



WHITE PAPER: BERATER-SKILLS 2030

# ZUKUNFTSCHANCEN, TRENDS UND SZENARIEN FÜR BERATER IM MITTELSTAND





# INHALT

Vorwort	5
<b>Die Welt verändert sich – und damit auch der Beratungsbedarf unserer Mandanten im Mittelstand</b>	<b>6</b>
<b>Beratung wird weiterhin gebraucht – aber neue Skills werden erfolgskritisch</b>	<b>8</b>
<b>Szenarien und Chancenfelder für die Zukunft der Mittelstandsberatung</b>	<b>11</b>
Handlungsfeld 1: Tech-Ökonomie als Standard	11
Handlungsfeld 2: Arbeitswelten im Umbruch	11
Handlungsfeld 3: Resilienz als strategisches Leitbild	12
Handlungsfeld 4: Daten, Verantwortung und Regulierung	12
Fünf Persona-Prototypen der zukünftigen Beraterinnen und Berater	13
<b>Was Berater jetzt tun müssen, um erfolgreich zu bleiben und Zukunftschancen zu nutzen</b>	<b>15</b>
1. Die Symbiose von Technologie und Menschlichkeit meistern: Der Berater als „Tech-Humanist“	15
2. Vertrauen als Währung der Zukunft: Reputationsmanagement 2.0	15
3. Kontinuierliches Lernen als strategischer Imperativ: Die „doppelte Lernkurve“ vorleben	16
4. Ökosysteme gestalten und navigieren: Der Berater als „Orchestrator“	16
5. Vom Problemlöser zum Zukunftsmacher: Proaktive Gestaltung statt reaktiver Anpassung	16
Stellenanzeige 2026 vs. 2030: Ein Spiegel der Transformation	17
Fazit: Jetzt handeln, Zukunft gestalten	17
Über die Autoren	18
Anhang: Quellen und weiterführende Studien	19
Impressum	20



# VORWORT

Der IHK-Bezirk Frankfurt am Main ist geprägt von einer außergewöhnlich hohen Dichte und Vielfalt an Beratungsunternehmen – von international tätigen Consulting-Konzernen bis hin zu auf Nischen spezialisierten, lokal agierenden Beratungshäusern.

Der Ausschuss Wirtschafts- und Unternehmensberatungen der IHK mit seinen gut 40 ehrenamtlichen Mitgliedern bildet eine Brücke zwischen der Beratungsbranche, ihren Kunden und der IHK. Zugleich schafft er einen Raum für kollegialen Austausch und strategische Reflexion innerhalb der Branche.

Im Mittelpunkt der Diskussionen im Ausschuss steht dabei eine zentrale Frage: Wie verändern sich die Anforderungen an Beratungsunternehmen in einer Zeit tiefgreifender technologischer und wirtschaftlicher Transformation?

Gerade der rasante Fortschritt im Bereich der Künstlichen Intelligenz verändert Geschäftsmodelle, Wertschöpfungsketten und Entscheidungsprozesse in Unternehmen grundlegend. Beratungsunternehmen, die vor der Aufgabe stehen, ihre Kunden durch diese Transformation kompetent zu begleiten, müssen hierfür ihrerseits ihre Kompetenzprofile umfassend weiterentwickeln. Insofern befindet sich auch die Consultingbranche im Wandel.

Dieses White Paper bündelt die Einschätzungen des Ausschusses zu den künftigen Kompetenzanforderungen in der Beratungsbranche. Es analysiert, welche fachlichen, technologischen und persönlichen Fähigkeiten das Beraterprofil der Zukunft prägen werden – und welche Weichen Beratungsunternehmen heute stellen sollten.

## **Stefanie Kaulich**

Vorsitzende

Ausschuss Wirtschafts- und  
Unternehmensberatungen

# DIE WELT VERÄNDERT SICH – UND DAMIT AUCH DER BERATUNGSBEDARF UNSERER MANDANTEN IM MITTELSTAND

Von Maximilian Roeder

Die Beratungsbranche steht an einem Wendepunkt. Prozesse, die bislang als komplex, arbeitsintensiv und teuer galten, werden durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz in Rekordzeit automatisiert. Ein Beispiel aus der Praxis: Eine führende Anwaltskanzlei im Bereich Immobilientransaktionen hat ihre Due-Diligence-Prüfung vollständig digitalisiert. Wo früher mehrere Wochen intensiver Analyse und sechsstelligen Kosten erforderlich waren, dauert die Bewertung heute nur noch wenige Stunden – bei einem Bruchteil der Kosten. Ähnliche Entwicklungen zeigen sich in der Personalberatung, wo Dispositionszeiten mithilfe intelligenter Systeme von 25 Minuten auf zwei Minuten reduziert werden konnten.<sup>1</sup>

Diese Beispiele markieren mehr als operative Effizienzgewinne. Sie stellen das Preismodell klassischer wissensbasierter Beratung grundlegend in Frage. Wer jahrzehntelang Stundensätze für Analysearbeit verrechnet hat, die heute ein KI-System in Minuten erledigt, steht vor einer strukturellen Herausforderung: Der Wert liegt künftig nicht mehr im Informationsvorsprung, sondern in der Interpretation, Einordnung und strategischen Ableitung – also in dem, was Menschen besser können als Maschinen. Das betrifft nicht nur die Unternehmensberatung im engeren Sinne. Auch in der Rechtsberatung automatisieren KI-Systeme zunehmend die Vertragsprüfung, die Recherche nach Präzedenzfällen und die Erstellung standardisierter Gutachten. Für Berater, die in angrenzenden Feldern – etwa bei M&A-Prozessen, Compliance oder regulatorischen Fragen – tätig sind, verändert sich damit das Wettbewerbsumfeld fundamental.

## DER WANDEL IST MESSBAR – UND WISSENSCHAFTLICH BELEGT

Internationale Studien belegen diesen Umbruch deutlich. Laut dem World Economic Forum (WEF) Future of Jobs Report 2025 werden bis 2030 rund 39 % der heute relevanten Kernkompetenzen von Ar-

beitnehmern transformiert oder obsolet sein. Besonders gefragt sind künftig: analytisches Denken, technologische Kompetenz, Resilienz und Anpassungsfähigkeit sowie die Fähigkeit, mit KI-Systemen produktiv zusammenzuarbeiten. Gleichzeitig zeigen aktuelle Zahlen des Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen (BDU), dass der deutsche Beratungsmarkt in einer Phase tiefgreifender Transformation steckt – mit wachsendem Bedarf an digitaler Kompetenz und interdisziplinärer Beratungsexpertise.

