



NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 1 | Februar 2025

Bundestagswahl 2025

Jede Stimme zählt: ULA schafft Transparenz



www.ula.de

GESELLSCHAFT
Unternehmen
brauchen Diskurse

NETZWERK
ULA wächst
auf 14 Verbände

WIRTSCHAFT
KI erleichtert
Arbeitsleben



Coverfoto: MicroStockHub – iStock

KOMMENTAR UND ULA INTERN

- 3 **Bundestagswahl**
Richtungsentscheidung für Deutschland
- 3 **Politik-Dialoge**
Austausch mit Abgeordneten

GESELLSCHAFT

- 4 **Gastbeitrag von Prof. Manuela Rousseau**
Warum Diskurse in Unternehmen wichtig sind

INTERESSENVERTRETUNG

- 6 **Erweiterung des ULA-Netzwerks**
Interview mit VLK-Präsident Michael A. Weber und ULA-Präsident Roland Angst

POLITIK

- 8 **Parteiprogramme im Abgaben-Check**
„Arbeitnehmer-Rechner“ ist online
- 9 **Notizen aus Berlin**
Gespräche mit DGB, BDA und FDP

MANAGEMENT

- 10 **Weiterbildung**
Aktuelle Seminare des Führungskräfte Instituts (FKI)
- 10 **Terminvorschau**
Veranstaltungen im Überblick

NETZWERK

- 12 **Deutscher Chemie-Preis**
Auszeichnung für Boehringer Ingelheim
- 14 **Künstliche Intelligenz**
Interview zum Arbeitsleben der Zukunft

IMPRESSUM

Herausgeber: ULA – Deutscher Führungskräfteverband · Mohrenstraße 33 · 10117 Berlin · Telefon: +49 30 3069630;

VAA – Fach- und Führungskräfte Chemie · Mohrenstraße 11 – 17 · 50670 Köln

Inhalt und Redaktion: Ludger Ramme, Lena Schröder, Michael Schweizer (verantwortlicher Redakteur) · Berlin · E-Mail: info@ula.de
www.ula.de; Klaus Bernhard Hofmann, Simone Leuschner (Bildredaktion), Timur Slapke (Schlussredaktion) · Köln

Erscheinungsweise: sechsmal jährlich

Verbreitete Auflage: 70.000. Der Bezug ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Gestaltung und Layout: Ina Brocksieper · VAA · Köln

Druck: Köllen Druck+Verlag · Bonn

Wahl entscheidet!



Foto: Deutsche Telekom

2024 war geprägt von Umbrüchen, Kriegen und Wahlen. Insbesondere der Sieg Donald Trumps hat eine enorme Bedeutung nicht nur für die USA, sondern für die ganze Welt. Er wirft auch auf Deutschland einen großen Schatten und hat das Zeug, der Bevölkerung deutlicher als bisher klarzumachen, dass auch die kommende Bundestagswahl eine Richtungsentscheidung sein wird. Die Wählerinnen und Wähler werden sich zwischen einem „Weiter so“ und einem politischen Neuanfang entscheiden müssen. Bei der Union ist von einem angestrebten „Politikwechsel“ die Rede. In der Tat lassen die außenpolitischen Herausforderungen in der Verteidigungs- und Sicherheitspolitik angesichts des russischen Kriegs gegen die Ukraine und der

Forderungen Trumps nach einem größeren Engagement der NATO-Mitgliedstaaten auf einen Paradigmenwechsel schließen. Erstmals seit Ende des Zweiten Weltkriegs wird Deutschland wesentlich stärker für seine eigene Sicherheit sorgen müssen. Viele Äußerungen von Merz, Habeck und Lindner lassen vermuten, dass diese Botschaft angekommen ist. Das schließt eine engere Zusammenarbeit mit europäischen Partnern ein, vor allem mit Frankreich und Polen. Die sträflich vernachlässigte Zusammenarbeit mit unseren wichtigsten Nachbarstaaten gerade auf dem Gebiet der Sicherheit wird wahrscheinlich als eines der schwerwiegendsten Versäumnisse der letzten Bundesregierung erkannt werden.

Dennoch können die demokratischen Parteien in Deutschland immer noch nicht vom Primat der Innenpolitik Abstand nehmen. An der historischen Last, auf fast allen wichtigen Zukunftsgebieten in den letzten 20 Jahren Urlaub gemacht zu haben, tragen sie schwer. Wichtig ist umso mehr, dass die Menschen auch hier erkennen: Gerade in der Wirtschafts-, Sozial- und Innenpolitik geht es um eine Richtungsentscheidung. Die meisten Wirtschaftsforschungsinstitute sind für 2025 wenig optimistisch. Sollte es nicht bald gelingen, die Standortprobleme mit Reformen in den Griff zu bekommen, ist der weitere wirtschaftliche Abstieg unvermeidlich. Senkung der Steuerlast für Unternehmen, Reform des Bürgergelds, echte Entbürokratisierung klingen vernünftig, das Stoppen der irregulären Migration auch. Die Frage der Wahlentscheidung ist gar nicht so schwer: Die Wählerinnen und Wähler müssen nicht auf rechts- oder linksextreme Parteien ausweichen, um ihren Präferenzen Nachdruck zu verleihen. Denn innerhalb der Mitte des Parteienspektrums stehen bei Klimaschutz, Energie- und Gesellschaftspolitik echte Alternativen zur Wahl. Die Union ist wieder als konservativ erkennbar – SPD und Grüne sind davon deutlicher abgrenzbar. Allerdings wäre die Option, dass die FDP als ordoliberaler Stimme nicht mehr im Bundestag vertreten sein könnte, nicht nur aus Sicht der Führungskräfte ein gravierender Verlust.

Roland Angst

ULA-Präsident

Politik-Dialoge zur Wahl

Anlässlich der Neuwahlen bietet die ULA den Mitgliedern der Verbände im Netzwerk sowie interessierten Gästen eine Sonderreihe der digitalen „Politik-Dialoge“ mit führenden Vertretern der Parteien an, um den Austausch zwischen den Fach- und Führungskräften der Wirtschaft und den Bundestagsabgeordneten zu intensivieren und die verschiedenen politischen Konzepte vorzustellen. Nach dem Auftakt mit dem Stellvertretenden FDP-Bundesvorsitzenden Johannes Vogel am 15. Januar 2025 wurde die Reihe am 27. Januar mit dem Vorsitzenden des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag Bernd Rützel (SPD) fortgesetzt. Weitere Dialoge stehen mit der Bundesvorsitzenden der Mittelstands- und Wirtschaftsunion Gitta Connemann (CDU) am 13. Februar und der Sprecherin für Finanzpolitik der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen Katharina Beck am 18. Februar an. ■

