden hätten. Es kam aber noch heftiger: Als wir schließlich bei 1.000 Anmeldungen angelangt waren, haben wir die Anmeldung sogar geschlossen, da wir selbst bei hoher No-Show-Quote langsam ins Chaos gelaufen wären. Das war natürlich sehr ungünstig, da wir gleich zu Beginn Alumni vor den Kopf gestoßen haben. Im Vergleich zu einem chaotischen Fakultätstag war das aber wohl noch das kleinere Übel.

Über kleinere Pannen und Herausforderungen des Fakultätsfestes gäbe es einiges zu berichten. So haben wir beispielsweise erst in letzter Sekunde daran gedacht, Wechselgeld für unsere zahlreichen Kassen zu besorgen. Auch hatten wir nicht damit gerechnet, dass unsere Bierbänke nur bis zur Bordsteinkante geliefert würden. Weiterhin war es schwieriger als erwartet, für die Tombola ein sinnvolles Verhältnis zwischen Gewinnlosen und Nietten festzulegen. Überrascht waren wir auch, als an das Anliegen herangetragen wurde, eine geplatze Hosennaht zu nähen.

Wenn ich das Ganze heute nochmals Revue passieren lasse und lese, bin ich eigentlich verwundert, dass die Gründungs- und Startphase insgesamt doch so gut geklappt haben. Den letzten Perfektionismus schien bei diesem „experimentellen Turbo-Start“ zum Glück niemand erwartet zu haben. Alle Beteiligten haben sich am Ende wohl einfach gefreut, dass es jetzt den Verein, den Fakultätstag, das Fakultätsmagazin und das Absolventenbuch gibt.

Der Start des *LMU Management Alumni* war insgesamt also vielversprechend: Im Mai 2004 hatte der Verein dann knapp 900 persönliche Mitglieder, 20 Firmenmitglieder und 3.000 Interessent:innen. Daher hat sich die Fakultät dazu entschieden, die Aktivitäten des Vereins fortzusetzen und weiter auszubauen. Professor Dietmar Harhoff hatte mit dem **Top-BWL-Programm** und den **Alumni-Dialogen** schon weitere Ideen in der Pipeline.

### 2003 1. Absolventenbuch erscheint.

### 2004 Ausrichtung der Akademischen Abschlussfeier und erste Preisverleihung des Netzwerkes an die Doktoranden mit „Summa cum laude“.

### 2004 Die Eventreihe der „Alumni-Dialoge“ startet mit einem Vortrag von Professor Dietmar Harhoff und Dr. Rainer Stinner zu „Innovationen in Hochschulen“ am 26. April 2004, seitdem haben über 40 Alumni-Dialoge, Alumni-Talks und Workshops stattgefunden.

### 2005 Einführung einer eigenen, geschlossenen online Alumni-Plattform „MyLMUAlumni“, die bis heute genutzt wird.

### 2005 Einführung des TOP-BWL Programms mit drei Firmen (Accenture, Nexolab BMW Group, Deutsche Bank). Bis heute ein renommiertes (Förder-)Programm, das rund 10 Partnerunternehmen mit unseren exzellenten und engagierten Bachelorstudierenden in Kontakt bringt.

persönlichen Mitglieder dafür bei Weitem nicht ausreichend. Auch wollten wir diesen Beitrag möglichst gering halten und lieber den Kontakt zu möglichst vielen Alumni halten, Spenden sollten in die Förderung der Wissenschaft gehen und nicht für administrative Aufgaben verwendet werden.

Die Lösung lag auf der Hand: Fördermitgliedschaften und Programme für Unternehmen. Woran sind Unternehmen interessiert? An dem Zugang zu Alumni ja, aber noch viel mehr an den Zugang zu Studierenden. Im Auftrag der Fakultät haben wir uns als „Vermittlungsplattform“ so einige Programme einfallen lassen und umgesetzt:

- Das bereits erwähnte **TOP-BWL-Programm** war und ist nach wie vor der wichtigste Baustein: Ein Kreis an TOP-BWL-Partnerunternehmen erhält exklusiven Zugang zu den vorausgewählten etwa 10 % besten Studierenden der Fakultät. Neben eines Firmenkontaktabends können die Unternehmen auch individuelle Angebote wie eine Case Study oder Einladung ins Unternehmen anbieten.
- Der Alumni-Verein hat zentral für die Fakultät ein Jobportal – die **Jobworld** – aufgebaut. Ziel war es, alle Anfragen von Unternehmen über den Alumni-Verein zu bündeln. Hier sollten auch die Lehrstühle die Anfragen weiterleiten, was mal mehr, mal weniger gut gelang. Die Veröffentlichung einer Stellenanzeige im Internet und im Aushang am Schwarzen Brett war kostenpflichtig.
- Die Anzahl der **Fördermitglieder** wuchs recht rasch. Die ersten Fördermitglieder, die teilweise auch unsere Veranstaltungen durch **Sponsoring** unterstützt haben, waren unter anderem FIVV AG, LHI Leasing, Nexolab und Deloitte.
- Das **Absolventenbuch** ist ebenfalls ein gutes Instrument, um Fördermitglieder zu gewinnen.

Um den Verein sinnvoll weiterzuentwickeln, ist der Austausch im Vorstand immer sehr wichtig gewesen. Durch die Einbindung von Alumni gelang dies immer sehr gut. So haben sich einige Ehemalige wie Dr. Klaus Kaplaner oder Peter Kober stark engagiert. Ebenso haben die Dekane den Alumni-Verein immer gut unterstützt. Zu meiner Zeit waren dies insbesondere Professor Dietmar Harhoff, Professor Arnold Picot (+), Professor Thomas Hess und Professor Manuel Theisen in allen steuerlichen Angelegenheiten.

Die Umsetzung der dem Vorstand präsentierten Projekte war dann Aufgabe des Alumni-Teams. Neben mir waren das nach wie vor die Mitglieder der Projektgruppe, aber auch studentische Hilfskräfte bzw. freiberufliche Kräfte wie Franz Zellner, Enrico Mollenhauer, Wolfgang Kirschner oder das Team vom CIP-Labor. So konnten wir alle administrativen Tätigkeiten wie An-

## 20 Jahre Alumni-Management - Stimmen aus dem Netzwerk

» „An einer großen Fakultät wie der der LMU Munich School of Management für studentische Leistungen Anerkennung zu schaffen, ist etwas ganz Besonderes und ich werde das auch nach meiner Zeit an der Uni wertschätzen, dass ich „gesehen“ wurde. Mit Repräsentanten aus Spitzen-Firmen sich austauschen zu können, aber auch finanziell im Rahmen des Deutschlandstipendiums unterstützt zu werden ist ein bedeutender Motivator. Ein großes Dankeschön an jeden einzelnen, der Teil des Alumni-Vereins ist und diesen aufrecht erhält.“

Lina Armanazi, Studierende, Stipendiatin und Teilnehmerin des TOP-BWL-Programms

» „In meiner Zeit am Institut für Innovationsforschung und Technologiemanagement der LMU sind die Grundlagen der ID-Consult GmbH geschaffen worden, die 2022 von der PwC Deutschland übernommen wurde. Dank des Alumni-Netzwerks der Fakultät konnte ich die wertvollen Kontakte, die ich damals geknüpft habe, bis heute aufrechterhalten und ausbauen. Auch war das Alumni-Netzwerk für mich immer eine Quelle der Inspiration und Innovation – die ja bekanntlich vom spontanen Austausch zwischen Personen und Disziplinen lebt. In Seminaren und in der Zusammenarbeit mit Werkstudenten geben wir unsere Erfahrungen gerne an Studierende weiter – und versuchen, sie für einen Einstieg in die Beratung zu begeistern.“

Dr. Jan Göpfert, Alumnus, PwC Germany

» „Gemeinsam mit dem Alumni-Netzwerk haben wir spannende Events umsetzen können und kamen so in direkten Kontakt mit hervorragenden Studierenden. Und mich als Alumna freut es umso mehr, dass es so ein aktives Netzwerk mit tollen Career Services an meiner Alma Mater gibt.“

Maria Finger, Alumna, Capgemini Invent



Dr. Florian Habermann,  
Geschäftsführer IHK  
Akademie Schwaben

feierlich mit einer Würdigung jedes/r einzelnen Absolvent:in zu begleiten. Zusammen mit Matthias Notz habe ich ein Konzept entwickelt, das diese Wertschätzung ausdrückt und auch in einen zeitlich annehmbaren Rahmen passt. Wir konnten die großen Bedenken bezüglich einer sehr langen und trockenen Veranstaltung nachhaltig ausräumen.

Abschließend kann ich sagen:

» **Toll, was die Fakultät, das Team des LMU Management Alumni und die Ehrenamtlichen alles auf die Beine stellen! Durch den Einsatz vieler Personen hat sich der Alumni-Verein in seinen ersten zwanzig Jahren zu einer nicht mehr wegzudenkenden Institution an der Fakultät, aber auch innerhalb der Alumni-Landschaft im deutschsprachigen Raum entwickelt. Lassen Sie uns gemeinsam die nächsten zwanzig Jahre angehen!**

/// Florian Habermann

### III) Wachstums- und Stabilisierungsphase seit 2008, Dr. Bettina Wachtel

#### LMU Alumni ... wie genau?

Den ersten Kontakt zum Alumni-Netzwerk hatte ich bereits durch meine Eintragung im Absolventenbuch, war mir dessen aber gar nicht so bewusst. Und da ich auch nicht bei der Akademischen Abschlussfeier teilnehmen konnte, weil ich da bereits in Frankfurt bei einer Investmentbank gearbeitet habe, kam es erst durch die Career Services des Netzwerkes dazu, dass ich Florian Habermann besser kennenlernte – wenn auch zuerst als Unternehmensvertreterin. Lange Rede kurzer Sinn – der Wunsch, wieder an „meine“ Fakultät und nach München zurückzukehren, konnte dann – auch dank der Möglichkeit, bei Professor Arnold Picot (†) zu promovieren – zum 1. Januar 2008 in die Tat umgesetzt werden.

Das erste Jahr startete auch gleich mit einer besonderen Herausforderung, denn es gab ein neues Konzept für den Fakultätstag, das direkt in die Tat umgesetzt werden musste. Alle Lehrstühle sollten ihre Alumni mit individuellen Briefen einladen – direkt an den Lehrstuhl und natürlich zum Plenum im Hauptgebäude. Für damals 16 Lehrstühle wurden individuelle Briefe versendet und am Veranstaltungstag mussten alle mit Geschirr, Getränken etc. ausgestattet werden, und das Alumni-Büro wurde zu einer „Ausgabestelle“, bei der selbst Freunde und Verwandte mit Getränkekisten belad-

Abbildungen rechte Seite (v.o.n.u.):

Fakultätstag 2009

Führung der Deutschlandstipendiat:innen durch die LMU 2013.

Django Asül auf unserem Fakultätstag 2017.

Alumni-Dialog mit Professor Herbert Henzler zum Thema „Consulting – quo vadis?“

**2008**  
Förderung der Küche im Rückgebäude Ludwigstraße 28.

**2008**  
Mit der Reihe „Kamingespräche“ startet ein weiteres neues Eventformat.

**2010**  
(1. Master-) Career Day: Unser exklusives Workshop-Event wird als Pendant zu dem TOP-BWL-Programm für die Masterstudierenden angeboten. Das Event bietet bis heute den Masterstudierenden und inzwischen auch Bachelorstudierenden höherer Semester die Möglichkeit zum Einblick und Vernetzung mit spannenden Unternehmen.

**2011**  
Exkursionen sind fester Bestandteil unserer Events für Alumni, z.B. mit unserem damaligen Fördermitglied E.ON in das Kraftwerk Irsching, eine Exkursion zum Campus der ProSiebenSat.1 Media SE oder eine Führung durch die Allianz Arena und das Münchner Rathaus.

**2012**  
Erste Förderung des Deutschlandstipendiums, mittlerweile konnten wir 136 Studierenden ein Stipendium in Höhe von 1.800 € pro Jahr zukommen lassen.

den zwischen Hauptgebäude und Ludwigstr. 28 einen Lieferdienst leisteten. Der große Aufwand hat sich aber definitiv gelohnt, denn wir konnten über 785 angemeldete Personen verzeichnen.

Die Organisation der Fakultätstage oder später des Homecoming-Events spielten im „Alumni-Jahr“ eine große Rolle und es heißt stets „Nach dem Event ist vor dem Event“. Und auch gleich der nächste Fakultätstag in 2009 ist mir im Gedächtnis geblieben – der fand nämlich ziemlich kurzfristig (konkret erfuhren wir davon einen Tag vor dem Event!) in einer von Studierenden besetzten LMU statt. Und einer unserer Gäste war, passenderweise, Dr. Wolfgang Heubisch, damals Bayerischer Staatsminister für Wissenschaft, Forschung und Kunst. Die Studierenden „besuchten“ uns dann auch in unserem Hörsaal mit Luftballons und Schirmen, um ihre Forderungen zu formulieren, aber glücklicherweise kam es zu keinen weiteren Vorfällen und wir konnten in der ad hoc von uns „verschönerten“ Adalberthalle (statt dem Lichthof) den Abend genießen. Erstmals gab es im Anschluss eine Lounge, die in den Räumlichkeiten des Lehrstuhls von Professor Picot (†) stattfand!

Auch ist mir besonders der 10. Fakultätstag 2013 im Gedächtnis, bei dem unsere erste Kohorte der Deutschlandstipendiat:innen unsere Besucher:innen bei einer selbst kreierten Führung durch die LMU in die Zeit der Gründung der Universität „entführt“ haben und diese dann sogar die bekannte „Lola Montez“ kennenlernen konnten.

Im Laufe der Zeit konnten wir viele namhafte Vorstandsmitglieder, Gründende, Forschende und Experten aus der Gesellschaft und Politik, aber auch selbst den Kabarettisten Django Asül (vielen Dank an Professor Manfred Schwaiger) für unsere Plenumsdiskussionen begeistern.

Grundsätzlich ging und geht es aber nicht nur um die Fakultätstage (oder das Homecoming, wie es seit 2019 heißt), sondern vor allem darum, das Alumni-Netzwerk weiter zu etablieren, neue Event-Formate zu schaffen, natürlich neue Mitglieder zu gewinnen und die Förderungen weiter auszubauen. Und das ist uns gelungen!

Im Laufe der Zeit wurde auch die Vision des Netzwerkes herausgearbeitet:

#### Informieren. Fördern. Vernetzen.

Die **Alumni-Dialoge** sind weiterhin ein wichtiges Format, unseren Alumni fachlichen Input zu bieten, und mit knapp 40 Veranstaltungen in den vergangenen Jahren konnten die Alumni und Studierenden sich stets über neue Forschungsergebnisse und Herausforderungen der Praxis angeregt austauschen. Ein Highlight war



hier u.a. der Alumni-Dialog 2014 mit Professor Herbert Henzler, ehem. Chairman McKinsey Deutschland & Europa und Senior Advisor Moelis & Company, der über die Herausforderungen der Consultingbranche in seinem Vortrag „Consulting – quo vadis“ vor über 300 Teilnehmenden sprach.



Professor  
Herbert Henzler

» „Herzlichen Glückwunsch zum 20-jährigen Jubiläum. Ich unterstützte die Arbeit des Alumni-Netzwerks seit Jahren als aktiver Lehrender an der LMU, als Recruiter für McKinsey sowie als Ratgeber für die Studierenden und Alumni. Das Netzwerk ist ein Aushängeschild und eine ideale Plattform für die LMU.“

Professor Herbert Henzler, ehem. Chairman McKinsey Deutschland & Europa und Senior Advisor Moelis & Company

» „Wir freuen uns über die Bereitstellung der finanziellen Mittel des Netzwerks LMU Management Alumni. Eine stetige Verbesserung der Studien- und Forschungsbedingungen wird damit kontinuierlich gewährleistet und auch im Notfall, wie zu Corona-Zeiten, ist es gut zu wissen, dass wir auf unser aktives Alumni-Netzwerk zählen können!“

Dr. Marco van Baal,  
Fakultätsgeschäftsführer

» „Wir gratulieren dem LMU Management Alumni recht herzlich zum 20-jährigen Jubiläum! Seit vielen Jahren arbeiten wir eng mit dem Alumni-Netzwerk zusammen und engagieren uns bei vielen Veranstaltungen, regelmäßig z.B. bei TOP-BWL und den Akademischen Abschlussfeiern. Die Zusammenarbeit ist stets professionell, unkompliziert und macht uns sehr viel Spaß. Darüber hinaus erhalten wir wertvolle Kontakte zu den Studierenden, den Alumni, aber auch zu den Forschenden der LMU Munich School of Management. Wir freuen auf viele weitere tolle Events und die Möglichkeit, die positive Entwicklung des Netzwerks weiter begleiten zu dürfen.“

Mihaela Stanic, Deloitte GmbH,  
Employer Branding & Talent Attraction



Exkursionen des Alumni-Netzwerkes zum Kraftwerk nach Irsching oder in die Allianz Arena.



Professor Manfred Schwaiger begrüßt beim 1. Career Day, dem viele weitere mit stets abwechslungsreichen Workshops folgten.



Doch nicht nur die fachlich geprägten Veranstaltungen sind ein wichtiger Bestandteil, auch unsere Exkursionen konnten und können unsere Mitglieder begeistern. Ausflüge, z.B. in ein Kraftwerk von E.ON in Irsching, die BMW Welt, die Alte Pinakothek, die Synagoge, die Kunsthalle, das Rathaus oder nun erneut die Staatsoper bieten immer wieder Möglichkeiten, das kulturel-

Abbildungen rechte Seite:

Impressionen des Homecoming-Events 2019.

le Leben Münchens und neue Alumni und Studierende kennenzulernen.

Neben den anfangs initiierten Formaten, die wir bis heute mit kleinen Modifikationen weiterführen, habe ich z.B. 2010 den **(Master-) Career Day** eingeführt – ein exklusives Workshop-Event mit ausgewählten Unternehmen für Masterstudierende und Bachelorstudierende höherer Semester. Als Pendant zum TOP-BWL-Programm konnten wir damit über die Jahre viele Studierende, Alumni und Unternehmen erfolgreich miteinander vernetzen.

Auch das TOP-BWL-Programm konnten wir weiter etablieren und ausbauen. Nach kleinen Änderungen in den Auswahlkriterien und im Format (die dank **Dr. Anne Ixmeier** im Wintersemester 2016/17 konzipiert und umgesetzt wurden) zählt es bis heute zu einem Aushängeschild unserer Fakultät, das professionell die besten und engagiertesten Bachelorstudierenden mit hochkarätigen Unternehmen zusammenbringt. Und ei-

nige unserer Partnerunternehmen sind seit Beginn an Bord und gestalten das Programm mit uns – an dieser Stelle ganz herzlichen Dank!

Auch die **Kamingespräche** an der Fakultät wurden mit unserer Hilfe seit 2008 zentral organisiert und ermöglichen den Studierenden bis heute Einblicke in die Unternehmen der Alumni vor Ort.

2018 wurden dann mithilfe einer Event-Agentur zwei etablierte Formate, die Akademische Abschlussfeier und vor allem der Fakultätstag, neu konzipiert. Gerade bei Letzterem wollten wir den Fokus stärker auf ein weniger fachliches Format legen. Und ein Höhepunkt im Alumni-Netzwerk über die Zeit war dann sicherlich das Event 2019, wo wir den Teilnehmenden die LMU und die Fakultät in einem tollen Licht und mit viel Rahmenprogramm präsentieren konnten.

Doch nicht nur die Vernetzung bei Events steht im Mittelpunkt unserer Arbeit, sondern auch, dass wir

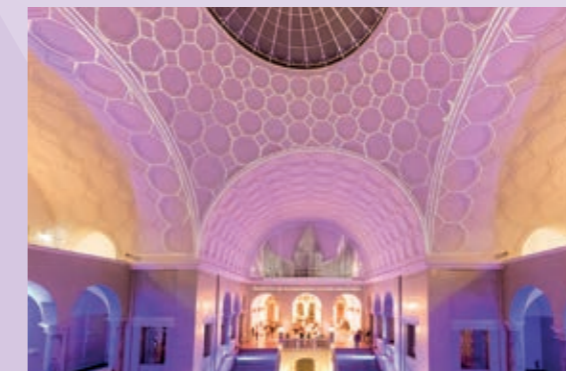
**2013**  
10 Jahre Alumni-Netzwerk, über 790.000 Euro Förderungen, erste Preisverleihung der LMU Management Alumni Awards auf dem 10. Fakultätstag für herausragende Abschlussarbeiten.

**2014**  
Die Mitglieder des Alumni-Netzwerkes erhalten exklusive Einladungen zum 40. Münchner Marketing-Symposium.

**2016**  
TOP-BWL Kontaktveranstaltungen werden um Workshops mit den Partnerunternehmen ergänzt, sodass noch mehr Interaktion entstehen kann.

**2018**  
Mit Hilfe des Netzwerks LMU Management Alumni wird das Programm Women in Business (WIB) von Studentinnen ins Leben gerufen. Ziel ist es, weibliche Studierende beim Aufbau eines Netzwerkes sowie bei ihrer persönlichen und fachlichen Weiterbildung zu unterstützen.

**2019**  
Fakultätstag wird Homecoming-Event: Das neue Konzept mit viel Raum für Austausch und geselligem Networking überzeugt unsere Teilnehmenden.



unser Netzwerk über neue Forschungsergebnisse, das Fakultätsleben und die LMU informieren. Im Laufe der Zeit hatten wir dazu bis zu 7.000 Kontakte zusätzlich zu den Mitgliedern in unserem Netzwerk, doch leider hat dann die Umsetzung der DSGVO dazu geführt, dass wir ganz viele davon löschen mussten, was natürlich sehr schmerzlich war.

Wir wollen unsere Mitglieder informieren und dafür ist ein Aushängeschild, neben unserem Newsletter, unser Fakultätsmagazin „Insights“, das vom Alumni-Netzwerk mitfinanziert und herausgegeben wird. Dessen Vielfältigkeit zeigt sich nicht nur in der Gestaltung der Cover, sondern auch an dem inhaltlichen Wandel und liegt Ihnen nun bereits in der 21. Auflage vor. Auf Seiten der Fakultät lag die redaktionelle Verantwortung in den ersten Jahren bei Dr. Anke Jaros-Sturhahn, in den letzten zehn Jahren bei Dr. Rahild Neuburger.

Auch unser Absolventenbuch, das erstmalig 2003 erschien und damit bereits auf 40. Auflagen (im April 2023) zurückblicken kann, zeigt den Wandel der Zeit. Nicht verändert hat sich jedoch die Intention, nämlich Erinnerungen für die Absolvierenden zu schaffen und den interessierten Unternehmen unsere Talente vorzustellen und Kontaktmöglichkeiten zu schaffen – was immer noch ganz hervorragend funktioniert!

### Alles neu macht Corona?

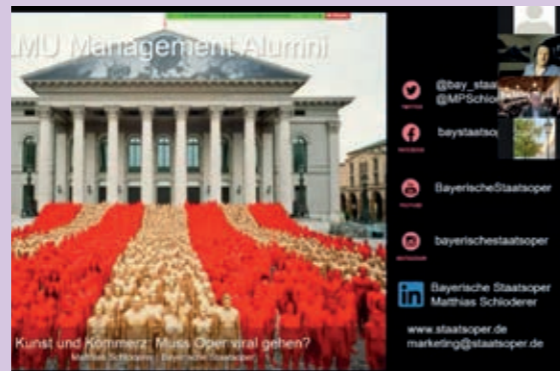
Bei uns war die Pandemie definitiv ein äußerst herausfordernder Treiber! Die etablierten Formate und Events mussten ad hoc neu überdacht und durchgeführt werden, als uns kurz nach dem Homecoming 2019 die Corona-Pandemie einiges abverlangte.

Alle Events wurden virtuell angeboten, mithilfe von Zoom oder mit eigens aufgesetzten Plattformen, viele Prozesse wurden digitalisiert und wir haben Unmengen von Versandaktionen gestartet, um unsere Erstsemester, aber auch unsere Absolvierenden in dieser Zeit trotzdem gebührend begrüßen und verabschieden zu können. So haben wir die Akademischen Abschlussfeiern virtuell abgehalten und jeder Absolvierende hat ein Päckchen mit Sekt etc. von uns erhalten, ebenso jeder Erstsemesterstudierende. Symposien, TOP-BWL Veranstaltungen, Kamingespräche und Alumni-Dialoge, Mitgliederversammlungen – das alles konnten wir weiter durchführen! Dafür u.a. ein großes Dankeschön an unsere Partnerunternehmen und Referierende bei den Veranstaltungen, die sich auf diese am Anfang doch ungewissen Formate eingelassen haben!

Der Auf- und Ausbau einer Social Media Präsenz fiel dann auch in diese Zeit und wir sind stolz, dass wir mittlerweile 2.400 Follower auf Instagram und über 750 Follower auf LinkedIn haben – auch hier hat sich die viele Arbeit, die diese Kommunikationskanäle fordern, ausgezahlt!



Virtuelle Akademische Feier im Mai 2021 (oben) sowie der virtuelle Alumni-Dialog mit Dr. Matthias Schloderer (unten).



Corona hat uns auch gezeigt, dass die Vernetzung von Alumni und Studierenden in Zukunft stärker im Mittelpunkt stehen sollte. Ein Event haben wir dann auch mitten in der Pandemie direkt umgesetzt. 2018 wurde das Konzept der **Alumni-Insights** erstmals in Präsenz in einem kleinen Rahmen angeboten (Herzlichen Dank an Dr. Stefan Neuss für die Umsetzung!). Alumni berichten aus ihrem Berufsfeld und geben so Hilfestellung zur Karriereplanung der aktuell Studierenden. 2020 wurde das Event dann, bedingt durch die Corona-Pandemie, überarbeitet und in ein virtuelles Format überführt. In Zusammenarbeit mit der Fachschaft Wasti konnte es seitdem erfolgreich ausgebaut und etabliert werden.

Auch die Reihe **Alumni stellen sich vor**, in der wir unsere Alumni zu ihrer Studienzeit und ihrem aktuellen Berufsalltag befragen, wurde in dieser Zeit ins Leben gerufen und soll den aktuell Studierenden eine Orientierung bieten und bei den Alumni Erinnerungen aufleben lassen.

**2019**  
Wir fördern die Wirtschaftswissenschaftliche Bibliothek mit einer Lounge!  
Insgesamt fördert das Netzwerk über die Zeit viele innovative Projekte, hilft Studien- und Forschungsbedingungen zu verbessern und lobt Preise und Stipendien aus.

**2020**  
Unsere Social Media Aktivitäten nehmen so langsam Fahrt auf.

**2020**  
Corona als herausfordernder Treiber für unsere Prozesse und Event-Formate.  
Alle Events werden virtuell durchgeführt und wir versenden Unmengen an Päckchen für die Erstsemester und die Absolvierenden.

**2021**  
Start der virtuellen Alumni-Insights Reihe. Alumni geben Studierenden individuelle Tipps und Tricks zur Karriereplanung und berichten von ihrem eigenen Karriereweg.

**2022**  
Alumni im Fokus: Wir stellen unsere Alumni und deren Karrierewege auf unserer Homepage vor.

Und auch im letzten Jahr, quasi im zweiten „Nach-Corona-Jahr“, konnten neue Eventformate wie unser **Alumni-Insights Dinner & Entrepreneurs** konzipiert und mit sehr großem Erfolg durchgeführt werden. Herzlichen Dank an dieser Stelle an unseren Alumnus Andreas Buchner! Auch in Zukunft möchten wir gerne die Vernetzung von Alumni und Studierenden vorantreiben, denn wir sind überzeugt, dass hier alle Beteiligten direkt und nachhaltig profitieren können. Eine weitere Idee haben wir schon, deshalb bleiben Sie gespannt!

Einige Neuerungen haben uns dann auch 2022 und 2023 beschäftigt. Die außerordentliche Mitgliederversammlung des Alumni-Vereins hat 2022 die Gründung einer GmbH genehmigt – dieses Projekt ist aktuell aber on hold. Die Umbenennung des Vereins wurde Ende 2022 von der LMU und den Mitgliedern genehmigt und realisiert, der Verein trägt nun den Namen „LMU Management Alumni e.V.“ Und die zentrale Stellenbörse der Fakultät, das Jobboard (vorher: Jobworld), die von uns betreut wird, wurde neu aufgesetzt und bietet nun viele zeitgemäße Features für Studierende und Unternehmen. Und im Oktober ist unsere neue Homepage online gegangen.

Diese Services, die wir für Alumni, Unternehmen und Studierende bieten, sind ein Teil der Idee, dass ein Alumni-Netzwerk etwas zurückgibt und versucht, die aktuellen Studienbedingungen zu verbessern.

Dass aber nicht nur die Studierenden und Alumni, sondern auch die Fakultät direkt von unserem Netzwerk profitiert, wird – neben der Mitgestaltung des Fakultätslebens und der Ausrichtung wichtiger Veranstaltungen und Career Services – anhand der kontinuierlichen Förderungen an die LMU und die Fakultät deutlich.

» **Das Alumni-Netzwerk konnte in den vergangenen Jahren über 2,1 Mio. Euro an die Fakultät, deren Mitarbeitende und Studierende zahlen!**

Eine, wie ich finde, stolze Summe! Diese konnten wir dank der Mitglieder und Unternehmenspartner realisieren. Wir unterstützen viele langfristige, aber auch kurzfristige Projekte – sogar „notfallmäßige“ wie die Stipendien während der Corona-Zeit. Die Bandbreite ist, neben der regelmäßigen Verleihung von Preisen bei den Akademischen Abschlussfeiern, groß. Die Finanzierung von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende (Junior Research Fund), Konferenzteilnahmen, die Beteiligung an den Kosten des Experimentallabors MELESSA, Gastreferierende im Rahmen von Gastvortragsreihen (CAMS), Kauf von Case Studies, Seminarraumausstattung, Gelder für die technische Infrastruktur und vieles mehr konnte mithilfe des Alumni-Netz-



Dr. Theo Siegert

» „Professor Arnold Picot hatte mich bei der Gründung darauf aufmerksam gemacht, dass deutsche Universitäten im internationalen Vergleich einen Wettbewerbsnachteil haben: Ihnen fehlt die Unterstützung durch ein Alumni-Netzwerk. Wenn man eine gute Ausbildung und Glück im Beruf hat, sollte man einen Ausbildungsbeitrag für folgende Generationen leisten. Ich wünsche mir, dass die Absolvierenden der LMU Munich School of Management die Vorteile und Vorzüge des Netzwerks, die es in vielfältiger Weise bietet, auch in Zukunft wahrnehmen und es aktiv mitgestalten.“

Dr. Theo Siegert, Geschäftsführer des Familienunternehmens de Haen-Carstanjen & Söhne

» „Ein wertvolles Alumni-Netzwerk zeichnet sich durch seine Fähigkeit aus, sich wandelnden Anforderungen und Interessen anzupassen und sich stets aufs Neue zu erfinden. Eine der Größen des LMU Management Alumni e.V. liegt darin, dass er sein Angebot flexibel an den Bedürfnissen der Zeit sowie den Interessen der Studierenden, Unternehmensvertretenden und Mitglieder ausrichtet.“

Dr. Anne Ixmeier, Postdoktorandin Professur für Digital Services and Sustainability



Professor  
Dietmar Harhoff

» „Die Fakultät für Betriebswirtschaftslehre der LMU hat vor 20 Jahren mit der Etablierung eines lehrstuhlübergreifenden Alumni-Netzwerks wahre Pionierarbeit in Deutschland geleistet. Das, was manchen damals noch wie ein Amerikanismus erschien, sein mag, hat sich bewährt. Bindungen stärken, Netzwerke schaffen, fördern und gefördert werden, Wirtschaft und Universität verbinden – alles in allem eine großartige Erfolgsgeschichte!“

Professor Dietmar Harhoff,  
Direktor am Max-Planck-Institut für Innovation und Wettbewerb sowie Honorarprofessor für Entrepreneurship und Innovation an der Ludwig-Maximilians-Universität München

» „Das Alumni-Netzwerk? Für mich definitiv ein „win-win“-Modell. Ich bleibe durch Veranstaltungen, Vorträge und Treffen am Puls der Zeit, was Studium und Studierende betrifft. Ich kann alte Kontakte auffrischen und gewinne jedes Mal neue hinzu. Gleichzeitig erhalte ich in angenehmer Atmosphäre Informationen über mögliche zukünftige Mitarbeiter, Kollegen oder Arbeitgeber. Und das Ganze macht auch noch Spaß!“

Katja Beckmann, Alumna,  
EU Business School

» „Als Alumnus und ehemaliges TOP-BWL-Mitglied ist es mir eine große Freude, die Veranstaltung des Netzwerkes seit nun neun Jahren von Firmenseite besuchen zu dürfen. TOP-BWL und das Alumni-Netzwerk bilden den idealen Rahmen für einen interessanten und gleichermaßen lockeren persönlichen Austausch von Studierenden und Unternehmen.“

Benedikt Koob, Alumnus,  
Ernst & Young GmbH



Loungebereich der  
wirtschaftswissenschaftlichen  
Bibliothek.



Professor Oliver  
Jahraus, Vizepräsident für den Bereich  
Studium der LMU  
München übergibt  
die Urkunde für die  
Baumpatenschaft.

werkes initiiert, realisiert und/oder verstetigt werden. Selbst die Neugestaltung der wirtschaftswissenschaftlichen Bibliothek konnten wir unterstützen und sind dort seit 2019 auch mit einem Schild verewigt.

Und seit 2023 hat das Netzwerk auch einen Baum! Denn als Förderer der ersten Stunde bei den Deutschlandstipendien konnten wir bereits die stolze Summe von 136 Studierenden unserer Fakultät mit jährlich 1.800 Euro unterstützen. Damit können sich die Studierenden auf ihr Studium konzentrieren, sich ehrenamtlich engagieren oder den Auslandsaufenthalt finanzieren. Diese Stipendien sind ein ganz wunderbares Konzept, den jungen Menschen etwas zu ermöglichen – und damit ein Stück weit die Gesellschaft und die Alma Mater zu unterstützen.