## TECHNOLOGISCHE SCHWERPUNKTE: MEHR ALS NUR KI

Künstliche Intelligenz ist der dominante Treiber des Wandels – aber nicht der einzige. Quantencomputing entwickelt sich von einer Labortechnologie zu einer ernstzunehmenden unternehmerischen Größe. Quantencomputer nutzen die Prinzipien der Quantenmechanik, um bestimmte Rechenprobleme exponentiell schneller zu lösen als klassische Systeme – insbesondere in den Bereichen Optimierung, Kryptografie und molekulare Simulation. Für den Mittelstand sind vor allem zwei Implikationen relevant: Erstens werden kryptografische Verfahren, auf denen heute Datensicherheit und IT-Infrastrukturen beruhen, mittelfristig durch leistungsfähige Quantensysteme angreifbar – Experten sprechen hier vom sogenannten „Q-Day“, dem Zeitpunkt, an dem klassische Verschlüsselung nicht mehr sicher ist. Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) geht in seiner Arbeitshypothese davon aus, dass kryptografisch relevante Quantencomputer bereits in den frühen 2030er-Jahren verfügbar sein könnten; das US-amerikanische National Institute of Standards and Technology (NIST) empfiehlt, die Migration auf quantensichere Verschlüsselungsverfahren bis spätestens 2035 abzuschließen. Unternehmen, die heute in digitale Infrastruktur investieren, sollten diese Perspektive kennen. Zweitens entstehen durch Quantenalgorithmen neue Möglichkeiten der Optimierung in Logistik, Finanzplanung und Produktionsprozessen,

<sup>1</sup> Beide Beispiele stammen aus der Beratungspraxis des Autors und basieren auf realen Mandantenprojekten.

die mittelständische Unternehmen perspektivisch nutzen können. Berater, die diese Technologieentwicklung frühzeitig einordnen und kommunizieren können, schaffen echten strategischen Mehrwert – auch wenn die breite kommerzielle Anwendung noch einige Jahre entfernt ist.

ratungen und einer Kernthese, die sich durch alle Beiträge zieht: Der Berater der Zukunft ist nicht mehr primär Problemlöser, sondern Orientierungsgeber – jemand, der Mandanten in einer hochdynamischen Welt Halt, Richtung und strategische Weitsicht bietet.

## DAS DILEMMA DER NACHWUCHSLÜCKE

Während die Technologie enorme Produktivitätsgewinne ermöglicht, entsteht ein neues Problem: Viele Junior-Positionen, die traditionell als Einstieg in die Beratung dienten, werden zunehmend durch KI ersetzt. Damit fallen wertvolle Lern- und Erfahrungsräume weg. Heute steigert die Automatisierung Effizienz – morgen jedoch droht ein struktureller Nachwuchsmangel. Wenn junge Berater keine Gelegenheit mehr haben, die Grundlagen des Berufs praktisch zu lernen, fehlt in 10 bis 15 Jahren die nächste Generation erfahrener Consultants. Nach Einschätzung des Autors wird die Branche dieses Dilemma spätestens ab 2040 deutlich spüren – eine Schlussfolgerung, die sich aus den beschriebenen Automatisierungstrends und der zunehmenden Verdrängung klassischer Einstiegspositionen ableiten lässt.

## ZIEL DES WHITE PAPERS

Die Frage ist daher nicht, ob sich Beratung verändert, sondern was diese Veränderungen für das Kompetenzprofil der zukünftigen Berater bedeuten. Technologische Entwicklungen, demografischer Wandel, neue Erwartungen der Mandanten, strengere Regulatorik und wachsender Wettbewerb wirken zusammen und verändern das Berufsbild rasant. Dieses White Paper zeigt, wie sich die Rolle des Beraters bis 2030 wandeln wird – und welche Kompetenzen, Strukturen und Geschäftsmodelle den Unterschied machen zwischen jenen, die den Wandel aktiv gestalten, und jenen, die von ihm überrollt werden. Der Fokus des Papiers liegt dabei auf mittelständischen Be-

# BERATUNG WIRD WEITERHIN GEBRAUCHT – ABER NEUE SKILLS WERDEN ERFOLGSKRITISCH

Von Karen Hoyndorf

Das Berufsbild des Beraters ist bislang geprägt durch Fähigkeiten wie methodisches Arbeiten, Projektmanagement-Skills sowie IT- und Branchenwissen der jeweiligen Zielbranche. In der klassischen Beraterhierarchie gewinnen mit zunehmender Verantwortung zudem vertriebliche Kompetenz und Führungserfahrung an Bedeutung. Angesichts der technologischen Dynamik und des daraus resultierenden Bedarfs, schnell und agil zu handeln, reichen diese Kompetenzen jedoch zunehmend nicht mehr aus. Erfolgreich werden jene Berater sein, die Mandanten in einer hochdynamischen Welt Orientierung geben – nicht nur durch fachliche Tiefe, sondern durch die Fähigkeit, technologische Entwicklungen strategisch einzuordnen und ihre Auswirkungen verständlich zu vermitteln.

Trotz rasanter Veränderungen bleiben bestimmte Fähigkeiten weiterhin erfolgskritisch. Neben der Neugier und der Fähigkeit, neue Technologien zu verstehen und ihre Auswirkungen auf Geschäftsmodelle und Organisationen zu analysieren, kommt es insbesondere auf stabile persönliche Kompetenzen an.

