

**SAP****politikbrief**

Informationen für Politik und Verwaltung

**Digitalisierung in der Arbeitswelt**

Wie Deutschland seine Chancen nutzen kann | S. 3

**Kennzahlen für Gesundheit**

Gesundheitskultur hat Auswirkung auf Profitabilität | S. 5

*Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier und SAP Vorstand Michael Kleinemeier auf der Asia Pacific Regional Conference in Perth am 4. November 2017*

## Die Zukunft der Arbeit in einer digitalen Welt

Schon jetzt verändert die Digitalisierung die Art und Weise wie wir leben und arbeiten. Damit ändern sich auch die Anforderungen an Qualifikation und Kompetenzen grundlegend.



*Ina Schlie*

Digitales Wissen, interdisziplinäres Denken und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen sind unabdingbar. Auch in der Politik wird das Thema seit längerem diskutiert und im Koalitionsvertrag haben CDU/CSU und SPD ein Programm zur „Zukunft der Arbeit“ vereinbart. Untersucht werden soll insbesondere, wie die Arbeitswelt mit den neuen Technologien sinnvoll gestaltet werden kann. Um neue Arbeitsformen modellhaft zu erarbeiten, plant die neue Bundesregierung beispielsweise regionale Kompetenzzentren der Arbeitsforschung zu fördern. Als Weltmarktführer für Unternehmenssoftware und Vorreiter bei innovativen Produkten haben wir früh die Herausforderungen erkannt, die eine veränderte Arbeitswelt mit sich bringt. Mit dieser Sonderausgabe unseres Politik-

briefs zur „Digitalisierung in der Arbeitswelt“ möchten wir gerne unsere bisherigen Erfahrungen mit Ihnen teilen. Wir laden Sie ein, gemeinsam mit uns einen Blick auf die Zukunft der Arbeit und die damit verbundenen Herausforderungen und Chancen zu werfen. In wenigen Jahren werden neue Tätigkeits- und Jobprofile entstehen, auf die die Arbeitswelt von heute noch nicht vorbereitet ist. Eine der zentralen Aufgaben der Gesellschaft im Hinblick auf die Digitalisierung ist deshalb die zukunftsorientierte Gestaltung der Aus- und Weiterbildung. Hier stehen wir noch ganz am Anfang!

Ihre

Ina Schlie

Leiterin Government Relations  
Middle & Eastern Europe

## 15.000 Kilometer – ein Katzensprung: Australien und Deutschland wachsen weiter zusammen

**Ausbau der bilateralen Beziehungen: Digitalisierung, Innovation und Wachstum auf der Agenda der „Asia Pacific Conference“ in Perth, Australien.**

Auf der bedeutsamsten bilateralen deutsch-australischen Konferenz, der Asia Pacific Regional Conference (APRC) in Perth, Australien wurden die guten Bindungen zwischen dem roten Kontinent und Deutschland weiter ausgebaut. An drei Tagen diskutierten führende Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft über neue Wachstumsmöglichkeiten für den asiatisch-pazifischen Wirtschaftsraum. Hierbei wurden unter anderem Themen wie Digitalisierung, Bildung und Sicherheit adressiert.

Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier war mit seiner Frau Elke Büdenbender zum ersten Mal zu Gast bei seinen „Mates“ in Australien. Zusammen mit dem australischen Premierminister Malcolm Turnbull eröffnete Steinmeier die Konferenz und sprach insbesondere über die Bedeutung offener Gesellschaften und dialogorientierter Kulturen. Er appellierte an die Führungskräfte der Wirtschaft, „ihre Stimmen zu erheben, auch in der politischen Debatte – für eine offene und friedliche Welt“.

Hochrangigste Vertretung der SAP war Vorstandsmitglied Michael Kleinemeier. Er verdeutlichte in Diskussionsrunden und Foren die Position und Bestrebungen der SAP; ebenso in seinem persönlichen Meeting mit Bundespräsident Steinmeier. Hier standen vor allem die Themen Innovation und Wachstum im Zeitalter der Digitalisierung im Vordergrund sowie der Einfluss von SAP als Vorreiter und Wegbereiter. Aber auch der Wunsch nach engerer Zusammenarbeit mit Australien im Wissenschaftsbereich und im universitärem Umfeld kamen zur Sprache.

