AGA
Unternehmensverband

360°

Künstliche Intelligenz

MAGAZIN
2025

SCHOMERUS | Unternehmen

Foto: mbbirdy

Rechtzeitig die Weichen stellen.

Bereit zur Nachfolgeplanung?

Die Unternehmensnachfolge ist ein komplexer Prozess, der Zeit, Expertise und vor allem Vertrauen erfordert. Für Unternehmer:innen ist es eine der größten Herausforderungen, die erfolgreiche Fortführung ihres Unternehmens auch nach ihrem Ausscheiden als Geschäftsführer:in oder Gesellschafter:in rechtzeitig zu regeln.

Dabei gilt es einerseits, den Fortbestand des Unternehmens sowie die eigene Versorgung und die der nächsten Angehörigen zu sichern, andererseits den Familienfrieden zu wahren und die weichenden Erben zu befrieden.

Wir helfen Ihnen weiter.

Wir beraten Sie bei der Entwicklung eines steuerlich und rechtlich abgestimmten Unternehmensnachfolgekonzepts, bei der Gestaltung eines auf Ihre individuellen Wünsche und Bedürfnisse abgestimmten Unternehmertestaments sowie bei allen damit zusammenhängenden Fragen des internationalen Erb- und Erbschaftsteuerrechts, des Güterrechts und gegebenenfalls der Testamentsvollstreckung. Darüber hinaus unterstützen wir Sie bei der Abstimmung Ihres Testaments mit den Gesellschaftsverträgen, damit Ihre Unternehmens- und Vermögensnachfolge optimal umgesetzt werden kann.

SCHOMERUS | Unternehmen

Unser Team aus erfahrenen und kompetenten Steuerberatern, Rechtsanwälten und Wirtschaftsprüfern unterstützt Sie moderierend und beratend bei einer optimalen Nachfolgeplanung und sorgt dafür, dass durch eine geschickte Steuerplanung unnötige Liquiditätsabflüsse vermieden werden. Vereinbaren Sie einen persönlichen Termin mit uns, damit wir Sie umfassend beraten können.

unternehmen.schomerus.de

EDITORIAL

Technik allein wird die Welt nicht positiv verändern. Erst der Mensch, der sie klug und sinnvoll einsetzt. Darum geht es bei Künstlicher Intelligenz: Sie kann ein Werkzeug von enormer Kraft sein. Doch ihre wahre Stärke entfaltet sie erst, wenn wir sie weitsichtig und verantwortungsvoll nutzen. Wie gestalten wir in einer zunehmend automatisierten Welt den menschlichen Faktor? Welche ethischen und rechtlichen Fragen müssen wir als Gesellschaft und Unternehmer klären? Werden Deutschland und Europa die Chancen nutzen oder durch strengste Regulatorik abwürgen?

Dem gehen wir in dieser Ausgabe nach. Mit Alois Krtil, dem CEO und Gründer des Artificial Intelligence Center Hamburg (ARIC), sprechen wir über den KI-Standort im Norden und die Chancen für Unternehmen. Wie Künstliche Intelligenz das Recruiting auf ein neues Level heben kann, erfahren Sie im Interview mit Gründerin Dr. Annika von Mutius vom Berliner HR-Startup Empion. Und dass Ethik, Recht und KI untrennbar miteinander verbunden sind, bringt uns Rechtswissenschaftler Prof. Dr. Matthias C. Kettemann von der Universität Innsbruck überzeugend nahe. Weitere Beiträge setzen sich unter anderem mit dem EU AI-Act, dem Verhältnis von KI zum Urheberrecht und der Kunst des Prompten auseinander.

Auch für den AGA selbst ist Künstliche Intelligenz ein wichtiges Thema. Eine Arbeitsgruppe lotet aus, wo und wie wir KI sinnvoll einsetzen können, um interne Workflows, den Mitgliederservice und eigene Ressourcen noch effizienter einzusetzen.

Zunächst noch ohne KI-Unterstützung, dennoch sehr gut angenommen ist unser AGA-Siegel „Zertifizierte Nachhaltigkeitsleistung“, über das Unternehmen ihre Nachhaltigkeitsbemühungen prüfen und zertifizieren lassen können. Die ersten Firmen haben den Prozess erfolgreich durchlaufen. Dass wir mit diesem noch jungen Siegel für den renommierten DGVM Innovation Award nominiert wurden und den zweiten Platz im Finale erreicht haben, freut und motiviert uns sehr. Mehr zur AGA-Siegelfamilie ab Seite 68.

Was hat das 360° Magazin außerdem zu bieten? Erfahren Sie, warum Sie mit unserem digitalen **Chef**-Brief und den beliebten **Praxis**Foren immer bestens informiert sind (S. 36) und wieso mit dem Deutschlandticket als Jobticket alle besser fahren (S. 34). Wolfgang Krogmann, Vorsitzender des VMG Nord, gibt eine kompakte Einschätzung, wie sich der Einzelhandel in 2025 entwickeln wird (S. 76). Und schließlich schauen wir auch zu unseren Partnerverbänden nach Sachsen-Anhalt und Thüringen (S. 84).

Volker Tschirch
Hauptgeschäftsführer

Dr. Hans Fabian Kruse
Präsident

Wir wünschen viel Freude und Inspiration bei der Lektüre unseres Magazins.

INHALT

3 Editorial

4 Inhaltsverzeichnis

Künstliche Intelligenz

6 Künstliche Intelligenz: Die wichtigsten Begriffe

8 Alois Krtil im Interview:
„Bitte nicht immer drei Aber vor dem ersten kleinen Schritt“

14 Dr. Annika von Mutius im Interview:
„Wir brauchen Mut zur Anwendung“

Wirtschaft & Politik

20 EU AI-Act: Das nächste Bürokratiemonster aus Brüssel

22 Disruption in atemberaubendem Tempo

26 Prof. Dr. Matthias C. Kettemann im Interview:
„Uns alle geht Ethik etwas an“

Personal & Unternehmen

30 Tarifabschluss im Groß- und Außenhandel:
Mit harten Bandagen

32 Rechtstipp: KI im Arbeitsrecht

34 Das Deutschlandticket als digitales Jobticket

36 Bestens informiert mit dem **Chef**Brief ...
... und in den **Praxis**Foren

38 Die Kunst des Prompting

40 komm gut an. – Wir sorgen für mehr Sicherheit bei der Ausbildung

42 Rechtstipp: Was zählt bei einer Dienstreise als Arbeitszeit?

46 KI: Chancen nutzen, Risiken managen

48 Rechtstipp: KI zwischen Innovation, Imitation oder Halluzination

50 vorwaertsgang: Der bulb-Podcast

52 Unternehmen brauchen Menschen

360°

Events

54 35. **Europa**Abend

56 Impressionen 2024

Bildung & Beruf

60 Azubi des Nordens

62 Wissensmanagement:
Gemeinsame Ressource statt persönlicher Schatz

64 KI in der beruflichen Bildung

66 Lernbereitschaft als Transformationsfaktor

Employer Branding & Studien

68 Talente gewinnen, Teamgeist stärken

70 Doppelsiegel für SILOCO

71 Nachhaltigkeitserfolg mit dem AGA

72 Die Siegel-Familie

74 Studien & Umfragen

Ein starkes Netzwerk

76 Retail im Norden: Was erwartet uns 2025?

78 **Team**Mittelstand: Expertennetzwerk des AGA

82 #zusammengross: Partnerschaften zum Vorteil der Mitglieder

84 LVGA & LGAD: Brückenbauer zwischen den Bundesländern

86 Wir für Sie

90 Impressum

Künstliche Intelligenz

Von Julie Christiani

EINE (ZU) EINFACHE ERKLÄRUNG KOMPLEXER BEGRIFFE

Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz (KI) oder Artificial Intelligence (AI) ist genau das, wonach es sich anhört: Computer werden dazu befähigt, menschliche Intelligenz nachzuahmen. Der Begriff KI umfasst die Theorie und die Entwicklung von Computersystemen, die Aufgaben erfüllen können, für die normalerweise menschliche Intelligenz benötigt wird. Dazu gehören Problemlösung, Sprachverstehen und Entscheidungsfindung.

Machine Learning

Machine Learning (ML) ist ein Feld der Künstlichen Intelligenz. Anhand von Machine Learning werden Modelle entwickelt, die ohne menschliche Anleitung aus Datenmustern lernen können. Machine Learning gibt dem Computer die Fähigkeit, ohne explizites Programmieren zu lernen.

Deep Learning

Deep Learning (DL) ist eine spezialisierte Form des Machine Learnings. Es nutzt künstliche neuronale Netze, um komplexe Muster und Beziehungen in großen Datensätzen zu erkennen. Deep Learning hat in den letzten Jahren große Fortschritte ermöglicht, zum Beispiel in der Spracherkennung und Bildverarbeitung.

Künstliche neuronale Netze

Künstliche neuronale Netze (KNN) sind inspiriert vom menschlichen Gehirn und bestehen aus miteinander verbundenen Neuronen. Jedes Neuron verarbeitet Eingaben und gibt eine Ausgabe weiter, wodurch das Netz lernen kann, Muster zu erkennen und komplexe Aufgaben zu lösen. Solche Netze sind das Herzstück moderner KI-Anwendungen.

Large Language Models

Large Language Models (LLMs) werden mit sehr großen Textmengen trainiert, um menschenähnliche Sprache zu verstehen und zu generieren. Ein bekanntes Beispiel ist GPT-4 von OpenAI. Diese Modelle können Fragen beantworten, Texte schreiben und sogar kreative Aufgaben erfüllen, indem sie natürliche Sprache verwenden. Hier sind sie aber nicht etwa so kreativ wie ein Mensch – vielmehr sagen sie anhand mathematischer Modelle voraus, welche Wörter und Textpassagen aufeinander folgen könnten und setzen so ihr Ergebnis zusammen.

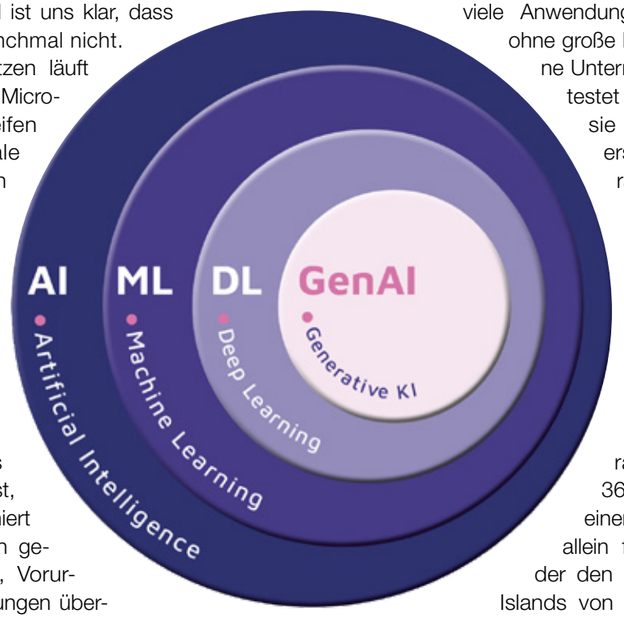
Prompting

Prompting bezeichnet die Technik, bei der spezifische Eingaben (Prompts) verwendet werden, um von einem LLM gewünschte Antworten oder Texte zu erhalten. Ein gut gestalteter Prompt kann das Modell dazu bringen, präzisere und relevantere Ergebnisse zu liefern.

›› Mehr zum Prompting ➜ S. 38

KI kann (fast) alles und hat doch Grenzen

Künstliche Intelligenz begegnet uns in fast allen Bereichen. Manchmal ist uns klar, dass wir KI nutzen und manchmal nicht. An vielen Arbeitsplätzen läuft z. B. der Copilot von Microsoft oder wir greifen zuhause auf digitale Sprachassistentinnen wie Siri oder Alexa zurück. Wir sehen generierte Bilder und Videos in den sozialen Medien, lassen uns Produkte empfehlen oder Playlists zusammenstellen. Dabei verlieren wir aus dem Blick, dass die KI nicht neutral ist, denn sie wurde trainiert und hat vielleicht den gesellschaftlichen Bias, Vorurteile und Diskriminierungen übernommen, die uns nicht bewusst sind. Jeden Tag hören und lesen wir von neuen Entwicklungen – vom immer besser werdenden Chatbot über das autonome Fahren bis hin zu umstrittener Technologie, z. B. zur Überwachung oder Kriegsführung. Als Guideline für die Entwicklung von KI wurde in Europa 2024 mit dem EU AI-Act das erste KI-Gesetz der Welt beschlossen.



›› Mehr zum EU AI-Act ➜ S. 20
Mehr zu Ethik und KI ➜ S. 26

Sicherheit und Datenschutz

Damit KI Unternehmen voranbringt, gibt es Regeln, die sofort umgesetzt werden müssen. Dazu gehört erstens der Datenschutz: Wir schützen persönliche Daten und halten Datenschutzgesetze ein. Zweitens: Wir achten auf Geschäftsgeheimnisse und sichern vertrauliche Informationen. Drittens: Wir beachten Urheberrechte bei der Nutzung und Erstellung von KI-Inhalten. Viertens: Wir bleiben informiert.

›› Mehr zu Arbeitsrecht und Urheberrecht ➜ S. 32 & 48

Was KI uns kostet

Häufig wird über das Thema Arbeitsplätze und finanzielle Kosten gestritten. Dabei hat KI das Potenzial, uns von repetitiven Aufgaben zu befreien, und viele Anwendungsfälle können auch ohne große Budgets für das eigene Unternehmen zunächst getestet werden. KI, wie wir sie heute kennen, wurde erst möglich durch die rasante Entwicklung in der Hardware. KI braucht große Server und damit Rohstoffe, Energie und Wasser. Das World Economic Forum beziffert bei der aktuellen Entwicklung mit einer Wachtumsrate zwischen 26 und 36 Prozent bis 2028 einen jährlichen Verbrauch allein für KI-Anwendungen, der den gesamten Verbrauch Islands von 2021 übertrifft. Laut Tagesschau beträgt heute der Verbrauch für einen Chat mit einem LLM mit 10 bis 50 Fragen 0,5 l Wasser.

Interview: Cindy Ulitzsch

IM INTERVIEW:
ALOIS KRTIL
WIRTSCHAFTSINFORMATIKER
DIPLOM-INGENIEUR

„Bitte nicht immer drei Aber vor dem ersten kleinen Schritt“

Als CEO und Gründer des Artificial Intelligence Center Hamburg (ARIC) sowie CTO des B2B-E-Learning-Anbieters PINKTUM treibt Alois Krtil das Thema Künstliche Intelligenz (KI) in der Metropolregion Hamburg voran. Wir haben mit dem ausgewiesenen KI-Experten über das ARIC, Besonderheiten der Metropolregion und Chancen für Unternehmen gesprochen.

Das ARIC versteht sich als KI-Zentrum an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. Was bedeutet das?

Alois Krtil: Wir sind Brückenbauer zwischen anwendungsorientierter Forschung und der Implementierung von KI in der Praxis. Als Public-Private-Partnership und Non-for-Profit-Organisation kümmern wir uns um KI- und Datenkompetenzen. An der Schnittstelle von Forschung, Wirtschaft, Industrie und Institutionen wollen wir eine kritische Masse an KI-Know-how aufbauen. Unser Ziel ist es, dass man nicht nur über die alte KI-Welt spricht, die es schon seit den Sechzigerjahren gibt, sondern auch die Chancen ergreift, die die „moderne“ KI bietet. Also, alles das, was rund um ChatGPT, Midjourney und so weiter aktuell passiert. Wir sehen uns als Katalysator, als Enabler, für diese Schlüsseltechnologie. Genau da versuchen wir mit möglichst unterschiedlichen Formaten zu unterstützen, so etwa Unternehmensworkshops, Thought-Leadership-Runden, KI-Stammtischen oder Hackathons.

Es gibt also einen intensiven Austausch mit den verschiedenen Akteuren?

Krtil: Ja, absolut. Wir haben festgestellt, dass die KI-Community den Austausch und die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Akteuren sucht und schätzt. In vielen Organisationen sind zwar bereits KI-Fachleute beschäftigt, aber es sind bisher wenige. Umso wichtiger sind die Vernetzung und das Teilen

von Erfahrungen, das Lernen voneinander. Genau das will das ARIC ermöglichen und natürlich auch allen an KI-Interessierten einen Raum geben, sodass dieses Thema immer stärker in der Gesellschaft diskutiert wird.

Entwickeln Sie mit Ihrem Team am ARIC auch selbst?

Krtil: Ja, wir engagieren uns sehr in der prototypischen Entwicklung. Unser interdisziplinäres Team aus Data Scientists, Data Engineers, Physikern und Neurowissenschaftlerinnen setzt in Kooperation mit Unternehmen und Institutionen sogenannte Proof-of-Concept-Projekte um. Das ermöglicht ihnen, den direkten Nutzen von KI an einem konkreten Beispiel zu sehen. Mithilfe eines Prototyps ist es leichter zu entscheiden, ob und wie viele Ressourcen für weitere Entwicklungsschritte zur Verfügung stehen sollen – finanziell und personell. All das geschieht vorwettbewerblich, weil wir uns als Public-Private-Partnership im ideellen Bereich bewegen und kein Gewinnerzielungsinteresse haben. Deshalb gibt es bei uns auch keine Service Level Agreements wie bei klassischen Software-Unternehmen.

Gibt es einen Aspekt der KI, der Ihnen am ARIC besonders wichtig ist?

Krtil: Ein Thema, das sich durch unsere Arbeit am ARIC zieht, ist Responsible AI, also verantwortliche KI. Diese spielt auch im European AI Act sowie in vielen Selbstverpflichtungen von Unternehmen eine Rolle. Dabei geht es nicht nur um ethische Themen, sondern auch um die technische Robustheit. Wir haben uns diesem Aspekt verschrieben, weil wir der Meinung sind, dass der Einsatz von KI bedacht, langfristig und mit einer menschzentrierten Perspektive stattfinden soll.

Sie beschäftigen sich auch viel mit B2B-KI, richtig?

Krtil: Absolut richtig. Und das ist KI in kritischer Infrastruktur, die besondere Voraussetzungen und Leitplanken erfüllen muss, um überhaupt einsetzbar zu sein.

Wie arbeiten Sie mit den Unternehmen zusammen?

Krtil: Sehr lösungsorientiert, pragmatisch und mit direktem Lebensweltbezug, denn so lässt sich sofort der Mehrwert von KI erkennen. Wenn es nur um theoretische oder hypothetische Fälle ginge, könnte leicht der Vorwurf entstehen, dass die KI-basierten Entwicklungen am konkreten Beispiel kaum übertragbar seien. Deshalb ist es hilfreich, dass wir an konkreten Problemstellungen und eng vernetzt arbeiten.

Wie sehen Sie deutsche Unternehmen im Bereich KI aufgestellt?

Krtil: In den letzten drei Jahren hat sich in diesem Bereich wirklich eine sehr positive Entwicklung abgezeichnet. Viele deutsche Unternehmen haben sich bereits mit KI auseinandergesetzt. Das belegen etliche Umfragen und Studien. Es stellt sich aber natürlich immer die Frage: Was bedeutet das? Aber die Aufmerksamkeit ist da, nur die Gehversuche in Richtung KI sind teilweise aber noch sehr zaghaft.

Wie ließe sich das ändern?

Krtil: Man sollte nicht immer sofort an Millioneninvestments denken, aber ohne den Einsatz finanzieller Mittel wird es auch nicht gehen. Hier müssen innerhalb der Unternehmen gewisse Aufwände in Kauf genommen werden. Mitarbeitende müssen weitergebildet und geschult werden, es muss einen Freiraum geben, der zum Ausprobieren ausdrücklich einlädt. Man sollte den Mut haben, zu sagen: Ich probiere jetzt einfach mal gewisse Use Cases aus. Nicht immer wird dann eine Erfolgsgeschichte daraus, aber auch das Scheitern gehört bei der Entwicklung dazu.

INW

Interessiert an zukunftsorientierter Unternehmensführung?
Lernen Sie mehr mit dem E-Learning *Agiles Mindset* entwickeln.
inw.de/agil

Dockland Hamburg: Cindy Ulitzsch und Alois Krtil im Gespräch

Es ist ein wichtiger Teil im Prozess. Wir reden nicht von blinder Experimentierfreude, wünschen würde ich mir jedoch, dass bitte nicht immer drei Aber stehen, bevor man überhaupt einmal den ersten kleinen Schritt macht.

Erkennen Sie Unterschiede zu anderen Ländern?

Krtil: In größeren Unternehmen, auch in anderen europäischen Ländern, ist die Bereitschaft zu investieren zum Teil durchaus anders ausgeprägt. Hier weiß man, dass man, wenn man einen größeren technologischen Schritt machen will, eine gewisse kritische Masse investieren muss. Und dass nicht alles für einen Proof-of-Concept zum Preis von 20.000 Euro zu machen ist. Bei der teilweise vorhandenen Anspruchshaltung in Deutschland, es gäbe doch für KI so viel Freeware, während man teils Unmengen für ERP-Systeme ausgibt, besteht ein Riesen-Gap.

Sie sagten ja, die Bedeutung von KI wächst für Unternehmen. Aber ist ihnen die Relevanz vielleicht doch noch nicht so klar, wenn sie in ERP-Systeme so viel mehr als in KI investieren?

Krtil: Wir haben inzwischen eine andere Art von Technologiekommunikation, die von vielen Menschen sehr skeptisch beobachtet wird. Das hat einen Grund: Es gab immer wieder technologische Wellen und Hypes, wie beispielsweise Industrie 4.0. Da fragen sich viele Entscheiderinnen und Entscheider: Ist es jetzt bei KI ähnlich? Ist das wieder nur ein zeitlich limitierter Hype oder steckt da substanziell etwas dahinter? Diese Zurückhaltung kann aber auch Teil einer Strategie sein: Hier wartet man zunächst ab, besinnt sich darauf, dass man doch jede Krise überstanden hat. Die Möglichkeit, abgehängt zu werden und nicht mehr aufholen zu können, ist aber bei dieser Strategie gegeben und birgt ein hohes Risiko. Der Sense of Urgency fehlt hier teilweise.

Ist das in Hamburg ähnlich?

Krtil: In den letzten Jahren haben immer mehr Unternehmen Forschungs- und Innovationsprojekte in Hamburg oder in Hamburger Kooperation durchgeführt. Das führt dazu, dass wir ein sehr gutes Innovationsklima haben. Auch unter Twin-Transition-Gesichtspunkten, also in Bezug auf digitale, grüne Transition, schneidet die Hansestadt regelmäßig sehr gut ab. Zudem hat es die Hamburger Innovationspolitik über Jahre ermöglicht, dass sich das DESY, die Fraunhofer-Gesellschaft, das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt und viele weitere Spitzenforschungscluster vor Ort niedergelassen haben. All das führt dazu, dass die Voraussetzungen dafür, positiv auf neue Technologien zu schauen, neue Dinge auszuprobieren, in Hamburg eher überdurchschnittlich gut sind.

Sie schauen von Ihrem Büro aus auf die Elbe und den Hafen. Inwieweit spielt KI dort eine Rolle?

Krtil: Es gibt mittlerweile einige KI-Erfindungen „Made in Hamburg“. Dazu gehört unter anderem die weltweit bekannte Drohnensteuerung der im Hafen aktiven HHLA Next. Hier werden mithilfe von KI bis zu

100 Drohnen parallel gesteuert. So eine Entwicklung wäre an wenigen anderen Orten so gut möglich gewesen. In der Metropolregion ergeben sich durch die Kombination von Wasser, Straße, Schiene und Luft eine Vielzahl von Standortvorteilen. Hinzu kommt, dass die Player im Tech-Ökosystem vor Ort auf echte Aufgabenstellungen treffen – sei es die Elbvertiefung oder die Wettbewerbsfähigkeit des Hafens. So kann die Entwicklung einer innovativen Idee in Richtung Markt ganz natürlich stattfinden. Zwei weitere tolle KI-Beispiele von vielen anderen aus Hamburg kommen von LUIS Technology und Lufthansa Industry Solutions. Der innovative Mittelständler LUIS entwickelt Abbiegeassistenten mit KI, die den toten Winkel unmöglich machen. Und das Unternehmen Lufthansa Industry Solutions setzt KI für eine effiziente Gepäckabfertigung ein.