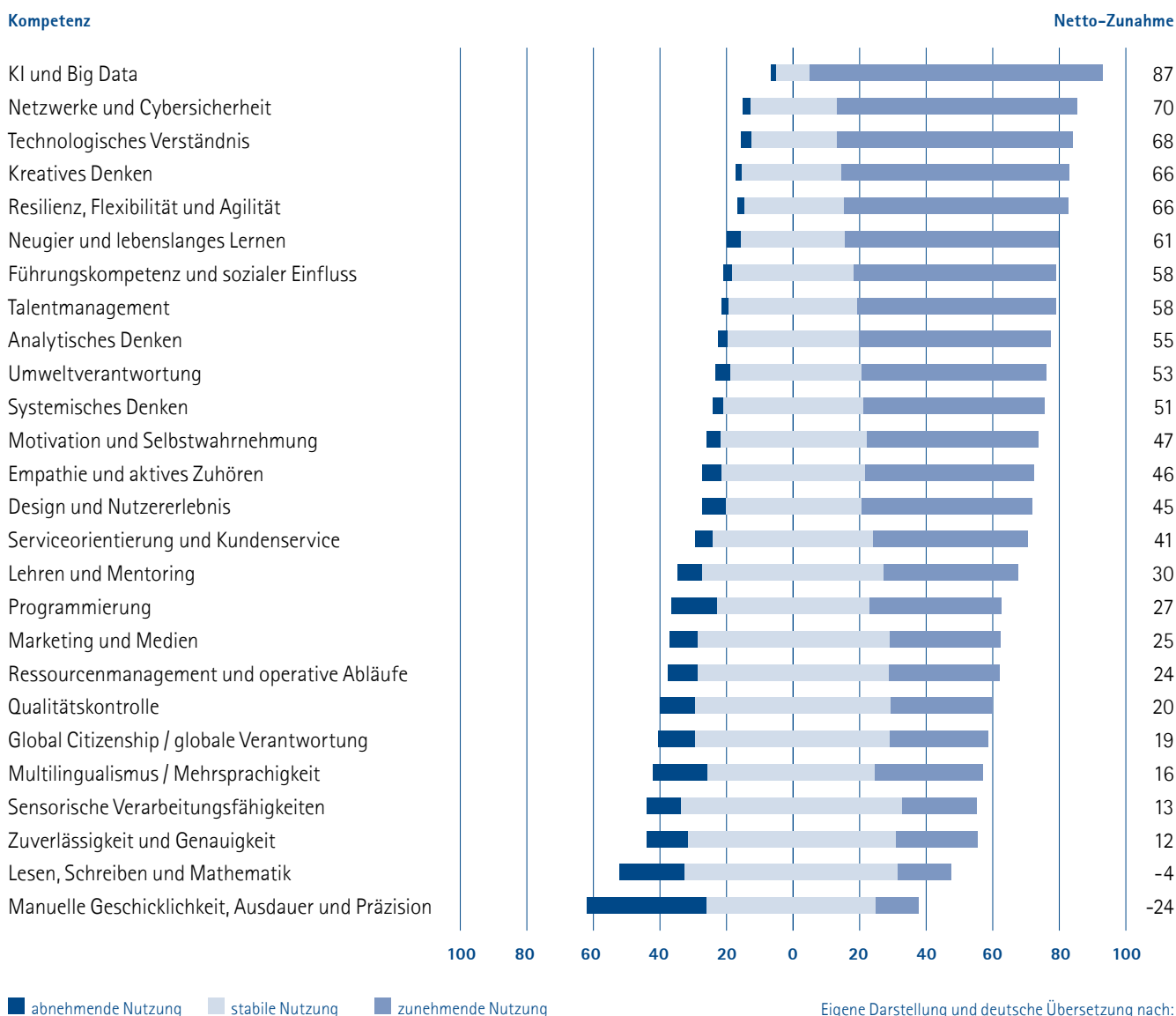
Wie bereits im vorangehenden Kapitel beschrieben, bestätigt der WEF-Future of Jobs Report 2025, dass analytisches Denken weiterhin die meistgesuchte Kernkompetenz ist: Sieben von zehn befragten Unternehmen weltweit betrachten diese Fähigkeit als essenziell. Trotz wachsender Automatisierung bleibt die Fähigkeit, Probleme strukturiert zu analysieren, Daten kritisch zu hinterfragen und fundierte Entscheidungen abzuleiten, unverzichtbar. Ebenso bleibt Innovationsfähigkeit zentral – insbesondere kreatives Denken, also die Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln und alternative Lösungswege zu erschließen.

Zu den etablierten Kompetenzen gehört darüber hinaus Führungserfahrung, insbesondere die Fähigkeit, Orientierung zu geben, Teams zu inspirieren und Lernprozesse zu ermöglichen. Lernen entwickelt sich dabei zunehmend zu einem kontinuierlichen Prozess und löst starre Trainingsmodelle ab, die bisher häufig durch Projekt- oder Auslastungslogiken geprägt waren. Ohne permanente Weiterbildung – insbesondere im Bereich technologischer Entwicklungen, unabhängig von der jeweiligen Branche – ist ein nachhaltiger Mehrwert durch Beratungsleistungen künftig kaum noch denkbar. Diese etablierten Kompetenzen bilden weiterhin das stabile Fundament erfolgreicher Beratung.

Ein Blick auf die Entwicklung bis zum Jahr 2030 zeigt laut WEF-Future of Jobs Report jedoch deutliche Verschiebungen im Kompetenzprofil – siehe die nachfolgende Grafik. Den Erwartungen der Arbeitgeber zufolge gewinnen technologische Fähigkeiten schneller an Bedeutung als jede andere Kompetenzgruppe. Besonders stark steigt der Bedarf an Kompetenzen im Bereich Künstliche Intelligenz und Big Data, gefolgt von Netzwerktechnologien, Cybersicherheit und allgemeiner technologischer Kompetenz.

Neben diesen technologischen Fähigkeiten gewinnen auch kognitive und sozio-emotionale Kompetenzen weiter an Gewicht. Dazu zählen insbesondere kreatives Denken sowie persönliche Eigenschaften wie Resilienz, Flexibilität und Agilität. Ebenfalls zunehmend wichtig werden Neugier und die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen, da sich berufliche Anforderungen in immer kürzeren Zyklen verändern.

## ANTEIL DER BEFRAGTEN ARBEITGEBER (%)



Darüber hinaus gehören Leadership und sozialer Einfluss, Talentmanagement, analytisches Denken sowie Umweltverantwortung zu den zehn Kompetenzen, deren Bedeutung laut Studie am stärksten wächst. Diese Entwicklungen verdeutlichen, dass Unternehmen künftig verstärkt auf Mitarbeitende angewiesen sind, die technologische Entwicklungen verstehen, Teams führen, Talente gezielt entwickeln und Organisationen bei der Anpassung an Nachhaltigkeitsanforderungen und den grünen Wandel unterstützen können. In einer zunehmend komplexen und vernetzten Wirtschaft wird damit die Kombination aus technologischer Kompetenz, Führungsfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein zum zentralen Erfolgsfaktor.

Darüber hinaus entwickeln sich Kompetenzen, die bisher häufig als „nice to have“ im Beraterprofil galten, zunehmend zu entscheidenden Differenzierungsmerkmalen. Soziale Kompetenzen – insbesondere Empathie, Kommunikationsstärke und Lernfähigkeit – gewinnen deutlich an Bedeutung. Berater müssen in der Lage sein, Mandanten durch Transformationsprozesse zu begleiten, Chancen beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz verständlich zu erklären und die Auswirkungen technologischer Innovationen auf Geschäftsmodelle und Managemententscheidungen einzuordnen.

Hinzu kommt die Fähigkeit, mit KI-Systemen produktiv zusammenzuarbeiten. Dies umfasst nicht nur die Anpassung von Arbeitsprozessen, sondern auch die Integration von KI-Agenten (Agentic AI) als unterstützende Ressourcen in Unternehmensprozesse und perspektivisch sogar die Einbindung robotischer Systeme (Embodied AI) in operative Arbeitsstrukturen.