Zukunftsthemen im Fokus

Die Rolle von Führung in Zeiten exponentieller Technologien stand im Mittelpunkt des jüngsten „Führungskräfte-Dialogs“, mit dem die ULA zum Jahresabschluss in die Zukunft blickte. Robin Weninger, Managing Director des Global Institute of Leadership & Technology, forderte auch für Deutschland eine von Optimismus getragene Neuerfindung der Welt: „Wir Deutschen sollten uns auf unsere Stärken in der Forschung und technologischen Entwicklung neuer Produkte besinnen. Anstatt zu hadern, ist es die Aufgabe der Unternehmer und Führungskräfte, strategisch und operativ die Zukunft zu gestalten. Die Politik müsse durch Setzung kluger und verlässlicher Rahmenbedingungen unterstützen. Dazu gehöre vor allem eine bessere Investitionskultur.“ ■

Gesellschaftliche Diskurse in Unternehmen

Führungskräfte sind unverzichtbare Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Vielfalt, Freiheit, Teilhabe und Demokratie. Sie bauen Brücken zur Verständigung und schaffen durch eine offene Kommunikation ein gemeinsames Bewusstsein für eine gute Unternehmenskultur. Umso mehr in Zeiten, in denen liberale Werte und Gesellschaften weltweit offen in Frage gestellt werden.

Stellen Sie sich folgende Situation vor: An Ihrem wöchentlichen Teammeeting nehmen an diesem Tag neun Frauen und fünf Männer aus drei Nationen teil. Sie sprechen die bevorstehenden Beurteilungsgespräche an, als ein Kollege folgenden Satz sagt: „Wer in unserem Unternehmen Karriere machen will, muss entweder schwul sein oder eine Frau.“ Peinliches Schweigen, stummes Grinsen. Wie hätten Sie reagiert?

In diesem Fall übergang die Führungskraft, die das Teammeeting leitete, diese Aussage. Aufgewühlt von diesem Erlebnis sprach mich der betroffene Kollege danach an: „Das ganze Team weiß, dass ich seit acht Jahren mit einem Mann verheiratet bin. Ich kann nicht fassen, dass mein Vorgesetzter nicht darauf reagiert hat und dies einfach so stehen ließ. Als Betroffener hätten ich und die anwesenden Kolleginnen und Kollegen eine sofortige und eindeutige Reaktion des Vorgesetzten erwartet.“

Der Stellenwert für ein bewusstes und gezieltes Steuern der Unternehmenskultur und die starke Auswirkung auf die Geschäftsergebnisse werden oft unterschätzt. Ein Toparbeitgeber für globale Talente muss sich bewusst sein, dass eine wahrhaft inklusive Unternehmenskultur wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg beiträgt. Es geht darum, eine Führungsbasis und damit eine Belegschaft zu schaffen, die die Vielfalt der Konsumentinnen und Konsumenten widerspiegelt. Unterschiede von Menschen sind keine Bedrohung, sondern eine große Chance für eine bessere Zukunft.

Wir befinden uns in einem Transformationsprozess, der von uns eine extreme Veränderungsbereitschaft abverlangt, insbesondere im Hinblick auf Internationalisierung und Kulturwandel. In der durch die radikale Transformation, Komplexität, Unsicherheit und Ambiguität geprägten Gegenwart sind unsere Herausforderungen weder dominant technische oder ökonomische, sondern vor allem kulturelle und soziale. Daher wird die Lösung unserer Probleme nicht gelingen, wenn wir die kulturelle und soziale Dimension nicht mitdenken.

Eine weitere zentrale Bedeutung hat die „Haltung“. Studien belegen, dass eine „intuitive“ Entscheidung – das heißt, eine professionelle Haltung mit gelebter, gelernter Professionalität unter Miteinbeziehung von Unsicherheit im Sinne von „Morgen kann alles anders als gestern sein“ – häufig einer rein rational-ökonomischen Faktorenanalyse überlegen ist. Gerade weil sie kulturelle und soziale Aspekte einbezieht, die eine rein zahlenbasierte Analyse nicht berücksichtigt. Unter Bedingungen von Unsicherheit lässt sich nicht berechnen, welche Entscheidung objektiv „richtig“ sein wird. Aber aus einer professionellen Haltung kann dennoch eine Handlungsrichtung entstehen. Haltung nimmt zudem Wertefragen mit in den Blick, was ebenfalls die Bedeutung kultureller und sozialer Perspektiven unterstreicht.

Schweigen ist keine Option

Gesellschaftliche Diskurse bilden das Fundament, das die Kultur eines Unternehmens wesentlich beeinflusst. Dis-

kursfreudigkeit fördert notwendige Auseinandersetzungen und ein Betriebsklima, in dem eine humane Gemeinschaft wachsen kann, in der niemand als Verlierer zurückbleibt. Führungskräfte, Vorstände und Aufsichtsräte tragen die Verantwortung, die Weichen dafür zu stellen. Dies belegt die Kienbaum Corporate Governance Studie vom Juni 2024: „Auch in Anbetracht der zunehmenden gesellschaftlichen Polarisierung halten es gut 70 Prozent der Teilnehmenden für sinnvoll, dass sich Vorstände und Aufsichtsräte öffentlich an gesellschaftlichen und politischen Debatten beteiligen.“ Die Kienbaum-Studie zeigt auch, dass sich viele Vorstände und Aufsichtsräte vorgenommen haben, sich auch selbst aktiver in öffentliche Debatten einzubringen.

Beispiele aus der Praxis

Die Beiersdorf AG duldet keine Ausgrenzungen. Mit einer mehrere Diversity-Dimensionen umfassenden und globalen „DE&I-Roadmap“ (Diversity, Equity, Inclusion) schult Beiersdorf bis zum Jahr 2025 rund 3.000 globale Führungskräfte des mittleren Managements ein nachhaltiges Fundament an DE&I-Wissen, um die inklusive Führung von Teams zu stärken. Ziel ist es, Mitarbeitende weltweit für eine feinfühligere, nuancierte Verwendung von Sprache und Handlungen zu sensibilisieren, um Diskriminierungen aller Art zu vermeiden und die Hintergründe, Perspektiven und Gefühle aller Beteiligten zu achten und zu respektieren.

Wenn eine gemeinsame diversitätsoffene Haltung von Vorstand und Aufsichtsrat zu den Unternehmenswerten und den wich-

tigsten gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Entwicklungen diskutiert und verabschiedet wird, stärkt dies die Unternehmenskultur erheblich. Unterschiedliche Kompetenzen, Erfahrungen und Empathie im Team werden zum wahren Kompass und Maßstab, um neue und zukunftsorientierte Wege zu gehen. Oft ergibt sich daraus ein facettenreiches und größeres Meinungsspektrum, das wiederum die Qualität der Entscheidungen erhöht und damit auch den wirtschaftlichen Erfolg für das eigene Geschäft beeinflusst.