Was empfehlen Sie Unternehmen, die KI noch nicht einsetzen?

Krtil: Wichtig ist, dass sie anfangen. Die Zeiten könten für einen Einstieg nicht besser sein. Früher mussten für KI-Themen riesige Budgets allokiert werden. Das ist heute nicht mehr der Fall. Es gibt viele Tools, die sich erst einmal kostenlos nutzen lassen und dann als Enterprise-Variante auch datenschutzkonform zur Verfügung stehen. Es gibt viele Weiterbildungsangebote, auch bei uns, online und offline. Der Tipp ist, das Thema ernst zu nehmen und innerhalb der Organisation auf mehreren Schultern zu verteilen. Natürlich müssen nicht alle ein tiefes Verständnis haben, aber eine allgemeine Digitalkompetenz in Hinblick auf KI ist wichtig.

Warum ist es so entscheidend, jetzt loszulegen?

Krtil: Der Hauptgrund ist, nicht abgehängt zu werden. Diejenigen, die KI nicht einsetzen, haben es künftig deutlich schwerer. In unserer globalisierten Welt stehen Unternehmen ja nicht nur im Wettbewerb mit dem Nachbarn, sondern mit Unternehmen, die KI massiv adaptieren und nutzen. Da würden sie ins Hintertreffen geraten. Also, sich jetzt auszuruhen bei all den neuen technologischen Wellen und Möglichkeiten, die by the way nicht weggehen werden, ist, so glaube ich, das größte Problem, das man bekommen kann.

Wie ist denn der Mittelstand hinsichtlich KI aufgestellt?

Krtil: Die Mittelständler haben vielleicht im Vergleich zu großen Konzernen nicht die finanzielle Ausstattung, die wünschenswert wäre. Dafür sind die meisten sehr gut darin, die Ressourcen, die sie haben, gut einzusetzen. Auch so einzusetzen, dass sie einen Return-on-Invest bekommen. Sie sind nicht so anfällig für Hypes, können aber schnell entscheiden. Das Bewusstsein für den Wandel ist im Mittelstand da. Und die Bereitschaft zu handeln auch. Das ist gerade in diesen dynamischen Zeiten ein wichtiger Faktor.

Seit ChatGPT, aber auch schon vorher, ist unglaublich viel los im Bereich KI. Wie bleiben Sie am Puls der Zeit?

Krtil: Wir haben fürs Screening und Scouting viele KI-Tools im Einsatz, aber nutzen auch viel menschliche Intelligenz. Inzwischen haben wir ein weltweites Netzwerk von über 250 Expertinnen und Experten. Da findet tagtäglich so eine Art Kaskadierung und Verdichtung von Informationen statt. Gar nicht, weil das festgelegt wurde, sondern weil viel Enthusiasmus im Spiel ist. Dadurch passiert es recht selten, dass uns irgendein Release oder eine Nachricht wirklich überrascht.

Immer wieder taucht die Frage auf, ob KI den Menschen überflüssig macht. Wie sehen Sie das?

Krtil: Es wird immer Bereiche geben, in denen der Mensch gebraucht wird und nicht zu ersetzen ist. Nämlich da, wo Mensch-zu-Mensch-Interaktionen deutlich wertvoller sind als Mensch-zu-Maschine, weil es nicht darum geht, eine Aufgabe schnell zu erledigen, sondern eine gewisse Weitsichtigkeit und das gute menschliche Bauchgefühl wichtig sind. Die KI wird eher eine Schutzweste, mit der man besser ist, ein bisschen, wie der Superman-Anzug.

Was wäre ein echter Meilenstein für Sie und Ihr Team?

Krtil: Ich betone immer, wie sehr wir uns für das Thema Responsible AI einsetzen und uns damit beschäftigen. Wenn wir auf internationalem Niveau an einem menschzentrierten, verantwortlichen Einsatz von KI mitarbeiten können, dann sind wir unserem Ziel ein großes Stück näher. Ich glaube auch, dass wir in gesellschaftlichen Themenbereichen zunehmend als wichtiger Player wahrgenommen werden. Dabei geht es darum, eine Orientierungsfunktion zu bieten und Leitplanken mit zu entwickeln, aber auch durch gute Verbindungen eine kritische Masse an Know-how zu schaffen. Denn ich glaube, genau das brauchen wir.

DIE INTERVIEWERIN

Cindy Ulitzsch

schreibt seit 2013 als freiberufliche Texterin über Themen von Coaching und ÖPNV bis zu KI und Recruiting. Darüber hinaus verhilft sie als astrologische Mentorin Menschen zu mehr Mut und Leichtigkeit im Berufsleben.

„Wir brauchen Mut zur Anwendung“

Dr. Annika von Mutius ist Co-Gründerin und Co-CEO des 2022 gegründeten Startups Empion. Das Berliner Unternehmen revolutioniert mit KI das Recruiting-Business. Im Interview sprechen wir mit der promovierten Mathematikerin über KI im Recruiting, KI und Geld als Wachstumstreiber sowie unternehmerische Herausforderungen.

Interview: Cindy Ulitzsch

Sie stammen aus einer Unternehmerfamilie. Wie hat Sie dieses Aufwachsen geprägt?

Annika von Mutius: Für mich ist Unternehmertum gewissermaßen etwas Natürliches. Ich erinnere sehr gut, wie ich als Kind oft im Unternehmen war und dort auch Ferienjobs hatte. Allerdings waren mein Bruder oder ich nicht automatisch für die Nachfolge vorgesehen. Das war nie ein Thema. Ich schlug dann auch erst einmal einen akademischen Weg ein und promovierte sehr mathematisch. Technologie begeisterte mich aber schon immer.

Schon immer gründen oder ins Familienunternehmen einsteigen wollten Sie also nicht?

von Mutius: Nein. Und ich sehe mich auch heute noch nicht als wahnsinnig unternehmerisch. Ich frage mich oftmals, was Unternehmertum eigentlich ausmacht. Zwar treffe ich meist schnelle Entscheidungen, aber so etwas wie Teamführung ist für mich eine Wahnsinnsherausforderung. Deswegen hinterfrage ich immer wieder, was mich eigentlich als Unternehmerin auszeichnet und was ich kann. Ich glaube, es ist auch richtig, das zu hinterfragen.

Vor Ihrer eigenen Unternehmensgründung waren Sie in den USA. Welche Learnings nutzen Sie für Empion?

von Mutius: An den USA begeisterte mich der Innovationsgeist und damit zusammenhängend, dass wahnsinnig viel Kapital in Hochrisiko-Technologien und Hochrisiko-Geschäftsmodelle gesteckt wird. Das ist sehr, sehr anders als in Deutschland. Diese Erfahrung führte möglicherweise dazu, dass wir bei Empion mit einem selbstbewussteren Mindset in Finanzierungsrunden hineingingen. Ich wusste aus den USA, was es kostet, ein Team aufzubauen. Bis heute spreche ich nicht gerne über Geld, aber am Ende ist Geld ein großer Wettbewerbsvorteil. Mehr Geld bedeutet, gerade in schwierigen Zeiten, die Ressourcen zu haben, durchzuhalten und sich weiterzuentwickeln. Geld ist ein relevanter Wachstumstreiber. Mitgebracht habe ich außerdem die große Innovationsfreude. Ich wünsche mir so sehr für Deutschland, dass auch wir wieder mehr Lust auf Innovation und Technologie haben.

Warum haben Sie sich dazu entschieden, Empion zu gründen?

von Mutius: In den USA baute ich damals Individualisierungsmodelle und entsprechende Optimierungsverfahren. Als ich meine Mitgründerin Dr. Larissa Leitner kennenlernte, promovierte sie gerade zum Thema Unternehmenskultur. Im engen Austausch mit vielen Mittelständlern sahen wir, dass sie intern oftmals eine großartige Kultur leben, aber diese nicht nach außen zeigen, insbesondere nicht zu Recruiting-Zwecken.

Arbeitserfahrung, sondern insbesondere auf Basis von Kultur, Persönlichkeitsmerkmalen und Werten. Wir führen beim Unternehmen eine Kulturanalyse durch, laden die Stellenanzeigen hoch und suchen die entsprechenden Kandidatinnen und Kandidaten. Nur wenn sie auch auf Basis der kulturellen Merkmale passen, geben wir sie ans Unternehmen weiter.

Wie finden Sie die Kandidatinnen und Kandidaten?

von Mutius: Wir haben einen Talent-Pool, aber suchen auch proaktiv. Wenn ein Mittelständler zum Beispiel Mitarbeitende im Vertrieb in Stuttgart sucht, dann wissen wir durch unsere trainierten KI-Systeme, was die Persönlichkeitselemente solcher Personen vor Ort sind. Auf dieser Basis suchen wir dann auf verschiedenen Portalen nach den passenden Menschen.

Gibt es da Besonderheiten?

von Mutius: Je privater die Kanäle, desto besser funktioniert es. Es ist aber sehr individuell, und genau dafür sind KI-Systeme so wertvoll. Wir können sehr genau sagen, welches Profil über welchen Kanal ideal erreicht werden kann. Es ist sehr wichtig, eine Persönlichkeit zu verstehen, um die Menschen entsprechend zu finden. Es gibt einen Scherz unter Recruitern: „Post and Pray“. Das bedeutet: Einfach alles auf einem großen Jobportal posten und das Beste hoffen. Das funktioniert jedoch nicht mehr – oder nur noch selten.

Dabei interessiert die Menschen das doch.

von Mutius: Absolut. In Studien sahen wir, dass diese weichen Faktoren wahnsinnig relevant für die Jobzufriedenheit sind. Deshalb fragten wir uns: Wie kriegen wir eine individuelle Jobsuche hin? Dann versuchten wir, die Individualisierungsmodelle meiner Promotion mit den Daten zu kulturellen Merkmalen aus Larissas Promotion zu trainieren. So entstand das Kultur-Matching. Das begeisterte uns so sehr, dass wir uns innerhalb kurzer Zeit zur gemeinsamen Gründung entschieden.

Wie funktioniert die Empion-Lösung?

von Mutius: Wir matchen Unternehmen und Bewerbende. Nicht nur auf Basis von Qualifikation und

Wo kommt bei Empion KI zum Einsatz?

von Mutius: Ein klassisches Headhunting-Interview hat mathematisch gesehen mehr als hundert Millionen Interaktionsmöglichkeiten. Mithilfe von KI sind wir mit unseren Systemen in der Lage, das auf ein Minimum zu reduzieren. Wir stellen nur acht bis zwölf relevante Fragen und messen trotzdem die richtigen Parameter für ein Match zwischen Unternehmen und Bewerbenden. Gleichzeitig sprechen wir die Kandidatinnen und Kandidaten so individuell wie möglich an.

Dr. Annika von Mutius und Dr. Larissa Leitner (r.) haben Empion gemeinsam gegründet.

Ähnlich wie das die Executive-Search bei Executive-Positionen macht. Das wollen wir für den breiten Markt ermöglichen.

Warum ist das Kultur-Matching für Sie im Recruiting-Prozess so wichtig?

von Mutius: Wir sehen, dass es eine enge Korrelation zwischen kulturellem Match und der Mitarbeiterbindung gibt. Je besser man passt, desto länger bleibt man. Wir haben auch sehr gute Quoten bei den Einstellungszeiten. Mit Mazars, einem Kunden von uns, schafften wir im Durchschnitt neun Tage Time-to-Hire. Das geht nur, da wir die kulturellen Elemente in der Vorqualifizierung nutzen.

Welche Pläne haben Sie mit Empion insbesondere hinsichtlich KI?

von Mutius: Wir wollen KI-Systeme flächendeckend in die Anwendung bringen, sodass wir in der Lage sind, unsere eigenen KI-Systeme nach europäischen Wertevorstellungen zu entwickeln. Gerade fürs Recruiting mit Kultur-Matching ist das wichtig. Seriöse, faire, diskriminierungsfreie Systeme zu bauen, hat oberste Priorität. Wir wünschen uns, möglichst viele Menschen mit unserem Produkt positiv zu beeinflussen.

Was ist Ihnen aktuell besonders wichtig?

von Mutius: Gerade geht es darum, ein langfristig stabiles Unternehmen aufzubauen und uns an die neuen Wachstumsphasen anzupassen. Das ist eine Herausforderung, auch aufgrund der politischen Lage. Ich glaube, dass wir alle, gerade als Unternehmerinnen und Unternehmer, die Verantwortung tragen, uns politisch zu positionieren und für unsere wertvolle Demokratie zu kämpfen. Ich glaube fest daran, dass wir Menschen durch Innovation wieder für die politische Mitte und unsere Demokratie begeistern können.

Wo steht die Recruiting-Branche hinsichtlich KI?

von Mutius: Gerade im Anwendungsbereich stehen wir zwischen Level 0 und 1 und somit ganz am Anfang. Level 4 wäre ein autonomer Recruiting-Prozess mit

Robo-Headhunter. Ich bin wirklich eine KI-Optimistin, aber ich denke nicht, dass wir dahin kommen sollten. KI sollte Effizienzen steigern. Systeme können uns helfen, auf relevante Entscheidungskriterien zu reduzieren. Als Mensch kann man unmöglich tausende Recruiting-Kandidatinnen und -kandidaten manuell ansehen. Die KI kann jedoch auf Basis verschiedener Entscheidungskriterien zum Beispiel die zehn relevantesten nennen. Das spart Zeit und Ressourcen. Ich glaube jedoch daran, dass die Entscheidung selbst beim Menschen liegen sollte.

Was sind Ihre Gedanken zum EU AI Act – insbesondere mit Blick auf die Unternehmen?

von Mutius: Das ist ein großes Thema und nicht einfach zu beantworten. Regulierung per se ist nicht das Problem, allerdings reguliert der AI Act nicht etwa anwendungsbezogen, sondern die Basistechnologie. Ein weiteres Problem ist zudem, dass nicht nur all jene reguliert sind, die KI entwickeln, sondern auch die, die sie anwenden. Ein kleiner Mittelständler könnte kaum wissen, was genau zu berücksichtigen ist. Aus Vorsicht wird er vielleicht eher nicht anwenden, als eine Strafe zu riskieren. Das führt dazu, dass wir all jene ausbremsen, die Lust auf Technologie und Innovation haben. So wachsen KI-Tool-Anbieter langsamer, werden weniger finanziert. Das bedeutet wiederum, dass Investoren eher Modelle in den USA fördern.

Was muss passieren, damit die Entwicklung von KI-basierten Geschäftsmodellen in Deutschland nicht gebremst wird?

von Mutius: Wir brauchen klare Umsetzungsrichtlinien, und das schnell. Als Startup arbeiten wir bereits daran, und auch die Bundesregierung fragt inzwischen regelmäßig nach Unterstützung aus der Anwendungspraxis. Das ist gut. KI muss jedoch auch besser in unser aller Alltag integriert werden – mit Lust auf Innovation. Ich glaube, das ist ein ganz wesentlicher Punkt. Alle denken zunächst über Regulatorik nach, aber nicht darüber, was KI positiv beeinflussen kann. Es braucht Mut zur Anwendung, und das betrifft nicht nur die KI-Entwickler, sondern die Menschen generell.

Inspirieren Sie jetzt Ihre Familie, KI mehr oder anders einzusetzen?

von Mutius: Meinen Vater musste man nie dazu inspirieren. Die Freude an Technologien habe ich eher von ihm als er von mir. Allerdings ist es schon interessant zu sehen, wie unterschiedlich unsere Unternehmen sind. Gerade in Bezug auf Finanzierung. Empion ist mit klassischem Wachstumskapital finanziert. Das wäre für ihn völlig undenkbar. Das ist vielleicht eher etwas, wo er von mir lernen kann.

„Dinge besser zu machen, ist unser Anspruch – auch im HR-Bereich. Mit unserer Steuerberatung und DATEV sind wir zukunftssicher aufgestellt.“

Martin Esslinger und Karin Bernecker, ORTLIEB Sportartikel GmbH

Ob Produkte, Dienstleistungen oder organisatorische Prozesse – eine kontinuierliche Optimierung ist die Basis für jeden Unternehmenserfolg. Dazu braucht es besonders im HR-Bereich flexible Möglichkeiten, um neuen Anforderungen effizient zu begegnen. Mit dem Know-how Ihrer Steuerberatung und den HR-Lösungen von DATEV ist Ihr Unternehmen bereit für jede Herausforderung.

gemeinsam-besser-machen.de

DATEV

EU AI-Act:

Das nächste Bürokratiemonster aus Brüssel

Wer hat Angst vor Künstlicher Intelligenz (KI)? Die KI als neuer Arbeitskollege? Diese Vorstellung spaltet die Deutschen: Während sich zwar 51 Prozent der Befragten wünschen, dass KI monotone Routineaufgaben übernimmt, lehnen 46 Prozent diese Idee grundlegend ab. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage des Digitalverbandes Bitkom. Und 13 Prozent der Befragten haben Angst, dass sie in Zukunft durch eine KI vollständig ersetzt werden könnten.

Von Marie-Christine Ostermann

Vielleicht sind diese Sorgen eine der Ursachen, wieso KI-Lösungen noch nicht ganz so flächendeckend eingesetzt werden – weder in der öffentlichen Verwaltung noch bei Unternehmen. So nutzen oder planen bisher lediglich rund 28 Prozent der Unternehmen den Einsatz von KI in ihrem Betrieb, wie eine weitere Bitkom-Studie zeigt. Eine Umfrage unter den Mitgliedern unseres Verbandes DIE FAMILIENUNTERNEHMER kommt zu einem ähnlichen Resultat: Rund 20 Prozent setzten im letzten Jahr Verfahren oder Produkte ein, die auf KI basieren. Dabei hängt die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft zunehmend von dieser Zukunftstechnologie ab.

KI-Verordnung

Ein weiterer Grund für die Zurückhaltung beim Thema KI liegt sicherlich in Brüssel bei der Europäischen Union. Denn sie hat mit der Verordnung zur Künstlichen Intelligenz die weltweit erste und vor allem umfassendste Regulierung für diese neue Technik geschaffen. In Kraft getreten ist sie im August 2024 und nach zwei Jahren Übergangszeit mit einer sukzessiven Umsetzung gilt sie dann im Jahr 2026 voll. Vorher müssen auch noch die Gesetzgeber in den Mitgliedsstaaten nationale Bestimmungen treffen. Das klingt nach noch einer langen Zeit, aber Unternehmen sollten sich bereits jetzt mit dieser Regulierung auseinandersetzen.

Technokratisches Meisterstück oder Bürokratiemonster?

Denn das grundlegende Problem der KI-Verordnung ist, dass mit ihr ein bürokratisches Monster droht, das Innovationen eher beeinträchtigt denn befördert. Wieso? Insbesondere die beiden Kernelemente – der horizontale Ansatz als auch die Risikoregulierung – haben enorme bürokratische Folgen. Horizontaler Ansatz bedeutet, dass die Regelungen allgemein über alle Sektoren hinweg gelten. Also egal, ob bereits strenge bereichsspezifische Vorgaben existieren (wie etwa in der Medizintechnik), die KI-Verordnung mit all ihren Berichts- und Transparenzpflichten kommt noch oben drauf. Inwiefern die verschiedenen Regelwerke zueinander kohärent und widerspruchsfrei sind (und Doppelmeldungen entfallen können), ist noch völlig offen. Neben dieser Rechtsunsicherheit, die Gift für jede Planbarkeit und Investition ist, treten auch noch viele Fragen zum Verhältnis mit der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) auf. Während die DSGVO nämlich dem Prinzip der Datensparsamkeit folgt, benötigen KI-Lösungen gerade viele (Trainings) Daten, auch personenbezogene. Wie dieser Zielkonflikt gelöst werden soll? Auch noch unklar. Insgesamt wäre eine vorrangig sektorale Regulierung wünschenswert gewesen, genauso wie es die USA planen.

KI? Aus Sicht der EU riskant

Das zweite Kernelement der KI-Verordnung ist eine risikobasierte Herangehensweise mit vier Stufen („unannehmbares Risiko“, „hohes Risiko“, „geringes Risiko“ und „minimales Risiko“). Je größer das Risiko, desto strenger die Regeln. KI-Produkte, die als „unannehmbares Risiko“ eingestuft sind, sind ganz verboten. Die Stufen darunter sind zwar erlaubt, erfordern aber von den Betroffenen einiges an Mitwirkung. Während so die Verordnung beispielsweise für Computerspiele wenig oder kein Risikopotenzial sieht, werden KI-Anwendungen im Straßenverkehr oder der Personalauswahl als sehr riskant eingestuft und sollen dementsprechend scharf reguliert werden. Zwar gibt es jeweils auch Ausnahmetatbestände, aber wenn sich ein Unternehmen darauf berufen will, muss es vorher viele Prüf- und Dokumentationsschritte gehen.

DSGVO 2.0

Wie also ist es um den KI-Standort bestellt? Zumindest die EU-Kommission und vor allem das EU-Parlament, das im Trilog-Verfahren den Kommissionsvorschlag noch verschärfte, haben eine klare Meinung. Sie gehen davon aus, dass KI grundsätzlich eine riskante Technologie ist und entsprechend umfangreich reguliert werden muss. Besser wäre es gewesen, wenn nur einzelne Anwendungen kontrolliert werden würden und nicht ganze Technologien. So sind wir schließlich die letzten Jahrzehnte auch ohne umfassende horizontale Software-Regulierung ausgekommen – reguliert wurde dort, wo Anwendungen gefährlich wurden. Beispiel Personalwesen: Unabhängig von der eingesetzten Technik (ob KI oder herkömmliche Software) sollten doch solche Lösungen, die Auswahlentscheidungen treffen und damit potentiell diskriminieren, reguliert werden – aber nicht solche Anwendungen, die Bewerbungen lediglich sortieren und aufbereiten. Die KI-Verordnung wirft das alles allerdings erst einmal in den Topf „hohes Risiko“.

Bereits die DSGVO hat eine Welle an Bürokratie ausgelöst und der Beraterindustrie eine Sonderkonjunktur beschert. Es ist zu befürchten, dass sich das wiederholt. Die ohnehin im Wettkampf der Technologien schon hinterherhinkenden Europäer hätten einen klugen KI-Regulierungsrahmen mit Augenmaß benötigt. Diese Chance wurde verpasst.

MEINUNG

DIE AUTORIN

Marie-Christine Ostermann

ist seit April 2023 Präsidentin des Verbandes DIE FAMILIENUNTERNEHMER.

Die 45-Jährige ist Geschäftsführende Gesellschafterin beim Lebensmittelgroßhandel Rullko Großeinkauf GmbH & Co. KG in Hamm und leitet das Familienunternehmen seit 2006 in vierter Generation.

Von Ulrich Schönborn

Disruption
in atemberaubendem Tempo

Haben Sie heute schon Künstliche Intelligenz (KI) genutzt? Mit Sicherheit: Beim Schreiben einer WhatsApp-Nachricht, für die Ihnen Ihr Smartphone Wörter vorgeschlagen hat. Beim Telefonat mit einem Dienstleister, der einen Stimm-Roboter nutzt, um Ihr Anliegen zu erfassen. Beim Musikhören mit Ihrer Streaming-App, die Ihnen Titel nach Ihrem persönlichen Geschmack empfiehlt.

Künstliche Intelligenz ist längst fester Bestandteil unseres Alltags. Dass das Thema gerade jetzt so im Fokus steht, liegt an Chatbots und Bildgeneratoren, die die Möglichkeiten der KI auf eine ganz neue Stufe heben. Die Programme können komplexe Texte erstellen und täuschend echte Bilder produzieren.