#### Vielen Dank!

Im Laufe der Zeit gab es viele Unterstützende und helfende Hände, deren Arbeit oft nicht so sichtbar, aber dennoch essenziell war und ist. Oft sind in der Alumni-

Arbeit ein hohes Maß an Resilienz, Kreativität und Improvisation gefragt und umso besser ist es, wenn es ein Netzwerk an helfenden Händen dafür gibt.

Susanne Massard unterstützte in der Verwaltung bis 2009, danach konnten wir Oliver Mocker gewinnen, der gerade seine Erfahrungen im Event-Managementbereich einbringen konnte. Nach seinem internen Wechsel unterstützte uns Lisa Zimmermann für zwei Jahre.

Nach der Rückkehr aus meiner zweiten Elternzeit (2019) konnten wir dann auch Silke Heckmann gewinnen und gemeinsam „wuppten“ wir gleich einige Monate nach unserem (Wieder-)Einstieg ein neues Homecoming-Event sowie die Höhen und Tiefen der Corona-Zeit. Liebe Silke, tausend Dank für Deine Unterstützung! Wir konnten viel bewegen und ich wünsche Dir nur das Beste!

Eine Person möchte ich in diesem Zusammenhang aber besonders hervorheben: Carolin Gärtner, die zunächst als Auszubildende unsere Arbeit kennenlernen konnte und uns seit ihrem Wechsel innerhalb der Fakultät dennoch treu geblieben ist: Vielen Dank liebe Caro! Deine Erfahrung, Dein Engagement und Deine Zuverlässigkeit sind Gold wert und ich bin sehr froh und dankbar, weiterhin mit Dir zusammenarbeiten zu dürfen!

Ich selbst habe mich in meiner Zeit zweimal in Elternzeit verabschiedet und bin meinen beiden Ver-

treter:innen Dr. Anne Ixmeier und Dr. Stefan Neuss sehr dankbar, dass sie so engagiert in dieser Zeit unser Netzwerk weitergeführt haben! Auch an dieser Stelle ein großes herzliches Dankeschön!

Als stets konstruktiv und mit viel Ideen und Engagement habe ich auch die Zusammenarbeit mit unseren Alumni-Beauftragten an der Fakultät erlebt! Vielen Dank für Ihre Unterstützung, Professor Arnold Picot (†) (2007 bis 2013), Professorin Anja Tuschke (2013 bis 2015), Professor Ingo Weller (2015 bis 2019) und Professor Thorsten Sellhorn (2019 – dato)!

Und ein besonderer Dank gilt natürlich auch allen Praxisvertreter:innen im Vorstand, mit denen wir über die Jahre das Netzwerk weitergestalten durften und dürfen, u.a. Dr. Christine Bortenlänger, Dr. Klaus Kaplaner, Peter Kober, Dr. Martin Plendl, Dr. Susann Sturm, Markus Niedermeier, Professor Konrad Hilbers – herzlichen Dank für Ihre Zeit und Ihr Engagement in unserem Netzwerk!

» Und zum Abschluss das größte Dankeschön an Sie, liebe Mitglieder und Unterstützer. Ohne Sie wären die vergangenen 20 Jahre nicht möglich gewesen und ich freue mich auf die nächsten Jahre, lassen Sie uns auch weiterhin gemeinsam Erinnerungen schaffen, pflegen und damit sogar noch Gutes tun!

/// Bettina Wachtel

2023  
Der Verein ändert  
Ende 2022 seinen  
Namen und  
firmiert nun unter  
LMU Management  
Alumni e.V.

2023  
Neues Jobboard  
geht online.

2023  
Eventreihe:  
Alumni-Insights  
Dinner & Entre-  
preneurs startet.

2023  
40. Auflage des  
Absolventenbuchs,  
20. Auflage des  
Fakultätsmagazins.

Über **2,1 Mio.** Euro Förderungen,

über **3.500** Netzwerkkontakte,

knapp **50** Förderunternehmen,

durchschnittlich **15** Veranstaltungen pro Jahr,

durchschnittlich **2.000** Anmeldungen pro Jahr.

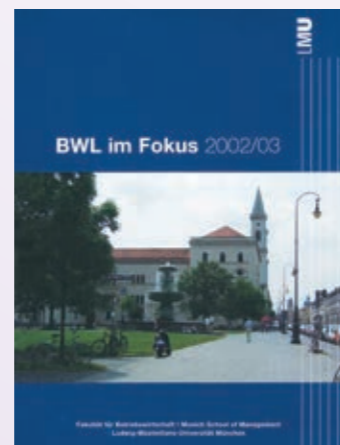
Im Jubiläumsjahr gleich  
Mitglied werden!



Folgen Sie uns auch  
auf LinkedIn!



# 2003



# 2023

## Sechs Fragen an unser langjähriges Vorstandsmitglied Dr. Klaus Kaplaner (Abschlussjahr 1981)



Auftaktveranstaltung des TOP-BWL Programms 2005 mit Professor Dietmar Harhoff, Professor Franz Waldenberger, Dr. Klaus Kaplaner (v.l.n.r.).

### → Wie sind Sie zu dem Netzwerk gekommen?

Vor 20 Jahren fand das erste große BWL-Alumini-Treffen statt. Ich erinnere mich noch, wie wir alle begeistert in der großen Aula der Veranstaltung folgten, die alten Professoren wiedersahen und danach mit unseren ehemals Mitstudierenden das Hauptgebäude und die Innenhöfe in ausgelassener Sommerfeststimmung erlebt haben. Professor Harhoff warb damals aktiv um die Zusammenarbeit der „Ehemaligen“ mit der Uni im Rahmen des Alumni-Vereins und natürlich auch um entsprechendes Fundraising.

Ich war damals Geschäftsführer einer BMW Group Gesellschaft und sprach Professor Harhoff nach der Veranstaltung darauf an. Wir trafen uns kurz danach zu einem langen Gespräch, in dem wir Ideen austauschten, was den Alumni-Verein jeweils für persönliche Mitglieder und für Firmenmitglieder attraktiv machen könnte und welcher gegenseitige Nutzen daraus entstehen könnte. Im Laufe des Gesprächs kam es dann auch zu meiner Vorstandschaft bzw. erst einmal zur Kandidatur für eine solche.

### Was waren die Aufgaben am Anfang?

Heute ist der LMU Management Alumni ein konsolidiertes Netzwerk in der Rechtsform eines Vereins. Am Anfang ging es dagegen

um Grundsätzliches wie die Aufgabenstellung des Vereins, was bieten wir den Mitgliedern als Gegenwert für ihre Beiträge und in welcher Form können wir der Fakultät und den Studierenden Gutes zukommen lassen? Insofern waren die Anfangsjahre ein laufendes Experimentieren und die Suche nach sinnvollen Formaten. Dabei entstanden neben den Veranstaltungsreihen die Förderung von räumlichen Ausstattungen im Seminargebäude, Zuschüsse zu Forschungsreisen, Deutschlandstipendien und vieles mehr. Das Dauerthema allerdings war und ist: Wie wollen wir das große Homecoming-Event gestalten und soll hier der inhaltliche oder der gesellige Anteil überwiegen? Hier hat das Experimentieren zu einer bunten Reihe von Veranstaltungen geführt, die jede ihren eigenen Charakter hatte.

Ja, und dann gab es in der Tat auch Aufgaben, die uns überraschend trafen, wie das Vereins- und Steuerrecht und die steuerrechtliche Unterscheidung von ideellem und wirtschaftlichem Bereich. Gut, wenn man dafür Fachleute an der eigenen Fakultät hat!

### Welches Erlebnis bleibt Ihnen in Erinnerung?

Das sind viele, wenn ich so zurückdenke. Als erstes würde ich die Wandlung der Fa-

kultät und der Studiengänge von Diplom auf Bachelor und Master nennen, begleitet vom Wandel der Lehrstühle und Institute hin zu Departments und Cluster. Ich denke, es ging nicht nur mir so mit dem Versuch des Übersetzens in die alten Strukturen und dem Wiederfinden der eigenen Studienschwerpunkte. Anfangs waren da noch die eigenen Professor:innen aktiv, das war dabei hilfreich. Später kamen jüngere Professor:innen und mit ihnen neue, interessante Themen und Studienschwerpunkte hinzu. Irgendwann stellt man ganz nebenbei fest, dass die Profs jetzt jünger sind als unsereins ... und fragt sich spätestens ab diesem Zeitpunkt, ob man jetzt alt ist.

Auch der Umgang der Professor:innen untereinander hat sich gewandelt und erscheint sehr viel lockerer als seinerzeit, was meinen ehemaligen Professor zu der Aussage „Stellen Sie sich vor, die duzen sich alle“ motivierte.

### Worauf sind Sie stolz? Was hat Ihnen an dem Engagement besonders gefallen?

Besonders stolz bin ich, dass aus meinem anfänglichen Austausch mit Professor Harhoff das Top-BWL-Programm hervorging und sich zum Dauerbrenner von LMU Management Alumni entwickelte. Es ist eines der Formate, die ganz im Sinne des gegenseitigen Nutzens von Alumni in Führungspositionen und aktuell Studierenden steht. Studierenden mit Top-Studienleistungen wird durch das Programm schon während des Studiums der Zugang zu Unternehmen geöfnet, in denen sie Möglichkeiten zu Werkstudententätigkeiten, empirischen Studienarbeiten und Mentorship erfahren. Den Unternehmen wiederum entsteht die Möglichkeit, frühzeitig potenzielle Top-Bewerber „on the job“ kennenzulernen und für sich zu begeistern. Eine Win-win Situation.

### Warum sollte man jetzt Mitglied werden?

Dafür gibt es viele Gründe und das Gute ist, jeder kann sich seine Schwerpunkte selbst setzen.

Da ist der Netzwerk- und Community-Gedanke. Ehemalige Studierende des gleichen Jahrgangs wiederzutreffen und sich bei den „Homecomings“ auszutauschen. Dabei in die Uni zu gehen und zu beobachten, was



Einweihung der mitfinanzierten Küche bei den Seminarräumen (Ludwigstr. 28/RG). Professor Franz Waldenberger, Dr. Bettina Wachtel, Professor Arnold Picot (†), Dr. Klaus Kaplaner, Professor (em.) Manuel René Theisen, Peter Kober (v.l.n.r.).

sich verändert hat und was gleichgeblieben ist, sich nach wie vor, ein Teil davon zu fühlen, ist sicher ein weiterer.

Auch ein guter Grund ist der Zugang zu aktuellen Studien- und Forschungsschwerpunkten sowie der Transfer in das eigene Berufsleben. Immer wieder interessant ist dabei der fachliche Austausch im Rahmen der Vortragsreihen, die LMU Management Alumni veranstaltet. Hier können beide Seiten – die Uni und die Alumni – voneinander profitieren und sich inspirieren. Schließlich ist unsere BWL eine Realwissenschaft und jeder Alumnus auch irgendwann einmal Teil des Erkenntnisobjekts. Es wird immer davon gesprochen, der Alma Mater etwas zurückzugeben. Hier wird eine Plattform dafür geboten. Das sollte auch die Motivation für die Studierenden sein, frühzeitig Mitglied zu werden und es natürlich über das Studienende hinaus auch zu bleiben.

### Was wünschen Sie dem Netzwerk?

Ich sprach anfangs von dem Alumni-Verein als ein konsolidiertes Netzwerk. Der Verein hat seine Existenzberechtigung gefunden und vielfältig unter Beweis gestellt. Während der letzten 20 Jahre haben wir festgestellt, was sich bewährt und was eher nicht. Daraus hat sich LMU Management Alumni entwickelt, wie wir es heute kennen. Was ich dem Netzwerk weiter wünsche? Dass es auch in Zukunft ein Forum des Austausches zwischen den Generationen von BWLern, eine Plattform für anregende „first-hand“ Transfers zwischen Wissenschaft und Praxis, eine gerne angenommene Möglichkeit des „homecomings“ an die Uni ist und dass es vor allem – wie bisher auch – sich auf Basis des Erreichten immer wieder neu erfindet und somit auf lange Zeit seine Existenzberechtigung hat. ///

Das Interview führte Bettina Wachtel



Professor Thorsten Sellhorn

» „Alumni-Netzwerke florieren, wenn Fakultäten eine starke Bindung zu ihren Studierenden aufbauen, wenn Absolvent:innen gern an ihre Studienzzeit zurückdenken, wenn Ehemalige das Bedürfnis haben, etwas zurückzugeben – und wenn ein engagiertes Team spannende Aktivitäten organisiert. Die Erfolgsgeschichte der LMU Management Alumni zeigt, dass diese Faktoren an unserer Fakultät zusammenkommen – so entsteht etwas Magisches.“

Professor Thorsten Sellhorn,  
Alumnibeauftragter der LMU Munich  
School of Management

» „Ich habe bereits als Studierender das LMU Management Alumni Netzwerk als sehr wertvoll empfunden. Neben der theoretischen Ausbildung im Studium bot mir das Alumni-Netzwerk Gelegenheit, einen Einblick in die unterschiedlichsten Branchen und Bereiche zu erhalten und so mögliche Berufsperspektiven zu entwickeln. Es stand daher für mich außer Frage, die Geschäftsführung des Alumni-Netzwerks während der Elternzeit von Frau Wachtel zu übernehmen. Das Netzwerk lebt von den Alumni der betriebswirtschaftlichen Fakultät, die in den unterschiedlichsten Bereichen und Positionen maßgebend zur Angebotsvielfalt des Netzwerks und den Wert des Netzwerks für die Studierenden beitragen. Ich werde meine Zeit beim Alumni-Netzwerk in bester Erinnerung behalten und wünsche dem Netzwerk für die Zukunft, dass es ihm weiterhin gelingt, maßgebend zum Wissenschafts-Praxis-Transfer beizutragen.“

Dr. Stefan Neuss, Alumnus,  
Diözese Passau



## SOM SOM but different

Die neue Webseite der LMU Munich School of Management



[www.som.lmu.de](http://www.som.lmu.de)

Folgen Sie uns auch auf LinkedIn:  
<https://de.linkedin.com/company/lmu-munich-school-of-management>



Website



LinkedIn

→ Im Rahmen des Corporate Identity Prozesses erhielt die LMU Munich School of Management nun eine neue Webseite.

Die neugestaltete Webseite spielt eine zentrale Rolle im Corporate Design der Fakultät. Sie spiegelt das Corporate Design der LMU wider und bildet die aktuellen Informationen über die Fakultät, die Lehre und Forschung sowie das visuelle Erscheinungsbild der Fakultät und seiner Institute ab. Die Webseite soll die Identität, Werte und Botschaften auf neue und strukturierte Weise den Interessierten vermitteln.

» **„Die neue Webseite ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Designs und trägt dazu bei, unser Markenimage weiter auszubauen. Sie ist ein verlässlicher Bestandteil unserer visuellen Kommunikation“**, sagt Silke Hallström, Projektleiterin der Umsetzung.

Die LMU ist mit einem neuen Webauftritt bereits vor einem Jahr gestartet und hat im Zuge dessen die Neugestaltung der Fakultätswebseiten mitgedacht. Das Design wurde in Modulform von der LMU erstellt und in einer Pilotphase, in der die LMU Munich School of Management mit drei weiteren Fakultäten teilnahm, umgesetzt und laufend für die Webauftritte weiterer Fakultäten angepasst.

### Seit Anfang des Jahres ist die neue Fakultäts-Webseite online

SOM ist die technische Abkürzung für *School of Management*. Unter der neuen, kurzen und prägnanten URL [www.som.lmu.de](http://www.som.lmu.de) präsentiert sich die LMU Munich School of Management weltweit. „Nicht nur die Adresse hat sich verkürzt, auch der Inhalt. Alles ist kompakter, zeitgemäß und aktueller geworden“, freut sich Marco von Baal, Geschäftsführer der Fakultät.

Möglich wurde die Erstellung durch eine enge Zusammenarbeit zwischen Timo Thoennissen, Leiter der Fakultäts-IT, Silke Hallström, Projektleiterin der Umsetzung und der LMU IT. „Wir haben das Projekt stetig begleitet. Bei jeder technischen IT-Frage konnten wir unterstützen oder es in direkter Abstimmung mit dem IT-Referat der LMU besprechen. Das hat enorm zu der schnellen technischen Umsetzung beigetragen“, sagt Timo Thoennissen, Leiter der IT SOM.

Geplant und umgesetzt wurde das Projekt von Silke Hallström, die bereits im Vorfeld Webseiten für Public Governance-Kunden realisiert hat. „Dieses Projekt ist ein ganz Besonderes, da es unendlich zu sein scheint“, lacht Silke Hallström. „Zuerst wurde die Webseite geplant und in vielen Sitzungen mit der IT und Kommunikation der LMU besprochen und diskutiert, bevor es in die Umsetzung ging. Unsere Webseite ist nie fertig, da sie immer aktuell ist. Und nach der Fakultät folgt die Umsetzung aller 26 Institute und Professuren mit ihren jeweils eigenständigen Seiten.“

Aufgesetzt ist dieses Projekt mit regelmäßigen Schulungen, einem eigenen Informationsbereich und wöchentlichen Hands-on-Meetings für die Umsetzungsbeauftragten der Institute. „Wir kommen gut voran und die meisten Institute haben einen Umsetzungsplan und können erste Ergebnisse vorweisen“, sagt Silke Hallström, „die ersten Institute sind mit ihren neuen Auftritten online und ich denke, zum Start des Wintersemesters werden es die meisten sein.“

Das Logo und das Farbschema sind ein großes Wiedererkennungsmerkmal der Fakultät, um visuelle Kontinuität zu schaffen. Alle Webseiten der Institute sind durch die einheitliche Darstellung klar erkennbar. Die gewählten Schriftarten und die Typografie sind die der LMU. „Wir sind mit unserer Fakultät ein stolzer Teil der LMU und das zeigt sich eindeutig im Designaufbau, der Tonalität und der konsistenten Struktur, die

unser Corporate Design widerspiegelt“, meint Martin Spann, Dekan der Fakultät. „Dadurch bieten wir allen Interessierten aktuelle Informationen mit Wiedererkennungswert.“

### SOM-thing Special

Was die neue Fakultätsseite ihren Benutzenden bietet? Eine Vielzahl von Informationen und News, zu finden über die Schnellnavigation in die Rubriken Fakultät, Studium und Forschung.

Über die **Startseite** gelangt der Besuchende in alle wichtigen Rubriken. Zudem gibt sie einen Überblick über die neuesten Nachrichten der Fakultät und anstehende Events, die von der Fakultät organisiert oder unterstützt werden. Ein Fakultätsprofil mit Zahlen und Imagefilm informieren kompakt, dazu finden sich hier die Rankings und die Mediaseite sowie Informationen über das Netzwerk LMU Management Alumni der Fakultät und den neuesten Stellenangeboten der Fakultät und ihrer Institute.

Die Rubrik **Fakultät** bietet einen Überblick über die Profile und Biografien der Fakultätsmitglieder einschließlich ihrer Fachgebiete, Forschungsinteressen, Veröffentlichungen und Hintergründe. Weiterhin findet man hier die zentralen Einrichtungen, die Informationen zum Dekanat und der Geschäftsstelle sowie Informationen über den Aufbau der LMU Munich School of Management.

Für Studierende ist die Rubrik **Studium** die Wichtigste mit Informationen zur Studienfachberatung, zentralen Einrichtungen, Praktikums- und Austauschprogrammen, Finanzierungsmöglichkeiten und anderen unterstützenden Diensten. Des Weiteren finden hier potenzielle Studierende und Studienbeginnende wichtige Informationen wie die angebotenen Studiengänge und Programme. Hier werden Details zu den Studieninhalten, Zulassungsvoraussetzungen, Studiengebühren, Studiendauer und möglichen Abschlüssen bereitgestellt.

Die Rubrik **Forschung** informiert über die Cluster unserer Fakultät sowie die Forschungsfelder und Forschungsprojekte der jeweiligen Institute und Professuren. Dies umfasst Auszeichnungen und Nachwuchsförderung sowie andere relevante Informationen zur Forschungstätigkeit.

### SOM Advantages

Die neue Webseite der Fakultät bietet mit Information und Transparenz eine Vielzahl von Vorteilen. Überall und zu jeder Zeit ermöglicht sie es Studierenden, Forschenden und Interessierten den Zugriff auf Informationen, Verlinkungen und wichtige Ressourcen. Durch die Integration von Kontaktformularen, E-Mail-Adressen und sozialen Medien können Besuchende direkt mit der richtigen Ansprechperson kommunizieren. Durch die Webseite ist eine weitere Plattform geschaffen, auf der sich die LMU Munich School of Management präsentiert und vernetzt. //

Silke Hallström

## Wir legen Wert auf Nachhaltigkeit! Sie auch?

Sie möchten mithelfen, Papier zu sparen und die Umwelt zu schonen? Dann füllen Sie gerne unser Formular aus, dass das Fakultätsmagazin „Insights“ nicht mehr per Post zugeschickt wird, sondern nur noch der Link zum Flowpaper per E-Mail an Sie gesendet wird.



Abmeldung Druckversion Fakultätsmagazin:

<https://www.mercator.bwl.uni-muenchen.de/kurse/alumni-magazin>





## Herzlich willkommen, Professor Ali Aslan Gümüsay!

→ Lieber Herr Professor Gümüsay, schön, dass Sie dem Ruf unserer Fakultät gefolgt sind und zum 1. Januar 2023 die „Professur für Innovation, Entrepreneurship & Nachhaltigkeit“ in unserem Cluster „Marketing & Innovation Management“ und am „Innovation & Entrepreneurship Center (IEC)“ übernommen haben. Wie war der Start in München für Sie?

Pragmatisch, praktisch, gut. Die Fakultät, das Cluster und das IEC haben mich herzlich willkommen geheißen und ich habe viele schöne Gespräche mit klugen Menschen genossen, die etwas bewegen wollen. Die Vorfreude ist der Freude gewichen.

Welche Inhalte und Themen verbergen sich hinter Ihrer „Professur für Innovation, Entrepreneurship & Nachhaltigkeit“?

Es ist ein Potpourri, das sich insbesondere aus vier Fragen speist: Wie schaffen Organisationen Einheit in Vielfalt? Wie können neue Formen des Organisierens große gesellschaftliche Herausforderungen bewältigen? Wie prägt die Digitalisierung Organisationen? Und: Wie können wir Zukünfte wissenschaftlich analysieren, bevor sie aufgetreten sind?

Welche Forschungsprojekte an der LMU Munich School of Management oder auch am Innovation & Entrepreneurship Center (IEC) bearbeiten Sie gerade? Wie gestaltet sich hier die „Aufgabenteilung“?

Unter anderem arbeite ich an einem Projekt zu Wirkungsmessungs- und Bewer-

tungspotenzialen sozialer Innovationen mit Amyn Vogel, einem zu Impact Unternehmertum Lehre mit Barbara Wolf und einem zu Unternehmertum in Mali mit Esther Salvi. Auch wenn es keine one-size-fits-all Aufgabenteilung gibt, sind in diesen Fällen die genannten Postdoktorand:innen in der Projektleitung. Darüber hinaus beschäftigt uns am IEC, wie wir Impact Entrepreneurship in Forschung, Lehre und Transfer skalieren können.

Ihre Professur passt ja sehr gut zu unserem Querschnittsthema „Legitimacy & Responsibility“. Welche Schwerpunkte setzen Sie hier und wie könnte man dieses Thema noch stärker in die Lehre und Forschung der LMU Munich School of Management verankern? Nachhaltigkeit und Digitalisierung sind die Querschnittsthemen unserer Zeit! Es geht einerseits um die Symbiose aus ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit und andererseits um eine verantwortungsvolle digitale Transformation. Für die Lehre entwickeln wir gerade ein interdisziplinäres, fakultätsübergreifendes, digitales Curriculum zu Impact Unternehmertum, insbesondere mit Jelena Spanjol, Esther Salvi, Kira Brinkmann und Viktoria Unger. In der Forschung ist gerade ein Artikel bei Organisation Studies mit dem Titel „Management Scholars of the World, Unite!“ erschienen, der sich mit Fragen der Verantwortung von Wissenschaftler:innen beschäftigt und wie wir uns angesichts gesellschaftlicher Herausforderungen noch anders organisieren können. Und am IEC verstehen wir Unternehmertum immer mit Bezug zur gesellschaftlichen Verantwortung.

Vor Ihrem Ruf nach München waren Sie am Alexander von Humboldt Institut für Internet & Gesellschaft als Forschungsgruppenleiter für Innovation, Entrepreneurship & Gesellschaft tätig. Gab es hier besonders spannende Forschungsprojekte oder Forschungsergebnisse, die Ihnen spontan einfallen?

Das sogenannte HIIG lebt wie das IEC die Symbiose aus exzellenter Forschung und gesellschaftlichem Wirken. Lassen Sie mich zwei Projekte hervorheben. Eines beschäftigt sich mit der KI und der Zukunft der Arbeit. Ein Artikel zu KI und Führung erscheint Ende 2023. Ein weiterer zu KI und der Zukunft der Arbeitsrepräsentation ist in Bearbeitung. Erscheinungsdatum – wissenschaftlich üblich – ungewiss ... Ein anderes Projekt beschäftigte sich mit Fragen der Nachhaltigkeit und Digitalisierung im glo-

balen Süden von Indonesien über Ghana bis hin zu Mexiko. Hier haben wir kritisch die Rolle von uns Wissenschaftler:innen im globalen Norden reflektiert und waren vor allem Plattform für Akteure aus den jeweiligen Regionen, in denen wir Studien in Auftrag gegeben, Podcasts durchgeführt und Multi-Stakeholder-Dialoge organisiert haben.

Welche Lehrveranstaltungen haben Sie an der LMU Munich School of Management bereits gehalten? Wie waren Ihre ersten Erfahrungen mit Münchner Studierenden, vielleicht auch im Vergleich mit anderen Universitäten, an denen Sie schon gelehrt haben? Zusammen mit Tobias Kretschmer und Jelena Spanjol habe ich eine Vorlesung zu Innovationen und Märkten mit dem Fokus auf soziale Innovationen und der Rolle von Institutionen für Innovationen gehalten. Ein Seminar hatte das Thema Impact Unternehmertum. Bisher hatte ich nur gute Erfahrungen – die Studierenden sind professionell, unternehmerisch, intelligent, sodass die Lehre Spaß macht und lehrreich ist.

Welche Rolle spielen für Sie Praxisprojekte? Ich glaube an eine Symbiose aus bzw. Wechselwirkung von Theorie und Praxis. Daher spielen Praxisprojekte in Forschung, Lehre und Transfer eine wesentliche Rolle, in denen wir insbesondere mit Unternehmer:innen und Unternehmen zusammenarbeiten. Ich sehe meine Aufgabe hier auch als Vermittler im Ökosystem.

Was inspiriert Sie für Ihre tägliche Arbeit? Wissenschaft ist ein Privileg, sich die Fragen, die man bearbeiten möchte, selbst auszusuchen; und sie dann so vielfältig in Lehre, Forschung und Transfer anzugehen. Inspiration steckt in den Themen, in der Möglichkeit jeden Tag Neues zu lernen, und natürlich in den Menschen, mit denen man diesen Pfad beschreiten darf.

Wenn Sie nicht lehren oder forschen – was machen Sie gerne in Ihrer Freizeit?

Leidenschaftlich Kaffee und Tee trinken. Wandern mit der Familie als Nordlicht eher auf Bergchen denn Bergen. Und Karate ganzheitlich für Hand, Kopf und Herz trainieren.

Was möchten Sie unseren Studierenden mit auf den Weg geben?

Vielleicht eine Buchempfehlung? „Sprache und Sein“ von meiner Frau. Ein Genuss der Sprache – und fürs Sein. //

Das Interview führte Rahild Neuburger

## LMU Management Alumni: Rückblick zum Wintersemester 2022/23 und Sommersemester 2023

→ Auch zum Wintersemester 2022/23 durften wir wieder knapp 600 neue Studierende im Bachelor sowie ca. 150 Studierende im Master an der LMU Munich School of Management begrüßen. Wie jedes Jahr erhielten die „Erstis“ unsere Alumni-Taschen mit allerhand Informationen und verschiedensten Goodies von uns und unseren Partnern.

Während die einen kommen, werden die anderen bereits verabschiedet. So war die erste Veranstaltung des Wintersemesters 2022/23 die Akademische Abschlussfeier am 16. November 2022. Hierzu durften wir zur feierlichen Verabschiedung in der Aula und zum anschließenden Umtrunk fast 600 Teilnehmende begrüßen.

Eine Woche später konnten wir dann den neuen Kolleginnen und Kollegen der Fakultät, beim Onboarding-Programm SOM. WELCOME.COFFEE, die Leistungen des Alumni-Netzwerkes vorstellen. Es ist uns sehr wichtig, dass alle Mitarbeitenden der LMU Munich School of Management unser Netzwerk kennen und wissen, welche Services wir anbieten.

So sind z.B. die Career-Services ein Teil des Angebots des LMU Management Alumni. Diese bieten wir in Zusammenarbeit mit dem Marketing- Recruiting- & Career-Center der Fakultät an. In diesem Rahmen geben wir unseren Studierenden so oft wie möglich die Gelegenheit, spannende Unternehmen kennenzulernen. Im vergangenen Wintersemester z.B. bei den Kamingsgesprächen mit EY-Parthenon, Accenture, der Aurelius Group und Scalable Capital.



Alumni-Symposium 2022

Das Alumni-Management hat aber nicht nur Angebote für Studierende, sondern natürlich auch für unsere Alumni sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LMU Munich School of Management. Alle diese Zielgruppen haben wir zu unserem Alumni-Symposium im Dezember eingeladen.

Hierzu konnten wir auch dieses Mal wieder hochkarätige Speaker für unser Panel gewinnen. Zum Thema „Vom New Normal zum „No Normal“? Die BWL in einer fragilen Welt“, sprachen Vertreterinnen und Vertreter unserer Cluster und gaben Einblicke in die aktuelle Forschung in Bezug auf das genannte Thema. Anschließend sprach Ernst Rauch, Chief Climate and Geo Scientist bei der Munich Re, über den Zusammenhang zwischen Klimawandel und globaler Wirtschaft. Die dabei präsentierten Zahlen in Milliardenhöhe machten die Risiken des Klimawandels mehr als deutlich. Die nächste Rednerin war Dr. Elisabeth Denison, Chief People Officer bei Deloitte. Sie beleuchtete das Thema des Wandels aus der Arbeitgebersicht. Frau Denison stellte interessante Fakten zum Arbeitsmarkt vor und mit welchen Herausforderungen die Arbeitgeber, aber auch die Beschäftigten in Zukunft umgehen werden müssen. Dr. Nicolas Peter, Chief Financial Officer der BWM Group sprach danach stellvertretend für den industriellen Sektor.



Er erläuterte den Transformationsprozess, in dem sich die Automobilindustrie aktuell befindet – hin zur elektrischen und digitalen Mobilität.

Nach diesen interessanten und informativen Vorträgen und der anschließenden lebhaften Diskussion konnten sich die über 300 Teilnehmenden beim Get-together, bei Fingerfood, am Glühweinstand oder mit anderen Getränken sowie beim Tischfußballspiel entspannen, sich unterhalten und ihre Netzwerke erweitern.

Für das Alumni-Team gab es allerdings nicht viel Zeit zur Entspannung. Am Montag nach dem großen Event, fand gleich die 1. TOP-BWL-Kontaktveranstaltung des Semesters statt. Das



Verteilung der Alumni-Taschen an die „Erstis“; Alumni-Insights-Dinner; Career Day (v.l.n.r.)

TOP-BWL-Programm, bei dem sich hochkarätige Unternehmen mit den besten 10 % der Studierenden im Bachelor ab dem 3. Semester vernetzen können, ist ein Angebot, das seit vielen Jahren sowohl von den Unternehmen als von den Studierenden stark nachgefragt wird.

» **„Neben der so wichtigen Verzahnung von Theorie und Praxis, schätzen wir am TOP-BWL-Programm besonders die Möglichkeit, bereits frühzeitig mit den besten Studierenden aus dem Fachbereich in Kontakt zu treten. Bei den Events ist der persönliche Austausch mit den Studierenden immer sehr bereichernd für uns. Ganz besonders, wenn wir im Rahmen von Workshops einen Einblick in den P7S1-Kosmos geben dürfen und im Gegenzug einen ganz frischen Blick auf diverse Themen erfahren.“**

Michaela Schießl, Senior Manager Talent Acquisition & Employee Experience, ProSiebenSat1 Media SE

Nach der Weihnachtspause durften wir am 17. Januar 2023 Dr. Verena Jäger, Head of Equity Valuation & Investment Controlling bei der Allianz Capital Partners beim **Alumni-Dialog** mit Professor Thorsten Sellhorn, Professor für Rechnungswesen und Wirtschaftsprüfung, begrüßen. Thema dieses Abends war: „Energiewende aus Sicht Institutioneller Investoren – Risikoadjustierte Bewertung von Investitionen in erneuerbare Energien und Infrastrukturprojekte“. Im Fokus dieses Fachvortrages stand das Engagement der Allianz Capital Partners als „Global Investor“ in erneuerbare Energien.

In derselben Woche fand auch die 2. TOP-BWL-Kontaktveranstaltung und damit die letzte Veranstaltung dieses Semesters für unsere Studierenden statt.

Das Wintersemester schließlich beendet haben wir dann jedoch mit einer ganz speziellen Veranstaltung. Im März luden Dr. Alexis Eisenhofer und der LMU Management Alumni e.V. alle Alumni, die ihr Examen vor 25 Jahren erfolgreich bestanden haben, zu einer Jubiläumsfeier in das Franziskaner in der Residenzstraße ein. Ein sehr schöner Abend, der dazu einlud, in Erinnerungen zu schwelgen.