Auf persönlichen Vorteil, eigene Macht und Egoismus ausgerichtetes Führungsverhalten blockiert Innovationskraft und Flexibilität im Unternehmen, für das Gemeinwohl und auch den Wohlstand von morgen. Wir brauchen Persönlichkeiten und Führungskräfte, die dem Wohl des Unternehmens, aller Individuen und damit der Gesellschaft dienen. Also Menschen, die bereit sind, alte Beurteilungs- und Kontrollsysteme infrage zu stellen, sie gegebenenfalls aufzugeben, loszulassen und neue Spielregeln aufzustellen. Wer unternehmerische Zukunft gestalten will und an tradierten Rollenmustern und Stereo-

typen festhält, verspielt seinen Führungsanspruch. Das „Wir“ sollte immer größer sein als das „Ich“.

Infolge des zum Einstieg skizzierten Vorfalls wurde 2019 eine interne Interessengruppe „BeYou@Beiersdorf“ gegründet – mit dem Ziel, das Bewusstsein für LGBTIQ+-Themen im Unternehmen zu schärfen und ein integratives Umfeld für alle LGBTIQ+-Menschen zu schaffen. Das Netzwerk umfasst mittlerweile weltweit 230 Mitglieder und wird von zahlreichen „Allys“, also Menschen unterstützt, die sich mit der Community solidarisch zeigen und aktiv für diese eintreten. Ein Jahr später brachte Nivea die erste Nivea-Dose in Regenbogenfarben auf den Markt und un-

terstützte erstmals den Hamburger Christopher Street Day mit einem Truck. Über 150 Beschäftigte sowie weitere Verbündete verschiedener Organisationen waren an diesem Tag dabei. Sie setzten unter dem Motto „Be proud in your skin“ ein deutliches Statement. Vincent Warnery, CEO von Beiersdorf, unterstützt „Be You@Beiersdorf“ als Botschafter. Seitdem entstanden zahlreiche Mitarbeitenden-Communities und „Grassroots-Initiativen“. Sie stellen sicher, dass die Stimmen aller Mitarbeitenden gehört und ihre unterschiedlichen Bedürfnisse in der DE&I-Strategie berücksichtigt werden und sie leisten mittlerweile einen wesentlichen Beitrag zur Verankerung einer wirklich inklusiven Wir-Kultur. ■



Prof. Manuela Rousseau lehrt am Institut für Kultur- und Medienmanagement an der Hochschule für Musik und Theater in Hamburg, ist wissenschaftliche Beirätin der ULA und war über viele Jahre Mitglied im Aufsichtsrat bei Beiersdorf und Maxingvest. Foto: Henriette Pogoda

Leitende Ärztinnen und Ärzte treten ULA-Netzwerk bei

Im Deutschen Führungskräfteverband ULA gibt es Zuwachs: Neu dabei seit diesem Jahr ist der [Verband leitender Krankenhausärztinnen und -ärzte](#) (VLK). Im Interview mit den ULA Nachrichten sprechen VLK-Präsident Priv.-Doz. Dr. med. Michael A. Weber und ULA-Präsident Roland Angst über die Bündelung der Kräfte für eine noch bessere Interessenvertretung.

ULA Nachrichten: Welche besondere Bedeutung hat der Beitritt des VLK für das ULA-Netzwerk, insbesondere mit Blick auf die Themen Gesundheitswirtschaft und Führungskompetenz?

Angst: In der kommenden Legislaturperiode müssen grundlegende Weichenstellungen erfolgen, um unseren Wirtschaftsstandort und die Sozialsysteme wieder wettbewerbsfähig zu machen. Der Deutsche Führungskräfteverband ULA ist die Stimme für Leistung und Verantwortung. Bereits heute gibt der Verband branchenübergreifend angestellten Fach- und Führungskräften eine starke Stimme in Berlin und Brüssel. Der Beitritt des Verbands der leitenden Krankenhausärztinnen und -ärzte ist ein wichtiger Schritt, um die Position der ULA im Gesundheitssektor weiter zu stärken. Mit dem VLK gewinnt die ULA nicht nur eine starke und überaus sachverständige Stimme aus der Gesundheitswirtschaft, sondern auch neue Impulse für die Weiterentwicklung von Mitbestimmung und Führungskultur.

Die Mitglieder des VLK bringen wertvolle Erfahrungen aus einem anspruchsvollen Umfeld ein. Sie stehen für verantwortungsvolle Entscheidungen, die medizini-



Foto: Goodboy Picture Company - iStock

sche und betriebswirtschaftliche Aspekte gleichermaßen berücksichtigen. Diese Expertise bereichert die politische Interessenvertretung der ULA und trägt dazu bei, gerechte Rahmenbedingungen in der Gesundheitswirtschaft zu schaffen. Darüber hinaus ermöglicht die Verbindung mit dem VLK der ULA, neue Mitgliedergruppen zu erschließen. Gleichzeitig profitieren die Mitglieder des VLK von der breiten politischen Plattform der ULA, um ihre Anliegen wirkungsvoll einzubringen.

Welche Gründe haben den VLK dazu bewegt, Mitglied der ULA zu werden?

Weber: Gemeinsam ist man stärker. Als Mitglied der ULA haben wir die Möglichkeit, eine starke gemeinsame Interessenvertretung in den zentralen gesellschaftspolitischen Debatten mit unserer Expertise der und unseren Kontakten in die Gesundheitspolitik zu ergänzen. Die zentra-

le Rolle eines funktionierenden Gesundheitssystems im Sinne eines flächendeckenden, wohnortnahen Zugangs für Patientinnen und Patienten als Rückgrat für eine funktionierende beziehungsweise florierende Wirtschaft kann dabei branchenübergreifend für alle relevanten Stakeholder aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft sichtbar gemacht werden. Dabei können wir zusätzlich durch die in der ULA gebündelten Erfahrungen und Kompetenzen auf weiteren Gebieten profitieren und zudem unsere Reichweite und Schlagkraft in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit durch Vernetzung und Bündelung unserer Aktivitäten steigern.

Die starke Alterung der Gesellschaft und der medizinische Fortschritt stellen die gesetzlichen und privaten Anbieter der Kranken- und Pflegeversicherung als Kostentreiber vor große Herausforderungen. Welche gesundheitspolitischen Prio-

ritäten setzt die ULA in diesem Jahr? Wie lässt sich insbesondere angesichts der hohen zusätzlich durch die Inflation getriebenen Steigerungen ein weiterer Anstieg dämpfen?

Angst: Wir müssen das Wahljahr 2025 dafür nutzen, die Rahmenbedingungen auch für das Gesundheitswesen zu verbessern. Die ULA setzt sich dafür ein, nachhaltige Veränderungen bei den Gesundheitskosten voranzutreiben. Angesichts der wachsenden Belastung durch hohe Sozialabgaben in allen Systemen der sozialen Sicherung, verbietet es sich, die Beitragszahler und die Arbeitgeber mit einem weiteren Anstieg der Gesundheitskosten zu belasten. Stattdessen müssen Reformen auf der Ausgabenseite ansetzen.