Die Konferenz bot allen Teilnehmern ein abwechslungsreiches Programm: Neben aktuellen wirtschaftspolitischen Themen standen vor allem Kooperationsmöglichkeiten im Handel und Investitionen sowie der gegenseitige Wissenstransfer im Fokus. Aber auch Fragen der Zusammenarbeit und Zukunftssicherung in den Bereichen Bergbau, Energie und Infrastruktur wurden thematisiert sowie aktuelle Entwicklungen in Landwirtschaft, Nahrungsmittelversorgung, Rohstoffabbau und Verteidigungsindustrie.

SAP legte den Themenschwerpunkt auf Industrie 4.0. Unter anderem diskutierten hier auch Clas Neumann, Leiter Strategische Wachstumsmärkte und SAP Labs, mit Dr. Roland Bosch, CTO von Siemens, über die Möglichkeiten einer engeren

Zusammenarbeit mit Unternehmen der Asien-Pazifik Region – einem der am schnellsten wachsenden Wirtschaftsräume, der mehr als die Hälfte der Weltwirtschaftsleistung stellt.

Eine überaus positive Bilanz zu der 1.100 Teilnehmer starken Veranstaltung zog der australische Finanzminister und Schirmherr Mathias Comann, dem am 30. Januar das Große Bundesverdienstkreuz verliehen wurde. Ganz offenbar war es ihm ein Anliegen und im Rahmen der APRC gelungen, die wirtschaftliche Rolle Australiens in der Region durch bilaterale Beziehungen weiter auszubauen.

Bereits im November 2014 hatte die deutsche Kanzlerin Angela Merkel die Australisch-Deutsche Arbeitsgruppe (AGAG) ins Leben gerufen, um gemeinsam mit Herrn Cormann ein Fundament zur Stärkung der bilateralen Wirtschaftsbeziehungen beider Länder zu legen.

In diesem Jahr findet die Asia Pacific Regional Conference am 2. und 3. November in Jakarta statt.



**2017 ASIA-PACIFIC  
REGIONAL CONFERENCE**  
GERMANY • AUSTRALIA • ASIA-PACIFIC

Die **Asia Pacific Regional Conference (APRC)** wird von der australischen Regierung mit Unterstützung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie und des Auswärtigen Amtes organisiert. Der inhaltliche Fokus liegt auf den bilateralen Wirtschaftsbeziehungen zwischen Australien und Deutschland im Kontext der Asien-Pazifik-Region.

# Die Chancen der Digitalisierung in der Arbeitswelt nutzen

Interview mit Stefan Ries, Mitglied des Vorstands der SAP SE und Chief Human Resources Officer.



*Stefan Ries, Mitglied des Vorstands der SAP SE  
und Chief Human Resources Officer*

*Was sind mit Blick auf Digitalisierung die größten Herausforderungen für Unternehmen?*

Ob privat oder beruflich, der digitale Wandel verändert alle Bereiche unseres Lebens. Es geht darum, dass Unternehmen zielgerichtet und vor allem schnell reagieren, um Potenziale einer digitalen Wirtschaft für sich zu nutzen. Denn es wird zunehmend deutlich, dass nur jene Volkswirtschaften in Zukunft erfolgreich sind, die qualifizierte Fachkräfte ausgebildet haben. Der „Dschungel“ der Talentsuche ist hierbei eine der größten Herausforderungen für Unternehmen, besonders in Zeiten des Fachkräftemangels. Gerade junge Talente fordern zudem einen neuen Führungsstil: Coaches und Vorbilder sind gesucht, Querdenker gefragt. Zusätzlich ist es für Unternehmen besonders wichtig, positive Erfahrungen zu liefern – sowohl für Kunden als auch für die eigene Belegschaft. SAP ist aktiver Treiber der Digitalisierung und füllt genau diese Erkenntnis mit Leben. Wir helfen Unternehmen, Potentiale der Digitalisierung zu erkennen und mit Hilfe unserer Softwarelösungen auszuschöpfen.