Zu Beginn des Sommersemesters 2023, konnten wir unseren Ehemaligen gleich wieder ein besonderes Event bieten, den **Alumni-Workshop** „Fit for ESG – Zukunftsfähiges Wirtschaften – ESG als Treiber für nachhaltiges Management“. Oliver Messner ist Inhaber und Geschäftsführer der S3 Consulting Messner. An diesem Abend war er aber vor allem in seiner Funktion als MIT-Klimabotschafter gekommen. Bei dem Workshop konnten die Teilnehmenden u.a. an den verschiedenen Stellschrauben des „EN-ROADS Climate Solutions Simulator“ drehen und ihre Einschätzung hinsichtlich der Änderung im CO<sub>2</sub>-Ausstoß überprüfen.

Am nächsten Tag, dem 27. April 2023, trafen wir dann auf unsere Alumni in virtueller Umgebung, bei den **„Virtual Alumni-Insights“**. Bei diesem Format, welches wir in Zusammenarbeit mit Wasti durchführen, werden Alumni und Studierende zuvor nach ihren Interessen und Fachrichtungen gematcht. In Kleingruppen oder Einzelgesprächen können diese sich dann austauschen. Die Studierenden erhalten wertvolle Tipps und Tricks für ihre Karriereplanung und die Alumni erfahren, was die zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umtreibt.

» **„Es war eine richtig schöne, kurzweilige Veranstaltung, mit inspirierenden Gesprächen. So soll Austausch funktionieren – herzlichen Dank, dass ich dabei sein durfte!“**

Teilnehmerin Alumni-Insights

Bevor wir dann im Sommersemester mit den TOP-BWL-Kontaktveranstaltungen begannen, wollten wir den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, sich im Vorfeld untereinander kennenzulernen. Aus diesem Grunde haben wir den **TOP-BWL-Stammtisch** ins Leben gerufen. So konnten sich die Studierenden an diesem Abend in lockerer Atmosphäre, in der Max-Emanuel-Brauerei austauschen und gut vorbereitet in die 1. TOP-BWL-Kontaktveranstaltung des Semesters am 16. Mai starten.

Und ein Event folgt dem anderen, daher war das gesamte LMU Management Alumni Team gleich am nächsten Tag wieder am Start bei der Akademischen Abschlussfeier. Die feierliche Verabschiedung ist jedes Mal ein Highlight für die Absolventinnen und Absolventen und ihre Familien.



„25 Jahren Examen“ – Jubiläumsfeier im Franziskaner; Exkursion zur Bayerischen Staatsoper; Alumni-Dialog mit Dr. Verena Jäger und Professor Thorsten Sellhorn (v.o.n.u.)

Knapp einen Monat später, am 16. Juni, durften wir dann wieder hochkarätige Unternehmen bei uns in der Ludwigstraße begrüßen. Der **Career Day** bietet allen Studierenden der LMU Munich School of Management die Möglichkeit, in ausgewählten Workshops typische Cases von Unternehmen kennenzulernen. Auch bei dieser Veranstaltung geben wir allen Teilnehmenden die Möglichkeit, sich untereinander zu vernetzen und im Anschluss an die Workshop-Arbeit informell mehr über die Unternehmen und ihre Mitarbeitenden zu erfahren. So klang der Abend bei angenehmen Temperaturen, Getränken und Snacks im Innenhof aus.

» **„Ich wollte mich bei Ihnen allen bedanken für die Möglichkeit der Teilnahme und dieses Format. Ich habe hier zum ersten Mal daran teilgenommen und bin begeistert! Danke auch für die Organisation!“**

Teilnehmer Career Day



In der darauffolgenden Woche lud unser Partner, die Allianz Investment Management SE die Teilnehmenden des TOP-BWL-Programms zu einem exklusiven Workshop mit Dinner ein. Sicher eine einzigartige Gelegenheit, Einblicke in die aktuellen ESG-Herausforderungen bei einem der größten europäischen, institutionellen Investoren zu bekommen.

Und am 22. Juni gab es schon wieder eine Premiere, das **Alumni-Insights-Dinner**. Unter dem Motto „4 Gänge, 4 Gründer“ trafen sich Alumni und Studierende im Hofbräuhaus zum intensiven Austausch. Bei diesem Konzept nehmen die Studierenden in einer kleinen Gruppe zu jedem Gang an einem der Gründertische Platz. Nach jedem Gang wird dann gewechselt, sodass alle Teilnehmenden die Möglichkeit hatten, von den Erfahrungen aller zu profitieren.

Ende Juni fand dann die 2. TOP-BWL-Kontaktveranstaltung und damit die letzte Veranstaltung vor Ort für unsere Studierenden in diesem Semester statt.

Zum Abschluss des Semesters gab es dann noch ein ganz besonderes Highlight. Wir durften mit unseren Mitgliedern einen Blick hinter die Kulissen der Bayerischen Staatsoper werfen. Faszinierende (Ein)blicke, die man sonst nicht bekommt, z.B. den Blick von der Königsloge. Und spannende Hintergrund- und Insiderinformationen zum Nationaltheater. Beim anschließenden Ausklang im Franziskaner wurde noch viel über diese tolle Exkursion gesprochen.

Die vergangenen beiden Semester waren also wieder voller spannender Events. Wir durften viele interessante Persönlichkeiten im Rahmen des LMU Management Alumni begrüßen. Es gab reichlich Informationen zu den unterschiedlichsten Themen und Insights in viele Branchen und Unternehmen. Dazu fand ein reger Austausch zwischen den Studierenden und unseren Alumni statt.

Genau dafür steht unser Netzwerk und wir danken allen Teilnehmenden sowie allen unseren Mitgliedern, Fördernden und Unterstützenden für ihr Engagement. Wir freuen uns auf viele weitere Veranstaltungen und tolle Gespräche mit ihnen. ///

Silke Heckmann

## 25 Jahre CDTM – Rückblick und Chancen – Ein Interview mit Michael Fröhlich

→ Lieber Michael, es freut mich sehr, heute mit Dir zu sprechen! Das CDTM feiert 2023 sein 25-jähriges Jubiläum und kaum ein anderer kann die Erfolgsgeschichte so gut anhand von Zahlen erzählen wie Du. Doch lass uns zunächst auf Deine persönliche CDTM-Geschichte zurückblicken. Wie bist Du erstmals mit dem CDTM in Berührung gekommen?

Ich selbst habe mich 2015 für das CDTM beworben, auf Empfehlung eines Freundes, mit dem ich glücklicherweise bis heute in Kontakt stehe. Ich hatte bereits ein Inspire-and-Dine-Event besucht, aber ich hätte damals nicht für möglich gehalten, welch tiefgreifenden Einfluss das Programm auf meine Karriere und meinen Blick auf die Grenzen dessen, was ich erreichen kann, haben würde.

**Du hast nicht nur das CDTM-Curriculum in der Minimalzeit von einem Jahr durchlaufen, sondern Du bist danach auch Teil des CDTM-Management-Teams geworden. Was nimmst Du aus dieser Zeit mit?**

Ich hatte zwei Gründe, warum ich Teil des Management-Teams des CDTM werden wollte. Zum einen wollte ich etwas an die neuen Generationen zurückgeben. Zum anderen wollte ich operative Erfahrung im Management einer dynamischen Organisation sammeln. In seiner Brücken-Position zwischen den Münchner Universitäten, den Studierenden und dem Start-up-Umfeld, ist die Leitung des CDTM eine sehr spannende und vielseitige Aufgabe. So habe ich inhaltlich von Kursen zu Product Development über das operative IT-Management bis hin zur strategischen Evaluation der Expansionspläne des CDTM an andere Standorte unterschiedliche Themen verantwortet.

**Im Rahmen Deiner Promotion hast Du viele Statistiken zum Einfluss des CDTM auf seine Studierenden und die deutsche Start-up-Szene zusammengestellt. Welche Zahlen haben Dich besonders beeindruckt und welche überrascht?**

Im Rahmen meiner Promotion wollte ich den Effekt von Entrepreneurship Education Programmen an Universitäten untersuchen und natürlich war das CDTM, dessen knapp 1150 Studierende seit Einführung des Programms, mehr als 250 Start-ups gegründet

und über 6 Mrd. US-Dollar an Kapital eingeworben haben, ein guter Ausgangspunkt für diese Untersuchungen. Ein besonderer Zuwachs an erfolgreichen Gründungen zeichnet sich in den letzten 10 bis 15 Jahren ab. So wurden zwischen 2011 und 2020 4,56 Mrd. US-Dollar Funding von CDTM-assoziierten Start-ups eingesammelt, was über 10 % des gesamtdeutschen Start-up-Fundings (44,9 Mrd. US-Dollar) in diesem Zeitraum entspricht.

Eine andere spannende Zahl ist der gesellschaftliche Return on Invest, den das CDTM bringt. Das Programm kostet pro Jahr rund 1 Mio. Euro und wird teils aus öffentlichen Geldern, teils durch Forschungsk Kooperationen finanziert. Betrachtet man Alumni, die das Programm zwischen 2011 und 2020 durchliefen, so zeigt sich, dass die durch gegründete Start-ups geschaffenen Jobs in 2022 geschätzte direkte Einkommenssteuer- und Sozialversicherungseinnahmen in Höhe von rund 135 Mio. Euro generiert haben. Diese Zahl hat mich sehr beeindruckt. Insbesondere, da zu erwarten ist, dass sie schnell weiter steigen wird.

Überrascht hat mich insbesondere die Stärke des Effekts, den das CDTM auf seine einzelnen Studierenden hat. So steigt die Gründungsrate von CDTM-lern im Vergleich zu einer Kontrollgruppe aus nicht angenommenen Bewerbern von 18 % auf 36 %. Außerdem steigt die Survival Rate der gegründeten Start-ups von 59 % auf 72 %, während das durchschnittlich eingesammelte Funding pro Start-up von 2,34 Mio. US-Dollar auf 29,57 Mio. US-Dollar und die durchschnittliche Zahl der Mitarbeitenden von 13 auf 52 klettert. Man kann anhand dieser Zahlen also durchaus festhalten, dass das Programm einen spürbaren Effekt hat.

**Beeindruckend. Wie würdest Du diesen Effekt erklären?**

Man muss an dieser Stelle zwei Effekte auseinanderhalten. Einerseits suchen wir natürlich nach motivierten Studierenden, die bereits ein Interesse an Entrepreneurship haben. Andererseits stammen die genannten Zahlen aus einem Vergleich mit einer Kontrollgruppe, sodass wir sicher sein können, dass auch das Programm selbst einen großen Einfluss auf die Karrieren der Stu-



**Dr. Michael Fröhlich studierte von 2013 bis 2018 Informatik an der TU München. Er selbst durchlief das CDTM Honors-Degree-Programm als Teil der Class of Spring 2016, bevor er, nach Abschluss seines Masters, im Januar 2019 in das Management Team des CDTM zurückkehrte. In seiner Promotion beschäftigt er sich mit der Effektivität von Entrepreneurship Education-Programmen an Universitäten.**

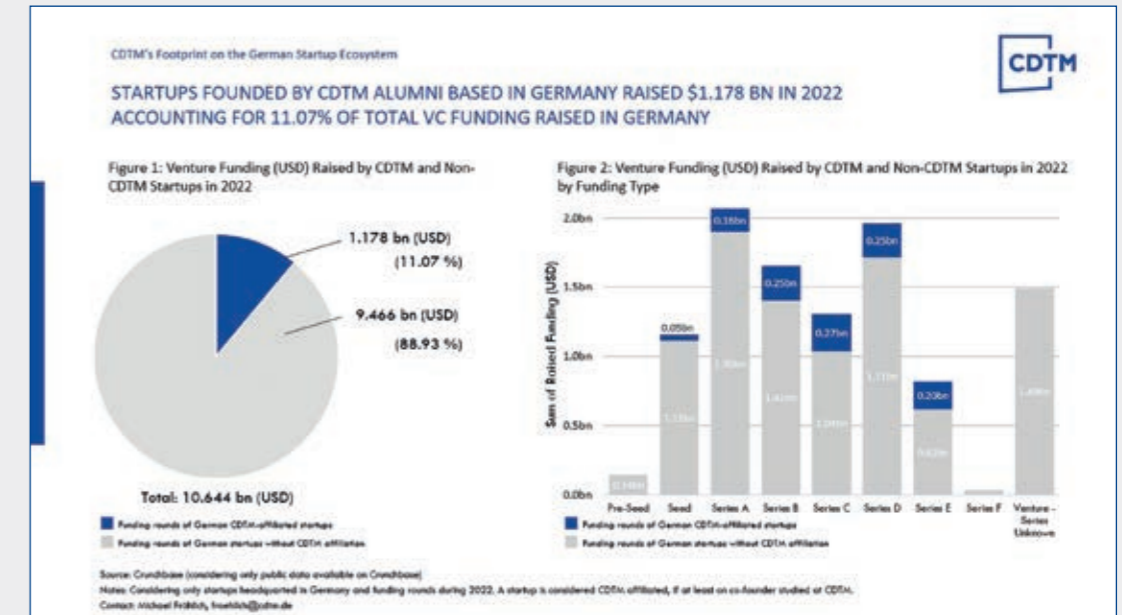


**Das Center of Digital Technology and Management (CDTM) ist eine gemeinsame Initiative der LMU München und der TU München und richtet sich an motivierte und unternehmerisch denkende Studierende aller Studiengänge. Das parallel zum Studium laufende Programm besteht aus praxisnahen Projekten mit Start-ups und Unternehmen aus der Industrie. Absolvent:innen haben mehr als 250 Unternehmen gegründet, darunter Unicorns wie TradeRepublic, Personio oder forto.**



Mehr Informationen über das CDTM unter: <https://www.cdtm.de>

Die CDTM-assoziierten Start-ups sammelten 2022 über 11 % des deutschen Venture Capitals ein.



dierenden hat. Meiner Meinung nach ist ein entscheidender Punkt die CDTM-Kultur, die es Studierenden erlaubt, über ihre Grenzen hinauszugehen, miteinander prägende Erfahrungen zu machen und Freundschaften entstehen zu lassen. Das „Center“ wird für 1 bis 2 Jahre zum zweiten Wohnzimmer der Studierenden, wo man sich zum Arbeiten trifft, aber auch zusammen Spaß hat. Spannend ist in diesem Zusammenhang auch, dass Start-ups mit zwei oder mehr CDTM-Gründenden im Durchschnitt weit aus erfolgreicher sind, als Start-ups mit nur einem/r CDTM-Gründer:in. Insofern scheinen tatsächlich die engen Beziehungen innerhalb des CDTM eine entscheidende Rolle bei dessen Erfolg zu spielen.

**Das CDTM blickt auf 25 Jahre erfolgreichen Bestehens zurück. Welche Knack- und Wendepunkte siehst Du in seiner Geschichte?**

Sowohl historisch als auch heute lebt das CDTM von der aktiven Gestaltung durch die Studierenden. So wurde durch das Einwerben der Finanzierung der ersten Stelle, durch die damaligen Studierenden Isabell Welpel und Andreas Franz, der Grundstein für das heutige CDTM gelegt. Ein weiterer wichtiger Meilenstein war sicherlich die Einführung unseres Aushängeschildes, des Honors-Degree-Programms, das 2004 durch das Elitenetzwerk Bayern akkreditiert wurde und bis heute den zentralen Bestandteil unseres Lehrangebots ausmacht. Der letzte große Meilenstein war dann der Start unseres Strategieprozesses in 2016, infolge-

dessen die Studierenden, Alumni und Professoren die Definition unserer Kernaufgabe und Werte als Organisation überarbeitet haben.

**Das CDTM ist eine große Erfolgsgeschichte. Wie geht es aus Deiner Sicht weiter, was sind die nächsten Ziele und welche Tendenzen lassen sich aus den Zahlen ablesen?**

Innerhalb des CDTM wussten wir bereits seit einigen Jahren, dass das Programm gut funktioniert. Mit den neuesten Zahlen können wir jetzt glaubwürdig belegen, dass das CDTM eines der weltweit erfolgreichsten Entrepreneurship-Education-Programme ist. Die zentrale Frage ist nun, wie wir das Angebot einer größeren Zahl an Studierende zugänglich machen können, ohne den intimen Charakter des Programms zu verlieren. Das bedeutet insbesondere ein Investment in die strategische Weiterentwicklung unseres Angebots, welche uns zu dem führenden Programm für Innovation in Europa machen soll. Konkret liegt der Fokus aktuell auf der Erschließung neuer finanzieller Mittel hier in München, der Schärfung unseres Kernprogramms gepaart mit Experimenten mit neuen Lehrformaten (z.B. dem Digital Change Maker Kurs und ImpactUp), und dem Aufbau eines zweiten Standorts in Valencia.

Grundsätzlich bin ich guter Dinge, dass sich die Erfolgsgeschichte des CDTM in Zukunft fortschreiben wird. Eine Tendenz, die sich aus den Daten der letzten Jahre ablesen lässt, macht mir dabei ganz besonders Hoffnung. Der positive Effekt, den das CDTM in

der Vergangenheit auf seine Studierenden hatte, ist mit der Größe des (Alumni-)Netzwerks kontinuierlich gewachsen. So haben sich die Gründungszahlen in den letzten Jahren exponentiell entwickelt. Da unser Netzwerk „erst“ 25 Jahre alt ist, nehme ich an, dass dieser Effekt sich noch ein paar Jahrzehnte fortsetzt und der positive Impact des CDTM weiter zunimmt.

**Vielen Dank Dir Michael für Deine Zeit und Einblicke! Möchtest Du den Studierenden noch etwas Letztes mit auf den Weg geben?**

Zunächst würde ich Studierenden raten, jede sich bietende Gelegenheit zu nutzen und sich während des Studiums in unterschiedlichen Rollen auszuprobieren. Dabei stellt das CDTM eine Möglichkeit dar, aber es gibt in München auch eine Reihe andere gute Programme und Organisationen, die vergleichbare Erfahrungen ermöglichen. Andererseits zeigen die Zahlen deutlich, dass ein großer Mehrwert während des Studiums aus den Beziehungen und Freundschaften kommt, die man schließt. Zuletzt sollte man sich, während man Erfahrungen sammelt und Bekanntschaften schließt, immer wieder fragen, worin man wirklich gut ist und was einem Spaß macht. Wenn man Antworten auf diese Fragen gefunden hat, passiert alles Weitere oft wie von selbst.

///

Das Interview führte Nathan Gruber

## The LMU Innovation & Entrepreneurship Center at a Glance

Empowering Researchers, Students, and Entrepreneurs to Positively Impact the World

→ The LMU Innovation & Entrepreneurship Center (LMU IEC) is steadfast in its mission to ignite the spark of innovation and empower aspiring entrepreneurs throughout the LMU community. In its core, the LMU IEC aims to connect and inspire excellent minds to jointly and positively impact the world. We look back at an exciting year that was filled with highlights across our diverse range of programs and initiatives. From the LMU Innovation Incubator and Impact Readiness Program to the impact-driven entrepreneurship qualification program impACTup!, our LMU IEC Certificate, and the BMBF-funded research project HolistiQ – get ready to be inspired and motivated to join us on our journey as we unlock the potential of innovation and entrepreneurship to shape the future.

### Unleashing the Transformational Power of Science with the LMU Innovation Incubator

The LMU Innovation Incubator is an intensive and immersive experience designed to provide guidance to early-stage entrepreneurs and their journey toward success. The incubator program is built on the idea that research is the backbone of innovation and the primary focus is fostering the growth and validation of research-based innovative concepts through immersive workshop formats and agile innovation methodologies. During the 8-week program, participants gain access to a wealth of resources and strategic guidance to accelerate their innovation's growth trajectory. The incubator team provides participants with pitch coaching, presentation support, and all the necessary resources to ensure you make a strong first impression on potential investors. Throughout the program, participants additionally receive individual coaching sessions from experienced startup coaches affiliated with the LMU IEC and LMU Spin-off Service, complementing the workshop experience. The final event of the program – the Demo Day – offers the opportunity for participants to network and connect with potential investors, co-founders, and potential customers or clients. Numerous alumni from the incubator program have since acquired impressive funding and exposure in the public media – expanding their brand awareness in the Munich startup scene and advancing their startup ambitions.

### Working in a Shared Office Space at Giselastraße

Another integral aspect of the LMU Innovation Incubator is the emphasis on fostering extensive networking within Munich's innovation and startup ecosystem. In pursuit of this objective, the incubator provides participants with the chance to collaborate alongside numerous other founders in a shared workspace located at Giselastraße 10. This co-working environment encourages valuable exchanges of ideas among participants, as well as opportunities to engage with scientists, investors, and industry professionals through a series of diverse events. In the past months, our co-working space has even acted as a matching platform, where founders from different startups became co-founders.

### Empowering the Innovation Journey with the LMU IEC Certificate

Innovation continues to be a driving force behind societal progress and economic growth. To equip students with the mindset, skills, and knowledge necessary to thrive in this ever-evolving world, the LMU IEC has introduced the LMU IEC Certificate, which aims to empower students from various fields of study to become impactful innovators. Many different events, such as courses, lectures, and workshops, are offered each semester: The past winter term 22/23 brought an interesting selection of workshops on topics such as storytelling, creativity, prototyping, and design thinking. This summer, lectures about the future of the healthcare system and social entrepreneurship were on the agenda. After completing the certificate program, graduates are awarded the LMU IEC Certificate and are well-positioned to excel in various fields, whether it be launching their own ventures, leading innovation within established organizations, or pursuing further studies in entrepreneurship and innovation. Since its launch in October 2021, the program has gained a lot of attention and currently, 300 students have signed up to take part in the events organized in cooperation with different experts, speakers, and companies.

### Igniting Innovation: "Starting Up" Seminar for Budding Entrepreneurs

The basis for the LMU IEC Certificate is "Starting Up: From Ideas to Successful Business", a seminar in which participants learn how to think and act like successful entrepreneurs. Students are provided with the most important tools in entrepreneurship as well as essential management knowledge and skills. Over the course of one semester, participants have to model their own business ideas in interdisciplinary teams and prepare a business plan for their startup. The seminar takes place entirely online and therefore allows participation independent of location, is open to students from all study backgrounds, and offers ECTS for many degrees. Every semester, more than 100 students from subjects such as philosophy, physics, computer science, biology, chemistry, or public relations work on their startup ideas in heterogeneous fields such as food, travel, teaching, and health. Furthermore, "Starting Up" aims to empower students to consider their idea's positive impact from the very beginning to actively contribute to a better future.

### From Awareness to Action: Embracing Impact-Oriented Strategies for a Sustainable Future

Incorporating impact-oriented strategies is becoming an increasingly critical topic for companies around the world. This is in response to the dire and worsening social challenges of our time and the urgency required to address them head-on. Not only is our prosperity threatened by poverty and inequality, but also our ecosystems are threatened by climate change and environmental destruction and devastation. In 2015, the United Nations established a politically-normative framework for sustainable development: 17 Sustainable Development Goals present measures to potentially address the grand challenges. Due to the characteristics of internationality and long-term impact, an increasing focus on



The LMU IEC team at the FirmenKontaktGespräch (FKG) career fair in Summer 2023, offering insights into the LMU IEC and our programs.

The LMU IEC team with the second cohort of the LMU Innovation Incubator at the Demo Day (final pitch event) at WERK1 in January 2023.



impact orientation is shaping investment and strategy decisions in the corporate and political landscape worldwide.

### Innovating with Purpose: The "Impact Readiness Program" at the Forefront of Entrepreneurial Impact

We understand impact as holistic value-added or destroyed. Accordingly, every organization has an impact. Therefore, the main goal of the "Impact Readiness Program" (IRP) developed at the LMU IEC is to help founders and founder teams understand and manage and scale their affect and influence on society and the environment. To increase the attractiveness of startups for investors, impact must play a central role in entrepreneurial initiatives. More specifically, this means that impact needs to be integrated and demonstrably reflected in the business model and financing of startups. Startups that are able to demonstrate their expected impact in their business model (referred to as "Startup Impact Readiness") also prove their economic, societal, and ecological sustainability. Therefore, startups with demonstrable impact readiness also exhibit increased investor readiness. The IRP has already been integrated into a variety of programs such as the LMU Innovation Incubator, the LMU IEC Certificate Program, the Center for Digital Technology Management (CDTM)'s offers, to name a few.

### LMU's Collaborative Approach to Impact-Oriented Entrepreneurship Qualification with "impACTup!"

In line with the overarching objective of the LMU IEC to cultivate impact mindsets and skillsets within LMU and extend its reach beyond, the "impACTup!" project was launched in spring 2022 with generous funding from the Bavarian Ministry of Science and the Arts. impACTup! is an impact-oriented entrepreneurship qualification program founded in a collaborative effort by the LMU Munich with the LMU IEC, the University of Augsburg, and the CDTM. This dynamic initiative aims to empower students and scientific personnel from all backgrounds and disciplines by fostering a deep holistic understanding of impact and equipping them with the necessary tools to create meaningful change. For more information on impACTup!, see page 44.

### Exploring Holistic Knowledge Transfer in German Universities via "HolistiQ"

Along with the increasing number and complexities of major societal challenges, society's demands on universities are also changing. Higher education institutions are asked to participate in addressing societal challenges by transferring their knowledge and research to society in addition to their traditional missions of research and teaching. The current understanding of knowledge transfer is strongly influenced by economics and is focused on technology transfer.



Facilitating the Demo Day of the third edition of the LMU Innovation Incubator with our incubator teams and international teams on stage at WERK1 in June 2023.



Joint LMU IEC booth with the LMU startup Teigpiloten at the Alumni Symposium 2022.

The BMBF-funded research project “HolistiQ”, which started in September 2022 at the LMU IEC, studies how public universities in Germany strategically and structurally implement knowledge transfer. The project applies a holistic view to knowledge transfer, meaning that it additionally considers processes of knowledge co-creation and different impact dimensions of knowledge transfer. Furthermore, the project accounts for the self-image and subject orientation of universities and how different actors are integrated in the process of knowledge transfer. So far, the current state of the knowledge transfer literature has been analyzed and a range of secondary data has been collected. In addition, there was an exchange with other projects in the funding line (e.g., participation in the Wissenstransfer-Talk – a talk on knowledge transfer) and knowledge transfer actors were involved in the further design of the project in the course of a round table discussion. The next steps include, among others, an in-depth analysis of secondary data as well as interviews with central knowledge transfer actors at various universities in Germany.

#### Engaging in Cross-Institutional Research Projects

Research activities at the LMU IEC are also taking place outside of Munich. Under the LMU – Cambridge partnership, scholars from diverse disciplines started to join forces in autumn 2022. From vibrant discussions at LMU Munich to captivating workshop sessions in the stunning backdrop of King’s College Cambridge, the collaboration blossomed, paving the way for joint research endeavors and the creation of a joint research agenda focused on impact entrepreneurship. For more information on this LMU – Cambridge partnership, see page 28.

Overall, the projects, programs, and workshops offered to the LMU community and the Munich startup scene are skillfully designed and crafted to ensure that the critical knowledge required to develop innovation and entrepreneurial skills are successfully transferred to students, researchers, and entrepreneurs. Our team is committed and passionate about the development of innovators and entrepreneurs and their understanding of impact-oriented innovation. By joining the LMU IEC, you become part of a vibrant community of like-minded individuals, where collaboration, innovation, and support are at the heart of everything we do. ///

LMU IEC Team



Website



LinkedIn



Instagram

Stay up-to-date and find out more about our programs, upcoming workshops, seminars, and events by following the LMU IEC via our website and social media:

Website: <https://www.iec.uni-muenchen.de/index.html>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/lmu-innovation-entrepreneurship-center/>

Instagram: <https://www.instagram.com/iec.lmu/>

# Deloitte.



## A career built around you

Du willst mehr als nur einen Job? Du willst eine Karriere, die auf dich und deine Fähigkeiten zugeschnitten ist? Du willst einfach du selbst sein? Bei Deloitte erwartet dich ein Umfeld geprägt durch Freiraum und Flexibilität. Mehr als 415.000 Kolleg:innen in über 150 Ländern stehen bei uns für Vielfalt und Innovationskraft. Gestalte die Zukunft in einem unserer Businesses Audit & Assurance, Risk Advisory, Tax & Legal, Financial Advisory oder Consulting.



Choose your impact.  
[careers.deloitte.com](https://careers.deloitte.com)

## 136 Stipendien in 10 Jahren: LMU Management Alumni fördert kontinuierlich das Deutschlandstipendium

→ Im Sommersemester 2011 wurde das Deutschlandstipendium vom Bundesministerium für Bildung und Forschung ins Leben gerufen. Dabei erhalten ausgewählte Studierende 300 Euro pro Monat für die Dauer eines Jahres, wovon die Hälfte der Summe vom Bund übernommen wird. Die andere Hälfte tragen die Förderer, Privatpersonen, Unternehmen oder auch Vereine wie der LMU Management Alumni e.V.

Dieses Stipendienprogramm ist etwas ganz Besonderes, auch was die Auswahl der Stipendiatinnen und Stipendiaten angeht. Denn es geht hierbei nicht nur um die akademischen Leistungen, sondern vor allem auch um das gesellschaftliche Engagement sowie die sozialen und persönlichen Umstände der Bewerber:innen. So engagieren sich unsere Geförderten z.B. in Wohnheimen oder wichtigen Gremien der LMU, womit das Stipendium indirekt weitaus mehr Personengruppen zugutekommt.



Wie wichtig der LMU München dieses Programm ist, zeigt sich auch immer in den wundervollen Vergabefeiern, bei denen die Fördernden die Gelegenheit haben, ihre Stipendiatinnen und Stipendiaten persönlich kennenzulernen. Diese finden an ganz besonderen Orten statt. In diesem Jahr im neugebauten Campus für Veterinärmedizin in Oberschleißheim.

Aber das ist noch nicht alles. Um die Bedeutsamkeit dieses Engagements zusätzlich zu unterstreichen, gibt es von der LMU München für die Fördernden seit diesem Jahr ein ganz besonderes Geschenk. Als Anerkennung und Dankeschön, erhalten diese eine Baumpatenschaft im Universitätswald bei Landshut – inklusive Plakette und Urkunde. Wer mochte, hatte hierfür im Mai die Möglichkeit, selbst einen Baum zu pflanzen. Diese Baumpflanzaktion, an der sich viele Fördernde sowie Stipendiaten und Stipendiatinnen beteiligt haben, spiegelt genau das wider, was das Deutschlandstipendium bedeutet: eine nachhaltige Investition in die Zukunft.



» „Im vergangenen Jahr hat mir das Deutschlandstipendium des LMU Management Alumni in vielerlei Hinsicht geholfen. Durch die Förderung konnte ich meine ehrenamtlichen Tätigkeiten noch weiter ausbauen und mich zusätzlich zu meinem Engagement in Fachschaft und Gremien auf fakultativer Ebene in zwei sehr wichtigen Gremien der LMU, dem Senat und Hochschulrat, engagieren. Dies ermöglichte es mir, alle Studierenden der LMU bestmöglich zu vertreten und meine Kompetenzen in diesem Bereich weiter auszubauen.“

Zusätzlich dazu konnte ich durch die finanzielle Unterstützung bei meinem Werkstudentenjob in einer Data Science und KI Beratung, in dem ich mich besonders für die Förderung von Frauen im Tech-Kontext engagiere, meine Arbeitsstunden reduzieren. Dadurch ergab sich die Möglichkeit, einen äußerst interessanten Tutorinnenjob an der Uni anzunehmen, ohne meine Noten in der Uni zu vernachlässigen.

Insgesamt bin ich sehr dankbar für das Deutschlandstipendium und die damit verbundenen Möglichkeiten und Erfahrungen, die ich im vergangenen Jahr sammeln konnte.“

Lisa Bartmann, Stipendiatin

Die Jahrgänge  
2012 - 2016 - 2017.



Die Jahrgänge  
2018 - 2019 -  
2021 - 2022.

Professor Jahraus mit  
Alejandra Riedmiller  
(Programmkoordinatorin  
Deutschlandstipendium)  
bei der virtuellen Vergabefei-  
er 2021.



„Wir freuen uns mit dem Alumni-Netzwerk der Fakultät für Betriebswirtschaft „LMU Management Alumni e.V.“, einen Partner der ersten Stunde als Förderer des Deutschlandstipendiums zu haben.

Der Verein hat bereits 136 Studierende mit dem Deutschlandstipendium gefördert. Durch diese Unterstützung konnten sich nicht nur viele Stipendiatinnen- und Stipendiaten intensiver ihrem Studium widmen, sondern darüber hinaus auch ihren ehrenamtlichen Tätigkeiten nachgehen oder diese sogar ausbauen. Somit fördert dieses Stipendium nicht nur den Einzelnen, sondern kommt einem weitaus größeren Kreis unserer Gesellschaft zugute.

Ich möchte mich noch einmal herzlich bei allen Mitgliedern des Vereins und Alumni-Unterstützern bedanken, denn solch ein langjähriges und kontinuierliches Engagement für Studierende der LMU ist keine Selbstverständlichkeit und deshalb umso wertvoller!“

Professor Oliver Jahraus, Vizepräsident für den Bereich Studium der LMU München



Wir als LMU Management Alumni sind sehr stolz darauf, seit Einführung des Förderprogrammes dabei zu sein – sowohl als Stipendienggeber selbst als auch bei der Akquise von Fördernden.

Als Förderer der ersten Stunde konnten wir schon 136 Stipendien vergeben und damit sehr vielen Studierenden helfen, ihr Studium erfolgreich durchzuführen und darüber hinaus einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. Um dies zu symbolisieren waren wir selbstverständlich bei dieser tollen Aktion dabei und haben unseren Baum gepflanzt.