Ich nenne als Schlagworte: Prävention und Eigenbeteiligung auf Patientenseite und systemische Anreize zur Effizienzsteigerung aufseiten der Leistungserbringer. Wir wissen aber auch, dass die Steigerungsmöglichkeiten in der Effizienz irgendwann ausgereizt sind. Was uns sicher helfen wird, sind Digitalisierung und Künstliche Intelligenz. Denn wir brauchen schnell eine Entlastung der ärztlichen Berufe von fachfremder Bürokratie.

Meine optimistische Vision der Zukunft ist eine sprechende KI, die gleichzeitig Wegweiser, Begleiter, Schnittstelle zur Versicherung und Patientenakte et cetera einer behandlungsbedürftigen Person während ihres Aufenthaltes in einer Gesundheits- oder Pflegeeinrichtung ist. Und das ärztliche Personal kann sich wieder auf die Kernaufgaben Diagnose und Therapie beschränken. Stellen Sie sich eine sprechende kleine Box zum Umhängen vor, so ähnlich wie der digitale Tourguide, den wir aus den Museen kennen.

Angesichts der stetig steigenden Kosten im Gesundheitssystem: Welche konkreten Beiträge können leitende Krankenhausärztinnen und -ärzte zur Bewältigung dieser Herausforderungen leisten?

Weber: Vor allem die demografische Entwicklung unserer Gesellschaft lässt befürchten, dass die Kosten im Gesundheitswesen und im Bereich der pflegerischen Versorgung weiter steigen. Die im Krankenhaussektor geplanten Reformmaß-

nahmen werden frühestens ab 2027 eine Wirkung entfalten. Gemeint sind hier eine Effizienzsteigerung durch Zentralisierung von komplexen Leistungen und dadurch Abbau von Krankenhausstandorten sowie eine deutlich stärkere ambulante Erbringung von Operationen. In den vergangenen drei Jahren hat sich aber bei fehlender Erlösanpassung trotz Inflation und Tarifsteigerungen im Klinikbereich ein riesiger Defizitbetrag aufgebaut, der von der kommenden Bundesregierung durch eine schon lange geforderte Überbrückungsfinanzierung erst einmal ausgeglichen werden muss, bevor Einsparungen zum Tragen kommen. Sonst werden wir eine wei-

Die führen zu erheblichen Verzögerungen genau in den Momenten der Weiterbildung, in denen die entscheidenden Weichen gestellt werden. Aber Teilzeitanstellung und Jobsharing sind auch in Leitungsfunktionen auf dem Vormarsch und bieten sich als eine mögliche Lösung an.

Wo liegen die Gemeinsamkeiten von VLK und ULA und wo können sie sich bestmöglich ergänzen?

Angst: Der VLK und die übrigen Mitgliedsverbände der ULA verfolgen dasselbe Ziel: die Interessen von Führungskräften effektiv zu vertreten und ihre Arbeitsbedin-

“Als Mitglied der ULA haben wir die Möglichkeit, eine starke gemeinsame Interessenvertretung in den zentralen gesellschaftspolitischen Debatten mit unserer Expertise der und unseren Kontakten in die Gesundheitspolitik zu ergänzen.“

Priv.-Doz. Dr. med. Michael A. Weber, Präsident des Verbands leitender Krankenhausärztinnen und -ärzte (VLK).

tere deutliche Zunahme von Klinikinsolvenzen einerseits und Überlastung der Haushalte von Kommunen und anderer Träger andererseits sehen.

Welche Rolle spielen Gleichstellungsfragen für die Mitglieder des VLK und was möchten Sie dazu durch die Zusammenarbeit mit der ULA erreichen?

Weber: Die Medizin wird weiblicher. Derzeit sind bereits über 60 Prozent der Studienabgänger im Fach Medizin weiblich – mit weiter zunehmender Tendenz. Im Bereich der Klinikleitungen sind Frauen aber weiter unterrepräsentiert, was vor allem der zu hohen Belastung durch Arbeitszeiten und Bereitschaftsdienste in der entscheidenden Phase der Familiengründung und Weiterbildung geschuldet ist.

gungen zu verbessern. Beide Organisationen setzen auf die Stärkung der Mitbestimmung für Führungskräfte und nachhaltige Führung. Über die vorhandene Reputation der ULA als Dachverband können fachliche Anliegen gebündelt und wirkungsvoller in Richtung Politik platziert werden.

Auf nationaler und europäischer Ebene können ULA und VLK gemeinsam großen Einfluss nehmen. Ein Beispiel dafür ist ihr Engagement gegen die Aushöhlung des deutschen Mitbestimmungsrechts durch europäische Regelungen. Die enge Zusammenarbeit zwischen beiden Verbänden schafft Mehrwert für alle Beteiligten und zeigt, dass Führungskräfte durch starke Allianzen ihre Rechte und Interessen wirkungsvoll verteidigen können. ■

Wie politische Pläne das eigene Einkommen beeinflussen

Wie wirken sich politische Pläne zur Erhöhung der Sozialabgaben auf den persönlichen Geldbeutel aus? Mit dem neuen Sozialabgabenrechner für Fach- und Führungskräfte macht die ULA die finanziellen Auswirkungen politischer Programme zur Bundestagswahl transparent. Ab dem 30. Januar 2025 können Fach- und Führungskräfte berechnen, welche Mehrbelastungen in Zeiten leerer Sozialkassen durch die politisch häufig geforderte sprunghafte Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung auf sie zukommen würden.



Foto: andresr – iStock

Steigende Sozialabgaben belasten Beschäftigte immer stärker. Die von SPD und Bündnis 90/Die Grünen vorgeschlagene Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze von 66.150 Euro auf das Niveau der BBG in der Rentenversicherung von bis zu 96.600 Euro sorgt für Diskussionen. Berechnungen zeigen, dass dies eine Mehrbelastung von bis zu 46 Prozent bedeuten würde. Diese „Strafsteuer auf Erfolg“ trifft insbesondere qualifizierte Fach- und Führungskräfte und schwächt ihre Kaufkraft erheblich.

ULA-Präsident Roland Angst warnt davor, dass solche Maßnahmen ohne grundlegende Reformen das Vertrauen in die Sozialsysteme gefährden könnten: „Eine sprunghafte Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze über die ohnehin schon jährlichen systembedingten Anpassungen hinaus bietet keine nachhaltige Lö-

sung. Stattdessen braucht es tiefgreifende Strukturveränderungen, um unser Sozialsystem langfristig stabil und tragfähig zu machen.“

Der Sozialabgabenrechner zeigt anschaulich, wie sich eine sprunghafte BBG-Erhöpfung auf die individuellen Nettofinanzen auswirkt. Beispielsweise müsste ein Softwareinformatiker mit einem Einkommen von 96.721 Euro jährlich bis zu 3.152 Euro mehr zahlen.

