



WEMID

WERTEORIENTIERTER
MITTELSTAND DEUTSCHLAND e.V.

Mit Werten Zukunft gestalten.

NEWSLETTER 23 / 02

Liebe Mitglieder,
liebe WEMID-Freunde,

mit dem Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine hat sich auch die Bedrohungslage in Deutschland verändert. Jedes Unternehmen, jede Behörde, jede Organisation muss sich nun – noch stärker als bislang – vor (digitalen) Angriffen schützen. Einfache Absicherungen wie Firewall und Anti-Viren-Programme reichen dafür nicht mehr aus; sollten Sie hierbei Unterstützung benötigen, können Sie sich gerne an uns wenden.

Besonders im Fokus stehen Kritische Infrastrukturen. Wir freuen uns daher sehr, dass wir den Bundesverband für den Schutz Kritischer Infrastrukturen e. V. (BSKI) als Mitglied gewinnen konnten. Die Aufgabe des Verbandes ist es, „Sicherheitsrisiken für kritische Infrastrukturen und deren Zulieferer frühzeitig zu erkennen und durch gezielte Konzepte für Prävention, Reaktion und Postvention zu reduzieren.“

Ein Thema, das bei nicht wenigen ebenfalls Sorgen auslöst, bei anderen wiederum größte Hoffnungen weckt, ist Künstliche Intelligenz. Etwas näher damit befasst hat sich unser 1. Vizepräsident, Jan Wolter. Seine Gedanken hierzu lesen Sie bei "[Hier schreibt der Vize](#)".

In unserer Rubrik "[Aus dem Verband](#)" finden Sie kurze Infos und Links zu unseren Verbandsaktivitäten.

In seinem [Gastbeitrag](#) schreibt unser wissenschaftliches Beiratsmitglied Prof. Dr. Nürnberg, wie betriebliches Gesundheitsmanagement als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie funktioniert.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre!

Ihr
Tobias Eder
Präsident

Hier schreibt der Vize

Mit Künstlicher Intelligenz in die Dystopie?

Künstliche Intelligenz, kurz KI oder im Englischen AI (artificial intelligence), sorgt immer häufiger für Sensationsmeldungen. Vor knapp sechs Jahren schlug eine KI einen Go-Meister. Heute zeichnen KI-Programme Bilder, die sie in wenigen Sätzen beschrieben bekommen, oder schreiben ganze Bewerbungen. Selbst längere Geschichten kann sich ein KI-Programm heute ausdenken.

Brauchen wir also künftig noch Grafiker, die Logos entwickeln oder Zeichnungen anfertigen? Werden noch Texter benötigt oder gar Autoren überflüssig? Früher galten körperliche Arbeiten als von Robotern bedroht: Riesige Produktionsstraßen laufen automatisiert und menschenleer, Supermärkte kommen inzwischen ohne Kassen aus, Schiffe werden automatisiert beladen, riesige Regallager verwalten sich selbst, Häuser kommen bereits aus dem 3D-Drucker.

Und nun sollen auch kreative Jobs von Maschinen übernommen werden? Ohne Zweifel wird dies passieren. Und es wird für Viele Vorteile bringen. Beispielsweise können sich kleine Vereine, Bürgerinitiativen oder Start-Ups in naher Zukunft womöglich kostenfrei oder für ganz kleines Geld vollständige Flyer samt Logo, Grafiken und Text erstellen lassen, was heutzutage noch zu teuer für sie ist oder eben weniger professionell aussieht.

Der Zugang zu hochwertiger Leistung für kleines Geld erhöht die (Wettbewerbs-)Chancen für Schwächere. Das kann zu mehr Effizienz, sinkenden Preisen und Innovationen führen. Gleichzeitig werden viele Arbeitsplätze verloren gehen – vor allem bei kleinen und mittleren Betrieben. Noch ist KI allerdings nicht so leicht nutzbar. Sie lügt bisweilen, dass sich die Balken biegen und inzwischen hat auch ein Mensch im Go-Spielen wieder gegen eine KI gewonnen – weil diese sich ablenken und austricksen ließ. KI macht eben auch Fehler.