Gleichzeitig erweitert sich das Kompetenzprofil der Beratung in mehreren zentralen Bereichen:

- **Global Citizenship:** Interkulturelle Zusammenarbeit und ein Verständnis globaler Zusammenhänge werden in einer vernetzten Wirtschaft zum Standardrepertoire von Beratern.
- **Resilienz und Adaptionsfähigkeit:** Organisationen in unsicheren und dynamischen Märkten stabil zu begleiten und Veränderungsprozesse aktiv zu gestalten, wird zu einer zentralen Beratungsaufgabe.
- **Zukunftskompetenz und Lernfähigkeit:** Neues Wissen aufzunehmen, bestehende Denkmodelle zu hinterfragen und kontinuierlich weiterzulernen, wird zur Schlüsselqualifikation. Der Stifterverband beschreibt in seinem Future Skills Report eine „doppelte Lernkurve“, wonach Menschen nicht nur neue Technologien verstehen, sondern auch lernen müssen, gemeinsam mit Maschinen zu arbeiten.
- **Wissenstransfer ermöglichen:** Berater werden zunehmend zu Brückenbauern zwischen technologischem Fortschritt und operativer Umsetzung im Mandantenunternehmen.
- **Digital Literacy:** Der sichere Umgang mit Daten, digitalen Tools und Plattformen wird zur grundlegenden Basisqualifikation für moderne Beratungsarbeit.
- **Agiles Arbeiten:** Iteratives Vorgehen, Anpassungsfähigkeit und eine konsequente Mandantenzentrierung prägen zunehmend die Projektarbeit der Zukunft.
- **Digital Ethics:** Mit dem zunehmenden Einsatz von Daten und KI-Systemen gewinnt auch der verantwortungsvolle Umgang mit Technologie an Bedeutung. Digital Ethics umfasst dabei Fragen der Datensouveränität, Transparenz algorithmischer Entscheidungen sowie den verantwortungsvollen Einsatz von KI im Einklang mit regulatorischen und gesellschaftlichen Erwartungen. Für Beratungsunternehmen wird dies zunehmend zu einem wichtigen Differenzierungsmerkmal gegenüber dem Wettbewerb.

Diese Entwicklungen haben auch unmittelbare Auswirkungen auf das Recruiting in der Beratungsbranche. Es reicht nicht mehr aus, Kandidaten ausschließlich nach Fachwissen oder Branchenerfahrung auszuwählen. Zukünftig zählen vor allem Zukunftskompetenzen. Gefragt ist die Kombination aus technologischer Kompetenz – etwa im Umgang mit KI, Daten und digitalen Tools – und sozialen Fähigkeiten wie Empathie, Kreativität und Leadership.

Persönlichkeiten mit Lernbereitschaft, Anpassungsfähigkeit und interdisziplinärem Denken werden damit wichtiger als der „Perfect Match“ im Fachwissen. Im Future Skills Pilot Report von Accenture et al. (2021) wird deutlich, dass bei der Vorbereitung auf die Arbeitswelt der Zukunft nicht nur Fachwissen zählt, sondern auch die Fähigkeit, verborgene Kompetenzen zu erkennen, Lernpfade zu eröffnen und individuelle Talentmobilität zu ermöglichen. Die Case Study betont, dass Unternehmen mit granularen Skill-Daten und KI-gestütztem Skill-Matching besser einschätzen können, welche Fähigkeiten übertragbar sind und welche für neue Rollen noch aufgebaut werden müssen.

Die Beratungsbranche der Zukunft braucht daher Persönlichkeiten, die Technologie verstehen, Verantwortung übernehmen und Menschen aktiv durch Transformationsprozesse begleiten.

# SZENARIEN UND CHANCENFELDER FÜR DIE ZUKUNFT DER MITTELSTANDS- BERATUNG

Von Ingo Rütten

Die Welt des Mittelstands verändert sich rasant – nicht nur durch technologische Entwicklungen, sondern auch durch gesellschaftliche, geopolitische und regulatorische Verschiebungen. Unternehmensberatungen übernehmen dabei eine neue Rolle: Sie liefern Orientierung in unsicheren Zeiten, helfen, Strukturen neu zu denken, und gestalten Zukunftsfähigkeit aktiv mit. Sie nutzen einerseits digitale Tools für tiefere Analysen, optimierte Prozesse und schnellere

Entscheidungen und gestalten andererseits die digitale Transformation durch menschliche Erfahrung und Expertise aktiv mit.

Die folgenden vier Handlungsfelder skizzieren, welche zentralen Fragen der Mandanten zukünftig wichtiger werden – und welche Chancenfelder sich für Berater daraus ableiten lassen.

## Handlungsfeld 1: TECH-ÖKONOMIE ALS STANDARD

Technologische Systeme wie Künstliche Intelligenz, Automatisierung und datenbasierte Entscheidungslogik werden bis 2030 auch im Mittelstand zum operativen Standard. Unternehmen, die ihre Prozesse digital transformieren wollen, stehen jedoch häufig vor technologischen, organisatorischen und kulturellen Hürden. Beratung wird hier zum Wegbereiter intelligenter, effizienter und gleichzeitig menschenzentrierter Systeme.

### Typische Herausforderungen der Mandanten:

- Wie integrieren wir KI, Automatisierung und den technologischen Fortschritt fortlaufend in unsere bestehenden Prozesse – ohne den Betrieb zu stören oder uns zu überlasten?
- Wie können wir entscheiden, welche Systeme zu uns passen und einen realen Mehrwert bringen?
- Wie verändern sich Rollen, Aufgaben und Entscheidungsstrukturen durch neue Technologien?
- Wie nehmen wir unsere Mitarbeitenden mit und vermeiden Widerstände gegen den Wandel?

## Handlungsfeld 2: ARBEITSWELTEN IM UMBRUCH

Fachkräftemangel, demografischer Wandel und veränderte Werthaltungen prägen die Arbeitswelt der Zukunft. Unternehmen müssen neue Wege finden, um attraktiv zu bleiben – nicht nur durch Gehalt, sondern durch Kultur, Purpose, Flexibilität und Lernchancen. Beratung hilft, Organisationen neu zu denken, Führung zukunftsfähig zu machen und Arbeitskraft effizient zu entfalten.

### Typische Herausforderungen der Mandanten:

- Wie finden und qualifizieren wir Arbeitskräfte, wenn Soft Skills wichtiger werden als Fachwissen?
- Wie positionieren wir uns als attraktiver Arbeitgeber für den Nachwuchs bei steigendem Fachkräftemangel?
- Welche Führungsmodelle und Organisationsformen passen zu einer hybriden, agilen Arbeitswelt?
- Wie integrieren wir KI-Agenten in menschliche Teams und stellen Ergebnisqualität und Akzeptanz sicher?
- Wie stellen wir das Upskilling etablierter Mitarbeitender sicher, etwa durch Reverse Mentoring?

**Handlungsfeld 3:****RESILIENZ ALS STRATEGISCHES LEITBILD**

Volatile Märkte, politische Unsicherheiten und unterbrochene Lieferketten zwingen Unternehmen dazu, Resilienz neu zu denken – nicht als kurzfristige Reaktion, sondern als strategisches Prinzip. Der Mittelstand wird zunehmend gefordert, seine Wertschöpfung breiter aufzustellen, Risiken zu antizipieren und Entscheidungsprozesse robuster zu machen. Beratung übernimmt hier die Rolle des Navigators durch Ungewissheit.

**Typische Herausforderungen der Mandanten:**

- Wie können wir unsere Abhängigkeit von globalen Lieferketten verringern?
- Welche Alternativen gibt es zu unsicheren globalen Märkten – welche Chancen bietet die EU?
- Welche politischen oder wirtschaftlichen Worst-Case-Szenarien müssen wir heute mitdenken?
- Wie sichern wir unsere Innovations- und Produktionsfähigkeit auch in Krisenzeiten?