Eine weitere Belastung des Faktors Arbeit durch höhere Sozialabgaben hätte weitreichende Folgen. Zusätzliche Kosten verringern die Motivation und Kaufkraft der Beschäftigten und beeinträchtigen die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Steigende Arbeitskosten erschweren die Schaffung und Sicherung qualifizierter Arbeitsplätze und belasten die Innovati-

onskraft. In einem angespannten wirtschaftlichen Umfeld würden diese Mehrkosten eine erhebliche Gefahr für den Wirtschaftsstandort darstellen.

Die ULA setzt sich für Reformen ein, die Leistung nicht zusätzlich belasten, sondern die Tragfähigkeit der Sozialsysteme stärken und den Wettbewerb fördern. Ziel ist es, nachhaltige Lösungen zu schaffen, die Gerechtigkeit und wirtschaftliche Stabilität gewährleisten.

Für mehr Transparenz in dieser Schlüsselfrage hat die ULA den Sozialabgabenrechner aufgesetzt. Die ULA hat sich dabei am „Arbeitgeber-Rechner“ der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) orientiert. Der neue Rechner kann von allen genutzt werden, um die Auswirkungen der politischen Pläne auf die persönlichen Finanzen zu berechnen. So lassen sich die Konzepte die Parteien zur Bundestagswahl vergleichen und die Folgen am eigenen Beispiel durchrechnen. ■

Nutzen Sie jetzt den Arbeitnehmer-Rechner
www.arbeitnehmer-rechner.de



Gemeinsam für eine zukunftsfähige Wirtschaft: ULA und BDA im Dialog



Foto: BDA

Laut Arbeitsvertrag sind Führungskräfte Angestellte, also Arbeitnehmer, und in ihrer Funktion häufig Vorgesetzte. Sie können in einer Person mehrere Perspektiven einnehmen, was sie zum idealen Brückenbauer im Unternehmen sowie zwischen den klassischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerlagern macht. Beim Austausch des ULA-Netzwerks mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) standen im Dezember 2024 die Agenda der neuen Europäischen Kommission sowie zentrale Themen wie Wach-

tumsinitiative, Bürokratieabbau, Mitbestimmung und soziale Sicherung im Mittelpunkt. Der Dialog zwischen Arbeitgebern und den Vertretern der angestellten Fach- und Führungskräfte hat sich als wertvolle Tradition etabliert, um Lösungen für die drängenden Herausforderungen des Wirtschafts- und Industriestandorts zu finden. Angesichts des erheblichen Reformbedarfs und der Veränderungen, die jede kommende Regierung anstoßen muss, ist dies wichtiger denn je. ■



Gemeinsam für eine zukunftsfähige Mitbestimmung: ULA und DGB im Dialog

Mitbestimmung stärken, Beschäftigung sichern, Transformation gestalten – diese Stichworte bringen den Austausch zwischen dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), dem Deutschen Führungskräfteverband ULA und der Vertretung der Fach- und Führungskräfte in Chemie und Pharma VAA auf den Punkt. Beim Treffen im Januar 2025 in Berlin standen darüber hinaus aktuelle arbeitsrechtliche und sozialpolitische Fragen

ebenso im Mittelpunkt wie die jüngsten Reformvorhaben auf EU-Ebene. Ein vertrauensvoller fachlicher Dialog zwischen der Dachorganisation der Gewerkschaften und der ULA als Stimme der angestellten Fach- und Führungskräfte ist gerade heute umso wichtiger: Vor dem Hintergrund der anstehenden Bundestagswahl gilt es, die Transformation des Standorts in der kommenden Legislaturperiode auch als Beschäftigte aktiv mitzugestalten sowie

die Demokratie zu stärken und zu verteidigen. ■



Foto: DGB

FDP setzt sich für die digitale Wahl der Sprecherausschüsse ein

In der Forderung der Einführung von Onlinewahlen der Sprecherausschüsse unterstützt der FDP-Bundestagsgeordnete Carl-Julius Cronenberg die ULA. In einer schriftlichen Anfrage ans Bundeskanzleramt verlangte Cronenberg Aufklärung darüber, aus welchen Gründen die Bundesregierung die im geplanten Bundestarifreuegesetz vorgesehene Erprobung von Onlinewahlen nur auf die Betriebsräte beschränkt und die Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten davon ausgenommen hat.

Die ULA hat sich in den zurückliegenden Jahren wie auch in der Stellungnahme zu dem Gesetzesvorhaben dafür eingesetzt, den Weg für die im Koalitionsvertrag vereinbarten optionalen Onlinewahlen freizumachen. Die Möglichkeit, online zu wählen, ist aus Sicht der ULA unerlässlich, um der fortschreitenden Digitalisierung gerecht zu werden und gleichzeitig die betriebliche Mitbestimmung zeitgemäß und effizient zu gestalten.

Auf die Anfrage antwortete die Bundesregierung ausweichend, dass es sich bei den Onlinewahlen lediglich um ein Pilotprojekt für 2026 handele. Nach einer Evaluation könnten gegebenenfalls auch die Sprecherausschüsse aufgenommen werden. Für Cronenberg ist dies vollkommen unzureichend: Er fordert, die Onlinewahlen für alle Gremien schnell, umfassend und dauerhaft zu ermöglichen. ■





ChatGPT, Copilot, Firefly & Co. – KI effektiv einsetzen

19. März 2025

Webseminar – zweieinhalb Stunden

Im KI-Bereich ist die Entwicklung atemberaubend. In Zukunft wird das Arbeitsleben immer stärker von KI-Unterstützung geprägt sein. Welche Tools gibt es und wie setzt man sie ein? IT-Experte und Diplomphysiker Guido Stiebitz gibt einen Überblick und stellt die wichtigsten Werkzeuge vor.



Abfindungen durch Optimierung effizient gestalten

25. März 2025

Webseminar – zwei Stunden

Verlassen Beschäftigte ihr Unternehmen gegen Zahlung einer Abfindung, können sie durch die richtige Gestaltung hohe Steuerersparnisse erzielen. Rechtsanwalt Gerhard Kronisch, Finanzexpertin Marion Lamberty und Steuerberater Lutz Runte erläutern die wichtigsten Grundlagen.



Souverän präsentieren und auftreten

2. April 2025

Webseminar – zweieinhalb Stunden

Umfangreiches Fachwissen zu haben, ist gut. Es so zu präsentieren, dass sich Zuhörer und Gesprächspartner angesprochen und überzeugt fühlen, ist besser. Peter A. Worel zeigt, wie Menschen deutlich wirkungsvoller als der Durchschnitt kommunizieren und sich besser präsentieren können.