Wir freuen uns auf die zukünftigen Ausflüge zu „unserem“ Baum, um dessen Wachstum zu beobachten. Vor allem freuen wir uns aber darauf, auch zukünftig Studierende durch das Deutschlandstipendium fördern zu können und es ihnen damit zu ermöglichen, sich noch intensiver ihrem Studium zu widmen, einen Auslandsaufenthalt durchzuführen oder sich ihrem ehrenamtlichen Engagement zu widmen. ///

Silke Heckmann

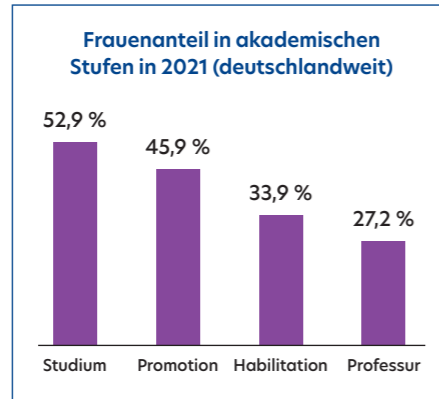
## Frauenförderung an der LMU Munich School of Management: Chancen und Herausforderungen aus Sicht einer Studentin

→ Zu Beginn des Sommersemesters 2023 grüßte die LMU Munich School of Management auf LinkedIn mit einem Foto des Teams der betriebswirtschaftlichen Fakultät. Was mir als Studentin sofort ins Auge gefallen ist, ist die Tatsache, dass die Frauen unter der Professorenschaft deutlich in der Minderheit sind.

Es wundert wenig, dass ich im Laufe meines BWL-Studiums nur von drei Professorinnen unterrichtet worden bin. Gleichzeitig fiel mir auf, dass es viele Masterandinnen, Doktorandinnen und Dozentinnen an der betriebswirtschaftlichen Fakultät gibt. Dieses klassische Problem der Unterrepräsentation von Frauen in höheren Hierarchieebenen stellt sich immer wieder: Je höher auf der Karriereleiter, desto weniger Frauen sind anzutreffen<sup>1</sup>. Die aktuellsten Daten des Statistischen Bundesamtes unterstützen meine Beobachtungen: Im Jahre 2021 lag der Frauenanteil unter Student:innen und Absolvent:innen deutschlandweit bei rund 52 %, wobei dieser Wert bei Promotionen auf 45,9 % und bei Habilitationen auf 33,9 % sank<sup>2</sup>. Unter hauptberuflichen Professor:innen war der Frauenanteil am niedrigsten und betrug im Mittel nur 27,2 %<sup>3</sup>. Bayerische Hochschulen wiesen dabei den zweitgeringsten Frauenanteil bei Professuren auf<sup>4</sup>. Eine ähnliche Situation ist auch in der Wirtschaft auffindbar, denn laut aktueller Statistik beträgt der Frauenanteil in Führungspositionen deutschlandweit im Schnitt rund 24 %<sup>5</sup>. In 27 der DAX-40-Unternehmen liegt der Anteil der weiblichen Vorstände bei einem Viertel oder niedriger, wobei vier DAX-Konzerne keine einzige Vorständin zu Beginn des Jahres 2023 hatten<sup>6</sup>. Forschung und Lehre an Universitäten sind somit leider keine Ausnahme. Wie geht es aber mit der Repräsentation von Frauen in höheren Hierarchieebenen weiter? Könnten akademische Bereiche vielleicht zukünftig ein Vorbild werden?

Als Studentin mag ich noch optimistisch sein, jedoch wie wird meine Realität aussehen, wenn ich ins Berufsleben einsteige? Werde ich am Arbeitsplatz in gleichem Maße wie meine männlichen Kollegen ernstgenommen und respektiert werden<sup>8</sup>? Anders als manchen meiner Gegenüber ist mir das nicht klar. Oft erlebe ich, dass es an Verständnis für mögliche Benachteiligungen von Frauen fehlt. Dabei ist zum Beispiel die Lohnlücke nach wie vor eine ungelöste gesellschaftliche Herausforderung. Der Gender Pay Gap betrug in Deutschland im Jahre 2022 18 %, wobei Frauen selbst bei gleichen Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien im Schnitt 7 % weniger als Männer verdienen<sup>8,9</sup>. In alten Bundesländern lag der unbereinigte Wert bei beachtlichen 19 %<sup>9</sup>. Diese Zahlen des Statistischen Bundesamtes sind ernüchternd. Wenn die aktuelle Lage sich nicht in Richtung Parität und Gleichstellung entwickelt, kann eine Karriere in München für mich und meine Kommilitoninnen unter Umständen einen fast um ein Fünftel geringeren Verdienst im Vergleich zu unseren männlichen Kollegen bedeuten.

Im Wintersemester 2022/23 waren 49,3 % der Studierenden an der betriebswirtschaftlichen Fakultät der LMU München weiblich<sup>6</sup>. An der Universität insgesamt waren 52.418 Studierende eingeschrieben, darunter 31.590 Frauen<sup>7</sup>. Diese Zahlen zeigen, dass weibliche Studierende an der LMU mit 60,2 % zurzeit sogar mehr-



Frauenanteil in akademischen Stufen, basierend auf Quelle 2.

heitlich vertreten sind. Wie viele dieser zahlreichen Studentinnen werden den Weg in die Promotion und Professur einschlagen? Wie viele von ihnen werden führende Positionen in der Wirtschaft, Politik und im öffentlichen Leben einnehmen? Werden Studentinnen gleich stark wie Studenten dort repräsentiert sein? Kann es meiner Generation gelingen, Geschlechtergleichstellung zu erreichen?

Als Studentin mag ich noch optimistisch sein, jedoch wie wird meine Realität aussehen, wenn ich ins Berufsleben einsteige? Werde ich am Arbeitsplatz in gleichem Maße wie meine männlichen Kollegen ernstgenommen und respektiert werden<sup>8</sup>? Anders als manchen meiner Gegenüber ist mir das nicht klar. Oft erlebe ich, dass es an Verständnis für mögliche Benachteiligungen von Frauen fehlt. Dabei ist zum Beispiel die Lohnlücke nach wie vor eine ungelöste gesellschaftliche Herausforderung. Der Gender Pay Gap betrug in Deutschland im Jahre 2022 18 %, wobei Frauen selbst bei gleichen Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien im Schnitt 7 % weniger als Männer verdienen<sup>8,9</sup>. In alten Bundesländern lag der unbereinigte Wert bei beachtlichen 19 %<sup>9</sup>. Diese Zahlen des Statistischen Bundesamtes sind ernüchternd. Wenn die aktuelle Lage sich nicht in Richtung Parität und Gleichstellung entwickelt, kann eine Karriere in München für mich und meine Kommilitoninnen unter Umständen einen fast um ein Fünftel geringeren Verdienst im Vergleich zu unseren männlichen Kollegen bedeuten.

Jenseits der fairen Entlohnung am Arbeitsplatz frage ich mich: Werde ich als verheiratete Frau mit Kindern die gleichen Karrierechancen haben wie mein Partner und am Arbeitsplatz als gleich engagiert wahrgenommen werden wie er? Werden Mütter und Väter zukünftig in Deutschland gemäß skandinavischer Vorbilder<sup>10,11,12</sup> Elternzeit proportional untereinander aufteilen, damit beide Elternteile vergleichbare berufliche Entwicklungsmöglichkeiten haben?

Insgesamt verdeutlichen diese Statistiken und Fragen wie wichtig es ist, Mädchen und Frauen in der Bildung und Karriere zu fördern und auf die vielseitigen Herausforderungen der Frauenförderung aufmerksam zu machen. Obgleich diese Herausforderungen sehr unterschiedliche Grundlagen – zum Beispiel Erziehungsmethoden, gesellschaftliche Erwartungen oder stereotypisierte Wahrnehmung – haben, können Universitäten viele wichtige Maßnahmen treffen, die dabei helfen, diesen entgegenzuwirken, und dadurch ihre Studentinnen und Mitarbeiterinnen unterstützen.

Ich hatte das Glück, inspirierenden Frauen in meinem Leben zu begegnen. Beispielsweise die Leiterin der Juniorakademie der Wissenschaften in meiner Heimatstadt Lwiw (Ukraine) oder eine Professorin und Lehrstuhlvorsitzende an der Iwan-Franko-Universität Lwiw, die mich noch während meiner Schulzeit in meinen wissenschaftlichen Projekten betreut haben und für mich ein Vorbild fleißiger akademischer Arbeit und Professionalität waren. Für mich waren deswegen Frauen in leitenden Rollen bzw. in den höchsten Hierarchiestufen im akademischen Umfeld seit meiner Jugend selbstverständlich.

Während meines Studiums an der LMU München traf ich ebenfalls auf Dozentinnen und Professorinnen, die mich inspirierten, motivierten und meine Karriereentwicklung dadurch beeinflussten haben. So hat im Sommersemester 2022 mein Weg am Institut für Strategische Unternehmensführung als Studentin angefangen. Mich hat positiv beeindruckt, dass das Team des Instituts vorwiegend weiblich war. Dies hat mich unter anderem dazu ermutigt, über meine eigene Karriere in der Wissenschaft nachzudenken. Momentan darf ich im Rahmen meiner Tätigkeit als studentische



Sofiya Rogovska ist seit 2019 Studentin der LMU School of Management und seit April 2023 am Institut für Strategische Unternehmensführung als Hilfskraft beschäftigt. Wir freuen uns sehr, ihre Perspektive auf Frauenförderung an unserer Fakultät und an unserem Institut zu teilen.

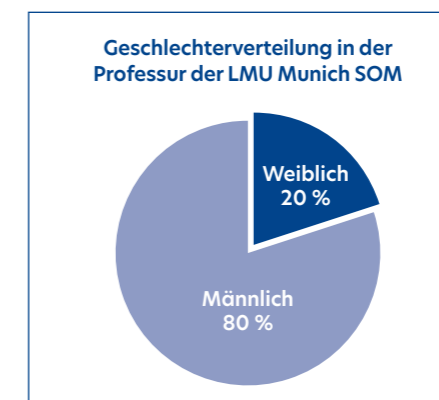
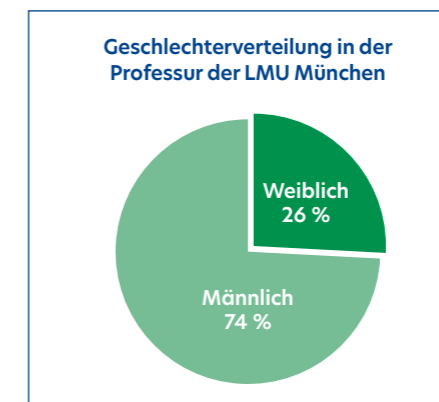
Hilfskraft an einem Forschungsprojekt mitwirken und dadurch wertvolle Einblicke in die Tätigkeit des Instituts sammeln. Zudem kann ich mein Verständnis über den akademischen Karriereweg ausbauen, wofür ich zutiefst dankbar bin.

Nicht nur für mich, sondern auch für viele meiner Kommilitoninnen ist es wichtig, Professorinnen und Dozentinnen als Vorbilder zu haben, um sich die eigene erfolgreiche Karriere in der Forschung und Lehre oder in der freien Wirtschaft besser vorstellen zu können. Insbesondere für Studentinnen, die aus nicht-akademischen Haushalten stammen und damit viele Fragen zur akademischen Laufbahn haben, ist die Unterstützung und die Präsenz von weiblichen Vorbildern an der Universität von großer Bedeutung. Man traut sich eher Fragen zu stellen, an einer Diskussion teilzunehmen, oder sich für eine Position am Lehrstuhl zu bewerben, wenn die psychologische Distanz geringer ist und man merkt, dass viele andere Frauen, die nur ein paar Jahre älter sind als man selbst, an einem Institut willkommen und erfolgreich sind.

Ich weiß und schätze es sehr, dass Frauenförderung an der LMU erkannt und aktiv angegangen wird. Die LMU fördert diverse Initiativen, um Frauen bei ihrem akademischen Werdegang zu unterstützen und ihre Erfolgchancen zu erhöhen. Die Universität fördert gezielt wissenschaftliche Mitarbei-

terinnen und Doktorandinnen mit Stipendien. Das Women in Business Programm unterstützt Studentinnen aller Fachrichtungen durch persönliches Mentoring, Weiterbildungsangebote sowie Vernetzungsveranstaltungen mit Unternehmen und inspirierenden weiblichen Persönlichkeiten. Am LMU Career Service können sich Studierende zu Themen rund um Studium, Karriere und Bewerbung beraten lassen sowie im Rahmen zahlreicher Workshops, Karrieremessen und Seminare ein eigenes berufliches Netzwerk aufbauen. Solche Angebote unterstützen die Chancengleichheit von allen Studierenden, bezogen auf das Geschlecht oder auch die Herkunft. Zudem bietet die Tätigkeit an Instituten und Lehrstühlen eine einzigartige Karrierechance und die Möglichkeit, die Universität besser kennenzulernen und die akademische Laufbahn für sich zu entdecken. Soziales Engagement in Fachschaften oder anderen studentischen Organisationen schafft ebenfalls wertvolle Gelegenheiten für umfangreichen Erfahrungsaustausch, gegenseitige Unterstützung und persönliche Weiterentwicklung.

→ Fortsetzung auf S. 80



Geschlechterverteilung LMU und SOM, basierend auf Quelle 13 (LMU) und Quelle 14 (SOM).



1 Bundesministerium für Bildung und Forschung. (4. November 2022). Das Professorinnenprogramm. Zugriff am 08. Juni 2023, von <https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem/das-professorinnenprogramm.html?nn=117902#Start>

2 Statistisches Bundesamt. (22. Dezember, 2022). Frauenanteile an Hochschulen in Deutschland nach akademischer Laufbahn in den Jahren 2019 bis 2021 [Graph]. In Statista. Zugriff am 02. Juni 2023, von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/249318/umfrage/frauenanteile-an-hochschulen-in-deutschland/>

3 Statistisches Bundesamt. (22. September, 2022). Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland im Jahr 2021 nach Bundesländern [Graph]. In Statista. Zugriff am 02. Juni 2023, von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/>

4 CRIF GmbH. (8. März, 2023). Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland nach Bundesländern im Jahr 2023 [Graph]. In Statista. Zugriff am 02. Juni 2023, von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/182457/umfrage/frauenanteil-in-fuehrungspositionen-nach-bundeslaendern/>

5 Russell Reynolds. (22. Januar, 2023). Frauenquote in DAX-Vorständen nach Unternehmen im Jahr 2023 [Graph]. In Statista. Zugriff am 02. Juni 2023, von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1364001/umfrage/frauenanteil-in-dax-vorstaenden-nach-unternehmen/>

6 LMU Studierendenstatistik Wintersemester 2022/23. Erhalten vom Dekanat der betriebswirtschaftlichen Fakultät der LMU München am 12. Juni 2023.

7 LMU München. (Wintersemester 2022/23). Studierende. Zugriff am 12. Juni 2023, von <https://www.lmu.de/de/die-lmu/die-lmu-auf-einen-blick/zahlen-und-fakten/studierende/index.html>

8 Statistisches Bundesamt. (o. D.). Gender Pay Gap. Zugriff am 08. Juni 2023, von [https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPay-Gap/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPay-Gap/_inhalt.html)

9 Statistisches Bundesamt. (30. Januar 2023). Pressemitteilung Nr. 036 vom 30. Januar 2023. Zugriff am 09. Juni 2023, von [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23\\_036\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_036_621.html)

10 Europäische Kommission. (o. D.). Schweden – Elterngeld und Leistungen bei Geburt. Zugriff am 08. Juni 2023, von <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&intPagelId=4808&langId=de#:~:text=Während%20des%20ersten%20Lebensjahres%20des,Geburts%20des%20Kindes%20genommen%20werden.>

11 Europäische Kommission. (o. D.). Finnland – Mutterschaft und Vaterschaft. Zugriff am 08. Juni 2023, von <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&intPagelId=4514&langId=de>

12 Meissl Årebo, I. (18. Dezember 2022). Der Elternurlaub liegt in der schwedischen DNA. Neue Zürcher Zeitung. Zugriff am 08. Juni 2023, von <https://www.nzz.ch/wirtschaft/der-elternurlaub-liegt-in-der-schwedischen-dna-id.1716169>

13 LMU München. (01.12.2021). Personal. Zugriff am 12. Juni 2023, von <https://www.lmu.de/de/die-lmu/die-lmu-auf-einen-blick/zahlen-und-fakten/personal/index.html>

14 LMU Munich School of Management. (Juni 2023). Institute, Professuren und Forschungsstellen. Zugriff am 12. Juni 2023, von <https://www.som.lmu.de/de/fakultaet/institute-und-professuren/index.html>

15 Statistisches Bundesamt. (o. D.). Frauen in Führungspositionen. Zugriff am 02. Juni 2023, von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html>

16 Statistisches Bundesamt. (22. September, 2022). Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland von 1999 bis 2021 (in Prozent) [Graph]. In Statista. Zugriff am 02. Juni 2023, von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160367/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-in-deutschland/>



Absolventinnen bei den Akademischen Abschlussfeiern am 16. November 2022 (rechts) und 17. Mai 2023 (unten).



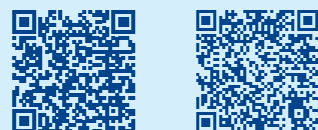
#### Übersicht über ausgewählte Initiativen und Förderungsprogramme der LMU



##### Die Frauenbeauftragte der LMU München

<https://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/aktuelles1/index.html>

**Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU**  
<https://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/foerdermoegl/lmu/index.html>



##### LMU Career Service

<https://www.lmu.de/de/workspace-fuer-studierende/career-service/index.html>

**Das Stellenportal der LMU - Bereich Studentische Mitarbeit**  
<https://www.lmu.de/de/die-lmu/arbeiten-an-der-lmu/stellenportal/studentische-mitarbeit/index.html>



##### Stipendienübersicht

<https://www.lmu.de/de/workspace-fuer-studierende/supportangebote/studienfinanzierung/stipendien/index.html>

##### Studium mit Kind

<https://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/kindwiss/studiummitkind/index.html>



**Wasti e.V. - Studentische Fachschaft für BWL/WiPäd und VWL an der LMU München**  
<https://wasti-lmu.de>

**Women in Business Programm**  
[https://www.bwl.alumni.uni-muenchen.de/fuer-studierende/wib\\_programm/index.html](https://www.bwl.alumni.uni-muenchen.de/fuer-studierende/wib_programm/index.html)

Initiativen, die Studentinnen und Wissenschaftlerinnen unterstützen und Gleichberechtigung im akademischen Kontext fördern, lohnen sich. Sie sorgen nicht nur für eine stärkere Forschung, sondern auch für neue Generationen, die mit einer anderen Weltanschauung aufwachsen und mit viel weniger Vorurteilen ins Berufsleben starten. Insgesamt lässt sich eine erfreuliche Entwicklung beobachten. Laut Statistischem Bundesamt ist der Anteil der Frauen in akademischen Berufen seit den 1990-er Jahren im Allgemeinen deutlich gestiegen<sup>15</sup>. Während im Jahre 1999 der Anteil der Frauen unter Professorinnen in Deutschland im Mittel bei 9,9 % lag, stieg diese Zahl konstant über die Jahre hinweg, bis sie im Jahre 2021 die 27,2 % erreicht hat<sup>16</sup>. Obwohl zu einer fünfzigprozentigen Frauenrepräsentation in der deutschen Professorenenschaft noch ein weiter Weg zu gehen ist, sind die Unterstützungsangebote für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit Sicherheit wichtige, Erfolg versprechende Schritte zu diesem erstrebenswerten Ziel. ///

Sofiya Rogovska

An dieser Stelle möchte ich mich herzlich beim Institut für Strategische Unternehmensführung für die Unterstützung bedanken, sowie für die Möglichkeit, diesen Artikel verfassen zu dürfen.

## WASTI Semester-Rückblick: Vereinsleben und externe Veranstaltungen

→ Auch in den letzten zwei Semestern konnten wir wieder ohne Einschränkungen unsere fachschaftsinternen und -externen Veranstaltungen organisieren und so das Leben der Studierenden aktiv mitgestalten. Von Partys über Fahrten bis hin zu Sportturnieren und Reanimationskursen gibt es bei uns jedes Semester eine große Auswahl an Veranstaltungen. Die letzten beiden Semester waren dank der wieder uneingeschränkten Reisemöglichkeiten auch von Fahrten in verschiedenste Städte geprägt und wir freuen uns, die vergangenen Semester hier kurz Revue passieren zu lassen.

### Oktober

#### Ersti Woche mit Ersttütten

Der Beginn eines Wintersemesters bedeutet wieder unsere neuen Erstis zu begrüßen! Das haben wir natürlich auch dieses Semester mit der traditionellen Verteilung der Ersttütten getan. Vor Semesterstart haben wir das Fachschaftsbüro ins Chaos gestürzt und im Akkord Tüten für die neuen Studierenden gepackt! Der Inhalt konnte sich auch im letzten Semester wieder sehen lassen. An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an die fleißigen Helfenden von Wasti, ohne die die Aktion gar nicht möglich wäre! Die Verteilung erfolgte schließlich am 13. und 14. Oktober.

Im Rahmen der Erstiwoche haben Laetitia Raster, Alina Lütticke und Theodor Wagnitz Wasti auch als eure Fachschaft vorgestellt und so konnten die Studierenden einen ersten Eindruck von Wasti gewinnen, doch dazu weiter unten mehr ...

#### Semester-Opening-Party im Filmcasino

Am 26. Oktober war es so weit: die legendäre Semester-Opening-Party hat wieder stattgefunden. Nach dem guten Feedback des letzten Semesters waren wir zum Start des Wintersemesters wieder im Filmcasino. Der Ansturm im Vorverkauf war erneut so hoch, dass wir trotz nachträglicher Kontingenterhöhung keine Abendkasse mehr anbieten konnten, da alle Ticketbestände restlos ausverkauft waren. Das Gesamtbild zeigt, dass die Party ein gelungener Einstand ins Semester war.

### November

#### Erstifahrt

Um unsere Erstsemesterstudierenden auch gebührend in München willkommen zu heißen und ihnen eine erste Möglichkeit zu geben, ihre Kommiliton:innen besser kennenzulernen, ging es für 100 Leute in das Mitterberghaus in Mühlbach am Hochkönig.

Gestartet hat das Wochenende mit spaßigen Kennenlernspielen nach der sehr anstrengenden feuchtfrohen Busfahrt. Gestärkt mit Chili con/sin Carne im Bauch ging das Wochenendprogramm erst richtig los und wir haben gemeinsam unterschiedliche Kulturen kennengelernt.

Nach einer ruhigen Nacht startete der Samstag mit Frühspor, um den Kreislauf wieder richtig in Schwung zu bringen. Um auch die kognitiven Fähigkeiten der Erstis zu fordern und fördern, ging es auf zu einer Schnitzeljagd. Nachdem die Landschaft erkundet wurde, gab es das erste typische Studi-Essen: Pasta Pesto.

Sonntags ging es dann nach einer größeren Putzaktion mit dem Bus wieder Richtung Uni. Während der Fahrt konnten neue

Freundschaften nochmals gefestigt werden, Einblicke darin gewonnen werden, was es heißt zu studieren und vor allem viel Motivation für das erste Semester gesammelt werden.

#### Institutionenfahrt nach London

Ein weiteres Highlight, das nach einer sehr langen Corona-Pause zurückgekehrt ist, war die Institutionenfahrt. In diesem Semester ging es für 20 Studierende nach London!

Am Samstag um 7 Uhr startete der Tag am Münchner Flughafen. Die Zeit bis zum Abflug wurde für Kennenlernspiele genutzt. Angekommen in London wurde direkt die Stadt erkundet und eine Sundowner-Führung an der Themse rundete den Tag ab. Danach wurden bei einer weiteren Walking Tour die bekannten Londoner Plätze und Sehenswürdigkeiten wie der Trafalgar Square, Piccadilly Circus, Soho und China Town erkundet, die auch in der Dunkelheit nicht weniger spektakulär sind. Natürlich wurde auch das Londoner Nachtleben nicht ausgelassen: Bei einer Bar-Tour haben wir fünf Bars/Clubs unsicher gemacht. Den Sonntag konnten dann alle selbst gestalten und die Stadt auf eigene Faust erkunden.

Am Montag standen dann zwei weitere Highlights an: Wir haben die Deutsche Botschaft in London sowie die Außenhandelskammer besucht. Hier konnten wir zwei interessanten Vorträgen lauschen. Am nächsten Tag ging es für uns dann nach Cambridge, wo wir das King's College besucht haben. Alle durften die berühmte Universität selbst erkunden und die Gebäude bestaunen.

Der Mittwoch war dann schon der letzte Tag unserer Institutionenfahrt. Wir haben noch eine zweite bekannte Universität der Metropole besucht: Das Imperial College London. Nach ereignisreichen Tagen, die viel zu schnell vergangen sind, ging es dann zurück nach München. Dank dichtem Nebel war der Rückflug nochmal ein kleines Abenteuer, bei dem alle dann froh waren, dass wir sicher in München gelandet sind.

Damit blicken wir auf eine sehr gelungene Fahrt zurück, die allen Beteiligten nicht nur London, sondern auch spannende Themen der Wirtschaft nähergebracht hat.

#### Seminarfahrt

Der November war, wie ihr wahrscheinlich bereits gemerkt habt, geprägt von Fahrten. Wasti-intern fand – wie jedes Semester – unsere traditionelle Seminarfahrt statt. Dieses Mal ging es nach Warmensteinach im Landkreis Bayreuth. Dort wurden gemeinsam Konzepte für neue Projekte ausgearbeitet, ein Vortrag zu Lerntechniken von bakertilly gelauscht und viel Teambuilding betrieben.

Wie jedes Mal war auch diese Fahrt wieder ein Highlight eines jeden Wasti-Mitgliedes und definitiv ein Wochenende, das man nicht so schnell vergisst!

#### Die LMU bei den WHU Euromasters

Die LMU hatte Anfang November zum ersten Mal die Möglichkeit, bei den WHU Euromasters in Vallendar mit dabei zu sein. Die Euromasters sind das größte Sportevent für Business Schools in Europa und haben dieses Jahr ihr 25-jähriges Jubiläum gefeiert. Wir sind für ein Wochenende mit einem Fußball- und einem Volleyball-Team angeereicht.



Auch wenn wir am Ende keinen Pokal mit nach Hause nehmen konnten, war es für uns ein cooles Wochenende voller ausgeprägtem Teamgeist, einzigartigem Spirit und großartigen Partys. Neben den sportlichen Turnieren, die in der Arena stattgefunden haben, gab es auch einige Möglichkeiten, mit Unternehmen in Kontakt zu treten. Hier konnte man sich auf einer kleinen Karrieremesse mit den Firmenvertretenden austauschen und in sogenannten Speed-Datings auch Einzelgespräche führen. Wir sind unglaublich froh, bei diesem Event mit dabei gewesen zu sein und freuen uns umso mehr auf nächstes Jahr!

#### Stipendieninfoabend

Bei unserem mittlerweile fest etablierten Stipendieninfoabend, der dieses Semester am Mittwoch, den 16. November 2022 stattfand, konnten sich rund 60 Studierende über das vielfältige Angebot an Stipendien informieren.

Getreu dem Motto „von Studierenden für Studierende“ erzählten Stipendiat:innen vom Bewerbungsprozess sowie den Chancen



und Vorteilen, welches ihr Stipendium bietet. Sie berichten auch, welche Kompetenzen man mitbringen sollte und wieso sie sich für ausgerechnet dieses Stipendium entschieden haben.

Nach einem kurzen Überblick und Vortrag zu allgemeinen Tipps bei der Stipendiumssuche, konnte man sich in lockerer Atmosphäre und gemütlich per Zoom über die ganze Bandbreite an Stipendien informieren.

Von der allbekannten Studienstiftung, über parteinahe Stiftungen wie der Hans-Seidel-Stiftung sowie dem Max-Weber-Programm und dem Deutschlandstipendium bis zu PROSA, dem Auslandsstipendium der LMU, konnten Studierende der BWL Einblicke liefern, die man so nicht einfach im Internet findet.

#### Dezember

##### Wasti Talks: Nobel Prize Lecture - Banks and Financial Crises

Kurz vor Weihnachten hatten wir die Ehre, Professor Klaus Schmidt als Referenten zu unserer jährlichen Nobel Prize Lecture im Rahmen von WASTI Talks begrüßen zu dürfen. Professor Schmidt ist nicht nur seit 1995 Professor für Volkswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilians-Universität, sondern auch einer der anerkanntesten deutschen Experten im Bereich der Vertrags- und Spieltheorie. Außerdem ist er seit 2019 Vorsitzender des wissenschaftlichen Beirats des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz und seit 2016 Mitglied des Kuratoriums der Lindauer Nobelpreistagung.

In seiner Nobel Prize Lecture im voll besetzten Vorlesungssaal thematisierte er die Arbeit der diesjährigen Gewinner des Alfred-Nobel-Gedächtnispreises für Wirtschaftswissenschaften: Ben Bernanke, Douglas W. Diamond und Philip Dybvig. Dabei ging er auf das spieltheoretische Diamond-Dybvig-Modell zur Erklärung von Bankenpaniken ein und gab einen prägnanten Einblick in Ben Bernankes Beitrag zur Erforschung der Weltwirtschaftskrise. Im Anschluss an den Vortrag kam es zu einer anregenden Diskussion mit den Gästen über die Rolle von Risikoaversionen im Bankensektor und die Notwendigkeit staatlicher Regulierung. Wir bedanken uns auch auf diesem Weg nochmal herzlich bei Professor Klaus Schmidt für seine inspirierende Vorlesung und freuen uns darauf, auch im kommenden Sommersemester wieder spannende Gäste bei uns empfangen zu dürfen!

#### Wasti x Medizin x Jura Party im Neuraum

Nachdem schon die Semester-Opening-Party ein voller Erfolg war, haben wir am 17. November einen lang gehegten Traum wahr werden lassen: Zusammen mit den Fachschaften der LMU und TUM Medizin (LMU und TUM), Jura (LMU) und TUM BWL haben wir den Neuraum gemietet und unsere bisher größte Party organisiert! Die Tickets waren bereits im Vorfeld komplett ausverkauft, sodass es keine Abendkasse mehr gab. Dank des schnellen Service vor Ort musste auch niemand lange anstehen. Wir haben uns riesig gefreut, dass die Party auf so viel gutes Feedback gestoßen ist und sind auch zugegebenermaßen etwas stolz auf das Ergebnis.

Das Event hat uns definitiv gezeigt, dass wir, was Partys angeht, auch in sehr großen Maßstäben denken dürfen.

#### Januar

##### Wasti-Cup

Am 14. Januar fand unser traditioneller Wasti-Cup wieder statt. Insgesamt traten 16 Mannschaften gegeneinander an, inklusive einer Wasti-Mannschaft. Das Ganze fand in der Soccer-Arena im Olympiapark statt.

Nach einer Gruppenspielphase, wurde das Gewinnerteam im Finale ermittelt. Die Gewinner konnten sich über Gutscheine, Gästelistenplätze, Fußbälle und natürlich einen Pokal freuen. Unterstützt wurden wir von PwC und den Asta-Sanitätern der TUM – zum Glück mussten keine größeren Verletzungen versorgt werden.

#### Reanimationskurs

First aid for all – am 16. Januar 2023 haben wir zum ersten Mal mit „First aid for all“, ein Projekt der Bundesvertretung für Medizinstudenten in Deutschland, einen Reanimationskurs an der LMU veranstaltet.

Das Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, Erste-Hilfe-Kenntnisse besser zu verbreiten. Insbesondere die Fertigkeit der Herz-Lungen-Wiederbelebung steht dabei an oberster Stelle. Deshalb führen sie kostenlose Kurse durch, um vorhandene Hemmungen in der Gesellschaft abzubauen und die Bereitschaft zur Reanimation zu steigern. Extra für uns sind deshalb zwei Medizinstudierende inklusive Reanimationspuppen an die LMU gefahren und haben den interessierten BWL- und VWL-Studierenden gezeigt, wie man richtig reanimiert.

#### April

##### Virtual Alumni Insights

Am 27. April fand erneut das virtuelle Event „Alumni-Insights“ statt. Bei diesem Format haben Studierende die Möglichkeit, sich mit Alumni der LMU Munich School of Management aus verschiedenen Branchen in Einzelgesprächen oder Kleingruppen auszutauschen. Im Gegensatz zu Karrieremesse oder Vorstellungsgesprächen konnten die Studierenden am Abend über Zoom persönlich und auf Augenhöhe mit zwei Alumni jeweils ca. 20 Minuten sprechen und alle Fragen zur Branche, dem Unternehmen oder deren Berufsfeld und die Unternehmenskultur, die man sonst nicht so leicht erfährt.

Auch für die Alumni war es wieder ein gelungener Abend. Sie begeisterten interessierte Studierende von den Aufgaben im eigenen Unternehmen und bekamen durch die Gespräche mit den Studierenden einen Einblick, was die zukünftigen Arbeitnehmenden umtreibt.

So haben beide Seiten nicht nur wertvolle Informationen, sondern vor allem auch Kontakte, die hoffentlich über diesen Abend hinweg Bestand haben werden, gewonnen.

Herzlichen Dank an dieser Stelle an LMU Management Alumni, für die tolle Zusammenarbeit beim Organisieren.

#### Mai

##### Stu-Dok-Treff (BWL) / How to PhD (VWL)

Am 15. Mai hat der Studierenden-Doktoranden-Treff / How to Ph.D. der BWL bzw. am 19. Juni der VWL stattgefunden. Aktuelle Master-Studierende und einzelne Studierende im Bachelor und Master hatten die Gelegenheit, sich mit aktuellen Ph.D.-Studierenden auszutauschen und wertvolle Einblicke in die Welt der Promotion zu gewinnen.