Künstliche Intelligenz kann lästige Arbeit erledigen, aber auch Fakten schaffen, die konstruiert sind. Sie kann hilfreiche Informationen liefern, aber auch Unsinn produzieren. Darin liegt ihr Reiz und ihre Gefahr. Natürlich ist das Missbrauchspotential von KI brisant. Man kann unbescholtene Menschen mit Fake-Bildern kompromittieren. Man kann Demokratien mit Fake-News destabilisieren. Man kann Gesellschaften überwachen und zur Beute totalitärer Systeme machen – wie es in China mit Social-Scoring-Systemen, also der Bewertung der Menschen anhand ihres Verhaltens, schon bittere Realität ist.

Doch es ist typisch deutsch, dass wir in der Debatte vor allem diese Risiken sehen und die Chancen dabei schnell ins Hintertreffen geraten.

Dabei ist das Potenzial enorm: KI kann Sprachbarrieren überwinden. Sie kann körperliche und geistige Beeinträchtigungen ausgleichen und so gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Sie kann Krankheiten erkennen, Pflegepersonal entlasten und bei anspruchsvollen Tätigkeiten assistieren. Es gibt zum Beispiel ein KI-Programm, das anhand der Bewegungsmuster von Badegästen Notlagen erkennt und den Bademeister gezielt alarmiert. In vielen Branchen kann KI helfen, den eklatanten Arbeits- und Fachkräftemangel zumindest teilweise zu kompensieren.

Auch in den Medien kommt Künstliche Intelligenz zum Einsatz, um Routinetätigkeiten zu erledigen. Sie liest Korrektur, sie fasst Texte für Anreißer zusammen,

INW

Raumvermietung.

In unseren Räumlichkeiten ist Platz für Workshops, Seminare, Konferenzen oder Meetings im Herzen Hamburgs.

Unsere modernen und lichtdurchfluteten Veranstaltungsräume, inklusive hochwertiger Ausstattung, vielfältigen Catering-Optionen und persönlicher Betreuung im gesamten Veranstaltungsprozess, können individuell und auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt bei uns gemietet werden.

Mehr Infos unter:
www.inw.de

sie erstellt aus Artikeln Posts für die unterschiedlichen Social-Media-Kanäle und kann inzwischen darauf trainiert werden, ganze Druckseiten im Stil der jeweiligen Zeitung zu layouten. Das verschafft uns Journalisten mehr Zeit für das, was die KI nicht kann: vor Ort zu recherchieren, mit allen Sinnen Eindrücke und Informationen zu sammeln und in spannenden Reportagen wiederzugeben, Nachrichten einzuordnen und mit eigener Haltung zu kommentieren.

Gleichzeitig – und da sind wir bei der Kehrseite der KI – sind echte Journalisten in den Redaktionen seriöser Medien zunehmend gefragt, Informationen zu verifizieren und Fake-News aufzuspüren. Die werden nicht nur bewusst zu Manipulationszwecken produziert, sondern können auch ohne Missbrauch der Technik entstehen. Denn die KI arbeitet nicht mit Fakten, sondern nur mit Wahrscheinlichkeiten.

Der Ruf nach Regulierung wird da schnell laut – besonders in Europa. Ob der eilig verfasste EU-Artificial-Intelligence-Act mit seinen kleinteiligen Vorschriften eher Lebenshilfe oder staatlicher Aktionismus ist, liegt im Auge des Betrachters. Es ist aber sicher kein Zufall, dass die Technologieführer nicht in Europa, sondern in den USA und in Asien zu finden sind.

Keiner Behörde wird es gelingen, mit der rasanten Entwicklung Schritt zu halten. Missbrauch kann in der globalen Datenwelt auch mit Regulierungen und Gesetzen nicht zuverlässig verhindert werden. Auf der anderen Seite kann Regulierung, wenn sie zu rigoros ansetzt, Innovationen abwürgen und den Wettbewerb auf diesem Zukunftsmarkt verhindern.

Wir sollten uns also nicht naiv, aber auch nicht ängstlich mit Künstlicher Intelligenz befassen. Wir sollten sie nutzen, wo sie uns entlastet und unsere Lebensqualität steigert. Wir müssen sie bannen, wo sie unsere Freiheit und unsere Selbstbestimmung einschränkt. Um das eine vom anderen zu unterscheiden, ist nicht Angst, sondern tiefes Wissen und breite Aufklärung über Chancen und Risiken gefragt. Der beste Schutz vor der dunklen Seite der KI-Macht ist immer noch Bildung, die Kenntnis von Zusammenhängen, gesunder Menschenverstand und eine freiheitlich-demokratische Grundordnung, die staatliche und wirtschaftliche Monopole beim Einsatz solcher Technologien möglichst ausschließt.

Die disruptive Kraft der Künstlichen Intelligenz ist vergleichbar mit der Entwicklung des Internets und früheren industriellen Revolutionen – nur ist ihr Tempo viel atemberaubender. Meilensteine sieht man nicht im Jahres-, sondern fast im Tagesrhythmus. Niemand wird sich dieser Dynamik entziehen können.

Am Ende haben wir es selbst in der Hand, ob wir die KI-Welle reiten oder von ihr überspült werden. Lange überlegen sollten wir aber nicht. Alexander Britz aus der Geschäftsführung von Microsoft Deutschland brachte es kürzlich bei unserem Zukunftsfestival „Growmorrow“ in Oldenburg auf den Punkt: „Der beste Zeitpunkt, um sich auf die neue Ära vorzubereiten, war vor fünf Jahren – der zweitbeste ist heute.“

DER AUTOR

Ulrich Schönborn

ist seit März 2020 Chefredakteur der Nordwest-Zeitung. Vor seinem Wechsel in die Chefredaktion war er acht Jahre lang für die NWZ-Lokalausgabe „Jeverland-Bote“ in Friesland verantwortlich.

Von Julie Christiani

IM INTERVIEW:

MATTHIAS KETTEMANN

RECHTSWISSENSCHAFTLER

ETHIK-EXPERTE

„Uns alle geht Ethik etwas an“

Prof. Dr. Matthias C. Kettemann, LL.M. (Harvard) spricht im AGA-Interview über Künstliche Intelligenz, über Ethik und Recht. Kettemann ist Rechtswissenschaftler und Professor für Innovation, Theorie und Philosophie des Rechts an der Universität Innsbruck sowie Forschungsprogrammleiter am Hamburger Leibniz-Institut für Medienforschung, dem Hans-Bredow-Institut. Er widmet sich Fragen einer gerechten digitalen Zukunft und hat unter anderem im Auftrag der deutschen UNESCO-Kommission ein Gutachten mit dem Titel „UNESCO-Empfehlung zur Ethik Künstlicher Intelligenz. Bedingungen zur Implementierung in Deutschland“ verfasst.

Passen die Begriffe Ethik und Künstliche Intelligenz überhaupt zusammen?

Matthias Kettemann: Ja, Ethik als die Wissenschaft von der Moral passt zu allem, was Menschen tun. Menschen geben sich Regeln, sobald sie zusammenleben. Schon in der steinzeitlichen Höhle gab es Regeln, was zu tun ist und was gelassen werden soll. Wir stehen vor der Herausforderung, dass die digitale Transformation die Gesellschaft wandelt, und wenn Gesellschaften sich wandeln, dann braucht es auch neue ethische Regeln und dann in einem weiteren Schritt auch rechtliche Regeln.

Was genau bedeutet Ethik in dem Zusammenhang und wen betrifft sie?

Kettemann: Uns alle geht Ethik etwas an. Die Frage, die wir uns stellen, wenn wir uns mit ethischen Regeln beschäftigen, ist jene nach dem guten Leben, dem gesellschaftlichen Streben nach dem Wahren, nach dem Schönen, nach einem geordneten Zusammenleben, nach dem Ausverhandeln von gesellschaftlichen Fragen. Was wollen wir erreichen? Wie schützen wir die Umwelt? Wie unterstützen wir die nächste Generation? Wie retten wir die Würde des Menschen angesichts der Herausforderungen? KI kann nicht einfach so Ethik, Technologie hat kein Verständnis, kein Einfühlungsvermögen. Sie ist etwas, was Menschen schaffen, und wichtig ist, wie man sie verwendet. Naturgegebene ethische Regeln finden wir in keiner technischen Anwendung.

Sie haben Guidelines für die Nutzung von KI entwickelt. Welche Bedeutung haben solche Empfehlungen?

Kettemann: Empfehlungen wirken dadurch, dass sie Erwartungen stabilisieren, dass sie politische Prozesse umrahmen, dass sie eine Richtung vorgeben. Sie üben einen sanften Druck aus. Es wäre schwer, einen bindenden Vertrag zu einem so komplexen Thema wie der KI global auszuarbeiten. Zum Internet gibt es ja auch keinen globalen Vertrag. Aber Empfehlungen können die Richtung weisen. Internationale Organisationen wie die UNESCO, die G7, die ASEAN, die OECD, die OSCE haben zwischen 2017 und 2023 Erklärungen, Empfehlungen, Resolutionen, Beschlüsse verabschiedet, mit denen sie KI einrahmen wollen. Und die großen Themen sind überall die gleichen: menschliche Aufsicht, Verbot oder die Aufforderung des Verbots von besonders gefährlichen KI-Anwendungen, eine Verantwortung für die Daten, mit denen die KI-Systeme lernen.

Und wen sprechen diese Empfehlungen an? Die Politik, die Forschung, die KI entwickelnden Unternehmen? Oder mich als User?

Kettemann: Die Empfehlungen der großen UNO-Organisationen sprechen eher die Staaten an. Wichtig ist, dass die Personen und die Einrichtungen, die über die Nutzung von KI entscheiden, die Chancen und Risiken der Nutzung gegeneinander abwägen. Und das sind verschiedene Stakeholder, auf Ebene der Staaten und auf Ebene der Unternehmen. Es gibt auch viele ethikgeleitete Prozesse auf Unternehmensseite. Viele Unternehmen zum Beispiel geben sich selbst Ethikrichtlinien.

Wir sprechen im Alltag darüber, dass eine Künstliche Intelligenz „halluziniert“, dass sie „entscheidet“. Ist es eigentlich richtig, dass wir solche Begriffe benutzen, um über eine Technologie zu sprechen?

Kettemann: Damit unterstellen wir etwas Menschliches, und das ist problematisch, weil wir der KI eine Art Akteurseigenschaft zuschreiben. Das ist noch nicht an sich schwierig. Nur, wenn wir das tun, verdecken wir die Entscheidungsvoraussetzungen. Wenn wir sagen, „die KI hat etwas getan, die KI hat entschieden“, dann ist das eben nicht die KI, sondern es ist das Ergebnis von einer bestimmten Anwendung, die von Menschen programmiert wurde. Und wenn wir diese menschlichen Begriffe auf die KI anwenden, verdecken wir diesen ganzen Apparat von Vorentscheidungen.

Also wir verschieben die Verantwortung von uns selbst auf die KI?

Kettemann: Genau. Deswegen hat etwa auch die Europäische Union mit dem KI-Rechtsakt gesagt: Entscheidend ist, wer diese KI in Verkehr bringt. Sie hat sich verabschiedet von der Haftung der KI für sich selbst, was noch vor ein paar Jahren zur Debatte stand.

Welche Auswirkungen wird der EU AI-Act auf Unternehmen und Forschung in Europa haben?

Kettemann: Ganz zentral im Hintergrund dieses KI-Rechtsaktes steht ein risikobasierter Ansatz. Die EU sagt also nicht, KI sei böse oder gut, sondern sie sagt, KI-Systeme können Risiken mit sich bringen, je nachdem, wo sie eingesetzt werden. Bestimmte Systeme werden verboten, bestimmte müssen eine Erlaubnis bekommen, bestimmte nur gemeldet werden und wieder andere sind nicht einmal regulatorisch erfasst. Die Wahl, die dort getroffen wird, macht größtenteils Sinn. KI-Anwendungen, die verboten werden, sind in der Tat solche, die wir gesellschaftlich eher schwierig finden würden, z. B. im militärischen Kontext.

Sind die europäischen Länder in Bezug auf Künstliche Intelligenz und Ethik schon gut aufgestellt?

Kettemann: Es steht nicht direkt im KI-Rechtsakt, aber eines der zentralen Themen der ethischen Umrahmung von KI ist es, dass wir Menschen uns mehr Kompetenzen erarbeiten müssen, um mit KI umzugehen. Das ist

auch eine gesellschaftliche und eine staatliche Verantwortung. Genauso wie es sich vor einigen Jahren durchgesetzt hat, dass die Schulen anfangen, den jungen Menschen beizubringen, wie sie mit sozialen Medien umgehen. Und die Unternehmen müssen dafür sorgen, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult sind im Umgang mit KI-Systemen.

Vergleichbar mit einer Pflichtschulung im Datenschutz?

Kettemann: Es würde aus unternehmerischer Sicht sehr viel Sinn machen, dass man entweder die Datenschutzbeauftragten mit entsprechenden weiteren Kompetenzen und Verantwortungen ausstattet oder dass man eine zweite Person für den KI-Bereich dazuholt. Ich halte das für eine der großen Zukunftsfragen in jedem Unternehmen, welche Rolle man der KI zuschreiben möchte und wie man die KI einerseits unternehmerisch sinnvoll und andererseits auch ethisch, gesellschaftlich und rechtlich korrekt anwendet.

Was kann der Einzelne tun, um zur ethischen Nutzung von KI beizutragen?

Kettemann: In der Tat ist es so, dass jede gesellschaftliche Frage individuell beantwortet werden kann. Das heißt, jeder Einzelne von uns hat die Möglichkeit, sich zu beteiligen an technologischer Entwicklung und darauf zu reagieren. Wir müssen sensibler sein gegenüber automatisierten Entscheidungen. Wir dürfen nicht so tun, als wäre KI die Lösung für alles. Unternehmen sollten nicht übersteigerte Hoffnung setzen auf KI und vor allem auf eine unkritische Nutzung von KI. Gerade bei neuen Technologien ist ein kritischer Blick sehr, sehr sinnvoll.

Einen guten Mittelweg zu finden und darüber zu sprechen, ist wichtig?

Kettemann: Ja, das ist überall so. Man darf auch nicht die Chancen und Möglichkeiten, technologischer Innovationen gleich von Anfang an ablehnen. Es gibt viele Bereiche, wo KI-Systeme enorme gesellschaftliche Vorteile bringen können. Ich kenne Anwendungsfälle, wo in kleineren, abgelegenen afrikanischen Regionen Ärztinnen und Ärzte mit KI-unterstützter Diagnose-Software in die Dörfer gehen und quasi das Wissen der Welt mitnehmen können, bei der Analyse von CT-Bildern etwa.

Stehen Begeisterung und Hoffnung rund um KI der Ethik ein bisschen im Weg? Oder hilft ihr das sogar?

Kettemann: Ich finde es toll, wenn über ethische Dimensionen gesprochen wird. Es zeigt, dass man damit reflektiert umgeht. Und ich finde es wichtig und richtig, dass wir jetzt stärker als noch vor ein, zwei Jahren im KI-Bereich darüber debattieren. Die Debatten schießen teilweise über das Ziel hinaus, etwa wenn darüber gesprochen wird, ob KI uns alle umbringen wird oder ob KI das Ende der Demokratie ist. Wir sollten nicht so sehr Angstszenarien aufbauen, weil die uns den Blick ein bisschen trüben auf die konkreten, kleineren, aber sich jetzt schon realisierenden Gefahren.

Welchen Rat geben Sie Unternehmen im Kontext von KI?

Kettemann: Die Unternehmen müssen sich überlegen, was konkret die Wertschöpfung sein kann, die in der KI-Nutzung liegt. Diese Verzauberung wird bald einer gewissen Abklärung weichen. Die Unternehmen werden dann genau wissen, was ihnen KI bringt und was nicht. Das war auch schon beim 3D-Druck oder Kryptowährungen so.

›› Das ganze Interview im AGA-Podcast: aga.de/podcast

Unternehmerische Veränderungen begleiten?
Lernen Sie mehr mit dem E-Learning *Change Management*.
inw.de/change

Immer eine Radlänge voraus. Mit JobRad.

Zeit für frischen Wind in Ihrem Unternehmen! Mit JobRad angeln Sie sich **neue Talente** und halten Ihre **Mitarbeiter fit**. Es ist völlig **kostenneutral** und schon ab einem JobRad möglich. Dafür müssen Sie nicht viel tun, denn dank unserer **schlanken Prozesse** bleibt Ihr Aufwand gering. Steigen Sie jetzt auf, wie bereits **70.000 kleine und große Arbeitgeber**!

Mehr zum Fahrrad-Leasing für Arbeitnehmer:innen

JOBRAD

TARIFABSCHLUSS IM GROSS- UND AUSSENHANDEL

Von Volker Hepke

Mit harten Bandagen

Die Tarifverhandlungen im Groß- und Außenhandel waren in jeder Hinsicht bemerkenswert. So waren bereits die Forderungen historisch hoch und auch die Verhandlungstaktik der Gewerkschaftsführung engstirnig. Bundesweit erzwang Verdi über 100 Tarifgespräche bis zum ersten Abschluss.

Nach dem Beginn des Ukrainekrieges und der in Folge hohen Inflation schuf die Bundesregierung mit der Inflationsausgleichsprämie ein Instrument, welches Nettozahlungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglichte und nach der Idee auch in den Tarifverhandlungen eingesetzt werden konnte. Andere Branchen, deren Tarifverträge früher ausliefen, nutzten dieses Mittel entsprechend. Arbeitgeberseitig wurde daher bereits Ende des Jahres 2022, also noch während des laufenden Tarifvertrages, das Gespräch mit der Gewerkschaft Verdi gesucht, um hier auch möglichst zeitnah die Inflationsausgleichsprämie tariflich zu nutzen. Verdi hatte dies abgelehnt, so dass der Tarifvertrag regulär gekündigt wurde und die Verhandlungen erst im April 2023 begonnen wurden.

In den Verhandlungen beharrte Verdi dann lange auf einem Abschluss von nur zwölf Monaten, sicherlich getrieben durch den letzten Abschluss, bei dem die moderate Erhöhung im zweiten Jahr in das hohe Inflationsgeschehen fiel, so dass die Beschäftigten tatsächlich einen Nettolohnverzicht hinnehmen mussten. Trotz historisch hoher Angebote, die sogar über den letzten Abschlüssen lagen, kamen die Verhandlungen zu keinem Abschluss. Zuletzt boten die Arbeitgeber in öffentlich gemachten Sondierungen im Herbst 2023 10,1 Prozent und 1.400 Euro Inflationsausgleichsprämie für eine Laufzeit von 24 Monaten, was Verdi nicht ausreichte. Da es zu keinem Abschluss kam, hat die Arbeitgeberseite, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht im Regen stehen zu lassen, eine

Mehr als ein Jahr wurde mit harten Bandagen und knackigen Worten um den Tarifabschluss im Groß- und Außenhandel gerungen – die Hand des AGA blieb immer ausgestreckt. Am Verhandlungstisch und auf der Straße.

Tarifempfehlung über 5,1 Prozent ab Oktober 2023 herausgegeben. Trotz erheblichen Streikgeschehens blieb die Arbeitgeberseite auf ihrer Linie und verdeutlichte der Gewerkschaft, dass eine höhere prozentuale Erhöhung nur bei einer längeren Laufzeit darstellbar sei.

In der 11. Verhandlungsrunde in Bayern am 18. Juni 2024 konnte dann der erste Abschluss im Großhandel gelingen, nachdem im Hamburger Einzelhandel in ähnlicher Art und Weise der Durchbruch erzielt worden war.

Das Tarifergebnis sieht bei einer 36-monatigen Laufzeit folgende Entwicklung vor:

Erhöhung der Entgelttabellen in drei Stufen

- rückwirkend ab 01.10.2023 um 5,1 %
- rückwirkend ab 01.05.2024 um weitere 5,0 %
- ab 01.05.2025 um weitere 2,0 %

Unternehmen, die nicht oder nicht vollständig die Verbandsempfehlung umgesetzt haben, konnten die Nachberechnung für die Monate Oktober 2023 bis April 2024 in Form einer Einmalzahlung spätestens mit dem Abrechnungslauf August 2024 umsetzen.

Erhöhung der Ausbildungsvergütung in drei Stufen

- rückwirkend ab 01.09.2023 um 60,00 Euro
- rückwirkend ab 01.09.2024 um weitere 60,00 Euro
- ab 01.09.2025 um weitere 60,00 Euro

Inflationsausgleichsprämie (IAP)

Spätestens zum 30. September 2024 erhielten Vollzeitbeschäftigte eine IAP in Höhe von 1.000 Euro, Teizeitbeschäftigte anteilig und Auszubildende 500 Euro. Soweit eine IAP gem. § 3 Nr. 11 c EStG bereits gezahlt wurde, konnten diese Zahlungen auf die IAP nur angerechnet werden, soweit dadurch die Gesamtsumme von 3.000 Euro überschritten wird.

Dieses Ergebnis ist in Folge dann auch von den anderen Tarifgebieten übernommen worden. Auf beiden Seiten sind erhebliche Hürden zu überwinden gewesen und Regelungen akzeptiert worden, die bislang nicht verhandelbar gewesen sind. So hat es erstmals rückwirkende Erhöhungen gegeben und zu erheblicher Verstimmung führte die Nichtanrechenbarkeit betrieblich geleisteter Inflationsausgleichsprämien, soweit die 3.000 Euro insgesamt nicht überschritten wurden. Auf der anderen Seite muss man einräumen, dass die Erweiterung der Laufzeit auf 36 Monate für Verdi ebenfalls ein sehr schmerzhafter Schritt gewesen ist.

Es bleibt zu hoffen, dass diese Verhandlungsrunde ein singuläres Ereignis gewesen ist und die nächsten Verhandlungen wieder in geordneten Bahnen verlaufen. Ansonsten würden die Tarifpartner Gefahr laufen, den Flächentarifvertrag bedeutungslos werden zu lassen. Der neue Tarifvertrag gilt bis zum 30. April 2026.

GUT ZU WISSEN

RECHTSTIPP

Von Kay Gröger

KI im Arbeitsrecht

Mit der weiten Verbreitung von KI-Apps auf Smartphone, Tablet und Co. sowie durch die Implementierung entsprechender Software bereits im Betriebssystem oder im Browser – Stichwort Microsoft Copilot – lässt sich KI auch aus der Arbeitswelt nicht mehr wegdenken.

Zwar ist der EU AI-Act am 1. August 2024 in Kraft getreten, doch muss dieser erst noch in nationales Recht transformiert werden, weshalb sich die Frage aufdrängt, wie der fortschreitende Einsatz in Unternehmen rechtlich zu handhaben ist. Unreguliert ist der Einsatz von KI dennoch nicht. Rechtliche Rahmenbedingungen gelten für KI im Arbeitsrecht z. B. aufgrund des Datenschutzrechts und der Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Auch dem Betriebsrat stehen beim Einsatz von KI umfangreiche Unterrichtungs- und Beteiligungsrechte aus § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG sowie Mitentscheidungsrechte aus dem neuen § 95 Abs. 2a BetrVG zu, wenn eine KI-Anwendung eigenständig Auswahlrichtlinien aufstellt.

Urheberrecht

Urheberrechtlich geschützte Werke können nur durch Menschen geschaffen werden. Das durch eine KI erzielte Arbeitserzeugnis eines Beschäftigten ist deshalb nicht als Werk im Sinne des § 2 UrhG anzusehen, mag es auch noch so sehr in Form und Inhalt einem Werk ähneln. Die Erzeugnisse von KI können aber selbst Haftungsfragen aufwerfen.

So ist beispielsweise nicht ausgeschlossen, dass ein KI-Produkt ein bestehendes Urheberrecht verletzt, weil kein hinreichender Abstand zu einem benutzten Werk eingehalten wird. Daher gilt es für den Arbeitgeber, sicherzugehen, dass keine Verstöße vorliegen. Sicherheitshalber sollten daher entsprechende schriftliche Vereinbarungen mit den Beschäftigten getroffen werden, wie KI eingesetzt werden darf und Ergebnisse die zu kennzeichnen sind.