ULA-TERMINVORSCHAU



ULA-Politik-Dialoge zur Bundestagswahl 2025

Anlässlich der Neuwahlen zum Bundestag bietet die ULA den Mitgliedern der Verbände im Netzwerk sowie interessierten Gästen eine Sonderreihe mit führenden Vertreterinnen und Vertretern der politischen Parteien an, um den Austausch zu intensivieren und die verschiedenen politischen Konzepte hervorzustellen. Alle Sonderausgaben finden sich online auf www.ula.de.



Deutscher Führungskräfte tag 2025



5. Juni 2025

Berlin

09:00 Uhr bis 22:00 Uhr



Der Deutsche Führungskräfteverband ULA richtet regelmäßig Dialogformate an der Schnittstelle von Wirtschaft, Politik und Wissenschaft aus. Die Angebote stehen allen Mitgliedern des ULA-Netzwerks und interessierten Gästen offen. Alle aktuellen Termine finden sich unter www.ula.de.

Deutschland braucht eine starke PKV

Unser Gesundheitswesen basiert auf zwei Sicherungssystemen: Der Privaten und der Gesetzlichen Krankenversicherung. Dieses duale System stärkt Wettbewerb und Versorgung und bietet somit Vorteile für alle. Deswegen bleibt eine starke PKV unverzichtbar.

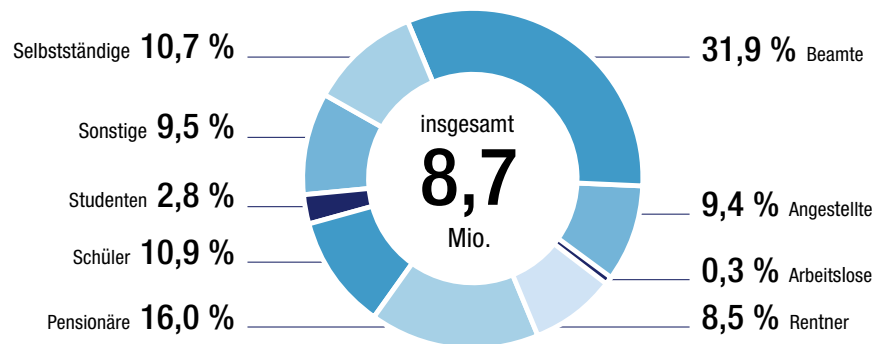
Mehr als 8,7 Millionen Menschen sind in Deutschland privat krankenvollversichert. Jahr für Jahr entscheiden sich mehr Menschen für einen Wechsel von der Gesetzlichen in die Private Krankenversicherung als umgekehrt. Und das, obwohl der Wechsel in die Private Krankenversicherung (PKV) immer freiwillig erfolgt, während die Rückkehr in die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) oft durch eine eintretende Versicherungspflicht gesetzlich vorgeschrieben ist.

Die Privatversicherten kommen aus der Mitte unserer Gesellschaft. Gut die Hälfte sind beihilfeberechtigte Personen: Beamte, Pensionäre und ihre Angehörigen. Dass nur knapp 10 Prozent der Privatversicherten Angestellte sind, liegt daran, dass abhängig Beschäftigte die GKV erst ab einem Jahreseinkommen von derzeit 73.800 Euro verlassen dürfen. So zeigt eine Umfrage des Instituts Allensbach von 2024, dass sich 26 Prozent der gesetzlich Versicherten gerne vollständig privat absichern würden. Das sind rund 19 Millionen Menschen.

Das hohe Interesse an der PKV ist Ausdruck eines lebendigen Systemwettbewerbs. Und auch wenn dieser durch die vorgegebenen Versicherungspflichten vom Gesetzgeber künstlich eingeschränkt wird, ist er doch Garant für ein hohes Versorgungsniveau. Denn Leistungskürzungen in der Gesetzlichen Krankenversicherung lassen sich politisch sehr viel schwerer durchsetzen, solange die Versicherten eine Alternative haben. Darüber hinaus bietet eine starke PKV weitere Vorteile für alle.

Aus der Mitte der Gesellschaft

Personengruppen in der Privaten Krankenversicherung



Quelle: Wissenschaftliches Institut der PKV (WIP)

So fließen durch Privatpatienten jährlich rund 36 Milliarden Euro ins Gesundheitswesen. Wären sie gesetzlich versichert, würde das System 12,3 Milliarden Euro einbüßen. In der Folge gingen Jobs verloren oder es müssten sogar ganze Praxen schließen.

Stabile Säule in einer alternden Gesellschaft

Umlagefinanzierte Versorgungssysteme wie die GKV, in denen die Jüngeren für die Älteren mitaufkommen müssen, stoßen heute schon an ihre Grenzen. In unserer alternden Gesellschaft wird sich dieses Problem weiter verschärfen. Privatversicherte hingegen sorgen für ihre Gesundheitskosten im Alter selbst vor. Das ist gut für die Gesellschaft insgesamt: Denn die PKV hat keine Schulden, braucht keine Steuerzuschüsse und ist somit ein stabiler Anker im demografischen Wandel. Hinzu kommt, dass

die jahrzehntelange Erfahrung der PKV mit kapitalgedeckter Absicherung dabei helfen kann, mehr nachhaltige Elemente auch in die Sozialversicherungssysteme zu integrieren und diese damit zukunftssicherer zu machen.

PKV stärkt das Wirtschaftswachstum

Die positiven Effekte der Privaten Krankenversicherung beschränken sich jedoch nicht allein auf den Gesundheitsbereich. Vielmehr trägt sie auch überproportional zum Wirtschaftswachstum in Deutschland bei. Studien des Wirtschaftsforschungsinstituts WifOR zeigen, dass die PKV sowohl als Wirtschaftsakteur als auch als Finanzier von Gesundheitsleistungen zur Bruttowertschöpfung der Gesundheitsbranche beiträgt und viele Arbeitsplätze schafft.

Mehr Informationen zu den Vorteilen der PKV: www.pkv.de/starke-pkv



Foto: Frank Daum – Boehringer

DEUTSCHER CHEMIE-PREIS 2024

Boehringer Ingelheim gewinnt zum vierten Mal

*Christian Knudsen,
Dr. Monika Brink,
Dr. Fridtjof Traulsen
und Stephan Gilow
(von links nach rechts).*

Anfang Dezember 2024 ist Boehringer Ingelheim bereits zum vierten Mal mit dem Deutschen Chemie-Preis des VAA ausgezeichnet worden. Der VAA ist die Vertretung der Fach- und Führungskräfte in der Chemie- und Pharmaindustrie und den angrenzenden Branchen.

Auf dem Werksgelände des Unternehmens in Ingelheim nahm Dr. Fridtjof Traulsen, Vorsitzender der Geschäftsführung der Boehringer Ingelheim Deutschland GmbH, den Preis persönlich entgegen. Stephan Ständer, Werksleiter Wesseling/Knapsack beim Vorjahressieger Lyondellbasell, hielt die Onlinelaudatio.