**Handlungsfeld 4:****DATEN, VERANTWORTUNG UND REGULIERUNG**

Datengetriebene Prozesse, automatisiertes KPI-Reporting und neue Regulierungsrahmen führen dazu, dass Digitalisierung, Compliance und Verantwortung enger zusammenrücken. Mittelständische Unternehmen stehen vor der Herausforderung, nicht nur effizient, sondern auch verantwortungsvoll und rechtssicher zu handeln. Beratung hilft dabei, Strukturen zu schaffen, die beides verbinden – digitale Effizienz und ethische Souveränität.

**Typische Herausforderungen der Mandanten:**

- Wie automatisieren wir Reporting, Prüfung und Due Diligence – und behalten gleichzeitig die Kontrolle? Wie viel „Human in the Loop“ benötigen wir, um fehlerhafte Daten, digitale Biases oder KI-Halluzinationen zu identifizieren?
- Wie kommunizieren wir Verantwortung – auch im digitalen Raum – glaubwürdig gegenüber Mandanten, Mitarbeitenden und Öffentlichkeit, und verschaffen uns damit gleichzeitig einen strategischen Mehrwert?
- Welche rechtlichen und ethischen Anforderungen gelten für unseren Umgang mit Daten und KI?
- Wie nutzen wir Daten aus regulatorischem Reporting zur Ableitung eigener Steuerungsinstrumente und KPIs, die uns strategisch weiterbringen?

**FAZIT: BERATUNG WIRD ZUR ORIENTIERUNGSINSTANZ IN EINER IMMER KOMPLEXEREN WIRTSCHAFTSWELT**

Die Mittelstandsberatung der kommenden Jahre ist keine Reaktion auf einzelne Trends – sie ist ein strategisches Angebot für unternehmerische Zukunftssicherheit. Die vier beschriebenen Handlungsfelder machen deutlich: Beratung wird nicht nur technischer oder regulatorischer, sondern auch menschlicher, politischer und systemischer. Wer Orientierung bieten kann – und nicht nur Lösungen –, wird für den Mittelstand der 2030er-Jahre unentbehrlich.

# FÜNF PERSONA-PROTOTYPEN DER ZUKÜNFTIGEN BERATERINNEN UND BERATER

**Tobias Grimm**

## „DER TECH-TRANSFORMATOR“



**Fokus:** KI-Integration, Prozessautomatisierung, digitale Transformation

**Key Skills:** Systemintegration, Change Management, Tech-Kommunikation, Prozessanalyse

Tobias war zehn Jahre CTO in einem Maschinenbauunternehmen, bevor er sich als Berater selbstständig machte. Sein Spezialgebiet: die Einführung von KI-gestützten Systemen in mittelständischen Strukturen – verständlich, skalierbar und mit Blick auf den Menschen. Er kombiniert technische Tiefe mit der Fähigkeit, Veränderungen praxisnah zu moderieren. Für viele Mandanten ist er derjenige, der Technologie aus der Blackbox holt – und Prozesse wirklich zukunftsfähig macht.

**Leila Said**

## „DIE KULTURENTWICKLERIN“



**Fokus:** Organisation, Führung, Fachkräftesicherung

**Key Skills:** Employer Branding, hybride Arbeitsmodelle, Führungskräfteentwicklung, Generationenmanagement

Leila kommt ursprünglich aus der Personalentwicklung eines großen Familienunternehmens. Heute berät sie Mittelständler, die unter dem Fachkräftemangel ächzen – nicht nur operativ, sondern strategisch. Sie hilft, Strukturen so zu gestalten, dass sie auch mit weniger Menschen funktionieren – und gleichzeitig für neue Talente attraktiv bleiben. Ihr Ansatz: Kultur ist keine „weiche“ Disziplin, sondern harte Standortfrage.

**Markus Cheng**

## „DER RESILIENZARCHITEKT“



**Fokus:** Risiko- und Szenariomanagement, Lieferkettenstrategie, geopolitische Beratung

**Key Skills:** Strategisches Denken, Szenarioplanung, Fördermittelberatung, Stakeholder-Kommunikation

Markus kennt die globalen Märkte aus erster Hand – als ehemaliger Geschäftsführer eines internationalen Logistikdienstleisters. Heute berät er Mittelständler, wie sie ihre Geschäftsmodelle resilienter aufstellen: durch Re-Shoring, neue Beschaffungsstrategien oder EU-Förderung. Sein Motto: Planung ersetzt nicht das Risiko – aber sie schafft Handlungsoptionen. Er liebt es, mit seinen Mandanten Zukunftsszenarien zu entwerfen, die nicht nur reagieren, sondern gestalten.

**Miriam Roth**

## „DIE GOVERNANCE-GESTALTERIN“



**Fokus:** Digitale Compliance, CDR, Datenethik

**Key Skills:** ESG- & Datenschutz-Regulierung, Corporate Digital Responsibility, Governance Design, Prozessberatung

Miriam startete als Juristin in einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, baute später ein internes CDR-Framework bei einem Tech-Unternehmen auf – und ist heute gefragte Beraterin für mittelständische Firmen, die zwischen Digitalisierung und Regulierung navigieren müssen. Sie hilft, Systeme aufzusetzen, die sowohl rechtssicher als auch ethisch tragfähig sind. Ihre Stärke: komplexe Anforderungen in klare, umsetzbare Regeln zu übersetzen – mit einem Sinn für Machbarkeit.

**AURORA****„DIE AGENTIC-AI-BERATUNGSPARTNERIN“**

**Fokus:** KI-gestützte Prozessanalyse, Entscheidungsunterstützung, Szenario-modellierung

**Key Skills:** Datenanalyse, Mustererkennung, Simulationen, Upskilling-Partner für menschliche Kollegen

AURORA ist eine agentische KI, die gemeinsam mit Menschen als Teil des Teams arbeitet, Beratungsprojekte beschleunigt und datenbasierte Entscheidungsqualität deutlich erhöht. Sie analysiert Unternehmensdaten, simuliert strategische Optionen und erkennt Muster in komplexen Geschäftsprozessen und großen Datenmengen, die für Menschen schwer sichtbar sind. In Projekten übernimmt sie Aufgaben wie Szenarioberechnungen, Risikoanalysen oder Prozessdiagnosen in Echtzeit. Außerdem ist sie Sparringspartner und Fortbildungstrainer für ihre menschlichen Kollegen. Berater nutzen ihre Analysen als Grundlage für strategische Entscheidungen – und konzentrieren sich stärker auf Moderation, Führung und Transformation.

# WAS BERATER JETZT TUN MÜSSEN, UM ERFOLGREICH ZU BLEIBEN UND ZUKUNFTSCHANCEN ZU NUTZEN

Von Björn-Christian Hasse

Die Welt, in der wir uns bewegen, ist von einer beispiellosen Dynamik geprägt. Künstliche Intelligenz revolutioniert Prozesse, der Fachkräftemangel stellt uns vor enorme Herausforderungen, und geopolitische Verschiebungen definieren Märkte neu. Maximilian Roeder destillierte die Lage eingangs in einen entscheidenden Blickwinkel: Nicht nur markieren diese tiefgreifenden Veränderungen einen Wendepunkt für den Mittelstand, sie verheißen auch eine entscheidende Phase für die Beratungsbranche. Es ist eine Zeit, in der die Rolle des Beraters neu definiert wird – nicht als passiver Beobachter, sondern als aktiver Gestalter und unverzichtbarer Navigator in komplexen Gewässern.