›› Mehr zu KI und Urheberrecht ➜ S. 48

Höchstpersönlichkeit der Arbeitsleistung

Für den Arbeitgeber sind regelmäßig die Person des Arbeitnehmers sowie seine Fähigkeiten und Fertigkeiten von besonderer Bedeutung, sodass er seine Arbeitsleistung grundsätzlich nicht an Dritte delegieren kann. Fraglich ist, ob daher die Übertragung von Arbeitsaufgaben auf eine KI-Anwendung bereits einem möglicherweise unzulässigen Einsatz einer Hilfsperson entsprechen kann. Im Ergebnis dürfte dies abzulehnen sein, da einer KI – wie schon bei der Frage des Urheberrechts erwähnt – keine eigene Rechtspersönlichkeit zugesprochen werden kann.

Viel wichtiger ist es aus haftungsrechtlichen Gesichtspunkten, dass ein hinreichender menschlicher Einfluss sichergestellt ist, das KI-kreierte Arbeitsprodukt also nicht ungeprüft und unverändert als Arbeitsprodukt des Mitarbeitenden ausgegeben wird.

Arbeitgeber sollten ihre Beschäftigten daher in jedem Fall verpflichten, zu dokumentieren, bei welchen Arbeiten KI eingesetzt wurde. Nur dies ermöglicht eine Überprüfung, ob durch die Nutzung Rechtsverstöße erfolgt sind.

Bewerbungsverfahren, Auswahl, Vertragsschluss

Bei der Prüfung und Bewertung von Bewerbungsunterlagen sowie Bewerbungsgesprächen durch KI-Systeme ist zu beachten, dass nur arbeitsrechtlich zulässige Informationen nach § 26 BDSG erhoben werden dürfen und keine Persönlichkeitsanalyse durchgeführt wird. Auch muss eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung nach § 1 AGG vermieden werden.

In jedem Fall muss der Arbeitgeber die letzte Entscheidung treffen, da gemäß Art. 22 DSGVO diese nicht ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhen darf. KI darf folglich NUR vorbereitend bei der Entscheidungsfindung unterstützen.

Personalführung

Bedient sich der Arbeitgeber im Rahmen der Personalführung Künstlicher Intelligenz, ist zu berücksichtigen, dass durch das jeweilige KI-System keine Benachteiligung i.S.v. §§ 1 und 7 AGG erzeugt wird.

KI-Systeme, die im bestehenden Arbeitsverhältnis gegen eine der in § 1 AGG genannten Merkmale – wie Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft etc. – verstoßen, können zu Schadensersatzforderungen und Entschädigungszahlungen nach § 15 AGG führen, weshalb hier stets die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Entscheidungsfindung im Auge zu behalten ist. Am Ende bedarf es gerade bei personellen Entscheidungen immer einer letzten menschlichen Kontrollinstanz, um sich keinen Haftungsrisiken auszusetzen.

Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte

Grundsätzlich hat der Betriebsrat bei der Einführung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu überwachen, nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein Recht auf Mitbestimmung. Dies gilt grundsätzlich ebenso für KI-Anwendungen, und die arbeitgeberseitige Einführung nahezu aller KI-Lösungen dürfte hierunter fallen. Ein Initiativrecht zur Einführung steht dem Betriebsrat nach der Rechtsprechung hingegen nicht zu. Daher kann dieser nicht einfordern, dass KI am Arbeitsplatz genutzt werden muss.

dasjobticket.de

Das Deutschlandticket als digitales Jobticket

Gutes Klima für Büro und Umwelt: Mit dem Jobticket können Ihre Mitarbeitenden bundesweit den Regional- und Nahverkehr nutzen – und das günstiger als je zuvor. Fördern Sie als Arbeitgeber das Jobticket mit mindestens 25 % Fahrgeldzuschuss, gibt es zusätzlich 5 % Rabatt und Ihre Beschäftigten zahlen **maximal 40,60 Euro pro Monat (Preis ab 01.01.2025).**

Das Jobticket ist für Arbeitgeber ein richtig gutes Argument, wenn es darum geht, Fachkräfte zu halten und neue zu gewinnen – Stichwort Employer Branding. Denn mit dem Jobticket leisten umweltbewusste Unternehmen einen effektiven Beitrag zur Mobilitätswende – tschüss Parkplatzsuche, ade Stau, hallo Klimaschutz! Und sie sparen auch noch Steuern, denn der **Fahrgeldzuschuss ist komplett lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei**.

Und: Beim Jobticket gibt es keine Mindestabnahme. Schon ab einem Beschäftigten kann es gebucht werden.

Apropos: Das Buchen geht schnell und einfach auf dasjobticket.de. Dahinter steht die AGA Service GmbH mit dem Hamburger Verkehrsverbund (hvv) sowie der S-Bahn Hamburg (SHBB) als innovative und zuverlässige Mobilitätspartner. Mit mehr als 18 Jahren Erfahrung ist das AGA Jobticket-Team auf die Anforderungen von KMU spezialisiert und berät Sie persönlich zu allen Fragen rund um das digitale Jobticket. Eine Servicegebühr gibt es nicht.

Nicht nur die Buchung ist schnell erledigt, auch das Handling des Jobtickets ist für Unternehmen unkompliziert. Denn alles funktioniert digital. Nach der Buchung auf dasjobticket.de erhalten die Firmen Zugang zum Ticket-Portal RIDE. Darüber verwalten die Unternehmen die Jobtickets für ihre Mitarbeitenden, inklusive An- und Abmeldung.

Sie haben Fragen?

Wir beraten Sie gerne und sind persönlich für Sie da.

jobticket@aga.de
040 30801-157

Melanie Hepke
Leiterin Jobticket-Team

dasjobticket.de | powered by AGA

Job mit Ticket

Damit fahren alle besser!

Bereits ab 1 Mitarbeitenden können Sie das lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Jobticket buchen. Spart Zeit und Ressourcen!

4.000 Unternehmen nutzen das Jobticket
AGA

Jetzt informieren unter
dasjobticket.de

Bestens informiert mit dem ChefBrief …

EXKLUSIV FÜR AGA MITGLIEDER

Jeden Montag pünktlich um 12 Uhr erhalten AGA-Mitgliedsunternehmen den **Chef**Brief. Der digitale Newsletter informiert zuverlässig über aktuelle Nachrichten, unternehmensrelevante Informationen aus Recht, Betriebswirtschaft, Beruf und Bildung sowie Neuigkeiten rund um den AGA und sein Netzwerk.

Von Christian Ströder

Moderner, übersichtlicher, ansprechender

Pünktlich zum Jahresbeginn 2024 hat das Redaktionsteam dem **Chef**Brief einen neuen Anstrich gegeben und dabei Anregungen und Wünsche aus dem Empfängerkreis umgesetzt. Die neuen Themenbereiche Aktuelles und Digitale Transformation erweitern die bisherigen Rubriken. Die praktische Themenauswahl am Anfang des Newsletters erleichtert die Navigation und führt per Klick direkt zum gewünschten Artikel. Am Ende informiert jeder **Chef**Brief über die nächsten Termine von **Praxis**Foren und Seminare des INW Campus.

Immer aktuell

Besonders eilige oder wichtige Nachrichten für Unternehmen nehmen wir auch nach Redaktionsschluss, bis kurz vor Versand, in den **Chef**Brief auf.

Keine Umwege, kein Suchen

Links führen Sie aus dem **Chef**Brief heraus direkt zu Merkblättern und Fachbeilagen, weiterführenden Informationen oder zur Anmeldung für Veranstaltungen.

Immer verfügbar

Sie können den digitalen **Chef**Brief überall und jederzeit in Ihrem E-Mail-Postfach abrufen, erneut nachlesen und weiterleiten. Keine Ausgabe geht verloren, Sie haben den **Chef**Brief immer dabei.

Responsive Design

Ob Computer, Tablet oder Smartphone – der **Chef**Brief passt sich automatisch der Displaygröße an und ist immer optimal lesbar.

Interessiert am ChefBrief?

Unser Newsletter ist ein exklusiver Service für AGA-Mitgliedsunternehmen und Teil umfassender Leistungen. Ihr Ansprechpartner in allen Fragen zur Mitgliedschaft ist:

Lorenz Sacher
lorenz.sacher@aga.de
040 30801-227

… und in den PraxisForen

In rund 100 **Praxis**Foren pro Jahr vermitteln wir Fach- und Führungskräften Learnings zu verschiedensten Themen, die sie im eigenen Unternehmen anwenden können.

Von Julie Christiani

Am eigenen Schreibtisch …

Die meisten **Praxis**Foren finden digital als Webinar statt. Unsere Durchführungsquote liegt dank der zahlreichen Anmeldungen aus dem Mitgliederkreis bei fast 100 Prozent. Eine Anmeldung für unsere Webinare ist folglich auch kurz vor Beginn noch möglich. Sie haben einen freien Slot im Kalender? Wir freuen uns auf Sie!

… oder in Präsenz

Ausgewählte Themen bieten wir vor Ort an. Im Vergleich zu den Webinaren, die wir in der Regel auf maximal 60 Minuten beschränken, kann ein **Praxis**Forum in Präsenz etwas länger dauern und gibt Ihnen zudem die Möglichkeit zum Netzwerken.

Informationen aus der Praxis …

Unsere Referentinnen und Referenten kommen aus der Praxis und berichten über aktuelle Entscheidungen und Entwicklungen. Während oder im Anschluss an ihren Input stellen sie sich Ihren Fragen.

… für die Praxis

Während eines **Praxis**Forums versorgen wir Sie mit weiteren Informationen, z. B. zum Download oder interessanten Links, und vernetzen Sie mit relevanten Partnern. Auch nach der Veranstaltung freuen wir uns auf Nachfragen aus dem Teilnehmendenkreis.

Immer up to date

Vom Arbeitsrecht und vielfältigen HR-Themen über betriebswirtschaftliche Sprechstunden bis hin zu aktuellen Gesetzen, Vorhaben oder Trends bieten wir jede Woche neue Themen an. Einige Beispiele aus 2024: Arbeitszeit, Datenschutz, eRechnung, Geschäftsgeheimnisse, Gesundheit am Arbeitsplatz, Lohnsteuer, Nachfolge, Nachhaltigkeit, Plastiksteuer, Urheberrecht, Vertrieb und vieles mehr.

PraxisForen-Newsletter

Jeden Dienstag pünktlich um 9 Uhr erscheint außerdem unser PraxisForen-Newsletter mit aktuellen Webinaren und Veranstaltungen. Mit zwei Klicks können Entscheiderinnen und Entscheider aus den Mitgliedsunternehmen unserer Verbändefamilie sich anmelden.

›› Mehr zu unseren PraxisForen?

Auf **praxisforen.de** finden Sie geplante Webinare und Präsenzveranstaltungen. Ihre Ansprechpartnerinnen sind Simona Ebermann und Julie Christiani.

DIE RICHTIGE KOMMUNIKATION MIT DER KI

Von Benjamin Ferreau

Die Kunst des Prompting

Es ist verlockend: Schnell mal die Künstliche Intelligenz fragen und schon hat man die Antwort, die man sucht. Spätestens seit ChatGPT ist KI im Bewusstsein und Alltag der Menschen angekommen. Viele probieren KI-Chatbots aus und stellen bald fest, dass die KI nicht unbedingt das macht, was sie sich vorstellen. Das Kommunizieren mit ChatGPT, Microsoft Pilot, Google Bard & Co will gelernt sein. „Prompting“ heißt die Schlüsselkompetenz.

Die KI versteht mich nicht – warum?

Prompting ist die Kunst, einer KI präzise und klar formulierte Anweisungen zu geben. Eine KI kann nur so gut arbeiten, wie die Anweisungen, die sie erhält. Wenn Prompts unklar oder ungenau sind, führt dies zu unbefriedigenden Ergebnissen. Ein gutes Prompting macht es der KI viel leichter, zu verstehen, was der Mensch von ihr möchte.

Was muss ich der KI sagen?

Damit eine KI Ihnen optimal helfen kann, muss sie ausreichend gefüttert werden. Das heißt, dass Sie Ihr Anliegen so detailliert wie möglich beschreiben. Denken Sie dabei an wichtige Informationen wie das Ziel Ihrer Anfrage, relevante Hintergrundinformationen und spezifische Anforderungen. Je mehr Kontext die KI hat, desto zufriedenstellender sind die Ergebnisse.

Welche gängigen Fehler werden häufig beim Prompting gemacht?

Unklare Anweisungen: Vage oder mehrdeutige Prompts führen zu ungenauen Antworten.
Zu kurze Prompts: Wenn wichtige Informationen fehlen, kann die KI die Anfrage nicht richtig verstehen.
Überfrachtete Prompts: Zu viele Informationen auf einmal können die KI überfordern und zu unspezifischen Ergebnissen führen.
Falsche Erwartungen: Es ist wichtig, realistische Erwartungen an die Fähigkeiten der KI zu haben.

Eignet sich die KI für alle Fragen im Berufsalltag?

KI kann in vielen Bereichen wertvolle Unterstützung bieten, aber nicht jede Aufgabe ist für den Einsatz von KI geeignet. Routineaufgaben und datenintensive Analysen sind beispielsweise ideal für KI, während kreative oder hochkomplexe strategische Entscheidungen menschliches Urteilsvermögen erfordern. Es ist wichtig, die Stärken und Schwächen der KI zu kennen und sie entsprechend einzusetzen.

Drei Tipps für gute Prompts

Seien Sie spezifisch: Geben Sie klare und detaillierte Anweisungen. Je genauer Sie Ihr Anliegen beschreiben, desto besser kann die KI darauf eingehen.
Kontext bereitstellen: Erklären Sie die Hintergründe Ihrer Anfrage und geben Sie relevante Informationen an, um der KI zu helfen, den richtigen Kontext zu verstehen.
Iteratives Feedback: Nutzen Sie die Möglichkeit, Rückmeldungen zu geben und Prompts anzupassen. Experimentieren Sie und lernen Sie aus den Ergebnissen, um Ihre Prompts kontinuierlich zu verbessern.

Fazit: In einer Welt, die zunehmend von Künstlicher Intelligenz geprägt ist, wird es immer wichtiger, neue Fähigkeiten zu entwickeln. KI hat das Potenzial, unsere Arbeitsweise effizienter und effektiver zu gestalten. Um dieses Potenzial voll auszuschöpfen, müssen wir lernen, wie wir mit KI-Systemen richtig kommunizieren. Gutes Prompting wird mehr und mehr zur Schlüsselkompetenz. Durch klare, spezifische und kontextreiche Anweisungen können Sie die Effektivität Ihrer Zusammenarbeit mit KI-Systemen deutlich erhöhen. Interessanterweise wurde auch dieser Text mit Hilfe von KI und sorgfältigem Prompting verfasst – ein Beweis dafür, wie mächtig diese Fähigkeit sein kann.

DER AUTOR

Benjamin Ferreau prägte zehn Jahre lang die Digitalisierung & Transformation eines familiengeführten Mittelstandsunternehmens. In dieser Zeit wurde er früh zum Geschäftsführer eines Beteiligungsunternehmens im Software-Sektor. Anschließend wagte er den Weg in die Startup-Welt, wurde als Re-Founder & CEO eines AI-Startups aktiv und vertiefte seine Expertise im Bereich AI, E-Commerce und B2B-Commerce. Nach erfolgreicher Abwicklung entwickelte er Geschäftsmodelle für Unternehmen und gründete parallel – momentan baut er eine KI-gestützte Software „Controlling Bot“. Darüber hinaus ist er Mitglied des Beirats eines Familienunternehmens und lehrt in den Bereichen AI/Robotics, Customer Experience und Geschäftsmodellierung.

SO KLAPPT ES MIT DEM PROMPTING

Schlechtes Prompting:
Prompt: „Schreibe einen Artikel über Prompting.“ Die KI könnte einen sehr allgemeinen Artikel erstellen, der möglicherweise nicht auf die spezifischen Bedürfnisse und Interessen der Zielgruppe eingeht.

Gutes Prompting:
Prompt: „Hey KI, schreib einen leicht verständlichen und unterhaltsamen Artikel über Prompting für kleine und mittelständische Unternehmen. Erkläre, warum gutes Prompting wichtig ist und wie man es richtig macht. Behandle die Bedeutung von KI, häufige Fehler und Tipps für gute Prompts. Der Artikel soll etwa 4.500 Zeichen lang sein und die Leser zum Schmunzeln bringen.“

Die KI erstellt einen gezielten, informativen und unterhaltsamen Artikel, der die spezifischen Anforderungen und den gewünschten Tonfall berücksichtigt.

Probieren Sie es aus!

komm gut an. –

Wir sorgen für mehr Sicherheit bei der Ausbildung

Die Kampagne „komm gut an.“ macht auf TikTok die Verkehrssicherheit für junge Menschen zum Thema. In einer Kooperation der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) und dem Deutschen Verkehrssicherheitsrat e. V. (DVR) ist „Sichere und gesunde Mobilität in der Berufsausbildung“ für junge Berufseinsteigerinnen und -einsteiger jetzt auch auf TikTok sicht- und erlebbar gemacht. In der zielgruppengerechten Kommunikation werden die Gefahren, insbesondere von Ablenkung im Straßenverkehr, verdeutlicht. Die Kampagne richtet sich daher direkt an junge Menschen, Auszubildende sowie Berufseinsteigerinnen und -einsteiger, insbesondere zwischen 16 und 24 Jahren.

Dr. Klaus Schäfer ist Leiter der Prävention der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik

Dr. Klaus Schäfer, Leiter der Prävention der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik, betont: „Verkehrssicherheit ist für uns alle eigentlich selbstverständlich. Dennoch passieren immer wieder schwere und sogar tödliche Unfälle im Straßenverkehr. Und das immer häufiger, weil wir im Alltag, bei der Arbeit und unterwegs oft abgelenkt sind. Kernziel der Kommunikation auf TikTok ist somit die Sensibilisierung der jungen Menschen für das hohe Unfallrisiko auf ihren täglichen Dienst- und Arbeitswegen. Verkehrssicherheit sollte bereits in der Ausbildung einen zentralen Stellenwert einnehmen, um sicherzustellen, dass junge Arbeitnehmer stets sicher unterwegs sind und damit gesund und unfallfrei am Berufsleben teilnehmen können.“

VISION ZERO

Eine Welt ohne tödliche oder schwere Arbeitsunfälle, ohne Berufskrankheiten – das ist die „Vision Zero“ der gesetzlichen Unfallversicherung. Was anfangs eine regional begrenzte präventive Strategie war, ist heute eine globale Kampagne, an der sich weltweit zahlreiche Institutionen und Unternehmen beteiligen. Setzen Sie sich gemeinsam mit uns dafür ein, dass künftig nie wieder Menschen durch ihre Arbeit ihr Leben verlieren.

Die speziell für den TikTok-Kanal produzierten Kurzclips zeigen auf informative, emotionale und witzig-ironische Weise typische Alltagssituationen aus der Lebenswelt dieser jungen Menschen. Das Besondere an der Kampagne: Die kurzen Videos entstehen unter Beteiligung von tatsächlichen Azubis aus der Branche. So entsteht eine Kampagne von jungen Menschen für junge Menschen, die ihre eigenen Ideen entwickeln und umsetzen. Das erhöht maßgeblich die Akzeptanz und die Erinnerung an das vermittelte Wissen innerhalb der Zielgruppe. Es erscheinen somit wöchentlich neue Kurzclips, die Spezialeffekte, Musik und andere Features beinhalten, die auf zum Teil lustige, aber auch ernste Weise auf die Gefahren im Straßen- und innerbetrieblichen Verkehr hinweisen. Mit Erfolg: die Community wächst stetig weiter.

›› Zu sehen auf TikTok unter @komm.gut.an

„Die Kampagne „komm gut an.“ auf dem Kanal TikTok ist ein weiterer Baustein unserer Vision-Zero Strategie der BGHW“, so Dr. Klaus Schäfer. Vision Zero bedeutet für uns eine Welt ohne Berufskrankheiten und tödliche sowie schwere Arbeitsunfälle. Dabei ist unser neuer Ansatz, die junge Zielgruppe dort zu erreichen, wo sie sich am meisten aufhält, voll aufgegangen.

Die Follower-Zahlen auf TikTok steigen stetig und damit auch die Verbreitung unserer präventiven Botschaften.“

75 **Videobeiträge** (Stand: Oktober 2024)

3,7 **Millionen erreichte Menschen** seit Kanalstart

7,8 **Millionen Videoaufrufe** seit Kanalstart

Von Quandao Wallbruch

Was zählt bei einer Dienstreise als Arbeitszeit?

Wann gilt eine Dienstreise als Arbeitszeit? Eine Dienstreise in die USA, ein Abendessen mit Kunden, eine Übernachtung im Hotel … für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellt eine Dienstreise eine willkommene Abwechslung zum normalen Büroalltag dar, aber was genau gilt während einer Dienstreise als Arbeitszeit?

Trotz der Möglichkeit, auch per Videokonferenz an einer Besprechung teilzunehmen, sind Dienstreisen weiterhin wichtig und nicht zu ersetzen. In der Vergangenheit kam es für die Beurteilung der Frage, ob die Reisezeit zur vergütungsrechtlichen Arbeitszeit zählt oder nicht, auf den Umstand an, ob Beschäftigte während der Dauer der Reise über ihre Zeit frei verfügen konnten oder nicht. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat hier seine Rechtsprechung geändert und mit Urteil vom 17.10.2018, Az. 5 AZR 553/17 entschieden, dass Reisezeiten grundsätzlich zu vergüten sind nach § 611 a Abs. 2 BGB.

Damit ist nunmehr ohne Belang, ob die Person während der Reisezeit für den Arbeitgeber tätig wird, indem sie zum Beispiel ihre E-Mails bearbeitet oder sich durch Aktenstudie auf den bevorstehenden Termin vorbereitet, oder im privaten Interesse tätig wird, während der Fahrt schläft oder ein Buch liest. Auch diese Zeiten sind durch das neue Grundsatzurteil vom Arbeitgeber zu vergüten. Abweichende Vergütungsvereinbarungen sind jedoch möglich. Sofern kein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung existieren, die diesen Punkt regeln, können im Arbeitsvertrag hierzu Regelungen getroffen werden. Dabei

kann die vertragliche Vereinbarung von der Höhe nach von der Vergütung für die Haupttätigkeit abweichen, sofern der Mindestlohn dabei nicht unterschritten wird.

Die Frage, ob die Reisezeit als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu werten ist, muss allerdings weiterhin von der Vergütungspflicht getrennt werden. Die Beanspruchungstheorie des BAG besagt, dass Dienstreisen arbeitsschutzrechtlich immer dann als Arbeitszeit gelten, wenn Beschäftigte dabei in einem Maße beansprucht werden, dass eine Einordnung als Arbeitszeit gerechtfertigt ist. Klar ist, dass die Reisezeit während der regulären Arbeitszeit immer als Arbeitszeit anzusehen ist, unabhängig davon wie der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin anreist oder ob sie während der Zeit dienstlich tätig wird oder nicht. Findet die Dienstreise innerhalb der Arbeitszeit statt, kommt es daher kaum zu Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz. Von großer praktischer Relevanz ist daher die Frage, wie es sich mit der Reisezeit außerhalb der Arbeitszeit verhält.

Laut dem Arbeitszeitgesetz darf die tägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Als Arbeitszeit gilt die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit abzüglich der Pausen. Ausnahmsweise kann die Arbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb von sechs Monaten im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Weiterhin muss zwischen zwei Arbeitseinsätzen eine Ruhezeit von elf Stunden eingehalten werden mit Ausnahmen für bestimmte Branchen.

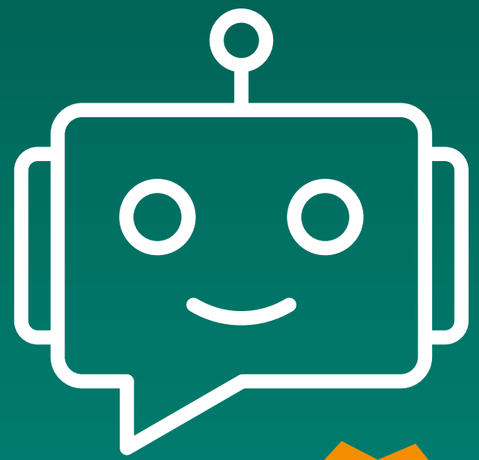
Außerhalb der Arbeitszeit kommt es daher insbesondere darauf an, ob der Arbeitgeber Anweisungen hinsichtlich des Verkehrsmittels erteilt oder Aufgaben vorgibt, die während der Reisezeit zu erledigen sind. Weist der Arbeitgeber zum Beispiel an, die Dienstreise mit dem Dienstwagen vorzunehmen, ist die gesamte Fahrzeit Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz. Dies hat den Hintergrund, dass der Fahrer sich ausschließlich auf den Verkehr konzentrieren muss und keinerlei private Interessen verfolgen kann.