Die Veranstaltungen begannen mit inspirierenden Präsentationen der Ph.D.-Studierenden, in denen sie ihre individuellen Lebenswege vorstellten und offen die positiven und negativen Aspekte darlegten. Im Anschluss konnten in offenen Fragerunden die brennendsten Fragen gestellt werden, welche die Ph.D.-Studierenden geduldig beantworteten und dazu ihre persönlichen Erfahrungen sowie Ratschläge teilten. Schließlich bot sich den Teilnehmenden die Gelegenheit zu einem persönlichen Austausch in lockerer Atmosphäre. Bei Snacks und Getränken hatten die Studierenden die Möglichkeit, sich in kleineren Gruppen oder in Einzelgesprächen weiter auszutauschen. Diese informellen Gespräche ermöglichten nicht nur den Aufbau von wertvollen Kontakten, sondern auch den Austausch über persönliche Erfahrungen und Herausforderungen, die das wissenschaftliche Leben mit sich bringt.

#### Akademische Abschlussfeier (BWL)

Am Mittwoch, den 17. Mai wurden alle Absolvent:innen der Fakultät Betriebswirtschaft, die vor dem 28. April 2023 ihr Zeugnis ausgestellt bekommen haben, zur akademischen Abschlussfeier in der großen Aula eingeladen. Wie bereits in den vergangenen Jahren, hat auch dieses Mal WASTI dabei unterstützt, den Tag zu etwas Besonderem zu machen.



Das Team war von 16:00 Uhr bis ca. 21:30 Uhr fleißig damit beschäftigt, Polaroid-Fotos anzufertigen und den Absolvent:innen die festlichen Roben auszuleihen. Es herrschte ein großer Ansturm, so dass es zwischenzeitlich zu Wartezeiten kam, bis wieder Roben verfügbar waren. Die Polaroids und Fotowände wurden von allen begeistert angenommen.

Gegen Ende des Tages fand parallel im Lichthof ein Sektempfang statt, organisiert vom LMU Management Alumni-Verein. Dies bot eine wunderbare Gelegenheit, sich zu vernetzen und auf den erfolgreichen Abschluss anzustoßen.

Insgesamt war die Veranstaltung ein großer Erfolg und lief nahezu reibungslos. Ein besonderes Dankeschön an den LMU Management Alumni-Verein für das Bereitstellen der Polaroid-Bilder, einer Kamera sowie der Luftballons.

## Juni

### Institutionenfahrt nach Madrid

Madrid, die pulsierende Hauptstadt Spaniens, war das Ziel unserer Institutionenfahrt dieses Semester. 38 Studierende der VWL und BWL der LMU München hatten die einzigartige Gelegenheit, diese lebhafteste Stadt zu erkunden, Institutionen zu besuchen und kulturelle Highlights zu erleben.

Die Reise begann mit einer Walking Tour durch Madrid am ersten Tag, bei der die Teilnehmenden die Möglichkeit hatten, die faszinierendsten Sehenswürdigkeiten der Stadt kennenzulernen. Vom imposanten königlichen Palast bis zum geschichtsträchtigen Plaza Mayor und dem entspannten Retiro-Park gab es zahlreiche beeindruckende Orte zu entdecken. Diese Tour ermöglichte es den

Studierenden, sich mit der Stadt vertraut zu machen und sich auf die kommenden Tage vorzubereiten. Am selben Abend folgte der Pubcrawl, bei dem die Studierenden gemeinsam verschiedene Bars und Clubs erkundeten und die lebhafteste Atmosphäre Madriids genossen. So konnten sich alle näher kennenlernen und die Gemeinschaft stärken.

Am zweiten Tag hatten die Studierenden freie Zeit, um Madrid individuell zu erkunden. Sie hatten die Möglichkeit, weitere Sehenswürdigkeiten wie den beeindruckenden Palacio Real, den geschäftigen Puerta del Sol oder das weltberühmte Kunstmuseum Prado zu besuchen.

Am Montag, dem dritten Tag, besuchten die Studierenden die Deutsch-Spanische Außenhandelskammer und machten einen Ausflug nach Toledo, einer malerischen Stadt mit historischer Vergangenheit. Dort konnten sie die charmanten Gassen und beeindruckenden Bauwerke erkunden und mehr über die Bedeutung von Toledo in der spanischen Geschichte erfahren.

Am Dienstag, dem vierten Tag, stand der Besuch des renommierten spanischen Think Tanks El Cano auf dem Programm. Die Studierenden konnten an Diskussionen und Präsentationen teilnehmen und wertvolle Einblicke in aktuelle politische und wirtschaftliche Themen gewinnen. Am Nachmittag folgte der Besuch des Verfassungsgerichts, wo die Teilnehmenden mehr über die Rechtsprechung und den Schutz der Grundrechte in Spanien erfuhren.

Am Mittwoch, dem letzten Tag vor dem Abflug, besuchten die Studierenden die Deutsche Botschaft in Madrid. Dort erhielten sie Einblicke in die Arbeit der Diplomatie und die deutsch-spanischen Beziehungen, um vorhandenes Wissen über internationale Beziehungen zu vertiefen und einen Einblick in die Arbeit einer Botschaft zu erhalten.

Abschließend können wir sagen, dass die Institutionenfahrt nach Madrid eine unvergessliche Erfahrung für alle Teilnehmenden war und neben der kulturellen Erfahrung Raum für neue Freundschaften geschaffen hat!

### WiWi-Meisterschaften

Bei den WiWi-Meisterschaften traten über 2.000 Studierende wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge aus ganz Deutschland in verschiedenen sportlichen Disziplinen gegeneinander an und feierten gemeinsam. Wir, die LMU, waren stolz darauf, mit einer starken Gruppe von über 100 Personen vertreten zu sein.

Es war ein spannendes Programm mit zahlreichen Wettkämpfen und Aktivitäten geboten. Von Fußball über Völkerball bis hin zu Beer Pong und Flunkyball war für jeden etwas dabei. Die Atmosphäre war elektrisierend, voller Teamgeist und sportlichem Ehrgeiz. Unsere LMU-Mannschaft hat vor allem in der Disziplin „Flunkyball“ hart gekämpft und am Ende den ersten Platz erobert!

Neben den sportlichen Wettkämpfen boten die WiWi-Meisterschaften auch ein umfangreiches Rahmenprogramm. Live-Musik, DJ-Sets und diverse Unterhaltungsmöglichkeiten sorgten für beste Stimmung und ließen uns die gemeinsame Zeit in vollen Zügen genießen. Es war eine fantastische Gelegenheit, neue Freundschaften

zu finden, Kontakte zu anderen Universitäten zu knüpfen und das Studierendenleben in vollen Zügen zu feiern.

Wir sind hochmotiviert, auch in Zukunft an weiteren sportlichen Veranstaltungen teilzunehmen und den Teamgeist der LMU zu fördern. Wir freuen uns bereits auf zukünftige Herausforderungen und die Chance, unsere Universität erneut zu repräsentieren.

### Wasti Talks KI vs. MI - Showdown der Intelligenz

Vor kurzem hatten wir im Rahmen der WASTI Talks einen interessanten Vortrag, der von renommierten Vertretern der Firma bakertilly zum Thema künstliche Intelligenz (KI) gehalten wurde. In dieser Veranstaltung wurden die aktuellen Möglichkeiten von KI in der Beratungsbranche sowie die Zukunftsaussichten und die Regulierung von KI ausführlich diskutiert. Hier sind die wichtigsten Erkenntnisse und Highlights des Vortrags:

Die Vertretenden von bakertilly betonten die wachsende Bedeutung von künstlicher Intelligenz in der Beratungsbranche. KI ermöglicht es Unternehmen, große Mengen an Daten zu analysieren, Muster zu erkennen und wertvolle Erkenntnisse zu gewinnen. Insbesondere in Bereichen wie der Finanzberatung, der Risikomanagementanalyse und der Steuerberatung eröffnen sich neue Möglichkeiten, um effizientere und präzisere Ergebnisse zu erzielen.

Es wurde deutlich, dass künstliche Intelligenz in Zukunft eine noch größere Rolle spielen wird. Die kontinuierliche Weiterentwicklung von maschinellem Lernen, tiefen neuronalen Netzen und anderer KI Technologien eröffnet völlig neue Anwendungsberei-

che. Die Expert:innen von bakertilly waren sich einig, dass Unternehmen, die frühzeitig in KI investieren und ihre Mitarbeitenden entsprechend schulen, einen deutlichen Wettbewerbsvorteil erlangen können.

Ein weiterer bedeutender Aspekt des Vortrags war die Diskussion über die Regulierung von künstlicher Intelligenz. Die Vertretenden von bakertilly betonten die Notwendigkeit, ethische Richtlinien und rechtliche Rahmenbedingungen für den verantwortungsvollen Einsatz von KI zu schaffen. Der Schutz von Datenschutz und Privatsphäre sowie die Vermeidung von Diskriminierung und unfairen Praktiken sind entscheidende Herausforderungen, die bei der Regulierung von KI berücksichtigt werden müssen.

bakertilly selbst hat als Unternehmen bereits beträchtliche Fortschritte im Bereich der künstlichen Intelligenz gemacht. Durch die Entwicklung eigener KI-Lösungen und die Zusammenarbeit mit Partnern aus der Technologiebranche ist bakertilly in der Lage, innovative Beratungsdienstleistungen anzubieten und seinen Kund:innen einen spürbaren Mehrwert zu bieten.

Der Vortrag von bakertilly zum Thema künstliche Intelligenz war äußerst informativ und hat verdeutlicht, wie KI die Beratungsbranche transformiert und welche Chancen und Herausforderungen damit einhergehen.

Wir freuen uns über die wertvollen Einsichten und sind bereits auf weitere spannende Entwicklungen in diesem Bereich gespannt.

### Verleihung Deutschlandstipendium

WASTI durfte bei der vergangenen Verleihung der Deutschlandstipendien als Sponsor von drei Stipendien anwesend sein.

Die Verleihung fand dieses Mal in der tierärztlichen Fakultät der LMU statt, und die Anwesenden konnten sich auf einen spannenden Vortrag vom Leiter der Fakultät über deren Geschichte freuen. Fun Fact: 1970 waren auf der Monopteroswiese noch Kühe der Tierklinik unterwegs. Außerdem gab es eine ebenso interessante Führung durch die Pferdeklunik.

Abschließend war natürlich noch Zeit, um sich mit den Stipendiat:innen zu unterhalten und so den Tag ausklingen zu lassen.

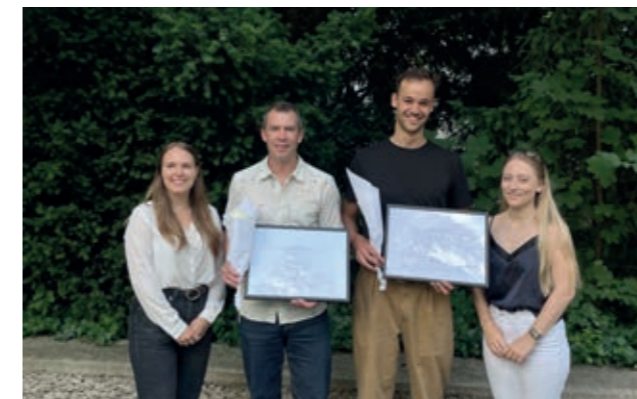
Auf diesem Weg nochmals herzlichen Glückwunsch an alle Stipendiat:innen, wir freuen uns, dass wir euch unterstützen können!

### Sommerfest

Am 23. Juni fand unser alljährliches WASTI-Sommerfest im Innenhof der Ludwigstr. 28 statt. Von 18:00 bis 22:00 konnten die Studierenden bei Musik und Verpflegung ausgelassen feiern!

Es gab Bier von Paulaner, Cider, und andere Drinks wie Gin Tonic etc. von Silberpfeil. Damit niemand verhungert, gab es zudem Burger und Pommes von Ruff's Burger und dank dem von PwC organisierten Eiswagen hatte das Ganze noch einen extra Sommer-Touch. Via einer Umfrage, die zuvor geschaltet wurde, konnten die Teilnehmenden sogar das Musik-Set des DJs mitgestalten, sodass neben dem kulinarischen Angebot auch musikalisch für jeden Geschmack etwas dabei war.

Es war wieder einmal ein gelungenes Fest und wir freuen uns jetzt schon auf nächstes Jahr!





### Hochschulwahlen

Vom 27. bis 29. Juni standen wieder die Hochschulwahlen an und die damit verbundene „Wahlkampagne“ von WASTI. An allen Tagen haben wir Vorlesungen besucht, einen Stand vor dem Hauptgebäude der LMU und vor unserem Fachschaftszimmer aufgebaut und die Zeit genutzt, mit vielen Studierenden persönlich zu sprechen und den meisten erstmal zu erklären, was die Studierendenvertretung eigentlich alles macht und wofür wir von Wasti uns einsetzen. Sehr stolz macht uns an dieser Stelle die hohe Wahlbeteiligung von 17,5 %, dass wir 11 von 11 Sitzen gewonnen haben und wir uns eindeutig gegen zwei andere Wahllisten durchgesetzt haben. Wir freuen uns, auch in den kommenden Semestern wieder die Interessen der Studierenden zu vertreten.

### Juli

#### Hochschulpolitische Veranstaltungen und Vorstandswahlen

Im Juli startete die „heiße“ Phase des Semesters, nicht nur aufgrund der hohen Temperaturen, sondern aufgrund der anstehenden Klausuren. Die täglich volle WiWi-Bibliothek sprach Bände über die Hauptbeschäftigung der Studierenden und unsere Vereinsmitglieder, natürlich haben wir es uns nicht nehmen lassen weiter hochschulpolitisch aktiv zu sein. So wurden die letzten vereinsinternen hochschulpolitischen Sitzungen abgehalten. Zusätzlich traten die Konstituierenden der BWL- und VWL-Fakultät zur Konstituierenden Sitzung zusammen und haben Tobias Jorissen (BWL) und Leander Wolff (VWL) als Ihre neuen Fachschaftssprecher für das Wintersemester 2023/24 und das Sommersemester 2024 gewählt. Außerdem kamen unsere ca. 350 Vereinsmitglieder in der 3. Hauptversammlung des Semesters zusammen, um altgediente Vorstände zu entlasten und eine neue Vorstandschaft zu wählen.

Natürlich ging auch die Arbeit auf Universitätsebene weiter und einige, darunter Zuzanna Juszczak, Dominik von Bank und Lisa Bartmann, unsere Vereinsmitglieder erledigten ihre Aufgaben im Konvent der Fachschaften, in der Konferenz der Frauenbeauftragten, der erweiterten Hochschulleitung und dem Senat der LMU.

Hochschulpolitisch blicken wir auf ein besonders erfolgreiches Jahr zurück, da wir die Interessen der Studierenden bei der neu formulierten Prüfungsordnung und als Teil der StuVe über die Fakultät hinaus vertreten konnten.

### August und September Closing Party

Studierende lassen es sich natürlich nicht nehmen, das Ende des anstrengenden Semesters gebührend zu feiern. Besonders die Zweitsemester haben nach dem vollen Semester am 2. August 2023, das mit Business Plan und fünf Klausuren gefüllt war, die Korken knallen lassen. Dementsprechend ausgelassen war der Start in die Semesterferien mit einem Sundowner und einer anschließenden Party im ausverkauften Pacha. Wir blickten mit einem lachenden Auge auf ein sehr erfolgreiches sowie schönes Jahr und einem tränenden auf viele Verabschiedungen von Vereinsmitgliedern, die ihr Studium beenden und uns ab jetzt bei WALumni, dem Alumni Verein für Wastis, begleiten werden.

### Planung des nächsten Semesters

Natürlich planen sich Veranstaltungen und Fahrten nicht von allein und so haben mit dem Ende des Semesters schon wieder die Planungsarbeiten für das nächste Semester begonnen. Außer den hier erwähnten Veranstaltungen wurden noch einige kleinere Projekte, unter anderem das Winterfest, der Case Learning Day mit wts und Integration Consulting, oder die SnowDays umgesetzt. Die Wiederholung der erwähnten und vieler interner Projekte, wie auch dem Wiesn-Stammtisch, haben wir schon in den Sommermonaten geplant und freuen uns schon auf die nächsten zwei Semester! ///

Fachschaft BWL/VWL-WASTI e.V.

LMU

LUDWIG-  
MAXIMILIANS-  
UNIVERSITÄT  
MÜNCHEN

# Ein Stipendium – Deutschlandstipendium an der LMU München viele Gesichter

### Daniel Meierhofer, Zahnmedizin

Ich engagiere mich für Minderheiten wie Straßenkinder oder Flüchtlinge. Am meisten Freude bereitet mir aber der Einsatz als Sprecher für queere Studierende an der LMU. Ich weiß aus eigener Erfahrung, welche Probleme ein Outing mit sich bringen kann.

### Polina Larina, Interkulturelle Kommunikation

Nach dem Tod meines Vaters lernte ich viel, um es von Usbekistan in die große, weite Welt zu schaffen. In München kann ich meinen Traum jetzt verwirklichen: lernen und lehren. Wenn ich für immer an der Uni bleiben dürfte, würde ich das sofort tun.

### Gideon Arnold, Jura

Nach meiner Ausbildung zum Wirtschaftsmediator habe ich neben meinem Studium einen Verein gegründet. Darin engagieren sich jetzt Juristen aus ganz Deutschland, um mittellosen Menschen durch Mediation bei der außergerichtlichen Streitschlichtung zu helfen.

### Caroline Schambeck, Geowissenschaft

Neben dem Studium Geld zu verdienen ist wegen meiner Mukoviszidose-Erkrankung unmöglich. Durch das Deutschlandstipendium habe ich bald trotzdem meinen Master in der Tasche. Das ist ein kleiner Sieg im Kampf gegen die unheilbare Krankheit.

### Sybille Veit, Medizin

Ein Baby während des Studiums bekommen? Das hat bei mir funktioniert – dank des Deutschlandstipendiums. Jetzt helfe ich als Fachschaftsgruppenleiterin anderen Studierenden mit Kind beim Organisieren des Studienalltags.

### Sinkar Ghebremedhin, Medieninformatik

Meine Eltern mussten selbst vor dem Krieg fliehen. Daher unterstütze ich mit meinem Verein »Students4Refugees« Flüchtlinge dabei, ein Studium beginnen oder fortsetzen zu können – vier haben bereits ihren Abschluss geschafft.

[www.lmu.de/deutschlandstipendium](http://www.lmu.de/deutschlandstipendium)

Verantwortung übernehmen, Vielfalt fördern: Unterstützen jetzt auch Sie besonders engagierte und talentierte Studierende mit 150 Euro im Monat. Zum Dank verdoppelt der Bund Ihre steuerlich absetzbare Spende.

Ich  
möchte ein  
Stipendium  
stiften



## FirmenKontaktGespräch-Messe 2023

→ Wir blicken zurück auf das größte Event von WASTI – die erfolgreiche Umsetzung des FirmenKontaktGespräch (FKG) 2023, die größte Karrieremesse an der LMU

Die Mission des FKG ist es, Studierenden zu einem reibungslosen Start ins Berufsleben zu verhelfen und ein umfassendes Angebot zu bieten. Mit über zwanzig Jahren Erfahrung entwickeln wir uns immer weiter und konnten uns deutschlandweit als eine der größten Recruiting-Messen im Bereich der Wirtschaftswissenschaften sowie damit verwandter Fachbereiche, etablieren.

In diesem Jahr konnten wir 60 spannende und vor allem vielfältige Unternehmen für das FKG gewinnen, die mit dem Team zusammen zwei Tage Messebetrieb, zwei Tage mit über 300 Einzelgesprächen, insgesamt 62 Messeständen und ca. 3.000 Messebesuchenden gestalteten. Gemeinsam als Team sind wir unfassbar stolz und glücklich über das, was wir gemeinsam erreicht und auf die Beine gestellt haben.



Bereits beim Betreten des Messegeländes hat man gemerkt, wie offen und aufgeschlossen die Firmenvertreter:innen gegenüber allen Studierenden waren. Wo man hingesehen hat, wurden rege Gespräche geführt und interessante Fragen gestellt. Darüber hinaus gab es auch ein spannendes Rahmenprogramm, das aus zahlreichen Vorträgen von Partnerunternehmen wie EY, Simon-Kucher oder Airbus bestand. Dieses hat den Studierenden die Möglichkeit angeboten, in den Arbeitsalltag der Unternehmen einzutauchen und die Firma sowie ihre Aufgabenbereiche intensiv kennenzulernen. Zwischen den abwechslungsreichen Vorträgen konnte man einen kurzen Stopp in unserem FKG Café einlegen, um einen kleinen Snack oder Barista Kaffee für zwischendurch abzuholen und Gespräche mit den anwesenden Referierenden zu halten. Auch in diesem Jahr gab es ein umfangreiches Gewinnspiel, bei dem man großartige Gewinne wie ein MacBook oder iPad abstauben konnte.

Neben dem klassischen Messebetrieb wurden zusätzlich Einzelgespräche mit ausgewählten Firmen in separaten Räumlichkeiten angeboten, bei denen sich die Studierenden persönlich vorstellen und mit Firmenvertreter:innen bereits konkrete Vorstellungen austarieren konnten. Außerdem wurden CV-Checks von unseren langjährigen Partnern Arbeitsagentur und A.S.I durchgeführt, damit einem guten Karrierestart nichts mehr im Wege steht.

### Aber was geschah eigentlich Behind the Scenes?

Vor einem Jahr, mit dem neuen Teamwechsel, standen wir jedoch vor einer großen Herausforderung und mussten einen Sprung ins kalte Wasser wagen. Wir haben intern die Struktur verändert – statt Ressorts gab es nun kleinere Projekte. Zudem kreierten wir erstmals das neue „FKG visits“-Format, welches den Studierenden ermöglicht, digital und einfach Unternehmen kennenzulernen. Das FirmenKontaktGespräch und die Karriereförderung ist ein wichtiges Anliegen der Fachschaft WASTI, die zu der größten Fachschaft für Wirtschaftswissenschaften in ganz Deutschland heranwuchs. WASTI ist mittlerweile nicht nur ein bedeutsamer Teil des Studierendenlebens, sondern bietet Studierenden auch die Möglichkeit, sich auszutauschen und zu verbinden. Die Gemeinschaft und der Teamgeist von WASTI sind maßgeblich dafür verantwortlich, wie



das FirmenKontaktGespräch durchgeführt und wahrgenommen wird.

Unzählige Meetings und lange Wochenenden führten uns zu den „AHA“-Momenten, die uns weitergebracht und enger zusammengeschweißt haben. Die wertvollen Erfahrungen, die wir als Team sammeln konnten, werden uns ein Leben lang begleiten und in vielen Aspekten voranbringen. Wir haben als Team wunderbar zusammengearbeitet und jeder von uns hat einen Beitrag geleistet, um unsere Visionen zu erreichen. Das FKG konnte sich erneut weiterentwickeln und über sich hinauswachsen.

Unterm Strich ziehen wir aus der Messeleitung dieses Fazit: „Unglaublich dankbar! Unglaublich überwältigt! WE DID IT!“

Julia Nguyen



» „Unglaublich dankbar!  
Unglaublich überwältigt!  
WE DID IT!“

### Absolventinnen und Absolventen des Wintersemesters 2023



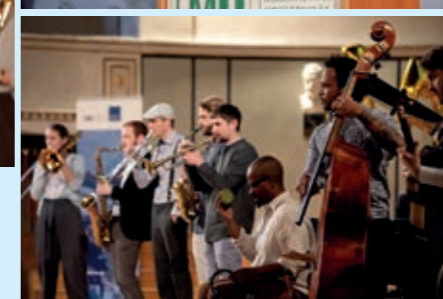
### Absolventinnen und Absolventen des Sommersemesters 2023



# Impressionen unserer letzten Abschlussfeiern



Unsere Abschlussfeiern am 16. November 2022 (linke Seite) und am 17. Mai 2023 (rechte Seite) in Bildern.



Wir wünschen unseren Absolventinnen und Absolventen alles Gute und viel Erfolg für ihren weiteren Weg. Und freuen uns, wenn Sie über das Alumni-Netzwerk Kontakt zu Ihrer Alma Mater halten!



## Prinzessin Therese von Bayern-Preis für Professorin Helene Tenzer

→ Höfische Repräsentationsfigur, Expeditionsreisende, Forscherin und erste Ehrendoktorin der LMU: Prinzessin Therese von Bayern (1850–1925) führte ein für ihre Zeit ungewöhnliches Leben. Schon als Mädchen fiel die Tochter des Prinzregenten Luitpold und der toskanischen Prinzessin Auguste bei ihren Privatlehrern durch ihre große Wissbegierde auf. Sie beschäftigte sich mit exotischen Tieren, Pflanzen und fremden Kulturen und erlernte 12 Sprachen. Latein war nicht dabei, denn Kenntnisse in dieser Sprache galten bei einer jungen Frau als ernstes Ehehindernis. Auch Mathematikunterricht bekamen nur ihre Brüder, studieren durfte die Prinzessin ebenfalls nicht. Erst im Jahr 1903 öffnete Prinzregent Luitpold die bayerischen Universitäten für Frauen.



Portrait von Prinzessin Therese von Bayern (Friedrich August von Kaulbach, 1911).

Dekan Professor Martin Spann, Professorin Helene Tenzer und Fakultätsfrauenbeauftragte Professorin Susanne Weber bei der Preisverleihung.



Doch anstatt den traditionellen Weg einer standesgemäßen Heirat und eines Lebens im Dienst der Monarchie einzuschlagen, verfolgte die Prinzessin ihre eigenen Interessen. Mit 27 Jahren erkämpfte sie sich Mathematikunterricht. Sie widmete sich intensiv dem Selbststudium der Natur- und Sozialwissenschaften, Geografie, Geologie, Botanik, Zoologie und Ethnologie, besuchte Vorträge an der Universität und studierte die naturwissenschaftlichen Sammlungen. Diese Arbeit weckte ihr Fernweh und den Wunsch, ihre eigenen Entdeckungen zu machen.

Zwischen 1871 und 1913 unternahm Prinzessin Therese von Bayern Expeditionen nach Griechenland, Skandinavien, Russland, Nord- und Südamerika. Sie erkundete die Tropenwelt des Rio Negro und des Amazonas. Dabei nahm sie viele Strapazen auf sich. Weder extreme Hitze oder Kälte, eine Lungenentzündung, Höhenkrankheit oder schwere Malariaanfalle konnten die Prinzessin daran hindern, im Einbaum über Flüsse zu paddeln, Berge zu erklimmen

oder zehnstündige Ritte zu Pferd in schnellem Tempo durchzuziehen. Auf ihren abenteuerlichen Weltreisen erforschte sie anthropologische, ethnologische und archäologische, botanische und zoologische Phänomene. Sie sammelte Hunderte von Pflanzen- und Tierarten, Knochen und Versteinerungen. Bei der Klassifizierung waren die fehlenden Lateinkenntnisse ein ärgerliches Hindernis, das sie mit zeitraubender Nachschlagearbeit überwand. Sie überließ dem Museum Fünf Kontinente und der botanischen Staatssammlung wertvolle Schätze, die dort bis heute aufbewahrt werden.

Prinzessin Therese von Bayern war ein aktives Mitglied zahlreicher wissenschaftlicher Gesellschaften der Jahrhundertwende. 1890 wurde sie als erstes und bis heute einziges weibliches Ehrenmitglied in die Bayerische Akademie der Wissenschaften aufgenommen und 1897 wurde ihr von der LMU als erster Frau die Ehrendoktorwürde verliehen. Zudem setzte sich Therese von Bayern sehr aktiv für die Verbesserung der Mädchen- und Frauenbildung ein.

Die Prinzessin Therese von Bayern-Stiftung an der LMU würdigt Thereses Vorreiterrolle für Frauen in der bayerischen Wissenschaft. Die Stiftung wurde 1997 von Dr. Hadumod Bußmann, der damaligen Frauenbeauftragten der Universität, zum 100-jährigen Jubiläum der Verleihung der Ehrendoktorwürde an die Prinzessin gegründet. Sie vergibt in der Regel alle zwei Jahre den Prinzessin Therese von Bayern-Preis an junge aufstrebende Wissenschaftlerinnen sowie an etablierte Professorinnen der LMU, die durch ihre transdisziplinäre und international orientierte Forschung herausragende wissenschaftliche Leistungen erbracht haben und als Vorbilder für Frauen an der Universität dienen können. Auf Anregung und durch Mitteleinwerbung der aktuellen Frauenbeauftragten der LMU, Dr. Margit Weber, entstand 2021 in der Fakultät für Biologie an der LMU außerdem der Prinzessin Therese von Bayern-Lehrstuhl für Systematik, Biodiversität und Evolution der Pflanzen, der erste nach einer Frau benannte Lehrstuhl in Bayern.

In diesem Jahr wurden zwei Postdocs und drei Professorinnen aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozial-

wissenschaften mit dem Prinzessin Therese von Bayern-Preis ausgezeichnet. Professorin Helene Tenzer war dabei als erste Betriebswirtin vertreten. Die Preisverleihung erfolgte im Rahmen eines feierlichen Festakts. Grußworte sprachen Professorin Francesca Biagini, Preisträgerin 2019 und aktuell Vizepräsidentin für den Bereich Internationales und Diversity an der LMU, sowie Dr. Auguste Prinzessin von Bayern, die als Gruppenleiterin am Max-Planck-Institut für biologische Intelligenz das Verhalten von Rabenvögeln, Papageien und Pelikanen erforscht. Dr. Margit Weber und ihre Vorgängerin Dr. Hadumod Bußmann betonten, dass Forscherinnen an der LMU heute zwar nicht mehr denselben Hindernissen gegenüberstehen wie Prinzessin Therese von Bayern damals, aber immer noch mit Schwierigkeiten in ihrer akademischen Karriere konfrontiert werden, vor allem, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft. Letztendlich führen heute die gleichen Eigenschaften zum Erfolg wie damals bei Therese: Wissensdurst, Konzentration, Hartnäckigkeit und die Bereitschaft, viele Herausforderungen zu überwinden. ///

Professur für Internationales Management





## Eine schöne Tradition: Unsere Antrittsvorlesungen im Freskensaal der LMU München

### Im Wintersemester 2022/23

Am 1. Februar 2023 fanden die Antrittsvorlesungen von Professorin Jelena Spanjol und Professor Marko Sarstedt statt. Unser Dekan, Professor Martin Spann, begrüßte alle Gäste und stellte kurz die Themen der beiden Vorträge vor.

Professorin Jelena Spanjol, Leiterin des Instituts für Innovation Management, begann mit dem Thema „The centrality of humanity in innovation management“. Nach einer kurzen Einführung in Innovation Management allgemein und ihren Forschungsschwerpunkten erläuterte sie ihre Forschungsergebnisse und -methoden und ging auf die zentrale Rolle des Menschen als Entscheider und Anwender von innovativen Techniken im Gesundheitsmanagement ein. Dabei betonte sie, wie wichtig es ist, den Menschen in Innovationsprozessen zu berücksichtigen, interdisziplinäre Ansätze zu verfolgen und verschiedene Methoden zu kombinieren, um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten.

Professor Marko Sarstedt, Leiter des Instituts für Marketing, ging in seinem Vortrag „Per Anhalter durch die Galaxis des multisensorischen Marketings“ anschaulich darauf ein, wie er seine wissenschaftlich fundierten Lösungskonzepte für die Unternehmenspraxis entwickelt. Anhand konkreter Beispiele zeigte er, wie wissenschaftliche Erkenntnisse über das Zusammenwirken von Sinnen das Marketing von Unternehmen messbar unterstützen können. Er präsentierte ein Duftexperiment in Zusammenarbeit mit der Deutschen Bahn und erläuterte, welche Ansätze er verwendete, seine Daten sammelte und analysierte.

Im Anschluss an die beiden lebhaften Vorträge bedankte sich der Dekan bei den beiden Vortragenden sowie bei allen Anwesenden für ihre Aufmerksamkeit und ihr Interesse und betonte die guten Rahmenbedingungen der LMU München für ihre Forschungsaktivitäten. Nach einem Dank an ihre Familien, Mitarbeitenden und Fakultät luden Professorin Jelena Spanjol und Professor Marko Sarstedt alle Gäste zu einer Fortführung der anregenden Diskussionen beim Empfang ein.



### Im Sommersemester 2023

Im Juni 2023 wurde die schöne Tradition mit den feierlichen Antrittsvorlesungen von Professorin Helene Tenzer (Professur für Internationales Management) und Professor Stefan Feuerriegel (Institut für AI im Management) fortgesetzt. Die Resonanz war mit vielen geladenen Gästen trotz Hitze sehr gut.

Gemeinsam ist beiden u.a. der interdisziplinäre Background, auf den Dekan Professor Martin Spann in seiner Einführung hinwies, bevor beide über hochaktuelle Themen sprachen:

In seinem Vortrag „Mensch oder KI: Wer geht als Sieger vom Platz“ zeigte Professor Stefan Feuerriegel anhand konkreter Projekte die Potenziale der KI für Lösungen in der Unternehmenspraxis, verdeutlichte aber auch, welche wichtige Rolle Menschen und Teams zukünftig spielen.

Um Teams ging es dann auch im Vortrag von Professorin Helene Tenzer „In Hausschuhen weltweit unterwegs? Probleme virtueller Teams“. Anschaulich stellte sie dar, welchen sprachlichen und kulturellen Herausforderungen sich multi-national agierende Teams bei allen Potenzialen der virtuellen Zusammenarbeit gegenübersehen.

In seinem abschließenden Dank hob Professor Martin Spann wiederum die sehr guten Rahmenbedingungen der LMU Munich School of Management für ihre weitere Forschungsarbeit hervor und lud zum anschließenden Empfang ein. So konnten die spannenden Themen Virtualität und KI im persönlichen Austausch noch weiter vertieft werden. ///

Rahild Neuburger



# INTERNATIONAL

Internationale Konferenzen -  
Internationaler Austausch - Internationale  
Perspektiven - ein Blick in unsere  
internationalen Aktivitäten.