Karen Hoyndorf unterstreicht in ihrem Beitrag den Kompetenzwandel, den wir als Beratende aktiv angehen, gestalten und nachhalten müssen. Beratung wird weiterhin gebraucht, aber neue Skills werden erfolgskritisch. Auch diese Erkenntnisse sind keine Drohung, sondern eine klare Aufforderung zum Handeln und eine Einladung, die Zukunft der Beratung aktiv mitzugestalten.

Die Frage ist nicht, ob sich Beratung verändert – das hat die Analyse der vorangegangenen Kapitel eindrücklich gezeigt –, sondern wie wir diese Transformation als Chance begreifen und nutzen. Für Beratende im Mittelstand bedeutet dies, sich auf eine Reihe strategischer Handlungsfelder zu konzentrieren, die über das traditionelle Leistungsportfolio hinausgehen und damit an die von Ingo Rütten skizzierten Szenarien und Chancenfelder anknüpfen.

## 1. Die Symbiose von Technologie und Menschlichkeit meistern: DER BERATER ALS „TECH-HUMANIST“

Die rasante Entwicklung der Künstlichen Intelligenz ist zweifellos der stärkste Treiber des Wandels. KI automatisiert repetitive Aufgaben und liefert datenbasierte Erkenntnisse in nie dagewesener Geschwindigkeit. Doch die Diskussion, ob KI Berater ersetzen wird, greift zu kurz. Vielmehr geht es um eine Symbiose: KI wird Berater unterstützen, schneller und präziser zu arbeiten, doch die finale Bewertung, Interpretation und die Entwicklung umsetzbarer, menschzentrierter Lösungen bleiben die Kernaufgaben des Menschen.

Berater müssen daher nicht nur die technologischen Möglichkeiten von KI und Big Data verstehen, sondern auch deren ethische Implikationen und den verantwortungsvollen Einsatz. Es geht darum, KI-Systeme nicht nur zu implementieren, sondern sie so zu gestalten, dass sie fair, transparent und nachvollziehbar agieren. Die Fähigkeit, mit KI-Systemen zusammenzuarbeiten, sie in Geschäftsprozesse zu integrieren und ihren Mehrwert für den Mandanten zu übersetzen, wird erfolgskritisch. Dazu gehört die Kompetenz, kritisch mit KI-Ergebnissen umzugehen, etwa sogenannte „Halluzinationen“ zu erkennen und durch präzises Prompt Engineering die Qualität der Outputs zu steuern.

Gleichzeitig gewinnen die genuin menschlichen Fähigkeiten massiv an Bedeutung – ein Befund, den Karen Hoyndorf in ihrem Beitrag bereits fundiert dargelegt hat. Empathie, Kreativität, kritisches Denken, Kommunikationsstärke und Führungskompetenz sind die Fähigkeiten, die keine Maschine ersetzen kann. Ein weiterer unersetzlicher Wettbewerbsvorteil des Menschen bleibt unser reiches Erfahrungswissen, das über reine Daten und Algorithmen hinausgeht. Der Berater der Zukunft agiert als „Tech-Humanist“: Er verbindet tiefes technologisches Verständnis mit ausgeprägten sozialen Kompetenzen, um Orientierung zu geben und Menschen durch die Transformation zu begleiten.

Was bedeutet dies konkret für Sie? Evaluieren Sie KI-gestützte Tools für Ihre eigene Beratungsarbeit und beginnen Sie, Ihre ethische Haltung zum Einsatz von KI aktiv zu formulieren.

## 2. Vertrauen als Währung der Zukunft: REPUTATIONSMANAGEMENT 2.0

In einer zunehmend komplexen und datengetriebenen Welt wird Vertrauen zur entscheidenden Währung. Die Reputation eines Beraters und seines Unternehmens ist das unsichtbare Kapital, das maßgeblich zum beruflichen Erfolg beiträgt. Meinungen und Erfahrungen verbreiten sich heute in Sekundenschnelle. Ein proaktives Reputationsmanagement ist daher unerlässlich.

Für Berater bedeutet dies, nicht nur exzellente Arbeit zu leisten, sondern diese auch transparent und nachvollziehbar zu kommunizieren. Der verantwortungsvolle Umgang mit Daten und der ethische Einsatz von KI sind dabei keine bloßen Compliance-Themen, sondern zentrale Säulen der Vertrauensbildung. Berater müssen als Vorbilder für ethische Governance agieren und ihren Mandanten helfen, klare Leitlinien für den Umgang mit neuen Technologien zu entwickeln.

Dies beinhaltet auch eine strategische Positionierung der eigenen Expertise und eine klare Kommunikation des Mehrwerts, den man in einer sich ständig wandelnden Landschaft bietet. Wer Orientierung geben kann – und nicht nur Lösungen –, wird für den Mittelstand unentbehrlich.

Was bedeutet dies konkret für Sie? Führen Sie einen „digitalen Reputation-Check“ Ihrer eigenen Online-Präsenz durch und definieren Sie konkrete Maßnahmen, um Ihre Transparenz und Verlässlichkeit zu steigern.

### 3. Kontinuierliches Lernen als strategischer Imperativ: DIE „DOPPELTE LERNKURVE“ VORLEBEN

Die Geschwindigkeit des Wandels erfordert eine radikale Neudefinition des Lernens. „Lebenslanges Lernen“ ist keine Option mehr, sondern ein strategischer Imperativ. Berater müssen selbst die im Hoyndorf-Beitrag beschriebene „doppelte Lernkurve“ vorleben: Sie müssen nicht nur kontinuierlich neues Wissen und neue Fähigkeiten erwerben, sondern auch lernen, wie man mit und von intelligenten Systemen lernt.

Dies bedeutet eine bewusste Investition in die eigene Weiterbildung, sowohl in technologische Kompetenzen (z. B. KI, Cybersecurity, Datenanalyse) als auch in die bereits diskutierten Soft Skills. Anpassungsfähigkeit, Agilität und die Bereitschaft, Altes zu verlernen und Neues aufzunehmen, werden zu Kernkompetenzen. Berater, die diese Lernkultur intern etablieren und extern als Vorbild für ihre Mandanten agieren, werden nicht nur relevant bleiben, sondern auch einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil erzielen.

Was bedeutet dies konkret für Sie? Erstellen Sie einen persönlichen Entwicklungsplan für die kommenden 12 Monate, der gezielt eine neue technologische Fähigkeit und eine Soft Skill adressiert – und teilen Sie ihn mit Ihrem Team.