*Verdrängt Künstliche Intelligenz (KI) immer mehr Jobs?*

Hier gibt es Chancen und Risiken – ich persönlich sehe deutlich mehr Chancen. Die Digitalisierung der Arbeitswelt führt nicht zwangsläufig zu einem Arbeitsplatzabbau. Vielmehr entstehen

neue Geschäftsfelder und Berufsbilder, die wiederum eine Vielzahl neuer Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen. Künstliche Intelligenz (KI) berechnet z.B. Daten, die als Grundlage zur Entscheidungsfindung wichtig sind. KI wird nur dabei unterstützen können, die richtige Entscheidung zu treffen, da hier z.B. auch Erfahrung und Urteilkraft eine Rolle spielen. Die Entscheidungen werden weiter von Menschen getroffen. Für Deutschland ist hier besonders wichtig, als Nation wettbewerbsfähig und für Talente attraktiv zu sein, damit neue Beschäftigungsmöglichkeiten und damit verbundene Arbeitsplätze in Deutschland entstehen. Die Innovation von heute findet hier statt.

*Was könnte die künftige Bundesregierung anders machen?*

Allem voran sehe ich Verbesserungspotential beim Thema Bildung: IT muss endlich Pflichtfach an deutschen Schulen werden. Darüber hinaus müssen junge Leute an Schulen und Universitäten die Möglichkeit haben, auch mal nach links und nach rechts zu schauen, um Lebenserfahrung zu sammeln. Der Zeitdruck ist sehr hoch und Universitäten sind oft sehr verschult. Wir brauchen einen Bildungspakt von Wirtschaft und Regierung und mehr Investitionen in digitale Bildung. Dazu gehört auch die steuerliche Förderung von Innovation, also Forschung und Entwicklung (F&E). Alle wesentlichen OECD Staaten haben bislang eine steuerliche F&E Förderung eingeführt. Wir brauchen in Deutschland ein deutlich höheres Tempo bei der Digitalisierung. Dann können wir unsere Talente auf allen Gebieten auch rechtzeitig erkennen und entsprechend fördern.

*Welche Rolle spielt die Weiterbildung für Unternehmen der Industrie 4.0?*

Kontinuierliches, also lebenslanges Lernen ist unabdingbar. Im beruflichen wie im privaten Leben sind wir gewohnt, Informationen jederzeit an jedem beliebigen Ort abrufen zu können. Alles wird schneller. Wer permanent neugierig bleibt und sich immer wieder weiterbildet, wird die Chancen des digitalen Zeitalters für sich nutzen können. Natürlich sind hier auch die Arbeitgeber gefragt: Sie sind in der Pflicht, ihrer Belegschaft entsprechende Lernangebote zur Verfügung zu stellen. SAP hat dies früh erkannt und investierte 2017 185 Mio. Euro in Aus- und Weiterbildung (2016: 140 Mio. Euro), bei 89.000 Mitarbeitern weltweit. Das ist einzigartig – und es lohnt sich. Aber auch Schulen und Universitäten sind hier in der Pflicht. Anstatt Smartphones zu verbieten, sollten sie sich lieber überlegen, wie sie diese in den Unterricht einbinden können.

## Handlungsfelder in der Aus- und Weiterbildung

Eine Vielzahl von Aufgaben werden sich ändern oder automatisiert, deshalb wird zukünftig eine Grundkompetenz an digitalem Wissen in fast allen Rollenprofilen unabdingbar sein.

Die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Volkswirtschaften wird in Zukunft entscheidend von der Fähigkeit abhängen, die Vorteile der Digitalisierung für eine nachhaltige Entwicklung zu nutzen. Die bestmögliche Aus- und Weiterbildung gehört deshalb zu den zentralen Aufgaben, die eine Gesellschaft leisten sollte, um Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Innovationskraft und Beschäftigung zu erhalten.

### Aufgabe 1: Grundlegende digitale Kompetenzen für ALLE Schülerinnen, Schüler und Studierenden vermitteln

Technologisches Grundwissen, systemisches Denken und „Lernen lernen“ sind grundlegende Kompetenzen, die unabhängig von Schultyp, Ausbildung oder Universität allen Schülerinnen und Schülern, Auszubildenden und Studierenden vermittelt werden sollten.