Folglich kann als Faustformel Folgendes festgehalten werden: Wird der oder die Beschäftigte angewiesen ein Fahrzeug zu lenken, um an das Ziel zu gelangen, oder wird angeordnet, dass bestimmte Aufgaben in öffentlichen Verkehrsmitteln zu erledigen sind, liegt Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes vor. Alles andere wird als Ruhezeit gewertet. Als Ruhezeiten gelten damit ebenfalls die Aufenthaltszeiten am Dienstreiseort, in denen keine Arbeit vom Arbeitgeber angeordnet wurde, wie etwa Hotelaufenthalte oder sonstige Leerlaufzeiten zwischen geschäftlichen Terminen.

Zahlen & Fakten 2024
aus dem AGA-Rechtsbereich

- 10 Rechtsanwältinnen & Rechtsanwälte
- 850 Gerichtstermine
- 1.100 übernommene Fälle
- über 10.000 individuelle Beratungen und Rechtsauskünfte
- über 2 Mio. eingesparte Rechtsanwaltsgebühren bei AGA-Mitgliedern
- über 300 Arbeitshilfen
- 30 PraxisForen mit 1100 Teilnehmenden

Stand: 6. Oktober 2024



KI-Experten: Beratung, Schulung Implementierung

Kostenloser KI-Potenzialcheck für AGA-Mitglieder

Als Experten für digitale Transformation entwickeln wir KI-Lösungen, die nicht nur Standardlösungen übertreffen, sondern auch optimal auf Ihr Unternehmen zugeschnitten sind. Mit giftGRÜN erhalten Sie Anwendungen, die Ihre Anforderungen, IT-Infrastruktur und Datenquellen berücksichtigen. So können Sie Ihre Prozesse effizienter gestalten, Kosten senken und Wettbewerbsvorteile sichern. Kontaktieren Sie uns für eine erste Beratung.

> Entwicklung individueller ChatBots
> Installation und Anpassung von Open-Source-Lösungen
> Self-Hosted LLM und Betrieb für höchsten Datenschutz
> Retrieval-Augmented Generation (RAG)
> Integration Ihrer ERP- und CRM-Systeme
> Entwicklung maßgeschneiderter KI-Algorithmen
> Schulungen und Workshops zur KI-Integration

GIFT GRÜN

giftGRÜN GmbH Digitalagentur | Mitglied im Team Mittelstand

www.giftgruen.com/aga/

IM INTERVIEW:

JOANNA LANG-RECHT

HEAD OF IT FORENSICS VON DER INTERSOFT CONSULTING SERVICES AG

KI: Chancen nutzen, Risiken managen

Cybersecurity

Künstliche Intelligenz hat massiven Einfluss auf die IT-Sicherheit und den Datenschutz in Unternehmen. Intelligente Algorithmen können Sicherheitsmaßnahmen verstärken und Cyberbedrohungen proaktiv bekämpfen. Doch wo Chancen sind, gibt es auch Risiken: Kriminelle versuchen, die KI als raffiniertes und schwer abzuwehrendes Angriffswerkzeug einzusetzen. Joanna Lang-Recht, Head of IT Forensics von der intersoft consulting services AG, kennt die Potenziale und Gefahren genau, die die Künstliche Intelligenz für die Cybersicherheit mit sich bringt.

Setzt intersoft consulting zur Gefahrenabwehr schon auf KI?

Joanna Lang-Recht: Das Thema KI ist auch bei intersoft consulting ein sehr aktuelles. Da wir mit Datenschutz, IT-Sicherheit und IT-Forensik genau in den Feldern tätig sind, wo KI eine hohe Relevanz hat, setzen wir uns viel mit den Chancen und Risiken auseinander und evaluieren auch für uns den Einsatz von KI zur Gefahrenabwehr.

Welches Potenzial sehen Sie in der KI?

Lang-Recht: KI kann dabei helfen, Cyberangriffe besser abzuwehren. Sie wird bereits viel in Bereichen wie Anomalie-Erkennung, Bedrohungs- und Verhaltensanalyse eingesetzt, etwa um Benutzeraktivitäten und Phishing zu erkennen. KI kann sich weiterentwickeln und an neue Bedrohungen anpassen, zum Beispiel durch Machine Learning. Dadurch gibt es Mechanismen zur Erkennung, die über grundlegende Automatisierung und regelbasierte Ansätze hinausgehen können.

Trägt KI zur Verkürzung der Reaktionszeit bei Sicherheitsvorfällen bei? Ist sie effektiver als die menschliche Intervention?

Lang-Recht: Der Einsatz von KI-gestützter Technologie kann zur Verkürzung der Reaktionszeit bei Sicherheitsvorfällen beitragen. Dies liegt an den spezifischen Stärken von KI im Umgang mit großen Datenmengen und der Fähigkeit, Bedrohungen in Echtzeit zu erkennen und darauf zu reagieren. KI-gestützte Systeme können kontinuierlich und in Echtzeit Netzwerke, Endpunkte und Datenströme überwachen. Sie sind in der Lage, Bedrohungen sehr zeitnah zu erkennen, indem sie Anomalien oder verdächtige Aktivitäten identifizieren, die auf einen Sicherheitsvorfall hindeuten. Dies geschieht wesentlich schneller, als es ein menschlicher Analyst könnte, der Daten manuell durchsuchen muss. Durch eine direkte Reaktion des Systems, ohne dass menschliches Eingreifen erforderlich ist, wird die Zeit zwischen Erkennung und Reaktion auf ein Minimum reduziert.

Inwiefern könnten Kriminelle KI nutzen, um Unternehmen zu schaden?

Lang-Recht: Vor allem bei der Aufklärung globaler Cyberangriffe beobachten wir den Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Viele Angriffskampagnen, gerade im Bereich von Phishing oder Social Engineering, werden effizienter durch den Einsatz von KI. Um ein Beispiel zu nennen: Wenn ich eine Phishing-Mail mit einem Link zu einer gefälschten Anmeldemaske erstellen lassen will, muss diese authentisch in Business-Sprache geschrieben sein. Am besten soll sie mein Gegenüber gezielt und raffiniert auffordern, auf meinen eingebetteten Link zu klicken und die Zugangsdaten einzugeben. Jetzt kann ich mir selbst Gedanken machen und mehrere Mails formulieren. Oder ich gebe es einer KI, die mir eine authentische Mail in wenigen Sekunden in allen von mir benötigten Sprachen ausgibt. Und wenn ich richtig frage, kriege ich auch direkt alles für meinen Phishing-Link und die gefälschte Webseite dahinter.

Gibt es schon Beispiele dafür, dass KI von Kriminellen erfolgreich eingesetzt wurde?

Lang-Recht: Deepfake-Betrug, um täuschend echte Audio- und Videodateien zu erstellen, kennen wir bereits seit Jahren. Auch hier kommen KI-gestützte Technologien zum Einsatz. Genau wie bei CEO Frauds und Social Engineering-Angriffen. KI kann dazu verwendet werden, große Mengen an Daten aus sozialen Netzwerken und anderen öffentlichen Quellen zu analysieren, um gezielte Social Engineering-Angriffe durchzuführen. Angreifer können so detaillierte Profile ihrer Opfer erstellen und diese Informationen nutzen, um personalisierte und überzeugende Betrugsversuche zu starten. Selbst bei Ransomware-Angriffen kann KI als Unterstützung dienen, um das Gleiche zu tun, was auch auf der Abwehrseite passieren soll. Schwachstellen identifizieren. Aber anstatt sie zu schließen, werden sie ausgenutzt.

Welche zukünftigen Entwicklungen erwarten Sie im Bereich KI und Cybersecurity?

Lang-Recht: Grundsätzlich gilt wie bei fast allem: KI ist nicht gleich KI. Es gibt effiziente, viel getestete Algorithmen, die einen nennenswerten Vorteil bieten können. Wenn sie richtig eingesetzt, konfiguriert, gewartet und bewertet werden. Eine out of the box KI, die ohne jegliche Trainingsdaten über Nacht meine IT-Infrastruktur absichert und 40 meiner IT-Security Spezialisten ersetzt, ist fernab der aktuellen Realität. Dass momentan jeder Staubsauger mit dem Slogan „KI-Technologie“ beworben wird, zeigt, dass das Thema für hohe Aufmerksamkeit sorgt. Sowohl bei den Angreifern als auch bei den Abwehrenden. Dieser Konkurrenzkampf wird automatisch dazu beitragen, dass sich KI-Technologie für Abwehrmechanismen und damit auch für Angriffszwecke rasant weiterentwickeln wird.

GUT ZU WISSEN
RECHTSTIPP

Innovation, Imitation oder Halluzination

Mit Hilfe von KI lassen sich Verfahren vereinfachen, unliebsame oder eintönige Arbeiten an den Computer delegieren und ungeahnte kreative Lösungen entwickeln. Und das Ganze scheint bei Einsatz von frei zugänglichen Angeboten wie ChatGPT, Bing AI, Midjourney usw. auch noch kostenlos möglich zu sein, sodass gerade besonders engagierte Mitarbeitende vielfach bereits mit KI experimentieren und zum Teil erstaunliche Resultate erzielen. Bei aller Euphorie sollten Unternehmen auf ein paar rechtliche Aspekte achten und auch ihre Beschäftigten entsprechend instruieren.

Von Dr. Martin Soppe

KI, Urheberrecht & Geschäftsgeheimnisse

Unternehmen sollten eine Acceptable Use Policy zur KI-Nutzung einführen

Gerade bei den frei verfügbaren Versionen von KI-Software ist oft nicht klar, was mit den eingegebenen Informationen (Prompts) geschieht, etwa ob und von wem diese gespeichert werden und wer darauf Zugriff hat. Umgekehrt kann eine allzu unbefangene KI-Nutzung fremde Rechte verletzen, indem etwa urheberrechtlich geschützte Inhalte, Marken oder Designs kopiert werden. Auch auf fremde Persönlichkeitsrechte und den Datenschutz ist zu achten, vor allem bei der Nutzung des KI-generierten Outputs. Und schließlich „denkt“ die KI nicht wie ein Mensch und greift auch nicht auf „Faktenwissen“ zurück, sondern sie generiert Ergebnisse allein auf der Basis von statistischen Wahrscheinlichkeiten und Korrelationen, was zu sogenannten Halluzinationen und Vorurteilen (Bias) führen kann.

INW

Lieber auf der sicheren Seite?
Gut vorbereitet mit dem E-Learning *Datenschutz und Informationssicherheit*.
inw.de/informationssicherheit

Vorsicht mit Geschäftsgeheimnissen

Wer sich von der KI eine Präsentation über vertrauliche Unternehmenskennzahlen entwerfen oder Vorschläge für die Verpackung eines noch geheimen Produkts generieren lässt, hat eventuell schon beim Prompten diese Informationen unfreiwillig preisgegeben. Denn es ist möglich, dass die KI die eingegebenen Informationen zu Trainingszwecken nutzt und bei entsprechenden Anfragen für andere Nutzer (Wettbewerber?) reproduzieren kann. Oder die Prompts werden in einer Datenbank des KI-Anbieters gespeichert, weil dieser sie auswerten und anderweitig nutzen will. Verhindern lässt sich dies nur, indem eine Unternehmenslizenz eines seriösen KI-Anbieters genutzt wird, in der entsprechende Geheimhaltungsabreden enthalten sind. Keinesfalls sollten Mitarbeitende private KI-Accounts mit Geschäftsgeheimnissen des Unternehmens füttern.

Vorsicht mit fremden Rechten

Vor allem im Bereich von Marketing, Werbung und Vertrieb geht es oft um geistiges Eigentum: Fotos, Texte, Marken oder Patente. „Geistiges Eigentum“ (engl. Intellectual Property – IP) heißen diese Rechte deshalb, weil sie im Unterschied zu Grund und Boden sowie Sachgütern nicht anfassbar sind. Die Nutzung von KI kann fremde IP-Rechte betreffen: Wer beim Prompten fremde Fotos nutzt, vervielfältigt diese, und wer sich eine Marke für Computerprodukte generieren lässt und nutzt, die wie ein angebissener Apfel aussieht, darf sich auf Anwaltspost einstellen. Hinzu kommen Persönlichkeitsrechte, welche z. B. die Verwendung von Bildern, die mit existierenden Personen verwechslungsfähig sind, nur mit deren Zustimmung erlauben. Ferner kann die bedenkenlose Verwendung personenbezogener Daten bei der KI-Nutzung empfindliche datenschutzrechtliche Sanktionen nach sich ziehen. Wichtig ist deshalb ein Bewusstsein für solche fremden Rechte und die Grenzen, die sie beim KI-Einsatz ziehen können. Auch darauf sollten Unternehmen ihre Mitarbeitenden hinweisen.

Vorsicht vor Halluzinationen und Bias

Wichtig ist schließlich eine bewusste Kontrolle des KI-Outputs, bevor dieser genutzt wird. Gerade die sprachbasierten KI-Modelle arbeiten auf der Basis statistischer Wahrscheinlichkeiten, sie erkennen Korrelationen, aber keine Kausalitäten, und sie arbeiten mit Syntax, aber nicht mit Semantik. Im Prinzip würde deshalb eine KI aus einem Anstieg der Zahlen von Klapperstörchen und Neugeborenen ableiten, dass beides miteinander zusammenhängt – uns also der Klapperstorch die Babys bringt. Derartige Halluzinationen lassen sich nur bei fachlicher Kontrolle des generierten Outputs erkennen. Gleiches gilt für Fehler, die auf fehlender Qualität der Trainingsdaten der KI beruhen (Bias): Falls eine KI nur mit Daten aus England trainiert worden wäre, würde sie auch in Deutschland die Autos nur auf der linken Straßenseite fahren lassen. Auch hier ist deshalb menschliche Kontrolle unerlässlich. Unternehmen sollten sicherstellen, dass eine entsprechende Qualitätssicherung erfolgt, bevor KI-Output für Unternehmenszwecke genutzt wird, und auch insoweit ihre Mitarbeitenden verpflichten.

Alles, was Recht ist

Ein bewusster Umgang mit den skizzierten Punkten hilft, rechtliche Risiken und ökonomische Nachteile zu vermeiden. In Unternehmen sollte ein Bewusstsein dafür vorhanden sein und es sollten mit den Mitarbeitenden entsprechende Spielregeln vereinbart werden, damit die Möglichkeiten der KI für Unternehmen zum Erfolg werden.

DER AUTOR

Rechtsanwalt
Dr. Martin Soppe
Rechtsanwalt/Partner
Osborne Clarke Part mbB
martin.soppe@osborneclarke.com

Rechtsanwalt Dr. Martin Soppe berät und vertritt Unternehmen vor allem im Urheberrecht, Werberecht und Medienrecht. Er ist seit Juli 2000 als Rechtsanwalt zugelassen und befasst sich unter anderem mit allen Aspekten des Urheberrechts, einschließlich Lizenzen, Urhebervertragsrecht und der Geltendmachung bzw. Abwehr urheberrechtlicher Ansprüche. Er verfügt zudem über umfangreiche Erfahrung im Werberecht, vor allem im Hinblick auf die Zulässigkeit von Werbeclaims und -kampagnen, das Vertragsrecht von Media- und Werbeagenturen sowie eine Vielzahl anderer Rechtsfragen im Bereich der Werbeindustrie.

PODCAST

vorwaertsgang

Gleich zwei Podcasts gibt es beim AGA: „aga.de – Der Podcast“ bringt die **Praxis**Foren ins Format für unterwegs. „vorwaertsgang“ heißt der Podcast von bulb, der Startup-Unit des AGA. Den moderiert Lorenz Sacher. Im Interview erläutert er, warum es den Podcast gibt und was ihn ausmacht.

Interview: Carolin Stehr

Was haben Startups von bulb?

Lorenz Sacher: Sobald ich eine Person einstellen will, spätestens aber, wenn Startups mehr als zehn Beschäftigte haben, ploppen so leidige Themen wie Arbeits- und Personalrecht auf. Guter Rat kann schnell teuer werden. Hier kommen wir mit bulb ins Spiel. Wer bei uns Mitglied ist, bekommt unter anderem eine „Flatrate“-Beratung – schnell und unkompliziert am Telefon, per Mail oder auch vor Ort im Unternehmen. Wir sind bundesweit für Gründerinnen und Gründer aus allen Branchen da.

Und worum geht’s in eurem Podcast?

Sacher: Vorwaertsgang ist für alle gedacht, die das Unternehmer-Gen in sich tragen und die sich gern im Startup-Ökosystem tummeln. Innovation, Wissenstransfer, Female Entrepreneurship, Startup-Förderung und Finanzierung sind Themen, die wir immer wieder aufgreifen.

So ein Podcast ist doch viel Arbeit, oder?

Sacher: Der Aufwand hält sich in Grenzen, weil wir das als Team lösen. Ich hole unsere Gesprächspartner an Bord, übernehme die Terminfindung und moderiere die Folgen. Um die Aufnahmetechnik, das Hosting und die Vermarktung kümmert sich mein Kollege Christian Ströder als Kommunikationsprofi.

Hand aufs Herz: Lohnt sich der Aufwand?

Sacher: Auf jeden Fall! Für uns ist der Podcast ein wahnsinnig guter Türöffner in die Welt der Startups und das ganze Ökosystem drumherum. Das persönliche Netzwerk wächst dadurch und wir merken, dass bulb immer bekannter wird. Vor allem in der Metropolregion Hamburg. Daher machen wir den Erfolg nicht ausschließlich an Hörerzahlen und Downloads fest.

Und ihr kümmert euch um alles inhouse?

Sacher: Nein, für das Schneiden haben wir einen Dienstleister engagiert. Eine Zeit lang haben wir das selbst gemacht, dann aber doch gemerkt, dass das der größte Zeitfresser ist. Auch das Hosting könnte man auslagern. Dann muss man aber immer über den Dienstleister gehen, wenn sich zum Beispiel die Show Notes ändern. Das haben wir lieber in der eigenen Hand.

Was macht dir als Host am meisten Spaß?

Sacher: Ich darf regelmäßig mit inspirierenden Menschen über spannende und zukunftsweisende Themen sprechen, was meinen eigenen Horizont ungemein erweitert.

bulb

Zum Podcast:
bulb-startups.de/podcast

Seminare.

Seminare können bei uns für die unterschiedlichsten Themenbereiche gebucht werden – für Einzelpersonen (egal ob Azubi, Fach- oder Führungskraft), im präsenten Format vor Ort oder als Online-Seminar.

Wir unterscheiden dabei unseren offenen Campus für Einzelbuchungen und individuelle Bedarfe und unseren Inhouse Campus, falls firmenspezifische Bedarfe gedeckt werden sollen.

Mehr Infos unter:
www.inw.de

Digitale Erleichterungen wie Copilot oder andere Tools versprechen effizienteres Arbeiten. Während einige sofort dabei sind und sich darauf freuen, immer digitaler unterwegs zu sein, bedeutet dies für manch andere Unsicherheit, Stress oder sogar Überforderung am Arbeitsplatz. Unternehmen, die auf ein resilientes Geschäftsmodell setzen, haben neben einem klaren Fokus auf betriebswirtschaftliche Kennzahlen und eine moderne digitale Infrastruktur gleichzeitig einen Blick auf ihre Fachkräfte, auf die Menschen im Unternehmen.

Von Julie Christiani

Unternehmen brauchen Menschen

Dieser Artikel beleuchtet mit einem besonderen Fokus auf die psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedene Faktoren, die zur Widerstandsfähigkeit von Unternehmen und ihren Beschäftigten im digitalen Zeitalter beitragen.

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Gesundheit ist das Fundament der Resilienz der Menschen im Unternehmen. Nach Erkältung, Grippe oder Rückenleiden sind laut Statista mittlerweile Stress, Burnout und andere psychische Belastungen mit gut 16 Prozent die dritthäufigste Ursache für Krankmeldungen. Auch überhöhte Erwartungen oder Befürchtungen rund um Digitalisierung oder Angst, der eigene Job könnte überflüssig werden, können ein Faktor für Belastungen sein. Allein das macht deutlich, dass psychische Erkrankungen die unternehmerische Produktivität empfindlich beeinträchtigen. Und nicht nur das: Gesundheit und der Umgang des Unternehmens mit möglicher Belastung sind ein Baustein der Mitarbeiterbindung.

Gefährdungen und Gefährdungsmanagement

Unternehmen haben nicht auf alle Faktoren der (psychischen) Gesundheit einen Einfluss. Dennoch sind diejenigen, die proaktiv Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit ergreifen, langfristig besser aufgestellt. Ohnehin besteht seit 2013 die Pflicht zur Betrachtung psychischer Belastung bei der Arbeit im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Abs. 3 Nr. 6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Ein resilientes Unternehmen identifiziert potenzielle Risiken in allen Bereichen frühzeitig und entwickelt Strategien, um diese zu mindern. Dazu zählen Investitionen in die Sicherheit am Arbeitsplatz, regelmäßige Schulungen und ein Notfallplan, der im Krisenfall greift. Während es für den Arbeitsschutz z. B. in der Industrie klare Vorgaben, Checklisten und Unterweisungen gibt, ist die psychische Gefährdung auf den ersten Blick etwas komplizierter zu erheben. Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung muss kein Ressourcenfresser sein.

INW

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz stärken?
Lernen Sie mehr mit unserem E-Learning zum Thema *Resilienz*.
inw.de/resilienz

Wissen, was los ist

Für die meisten kleinen und mittleren Unternehmen empfiehlt sich der Einstieg über eine standardisierte, anonyme Beschäftigtenbefragung. Daraus resultieren Informationen, aus denen erste Handlungsbedarfe abgeleitet werden können. Nur wenn das Unternehmen von möglichen Belastungen, Ängsten oder Überforderungen weiß, kann es mit Lösungen reagieren.

Prof. Dr. Ulrike Hellert, Arbeitspsychologin und Unternehmensberaterin, erklärt, wie es nach einer Befragung im Unternehmen weitergehen sollte: „Natürlich sollten die weiteren Schritte zum Unternehmen passen. Möglich sind beispielsweise ein Workshop oder ein Gruppencoaching. Auf jeden Fall sollten die Ergebnisse gemeinsam analysiert und weitere Schritte erarbeitet werden, um die Belastung am Arbeitsplatz herunterzufahren. Es geht nicht darum, die Belastung komplett auf Null zu setzen, sondern um die Frage, ob die Beschäftigten ausreichend Ressourcen zur Verfügung haben, um mit den Anforderungen klarzukommen.“

Die Rolle der Führungskräfte

Führungskräfte spielen die entscheidende Rolle dabei, eine resiliente Unternehmenskultur zu schaffen. Sie müssen nicht nur Risiken managen und ihre Teams an neue Techniken und Arbeitsweisen heranführen, sondern auch für eine Umgebung sorgen, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich unterstützt fühlen und Herausforderungen proaktiv angehen können. Das beste Fachwissen ist kaum etwas wert, wenn Konfliktmanagement oder Führung mit Empathie im Betrieb nicht gelebt werden. Dazu gehört ein offener Dialog über Belastungen z. B. im Rahmen regelmäßiger Feedbackgespräche. Auch eine lebensphasenorientierte Personalarbeit kann helfen, Belastungen vorzubeugen und Beschäftigte in ohnehin schon herausfordernden Situationen zu unterstützen, ihre Arbeitskraft zu erhalten oder sogar zu verbessern.