## Wahrlich über den Tellerrand hinaus – Das Spektrum der Studieninhalte während eines Auslandssemesters

→ Was verbindet Happiness und Luxury oder Fashion und Sports? All diese Begriffe stehen für Kursinhalte, die unsere Studierenden während ihres Auslandssemesters belegt und erfolgreich in ihren LMU Bachelor oder Master in BWL eingebracht haben. Auch wenn das Studium während des Auslandssemesters nicht direkt den heimischen Prüfungs- und Studienordnungen unterliegt, so legen doch die meisten unserer Studierenden Wert darauf, im Auslandssemester Kurse zu absolvieren, die für das Studium an der LMU angerechnet werden können. Auf diese Weise kann eine Integration des Auslandsaufenthalts erfolgen. Je integrierter ein Auslandssemester abläuft, desto geringer ist tendenziell die Gefahr der Verlängerung der Studiendauer. Im Idealfall sollte also ein Bachelorstudium auch mit Auslandsaufenthalt in drei Jahren absolviert werden können, ein Masterstudium in den vorgesehenen zwei Jahren.

Eine Anrechnung von Studienleistungen setzt grundsätzlich voraus, dass keine wesentlichen Unterschiede hinsichtlich der erworbenen Lernergebnisse beziehungsweise der vermittelten Kompetenzen bestehen. In einer engen Auslegung wäre also zu fordern, dass ein Kurs an der Gastuniversität annähernd die gleichen Inhalte vermittelt wie eine Lehrveranstaltung an der Heimatuniversität. Dies sollte im Pflichtbereich des Studiums erfüllt sein, damit die das Studium definierenden Kerninhalte nicht verloren gehen. Allerdings werden so die Möglichkeiten eingeschränkt, im Rahmen des Auslandsstudiums den Horizont über das heimische Lehrangebot hinaus zu erweitern. Unsere Studiengänge beinhalten alle auch einen Bereich, der den Studierenden generell viele Wahlmöglichkeiten eröffnet und daher häufig auch einfach als „Wahl-Pool“ bezeichnet wird. Im Rahmen dieses Wahl-Pools können auch solche Veranstaltungen angerechnet werden, die zwar an der LMU keine eindeutige Entsprechung haben, aber der Grundidee der Vermittlung von relevanten Kompetenzen für das BWL-Studium gerecht werden. Im BWL Bachelor beispielsweise kommen hier Module ganz unterschiedlicher fachlicher Ausrichtungen infrage: Von fortgeschrittener Betriebs- und Volkswirtschaftslehre, über typische Nebenfächer, wie Informatik, Recht und Statistik, bis hin zu Wirtschaftspsychologie und Kommunikationswissenschaften; im BWL Master liegt der Fokus im Wahlbereich stärker auf BWL. Aufgrund der dem Wahl-Pool immanenten Flexibilität eignet sich dieser Bereich des Studiums in idealer Weise für den sprichwörtlichen Blick über den Tellerrand hinaus.

Nils Brodtka, der während seines Masters im Wintersemester 2022 an der Guanghua School of Management der Peking University studiert hat, betont: „Für mich war einer der zentralen Beweggründe für das Auslandsstudium – abgesehen von interkulturellen Erfahrungen etc. – auch die Horizonterweiterung durch Kursinhalte und Kursformate, welche in der Form nicht an der LMU angeboten werden.“ Damit ist er nicht alleine. Zahlreiche Studierende, die während ihres BWL-Studiums ein Auslandssemester absolvieren, schätzen und nutzen diese Möglichkeit, von den Spezifika des Lehrangebots an ihrer Gastuniversität zu profitieren. Neben Kursen zur Ökonomie des Gastlandes, wie z.B. „The American Economy“ oder „Business in the Baltic Sea Region“, sind es häufig auch branchenspezifische Kurse zu Industrien, die in der jeweili-



gen Region eine besondere Rolle spielen, die unsere Studierenden spannend finden.

Gerade an französischen Partnerhochschulen, aber auch an Universitäten in der Schweiz und in Asien, finden sich zahlreiche Kurse rund um die Luxusgüterbranche und in Italien und Frankreich locken Veranstaltungen zu „Tourism & Wine“ sowie „Management of Fashion Companies“. Charlotte Brieden, die einen solchen Kurs im Herbst 2022 an der Bocconi University in Mailand belegt hat, war insbesondere begeistert von den integrierten Gastvorlesungen von Unternehmen wie beispielsweise Gucci oder Moncler und den anschließenden Möglichkeiten zum Austausch. Auch ihre Kommilitonin Alexa Geier, die an der Columbia University New York den Kurs „Sustainable Fashion and Start-up Strategy“ besucht hat, schätzte die Nähe zu den Dozenten: „Mit einem Designer und Gründer als Professor habe ich direkte Insights bekommen in die Gründung eines nachhaltigen Modellabels und konnte jede Woche Key Player aus der Modewelt New Yorks kennenlernen und so mein Interesse und mein Netzwerk ausbauen.“ In Großbritannien, aber auch in Mailand, werden darüber hinaus gerne Kurse aus dem Bereich „Sports Economics“ gewählt und damit Kenntnisse und Fähigkeiten erworben, die vermutlich auch in München zielführend eingesetzt werden könnten. Ebenso wenig schaden sicherlich Kompetenzen aus Kursen wie „Economics of Well-Being“ sowie „Quality of Life & Happiness Economics“, die so z.B. an der Erasmus Universität Rotterdam auf dem Stundenplan stehen.

Unsere Flexibilität, was die Anrechnung von Kursen angeht, endet zwangsläufig dann, wenn ein Kurs keine fachlich relevanten Inhalte und kein adäquates Niveau aufweist. So musste die akademische Anrechnung eines als „Kurs“ getarnten Exkursions-Programms für Gaststudierende leider abgelehnt werden. Unsere Studierenden haben den „Kurs“ trotzdem belegt, Land und Leute kennengelernt, viel Spaß gehabt und unvergessliche Erfahrungen gemacht, auch wenn er sie ihrem LMU Abschluss direkt nicht nähergebracht hat. Wir freuen uns mit den Studierenden über alle neuen Erfahrungen, akademische und extracurriculare! ///

Karin Stenke, International Relations Center

Foto: <https://images.pexels.com>

Flagge: <https://www.adobe.com>

## 45. European Accounting Association (EAA) Annual Congress in Finland



Der 45. EAA (European Accounting Association) Annual Congress fand vom 24. bis 26. Mai in Espoo, Finnland, statt. Auch in diesem Jahr war das Institut für Rechnungswesen und Wirtschaftsprüfung (RWP) wieder mit höchst aktuellen Themen und Projekten vor Ort. Dieser Bericht gibt einen Überblick zu den Erfahrungen unseres Doktoranden Victor Sehn bei der Konferenz. Mit Begeisterung erzählte er über die besuchten Veranstaltungen, die Präsentationen und die Netzwerkmöglichkeiten, die sich ergaben. Neben Victor Sehn präsentierten auch Professor Sellhorn („Balance Sheet Smoothing“), Dr. Ann-Kristin Großkopf („How transparent is carbon offset use in corporate net zero pledges?“), Dr. Katharina Weiß („Which ESG Topics are relevant?“) und Victor Wagner („Sustainability Reporting Navigator“) ihre aktuellen Forschungsprojekte vor einem höchst interessierten akademischen Publikum.

→ Die Konferenz begann mit einem Early-Bird-Empfang am Dienstag, den 23. Mai. Es war ein angenehmer Abend, geprägt vom freudigen Wiedersehen und einem angeregten Austausch von Erfahrungen sowie der Diskussion aktueller Entwicklungen in unseren jeweiligen Forschungsbereichen. Im Verlauf der Konferenz hatte ich das Vergnügen, am PhD-Forum teilzunehmen. Hier teilten Forschende interessante Einblicke in ihre Forschungsmethoden mit Nachwuchswissenschaftler:innen. Das Forum gab mir frische Ideen, die ich in meine eigene Forschung einfließen lassen konnte.

Der Besuch verschiedener Research Sessions ermöglichte es mir, eine Vielzahl von Themen abzudecken. Hier war der Erkenntnisgewinn besonders groß: Diese Sessions lieferten Einblicke in verschiede-

ne Forschungsbereiche und Methoden, die mein Verständnis aktueller Entwicklungen erweiterten.

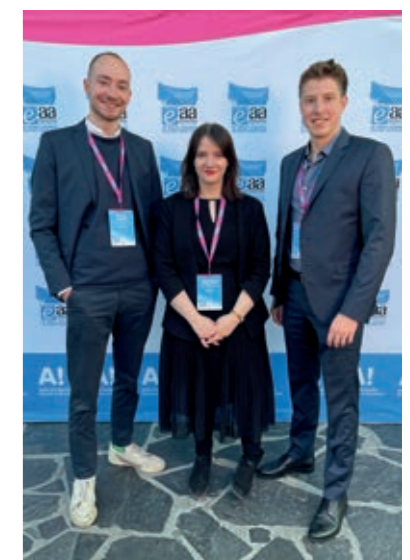
Ein besonderer Höhepunkt der Konferenz war die Möglichkeit, mein Paper mit dem Titel „COVID-19, Trust, and Contracting: The impact of trust on firms' accounting responses to a crisis.“ zu präsentieren. Der Vortrag konzentrierte sich auf die Auswirkungen von Vertrauen auf vertragliche Praktiken während der COVID-19-Pandemie. Das Feedback, das ich von anderen Forschenden mit unterschiedlichen Perspektiven erhielt, war von sehr großem Wert für mich.

Im Laufe der Konferenz spielte außerdem das Networking eine wichtige Rolle. Austausch von Ideen, Diskussionen und die Etablierung neuer Kooperationen erwiesen

sich als vorteilhaft für meine weitere Forschung. Es war inspirierend, die gemeinsame Leidenschaft und das Engagement der Teilnehmer für die Weiterentwicklung des Fachgebiets Accounting zu erleben.

Das Gala-Dinner während der Konferenz bot eine angenehme soziale Atmosphäre, um ungezwungen auf persönlicher Ebene Kontakte zu knüpfen. Es war eine ausgezeichnete Gelegenheit, tiefere Verbindungen zu anderen Forschenden aufzubauen und sich in Gespräche jenseits des akademischen Rahmens zu vertiefen. Im Anschluss an das Abendessen gab es die Möglichkeit, beim Karaoke seine Gesangstalente zu zeigen, was der Veranstaltung eine fröhliche und unterhaltsame Note verlieh.

Nach der Konferenz nutzte ich das Wochenende, um Helsinki und die umliegenden Inseln zu erkunden. Die reiche Geschichte, die beeindruckende Architektur und die lebendige Kultur Helsinkis hinterließen einen bleibenden Eindruck. Der Besuch der nahegelegenen Inseln bot eine ru-



Victor Wagner, Dr. Ann-Kristin Großkopf und Victor Sehn auf der Konferenz.

Die Seefestung Suomenlinna ist eine UNESCO-Weltkulturerbestätte an der Küste von Helsinki. (links)

hige Auszeit vom Trubel der Stadt und den idealen Rahmen zur Reflexion über die gesammelten Erfahrungen während der Konferenz.

Zusammenfassend war der 45. EAA Annual Congress in Espoo, Finnland, bereichernd und absolut lohnend. Die Konferenz bot Forschenden eine Plattform zum Austausch von Ideen, zur Gewinnung neuer Perspektiven und zur Erweiterung ihres Wissens auf dem Gebiet Accounting. Die Teilnahme an diesem Kongress war eine wertvolle Erfahrung, die mein Verständnis für die Accounting-Forschung vertieft hat und zugleich meine Vernetzung innerhalb der akademischen Gemeinschaft gefördert hat. Ich bin dankbar für die Gelegenheit, an einer solch renommierten Veranstaltung teilgenommen zu haben und freue mich darauf, das gewonnene Wissen und die nutzbringenden Erkenntnisse in meine zukünftigen Forschungsprojekte einzubringen. ///

Victor Sehn

Neben der EAA waren unsere Nachwuchswissenschaftler:innen auf einer ganzen Reihe weiterer Konferenzen vertreten. Dazu zählen die „Qualitative Accounting as an Inclusive Practice Conference“ (QUAIP). Die „4th Analyst Research Conference“ in Athen (Griechenland) und das „Swiss Accounting Research Alpine Camp“ (SARAC) in Crans-Montana (Schweiz). Auf der SARAC waren sowohl unsere Postdoktorandinnen Dr. Yuchen Wu mit dem Paper „Ownership, Transparency and Cross-Border Investment“ und dem Diskutanten Professor Kevin Koharki als auch Dr. Ann-Kristin Großkopf vertreten.

Im Folgenden ein Auszug aus Dr. Ann-Kristin Großkopfs Konferenzbericht:

➔ Vom 8. bis 9. Februar 2023 fand das dritte Swiss Accounting Research Alpine Camp (kurz SARAC) in Crans-Montana (Schweiz) statt. Diese Konferenz wird an wechselnden Orten von der Universität St. Gallen sowie HEC Lausanne durchgeführt. Nachdem die zuvor geplante Konferenz pandemiebedingt ausfallen musste, fanden sich nun internationale Forschende zusammen, um inmitten der winterlichen Bergidylle gemeinsam ihre Forschung zu diskutieren.

Ich habe bei der Konferenz das Paper „Real Effects Arguments in Accounting Standard Setting: Evidence from IFRS 16“ im Rahmen einer Parallel Session vorgestellt. Dieses Paper untersucht die Frage, wie relevant Real Effects, d.h. Veränderungen in der Betriebs-, Investitions- oder Finanzierungstätigkeit der Unternehmen im Standardsetzungsverfahren des International Accounting Standards Board (IASB) zum Thema Leasing sind. Nach dem Vortrag erhielt ich aus dem Publikum sehr hilfreiches Feedback, was mir bei der Weiterentwicklung des Papers sehr helfen wird. Die Konferenz wurde am 9. Februar durch

Maria Correia von der LSE London durch eine Keynote Speech zum Thema „Politics, Regulation, and Financial Reporting“ eröffnet. Dieser Vortrag war sehr spannend für mich, da Maria Correia verschiedene Studien im Bereich von Regulierung, insbesondere zu Leasing, veröffentlicht hat, was besonders im Kontext des von mir vorgestellten Papier sehr spannend war.

Am zweiten Tag hat Christian Leuz von der University of Chicago Booth School of Business eine weitere Keynote Speech zum Thema „Can mandatory disclosure help clean up the environment? An Analysis of Targeted Transparency Externalities“ gehalten. Auch dieser Vortrag war sehr inspirierend und hat gezeigt, wie Accounting bei einem so wichtigen Thema wie dem Klimawandel seinen Beitrag leisten kann.

Neben den Keynote-Speeches gab es zahlreiche weitere spannende Vorträge, z.B. von Elizabeth Demers von der University of Waterloo zum Thema „Tax Aggressive Behavior and Voluntary Tax Disclosures in Corporate Sustainability Reporting: Evidence from Corporate Sustainability Reporting“. ///

Ann-Kristin Großkopf

Blick vom Konferenzhotel auf die Berge.



Fluggen: ©rea\_molko / Adobe Stock

## Forschungsaufenthalt an der Copenhagen Business School

➔ Als Doktorandin im Bereich der Wirtschaftsinformatik hatte ich im vergangenen Sommer die Chance, einen Forschungsaufenthalt an der Copenhagen Business School (CBS) zu absolvieren. Die CBS ist bekannt für ihre herausragende Forschung und ihr Engagement in verschiedenen Wirtschaftsbereichen. Insbesondere in der Wirtschaftsinformatik, einem Fachgebiet, das von rasanten technologischen Entwicklungen und globalen Herausforderungen geprägt ist, gewinnt die internationale Zusammenarbeit und der Austausch von Erkenntnissen zunehmend an Bedeutung. Während meines Aufenthalts hatte ich die Möglichkeit, mich intensiv mit meinem Forschungsthema, der informationellen Privatheit am Arbeitsplatz, auseinanderzusetzen.

Gemeinsam mit meiner Gastgeberin Professorin Ioanna Constantiou und Professor Thomas Hess haben wir an einem Forschungsprojekt gearbeitet, welches sich mit den Auswirkungen der Digitalisierung von Arbeitsplätzen auf die Privatsphäre der Arbeitnehmer beschäftigt. Sich mit den Herausforderungen und Auswirkungen der informationellen Privatheit am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen, ermöglicht es uns, neue Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie wir unsere Daten schützen können und welche Auswirkungen dies auf das individuelle Wohlbefinden und die Arbeitsleistung hat. Die Forschung in diesem Bereich kann überraschend faszinierend sein und uns helfen, die Balance zwischen digitaler Effizienz und dem Schutz unserer Privatsphäre zu finden.

Im Rahmen des Projekts untersuchten wir die Gründe weshalb das digitale Arbeiten bei Arbeitnehmern zu Privatheitsbedenken führt und leiteten ein entsprechendes Modell her, welches Privatheits-Herausforderungen am Arbeitsplatz darstellt. Die Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit geben für Anbieter digitaler Lösungen, Arbeitgeber sowie die Regulierung relevante Impulse bezüglich des Umgangs mit personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern. Die dazugehörige Studie wurde auf der international anerkannten Wirtschaftsinformatik-Konferenz *European Conference of Information Systems* angenommen und dient als Basis für meine weitere Forschung zu dem Thema.

Neben meiner Forschungsarbeit bot mir die CBS eine inspirierende Umgebung, um mich mit anderen Forschenden auszutauschen und von ihren Erfahrungen zu lernen. Die vielfältigen Veranstaltungen, die an der Universität stattfanden, brachten mich mit Experten aus verschiedenen Bereichen zusammen. Ich hatte die Möglichkeit, mein Wissen zu erweitern, neue Perspektiven kennenzulernen und wertvolle Kontakte zu knüpfen. Diese Netzwerke werden mir nicht nur in meiner weiteren akademischen Karriere von Nutzen sein, sondern auch dazu beitragen, dass meine Forschung einen wirklichen Einfluss auf die Gesellschaft hat.



Natürlich war mein Forschungsaufenthalt nicht nur von Forschung und Arbeit geprägt. Kopenhagen, die pulsierende Hauptstadt Dänemarks, bot mir die perfekte Kulisse, um meine Freizeit zu genießen und die dänische Kultur kennenzulernen. Ich unternahm Fahrradtouren entlang der malerischen Kanäle, erkundete die historischen Viertel der Stadt und genoss die berühmte nordische Küche. Es war eine einzigartige Erfahrung, Teil einer Stadt zu sein, die für ihre hohe Lebensqualität und ihren innovativen Ansatz bekannt ist.

Mein Forschungsaufenthalt an der CBS war für mich eines der Highlights in meiner Promotion. Dieser Auslandsaufenthalt ermöglichte es mir, Abstand vom Uni-Alltag zu gewinnen und mich auf eine ganz andere Art und Weise mit meinem Forschungsprojekt zu beschäftigen. Ich bin dankbar für die Unterstützung durch meinen Lehrstuhl, der mir diese wertvolle Erfahrung ermöglicht hat. Ich möchte mich insbesondere bei Professorin Ioanna Constantiou für die Einladung an die CBS und die herzliche Betreuung bedanken. ///

Mena Teebken

## Munich School of Management @ FAR Conference 2023 (Nyenrode Business Universiteit)



→ Am 19. und 20. Juni 2023 waren Dr. Nina Schwaiger und Sebastian Kuhn (beide Institut für Unternehmensrechnung und Controlling)

zu Gast auf der jährlichen Konferenz der Foundation for Auditing Research (FAR), um dort das Projekt „Internal Control Quality and Audit Quality“ vorzustellen, welches in Zusammenarbeit mit Professor Christian Hofmann (ebenfalls IUC) und Dr. Jeroen van Raak (Universität Amsterdam) entstanden ist. Die Foundation for Auditing Research dient dem Austausch von Wissenschaftler:innen und Praktiker:innen, um Einblicke in den Ablauf der Wirtschaftsprüfung zu gewinnen, die erlauben, die Qualität der Abschlussprüfung langfristig zu erhöhen.

Vor der imposanten Kulisse der Nyenrode Business Universität im Süden Amsterdams versammelten sich gut 100 Wissenschaftler:innen und Wirtschaftsprüfer:innen, um über diverse Forschungsprojekte und aktuelle Themen aus der Praxis zu diskutieren. Der intensive Austausch mit erfahrenen Wirtschaftsprüfer:innen ist dabei von zentraler Bedeutung für hochqualitative und praxisrelevante Forschung. Die von der FAR und den beteiligten Wirtschaftsprüfungsgesellschaften zur Verfügung gestellten Daten erlauben dem Team zudem, bisher nicht mögliche und hochdetaillierte Einblicke in den Arbeitsalltag von Prüfungsteams zu erlangen.

So untersuchen wir in unserem Projekt, wie Wirtschaftsprüfer:innen auf Schwächen in den internen Kontrollsystemen ihrer Mandanten reagieren, um sicherzustellen, dass es nicht zu schwerwiegenden Fehlern im Jahresabschluss kommt – ein Thema, das nicht erst seit dem Wirecard-Skandal 2020 hohe Priorität genießt. Insbesondere untersuchen wir, wie Prüfungsteams auf unterschiedliche Arten von Mängeln in internen Kontrollsystemen reagieren, um die nötige Prüfungsqualität sicherzustellen.

Für uns war die Konferenz ein voller Erfolg und wir konnten mit vielen neuen Ideen, Anregungen und neu geknüpften Kontakten die Heimreise antreten. Unser Dank gilt dabei der FAR für die finanzielle Unterstützung der Reise und für die erfolgreiche langfristige Zusammenarbeit. ///

Nina Schwaiger & Sebastian Kuhn

## Teilnahme an der AERA-Konferenz 2023 in Chicago



→ Vom 13. bis 16. April 2023 hatten Mitarbeitende des Instituts für Wirtschaftspädagogik (Professorin Susanne Weber) die Gelegenheit, an der Jahrestagung der American Educational Research Association (AERA) teilzunehmen, die dieses Jahr in Chicago stattfand. Die Konferenz bringt jährlich Bildungsforschende, Pädagog:innen sowie Fachleute aus der Bildungsbranche zusammen, um aktuelle Forschungsergebnisse und Entwicklungen im Bildungsbereich zu diskutieren.

Diesjähriges Schwerpunktthema der Konferenz war „Interrogating Consequential Education Research in Pursuit of Truth“, das in vielen Vorträgen und Diskussionen behandelt wurde. Darunter wurden auch Themenkomplexe wie „KI in der (beruflichen) Bildung“, „Roboteranwendungen im Bildungswesen“ und „Moderne Technologien für das Lernen“ vorgestellt und rege diskutiert. Die Beiträge lieferten wertvolle Einblicke in aktuelle Bildungsforschung, bildungspolitische Herausforderungen und innovative Ansätze zur Verbesserung der Bildungslandschaft.

Diesjähriges Schwerpunktthema der Konferenz war „Interrogating Consequential Education Research in Pursuit of Truth“, das in vielen Vorträgen und Diskussionen behandelt wurde. Darunter wurden auch Themenkomplexe wie „KI in der (beruflichen) Bildung“, „Roboteranwendungen im Bildungswesen“ und „Moderne Technologien für das Lernen“ vorgestellt und rege diskutiert. Die Beiträge lieferten wertvolle Einblicke in aktuelle Bildungsforschung, bildungspolitische Herausforderungen und innovative Ansätze zur Verbesserung der Bildungslandschaft.

Das Institut für Wirtschaftspädagogik hat im Rahmen der viertägigen Konferenz zwei Forschungsarbeiten präsentiert. Im Rahmen einer Paper Session wurde die Forschungsarbeit zum Thema „Are We Pulling the Same Rope? Clustering Connotations of Digit(al)ization in the Educational Context“ (Zarnow & Off, 2023) vorgestellt. Bei einem Roundtable wurde vom IWP-Team die Forschungsarbeit „Design Thinking: Co-Constructing Vocational Education and Training Curricula in Digital Transformation Processes“ (Weber et. al., 2023) präsentiert und mit den beteiligten Forschenden rege diskutiert.

Zusätzlich zu den gewinnbringenden Erfahrungen während der Konferenz hatten wir zahlreiche Möglichkeiten, mit Kolleginnen und Kollegen auf dem Gebiet der Bildungsforschung in den Austausch zu treten und wertvolle neue Kontakte zu knüpfen. In den freien Stunden konnte dann auch noch Chicago erkundet werden: von lokalen Spezialitäten wie einer „Deep Dish Pizza“ über den Sonnenuntergang im 95. Stock des Hancock Center bis zum gemütlichen Abend in einer Piano-Bar war einiges geboten. ///

Tobias Hilz



Tobias Hilz, Stefanie Zarnow, Tobias Hackenberg, Frank Hiller (v.l.n.r.)

Flaggen: ©rea\_molko / Adobe Stock



# PRAXIS

Praxisorientierte Forschung - Alumni  
im Fokus - Alumni als Gründende -  
Nachhaltigkeit - Emotionale Intelligenz -  
Praxis meets die LMU SOM.

## Wie das Institut für Leadership und Organisation die Freiwillige Feuerwehr München in Sachen Diversität unterstützt

→ Das Thema Diversität ist aus dem öffentlichen Diskurs heute nicht mehr wegzudenken. Auch Organisationen befassen sich heutzutage intensiv mit dem Thema und sehen sich nicht nur in einer ethischen Verantwortung diverser zu werden, sondern versuchen damit auch gesellschaftlichen und juristischen Erwartungen gerecht zu werden. Doch wer das Wort Diversität hört, verbindet damit vielleicht nicht unbedingt die Feuerwehr. So sind die meisten Feuerwehren noch eine recht männlich-dominierte Domäne und es wundert kaum, dass meist von Feuerwehrmann und kaum von Feuerwehrfrau die Rede ist. Für die Freiwillige Feuerwehr München soll sich das aber ändern.



» „Die Freiwillige Feuerwehr München pflegt eine über 160-jährige Tradition und muss sich trotzdem den Herausforderungen der aktuellen Zeit stellen. Veränderungen dürfen keine Schnellschüsse sein und müssen professionell begleitet werden. Daher danken wir dem ILO für die Unterstützung der nachhaltigen, aber behutsamen Veränderung unserer Organisation.“

Claudius Blank,  
Stadtbrandrat der Freiwilligen Feuerwehr München

Diese Tradition schätzend und weitertragend, ist es der Führung der Freiwilligen Feuerwehr München gleichzeitig wichtig, die Rolle der Freiwilligen Feuerwehr für die Stadt München zu hinterfragen und sich beständig weiterzuentwickeln. Dazu gehört für sie auch zentral das Thema Diversität. Denn jede:r soll sich bei der Freiwilligen Feuerwehr München willkommen und geschätzt fühlen, unabhängig von Geschlechtsidentität, nationaler Herkunft, Sexualität oder anderen Eigenschaften. Und das soll sich künftig auch noch mehr in der Vielfalt der Mitglieder widerspiegeln, so das Ziel der Führung der Freiwilligen Feuerwehr München.

Hier kam zu Beginn 2021 das Institut für Leadership und Organisation (ILO) ins Spiel: Um dieses Zielbild anzugehen und die Diversitätsinitiative zu stärken, hat die Freiwillige Feuerwehr München das ILO für externe wissenschaftliche Unterstützung in Form von Impulsen, Sparring und gemeinsamen Projekten an Bord geholt. Beispielsweise wurde quantitativ die Wirkung von Visions-

## Sustainability Reporting Navigator: Wie bereit sind die Unternehmen für die kommende Welle an Nachhaltigkeitsregulatorik?

→ Nachhaltigkeit ist längst zu einem zentralen Thema in betriebswirtschaftlicher Forschung und Praxis geworden. Dabei spielt die aufkommende Regulatorik rund um den Europäischen Green Deal eine wichtige Rolle. Gemeinsam mit Kolleg:innen der Universitäten Köln und Frankfurt startete das Institut für Rechnungswesen unter der Leitung von Professor Thorsten Sellhorn und Victor Wagner im Oktober letzten Jahres die Online Plattform Sustainability Reporting Navigator (SRN). Unter [www.sustainabilityreportingnavigator.com](http://www.sustainabilityreportingnavigator.com) können interessierte Unternehmensvertreter:innen, Forschende und andere Interessensgruppen Informationen zu den Anforderungen und der Umsetzung der Regulatorik einsehen.

Kernstück der Plattform ist eine detaillierte Übersicht über die Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), der IFRS Sustainability Disclosure Standards sowie die Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Darauf aufbauend, bietet der SRN eine Übersicht, wie große Unternehmen die geforderten Datenpunkte bereits in ihrer aktuellen Berichterstattung umsetzen.

Daneben bietet die Plattform einen Zugang zu den Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten europäischer Unternehmen seit 2010, umfassende Lehr- und Informationsmaterialien zu den ESRS und Umfrageergebnisse von Stakeholder-Befragungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. ///

Victor Wagner



botschaften auf die Unterstützungsbereitschaft der Mitglieder für Diversitätsmaßnahmen untersucht. Außerdem erlaubt die kontinuierliche Sammlung qualitativer Daten in Form von Interviews und Beobachtungen einen genauen Blick auf die Weiterentwicklung der Diversitätsinitiative über die Zeit. Auf Basis bisheriger Ergebnisse wurde außerdem inhaltlich intensiv an der Vision für eine diverse Freiwillige Feuerwehr München gearbeitet, die interne Kulturveränderung in der Feuerwehr durch verschiedene Maßnahmen und Projekte angestoßen und in Arbeitsgruppen bereits interne Regelungen sowie Ausbildungspläne angepasst.

Für die Freiwillige Feuerwehr München ist klar: Sie ist und bleibt eine Initiative von Münchner:innen für Münchner:innen – und zwar eine, die künftig genau so bunt ist, wie die Stadt selbst. Durch die gelungene und andauernde Kooperation zwischen Forschung und Praxis können das ILO und die Freiwillige Feuerwehr München so auch gemeinsam einen Beitrag für die Entwicklung der Stadt München in Sachen Vielfalt und Offenheit leisten. ///

Anastasia Kieliszek, Rouven Kanitz,  
Max Reinwald & Christine Dirkorte



Wenn Sie sich für den Forschungsbereich Diversity and Change Management interessieren und Ihre Diversitätsinitiativen gerne wissenschaftlich begleiten lassen möchten, setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung: [ilo.ak.ext@som.lmu.de](mailto:ilo.ak.ext@som.lmu.de)

Fotos: ©Freiwillige Feuerwehr München / Christine Dirkorte (l.), Lennart Preiss (r.)

Fotos: ©Freiwillige Feuerwehr München / Frank Depping (u.)



Die Freiwillige Feuerwehr München stellt sich seit 1866 in den Dienst der Stadt München. Mit rund 3.250 Einsätzen und rund 290.000 geleisteten Stunden jährlich engagieren sich aktuell über 1.100 Münchner:innen ehrenamtlich neben ihrem eigentlichen Beruf, ihrem Studium oder ihrer (Berufs-)Ausbildung und leisten so einen wesentlichen Beitrag zum Schutz der Stadt München. Dazu zählen Einsätze wie Brände und technische Hilfeleistung bei Unfällen.



Anastasia Kieliszek, Dr. Rouven Kanitz,  
Dr. Max Reinwald, Professor Martin Högl (v.l.n.r.) und Claudius Blank, Stadtbrandrat der Freiwilligen Feuerwehr München (oben).



Zur SRN Online Plattform:  
[www.sustainabilityreportingnavigator.com](http://www.sustainabilityreportingnavigator.com)

## „Delivering Digital Innovation“ und „Creating Business Value with Artificial Intelligence“ - die beiden ersten Summits des Internet Business Cluster

→ Der Internet Business Cluster (IBC) wurde gegründet, um Interessierte aus Wirtschaft und Wissenschaft zu aktuellen Themen der Digitalisierung - wie Treiber der digitalen Innovation oder dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Wirtschaft - zu vernetzen.

Der Internet Business Cluster (IBC) e.V. wurde im Jahr 2010 als Kooperation zwischen Unternehmen der Digitalbranche und Universitätsinstituten mit Schwerpunkt auf dem Thema Digitalisierung gegründet, um praxisnahe Forschung zu fördern, Studierende frühzeitig mit den wichtigsten Akteuren der Digitalbranche zusammenzubringen und die lokale, digitale Community in München zu stärken.

Der IBC vereint die Professur *Digital Services und Sustainability*, und die Institute *Digitales Management und Neue Medien* und *Electronic Commerce und Digitale Märkte* der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) Munich School of Management aus dem Cluster *Information Systems & Digital Business*. Diese werden von Professor Johann Kranz, Professor Thomas Hess und Professor Martin Spann geleitet, die ebenfalls Teil des IBC Boards sind. Neben der LMU gehört auch die Universität Regensburg und führende Unternehmen wie Publicis Sapient, Stadtwerke München GmbH (SWM), Webasto, Plan.Net, Messe München und Adobe zum IBC Netzwerk. Um die Mission **Connecting Digital. Locally.** zu verwirklichen, gründet sich der IBC auf vier Säulen:

- 1) Talent Development:** Der IBC fördert talentierte Studierende durch Gastvorträge von Unternehmen über aktuelle digitale Trends, Netzwerkveranstaltungen und Mentoring-Programme.
- 2) Community Building:** Der IBC schafft eine Gemeinschaft durch persönliche Begegnungen und Veranstaltungen wie beispielsweise dem zwei Mal pro Jahr stattfindenden IBC Summit, um den Austausch über digitale Transformation zu fördern.
- 3) Insight Generation:** Der IBC ermöglicht die interdisziplinäre Zusammenarbeit in Wissenschaft und Wirtschaft zwischen IBC-Partnerunternehmen und LMU-Studierenden zu relevanten digitalen Themen.
- 4) Think Digital Scholarship:** Das Think Digital Scholarship ist ein einjähriges Stipendium für talentierte Studierende und umfasst exklusive Lernveranstaltungen, Mentoring und Zugang zu Konferenzen, um zukünftige Unternehmer:innen zu unterstützen.