### 4. Ökosysteme gestalten und navigieren: DER BERATER ALS „ORCHESTRATOR“

Die Zeiten, in denen Unternehmen isoliert agierten, sind vorbei. Die Wertschöpfung findet zunehmend in komplexen Ökosystemen statt, in denen verschiedene Akteure – von Start-ups über Technologieanbieter bis hin zu Forschungseinrichtungen – miteinander vernetzt sind. Berater müssen diese Ökosysteme nicht nur verstehen, sondern auch aktiv mitgestalten und navigieren können.

Dies erfordert die Fähigkeit, strategische Partnerschaften zu identifizieren, Kollaborationen zu orchestrieren und unterschiedliche Fähigkeiten zu bündeln, um umfassende, mandantenorientierte Lösungen zu schaffen. Der Berater wird zum „Orchestrator“, der die richtigen Partner zusammenbringt und den Mehrwert für den Mandanten maximiert. Für den Mittelstand, der oft in traditionellen Strukturen verhaftet ist, kann der Berater hier ein entscheidender Wegbereiter sein, um neue Geschäftsmodelle zu erschließen und die eigene Wettbewerbsfähigkeit in vernetzten Märkten zu sichern.

Was bedeutet dies konkret für Sie? Identifizieren Sie in den nächsten Wochen drei potenzielle Kooperationspartner aus unterschiedlichen Branchen und sondieren Sie Möglichkeiten für gemeinsame, mandantenfokussierte Angebote.

### 5. Vom Problemlöser zum Zukunftsmacher: PROAKTIVE GESTALTUNG STATT REAKTIVER ANPASSUNG

Die traditionelle Rolle des Beraters als reaktiver Problemlöser weicht der eines proaktiven Zukunftsmachers. In einer Welt voller Unsicherheiten suchen Unternehmen nicht nur nach Lösungen für aktuelle Probleme, sondern vor allem nach Orientierung und strategischer Weitsicht. Berater müssen in der Lage sein, Szenarien zu entwickeln, Chancen aufzuzeigen und ihre Mandanten dabei zu unterstützen, den Wandel nicht nur zu bewältigen, sondern aktiv zu gestalten – dabei verstehen sie sich nicht bloß als Implementierende von KI-Produkten, sondern als strategische Business-Gestalter, die mithilfe autonomer KI neue Wege eröffnen.

Dies erfordert eine strategische Denkweise, die über den Tellerrand des Tagesgeschäfts blickt und langfristige Perspektiven eröffnet. Es geht darum, den Mittelstand zu befähigen, Resilienz aufzubauen, Innovationsfähigkeit zu stärken und nachhaltige Geschäftsmodelle zu entwickeln. Der Berater wird zum strategischen Partner, der Unternehmen dabei hilft, ihre Zukunftsfähigkeit zu sichern und neue Wachstumspfade zu beschreiten.

Was bedeutet dies konkret für Sie? Initiieren Sie bei Ihren wichtigsten Mandanten einen Workshop, um gemeinsam „Future-Back“-Szenarien zu entwickeln und daraus konkrete Transformationspfade abzuleiten.

## STELLENANZEIGE 2026 VS. 2030: EIN SPIEGEL DER TRANSFORMATION

Um die Tragweite der beschriebenen Veränderungen greifbar zu machen, lohnt ein Blick auf die zukünftige Jobbörse. Stellen wir uns vor, eine mittelständische Beratungsfirma sucht heute (2026) einen Senior Consultant und in wenigen Jahren (2030), erneut. Wird sie noch das identische Profil suchen? Mit Sicherheit nicht in allen Aspekten.

Die Stellenanzeige 2026 liest sich höchstwahrscheinlich noch stark fokussiert auf:

- Ausgeprägte analytische Fähigkeiten und Problemlösungskompetenz
- Mehrjährige Erfahrung in der Spezialisierungsbranche, z. B. Maschinenbau oder Logistik
- Sicherer Umgang mit Projektmanagement-Methoden (z. B. Prince2, Scrum)
- Nachweisliche Erfolge in der Optimierung von Prozessen und Strukturen
- Exzellente Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten

Im Kern wird hier ein brillanter Problemlöser gesucht, der auf Basis etablierter Methoden und fundierten Fachwissens Effizienzsteigerungen herbeiführt. Das ist nach wie vor wertvoll und bleibt ein fundamentaler Bestandteil der Beratungsarbeit.

Doch die Stellenanzeige 2030 wird diesen Rahmen sprengen und eine erweiterte Erwartungshaltung widerspiegeln, die auf die zuvor skizzierten fünf Handlungsfelder einzahlt. Sie würde ergänzt durch Anforderungen wie:

- Nachweisliche Erfahrung im Einsatz und der ethischen Implementierung von KI-gestützten Analyse- und Automatisierungstools
- Fähigkeit zur empathischen Begleitung von Transformationsprozessen und zum Aufbau resilienter Organisationskulturen
- Ausgeprägtes Verständnis für digitale Ethik, Datenschutz und Nachhaltigkeitskriterien (ESG) als Wettbewerbsvorteil
- Profunde Kenntnisse im Ökosystem-Management und der Orchestrierung komplexer Partnerschaften
- Die Neugier, ständig Neues zu erforschen und Altes zu hinterfragen
- Erfahrung in der Entwicklung von Szenarien und der proaktiven Gestaltung von Zukunftschancen mit Mandanten

Was sich verändert, ist der Wandel vom reinen Fachexperten zum strategischen Navigator, vom Problemlöser zum Zukunftsmacher. Was bleibt, ist die unerschütterliche Notwendigkeit, Vertrauen aufzubauen, komplexe Sachverhalte klar zu kommunizieren und einen echten Mehrwert für den Mandanten zu schaffen. Die Essenz des Beraterberufs – die Fähigkeit, Orientierung zu geben und zum Erfolg zu führen – bleibt bestehen, wird aber durch ein erheblich erweitertes Repertoire an Fähigkeiten und Haltungen getragen. Die Evolution ist im vollen Gange, und die Stellenanzeigen werden dies unmissverständlich widerspiegeln.

### FAZIT: JETZT HANDELN, ZUKUNFT GESTALTEN

Die Beratungsbranche steht vor einer beispiellosen Transformation, die jedoch immense Chancen birgt. Die Zukunft gehört den Beratern, die den Mut haben, den Wandel aktiv zu gestalten, statt sich von ihm überrollen zu lassen. Es ist eine Zeit, in der menschliche Kompetenzen – gepaart mit einem tiefen Verständnis für Technologie und Ethik – mehr denn je gefragt sind.

Für Berater im Mittelstand bedeutet dies, jetzt zu handeln: Investieren Sie in Ihre eigenen Fähigkeiten, stärken Sie Ihre Reputation durch Transparenz und ethisches Handeln, leben Sie eine Kultur des kontinuierlichen Lernens vor und werden Sie zum Architekten und Navigator in den Ökosystemen der Zukunft. Wer diese Herausforderungen annimmt und die Chancen ergreift, wird nicht nur erfolgreich bleiben, sondern eine unverzichtbare Rolle bei der Gestaltung einer resilienten und zukunftsfähigen Wirtschaft spielen.