Väter- und Elterncoach Julia Strobel erläutert, was es mit einer lebensphasenorientierten Personalarbeit auf sich hat und wie sie Resilienz steigern kann: „Wenn sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in jeder Phase ihres Lebens grundsätzlich im Unternehmen ernstgenommen und unterstützt fühlen, dann nimmt das nicht nur einen enormen Stress, sondern stärkt auch nachhaltig die Bindung ans Unternehmen. Wichtig ist es, dass das Unternehmen allen Lebensphasen seiner Beschäftigten gegenüber offen ist und mit passenden Maßnahmen und Angeboten dafür sorgt, dass die persönlichen Herausforderungen neben dem Beruf möglichst gut zu meistern sind.“

Resiliente Unternehmen achten auf die Gesundheit ihrer Beschäftigten, begegnen Gefährdungen proaktiv und reagieren schnell auf Veränderungen. Die Investition in Resilienz, in eine bewusste Kultur am Arbeitsplatz zahlt sich aus – nicht nur in Krisenzeiten, sondern auch im täglichen Miteinander im Betrieb.

›› Mehr erfahren: aga.de/gbpsych

35. **EUROPA** Abend

Von Christian Ströder

„Eine Aufgabe für die gesamte Gesellschaft“

Sicherheit & Freiheit in Europa – Wie sieht Deutschlands gewachsene Verantwortung konkret aus? Antworten auf diese Frage gab beim 35. EuropaAbend des AGA General Carsten Breuer, Generalinspekteur der Bundeswehr. Er hielt seine Festrede vor 250 Gästen im Grand Elysée Hamburg.

Carsten Breuer fand klare Worte: „Wir sind in Europa wieder bedroht. Eine Vielzahl von Krisen bedroht uns. Alle diese Krisen sind miteinander verbunden. Diese volatile sicherheitspolitische Lage fordert auch die Bundeswehr mehr und mehr. Unser Fokus liegt klar auf Landesverteidigung und Bündnisverteidigung.“

Europa sei im Visier des Kreml. Russland zwinge uns zu mehr, zur besseren Abschreckung, so der Generalinspekteur und richtete einen eindringlichen Appell an die Zuhörerinnen und Zuhörer: „Je besser wir abschrecken, desto größer sind unsere Chancen, die Freiheiten zu schützen, die uns lieb und teuer sind – und Krieg in Europa zu verhindern. Die Verantwortung für Sicherheit und Freiheit liegt aber nicht allein auf den Schultern von Soldaten. Das ist eine Aufgabe für die gesamte Gesellschaft. Klar ist: nur gemeinsam können wir unser Land und unsere Werte verteidigen.“

AGA-Präsident Dr. Hans Fabian Kruse betonte zuvor, dass Handels- und Sicherheitspolitik untrennbar miteinander verbunden seien: „Alles, worauf wir uns seit Ende des Kalten Krieges verlassen haben, gerät ins Wanken. Die Zeiten, in denen andere – allen voran die USA – für uns die Kohlen aus dem Feuer holen, sind vorbei. Wir Europäer müssen endlich für unsere eigene Sicherheit die volle Verantwortung übernehmen.“ Nur ein Europa, das stark genug sei, sich selbst zu verteidigen und nicht abhängig sei, könne langfristig im internationalen Handel bestehen. Das Gebot der Stunde laute: militärische und wirtschaftliche Stärke zeigen, so Kruse.

Als Handels- und Logistikmetropole sieht Dr. Andreas Dressel auch Hamburg in der Verantwortung, für Frieden, Sicherheit und Freiheit einzustehen. Hamburgs Finanzsenator sprach ein Grußwort und erklärte: „Mit unserem Hafen als Knotenpunkt für den internationalen Handel stärken wir die europäische Wirtschaft und fördern den freien Austausch von Waren und Ideen. Durch innovative Logistiklösungen sowie nachhaltige und faire Handelspraktiken setzt sich Hamburg dafür ein, dass Europa ein Ort bleibt, an dem Freiheit, Völkerverständigung und wirtschaftliche Prosperität Hand in Hand gehen. Gleichzeitig haben wir jetzt als Senat die Grundlagen geschaffen, unsere Fähigkeit, auf Krisen, Katastrophen und Konflikte reagieren zu können, strukturell deutlich auszubauen. Das muss ein Anliegen nicht nur des Bundes sein, sondern aller Länder und Städte in Deutschland!“

Für den kulturellen Rahmen des **Europa**Abends sorgte mit dem Polizeiorchester Hamburg eines der ältesten Polizeiorchester der Welt. Es wurde 1894 gegründet. Das symphonische Blasorchester begeisterte unter anderem mit Klassikern wie „Summertime“ von George Gershwin und „Flor d’Luna“ von Carlos Santana.

Europa Abend

Seit 1990 setzt der AGA Unternehmensverband mit dem EuropaAbend Zeichen für die europäische Idee, für die europäischen Werte, für ein geeintes Europa. Zu den Rednern gehörten unter anderen Helmut Schmidt, Hans-Dietrich Genscher, Jean-Claude Juncker, Peer Steinbrück, Wolfgang Schäuble, Jean-Claude Trichet oder Mario Monti.

Fotos, von oben:

v.l.: AGA-Hauptgeschäftsführer Volker Tschirch, Senator Dr. Andreas Dressel, General Carsten Breuer und AGA-Präsident Dr. Hans Fabian Kruse.

Für das musikalische Programm sorgte das Hamburger Polizeiorchester.

VMG-Geschäftsführerin Dinah Geißendörfer mit Lars Sammann (Hanseviertel).

DONNER & REUSCHEL
PRIVATBANK SEIT 1798

Der 35. EuropaAbend wurde unterstützt von:

balb

AGA Service GmbH

VMG Der Einzelhandelsverband

IMPRESSIONEN 2024

Der AGA in Berlin: Im Juni besuchten Präsidium und Geschäftsführung die Hauptstadt. Der Auftakt des zweitägigen Berlin-Aufenthalts führte ins Humboldt Forum, wo die AGA-Delegation durch den Generalintendanten und Vorstandsvorsitzenden der Stiftung Humboldt Forum im Berliner Schloss, Prof. Dr. Hartmut Dorgerloh, begrüßt wurde. Am Nachmittag folgte ein Austausch mit Alexander Gunkel, Mitglied der BDA-Hauptgeschäftsführung. Im Fokus standen sozialpolitische Themen wie Rente und Mindestlohn. Zum Abendessen mit Blick auf das Brandenburger Tor hielt BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter ein leidenschaftliches Plädoyer für eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik, die wieder „Bock auf Arbeit“ machen müsse.

Am zweiten Tag ging es für die Delegation ins politische Herz Berlins, das Bundeskanzleramt. In einem Gespräch mit Bundesminister Wolfgang Schmidt, Chef des Bundeskanzleramts, standen europapolitische Themen, Steuerreformen und das Lieferkettengesetz auf der Agenda. Den Abschluss bildete ein Lunchtalk mit der schleswig-holsteinischen Staatssekretärin Sandra Gerken und der Hamburger Bundestagsabgeordneten Franziska Hoppermann.

IMPRESSIONEN 2024

2 AGA-Präsident Dr. Hans Fabian Kruse am 9. Januar bei den „Aussichten“ des Hamburger Übersee-Clubs.

3 Der AGA zum Team-Building in St. Peter Ording, im Bild Tina Stalf und Lina Wemhöner.

4 UMCO gewinnt mit Anika Biehl auf Vorschlag des AGA den Helga-Stödter-Preis für Mixed Leadership.

5 Jahrestagung am 13. Februar mit Prof. Dr. Moritz Schularick, Präsident des Kiel Instituts für Weltwirtschaft.

6 Carolin Stehr bei der Aufnahme einer Folge für den AGA-Podcast.

7 Das bulb-Team mit Lorenz Sacher, Christian Ströder und Josie Kröger beim NCA Innovation Day in der Factory Hammerbrooklyn am 29. Februar.

8 BEcome Inspired am 23. April mit Prof. Dr. David Scheffer von der NORDAKADEMIE.

1 PolitikZeit am 10. Juli mit den Hamburger Bundestagsabgeordneten Franziska Hoppermann und Dorothee Martin.

COMMERZBANK
Die Bank an Ihrer Seite

Allianz

Von Christian Ströder

Azubi des Nordens

Eine Ausbildung ist kein Sprint – sie ist ein Marathon, der Entschlossenheit, Durchhaltevermögen und ein klares Ziel vor Augen erfordert. Am 17. Oktober 2024 wurden in Hamburg diejenigen gefeiert, die diesen Marathon nicht nur bewältigt, sondern mit Bravour gemeistert haben: die Azubis des Nordens 2024. Zum 27. Mal vergaben der AGA Unternehmensverband und das INW - Bildungswerk Nord den norddeutschen Ausbildungspreis für Handel und Dienstleistung.

Als Festrednerin sprach Hamburgs Senatorin für Schule und Berufsbildung Ksenija Bekeris zu mehr als 120 Gästen in der Beruflichen Schule an der Landwehr. Sie betonte: „Die duale Ausbildung bietet jungen Menschen die Möglichkeit, sich persönlich wie beruflich weiterzuentwickeln, Fähigkeiten zu erlernen und ihre berufliche Identität zu formen. Sie bekommt und verdient Anerkennung und Förderung und erfährt diese auch durch Auszeichnungen wie den AGA-Ausbildungspreis. Mit der Auszeichnung „Azubi des Nordens“ honoriert der AGA Unternehmerverband auch in diesem Jahr herausragende Leistungen von Auszubildenden und Betrieben und vermittelt somit Ansporn und Wertschätzung zugleich.“ Für den richtigen musikalischen Rahmen des Ausbildungspreises sorgte ein großartiges und unglaublich talentiertes Trio. Cellistin Charlotte Jeschke, Sängerin Robine und Gitarrist Jan Salander begeisterten das Publikum unter anderem mit der „Ode an Hamburg“ Diese moderne Version der klassischen „Ode an die Freude“ hat der Hamburger Verkehrsverbund (hvv) im Rahmen des Hamburger Kulturprogramms zur UEFA EURO 2024 kreieren lassen und dem AdN diesen Auftritt dankenswerterweise vermittelt. Der Song steht für Vielfalt, Toleranz und ist eine wunderbare Liebeserklärung an die Stadt Hamburg.

Die Preisträgerinnen und Preisträger:

Außenhandel
Anna Järvinen | Biesterfeld AG, Hamburg

Großhandel
Alina Dressel | Cordes & Graefe Bremen KG, bei Bremen

Einzelhandel
Andra Sophie Martens | Möbel-Eilers GmbH, Niedersachsen

E-Commerce
Finn Deters | Popken Fashion Group, Niedersachsen

Dienstleistung
Tino Ventz | Lufthansa Technik Logistik Services GmbH, Hamburg

Förderpreis
Rosi Carstensen | RUDLOFF GmbH, Schleswig-Holstein

Publikumspreis
Karina Kühl | WiBU PflegePlus GmbH, Schleswig-Holstein

Hamburgs Bildungssenatorin Ksenija Bekeris hielt die Festrede.

NDR-Moderator und Entertainer Yared Dibaba führte als Moderator durch den Abend.

Der Musikact begeisterte das Publikum.

PHÖNIX Vorsorgemanagement

Leere Büros und Hallen, weil Ihre Mitarbeitenden krank sind?

Wenn die Terminvereinbarung beim Facharzt für Ihre Mitarbeitenden zur Odyssee wird und die Ausfallzeiten immer mehr werden, können Sie helfen, ohne selbst zum Telefon zu greifen. Wir haben die Lösung, damit auch Ihre Mitarbeitenden schnell wieder fit und produktiv sind. **Hier verraten wir Ihnen wie einfach das ist!**

© westend61 / elements.envato.com

Von Anna Heimböckel

Gemeinsame Ressource statt persönlicher Schatz

In der modernen Geschäftswelt dreht sich Vieles um Wissen. Angesichts des rasanten Wandels in der Arbeitswelt und des zunehmenden Fachkräftemangels wird es für Unternehmen immer wichtiger, das vorhandene Wissen zu sichern und optimal zu nutzen. Doch wie stellt man sicher, dass das gesammelte Wissen in einem Unternehmen nicht nur vorhanden, sondern auch zugänglich und nutzbar ist?
Die Antwort darauf lautet: Wissensmanagement.

Was ist Wissensmanagement und warum ist es so wichtig?

Stellen Sie sich vor, in Ihrem Unternehmen gäbe es eine riesige Bibliothek voller wertvoller Informationen und niemand wüsste, wo die Bücher stehen. Genau so sieht es oft in Unternehmen aus, die kein effektives Wissensmanagement betreiben. Bei einer hohen Fluktuationsquote kann so relevantes Wissen schnell verloren gehen. Wissensmanagement bedeutet, diese „Bücher“ nicht nur zu ordnen, sondern sie so zugänglich zu machen, dass alle Mitarbeitenden zur richtigen Zeit genau das Wissen finden, das sie brauchen. Doch Wissensmanagement ist mehr als nur eine Datenbank. Es umfasst die Erfassung, Speicherung und vor allem die Weitergabe von Wissen. Ein gutes Wissensmanagement sorgt dafür, dass Know-how nicht nur in den Köpfen weniger Experten bleibt, sondern im gesamten Unternehmen zirkuliert. Das Ziel ist, dass alle Beschäftigen auf das Wissen zugreifen können.

Praxistipp: Fördern Sie den Austausch von Wissen in Ihrem Unternehmen aktiv. Dies kann durch regelmäßige Meetings, interne Blogs oder eine Plattform wie SharePoint geschehen. Solche Tools unterstützen nicht nur den Austausch von Wissen, sondern sorgen auch dafür, dass wertvolle Informationen nicht verloren gehen, wenn Mitarbeitende das Unternehmen verlassen.

Wissensmanagement und die lernende Organisation: Wissen als gemeinsame Ressource

Wissensmanagement geht Hand in Hand mit dem Konzept der lernenden Organisation. Eine lernende Organisation ist ein Unternehmen, das sich ständig weiterentwickelt und anpasst, indem es aus Erfahrungen lernt. Ein zentraler Aspekt dabei ist, dass Wissen nicht als persönlicher Schatz, sondern als gemeinsame Ressource verstanden wird. In einer solchen Kultur lernen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voneinander, indem sie ihr Wissen teilen und sich gegenseitig unterstützen. Hier kommt die wahre Kraft des Wissensmanagements zum Tragen: Sind die Beschäftigten bereit, ihre Erfahrungen und ihr Wissen mit anderen zu teilen, profitieren alle davon. Das Unternehmen wird dadurch agiler, innovativer und widerstandsfähiger gegenüber Veränderungen. In einer lernenden Organisation ist Wissen keine Ware, die gehortet wird, sondern ein gemeinsames Gut, das allen zugutekommt.

Praxistipp: Etablieren Sie in Ihrem Unternehmen eine Kultur, in der Wissensteilung belohnt wird. Dies kann durch Anreize, Anerkennung oder durch das Schaffen von Plattformen geschehen, auf denen Mitarbeitende ihr Wissen aktiv einbringen können. In einer solchen Umgebung wird Wissen als Teil der kollektiven Intelligenz gesehen, die das gesamte Unternehmen voranbringt.

Best Practice: Wie SharePoint Ihr Wissensmanagement revolutionieren kann

Eines der besten Werkzeuge, um Wissensmanagement niedrigschwellig in Ihrem Unternehmen zu integrieren, ist Microsoft SharePoint. Diese Plattform bietet alles, was Sie brauchen, um Wissen effizient zu organisieren und zugänglich zu machen. SharePoint ermöglicht es, Dokumente zentral zu speichern, zu verwalten und für alle Mitarbeitenden zugänglich zu machen. Die Administration ist intuitiv gestaltet, so dass eine Wissensinfrastruktur schnell aufgebaut werden kann. Dadurch sparen Sie nicht nur Zeit bei der Suche nach Informationen, sondern stellen auch sicher, dass jeder stets auf die aktuellen Daten zugreifen kann. Es bietet sich an mit den zentralen Themen, wie beispielsweise HR, IT oder allgemeinen Leitfäden zu beginnen, da diese einen hohen Mehrwert für alle Beschäftigten haben und somit die Akzeptanz des neuen Tools fördern und Ansatzpunkte für die Umsetzung anderer Themen schaffen können.

Fazit: Effektives Wissensmanagement ist unverzichtbar. Es ist nicht nur ein „Nice-to-have“, sondern eine unverzichtbare Grundlage für den Erfolg eines Unternehmens. Es hilft, vorhandenes Wissen zu nutzen, kontinuierlich neues Wissen zu generieren und in die Unternehmensprozesse zu integrieren. Tools wie SharePoint können dabei wertvolle Unterstützung leisten und den Unterschied ausmachen. Fördern Sie den Austausch von Wissen, nutzen Sie moderne Tools und schaffen Sie eine Kultur, in der Wissenstransfer als Schlüssel zum Erfolg gesehen wird. In einer Welt, die sich ständig wandelt, ist dies ein wichtiger Baustein, um auch morgen noch erfolgreich zu sein.

Von Janis Wemhöner

KI in der beruflichen Bildung

Künstliche Intelligenz hat längst ihren Weg in viele Unternehmensbereiche gefunden, und auch die berufliche Bildung bleibt davon nicht unberührt. KI könnte in Zukunft zahlreiche Möglichkeiten bieten, die Aus- und Weiterbildung effizienter, individueller und praxisnäher zu gestalten.

KI im Ausbildungsalltag

KI kann in verschiedenen Bereichen der beruflichen Bildung Anwendung finden. Ein wesentliches Einsatzfeld ist die Wissensvermittlung. Durch KI-gesteuerte Lernplattformen können Lerninhalte individuell an die Bedürfnisse und den Lernstand der Auszubildenden angepasst werden. Adaptive Lernsysteme analysieren die Fortschritte der Lernenden und passen die Inhalte dynamisch an, um eine optimale Lernkurve zu gewährleisten. Diese Systeme nutzen Algorithmen, um die Stärken und Schwächen der Auszubildenden zu identifizieren und darauf basierend personalisierte Lernpfade zu erstellen.

Ein weiteres Anwendungsfeld ist die Simulation von realen Arbeitssituationen. Mit Hilfe von Virtual Reality (VR) und Augmented Reality (AR) können Auszubildende in einer sicheren, kontrollierten Umgebung praktische Erfahrungen sammeln. KI-gestützte Simulationen können es ermöglichen, komplexe Arbeitsabläufe oder Maschinenbedienungen zu üben, ohne dass physische Ressourcen benötigt werden oder ein Risiko für die Lernenden besteht.

Verbesserte Wissensvermittlung an Berufsschulen

Auch an berufsbildenden Schulen bietet der Einsatz von KI Vorteile. Ein konkretes Beispiel könnte die automatische Bewertung von Prüfungen und Aufgaben sein. Durch KI-gestützte Systeme könnten so Lehrkräfte entlastet werden, indem Routineaufgaben automatisiert werden. Dies gäbe den Lehrkräften mehr Zeit, sich auf die individuelle Förderung der Schüler zu konzentrieren. Ein interessantes Feld ist auch der Einsatz von Chatbots als Lernassistenten. Diese können Schülern rund um die Uhr zur Verfügung stehen, um Fragen zu beantworten und Lerninhalte zu erklären. Solche Systeme können besonders in der Nachbereitung von Unterrichtsstoff oder bei der Vorbereitung auf Prüfungen wertvolle Unterstützung bieten.

Praktische Tipps für den KI-Einsatz

Bedarfsanalyse: Bevor KI-Technologien in die Ausbildung integriert werden, sollten Unternehmen eine gründliche Bedarfsanalyse durchführen. Dabei sollten die spezifischen Anforderungen und Ziele der Ausbildung im Vordergrund stehen. Welche Aufgaben könnten durch KI effizienter gestaltet werden? Wo besteht der größte Nutzen für die Auszubildenden?

Weiterbildung: Der erfolgreiche Einsatz von KI wird qualifiziertes Personal erfordern. Unternehmen sollten daher in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten im Bereich KI investieren. Dies gilt sowohl für Ausbildungsverantwortliche als auch für die Auszubildenden selbst. Angebote hierzu werden aktuell laufend entwickelt.

Pilotprojekte: Bevor KI flächendeckend eingesetzt wird, können Pilotprojekte helfen, erste Erfahrungen zu sammeln und den Einsatz zu optimieren. Dabei sollten sowohl technische als auch organisatorische Aspekte berücksichtigt werden. Welche Anpassungen sind notwendig, um die Systeme in den Ausbildungsalltag zu integrieren?

Kooperationen: Der Austausch mit anderen Unternehmen und Bildungseinrichtungen kann wertvolle Impulse geben.

Datenschutz: Nicht nur beim Einsatz von KI ist das Thema Datenschutz sehr wichtig. Unternehmen müssen sicherstellen, dass alle datenschutzrechtlichen Vorgaben eingehalten werden. Allzu schnell sind sensible Daten in KI-Systeme eingegeben, bei denen nicht sichergestellt ist, wer die Daten am Ende einsehen kann. Daher sind eine entsprechende Schulung und Sensibilisierung aller Beteiligten unumgänglich.

Fazit: Der Einsatz von KI in der beruflichen Bildung bietet Chancen, die Ausbildung effizienter und individueller zu gestalten. Unternehmen sollten die Potenziale dieser Technologien nutzen, um ihre Ausbildungsprozesse zu optimieren und ihre Beschäftigten auf die Anforderungen der Zukunft vorzubereiten. Dabei ist es wichtig, den Einsatz von KI strategisch zu planen, die notwendigen Qualifikationen aufzubauen und den Datenschutz stets im Blick zu behalten.

REYHER

VERBINDUNGSELEMENTE & BEFESTIGUNGSTECHNIK

Mit über 130 Jahren Erfahrung zählt **REYHER** zu den führenden Handelsunternehmen für Verbindungselemente und Befestigungstechnik in Europa und beliefert Kunden weltweit.

Unsere vielfältigen Produkte & Services

- Über 130.000 Artikel aus Lagervorrat – schnell und sofort lieferbar
- Flexible Kanban-Versorgung und individuelle Konfektionierungen
- Vielfältige E-Business-Lösungen
- Regelmäßige Sortimentserweiterungen
- REYHER-Prüflabor für zuverlässige Produktqualität

F. REYHER Nchfg. GmbH & Co. KG
Haferweg 1 · 22769 Hamburg
+49 40 85363-0
mail@reyher.de · reyher.de

Lernbereitschaft

als Transformationsfaktor

LERNKULTUR IST DER SCHLÜSSEL

Unternehmen stehen mehr denn je vor der Herausforderung, sich in einer schnelllebigen und digitalen Welt kontinuierlich anpassen zu müssen. Die Bereitschaft für Veränderung und Lernen muss integraler Bestandteil der Unternehmenskulturen werden. Nur mit einer dynamischen Lernkultur sind Firmen in der Lage, flexibel auf neue Lernanforderungen zu reagieren und die notwendigen Kompetenzen gezielt zu entwickeln.

Von Anna Heimböckel

Lernkultur als Schlüssel

Lernkultur beschreibt die Art und Weise, wie Lernen in einer Organisation gestaltet, gefördert und gelebt wird. Sie setzt sich aus gemeinsamen Werten, Einstellungen, Handlungen und Zielen zusammen. Eine starke Lernkultur schafft einen Rahmen, in dem Mitarbeitende kontinuierlich ihre Fähigkeiten ausbauen und sich neuen Herausforderungen anpassen können. Unternehmen mit einer positiven Lernkultur zeichnen sich durch vielfältige und gut durchdachte Lernformate sowie unterstützende Strukturen aus. Die Auswirkungen dieser Kultur zeigen sich nicht nur in der Leistung des Unternehmens, sondern auch in der Einstellung der Beschäftigten. Je mehr die Mitarbeitenden und die Organisation als Ganzes bereit und fähig sind, zu lernen, desto reibungsloser verläuft die Umsetzung komplexer Transformationsprozesse.

Grundsätzlich aber gilt: Eine Lernkultur kann nicht installiert, sondern muss aus dem Engagement und dem Commitment der Organisation heraus entstehen und gelebt werden. Die gezielte Integration unterschiedlicher Impulse und Angebote auf individueller, Team- und organisatorischer Ebene ermöglicht es Unternehmen, die Bewegung hinzu einer positiven Lernkultur anzustoßen. Ausgangspunkt dieses Prozesses ist das Verständnis, Lernen als Chance und Kern einer jeden Veränderung zu verstehen.