Noch steht die Entwicklung der KI allerdings erst am Anfang – und doch sind viele Probleme inhärent. Eine KI ist immer nur so gut wie die Daten, mit denen sie gefüttert wird. Entscheidungen, die eine KI trifft, können oftmals nicht nachvollzogen werden, und gleichzeitig besteht die Gefahr, dass die Antwort als DIE Wahrheit akzeptiert wird, sie kommt schließlich von einer Künstlichen Intelligenz! In zahlreichen Forschungsprojekten wurde jedoch gezeigt, dass eine KI nicht objektiv ist, nicht selten sogar rassistisch – und manipulierbar. Microsoft musste deshalb auch sein KI-Experiment 2016 auf Twitter beenden, nachdem sein Chatbot anfang zum Völkermord aufzurufen.

Stellte man dieselbe Anfrage unterschiedlichen KIs, die in Schweden, den USA, Russland und China trainiert wurden, so dürfte man in vielen Fällen fundamental unterschiedliche Antworten erhalten. KIs bergen schließlich eine große Gefahr, da ihre Antworten womöglich noch manipulativer sein werden, als die Sucherergebnisse von Google, die Video-Vorschläge bei YouTube und TikTok oder der Newsfeed in Facebook.

Persönliche digitale Assistenten könnten unseren Alltag managen, uns an Termine erinnern, die wir gar nicht notiert hatten, automatisch Geburtstagsglückwünsche versenden und das perfekte Geschenk für einen Freund finden, da sich die digitalen Assistenten hierzu im Austausch befinden. Was nach perfekter Erleichterung klingt, bedeutet de facto eine Entmenschlichung menschlicher Beziehungen. Welche Bedeutung hat ein Geschenk, das nicht der Freund ausgesucht hat, weil er mich so gut kennt, sondern ein digitaler Assistent, der sich mit einem anderen digitalen Assistenten ausgetauscht hat, welcher mein Verhalten bis ins kleinste Detail überwacht – und mich daher besser kennt, als ich mich selber? Und mit wem teilt mein Digitaler Assistent seine Erkenntnisse über mich eigentlich noch ...?

Neben datenschutzrechtlichen Bedenken, steht auch zu befürchten, dass die Bereitschaft, nachzudenken oder etwas selbst zu erarbeiten noch weiter schwinden wird. Nicht nur, wenn es um die Besorgung von Geschenken für Freunde geht.

Schon jetzt fragen sich Schüler, wieso sie Kopfrechnen lernen sollten, wenn Google das Ergebnis kennt. Wieso Geschichtsdaten oder -verläufe kennen, wenn das alles bei Wikipedia steht? Warum sollte man künftig selbst einen Aufsatz über irgendetwas schreiben, wenn das auch ChatGPT (oder sein Nachfolger) für einen erledigen kann? Was muss ein Mensch dann überhaupt noch selber können und wissen, was nicht auch eine Maschine für ihn erledigen könnte? Wozu braucht es dann überhaupt noch eines Menschen? Ein massive Sinnkrise bei einem Heer von Arbeitslosen könnte sich breitmachen. Durch eine massenhafte Produktion automatisiert erstellter Bücher, Bilder, Filme und Lieder wird der Wert alles Kreativem auf nahe Null gesenkt. Gleichzeitig tritt eine völlige Reizüberflutung ein. Die Masse wird zu unproduktiven Konsumenten, eine kleine Elite erwirtschaftet in dieser KI getriebenen Plattformökonomie nie dagewesenen Reichtum. So wäre es denkbar.

KI liefert schließlich alles, was es für eine „perfekte“ Dystopie braucht. Und doch kann es ganz anders und viel besser werden. KI birgt das Potenzial, Kosten in Unternehmen und Verwaltung massiv zu senken und damit auch die Belastungen für die Bürger. Planungen können präziser und schneller vorangetrieben werden. Die Medizin kann individueller, genauer und kostengünstiger werden. Mehr Menschen können besseren Zugang zu Versorgungsleistungen erhalten. Wo Datenschutzbestimmungen geachtet werden, können digitale Assistenzsysteme unseren Alltag erleichtern und uns von belastenden Aufgaben befreien. Betrugs- und Kriminalitätsbekämpfung kann KI einen enormen Schub verleihen und zu mehr Sicherheit führen. Mehr Sicherheit bedeutet auch weniger (wirtschaftliche) Schäden und Kosten.