Die vier Säulen des IBC e.V.

Um interessierte Teilnehmende aus dem universitären sowie dem wirtschaftlichen Umfeld und Studierende zusammenzubringen, hat der IBC im letzten Jahr zwei IBC Summits veranstaltet und damit ein neues Format ins Leben gerufen. Derartige Summits sind eintägige Events, die sich einem Oberthema widmen und durch verschiedene Präsentations- und Diskussionsformate den Dialog über aktuelle vorherrschende Themen in der Digitalbranche anregen.



Agenden des ersten und zweiten IBC Summits.

### Premiere: Der 1. IBC Summit zum Thema „Delivering Digital Innovation“

Am 20. Oktober 2022 fand der erste IBC Summit zum Thema „Delivering Digital Innovation“ im Freskensaal der LMU statt. Teilnehmende aus der Praxis, Universitätsmitarbeiter:innen, Studierende und Stipendiat:innen des THINK DIGITAL Stipendiums trafen sich, um von Keynotes zu lernen, an einer Paneldiskussion teilzunehmen und in Roundtables zu diskutieren.

Professor Johann Kranz, IBC-Vorsitzender und Inhaber der Professur für Digital Services und Sustainability, eröffnete die Veranstaltung. Hubertus Waltermann, Doktorand am Institut für Digitales Management und Neue Medien, hielt eine erste Keynote zu digitalen Innovationen aus Forschungsperspektive. Neben der Präsentation spannender Use Cases digitaler Technologien von der SWM pitchten auch drei Start-ups – Trado, Telusio und azuma healthtech GmbH – ihre Innovationen. IBC-Vorsitzender und Geschäftsführer von Plan.Net Wolf Ingomar Faecks leitete eine Masterclass zum Thema „The Future of E-Commerce“ und interessante Einblicke in die Integration digitaler Innovationen wie NFTs. Der Abend endete mit Roundtables zu spezifischen Themen, bei denen die Teilnehmenden bei Kaltgetränken diskutieren und den Tag ausklingen lassen konnten.



Paneldiskussion zum Thema „Delivering Digital Innovation“ (oben); Vortrag von Lennard Schwarz (SWM) (unten).



Vortrag von Wolf Ingomar Faecks (Plan.Net) (oben); Roundtables zum Thema „Creating Business Value with AI“ (unten).

### „Creating Business Value with Artificial Intelligence“ - der 2. IBC Summit

Nach dem Erfolg des ersten Summits fand am 11. Mai 2023 der zweite IBC Summit zum Thema „Creating Business Value with AI“ nochmals in den Hallen der LMU statt. Wieder trafen sich rund 40 Teilnehmende aus Unternehmen und Universität sowie Studierende, um an Präsentationen und Diskussionen rund um den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Wirtschaft teilzunehmen.

Nach der Begrüßung durch Professor Johann Kranz gab es eine Reihe spannender Kurzpräsentationen: Dr. Maximilian Pohl von den SWM ermöglichte einen Einblick in den Einsatz von KI in der städtischen Infrastruktur, beispielsweise durch automatisierten U-Bahndurchsagen. Wolf Ingomar Faecks von Plan.Net sprach über generative KI-Anwendungen und verdeutlichte den rasanten Anstieg dieser Technologie. Basierend auf wissenschaftlichen Studien diskutierte Jennifer Rix die Chancen und Herausforderungen des verstärkten Einsatzes von KI in Redaktionen für Journalist:innen und Medienunternehmen. Weiter stellten Isha Salania und Jens Bäuerle von Microsoft die Plattform Microsoft Azure vor, die die Arbeit mit Generative AI erleichtert und Unternehmenswissen integriert. Nach einer Pause hielt Julian A. Kramer von Adobe eine Masterclass über die Verbindung von KI und Kreativität in der Video- und Podcast-Bearbeitung und demonstrierte die Funktionalitäten von Adobe Generative AI. Wie im Jahr zuvor wurde der Tag abschließend mit Getränken und angeregten Diskussionen an verschiedenen Roundtables beendet.

Der IBC leistet als etablierte, erfolgreiche Plattform für die Vernetzung von digitalen Talenten, Wissenschaft und branchenübergreifenden Unternehmen in München einen bedeutenden Beitrag zur Förderung von praxisnaher Forschung, Talententwicklung und Community Building.

Die halbjährlichen IBC Summits haben sich als spannende Veranstaltungen erwiesen, die Expert:innen, Studierende und Unternehmensvertreter:innen zusammenbringen, um über aktuelle digitale Trends und Innovationen zu diskutieren. Der Dialog und die Zusammenarbeit sollen auch in den kommenden Jahren weitergeführt werden, um die digitale Zukunft gemeinsam zu gestalten. So wird bereits der nächste IBC Summit Ende November im House of Communications der ServicePlan Group geplant. ///

Laura Lohoff, Isabel Bienfuß, Pauline Liebert, Sophie Berghüser & Johann Kranz



Über anstehende Veranstaltungen und Möglichkeiten, sich am IBC zu beteiligen, können Sie sich jederzeit über die IBC-LinkedIn Seite informieren oder Kontakt unter [info@ibc-muenchen.com](mailto:info@ibc-muenchen.com) aufnehmen.

## Nachhaltigkeit in mittelständischen Unternehmen

→ Das Thema Nachhaltigkeit und Emissionsreduktion bekommt einen immer größeren Stellenwert, sowohl in der Gesellschaft, als auch in der Wirtschaft. Unternehmen widmen sich diesem Thema mehr und mehr, um ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden.

Auch der deutsche Mittelstand nimmt diese Verantwortung auf sich und implementiert zusätzlich zum allgemeinen Geschäftsbetrieb verschiedene Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasen und Umweltverschmutzung sowie zur sozialen Nachhaltigkeit des Unternehmens. Diese Aspekte werden meist in einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie formuliert und in einem Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Eine wichtige Grundlage für die Formulierung von realistischen Emissions-Reduktionszielen ist dabei eine umfangreiche Datengrundlage, die in den meisten kleinen und mittelständischen Unternehmen aber noch nicht ausreichend vorhanden ist. Zwei Kennzahlen sind dabei besonders wichtig:

- **Corporate Carbon Footprint (CCF):** Der CCF umfasst alle CO<sub>2</sub>-Emissionen, die im Geschäftsbetrieb entstehen. Angefangen mit Strom- und Gasverbrauch

im Unternehmen, bis hin zu Dienstleistungen, Mitarbeiterpendeln und eingekauften Gütern und Dienstleistungen.

- **Product Carbon Footprint (PCF):** Der PCF ist eine Kennzahl für die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die bei der Herstellung oder Bereitstellung eines Produktes entsteht. Er umfasst neben den umgelegten „Gemeinmissionen“ (siehe CCF), insbesondere die zuordbaren Emissionen, die für dieses Produkt emittiert wurden. Das Gros der Emissionen im PCF machen dabei Emissionen in der vor- und nachgelagerten Lieferkette aus. Im Maschinen- und Anlagenbau liegt dieser Anteil bei ca. 80 % der CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Die Berechnung bzw. Schätzung des CCF funktioniert in den meisten Unternehmen bereits sehr gut, da auf bestehende Informationen aus verschiedenen Systemen zurückgegriffen werden kann. Emissionen aus Strom- und Gasverbrauch werden beispielsweise in den Rechnungen der Versorger explizit aufgeführt. Die Berechnung des PCF hingegen bereitet vielen Unternehmen noch Kopfschmerzen, da die Berechnung sehr komplex und die Analyse der Lieferketten sehr aufwendig ist.

## Telusio



Dr. Rainer Wittmann, Dr. Johannes Weibl und Claas Voigt. (v.o.n.u.)

### Telusio

Genau dieses Problem löst Telusio für seine Kunden. Telusio bietet eine Plattform an, die es Unternehmen erlaubt, PCFs für alle angebotenen Produkte zu berechnen und diese zu verwalten. Das Unternehmen wird sowohl bei der Aufbereitung und Vervollständigung der benötigten Daten unterstützt als auch bei der Ableitung und

Umsetzung von weitergehenden Reduktionsmaßnahmen. Dies kann sowohl in der Konstruktion (EcoDesign), als auch im Einkauf (Sustainable Procurement) geschehen, was einen wertvollen Beitrag zu einer CO<sub>2</sub>-neutralen Wirtschaft leistet.

Das Unternehmen Telusio wurde im Februar dieses Jahres von Claas Voigt, Dr. Johannes Weibl und Dr. Rainer Wittmann gegründet. Sowohl Dr. Weibl als auch Dr. Wittmann sind Alumni der LMU. Herr Weibl promovierte bei Professor Thomas Hess zu Mehrwerten von Big Data (2020). Herr Wittmann promovierte bei Professor Johann Kranz zu den Treibern und Hemmnissen von Digitalisierung in Unternehmen (2023), nach dem erfolgreichen Abschluss des MMT-Studiums als erster Absolvent dieses Studiengangs.

### Telusio als Ausgründung der LMU

Durch das EXIST-Gründerstipendium wird Telusio vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz und dem Europäischen Sozialfonds kofinanziert. Als Ausgründung aus der LMU und insbesondere der LMU Munich School of Management wird Telusio von mehreren Seiten tatkräftig unterstützt. Ein großes Danke geht an den LMU Spin-off-Service (Leitung: Christoph Zinser, Betreuung durch Philipp Landerer), die sowohl beim EXIST-Antrag unterstützt haben, aber auch jetzt noch mit Rat und Tat zur Seite stehen. Weiterhin erfahren wir wertvolle Unterstützung von Professor Kranz, der bei Telusio eine Mentorenrolle übernommen hat. Seine Erfahrung mit digitalen Geschäftsmodellen, sein Netzwerk in verschiedenen Verbänden und Vereinen und sein Interesse an Innovation und Digitalisierung sind für die Entwicklung des Unternehmens goldwert. Ein sehr großes Dankeschön geht außerdem an das LMU Innovation & Entrepreneurship Center (IEC), welches durch diverse Workshops, den angebotenen Coworking-Space und die Start-up-Community maßgeblich zur Entstehung und Entwicklung von Telusio beigetragen hat. ///

Rainer Wittmann



## Wissenschaft trifft Praxis bei Knorr-Bremse

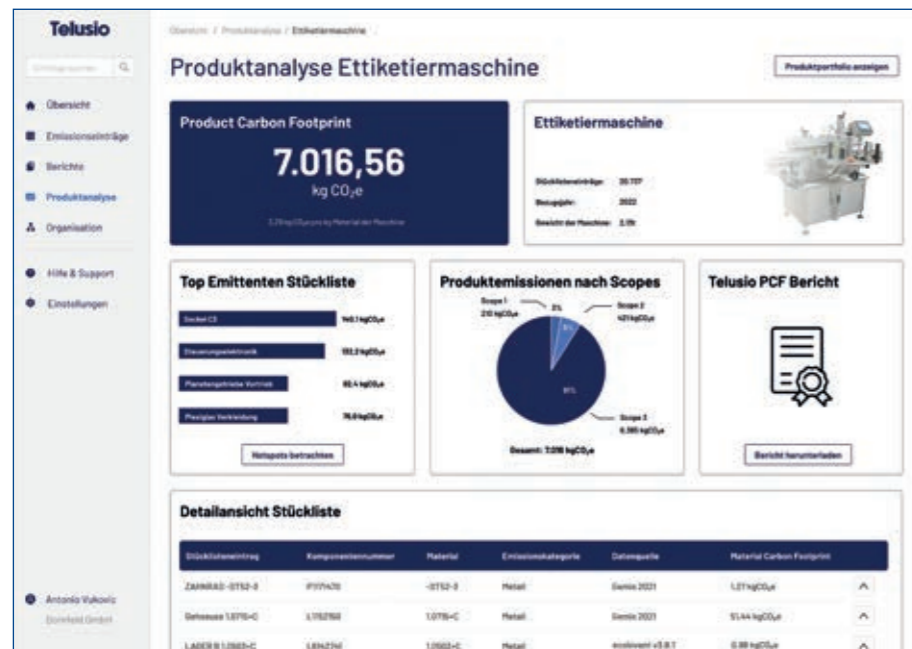
→ Mal einen Blick hinter die Kulissen einer Steuerabteilung eines internationalen Konzerns werfen. Dazu hatten Studierende der „Tax Honors“, die sich durch herausragende Leistungen in steuerlichen Lehrveranstaltungen am Institut von Professorin Schanz ausgezeichnet hatten, im Juni die Möglichkeit.

Die Studierenden waren vom Münchner Knorr-Bremse-Konzern eingeladen, zunächst bei einem Workshop die Grundzüge der Organisation und Arbeitsabläufe der hausinternen Steuerabteilung unter der Leitung von Alexandra Opelt kennenzulernen. Dass steuerliche Fragestellungen aber nicht nur ein Fall für die Inhouse-Spezialisten sind, sondern auch ein funktionierendes Zusammenspiel mit der Steuerberatung erfordern, konnten die Umsatzsteuerexperten von KMLZ in Person von Professor Oliver Zugmaier und Dr. Christian Salder den Studierenden anschließend näherbringen.

Nach dem fachlichen Teil und einer kurzen Stärkung wurde den Studierenden dann noch an den technisch beeindruckenden Prüfständen der Knorr-Bremse, an denen diverse Bremsvorgänge realitätsgetreu simuliert werden können (Wetterbedingungen inklusive), die aktuellen technischen Herausforderungen und Entwicklungen erläutert. Ein kurzer Abstecher in das hauseigene Betriebsmuseum durfte anschließend natürlich nicht fehlen.

Der Abend klang abschließend mit einer weiteren Networking-Möglichkeit im Augustiner Spiegelwirt in München-Moosach aus. ///

Stefan Baaken



## Teigpiloten

→ Als Teigpiloten sind wir mit der Idee gestartet, Bäckereien dazu zu befähigen, einen eigenen Frühstückslieferdienst als Alternative zur klassischen Filiale anzubieten.

Bäckereien haben im Filialbetrieb mit hohen Anfangsinvestitionen sowie steigenden Miet-, Energie- und Personalkosten zu kämpfen. Dazu kommt, dass die Umsätze schwanken und die Filialen über die starken Umsatzstunden hinaus geöffnet sind. Nahezu täglich liest man deshalb Meldungen von Bäckereien, die Filialen aus diesen Umständen schließen müssen. Insbesondere in ländlicheren Regionen führt das dazu, dass ein wichtiger Teil der lokalen Nahversorgung wegbreicht. Der Bäckereibesuch wird dadurch für viele zu einer Herausforderung: Wenn die Filiale in eigener Umgebung schließt, muss man ins Auto steigen und sieht sich dann als Langschlafender mit dem Problem konfrontiert, dass einige der Lieblingsprodukte bereits ausverkauft sind. Viele Menschen steigen deshalb auf Alternativen beim Frühstück um.

Gleichzeitig sehen wir, dass sich das Kundenverhalten verändert. Statt in die Stadt zum Einkaufen zu fahren, bestellen viele Leute ihre Waren online und bekommen sie bequem am nächsten oder sogar noch am selben Tag vor die eigene Haustür geliefert.

Bäckereien haben diesen Trend erkannt und wissen um die Vorteile eines Frühstückslieferdienstes: Kund:innen können die Backwaren vorbestellen und haben diese direkt aus der Backstube schon an der Haustür hängen, wenn sie gerade erst im Pyjama den ersten Kaffee aufsetzen. Der Service unterstreicht den Qualitätsvorteil von handwerklich hergestellten Backwaren und stärkt somit die eigene Position im Wettbewerb mit Billigwaren aus dem Discounter. Bisher gibt es jedoch kein Angebot, das Bäckereien dazu befähigt, einen solchen Service effizient anzubieten. Genau da setzen wir als Teigpiloten mit unserer Digitalkompetenz an. Wir bieten Bäckereien über unsere Plattform einen eigenen Onlineshop, den wir liebevoll „die erste digitale Filiale“ nennen und über den Endkund:innen bequem in Lieferplänen ihre wöchentlich wiederkehrenden Bestellungen aufgeben können. Diese sind flexibel anpassbar und können jederzeit pausiert werden. Die Bestellungen und die Zahlungsabwicklung über alle gängigen Anbieter laufen vollständig über unsere Plattform.

Die Bestellungen aus dem Onlineshop werden dann in unsere selbstentwickelte Fahrerapp überführt. Diese macht das Packen und Ausfahren von Bestellungen kinderleicht und Sonderwünsche von Kund:innen wie beispielsweise ein besonderer Ablageort können problemlos berücksichtigt werden. Außerdem erhalten Bäckereien Zugriff auf ein eigenes Adminportal. Darüber können Produkte und Bestellungen verwaltet werden – beispielsweise kann im Problemfall mit wenigen Klicks ein Gutschein für die nächste Bestellung generiert werden. Darüber hinaus erhalten Bäckereien eine Übersicht über die anstehenden Touren und einen Zugriff auf alle relevanten Kennzahlen von vergangenen Lieferungen.

Mit dem Vorbestellungskonzept und der Routenoptimierung in der App bieten wir einen Absatzkanal, der 100 % Planungssicherheit bei 0 % Retouren verspricht und für die Bäckereien ohne anfängliche Investitionen ab dem ersten Liefertag profitabel ist.

Mit nur einer Fahrerin oder einem Fahrer können in wenigen Stunden in einer Tour gleich mehrere Dutzend Haushalte angefah-



ren werden. Durch die Vorbestellungen in Lieferplänen heben wir uns von der Konkurrenz ab. Anders als Flink oder Gorillas fokussieren wir uns vollständig auf unser Fullservice-Softwarekonzept und ermöglichen es Bäckereien dadurch, im eigenen Namen zu liefern und nicht in die Rolle und Abhängigkeit als Zulieferer zu geraten.

Seit August entwickeln wir unsere Software iterativ mit insgesamt vier Bäckereien als Pilotpartnern am Markt. Das Konzept hat sich in der Praxis bewährt, sodass wir die Teigpiloten als kosteneffizientesten und bequemsten Absatzkanal für Bäckereien nun deutschlandweit etablieren wollen. Darüber hinaus möchten wir unsere SaaS-Lösung mit wiederkehrenden Lieferungen auch anderen lokalen Einzelhandelspartnern wie Gemüsebauern zur Verfügung stellen. Unser Ziel ist es dadurch, der zentrale Enabler für eine lokalere P2P-getriebene Grundversorgung als nachhaltige und regionale Alternative zum wöchentlichen Einkauf im Supermarkt zu werden.

Wir haben uns im Master in Management & Digital Technologies kennengelernt. Im April vergangenen Jahres haben wir im Studium durch Professor Albrecht Schmidt und unseren Betreuer und Mentor Luke Haliburton die Möglichkeit erhalten, an einem eigenen Projekt zu arbeiten. Der Tausch – Start-up-Aufbau gegen Uni-Credits – kann als Startschuss für die Teigpiloten gesehen werden. Von Oktober 2022 bis Januar 2023 waren wir dann Teil des zweiten Batches des LMU Innovation & Entrepreneurship Centers. Wir hoffen, dass wir durch unsere Erfahrungen auch andere Studierende dazu ermutigen können, ein Start-up aufzubauen. Informiert euch über die verschiedenen Angebote des LMU IECs. Auch wenn ihr im Anschluss kein erfolgreiches Start-up gründet – die Erfahrungen helfen euch auf jeden Fall! ///

Jonas, Max und Niklas – die Teigpiloten

**Wir sind auf der Suche nach Investoren und Werkstudierende / Praktikant:innen für unsere Expansionspläne. Meldet euch gern via LinkedIn oder Mail an [info@teigpiloten.de](mailto:info@teigpiloten.de) bei uns. Wir freuen uns über einen Austausch!**

## Alumni im Fokus

Karriere- und Lebenswege sind unterschiedlich. „Alumni im Fokus“ stellt Ihnen ausgewählte Alumni im Portrait vor. Unsere Ehemaligen teilen Erinnerungen an die Studienzeit, Erfahrungen aus dem Studium an unserer Alma Mater und ihrem aktuellen Beruf.



### Nadine Franziska König aktuell Gründerin & Geschäftsführerin König Intangible Capital GmbH

Abschlussjahr 2011 (B.Sc.) in Betriebswirtschaftslehre & 2014 (M.Sc.), Spezialisierung: Strategie, Marketing & Innovation

Beschreiben Sie Ihre Studienzeit an der LMU mit drei Wörtern: **best time ever.**

Was war Ihr schönstes Erlebnis während des Studiums an der LMU? **Unzählige schöne Erlebnisse, aus denen bis heute bestehende sehr enge Freundschaften entstanden sind.**

Wenn Sie nochmals studieren könnten, würden Sie nochmal das Gleiche studieren? **Auf jeden Fall wieder BWL, aber vielleicht mit Ausflügen in die Psychologie oder Kunstgeschichte.**

Was war Ihre Lieblingsbeschäftigung während des Studiums? **Vorlesungen im Audi-Max zu besuchen, Lernen mit Freundinnen in der WiWi-Bib, Pausen im Englischen Garten.**

Wer oder was war ausschlaggebend für Ihre Studien- und Berufswahl? **Meine Wirtschaftslehrerin.**

Wie sind Sie an Ihren ersten Job nach dem Studium gekommen? **Über den klassischen Weg: Bewerbungen schreiben.**

Wie sieht ein „normaler“ Arbeitstag in Ihrem jetzigen Job aus? **Kein Tag gleicht dem anderen.**

Welche Skills sind für einen Berufseinstieg in Ihrer Branche wichtig? **Strategisches und konzeptionelles Denken und Arbeiten, aber vor allem zwischenmenschliche Skills / die Pflege von Beziehungen zu diversen Stakeholdern.**

Welche Lebensweisheit würden Sie Ihrem früheren Ich auf den Weg in die Berufswelt mitgeben? **Trust the process: Alles geht seinen richtigen Weg. ///**

### Markus Niedermeier aktuell Geschäftsführer LHI Gruppe

Abschlussjahr 2005 in Betriebswirtschaft

Beschreiben Sie Ihre Studienzeit an der LMU mit drei Wörtern: **schön, interessant, gut.**

Was war Ihr schönstes Erlebnis während des Studiums an der LMU? **Der Auslandsaufenthalt bei der Deutschen Auslandshandelskammer, der East China Normal University und mehreren Deutschen Unternehmen in China im Rahmen meiner Diplomarbeit zu einem Standortforschungsthema. Speziell in den Städten Shanghai, Peking, Dalian und Jinan. Der Austausch**

» Schön,  
interessant, gut.



mit dortigen Studenten und Mitarbeitern – insbesondere lokalen Mitarbeitern war eine sehr gute Erfahrung.

Wenn Sie nochmals studieren könnten, würden Sie nochmal das Gleiche studieren? **Ja, aber ich würde aus heutiger Sicht etwas andere Schwerpunkte setzen und sicherlich keine Multiple Choice Klausur mehr zu Datenverarbeitungsprogrammen wie Excel oder Powerpoint absolvieren ;-)**

Was war Ihre Lieblingsbeschäftigung während des Studiums? **Innerhalb des Studiums die Fachsprachenkurse in Englisch und Französisch. Außerhalb Skifahren, Rennrad, Reisen ...**

Wer oder was war ausschlaggebend für Ihre Studien- und Berufswahl? **Meine eigene Unternehmensgründung mit 16 Jahren und der Wirtschafts- und Recht-Leistungskurs im Gymnasium.**

Wie sind Sie an Ihren ersten Job nach dem Studium gekommen? **Durch mein ehrenamtliches politisches Engagement wurde ich schon am Ende meines Hauptstudiums wissenschaftlicher Mitarbeiter des Bundestages und Leiter eines Wahlkreisbüros.**

Wie sieht ein „normaler“ Arbeitstag in Ihrem jetzigen Job aus? **Es gibt keine normalen Tage. Jeder ist für sich anders. Das ist sehr abwechslungsreich und interessant.**



Welche Skills sind für einen Berufseinstieg in Ihrer Branche wichtig? **Analytisches Denken und die Fähigkeiten, aus großen Datenmengen den wirklichen, wirtschaftlichen Kern bzw. die Strategie zu erkennen bzw. weiterzuentwickeln.**

Welche Lebensweisheit würden Sie Ihrem früheren Ich auf den Weg in die Berufswelt mitgeben? **Du kannst es nicht jedem Recht machen ... ///**

### Florian Wurzer

**aktuell Head of Employer Branding, Inclusion & Diversity, New Work and Compensation & Benefits, BayWa AG**

Abschlussjahr 2010 in Betriebswirtschaftslehre, Spezialisierung: Information, Organization & Management + Human Resource Management

Beschreiben Sie Ihre Studienzeit an der LMU mit drei Wörtern: **Bedeutsam, prägend, lehrreich.**

Was war Ihr schönstes Erlebnis während des Studiums an der LMU? **Nachdem ich der erste in meiner Familie sein konnte, der das Abitur und einen Studienabschluss geschafft hat, so war der schönste Moment definitiv das Erhalten meines Diploms. Wobei der schönste Moment in Verbindung mit der LMU wohl eher aus meiner Kindheit stammt, als ich mal bei einem München-Ausflug im Hauptgebäude war und es für mich sofort klar war, dass ich hier mal etwas Zeit verbringen möchte. Was Studieren ist, das war mir damals noch nicht klar.**

Wenn Sie nochmals studieren könnten, würden Sie nochmal das Gleiche studieren? **Auf jeden Fall, die BWL ermöglicht einem einen vielfältigen Einblick und auch berufliche Möglichkeiten. Wenn auch gleich der Theorie-Bezug oft zu Theorem- und Vergangenheitslastig ist. Allerdings bin ich dankbar für alles was ich lernen durfte. Mein großer Traum ist es, irgendwann noch meine Doktorarbeit zu machen und im Alter auf jeden Fall noch mal zu studieren, vielleicht Ethnologie.**

Was war Ihre Lieblingsbeschäftigung während des Studiums? **Das ist leicht beantwortet, arbeiten. Ich wurde schon sehr jung Papa. Ergo, ich musste Geld verdienen und hatte deshalb während des Studiums immer**

mindestens zwei Jobs parallel zum Studium. Aber wenn es wirklich um meine Lieblingsbeschäftigung neben der Zeit mit meiner Familie geht, dann war es die definitiv gute Zeit und Gespräche in den Cafés um die Uni herum. Aber auch die ein oder andere Party war ein schönes Highlight.

Wer oder was war ausschlaggebend für Ihre Studien- und Berufswahl? **Ich hatte bereits eine Ausbildung hinter mir und habe dann das Abitur auf dem München-Kolleg nachgeholt. Es war also ein sehr praktischer und bewusster Schritt das Feld zu studieren was mich wirklich reizt, allerdings auch gute berufliche Möglichkeiten eröffnet.**

Wie sind Sie an Ihren ersten Job nach dem Studium gekommen? **Da ich bereits viele Jahre Werkstudenten- und Freelancer-Tätigkeiten in Unternehmen hinter mir hatte, habe ich mir über die Zeit hinweg ein solides Netzwerk aufgebaut. Durch diese Netzwerk-Arbeit konnte ich dann zum richtigen Zeitpunkt und natürlich auch dank einer guten Portion Glück eine tolle Aufgabe bei Microsoft angehen.**

Wie sieht ein „normaler“ Arbeitstag in Ihrem jetzigen Job aus? **Es gibt nicht wirklich einen „normalen“ Arbeitstag. Meine Tage und Themen sind sehr vielfältig und das genieße ich auch sehr. Ein Tag kann sich um Strategie, Budget, Prozesse, IT-Tools und Business Forecasts oder Reportings drehen. An einem anderen Tag habe ich fast nur Mitarbeitergespräche, höre viel zu und versuche maximal viel für meine Mitarbeitenden zu tun und sie auf ihrem Weg zu unterstützen.**

Welche Skills sind für einen Berufseinstieg in Ihrer Branche wichtig? **Es gibt sicher für bestimmte Branchen auch spezifisch notwendige Skills, so sollte z.B. in der Consultancy definitiv solides PMO eine ausgeprägte**



» Bedeutsam, prägend, lehrreich.

Fähigkeit sein. Natürlich gibt es auch Jobs, in denen Fähigkeiten wie Programmierung oder naturwissenschaftliche Vorkenntnisse und Skills relevant für die Durchführung sind. Allerdings sollten wir auch holistisch betrachtet auf Fähigkeiten wie „lebenslanges Lernen“, adaptieren und gestalten können, Innovationskraft und -freude, Hands-on-Mentalität und eine solide Werthaltung schauen. Ebenso bedeutsam wird die Fähigkeit werden Entscheidungen gut und sicher treffen zu können. Denn wir leben in einer Zeit, in der sich Berufe, Branchen, Tätigkeiten komplett verändern werden. Manche werden verschwinden, manche von Algorithmen erledigt werden und viele neue entstehen. Wir müssen anpassungsfähig sein und die richtigen Skills zum richtigen Zeitpunkt bei der richtigen Aufgabe anwenden können oder wenn wir sie noch nicht haben, offen dafür sein, diese neu zu lernen.

Welche Lebensweisheit würden Sie Ihrem früheren Ich auf den Weg in die Berufswelt mitgeben? **Das ist schwierig zu beantworten, keine Weisheit, mehr eine Entdeckung. Ich würde mir wünschen, dass ich früher den Stoizismus für mich als Lebensphilosophie entdeckt hätte. Die Grundpfeiler des Stoizismus (vereinfacht beschrieben) besagen, dass man sich stets auf die Dinge fokussieren sollte, die man wirklich beeinflussen kann. Und als zweites sollte man sich stets bewusst sein, dass man jede Situation, jedes Problem, jede Herausforderung und jedes Gefühl selbst bewertet und seine Wahrnehmung darüber beeinflussen kann. Ich kann z.B. nach einer schwierigen Diskussion mehrere Tage lang meine Zeit beschweren. Oder ich versuche es bewusst zu reflektieren und kann es in Minuten oder in ein paar Stunden verarbeiten. Die eigene Wahrnehmung der Ereignisse obliegt jedem von uns selbst. Wir sollten sie aber immer bewusst reflektieren und daraus etwas lernen. ///**



» Überfüllte Hörsäle.

### Erwin Pfuhrer

**Projektleiter ii.oo - Digitales kompetenzorientiertes Prüfen, Hochschule München für angewandte Wissenschaften**

Abschlussjahr 1986 in Betriebswirtschaft, Spezialisierung: Industriebetriebslehre + Empirische Betriebswirtschaftliche Forschung

Beschreiben Sie Ihre Studienzeit an der LMU mit drei Wörtern: **Überfüllte Hörsäle.**

Was war Ihr schönstes Erlebnis während des Studiums an der LMU? **Den Abschluss in der Tasche zu haben.**

Wenn Sie nochmals studieren könnten, würden Sie nochmal das Gleiche studieren? **Ja.**

Was war Ihre Lieblingsbeschäftigung während des Studiums? **Mein Wahlfach Organisationspsychologie - hierfür zu lernen und Diplomarbeit zu schreiben.**

Wer oder was war ausschlaggebend für Ihre Studien- und Berufswahl? **Breite Auswahl an Berufsfeldern.**

Wie sind Sie an Ihren ersten Job nach dem Studium gekommen? **Initiativbewerbung.**

Wie sieht ein „normaler“ Arbeitstag in Ihrem jetzigen Job aus? **Planen, Kommunikation und Budgetierung.**

Welche Skills sind für einen Berufseinstieg in Ihrer Branche wichtig? **Interesse an Wissenschaft und Digitalisierung.**

Welche Lebensweisheit würden Sie Ihrem früheren Ich auf den Weg in die Berufswelt mitgeben? **Flexibel bleiben. ///**

### Dr. Natalie Geigenberger

**aktuell Head of Product Interhyp AG**

Abschlussjahr 2012 in Dipl. Wirtschaftspädagogik | Master of Business Research

Beschreiben Sie Ihre Studienzeit an der LMU mit drei Wörtern: **Aufregend, lehrreich, intensiv.**

Was war Ihr schönstes Erlebnis während des Studiums an der LMU? **Ich habe mich gerne neben dem Studium an Lehrstühlen als wissenschaftliche Hilfskraft engagiert. Dadurch konnte ich nicht nur einen Blick hinter die Uni-Kulissen werfen, sondern auch tolle Freundschaften schließen.**

Wenn Sie nochmals studieren könnten, würden Sie nochmal das Gleiche studieren? **Ja. Das Studium an der LMU war die richtige Entscheidung. Außerdem würde ich jedem ein Auslandssemester empfehlen.**

Was war Ihre Lieblingsbeschäftigung während des Studiums? **Die Mitarbeit bei Forschungsprojekten am Lehrstuhl für Wirtschaftsinformatik & Neue Medien, Zeit mit Freunden und der Familie, Sport und Urlaub.**

Wer oder was war ausschlaggebend für Ihre Studien- und Berufswahl? **Studieren wollte ich unbedingt an der LMU, weil mich die Uni beeindruckt und ich Teil dessen sein wollte. Als es um die Berufswahl ging, wollte ich ein Unternehmen finden, in dem ich die Digitalisierung mitgestalten konnte.**

Wie sind Sie an Ihren ersten Job nach dem Studium gekommen? **Ich habe Bewerbungen geschrieben und Vorstellungsgespräche geführt. Man merkt schnell, ob es einen Fit zwischen Unternehmen und Bewerbendem gibt.**



» Aufregend, lehrreich, intensiv.