Erfolgsfaktoren & Säulen für eine gute Lernkultur

Individuell betrachtet, ist der Zugang zu effektiven Lernmöglichkeiten entscheidend. Erst das stellt sicher, dass die notwendigen Kompetenzen für die Transformation überhaupt entwickelt und angewendet werden können. Auf der Team-Ebene sind Kommunikation und Zusammenarbeit zentral. Eine offene Kommunikationskultur fördert den Wissensaustausch und ermöglicht eine effiziente Koordination innerhalb der Teams. Das ist wichtig, um gemeinsam an Transformationsprojekten zu arbeiten und Synergien zu nutzen. Organisatorisch sind Führung und Organisationskultur die Dreh- und Angelpunkte. Ein Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende offen über ihre Lernbedürfnisse sprechen können und diese als Chance und nicht als Lücke sehen, erhöht die Anpassungsfähigkeit der Belegschaft. Dabei geht es nicht nur um eine positive Lernatmosphäre, sondern auch um die Stärkung der Mitarbeiterbindung an das Unternehmen, was in Phasen der Veränderung ganz entscheidend ist.

Eine dynamische Lernkultur beginnt mit der Eigeninitiative jedes einzelnen Beschäftigten. Es ist wichtig, dass Mitarbeitende aktiv ihre Lerninteressen verfolgen und ihre Fähigkeiten ausbauen. Ihr Interesse zu wecken, ist ein zentraler Erfolgsfaktor, der die intrinsische Motivation fördert und den individuellen Lernprozess vorantreibt.

Individuelles Lernen

Indem Unternehmen nicht nur reaktiv, sondern auch proaktiv auf zukünftige Anforderungen schauen, können sie sicherstellen, dass ihre Belegschaft die erforderlichen Fähigkeiten entwickelt – und zwar bevor sie unmittelbar benötigt werden. Um den vielfältigen Bedürfnissen der Mitarbeitenden zu entsprechen, bietet es sich an, verschiedene Lernformate und -möglichkeiten anzubieten. Die Integration von Online- und Präsenzschulungen, Peer-Learning und individuellen Lernprojekten schafft eine flexible Lernumgebung, die unterschiedliche Lernstile und -eigenheiten berücksichtigt und eine breite Akzeptanz der Bildungsmaßnahmen sicherstellt. Austausch und interner Wissenstransfer bilden weitere Säulen einer erfolgreichen Lernkultur.

Wissen wird nicht als persönlicher Schatz betrachtet, sondern als integraler Bestandteil des gesamten Unternehmens. Regelmäßige Formate für aktiven Austausch und Wissenstransfer fördern die Kollaboration und den Wissensfluss. Hierbei spielen Führungskräfte eine entscheidende Rolle, indem sie den offenen Austausch vorleben und aktiv daran teilnehmen. Lernbereitschaft und eine proaktive Lernkultur sind somit nicht nur Erfolgsfaktoren, sondern der Schlüssel zu einer nachhaltigen und zukunftsorientierten Unternehmensentwicklung.

DIE AUTORIN

Anna Heimböckel

studierte Erwachsenenbildung und Organisationsentwicklung und bringt ihr Wissen in der Gestaltung partizipativer Lern- & Arbeitskulturen ein.

EMPLOYER BRANDING

Talente gewinnen, Teamgeist stärken

Von Carolin Stehr

Der heutige Arbeitsmarkt ist ein Arbeitnehmermarkt. Händeringend suchen Unternehmen nach Arbeitskräften und müssen selbst alle Kohlen aus dem Feuer holen, damit sie sich im Wettbewerb um Fachkräfte und Auszubildende von anderen Arbeitgebern abheben. Eine attraktive Arbeitgebermarke ist ein bedeutender Hebel, um bei der Suche nach Fachkräften zu punkten und die eigene Belegschaft an den Arbeitgeber zu binden.

Richtig gut sein und darüber sprechen

Mit Expertise aus den Bereichen Personal und Umfragen unterstützt die AGA Service GmbH seit 2015 Unternehmen beim Employer Branding. Mit den Siegeln Anerkannt Gute Arbeitgeber und Anerkannt Gute Ausbilder bieten wir ein schlankes Instrument an, das den Unternehmen wenig Arbeit macht und zugleich starke Ergebnisse hervorbringt. Als Partner der ersten Stunde begleiten die FOM Hochschule für Oekonomie & Management und das unabhängige Zertifizierungsunternehmen EUROPANOZERT den Zertifizierungsprozess wissenschaftlich.

INW

Einstellungsgespräche richtig führen?
Lernen Sie mit unserem E-Learning *Das Bewerbergespräch führen.*
inw.de/bewerbergespraech

Stimmungsbild einholen

Durch eine Selbsteinschätzung des Unternehmens und eine anonyme Online-Befragung der Beschäftigten bzw. Auszubildenden/Dual Studierenden werden Stärken und Schwächen identifiziert. Abgedeckt wird ein breites Themenspektrum: von Wertschätzung über Arbeitgeberleistungen bis hin zu Gefährdungspotenzialen. Die Zertifizierungsstelle matcht die Antworten des Arbeitgebers und der Belegschaft und erstellt einen ausführlichen Bericht mit Handlungsempfehlungen. Auf Wunsch sind bei mehreren Standorten oder Abteilungen zusätzliche Teilberichte möglich. Unternehmen, die hier punkten, können die Auszeichnung 24 Monate in der Öffentlichkeitsarbeit und im Personal- bzw. Ausbildungsmarketing einsetzen.

Mit Befragung und Audit rezertifizieren

Zwei Jahre nach der ersten Besiegelung können sich Unternehmen rezertifizieren lassen. Wie in der ersten Runde durchläuft der Betrieb erneut die Selbstauskunft und die Online-Befragung der Belegschaft. Zusätzlich ist ein halbtägiges Audit durch die Zertifizierungsstelle verpflichtend. Dabei werden Gespräche mit Geschäftsführung und HR-Verantwortlichen sowie mit der Belegschaft geführt. Den Ablauf des Audits und die Themenschwerpunkte stimmt die Zertifizierungsstelle frühzeitig mit dem Arbeitgeber ab. So wird sichergestellt, dass sich das Audit harmonisch in den Arbeitsablauf einfügt.

Ergebnisse einordnen

Der standardisierte Fragebogen ermöglicht den Vergleich aller ausgezeichneten Unternehmen. So erfahren Arbeitgeber durch die Benchmark, wie sie im Gesamtergebnis und bei wichtigen Fragen wie Motivation oder Weiterempfehlung im Vergleich zu anderen zertifizierten Firmen abschneiden.

» Mehr erfahren: aga.de/siegel

Lassen Sie sich auszeichnen!

- Holen Sie ein Stimmungsbild mit einem einfachen, transparenten und wissenschaftlichen Verfahren ein.
- Erhalten Sie einen Ergebnisbericht Ihres Unternehmens mit seinen Stärken und Schwächen.
- Stärken Sie Ihre Position im Wettbewerb um neue Fachkräfte und Auszubildende.
- Erhöhen Sie die Identifikation der Belegschaft mit Ihrem Unternehmen.
- Buchen Sie eines der beiden Siegel oder die Kombination aus Arbeitgeber- und Ausbildungssiegel mit einem attraktiven Rabatt.

Doppelsiegel für SILOCO

Von Janis Wemhöner

Siegelverleihung im Februar 2024

NACH-GEFRAGT

Seit über 100 Jahren versteht sich die SILOCO GmbH & Co. KG als Ausrüster für Bauvorhaben und auch als Dienstleister auf den Baustellen. Das Hamburger Unternehmen hat sich zum ersten Mal erfolgreich für die Siegel Anerkannt Guter Arbeitgeber und Anerkannt Guter Ausbilder zertifiziert.

Warum haben Sie sich für das Doppelsiegel Anerkannt Gute Arbeitgeber & Anerkannt Gute Ausbilder entschieden?

Siloco: Das Doppelsiegel als „Anerkannt Gute Arbeitgeber“ und „Anerkannt Gute Ausbilder“ ist eine großartige Möglichkeit, unsere Bemühungen um Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit sichtbar zu machen. Diese Zertifizierungen sind nicht nur ein Zeichen für potenzielle Mitarbeiter, dass unser Unternehmen ein attraktiver Arbeitgeber ist, sondern auch für Kunden und Geschäftspartner, die Wert auf soziale Verantwortung und Mitarbeiterengagement legen. Durch die Zertifizierung können wir unser Image als Arbeitgeber stärken und uns positiv von anderen Unternehmen abheben.

Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Siegelprozess gemacht?

Siloco: Zu loben ist die einfache Handhabung und Umsetzung sowie die gute Begleitung und Unterstützung während des Prozesses. Fragen während des Prozesses wurden schnell beantwortet und Probleme gelöst. Der vom AGA erarbeitete Fragebogen für die Belegschaft hat uns mit hilfreichen und wertvollen Informationen versorgt. So konnte dezidierter festgestellt werden, womit Mitarbeiter zufrieden, aber auch unzufrieden sind, u. a. auch durch freiwillige Freitextangaben. Dies wird uns helfen, die Zustimmungswerte weiter zu steigern.

Wo möchten Sie das Siegel einsetzen?

Siloco: Um unsere Sichtbarkeit als attraktiver Arbeitgeber zu erhöhen, werden wir das Doppelsiegel für Bewerberplattformen, in den sozialen Medien und auf unserer Karriereseite einsetzen.

Nachhaltigkeitserfolg mit dem AGA

Von Christian Ströder

Mit seinem Siegel „Zertifizierte Nachhaltigkeitsleistung“ hilft der AGA Unternehmensverband immer mehr Unternehmen, sich im Dickicht der Nachhaltigkeitsvorschriften zurechtzufinden.

Mit der Gustav Ramelow KG, der intersoft consulting services AG und der UMCO GmbH konnten bereits drei Unternehmen mit dem Siegel ausgezeichnet werden. Viele weitere Firmen befinden sich derzeit im Siegelprozess.

Mit dem Siegel erhalten die teilnehmenden Unternehmen eine umfassende Standortbestimmung und einen Überblick, welche Regularien sie bereits erfüllen und welche in den nächsten Jahren noch angegangen werden müssen. Das Verfahren, das in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Müller von der Helmut-Schmidt-Universität entwickelt und mit dem Auditierungspartner DEKRA durchgeführt wird, liefert den Unternehmen die notwendigen Informationen, um ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten optimal aufzustellen.

Mit dem neuen Siegel wurde der AGA Unternehmensverband im September 2024 zum Finalisten des renommierten DGVM-Innovationspreises gekürt und erhielt damit besondere Aufmerksamkeit.

›› Mehr erfahren: aga.de/nachhaltigkeit

Ausgezeichnet: UMCO GmbH

DGVM-Preisverleihung am 3. September 2024 in Wuppertal

Ausgezeichnet: Gustav Ramelow KG

Ausgezeichnet: intersoft consulting services AG

DIE
SIEGEL-
FAMILIE
aga.de/ausgezeichnet

EMPLOYER
BRANDING

Von Eddie Tjin & Lina Warnke

NACHGEFRAGT:
STUDIEN & UMFRAGEN

Wirtschaftstest

Quartalsweise befragt der AGA Händler und Dienstleister im Norden zur konjunkturellen Lage und ihren Erwartungen für die nächsten sechs Monate. Zusätzlich bieten quartalsweise wechselnde Zusatzfragen Einblicke in die Lage der norddeutschen Unternehmen.

2024/25
In den nächsten 6 Monaten werden wir Personal ...

einstellen 26 %
reduzieren 9 %
halten 66 %

Wie hoch ist Ihre Investitionsquote in diesem Jahr?

2024: 6,3 %

2023: 4,1 % I 2022: 5,3 %

Bildet Ihr Unternehmen aus?

ja: 67 %
nein: 33 %

Wie lange dauert im Schnitt die Suche und Einstellung von Fachkräften?

13,9 Wochen

2023: 15,2 Wochen

Die Zahl der Azubis ist in 2024 im Vergleich zum Vorjahr:

22 % gestiegen
62 % gleich geblieben
16 % gesunken

Wie viele Stellen möchten Sie insgesamt besetzen?

2024: 5,1 Stellen

2023: 6,2 Stellen
2022: 6,6 Stellen

Suchen Sie momentan Fachkräfte?

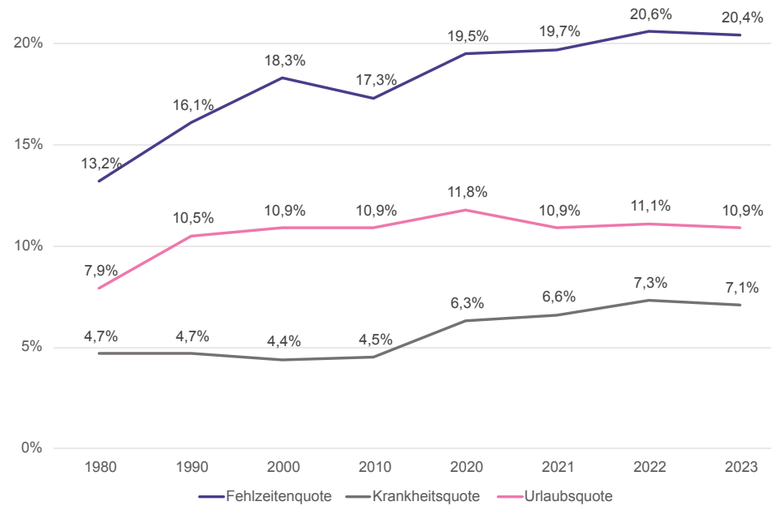
ja: 71 %
nein: 29 %

›› **Mehr erfahren:**
studien@aga.de
aga.de/studien

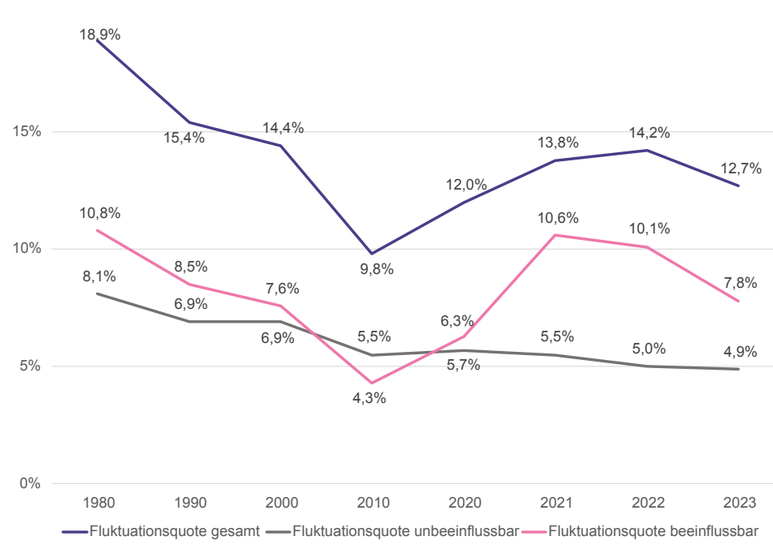
Fehlzeiten & Fluktuation

Einmal im Jahr fragen wir in Handel und Dienstleistung Kennzahlen zu Fehlzeiten & Fluktuation ab.

Entwicklung der Fehlzeitenquoten im Groß- und Außenhandel



Entwicklung der Fluktuationsquoten im Groß- und Außenhandel



Von Wolfgang Krogmann

Retail im Norden:
Was erwartet uns 2025?

Das Jahr 2025 steht vor der Tür und bringt bedeutende Veränderungen für den Einzelhandel in Hamburg und der Metropolregion mit sich.

2025 wird voraussichtlich das erste Jahr sein, in dem der neue Einkaufsmagnet im Norden, das Westfield Hamburg-Überseequartier, am Netz ist. Die verschobenen Eröffnungen werden kurz nach dem wirklichen Start vergessen sein. Die Gefahr, dass Kern-City in Hamburg und Übersee-Quartier zwei Solitäre bleiben, ist hoch. Eine gute Vernetzung der beiden räumlichen Bereiche wurde in weiten Teilen politisch verschlafen. Ende 2025 werden wir wissen, wie hoch der Preis dafür ist und wer ihn zahlt.

Ein weiteres zentrales Thema wird die Diskussion um Ladenöffnungszeiten von „Verkaufsstellen ohne Personal“ sein. Meine Hoffnung liegt in einer bundesweiten Liberalisierung der Vorgaben, wie Hessen es Mitte 2024 vorgemacht hat, sodass eine Öffnung 24/7 bundesweit für diese Verkaufsstellen möglich wird. Die Konsumzurückhaltung wird unsere Händlerinnen und Händler weiter beschäftigen. Digitalisierung und KI werden dazu führen, dass Arbeitsschritte an Kundinnen und Kunden übertragen werden. Es werden Geschäfte mit Tradition, die den Schritt ins Heute nicht geschafft haben, Innenstädte verlassen. Andererseits werden wir weitere Online-Händler sehen, die in den Innenstädten spektakuläre Stores als Schaufenster aufbauen und stationären Handel neu denken – als Touchpoint für den digitalen Handel. Sie zeigen, dass der stationäre Handel ohne Zweifel seine Berechtigung hat. Er ist der wichtigste Berührungspunkt von Kundinnen und Kunden mit Händlerinnen und Händlern. Ich freue mich auf 2025 und auf die Innovationen, die uns überraschen werden. Die Branche bleibt im Umbruch.

Podcast „ReTales“

Wir erzählen Geschichten aus dem Handel. Von Unternehmerinnen und Unternehmern, Visionären, Impuls-, Arbeit- und vor allem Gastgebern. So viel Leidenschaft steckt im Handel. #PassionForRetail eben. Hören Sie rein auf Spotify: vmg-nord.de/spotify

VMG-Netzwerkevents

Regelmäßig treffen wir uns mit Mitgliedern und dem Netzwerk, um spannende Storekonzepte zu erleben und über die Lage in den Innenstädten und im Retail insgesamt zu diskutieren. Sie möchten eine Einladung erhalten? Wenden Sie sich an VMG-Geschäftsführerin **Dinah Geißendörfer:** geissendoerfer@vmg-nord.de

Die Zukunft des Einzelhandels ist voller Herausforderungen und Chancen. Gemeinsam können wir die Veränderungen meistern und den Handel von morgen gestalten.

DER AUTOR

Wolfgang Krogmann
ist Vorsitzender des Einzelhandelsverbandes VMG Nord.

Der Retail-Experte war CEO bei PRIMARK Germany/Austria, ADLER, ULLA POPKEN sowie H&M. Seine Erfahrung bringt er heute als Berater und Interimsmanager in vielfältiger Weise ein.

EXPERTEN-NETZWERK

FÜR AGA-MITGLIEDER

TeamMittelstand

Unternehmerinnen und Unternehmer sind täglich gefordert. Die zu lösenden Aufgaben können auch über das breite Leistungsspektrum des AGA hinausgehen. In Bereichen, in denen der AGA selbst keine Angebote macht, lässt er seine Mitglieder dennoch nicht allein. Im Expertennetzwerk **Team** Mittelstand erwarten Sie umfassende weitere Beratungsleistungen und attraktive Konditionen sowie kostenfreie Erstberatungen.

VGA

VERSICHERUNGSKONZEPTE

Fachkräfte fehlen überall in der Wirtschaft, auch wenn es um Beratung im Bereich Risikomanagement geht. Als spezialisierter Versicherungsmakler bieten wir den Mitgliedern des AGA unsere Leistungen an. Vertrauen Sie auf unser Team, wir kennen die besonderen Herausforderungen, denen sich Großhändler und Dienstleister stellen müssen.

Über 70 Jahre Erfahrung –
wir sind der richtige Partner an Ihrer Seite.

vga.de

Schomerus & Partner

STEUERBERATUNG & WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

Entdecken Sie Potenziale und planen Sie rechtzeitig steuerrelevante Themen. Die Beraterinnen und Berater von Schomerus & Partner unterstützen bei der Finanz- und Lohnbuchhaltung sowie bei der Erstellung von Jahresabschlüssen und spüren Gestaltungsfreiräume für Ihr Unternehmen auf.

Kostenlose telefonische Erstberatung

schomerus.de

Jobticket

DEUTSCHLANDTICKET ALS JOBTICKET

Das Deutschlandticket gibt es auch als Jobticket. Damit können Ihre Mitarbeitenden den Regional- und Nahverkehr bundesweit nutzen. Mit dem Jobticket unterstützen Sie als umweltbewusster Arbeitgeber die Mobilitätswende und stärken Ihr Employer Branding. Über einen Zuschuss können Unternehmen darüber hinaus Wertschätzung zeigen und steuerliche Vorteile nutzen. Schon ab 1 Mitarbeitenden können Sie das Jobticket buchen.

Bereits ab 1 Mitarbeitenden

dasjobticket.de

SKW Schwarz Rechtsanwälte

PARTNER IM WIRTSCHAFTSRECHT

SKW Schwarz zählt laut JUVE zu den Top-50-Kanzleien in Deutschland. Ob Sie einen Rechtsstreit mit in- oder ausländischen Vertragspartnern haben, Hilfe beim Vertrags-, Gesellschafts-, Handels-, Transport-, Logistik-, Immobilien- sowie Bankrecht benötigen. Oder für Sie IP- und IT-Fragen geklärt werden müssen. SKW Schwarz bietet AGA-Mitgliedern juristische Expertise zu sehr guten Konditionen.

Kostenlose telefonische
Erstberatung

skwschwarz.de

AGA Versorgungswerk

OPTIMAL VORGESORGT

Absicherung von Beruf, Alter und Gesundheit: Betriebliche Vorsorge ist wichtiger denn je. Neben der zusätzlichen Absicherung entwickelt sie sich zu einem Wettbewerbsfaktor zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften. Gemeinsam mit dem Marktführer, der Allianz Lebensversicherungs-AG, ermöglichen wir KMU attraktive Konditionen und individuelle Lösungen.

Großkundenkonditionen und
Gruppenverträge

aga-versorgungswerk.de

EXPERTEN-NETZWERK

FÜR AGA-MITGLIEDER

TeamMittelstand

relog

ENTLASTUNG FÜR DIE LOHNBUCHHALTUNG

Die Auslagerung der Lohnbuchhaltung bietet Ihnen eine Reihe von Vorteilen: Kostenersparnis und mehr Zeit für Ihr Kerngeschäft. Seit fast 50 Jahren ist relog Ihr zuverlässiger Partner für Dienstleistungen rund um die Lohn- und Gehaltsabrechnung. Wir erstellen die laufenden Lohn- und Gehaltsabrechnungen für 8.500 Unternehmen in ganz Deutschland.

Sonderkonditionen für AGA-Mitglieder

relog.de

NORDAKADEMIE

HOCHSCHULE DER WIRTSCHAFT

Der beste Nachwuchs kommt aus den eigenen Reihen: Unternehmen können mit der NORDAKADEMIE in dualen Bachelorstudiengängen Fach- und Führungskräfte maßgeschneidert ausbilden sowie Mitarbeitende mit einem berufsbegleitenden Masterstudium oder fachspezifischen Kursen fördern und langfristig an sich binden.

Dualer Bachelor, berufsbegleitender Master sowie Weiterbildungen und Zertifikate

nordakademie.de

giftGRÜN GmbH Digitalagentur

IMPLEMENTIERUNG INDIVIDUELLER KI-SYSTEME

Im Groß- und Außenhandel lassen sich zahlreiche Prozesse durch KI effizienter gestalten: Logistikoptimierung, Kundenservice, Vertrieb, Einkauf und Dokumentenverarbeitung. Als spezialisierte Digitalagentur beraten wir Sie umfassend bei der Einführung und Implementierung maßgeschneiderter KI-Lösungen. Dabei berücksichtigen wir Ihre bestehende IT-Infrastruktur, Ihr Know-how, den Datenschutz und Ihr Budget.