Aus Sicht der Jury des VAA sei es in diesem Jahr eine einfache Entscheidung gewesen, erklärt VAA-Vorstandsmitglied Dr. Monika Brink auf der Preisverleihung am 3. Dezember 2024. „Die diesjährige VAA-Befindlichkeitsumfrage bestätigte nicht nur den kontinuierlichen Aufstieg von Boehringer Ingelheim im Gesamtranking seit 2016, sondern belegte eindrücklich die anhaltend positive Performance des Unternehmens. Seit 2020 er-

zielte Boehringer Ingelheim immer wieder eine Wertung auf den obersten Plätzen des Rankings.“

Brink verwies insbesondere auf die ausgezeichnete Bewertung im Zusatzranking Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere. Es zeige vorbildhaft, wie gute Personalarbeit funktioniere. „Das wird von den Fach- und Führungskräften honoriert.“ Sie katapultierten Boehringer Ingelheim bei den Fragen nach flexiblen Arbeitsmodellen, dem Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Auszeit, der beruflichen Entwicklung in Teilzeit, zeitlicher Flexibilität und den umfassenden Leistungen für Familien an die Spitze der Befindlichkeitsumfrage 2024.

Die Verleihung des Deutschen Chemie-Preises fand in der Unternehmenszent-

rale bei Boehringer in Ingelheim statt. Vonseiten des Vorjahressiegers Lyondellbasell betonte der Werksleiter Wesseling/Knapsack Stephan Ständer in einer Videobotschaft: „Boehringer Ingelheim überzeugt nicht nur mit herausragenden Innovationen und exzellenter Forschung, sondern auch mit bemerkenswerten Ergebnissen in der VAA-Befindlichkeitsumfrage. Es ist diese Unternehmenskultur, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, ihr volles Potenzial zu entfalten und gemeinsam Großes zu erreichen.“

In seiner Dankesrede betonte der Vorsitzende der Geschäftsführung der Boehringer Ingelheim Deutschland GmbH Dr. Fridtjof Traulsen: „Wir sind froh und stolz, dass wir, Boehringer Ingelheim, erneut mit dem Deutschen Chemie-Preis ausgezeichnet wurden. Und wir sehen

“ Die diesjährige VAA-Befindlichkeitsumfrage bestätigte nicht nur den kontinuierlichen Aufstieg von Boehringer Ingelheim im Gesamtranking seit 2016, sondern belegte eindrücklich die anhaltend positive Performance des Unternehmens.“

Dr. Monika Brink, VAA-Vorstandsmitglied, Vorsitzende der VAA-Werksgruppe Boehringer Ingelheim in Ingelheim und Betriebsrätin im Gemeinschaftsbetrieb 2 bei Boehringer Ingelheim.

diese Auszeichnung als Ansporn, unseren Einsatz für gute Arbeit und gute Arbeitsplätze in Deutschland fortzusetzen. Die verbesserte Gestaltung der Arbeitsplätze, eine hohe Flexibilität, verbunden mit der Integration aller Menschen, sind für uns essenzielle Aspekte, um den zunehmenden Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu gestalten. Die pharmazeutische Industrie ist eine Schlüsselindustrie für die Transformation und damit die Zukunft Deutschlands.“

Den Chemie-Preis verleiht der VAA bereits seit 2008. Grundlage für die Entscheidung ist die [VAA-Befindlichkeitsumfrage](#), die jährlich unter 7.000 Fach- und Führungskräften in den größten 23 Chemie- und Pharmaunternehmen in Deutschland durchgeführt wird. ■



Foto: Frank Daum – Boehringer

Deutscher Chemie Preis



¹D ²A ³S

¹K ²A ³R ⁴R ⁵I ⁶E ⁷R ⁸E

¹P ²O ³R ⁴T ⁵A ⁶L

für Chemie und Life Sciences

Von Chemikern für Chemiker

Nutzen Sie das Netzwerk der GDCh:

- ▶ Stellenmarkt – Online und in den *Nachrichten aus der Chemie*
- ▶ Publikationen rund um die Karriere
- ▶ CheMento – das GDCh-Mentoringprogramm für chemische Nachwuchskräfte
- ▶ Coachings und Workshops
- ▶ Jobbörsen und Vorträge
- ▶ Einkommensumfrage



GESELLSCHAFT DEUTSCHER CHEMIKER

www.gdch.de/karriere
twitter.com/GDCh_Karriere

Wie KI auch MINT revolutioniert

Es gibt kaum einen Bereich im Arbeitsleben, der nicht von Künstlicher Intelligenz (KI) betroffen ist. Auch die chemisch-pharmazeutische Industrie stellt sich der KI-Disruption. Welche Rolle wird KI künftig in der Branche spielen und wie werden sich die Berufsbilder im MINT-Bereich verändern? Antworten liefert der Inhaber der EDV-Beratung **Componist** Guido Stiebitz im Interview mit dem VAA Magazin. Der Diplom-Ingenieur und KI-Experte ist langjähriger Partner des VAA in allen Fragen rund um die IT. Das gilt auch für die Weiterbildung: Für das Führungskräfte Institut (FKI) bietet Stiebitz das **Seminar** „ChatGPT, Copilot, Firefly & Co. Wie Sie KI effektiv einsetzen“ an, das nächste Mal am 19. März 2025.

VAA Magazin: Wie würden Sie die Entwicklung der letzten Jahre in Sachen KI zusammenfassen?

Stiebitz: KI hat in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht. Insbesondere durch die Weiterentwicklung von Machine-Learning-Algorithmen, die Verfügbarkeit großer Datenmengen und den Ausbau von Cloud- und Rechenkapazitäten. Es gibt immer leistungsfähigere Modelle wie Sprachmodelle oder Bildgeneratoren, die bereits vielfältig eingesetzt werden. KI-Systeme wie ChatGPT oder Firefly sind Beispiele dafür, wie diese Technologien in den Arbeitsalltag integriert werden können. Durch die kontinuierliche Perfektionierung von Modellen und die immer schnelleren Berechnungsmöglichkeiten ist KI heute in der Lage, sowohl kreative als auch analytische Aufgaben effizient zu unterstützen.

Wie würden Sie die aktuelle Bedeutung von KI in MINT-Berufen beschreiben?

KI ist inzwischen unverzichtbar in vielen Bereichen der MINT-Berufe. Sie unterstützt dabei, große Datenmengen effizient zu analysieren, Muster zu erkennen und Vorhersagen zu treffen. In der Chemie- und Pharmaindustrie wird KI beispielsweise eingesetzt, um neue Moleküle zu designen, chemische Prozesse zu optimieren und nachhaltigere Lösungen zu entwickeln.

Klingt spannend! Können Sie konkrete Beispiele nennen, wie KI den Alltag in der Chemie erleichtert?