Mehr Innovationen, ein fairer Wettbewerb, eine effektive, schlanke Verwaltung, bessere medizinische Versorgung, individualisierte Lernangebote – die Chancen, die KI mit sich bringt sind enorm. KI bietet also auch alle Zutaten für eine perfekte Utopie. Die Zukunft dürfte irgendwo dazwischen liegen – zwischen Dystopie und Utopie. In jedem Fall wird die Zukunft mit KI eine ganz andere sein als ohne. Und es wird eine Zukunft mit KI werden. KI wird dabei so normal sein, wie der Laptop es heute ist.

Die Politik muss sich mit dem Thema KI daher viel intensiver befassen. Die Technologie ist der Regulierung wieder einmal weit voraus. Und es braucht dringend klare Regularien, was KI wie darf – und was nicht. Unternehmen müssen sich ebenfalls damit auseinandersetzen, denn andere werden es auch tun. Warten ist keine Option. Denn so wie der Computer in alle Teile der Wirtschaft Einzug gehalten hat, wird KI das ebenfalls tun. Je früher ich mich als Unternehmer damit auseinandersetze, desto weiter bin ich meinen Wettbewerbern voraus.

Sie möchten mehr wissen über KI? Sprechen Sie uns an! Bei uns antwortet (noch) kein Chatbot ;-)

Aus dem Verband

WEMID gibt sich ein Manifest

Der Werteorientierte Mittelstand Deutschland e.V. (WEMID) wurde als Zusammenschluss engagierter Unternehmerinnen und Unternehmer gegründet. Welche Beweggründe hinter dem Engagement stehen und was wir erreichen möchten, darüber gibt unser Manifest Auskunft. Es findet sich als PDF zum Download auf unserer Homepage: <https://www.wemid.de/verband>

Präsentation zur WEMID-Mitgliedschaft

Es gibt viele Gründe für eine Mitgliedschaft bei WEMID. In einem [PDF](#) sind die wichtigsten zusammengefasst und warten darauf, verteilt zu werden. Das Infopaket findet sich auf unserer Homepage unter „Mitglied werden“.

Neue Mitglieder, neue Vorteile

Es freut uns, dass unsere Mitgliedergemeinschaft Zulauf erfährt, unter anderem aus der Verbandswelt und der Industrie. Und auch die Zahl der Vorteilspartner und Vorteilsangebote ist gestiegen. Mitglieder finden diese im internen Bereich unserer Homepage: <https://intern.wemid-ev.de/>

Online-Briefings

Wir setzen unsere Reihe Online-Briefings fort. Die nächsten Themen sind **Diversity** und das **Lieferkettengesetz**. Weitere Informationen und Anmeldemöglichkeiten auf www.wemid.de/aktuelles

Noch mehr WEMID auf LinkedIn

Noch mehr von WEMID gibt es auf unserem LinkedIn-Kanal. Bleiben Sie auf dem Laufenden und [folgen Sie uns!](#)

Gastbeitrag von Prof. Dr. Volker Nürnberg

Betriebliches Gesundheitsmanagement als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie

Mit dem Begriff Nachhaltigkeit assoziieren die meisten Deutschen ausschließlich Umweltthemen. Gerade im betrieblichen Setting gibt es jedoch noch weitere Säulen der Nachhaltigkeit, und das betriebliche Gesundheitsmanagement zählt auf diese soziale Säule ein.

Die fast 3-jährige Pandemie hat das Augenmerk der Unternehmen auf die wichtigste Ressource gerichtet, die wir in Deutschland haben, das Humankapital. Aufgrund des demographischen Wandels kommen jedoch, wegen der sehr niedrigen Geburtenrate in Deutschland, immer weniger Menschen auf den Arbeitsmarkt. Das heißt, die vorhandenen Mitarbeiter müssen Rahmenbedingungen in den Unternehmen haben, unter denen sie eine hohe Produktivität entfalten können. Außerdem muss die Gesundheitsprävention darauf ausgerichtet sein, dass die Deutschen in der Regel mindestens bis 67 arbeiten können, andernfalls droht der Zusammenbruch der Sozialsysteme Rente und Krankenversicherung.

Gesundheitsförderung ist deshalb nachhaltig, weil sie zu einem Paradigmenwechsel führt. Ist in Deutschland die Medizin bisher darauf ausgerichtet zu reparieren, wird sie in Zukunft ihren Fokus auf der Vermeidung von Krankheiten haben. Dies wird noch durch die schnellen Innovationszyklen in der Medizintechnik gefördert. So werden Big Data und KI präzise Prognosen zum potentiellen Krankheitsverlauf eines Menschen erlauben und gleichzeitig eine individuelle Intervention empfehlen.