**Die Zeit ist reif, die Zukunft der Beratung zu schreiben – packen wir es an!**

# ÜBER DIE AUTOREN



**Björn-Christian Hasse** ist seit 2025 Mitglied des IHK-Ausschusses „Wirtschafts- und Unternehmensberatungen“. Seit Juli 2024 verantwortet er als Co-CEO und Market Lead das Deutschlandgeschäft der globalen Unternehmensberatung für strategische Kommunikation, Burson. Mit über 20

Jahren internationaler Erfahrung in Executive Communications, Reputationsmanagement sowie Veränderungs- und Krisenkommunikation berät er CEOs, Führungskräfte und Aufsichtsräte bei ihren Kommunikationsstrategien. Zuvor leitete er über fünf Jahre den deutschen und Schweizer Markt bei BCW und war 15 Jahre bei Edelman tätig, davon acht Jahre als Global Client Relationship Manager für Novartis, wo er die Unternehmens- und Produktkommunikation in 39 Märkten verantwortete.



**Maximilian Roeder** ist seit 2024 Mitglied des IHK-Ausschusses „Wirtschafts- und Unternehmensberatungen“ und engagiert sich dort insbesondere für die Themen Zukunft der Beratung, KI-Einsatz und Kompetenzentwicklung. Als Gründer und Geschäftsführer der neXsolut GmbH berät er mittel-

ständische Unternehmen bei der strategischen Nutzung von Künstlicher Intelligenz und Automatisierung, mit Fokus auf Effizienzsteigerung, neue Geschäftsmodelle und operative Exzellenz. Zuvor war er viele Jahre im Business Development, in der Personalberatung sowie in Führungsfunktionen im Mittelstand tätig. Seine Arbeit verbindet technologische Machbarkeit mit pragmatischen Umsetzungspfaden. Neben seiner Tätigkeit engagiert sich Maximilian Roeder ehrenamtlich in verschiedenen Innovations- und Unternehmensnetzwerken.



**Karen Hoyndorf** ist seit 2004 Mitglied des IHK-Ausschusses „Wirtschafts- und Unternehmensberatungen“ der IHK Frankfurt und war bis 2019 dessen Vorsitzende. Zuvor war sie als Geschäftsführerin in globalen Dienstleistungsunternehmen mit deutscher und europäischer Verantwortung tätig – un-

ter anderem bei Accenture sowie in Führungsfunktionen im Foodservice (Compass Group) und Professional Services (Manpower-Group). Sie engagiert sich ehrenamtlich als stellvertretende Vorsitzende der Frankfurter Stiftung für Forschung und Bildung und als Vorsitzende des Vorstands des Goinger Kreises, einem Netzwerk von Personalvorständen. Sie lebt in Friedrichsdorf und ist aktuell als Aufsichtsrätin tätig.



**Ingo Rütten** ist seit 2024 Mitglied des IHK-Ausschusses „Wirtschafts- und Unternehmensberatungen“ und gewähltes Mitglied der Vollversammlung der IHK Frankfurt am Main. Als Gründer und CEO der Strategieberatung Zielwerk GmbH berät er seit 2003 Unternehmer\*innen und Führungskräfte aus

dem Mittelstand, Start-ups, Verbänden und Konzernen. Sein Fokus liegt dabei auf Zukunfts- und Transformationsprojekten, die unternehmerische Wertschöpfung, strategische Wirksamkeit und gesellschaftliche Verantwortung verbinden. Außerdem betreut er ehrenamtlich den DIN-Normenausschuss „Corporate Digital Responsibility“ als Obmann.

ANHANG:

# QUELLEN UND WEITERFÜHRENDE STUDIEN

---

World Economic Forum (2025):

**Future of Jobs Report 2025.**

[https://reports.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_Report\\_2025.pdf](https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf)



---

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft / McKinsey & Company (2018):

**Future Skills – Welche Kompetenzen in Deutschland fehlen.**

<https://www.stifterverband.org/download/file/fid/6360>



---

Egon Zehnder (2025):

**The CEO Response.**

<https://www.egonzehnder.com/the-ceo-response>



---

Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) (2021):

**Quantum-safe Cryptography.**

<https://www.bsi.bund.de/SharedDocs/Downloads/EN/BSI/Publications/Brochure/quantum-safe-cryptography.pdf>



---

National Institute of Standards and Technology (NIST) (2024):

**Post-Quantum Encryption Standards.**

<https://www.nist.gov/news-events/news/2024/08/nist-releases-first-3-finalized-post-quantum-encryption-standards>



---

Accenture, World Economic Forum, Unilever, Walmart, SkyHive (2021):

**Future Skills Pilot Report.**

<https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/accenture-com/document/Future-Skills-Pilot-Report.pdf>



# IMPRESSUM

## HERAUSGEBER

Industrie- und Handelskammer  
Frankfurt am Main  
Börsenplatz 4  
60313 Frankfurt am Main

## REDAKTION

Dr. Matthias Schoder (verantwortlich)  
Geschäftsführer  
Geschäftsfeld Finanzplatz | Unternehmensförderung | Starthilfe  
Telefon 069 2197 1370  
E-Mail [m.schoder@frankfurt-main.ihk.de](mailto:m.schoder@frankfurt-main.ihk.de)

## BILDNACHWEISE

Titel: © fotografiedk | Adobe Stock  
Seite 18: © Nils Günther-Alavanja (Björn-Christian Hasse),  
© Alex-Photo (Karen Hoyndorf), © Maximilian Roeder  
(Maximilian Roeder), © Ingo Rütten (Ingo Rütten)

## LAYOUT | GRAFIK

flow, Reichelsheim

## DATENSTAND

April 2026, IHK Frankfurt am Main

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe  
gestattet, Belegexemplar erbeten.

Die Veröffentlichung erfolgte nach bestem Wissen,  
ohne jegliche Gewähr und Haftung auf die Richtigkeit  
und Vollständigkeit aller Angaben.

## IHK-NEWSLETTER

Am Puls der Wirtschaft bleiben und den Newsletter der IHK Frankfurt am Main abonnieren:





[www.frankfurt-main.ihk.de](http://www.frankfurt-main.ihk.de)

**Industrie- und Handelskammer  
Frankfurt am Main**

Börsenplatz 4  
60313 Frankfurt am Main


**IHK-Service-Center**


Schillerstraße 11  
60313 Frankfurt am Main  
Telefon +49 69 21 97-0  
Telefax +49 69 21 97-15 48  
[info@frankfurt-main.ihk.de](mailto:info@frankfurt-main.ihk.de)


**IHK-Geschäftsstelle  
Hochtaunus | Main-Taunus**


Ludwigstraße 10  
61348 Bad Homburg  
Telefon +49 6172 12 10-0  
Telefax +49 6172 22 61 2  
[homburg@frankfurt-main.ihk.de](mailto:homburg@frankfurt-main.ihk.de)


Bleiben Sie mit uns in Kontakt:

 [IHK Frankfurt am Main](#)

 [ihk\\_ffm](#)

 [ihkfrankfurt](#)

 [@azubihk.ffm](#)

 [IHK Frankfurt am Main](#)