Kostenloser KI-Potentialcheck

giftgruen.com/aga

FOM Hochschule

AKADEMISCHE WEITERBILDUNG

Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel: Schaffen Sie mit dem Dualen Studium an der FOM Hochschule ein attraktives Angebot für Nachwuchskräfte. Oder fördern Sie die Qualifizierung Ihrer Mitarbeitenden durch ein berufsbegleitendes Studium – praxisnah im Hörsaal an einem der 36 FOM Hochschulzentren oder online im Digitalen Live-Studium.

Berufs- und ausbildungsbegleitende Studiengänge

fom.de

Bankhaus DONNER & REUSCHEL – Partner des EuropaAbends

VERMÖGENSANLAGE

Sie suchen einen Berater, Koordinator und Sparringspartner für Ihre Finanzen? Die Experten der Privatbank DONNER & REUSCHEL stehen Ihnen dabei gern zur Seite. Profitieren Sie vom Know-how, der Erfahrung sowie der Zusammenarbeit mit starken Partnern, darunter die Konzernmutter SIGNAL IDUNA. DONNER & REUSCHEL berät Sie bei sämtlichen Finanzierungsfragen, aber auch bei einer Unternehmensnachfolge oder der individuellen Vermögensverwaltung.

Individueller Finanzplan zum Sonderpreis für AGA-Mitglieder

donner-reuschel.de

Deutsche Bank

MEHR ALS EIN FINANZPARTNER

Die Deutsche Bank ist die führende Bank in Deutschland mit starken europäischen Wurzeln und einem weltweiten Netzwerk in über 150 Ländern. Als Globale Hausbank bieten wir Geschäftskunden, Familienunternehmen und multinationalen Konzernen vielfältige Finanzdienstleistungen an – vom Zahlungsverkehr und dem Kreditgeschäft über die Begleitung des Außenhandels, Anlageberatung und Vermögensverwaltung bis hin zu einem fokussierten Kapitalmarktgeschäft.

Mit uns sind Sie global zu Hause.

deutsche-bank.de/ub

INW Campus.

PRAXISNAHE, BERUFLICHE WEITERBILDUNG

Weiterbildung ist der Schlüssel zu hochqualifizierten und gleichzeitig zufriedenen Mitarbeitenden. Der INW Campus. bietet Vor-Ort-Seminare und digitale Bildung speziell für KMU und deren Beschäftigte an. Gerne konzipieren wir auf Basis Ihrer Bedürfnisse aus den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung auch individuelle Angebote anhand der Herausforderung des Unternehmensalltags.

Raumvermietung, Vor-Ort-Seminare, Webinare, Web-Based-Trainings und Individuallösungen im Bereich Personalentwicklung

inw.de

Kärgel, de Maizière & Partner

HANDELS- UND IMMOBILIENRECHT

Für Unternehmen jeder Größe, insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern, bietet die Kanzlei Kärgel, de Maizière & Partner persönliche Beratung u. a. im Handels- und Gesellschaftsrecht sowie Immobilienrecht. Der Blick für das wirtschaftlich Wesentliche steht im Fokus. Zudem ist eine europaweite Betreuung über das ELF-Netzwerk möglich.

Kostenlose telefonische Erstberatung

kaergel.com

zusammengross

BAYERN

- Bundesagentur für Arbeit
- EGYM Wellpass
- iap – Institut für Arbeit & Personal der FOM
- ifo Institut
- Landesverband Bayern Großhandel · Außenhandel · Dienstleistungen
- ZMI

BADEN-WÜRTTEMBERG

- grosshandel-bw
- Jobrad
- VMG Süd

BREMEN

- Bremer Institut für Handel und Verkehr (BIHV)
- Die Unternehmensverbände im Lande Bremen
- Universität Bremen

BERLIN I BRANDENBURG

- Deutscher Franchiseverband
- Bundesverband E-Commerce und Versandhandel Deutschland (bevh)
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
- Bitkom-Akademie
- Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP)
- Bund der Steuerzahler Deutschland sowie Landesverbände
- Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA)
- Deutscher Bundestag und Bundesministerien
- EUROPANOZERT Zertifizierungen und Schulungen
- GEMA
- Handelsverband Deutschland – HDE
- Landesverband des Groß- und Außenhandels von Berlin-Brandenburg (LGA)
- Tsambikakis & Partner Rechtsanwälte mbB
- Unternehmens- und Arbeitgeberverband für Großhandel und Dienstleistungen (AGD)
- Voiio
- Wirtschaftsverband Großhandel Metallhalbzeug e.V. (wgm)

Über das **Team**Mittelstand hinaus erweitert der AGA kontinuierlich sein Netzwerk an Kooperationen und Partnerschaften zum Nutzen seiner Mitglieder – bundesweit. In Hamburg unterstützen sich unter einem Dach mit dem AGA der INW Campus, die Einzelhandelsverbände VMG Nord und Bund der Kaufleute, der Wirtschaftsverband für Handelsvermittlung und Vertrieb, CDH NOW!, sowie der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister BAP. Auch an den weiteren Standorten in Bremen, Hannover, Kiel, Lübeck und Rostock bestehen enge Verbindungen zu norddeutschen Verbänden wie UVNord, UVN und VUMV sowie in ganz Norddeutschland zu den Industrie- und Handelskammern und Wirtschaftsinstituten. In Magdeburg arbeitet der Partnerverband LVGA, in Osnabrück besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem GIWO, in Berlin/Brandenburg mit dem AGD und LGA sowie in Thüringen mit dem LGAD. Durch die wechselseitige Unterstützung profitieren die Mitgliedsunternehmen aller Verbände von den Beratungen vor Ort und in den Spitzenverbänden in Berlin und Brüssel.

HESSEN

- Deutsche Gesellschaft für Personalführung
- KfW Bankengruppe
- M.I.T e-Solutions

MECKLENBURG-VORPOMMERN

- Agentur für Arbeit Rostock
- Bürgschaftsbank Mecklenburg-Vorpommern
- Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern (VUMV)
- Bund der Kaufleute (BdK)

SACHSEN-ANHALT

- Landesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistung Sachsen-Anhalt (LVGA)
- Bürgschaftsbank Sachsen-Anhalt
- Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH
- Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Sachsen-Anhalt

STARK VERNETZT

HAMBURG

- AGA Service GmbH
- Agentur für Arbeit Hamburg
- Allianz Lebensversicherung AG
- AzubiCard
- BE!RATUNG™
- Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg
- BürgschaftsGemeinschaft Hamburg
- CDH NOW!
- Commerzbank
- DESY
- Europcar
- Faktor 3 (NEXT Conference)
- Gunnar-Uldall-Wirtschaftspreis
- Hamburg@work
- Hamburg Cruise Net
- hei.Hamburger ExistenzgründungsInitiative
- IHK Nord
- Impulse Medien
- Intersoft consulting services
- Kühne Logistics University
- Logistik-Initiative Hamburg
- NORDAKADEMIE gAG Hochschule der Wirtschaft – Campus Hamburg
- NORDHANDEL
- PAWLIK Consultants
- Polizeiverein Hamburg
- Semder Lindner Rechtsanwälte
- Sofa Concerts
- Stiftung Grone-Schule
- STRealise
- Tourismusverband Hamburg
- Verband der Fertigwarenimporteure (VFI)
- VMG Nord
- Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein (UVNord)
- Vereinigung Hamburger Schiffsmakler und Schiffsagenten

NIEDERSACHSEN

- Arbeitgeberverband Region Braunschweig (AGV)
- Creditreform Hannover-Celle Bissel KG
- Großhandels- und Dienstleistungsverband Braunschweig (GDV)
- Großhandelsverband im Wirtschaftsbereich Osnabrück-Emsland (GIWO)
- Osnabrücker Förderverein für den Groß- und Außenhandel (OFGA)
- Niedersächsische Bürgschaftsbank (NBB)
- Senator Ing. Albert Brickwedde Stiftung
- Sozietät Dr. Gröne & Cramer
- Unternehmerverbände Niedersachsen (UVN)

NORDRHEIN-WESTFALEN

- AWA AUSSENWIRTSCHAFTSAKADEMIE GmbH
- Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (AGAD)
- ausbildung.de
- Bundesverband Credit Management (BvCM)
- Bundesverband des Deutschen Getränkefachgroßhandels
- Bundesverband des Elektro-Großhandels (VEG)
- Bundesverband Großhandel Heim & Farbe (GHF)
- DG Haustechnik
- FOM Hochschule
- FH Institut für Handelsforschung
- Ludwig-Erhard-Stiftung
- The Retail Academy

SCHLESWIG-HOLSTEIN

- NORDAKADEMIE gAG Hochschule der Wirtschaft – Campus Elmshorn
- Technische Akademie Nord
- Unternehmensverband Kiel
- Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit

THÜRINGEN

- Bürgschaftsbank Thüringen
- Landesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen Thüringen (LGAD)
- Verband der Wirtschaft Thüringens
- Versorgungswerk des thüringischen Groß- und Außenhandels und Dienstleistungen

Von Christian Ströder

IM INTERVIEW:

PHILIPP NEDDERMEYER

RECHTSANWALT

Philipp Neddermeyer und Katharina Geißler-Germer bei der Großveranstaltung „EBNEN“ von LVGA und LGAD

Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

Brückenbauer zwischen den Bundesländern

Rechtsanwalt Philipp Neddermeyer verantwortet seit 2011 die Landesgruppe Niedersachsen des AGA als Geschäftsführer. Seit 2017 leitet er zudem den Landesverband Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt (LVGA) sowie seit 2019 zusätzlich den Landesverband Groß- und Außenhandel Thüringen (LGAD). Wir sprechen mit ihm über die Herausforderungen und Freuden seiner Arbeit, die Vielfalt der Unternehmen, mit denen er zu tun hat, und die Besonderheiten der Regionen, in denen er tätig ist.

Rechtsanwalt und Geschäftsführer in drei Bundesländern: Wird es nicht manchmal kompliziert?

Philipp Neddermeyer: Nein, ganz im Gegenteil. Ich mache meinen Job mit Herzblut und es ist spannend, so viele unterschiedliche Unternehmen betreuen zu können. Auch unterscheidet sich je nach Ort die Mentalität, etwa an den Arbeitsgerichten. Das ist eine spannende und schöne Herausforderung. Zudem entlastet mich unsere Geschäftsstellenleiterin Katharina Geißler-Germer ganz hervorragend durch ihre gute Netzwerkarbeit in Sachsen-Anhalt und Thüringen. Ich selbst arbeite viel von Hannover aus, neben Bahn und Straße ist das mein eigentlicher Standort.

Was macht den Reiz Ihrer Arbeit aus?

Neddermeyer: Das Besondere ist – das gilt aber völlig unabhängig von den Bundesländern –, dass nicht alle Arbeitgeber gleich ticken, dass nicht jede Richterin gleich ist, nicht jeder Betriebsrat, nicht jede Gewerkschaft und nicht jede Tarifkommission. Wir sind alle Menschen und du brauchst Fingerspitzengefühl im Umgang, ohne geht es nur schwer.

Was mögen Sie an Sachsen-Anhalt, was an Thüringen?

Neddermeyer: Jetzt muss ich aufpassen, keine Klischees zu bedienen. An Sachsen-Anhalt mag ich, dass die Leute unprätentiös sind und du mit Politikern und anderen Personen des öffentlichen Lebens – auch mal bei einem kühlen Getränk – schnell und unkompliziert ins Gespräch kommst. In Thüringen ist es ähnlich. Dort, das muss ich jetzt zugeben, habe ich mich auch ein wenig in die Landschaft und vor allem in Erfurt verguckt. Ich schätze das Land und seine Gastfreundschaft sehr. Auch die Arbeit in den Gremien ist sehr angenehm. Die Arbeitsagentur Thüringen Mitte hat eine großartige Geschäftsführerin, allein um ihr zuzuhören, lohnt sich schon die Anreise. Aber auch die AOK Sachsen-Anhalt oder die Rentenversicherung Mitteldeutschland sind hervorragend geführte Institute. Dort sind überall engagierte und sympathische Leute am Start, mit denen ich gerne zusammenarbeite.

Wo liegt die größte Herausforderung in der täglichen Arbeit?

Neddermeyer: Die weiten Strecken, die ich zum Teil zurücklegen muss, und dann eben vor Ort auch noch konzentriert und hellwach zu sein. Gerne reise ich dann manchmal schon einen Tag vorher an, wenn es meine Termine zulassen.

Welche Zielsetzungen gibt es für die Zukunft?

Neddermeyer: Wir wünschen uns natürlich noch mehr Mitglieder auch in unseren kleinen, aber feinen Partnerverbänden. Wir müssen sicherlich noch stärker herausstellen, welche großartigen Möglichkeiten die Mitglieder durch die Qualitätsgemeinschaft mit dem AGA haben. Auch diese Mitglieder können nämlich auf alle Angebote des AGA zugreifen, ein wirklich klasse Angebot. Perspektivisch werden wir sicherlich Katharina Geißler-Germer, die jetzt schon beide Geschäftsstellen organisiert und leitet, auch nach außen hin noch wahrnehmbarer in die Verantwortung nehmen. Sie macht ohnehin seit Jahren einen großartigen Job in ihrer unnachahmlichen und herzlichen Art.

Was steht konkret in 2025 auf der Agenda?

Neddermeyer: Was alles sonst noch im LGAD und LVGA steckt, das wollen wir nicht zuletzt auch auf unserem 35-jährigen Jubiläumsfest im kommenden Jahr zeigen. Wir freuen uns schon jetzt riesig darauf. Also bitte vormerken: 10.10.2025 in Magdeburg Jubiläum des LVGA und am 14.11.2025 in Erfurt die Jubiläumsfeier für den LGAD.

EBNEN: 2. Großveranstaltung in Schkopau am 12. Juni 2024

Jobmesse in Erfurt am 16. März 2024

Brandschutzlehrgang am 19. März 2024

WIR FÜR SIE

Bandi, Fiete & Franzl
Bürohunde
in Teilzeit

Lisa Aepler
Rechtsanwältin
lisa.aepler@aga.de

Ann-Kristin Bahr
Leiterin INW Campus.
ann-kristin.bahr@aga.de

Martin Bauer
Leiter Geschäftsstelle Kiel,
Rechtsanwalt
martin.bauer@aga.de

Benedict Baus
Werkstudent Betriebswirtschaft
und Studien
benedict.baus@aga.de

Kristina Beyer
Leiterin Büro Präsidium und
Hauptgeschäftsführer
kristina.beyer@aga.de

Belinda Blech
Assistenz des Geschäftsführers
Niedersachsen
belinda.blech@aga.de

Marlen Brauer
Bilanzbuchhalterin
marlen.brauer@aga.de

Jaana Desimeier
Projektmanagerin
Digitale Transformation
jaana.desimeier@aga.de

Simona Ebermann
Duale Studentin
Digitalisierung & Innovation
simona.ebermann@aga.de

Ribana Fleisch
Assistenz Präsidium und
Hauptgeschäftsführer
ribana.fleisch@aga.de

Iris Gabriel
Teamassistenz Zertifizierungen
und Services
iris.gabriel@aga.de

Kay Gröger
Leiter Geschäftsstelle
Bremen, Rechtsanwalt
kay.groeger@aga.de

Monika Hasch
Finanzbuchhalterin,
Mitgliedermanagement
monika.hasch@aga.de

Melanie Hepke
Leiterin Jobticket-Team
melanie.hepke@aga.de

Richard Holtmann
Spätdienst-Team
(studentische Aushilfe)
aga.zentrale@aga.de

Svenja Hoppe-Sumic
Rechtsanwältin
svenja.hoppe-sumic@aga.de

Nadine Hotze
Rechtsanwältin
nadine.hotze@aga.de

Nadine Hourseides
Sekretariat der Rechtsabteilung
nadine.hourseides@aga.de

Alexander Jahns
Jobticket-Team
alexander.jahns@aga.de

Samira Juknewicz
Administration & HR
samira.juknewicz@aga.de

Charlotte Jürgens-Dany
Rechtsanwältin
charlotte.juergens-dany@aga.de

Ostap Karpa
Spätdienst-Team
(studentische Aushilfe)
aga.zentrale@aga.de

Sophia Klingenberg
Spätdienst-Team
(studentische Aushilfe)
aga.zentrale@aga.de

Josie Kröger
Geschäftsführende Vorständin
INW Campus.
josie.kroeger@aga.de

Majlinda Kurteshi
Empfang
majlinda.kurteshi@aga.de

Katrin Marks
Teamassistenz Zertifizierungen und
Services
katrin.marks@aga.de

WIR FÜR SIE

Paula Masbaum
Junior-Projektreferentin
INW Campus.
paula.masbaum@aga.de

Katrin Moll
Mitgliedermanagement
katrin.moll@aga.de

Jan Penz
IT-Systemadministrator
jan.penz@aga.de

Janek Polinske
Sekretariat Geschäftsstelle
Schleswig-Holstein
janek.polinske@aga.de

Ruth Poller
Sekretariat Geschäftsstelle
Niedersachsen
ruth.poller@aga.de

Henri Pose
Jobticket-Team
henri.pose@aga.de

Lorenz Sacher
Mitgliedermanager,
Membership Specialist
lorenz.sacher@aga.de

Tina Carolina Stalf
Referentin Marketing und
Kommunikation
tina.stalf@aga.de

Carolin Stehr
Leiterin Strategische
Kommunikation
carolin.stehr@aga.de

Ilka Stenzel
Assistenz des
Hauptgeschäftsführers
ilka.stenzel@aga.de

Esther Stolte
Buchhaltung
esther.stolte@aga.de

Christian Ströder
Leiter Kommunikation und PR
christian.stroeder@aga.de

Anja Vehlow
Sekretariat der Rechtsabteilung
anja.vehlow@aga.de

GESCHÄFTS-FÜHRUNG

Volker Tschirch
Hauptgeschäftsführer
volker.tschirch@aga.de

Julie Christiani
Geschäftsführerin
Digitalisierung & Innovation
julie.christiani@aga.de

Dinah Geißendörfer
Geschäftsführerin VMG
dinah.geissendoerfer@aga.de

Volker Hepke
Geschäftsführer Recht und
Tarife, Rechtsanwalt
volker.hepke@aga.de

Philipp Neddermeyer
Geschäftsführer Landesgruppen
Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und
Thüringen, Rechtsanwalt
philipp.neddermeyer@aga.de

Eddie Tjin
Kaufmännischer Geschäftsführer
eddie.tjin@aga.de

Lea Vosteen
Duale Studentin INW Campus.
lea.vosteen@aga.de

Quandao Wallbruch
Leiterin der Rechtsabteilung,
Rechtsanwältin
quandao.wallbruch@aga.de

Lina Warnke
Referentin Betriebswirtschaft
und Studien
lina.warnke@aga.de

Janis Wemhöner
Bereichsleiter Bildung und Handel
janis.wemhoener@aga.de

Lina Wemhöner
Referentin Marketing und
Veranstaltungen
lina.wemhoener@aga.de

Anna Wiese
Sekretariat der Rechtsabteilung
anna.wiese@aga.de

Birgit Will
Jobticket-Team
birgit.will@aga.de

UNSERE VERBÄNDE-FAMILIE

GIWO Großhandelsverband Im Wirtschaftsbereich Osnabrück-Emsland e.V.

LGAD Partner im Wettbewerb.

LVGA Partner im Wettbewerb.

VMG Der Einzelhandelsverband

INW Campus. powered by PAWLIK

Mitgliederservice
Bei Fragen zur Mitgliedschaft im AGA kontaktieren Sie unseren Mitgliederservice:
Lorenz Sacher
Tel.: 040 30801-227 I lorenz.sacher@aga.de
Katrin Moll
Tel.: 040 30801-206 I katrin.moll@aga.de
aga.de/mitgliedschaft

Impressum
AGA Norddeutscher Unternehmensverband
Großhandel – Außenhandel – Dienstleistung e.V.

Herausgeber
Volker Tschirch

Redaktion
Redaktion
Christian Ströder (V. i. S. d. P.)
Kristina Beyer, Julie Christiani, Dinah Geißendörfer, Kay Gröger, Volker Hepke, Josie Kröger, Tina Stalf, Carolin Stehr, Quandao Wallbruch, Lina Warnke, Janis Wemhöner und Lina Wemhöner in Zusammenarbeit mit den AGA-Fachabteilungen, den AGA-Mitgliedsunternehmen und Kooperationspartnern.

Geschäftsstelle Hamburg
Kurze Mühren 1 I 20095 Hamburg
Telefon: 040 30801-0 I Fax: 040 30801-107
aga.de I aga@aga.de

Layout & Druck
HAHN Media + Druck GmbH,
Steinbecker Weg 1c I 18107 Rostock-Elmenhorst
myhahn.de I kontakt@myhahn.de

Redaktionsschluss
Oktober 2024

Bildnachweise
© Sylverarts – stock.adobe.com Titelbild
© Ulrich Perrey S. 3, 30, 58, 86-89
© alexandertrou – stock.adobe.com S. 6
© Christian Ströder S. 4-5, 8-12, 30-31, 37, 50, 56-59, 60-61, 66, 68, 70-71, 72-73, 76-77, 86-89
© Mirjam Kilter, S. 13
© Florian Schuh S. 4, 14-18
© Anne Großmann Fotografie S. 20-21
© FAMILY STOCK – stock.adobe.com S. 22
© Tierney – stock.adobe.com S. 24
© Lucija – stock.adobe.com S. 26
© Birgit Pichler S. 4, 27
© Song_about_summer – stock.adobe.com S. 28
© Andrii – stock.adobe.com S. 32
© dusanpetkovic1 – stock.adobe.com S. 34
© thebeststocker – stock.adobe.com S. 36
© Avve Diana – stock.adobe.com S. 4, 38
© smishura – stock.adobe.com S. 40
© BGHW S. 41
© Drazen – stock.adobe.com S. 42
© BalanceFormCreative – stock.adobe.com S. 44
© intersoft S. 46
© Nelson – stock.adobe.com S. 47
© Osborne Clarke S. 49
© Clement C/peopleimages.com– stock.adobe.com S. 4, 52 © Christian-Arne de Groot S. 5, 54-55
© Kati Jurischka/ HK Hamburg S. 58
© Krafft Angerer S. 58, 60-61
© Planetz – stock.adobe.com S. 62
© satura_ – stock.adobe.com S. 5, 64
© Moixó Studio – stock.adobe.com S. 66
© DGVM / Stefan Wernz S. 71
© Charlize Davids/peopleimages.com – stock.adobe.com S. 78
© LVGA & LGAD S. 5, 84-85

BERUFSBEGLEITENDES STUDIUM FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

KLU KÜHNE LOGISTICS UNIVERSITY

EXKLUSIVES STIPENDIUM

Teilzeit-Programme der KLU:

- **MBA IN LEADERSHIP AND SUPPLY CHAIN MANAGEMENT**
- **MASTER IN SUSTAINABLE MANAGEMENT AND OPERATIONS (SuMO)**

- Für ambitionierte Führungspersönlichkeiten und Expert*innen
- Netzwerken an einer der besten Business Schools weltweit mit AACSB-Akkreditierung
- Beschäftigte von AGA-Mitgliedsunternehmen erhalten ein Stipendium in Höhe von 50%

Jetzt mehr erfahren!

MBA

SuMO

AACSB ACCREDITED

KÜHNE LOGISTICS UNIVERSITY | Hamburg HafenCity | www.klu.org

Semder Lindner

PARTNER RECHTSANWÄLTE

Rechtsberater und Berater,
Kooperationspartner im Wirtschaftsrecht.

Als Kooperationskanzlei des AGA bieten wir Rechtsberatung im Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht. Neben der Beratung zu Fragen von Strukturierung, Führung und Finanzierung Ihres Unternehmens unterstützen wir bei Unternehmenskäufen.

Bei wichtigen Unternehmens-entscheidungen zahlt sich unser Beratungsansatz aus: Begleitung durch einen Partner mit langjähriger Erfahrung, Blick für wirtschaftliche Zusammenhänge sowie Fokus auf pragmatische Lösungen.

Zielorientiert.
Pragmatisch. Vernetzt.

www.semder-lindner.de