Gesundheit und Nachhaltigkeit als Zukunftsprinzip



SOZIALES

Sicherheit und Gesundheit für Mitarbeiter und Umfeld
Arbeits- und Sozialstandards für die gesamte Lieferkette
Mitarbeiterbeteiligung „Partizipation“
Weiterbildung, Personalentwicklung und Diversity Management
Selbstbestimmung und Sinnhaftigkeit der Arbeit
Gesundheit: Bewegung Ernährung, Stress und Sucht
Digitale und analoge Benefits; Ganzheitlich, individuell, Verhältnis- und Verhaltensprävention

Es gilt aber weiterhin, die Gesundheitsförderungsmaßnahmen in sich auch nachhaltig zu konzipieren. Das heißt, es gibt eine Vielzahl von Angeboten, die wenig wissenschaftliche Evidenz haben, also nicht langfristig zu einem gesünderen Arbeiten führen. Ein klassisches Exempel hierfür ist zum Beispiel der Obstkorb für Mitarbeiter, der eher als Benefit im Rahmen des Employer Brandings einzusortieren ist. Auch die arbeitsplatzferne Rückenschule oder der Gesundheitstag sind nicht nachhaltig.

Im Rahmen der Gesundheitsförderung kommt es bei Mitarbeitern erst nach 2-3 Monaten zu einer Verhaltensänderung, die von Dauer sein könnte. Es kommt heutzutage darauf an, die Mitarbeiter mit diversen Instrumenten zum gesundheitsgerechten Verhalten zu führen. Ein etablierter Ansatz ist hier die Incentivierung. Krankenkassen schütten einen finanziellen Bonus an Mitarbeiter aus, die bestimmte Vorsorgemaßnahmen absolvieren. Dies kann besonders für die gesundheitsferne Gruppe der Männer ein erfolgsversprechender Ansatz sein. Weitere Trends sind Gamification, d.h. das spielerische oder wettbewerbliche Lernen und Aneignen von Verhaltensweisen. Schritte-Wettbewerbe, ansprechend auf-

gemachte Gesundheits-Apps oder Verlosungen sind hierfür Beispiele. Ein aktuelles Konzept ist das Nudging, d.h. das unterwusste Beeinflussen von Menschen hin zu einer Verhaltensänderung in den im §20 festgehaltenen Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, Stress und Sucht.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie ist aber die Unternehmenskultur auch für die Gesundheit der Mitarbeiter der wichtigste Faktor. Die (unteren) Führungskräfte sind die zentrale Stellschraube für ein gesundes Umfeld. „Culture eats strategy for breakfast“. Kooperative, situative Führungsstile wirken sich auch positiv auf Krankenstand und Produktivität aus. Und auch Rekrutierung und Fluktuation werden damit positiv beeinflusst.

Im „war for talents“ werden nur die Unternehmen konkurrenzfähig sein, die sinnstiftende Arbeitsbedingungen bieten. Und auch im öffentlichen Bereich gibt es Nachholbedarf in der Verwaltung. Hier wird Gesundheitsförderung unter dem Vorwand knapper finanzieller Ressourcen meist nur auf Sparflamme angeboten. Hier muss aber realisiert werden, dass der öffentlichen Hand eher die Mitarbeiterarbeiter ausgehen werden, bevor ihnen das Geld ausgeht.

Gerade konnte ich Prof. Bernhard Badura zum 80. Geburtstag gratulieren. Er war der erste, der systematisch und empirisch den Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und Unternehmenserfolg belegen konnte. Einig bin ich mit ihm, dass die Verhältnisprävention deutlich mehr in den Mittelpunkt der Bemühungen der Unternehme gestellt werden muss. Der sogenannte „Purpose“ wird von den jungen Generationen Y, Z etc. als wichtig empfunden. Da die Bindung an die Unternehmen, beschleunigt durch das Homeoffice, immer geringer wird, **müssen die Werte, für die das Unternehmen steht, die Mitarbeiter binden.**

Prof. Dr. Volker Nürnberg ist Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat von WEMID: www.wemid.de/wissenschaftlicherbeirat