Wie sieht ein „normaler“ Arbeitstag in Ihrem jetzigen Job aus? **Einen „normalen“ Arbeitsalltag gibt es nicht und das ist gut so! Jeder Tag bietet Herausforderungen, für die man eine Lösung erarbeitet. Grundsätzlich investiere ich viel Zeit in die Kommunikation mit meinen Mitarbeitenden sowie in die Planung und Organisation von Themen.**

Welche Skills sind für einen Berufseinstieg in Ihrer Branche wichtig? **Nicht nur in meiner Branche, sondern in jedem Beruf finde ich Leidenschaft, Professionalität, Partnerschaftlichkeit und Integrität sehr wichtig.**

Welche Lebensweisheit würden Sie Ihrem früheren Ich auf den Weg in die Berufswelt mitgeben? **Nicht alles ist planbar, aber alles ist möglich! ///**



**Sie sind Alumna oder Alumnus? Teilen auch Sie Ihre Erfahrungen mit uns!**

**Mehr Infos unter: [www.som.lmu.de/alumni](http://www.som.lmu.de/alumni)**

## Emotionale Intelligenz ist ein profitabler Business Case

» „Wer Erfolg im Leben haben will, muss klug mit seinen Gefühlen umgehen können und das emotionale Alphabet beherrschen. Was nützt ein hoher IQ, wenn man ein emotionaler Trottel ist?“

Daniel Goleman, Psychologe und Wissenschaftsjournalist

### Emotionen beeinflussen unsere Entscheidungen

Emotionen sind mächtiger als unser Verstand. Wir Menschen reagieren für Bruchteile von Sekunden immer erst „emotional“ auf eine Situation, bevor wir unsere Gedanken anwerfen. Der Grund dafür ist, dass in unserem Gehirn mehr Nervenbahnen von unserem Emotionszentrum (limbisches System) in Richtung unseres Zentrums für die Ratio (Cortex) laufen, als andersrum. Emotionen beeinflussen somit maßgeblich unsere Entscheidungen – auch im beruflichen Umfeld. Trotzdem herrscht in unserer Wirtschaft nach wie vor das Paradigma vor, dass Emotionen etwas sind, was die „logischen Prozesse“ von Organisationen stört.

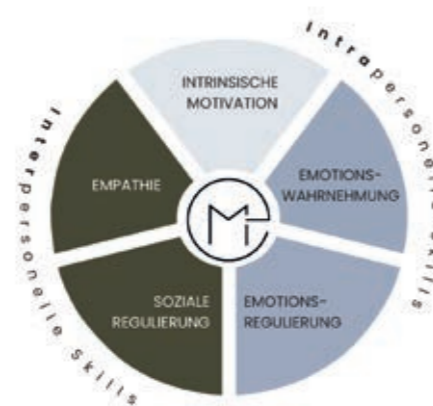
Während meiner Promotion am Institut für Digitales Management und Neue Medien (DMM) habe ich die Folgen von unterdrückten Emotionen in über 100 Interviews hautnah miterlebt. Insbesondere bei cross-funktionaler Zusammenarbeit, in denen Mitarbeitende mit unterschiedlicher beruflicher Prägung aufeinander treffen (in meinem Fall Data Science Expert:innen und Manager:innen), können die emotionalen Fronten sehr verhärtet sein, wenn sie nicht aktiv gemanaged werden.

Auch in meiner über 10-jährigen beruflichen Laufbahn in unterschiedlichen Fach- und Führungsrollen habe ich immer wieder zwei Dinge festgestellt: Erstens sind die Mitarbeitenden nicht hinreichend trainiert, um mit ungewünschten Emotionen am Arbeitsplatz umzugehen (z.B. Ärger, Verachtung, Ekel), was zu erhöhtem emotionalen Stress führt. Zweitens sind Führungskräfte nicht hinreichend trainiert, um zielführend und den beruflichen Anforderungen entsprechend mit Emotionen ihres Teams umzugehen. Für mich war klar: Eine Lösung muss her, die das Thema aus der „esoterischen“ Ecke herausholt und die optimal auf den Unternehmensalltag zugeschnitten ist.

### Emotionale Intelligenz

Die Lösung war schnell gefunden: Emotionale Intelligenz (EI). Sie beschreibt die Fähigkeit, die eigenen Emotionen zu ver-

stehen und zu regulieren, sowie die Emotionen der Mitmenschen zu erkennen und positiv zu beeinflussen. EI hat also eine intrapersonelle und eine interpersonelle Komponente. Kern der EI sind die folgenden fünf Skills:



Skills der emotionalen Intelligenz.

- **Intrinsische Motivation:** Wie kann ich meine eigene Motivation nutzen, um in Richtung meiner Ziele zu kommen – ohne abhängig vom Input anderer zu sein? Wie finde ich mein persönliches Level für mentale Peak-Performance?
- **Emotions-Wahrnehmung:** Wie kann ich meine Emotionen rechtzeitig erkennen und treffsicher benennen? Welche Funktion haben z.B. Angst, Ärger und Verachtung?
- **Emotions-Regulierung:** Wie kann ich mich schnell beruhigen und emotionalen Stress abbauen, damit ich in jeder Situation ausgeglichen, konzentriert und souverän bleibe?
- **Empathie:** Wie kann ich die Emotionen anderer treffsicher benennen? Wie kann ich mich (bei einer hohen Empathie-Fähigkeit) von spiegelneuronalem Stress abgrenzen?
- **Soziale Regulierung:** Wie kann ich die Emotionen und Bedürfnisse in meinem Umfeld in die Richtung unserer gemeinsamen Ziele lenken?

Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass emotionale Intelligenz die mentale Gesundheit und Resilienz der Mitarbeitenden fördert, eine erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit, Bindung und Motivation erzeugt und einen messbaren Einfluss auf den Verkaufserfolg hat. Die gute Nachricht: Emotionale Intelligenz ist in jedem Alter durch regelmäßiges Training erlernbar!

### Ein lohnendes Investment

Allein der positive Einfluss auf die mentale Gesundheit macht das Investment in emotionale Intelligenz zu einem hoch profitablen Business Case für Unternehmen. Auf der Kostenseite stellen wir fest: Jährlich betragen die volkswirtschaftlichen Kosten durch psychische Erkrankungen in Deutschland mehr als 44 Milliarden Euro. Im Schnitt ist jemand mit einer psychischen Erkrankung (z.B. Depression, Burnout) über 36 Tage/Jahr krankgeschrieben. 60 % der Angestellten weltweit geben an, dass der Job der Faktor ist, der die mentale Gesundheit am meisten beeinflusst. Führungskräfte haben einen größeren Einfluss auf das mentale Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden, als deren Ärzte und Therapeuten. Auf der Ertragsseite zeigen Studien, dass der Return on Investment von Präventionsmaßnahmen in die psychische Gesundheit bei 500 % (!) liegt. Darunter fallen auch entsprechende Trainingsmaßnahmen, die bis dato noch eher begrenzt waren.

### MENTAL ELITE Training

Mit dem MENTAL ELITE Training schließe ich genau diese Lücke. MENTAL ELITE ist ein integratives Trainingsprogramm für emotionale Intelligenz und mentale Stärke in der Wirtschaft. Das Erfolgsrezept für einen souveränen Umgang mit chronischem Stress und unerwünschten Emotionen sind neue kognitive Gewohnheiten. Damit das Gehirn ausreichend Zeit für die Neuroplastizität hat (Fähigkeit des Gehirns, sich so zu verändern, dass es optimal auf neue äußerliche Einflüsse und Anforderungen reagieren kann) werden die Trainees für mehrere Monate in einer integrativen Trainingsum-

gebung begleitet. Es werden verschiedene methodische Ansätze kombiniert, die einen maximalen Trainingserfolg gewährleisten (Assessments, Reflexionen, Skill-Training, eLearnings und Live-Trainings). Das Training ist (neuro-)wissenschaftlich fundiert und weitestgehend zeit- und ortsunabhängig, so dass es in jeden Arbeitsalltag integrierbar ist (ab fünf Minuten täglich).

### EI in Wirtschaft versus Wissenschaft

Kürzlich durfte ich im PhD- und Postdoc-Mentoring-Programm der LMU Munich School of Management einen vierstündigen Workshop halten. Nach individuellen Assessments im Vorfeld haben die Teilnehmenden die fünf Skills der emotionalen Intelli-



Workshop an der LMU Munich School of Management.



Aufbau des MENTAL ELITE Trainings.

genz kennengelernt und mit verschiedenen Übungen erlebt. Auf dem Foto erkunden sie gerade die unterschiedlichen Wahrnehmungspositionen von Empathie und Antipathie. „Auch wenn ich mich viel mit Verhalten in Organisationen beschäftige, habe ich viel Neues gelernt“, kommentiert Anke Schulz, Assistant Professor und stellvertretende Lehrstuhlleitung, den Nachmittag.

Emotionale Intelligenz in der Wissenschaft – welche Unterschiede sehe ich zur EI in der Wirtschaft? Der Forschungssektor ist im Vergleich zur klassischen Wirtschaftsorganisation eher ein „Einzelkämpfer-Game“, in dem jede:r Forscher:in insbesondere die eigenen Forschungsergebnisse treibt. Das kann bedeuten: Noch mehr als in der Wirtschaft ist der intrapersonelle Aspekt der emotionalen Intelligenz (wie kann ich meine eigenen Emotionen, meine intrinsische Motivation und meinen Stress managen) von besonderer Bedeutung.

Wenn ich die vorrangig empfundenen ungewünschten Emotionen im beruflichen Alltag abfrage, höre ich in der Wirtschaft meistens „Ärger“ oder „Wut“. Ein Zeichen für verletzte Selbstwirksamkeit und Autonomie. Im LMU-Workshop hörte ich zum ersten Mal stärker das Gefühl der Verachtung, ein Zeichen für ein geschwächtes Selbstbewusstsein. Das Interessante: Beide Emotionen liegen im selben Bedürfnisfeld, nämlich in dem nach Durchsetzung und Einfluss! Unabhängig vom Setting bin ich überzeugt: In Zeiten von Automatisierung und künstlicher Intelligenz werden nur die (menschlichen) Akteure erfolgreich sein, die gut mit Emotionen und Stress umgehen können! Emotionale Intelligenz ist das, was uns Menschen immer von Maschinen unterscheiden wird und nur in Teilen von der KI simuliert werden kann. ///

Janine Hagen



Dr. Janine Hagen

>10 Jahre Berufserfahrung in Beratung und Industrie in verschiedenen Fach- und Führungsrollen  
Promotion „Collaboration for Big Data Analytics“ an der LMU  
Heilpraktikerin für Psychotherapie  
Lizenzierter emTrace® Coach  
Emotional Intelligence Trainerin  
NLP Practitioner  
Mimik Expertin



Bei Interesse am Training, einer Keynote, einem Workshop oder speziellen Formaten für Studierende kontaktieren Sie mich gerne unter [jh@mentalelite-academy.com](mailto:jh@mentalelite-academy.com)

# DIVERSES

## Preise - Auszeichnungen - Aktivitäten ... weitere Beispiele für die Dynamik an der Fakultät!

### Dr. Marcelo F. de la Cruz named a runner-up for the 2023 William C. Frederick Social Issues in Management (SIM) Doctoral Dissertation Award

→ The Social Issues in Management (SIM) Division of the Academy of Management recognizes excellence in doctoral study through the William C. Frederick SIM Doctoral Dissertation Award competition, sponsored by the Viragh Ethics Institute at the Palumbo-Donahue School of Business at Duquesne University. During the Academy of Management meeting in Boston 2023, Dr. Marcelo F. de la Cruz of the Institute for Innovation Management (IIM) presented his dissertation and was named a runner-up for the award.

Dr. Marcelo F. de la Cruz's dissertation is concerned with the question of how for-profit firms can effectively create social value through core innovation efforts beyond creating financial and customer value. His research shows that social value creation has many facets and implications for for-profit firms. Currently, managerial practice is led mainly by off-the-shelf sustainability

standards that support firms in responding to increasing stakeholder pressures (including governments, customers, and capital providers). However, businesses are not able to flexibly manage social value creation in parallel to customer and financial value creation and thus, their contribution to society remains questionable – in some cases even, organizations solely “purchase the legitimacy” to communicate that they are doing good. His research suggests that social value creation is considerably more than adopting standards or committing to do good. Organizations require a systematic transformation at individual and organizational level founded on (new) organizational values that go beyond profit and on the continuous questioning, if business as usual is still enough for the future survival. Dr. de la Cruz's research addresses a contemporary issue in practitioner circles and is intended to offer scholars and practice new ways of thinking and implementing social value that secure holistic value creation (customer, financial and social value) in for-profit firms. ///

### Dr. Camila Back gewinnt Förderpreis

→ Herzlichen Glückwunsch, Dr. Camila Back, die für ihre am Institut für E-Commerce & Digitale Märkte – LMU München bei Professor Martin Spann angefertigte Dissertation „The Behavioral Economics of Digital Customer-Firm Interactions“ mit dem Förderpreis der Münchener Universitätsgesellschaft ausgezeichnet wurde. Im Fokus ihrer Dissertation stehen die Auswirkungen der Digitalisierung der Interaktionen zwischen Kunden und Unternehmen auf das Verhalten der Kunden. Am Beispiel automatisierter digitaler Interaktionsformen wie z.B. Chatbots oder Empfehlungssysteme untersucht Camila Back vor dem theoretischen Hintergrund der Verhaltensökonomie, wie diese die Qualität der Konsumentenentscheidungen verbessern und wie sie letztlich die Kundenzufriedenheit beeinflussen.

Die Preisverleihung fand im Rahmen des diesjährigen Stiftungsfestes der LMU in feierlichem Rahmen in der großen Aula der LMU statt. ///



### Professor Marko Sarstedt gewinnt den renommierten William R. Darden Award der 2023 Academy of Marketing Science Annual Conference

→ Der William R. Darden Best Research Methodology Paper Award wird von der Academy of Marketing Science (AMS) Annual Conference für herausragende Arbeit verliehen, die eine rigorose Anwendung oder Weiterentwicklung von Methoden oder Instrumenten im Bereich der Marketingforschung beinhaltet. William R. Darden war ein früherer Pionier des Marketings in der Anwendung der multivariaten Datenanalyse und insbesondere der Modellierung von Strukturgleichungen. Der Preis wird an führende Persönlichkeiten in der Marketingforschung verliehen, die durch ihre Arbeit neue Erkenntnisse und Innovationen in diesem Bereich vorantreiben. Die Verleihung des Awards findet im Rahmen der Academy of Marketing Science Annual Conference statt, bei der Marketingwissenschaftler aus der ganzen Welt zusammenkommen, um ihre Forschungsergebnisse auszutauschen und zu diskutieren.

Professor Marko Sarstedt erhielt die Auszeichnung für den von ihm mitverfassten Beitrag „Quantifying Model Selection Uncertainty via Bootstrapping and Akaike Weights: A Multimodel Inference Approach“.

In dem Beitrag stellen Marko Sarstedt, Edward E. Rigdon und Ovidiu M. Moisescu eine neue Methode vor, um die Messunsicherheit im Rahmen von Modellvergleichen zu quantifizieren. Die Methode kann einen wichtigen Beitrag leisten, um die Replizierbarkeit von Forschungsergebnissen in den Wirtschaftswissenschaften signifikant zu steigern.

Des Weiteren führten Professor Marko Sarstedt, Joe Hair und Christian M. Ringle auf der Konferenz in New Orleans einen Workshop zum Thema „Introduction to Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using SmartPLS 4“ durch und hielt einen Vortrag zum Thema „Open Science im Doktorandenkolloquium, das im Rahmen der Konferenz stattfand. ///

### Auszeichnungen und Stipendium für Dr. Max Reinwald, Institut für Leadership and Organization

→ 2022 Best Paper with International Implications Award from the Organizational Behavior division of the Academy of Management for the paper: Korman, B., Kunze, F., Reinwald, M., & Dwertmann, D.J.G. From Far-Right to Far Away From the Workplace: A Multilevel Investigation of Far-Right Community Support and Immigrant Employees' Absenteeism.

→ Add-on Fellowships for Interdisciplinary Economics and Interdisciplinary Business Administration – Joachim Herz Stiftung. ///

### Auszeichnung für Dr. Julia Wimmer (LMU Innovation & Entrepreneurship Center) und Professor Martin Högl (Institute for Leadership and Organization)

→ 2023 Best Conference Paper Award in the Organizational Behavior and Human Resource Management Division of the *European Academy of Management Conference* for the paper: Backmann, J., Weiss, M., Wimmer, J., Mortensen, M., & Högl, M. A Multilevel Perspective on Membership Model Divergence in Teams. ///

### Ernennung von Professor Samuel Mühlemann zum Research Fellow

→ Professor Samuel Mühlemann wurde vom Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) der Universität Maastricht im November 2022 zum Research Fellow ernannt. Das ROA ist ein Forschungsinstitut der Maastricht University School of Business and Economics, an dem zu Themen wie Humankapital, lebenslanges Lernen und dynamischen Effekten des Arbeitsmarktes geforscht wird. ///

### Successful LMU IEC application for the Stifterverband's "Transformative Skills for Sustainability" funding program

→ The LMU Munich is one of 20 universities that have been accepted by the Stifterverband's "Transformative Skills for Sustainability" funding program.

With this success, the LMU IEC secures a place in the community of practice in which practical implementations will be discussed and implemented over the coming months on how, among other things, sustainability skills can be strengthened through the teaching of entrepreneurial thinking and action. The application is coordinated by a team of visionary experts including Dr. Barbara Wolf, Viktoria Unger, and Professor Ali Aslan Gümüşay, and supported by LMU Vice President for Studies, Professor Oliver Jahraus.

The initiators of the funding program are the Stifterverband, the Carl-Zeiss-Stiftung, and the Deutsche Bundesstiftung Umwelt. By combining excellent research with practical applications, the LMU IEC empowers students and researchers to become impact entrepreneurs, equipped with the skills to address challenges in business, society, environment, and culture. Through our programs, the LMU IEC is fostering a deep understanding of sustainability and guiding students as well as researchers to identify and seize opportunities for a more sustainable future.

We look forward to seeing the positive impact that our program participants will create in our rapidly changing world. ///



Mellinghoff, Bauer, Schöllkopf, Pettmesser, Hessel, Schafplitz, Schanz, Thesling (v.l.n.r.)

Professorin Schanz bei der Eröffnung der Preisverleihung.



### Ottmar Bühler-Förderpreisverleihung

→ Im Juni wurden im Rahmen der jährlichen Ottmar Bühler-Förderpreisverleihung besondere wissenschaftliche Leistungen auf dem Gebiet der Betriebswirtschaftlichen Steuerlehre ausgezeichnet. Der von der Kanzlei Linklaters gestiftete Preis wurde dieses Mal für je eine Bachelor- und Masterarbeit sowie eine Dissertation der Ludwig-Maximilians-Universität vergeben.

Eine besondere Freude zu Beginn der Veranstaltung war der Festvortrag von Katja Hessel, MdB, Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister der Finanzen, bei dem spannende Aspekte im Hinblick auf aktuelle Gesetzesvorhaben, gesetzgeberische Herausforderungen und der Zusammenarbeit von Politik und Wissenschaft beleuchtet wurden.

Im Rahmen der Preisverleihung durften die Preisträgerinnen- und Preisträger anschließend die wesentlichen Inhalte ihrer Arbeit dem Publikum vorstellen. Professorin Schanz, die mit ihrem Institut die ausgezeichneten Arbeiten betreut hatte, freute sich nach den Einschränkungen der Corona-Jahre sehr über die zahlreichen ange-reisten Gäste aus Finanzverwaltung, Rechtsprechung, Wissenschaft und Praxis, die den Vorträgen aufmerksam folgten.

Marlon Schöllkopf, B.Sc., untersuchte in seiner Bachelorarbeit die ertragsteuerliche Behandlung von Mining und Staking von Kryptowährungen. Ein Thema, das in der Fachwelt aufgrund des starken Booms der virtuellen Währungen in den vergangenen Jahren kontrovers diskutiert wurde und



Die Preisträger Bauer, Pettmesser, Schöllkopf (v.l.n.r.)

an der hohen Relevanz in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Praxis bis heute nichts verloren hat.

Die Masterstudentin Stefanie Pettmesser, M.Sc., stellte in ihrer Arbeit das Optionsmodell des §1a KStG für Personengesellschaften vor, welches diesen die Möglichkeit einräumt, ohne tatsächlichen Rechtsformwechsel ertragsteuerlich wie eine Kapitalgesellschaft behandelt zu werden. Damit soll ein weiterer Schritt zur rechtsformunabhängigen Besteuerung unternommen werden, u.a. um bislang die für Personengesellschaften bestehenden Nachteile hinsichtlich der steuerlichen Rahmenbedingungen abzumildern. Dabei ging sie auf den steuerlichen Regelungsgehalt und dessen Auswirkungen ein.

Dr. Georg Bauer wurde für seine herausragende Dissertation zur Besteuerung digitalisierter Geschäftsmodelle – Herausforderungen und Lösungsansätze geehrt. Bei der Präsentation der Arbeit wurde dabei die Bedeutung für zukünftige Entwicklungen und

die Breite der bearbeiteten Themenstellungen eindrucksvoll herausgestellt.

Die anwesenden Mitglieder des hochkarätig besetzten Kuratoriums Dr. Hans-Josef Thesling (aktueller Präsident des Bundesfinanzhofs), Andreas Schafplitz (Partner bei Linklaters) und Professor Rudolf Mellinghoff (Direktor LMUDigiTax und Institut Finanzen und Steuern, ehem. Präsident des Bundesfinanzhofs) würdigten im Rahmen ihrer Laudatio die hervorragenden Leistungen der drei Preisträgerinnen- und Preisträger. Dabei betonten sie die hohe akademische und praktische Relevanz der Arbeiten.

Gäste und Preisträgerinnen- und Preisträger hatte anschließend noch die Möglichkeit, sich bei einem Stehempfang auszutauschen. Die nächste Preisverleihung findet am 3. Juni 2024, um 18:00 Uhr statt. ///

Stefan Baaken

### Professor Marko Sarstedt als einer der meistzitierten Forscher auf der Liste der Clarivate Analytics

→ Professor Marko Sarstedt wurde als einer der meistzitierten Forscher auf der Liste der Clarivate Analytics aufgenommen, dank seiner gemeinsamen Forschungsarbeit mit Joe Hair und Christian M. Ringle zu PLS-SEM. Die Methode findet seit rund zehn Jahren in der Wirtschaftsforschung und -praxis massive Verbreitung. PLS-SEM ist für Anwender interessant, da sie gut bei kleinen Stichprobengrößen funktioniert und viel Flexibilität im Modellierungsprozess bietet. Ein Schlüsselmerkmal ist, dass PLS-SEM einen Fokus auf die Vorhersage legt, die für die praktische Relevanz der Ergebnisse grundlegend ist. Aus diesem Grund übernehmen viele Praktiker PLS-SEM in ihre. „Ich freue mich, zu diesem Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis beizutragen“, betont Marko Sarstedt. ///



### Professor Riordan im Börsenrat

→ Professor Ryan Riordan, Leiter des Instituts für Financial Innovation and Technology, wurde für den Zeitraum von 2023 bis 2025 als Vertreter der Anleger in den Börsenrat der Börse München gewählt. Er löst Professor Markus Glaser ab, der das Amt mehr als 10 Jahre ausgeübt hatte. Aktuelle Zusammensetzung des Börsenrates: <https://www.boerse-muenchen.de/boersenrat> ///

**Aktuelle Rankings: Personalverantwortliche und Studierende vergeben hervorragende Plätze für die LMU Munich School of Management**

### Platz 1 im Hochschulranking der WirtschaftsWoche

→ Auch in diesem Jahr rekrutieren Personalverantwortliche unsere Absolventinnen und Absolventen am liebsten und bestätigen, dass unsere Studiengänge der Betriebswirtschaftslehre eine hervorragende Wahl für Studierende sind, die eine Karriere in der Wirtschaft anstreben.

### Sehr gute Ergebnisse im aktuellen CHE-Ranking

→ In Deutschlands größtem Hochschulranking sehen uns die Studierenden in wichtigen Feldern wie z.B. Studieninhalte, Organisation, Ausstattung, Praxisbezug und Internationalität in der Spitzengruppe. ///



**Leitung der LMU MUNICH SCHOOL OF MANAGEMENT**

Dekan Univ.-Prof. Dr. Christian Hofmann  
 Prodekanen Univ.-Prof. Markus Glaser (Forschungsdekan)  
 Univ.-Prof. Manfred Schwaiger (Studiendekan)  
 Univ.-Prof. Martin Spann  
 (Prodekan, zuständig für Digitalisierung)  
 Univ.-Prof. Ingo Weller  
 (Prodekan, zuständig für Nachhaltigkeit)

**Allgemeine Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner****Dekanat**

Leitung Dr. Marco van Baal  
 Kontakt Oliver Mocker  
 Adresse Ludwigstraße 28 / VG/EG, 80539 München  
 Telefon +49 89 2180 2228  
 E-Mail dekanat@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de

**LMU Management Alumni**

LMU Management Alumni e.V.  
 Geschäftsführerin: Dr. Bettina Wachtel  
 Silke Heckmann  
 Telefon +49 89 2180 3261  
 E-Mail alumni@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/alumni

**Fakultätsmarketing**

Kontakt Dr. Rahild Neuburger  
 Telefon +49 89 2180 3801  
 E-Mail neuburger@lmu.de

**ISC - Informations- und Servicecenter  
Wirtschaftswissenschaftliche Prüfungen**

Leitung Dr. Manuela Mosburger  
 Telefon +49 89 2180 6049  
 E-Mail isc@som.lmu.de  
 Internet www.isc.uni-muenchen.de

**IRC - International Relations Center**

Leitung Dr. Karin Stenke  
 Telefon +49 89 2180 2234  
 E-Mail irc@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/de/studium/  
 studium-international

**FIT - Forschungs- und Servicecenter für angewandte Informationstechnologie**

Leitung Dr. Timo Thoennissen  
 Telefon +49 89 2180 3983  
 E-Mail fit@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/de/fakultaet/  
 it-angebot-der-fakultaet

**MRCC - Marketing - Relationship & Career-Center**

Leitung Prof. Dr. Yvette Hofmann  
 Dr. Rahild Neuburger  
 Dr. Bettina Wachtel  
 Internet www.som.lmu.de/de/fakultaet/  
 marketing-relationship-career-center

**Fachschaft BWL**

Fachschaft BWL/VWL WASTI e.V.  
 Adresse Ludwigstr. 28 VG / Zi. 007  
 Telefon +49 89 2180 2021  
 E-Mail bwl@fs.lmu.de  
 Internet www.wasti-lmu.de

**Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner an den Instituten****Cluster ACCOUNTING & TAXATION:****Institut für Unternehmensrechnung und Controlling**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Christian Hofmann  
 Telefon +49 89 2180 6892  
 E-Mail iuc@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/iuc

**Institut für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Deborah Schanz  
 Telefon +49 89 2180 2267  
 E-Mail tax@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/tax

**Professur für Managerial Accounting**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Christian Schmid  
 Telefon +49 89 2180 1852  
 E-Mail Chr.Schmid@lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de

**Institut für Rechnungswesen und Wirtschaftsprüfung**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Thorsten Sellhorn  
 Telefon +49 89 2180 6323  
 E-Mail rwp@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/rwp

**Cluster FINANCE & INSURANCE:****Institut für Finance & Banking**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Ralf Elsas  
 Telefon +49 89 2180 2757  
 E-Mail ifb@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/ifb

**Institut für Kapitalmärkte und Finanzwirtschaft**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Markus Glaser  
 Telefon +49 89 2180 2211  
 E-Mail kmf@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/kmf

**Institut für Risikomanagement und Versicherung**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Andreas Richter  
 Telefon +49 89 2180 2171  
 E-Mail inriver@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/inriver

**Institute of Financial Innovation and Technology**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Ryan Riordan  
 Telefon +49 89 2180 0  
 E-Mail Ryan.Riordan@lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/fintech

**Professur für Behavioral Risk Management and Insurance**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Johannes Jaspersen  
 Telefon +49 89 2180 2171  
 E-Mail jaspersen@bwl.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/brmi

**Verbundene Zentren**

- Munich Risk and Insurance Center (MRIC) - [www.som.lmu.de/mric](http://www.som.lmu.de/mric)
- LMU-ifo Economics & Business Data Center (EBDC) - [www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/EBDC.html](http://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/EBDC.html)

**Cluster MARKETING & INNOVATION MANAGEMENT:****Professur für Innovation, Entrepreneurship & Nachhaltigkeit**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Ali Aslan Gümüşay  
 Telefon +49 89 2180 6931  
 E-Mail ies@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/ies

**Institut für Marketing**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c. Marko Sarstedt  
 Telefon +49 89 2180 3321  
 E-Mail mktg@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/marketing

**Institut für Marktorientierte Unternehmensführung**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Manfred Schwaiger  
 Telefon +49 89 2180 5640  
 E-Mail imm@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/imm

**Institut für Innovation Management**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Jelena Spanjol  
 Telefon +49 89 2180 6931  
 E-Mail iim@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/iim

**Forschungsstelle für Entrepreneurship und Innovation**

Leitung Univ.-Prof. Dietmar Harhoff, Ph.D.  
 E-Mail dietmar.harhoff@ip.mpg.de  
 Internet www.ip.mpg.de

**Cluster INFORMATION SYSTEMS & DIGITAL BUSINESS:****Institut of Artificial Intelligence (AI) in Management**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Stefan Feuerriegel  
 Telefon +49 89 2180 6790  
 E-Mail ai@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/ai

**Institut für Digitales Management und Neue Medien**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Thomas Hess  
 Telefon +49 89 2180 6390  
 E-Mail dmm@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/dmm

**Professur für Digital Services and Sustainability**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Johann Kranz  
 Telefon +49 89 2180 1874  
 E-Mail dss@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/dss

**Institut für Electronic Commerce und Digitale Märkte**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Martin Spann  
 Telefon +49 89 2180 72051  
 E-Mail ecm@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/ecm

**Forschungsstelle für Information, Organisation und Management**

Operative Leitung: Dr. Rahild Neuburger  
 Telefon +49 89 2180 3801  
 E-Mail neuburger@lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/de/forschung/  
 information-organisation-und-management

**Verbundene Zentren**

- Center for Digital Technology and Management (CDTM) - [www.cdtm.de](http://www.cdtm.de)

**Cluster MANAGEMENT & STRATEGY:****Professur für Strategisches Organisationsdesign**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Jörg Claussen  
 Telefon +49 89 2180 6270  
 E-Mail isto@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/isto

**Institut für Leadership und Organisation**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Martin Högl  
 Telefon +49 89 2180 9541  
 E-Mail ilo@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/ilo

**Institut für Strategie, Technologie und Organisation**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Tobias Kretschmer  
 Telefon +49 89 2180 6270  
 E-Mail isto@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/isto

**Professur für International Management**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Helene Tenzer  
 Telefon +49 89 2180 6723  
 E-Mail intman@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/intman

**Institut für Strategische Unternehmensführung**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Anja Tuschke  
 Telefon +49 89 2180 2770  
 E-Mail ism@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/ism

**Institute for Human Capital Management**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Ingo Weller  
 Telefon +49 89 2180 6723  
 E-Mail hcm@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/hcm

**Forschungsstelle für Hochschulforschung und -governance**

Leitung Prof. Dr. Yvette Hofmann  
 Außerplanmäßige Professorin  
 Telefon +49 89 2180 6228  
 E-Mail Yvette.Hofmann@lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/de/forschung/  
 hochschulforschung

**Institut für Wirtschaftspädagogik**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Susanne Weber  
 Telefon +49 89 2180 5620  
 E-Mail wipaed@som.lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/wipaed

**Professur für Human Resource Education & Development**

Leitung Univ.-Prof. Dr. Samuel Mühlemann  
 Telefon +49 89 2180 5623  
 E-Mail muehlemann@lmu.de  
 Internet www.som.lmu.de/wipaed

**Verbundene Zentren**

- Center for Digital Technology and Management (CDTM) - [www.cdtm.de](http://www.cdtm.de)
- LMU Innovation & Entrepreneurship Center - [www.iec.uni-muenchen.de](http://www.iec.uni-muenchen.de)
- Zentrum für organisationstheoretische Grundlagenforschung - [www.som.lmu.de/zog](http://www.som.lmu.de/zog)

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

LMU Management Alumni e.V.  
LMU Munich School of Management  
Chefredakteurin: Dr. Rahild Neuburger

### Redaktionsteam:

Dr. Bettina Wachtel und Silke Heckmann

Lektorat: Dr. Maria Ponholzer

Gestaltung: Freie Kreatur ([www.freiekreatur.de](http://www.freiekreatur.de))  
Petra Winkelmeier, Andreas Mitterer

Druck: Joh. Walch GmbH & Co. KG

Bilder: Alle Bilder LMU, falls an entsprechender  
Stelle nicht andere Bildquellen genannt.

### Berichtszeitraum:

November 2022 – September 2023

Erscheinungstermin: Oktober 2023

Auflage: 3.500 Stück

© 2023 LMU Munich School of Management  
und LMU Management Alumni e.V.

Alle Rechte an dieser Ausgabe, auch die des  
auszugsweisen Nachdrucks, alle Arten der  
Speicherung, der Vervielfältigung und der  
Wiedergabe sind vorbehalten. Für eventuell  
fehlerhafte Angaben und eintretende  
Änderungen wird keine Haftung übernommen.



Stets aktuelle Informationen  
erhalten Sie auf der Homepage der  
LMU Munich School of Management  
[www.som.lmu.de](http://www.som.lmu.de)  
wie auch über LinkedIn  
[www.linkedin.com/company/  
lmu-munich-school-of-management/](https://www.linkedin.com/company/lmu-munich-school-of-management/)



Website



LinkedIn



**LMU Munich School of Management**  
Fakultät für Betriebswirtschaft  
[kontakt@som.lmu.de](mailto:kontakt@som.lmu.de)  
[www.som.lmu.de](http://www.som.lmu.de)

**LMUAlumni**  
MANAGEMENT

**LMU Management Alumni e.V.**  
[alumni@som.lmu.de](mailto:alumni@som.lmu.de)  
[www.som.lmu.de/alumni](http://www.som.lmu.de/alumni)