Natürlich. Ein Beispiel ist der Einsatz von KI im Bereich der Materialforschung. Hier analysieren Algorithmen experimentelle Daten, um vorherzusagen zu können, welche Materialkombinationen die besten Eigenschaften haben. Das ist besonders relevant für die Entwicklung von Batterien oder Katalysatoren. Ein weiteres Beispiel ist die Prozessüberwachung: KI-gestützte Systeme können in Echtzeit Anomalien erkennen und Handlungsempfehlungen geben, um Störungen zu vermeiden. Tools wie ChatGPT helfen darüber hinaus dabei, Dokumentationen oder Berichte zu automatisieren, während Systeme wie Firefly kreative Aufgaben übernehmen, etwa bei der Erstellung visueller Inhalte.

Kommen wir auf den Menschen selbst: Wie können KI-Tools den Beschäftigten im Job persönlich helfen?

KI-Tools können Routineaufgaben automatisieren und so Zeit für kreativere und strategischere Tätigkeiten schaffen. Beispielsweise können sie Berichte automatisiert erstellen, Daten visualisieren oder komplexe Simulationen durchführen. Sie helfen auch bei der Entscheidungsfindung, indem sie verschiedene Szenarien simulieren und deren Auswirkungen analysieren. Plattformen wie Copilot erleichtern es, Quellcode zu schreiben oder zu prüfen, und Text-zu-Bild-Tools wie Adobe Firefly unterstützen Kreative dabei, Designideen schnell umzusetzen. Gleichzeitig ermöglichen Text-zu-Sprache- und Text-zu-Video-Anwendungen eine effizientere Kommunikation, bei-



Guido Stiebitz

Diplom-Ingenieur, EDV-Spezialist und IT-Partner des VAA

✉ info@componist.de

☎ +49 221 67786545-0

Foto: privat

spielsweise bei der Erstellung von Schulungsinhalten oder Präsentationen. Um es auf den Punkt zu bringen: KI schafft Freiräume für die wirklich interessanten und wichtigen Dinge und nimmt den Menschen im Job viele unliebsame Alltagsaufgaben ab.

Welche Herausforderungen sehen Sie eigentlich bei der Integration von KI in diesen Bereichen?

Eine der größten Herausforderungen ist die Datenqualität. KI-Modelle sind nur so gut wie die Daten, mit denen sie trainiert werden. Gerade in der chemisch-pharmazeutischen Industrie ist es oft schwierig, konsistente und fehlerfreie Daten zu sammeln. Zudem gibt es manchmal Vorbehalte gegenüber KI, insbesondere wenn sie Entscheidungen unterstützen soll. Es

braucht Vertrauen in die Technologie – und das kann nur durch Transparenz und Schulung erreicht werden. Auch ethische Fragen und die Verantwortung bei automatisierten Entscheidungen spielen eine große Rolle.

Wie sehen Sie die Rolle von Fach- und Führungskräften in einer zunehmend KI-gestützten Arbeitswelt?

Fachkräfte und Führungskräfte bleiben beide unersetzlich. KI kann vieles analysieren und berechnen, aber sie ersetzt nicht menschliches Verständnis, Kreativität und Erfahrung. Die Rolle wird sich jedoch verändern: weniger Routinearbeiten, mehr Verantwortung für die Interpretation von KI-Ergebnissen und die strategische Nutzung der Technologie. Mensch und Maschine sollten sich als Team verstehen. Tools wie ChatGPT können beispielsweise als ein digitaler „Copilot“ fungieren, der Vorschläge macht oder Rechercharbeit erleichtert, aber die abschließende Bewertung bleibt beim Menschen.

Wie können Unternehmen ihre Beschäftigten auf diese Transformation vorbereiten?

Fortbildung ist hier das A und O. Unternehmen sollten Schulungsprogramme anbieten, die nicht nur technisches Wissen vermitteln, sondern auch die Vorteile und Möglichkeiten von KI aufzeigen. Es ist wichtig, dass Beschäftigte verstehen, wie KI ihre Arbeit erleichtert – und eben nicht ersetzt! Eine offene Unternehmenskultur, die lebenslanges Lernen fördert, ist dabei essenziell. Die Nutzung konkreter Tools wie Microsoft Copilot oder Synthesia kann durch praxisorientierte Schulungen gefördert werden. Mit dem [EU-AI-Act](#) wird erstmalig vorausgesetzt, dass KI nur im Unternehmen genutzt oder implementiert werden darf, wenn entsprechende Kompetenz nachgewiesen werden kann.

Werfen wir abschließend einen Blick nach vorn: Wo sehen Sie die Chemie- und Pharmabranche in zehn Jahren

durch den Einsatz von KI? Und wo als Helfer für die Menschen?

Ich glaube, wir werden eine vernetzte und automatisierte Industrie erleben, die effizienter und nachhaltiger ist. KI wird dabei helfen, neue Materialien und Wirkstoffe zu entwickeln, Prozesse zu optimieren und Umweltbelastungen zu minimieren. Gleichzeitig bleibt der Mensch entscheidend, insbesondere bei strategischen und ethischen Entscheidungen. Ich gehe davon aus, dass KI-gestützte Systeme wie SORA FLUX oder autonome Plattformen eine noch stärkere Rolle in der Steuerung und Optimierung übernehmen werden. Ich sehe KI nicht als Gefahr, sondern KI erweitert jetzt schon unsere individuellen Fähigkeiten. Wir können Bilder und Musik gestalten unsere Videos in fremden Sprachen wiedergeben lassen. Der Grad an technischer Unterstützung im Alltag wird immer nutzbringender. ■



Bebilderung mit KI-Hilfe: Zu sehen ist das Ergebnis für den Prompt „Künstliche Intelligenz unterstützt und beflügelt in der täglichen Arbeit im Stile Leonardo da Vincis“. Illustration: Componist – DALL-E

Die Stimme für Leistung und Verantwortung

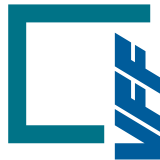


Deutscher
Führungskräfteverband



Foto: Guvendemir – iStock

vaa



Verband Fach- und
Führungskräfte

VDL 
Berufsverband Agrar Ernährung Umwelt

VGA Bundesverband der
Assekuranzführkräfte e. V.
Arbeitgeberverband für das private Versicherungs-
Mittelstandsgewerbe

bdvb
Das Netzwerk für Ökonomen

V/K
Völklinger Kreis


VEREINIGUNG COCKPIT

VOLKSWAGEN
– we care for leadership –
MANAGEMENT ASSOCIATION

bvhd
Bundesverband der Verwaltungsbeamten
des höheren Dienstes in Deutschland e.V.

BVBC 
Verantwortlich steuern
Bundesverband
der Bilanzbuchhalter und Controller e.V.

EMD


syntra
Das Management-Netzwerk Deutsche Telekom e.V.


BPW GERMANY

vlk 
Verband leitender
Krankenhausärztinnen
und -ärzte e.V.

www.ula.de