Maßnahmenvorschläge für Schulen und Berufsschulen:

- Breite Weiterbildungsoffensive für Lehrkräfte aus allen Fachbereichen, um Grundkenntnisse der digitalen Technik und deren Bedeutung auf den verschiedenen Gebieten zu vermitteln.
- Verbindliche Einführung des Faches „Digitale Technik“ an allen Schulen und Berufsschulen zur Vermittlung digitaler Grundkenntnisse und teamorientierter, kreativer Problemlösungsmethoden wie Design Thinking.
- Projektorientiertes, fächerübergreifendes Lernen fördern, um das systemische Denken zu schulen. Inhalte müssen „designed for inclusion“ sein, d.h. Schüler sollen unabhängig vom Geschlecht angesprochen werden.
- Vermittlung effizienter Lernmethoden, um auf das lebenslange Lernen vorzubereiten.
- Schaffung entsprechender zusätzlicher Lehrerstellen.

Maßnahmenvorschläge für Universitäten:

- Schaffung eines Computational Science Curriculums als Basiskompetenz, die allen Studierenden vermittelt wird.
- Einführung von Kenntnissen in Computational Science als verpflichtende Voraussetzung für die Bewerbung bei allen Forschungsprogrammen.
- Projektorientierte Lehrangebote in Kombination mit der Vermittlung von teamorientierten Problemlösungsmethoden in allen Fächern sowie fächerübergreifend, z. B. in Kooperation mit der Industrie.

### Aufgabe 2: Chancen der Digitalisierung der Lehre in Schulen und Universitäten nutzen

Die Digitalisierung der Lehre in Schulen und Universitäten bietet die Chance, individueller auf die Bedürfnisse der Schüler und Studierenden einzugehen, die Lehrkräfte zu entlasten und die Wissensvermittlung für die Lernenden attraktiver zu gestalten.

Hilfestellung durch:

- Breitbandanschluss und verbesserte Netzinfrastruktur an Schulen durch Infrastrukturinvestitionen und professionelles Betreuungspersonal (Entlastung von Lehrern von Admin-Tätigkeiten).
- Aufbau einer bundesweiten „Schulcloud“ mit einem Grundangebot an Anwendungen für Lehrer und Schüler (z.B. Klassenplan, Kommunikation zwischen Lehrer und Schüler, Hausaufgabenstellung, Zurverfügungstellung von Übungsmaterial, etc.) und einem breiten Angebot an digitalen Schulungsinhalten und Programmen.



*Dr. Bernd Welz, Chief Knowledge Officer SAP SE*

### Aufgabe 3: Anreize für Weiterbildung und lebenslanges Lernen in Unternehmen schaffen

Um die Digitalisierung erfolgreich zu meistern, müssen Unternehmen proaktiv und kontinuierlich in die digitalen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter investieren, damit diese ein zeitgemäßes Kompetenzprofil entwickeln. Steuerliche Anreize können die Entwicklung einer proaktiven, unternehmensinternen Weiterbildung fördern.

*Dr. Bernd Welz, Chief Knowledge Officer SAP SE*

## Konsequenzen jenseits der Technik

**Digitalisierung und insbesondere die Implementierung von Künstlicher Intelligenz (KI) ist mit zahlreichen und umfangreichen Veränderungen in allen Bereichen eines Unternehmens, der Wirtschaft sowie der Gesellschaft verbunden.**

Veränderungen lösen bei vielen Menschen das Gefühl von Unsicherheit und Ungewissheit aus. Um mit dieser Unsicherheit und Ungewissheit umzugehen, bedarf es Orientierung bzw. Faktoren, auf die man zählen kann, die Verbindlichkeit und Konstanz vermitteln. Um innerhalb des Veränderungsprozesses Orientierung zu schaffen, sollte die Gesellschaft auf Werte wie Glaubwürdigkeit, Transparenz und Partizipation setzen. Egal mit welchen Veränderungen wir konfrontiert werden, diese Werte dürfen sich nicht verändern. Sie müssen vielmehr bewahrt und gepflegt werden – unabhängig von den Trends und Entwicklungen, mit denen Wirtschaft und Gesellschaft konfrontiert sind.

### Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt

Im Rahmen der Digitalisierung werden sich die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen verändern. Unter anderem wird die Fähigkeit, mit und ohne direkten persönlichen Kontakt zu kommunizieren und zu kooperieren sowie Wissen zu teilen, zu den essentiellen Anforderungen gehören. Der zunehmende Einsatz von Künstlicher Intelligenz wird zudem zur Folge haben, dass Expertenwissen – ganz gleich ob Handwerker, Ingenieurinnen, Lehrer, Wissenschaftler, Mechatronikerinnen, Verkäufer, Politikerinnen – nicht mehr exklusiv ist, sondern von allen im Internet gegoogelt werden kann. Die Chancen auf dauerhafte Beschäftigung könnten sich dadurch für viele Menschen verringern. Die bisher als selbstverständlich betrachtete Annahme, dass mit der Entwicklung neuer Technologien die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften steigt und die Nachfrage nach Niedrig-Qualifizierten sinkt, scheint nicht mehr zu gelten.

Aktuelle Forschungsergebnisse legen nahe, dass es bei vielen Tätigkeiten, die ein mittleres Qualifikationsniveau erfordern, aber Routineaufgabe darstellen, zu einer Substitution durch die Technik kommen wird, während gleichzeitig in anderen Bereichen neue Tätigkeits- und Jobprofile entstehen.

### Zeitreserven und Humanisierung der Arbeit

Diese auf den ersten Blick negativen Beschäftigungseffekte können jedoch teilweise aufgelöst werden:

- Körperlich und geistig belastende und monotone Tätigkeiten werden abgelöst. Es erfolgt eine Humanisierung der Arbeit.
- Durch die Technologisierung in bestimmten Tätigkeiten werden wertvolle Ressourcen frei, die sinnvoll eingesetzt werden können. Beispielsweise können Zeitreserven genutzt werden, um



*Professor Dr. Jutta Rump*

sich individuellen Kundenwünschen zu widmen oder das Leistungsspektrum zu erweitern. Darüber hinaus kann die gewonnene Zeit auch in gesellschaftliche Aufgaben investiert werden.

- Durch mittel- bis langfristig angelegte Qualifizierungen können Beschäftigte für höherwertige Tätigkeiten befähigt werden, um ihnen damit auch in Zukunft eine Perspektive zu bieten.
- Das Angebot an Fachkräften wird angesichts der demographischen Lücke sinken und gleichzeitig übernimmt die Technik bestimmte Tätigkeiten, so dass dem Fachkräfteengpass in bestimmten Berufen entgegengewirkt werden kann.

Trotz aller Veränderungen ist sicher, dass Arbeiten, die bisher menschliche Feinmotorik erforderten sowie kognitive Nicht-Routinetätigkeiten, aufgrund des hohen Maßes an sozialer und emotionaler Intelligenz sowie Kreativität schwieriger zu automatisieren sein werden. Beispiele sind Gesundheits- und Sozialwesen, Forschung und Entwicklung, Unternehmensdienstleistungen und Management sowie lokale Dienstleistungen mit hochspeziellen Tätigkeiten und das Handwerk.

*Prof. Dr. Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability in Ludwigshafen IBE, Themenbotschafterin "Diversity" für INQA am Bundesministerium für Arbeit und Soziales*

## Die Suche nach Sinn im digitalen Zeitalter

Immer mehr IT-Firmen befassen sich neben finanziellen Zielen mit dem Sinn ihrer Tätigkeit. Experten diskutierten beim SAP Research Round Table in Berlin.

Es gibt wahrscheinlich keine Frage, die in der Kunst, Philosophie und Religion mehr Beachtung gefunden hat als die Frage nach dem Sinn des Lebens. Seit Jahrhunderten machen sich Gelehrte und Wissenschaftler über unseren „Daseinszweck“ Gedanken. Um die damit verbundenen Fragen und verschiedenen Sichtweisen zusammenzubringen, wurde der SAP Research Round Table vom SAP Innovation Center Network ins Leben gerufen. Laut Barbara Langes, Forscherin am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF München), die eine Feldstudie im Silicon Valley unternahm, hat die Frage nach dem Sinn nun auch die großen Unternehmen im Silicon Valley erreicht: „IT-Unternehmen befassen sich nun ernsthaft mit dem Sinn ihrer Tätigkeit – ihrer Daseinsberechtigung. Noch bei unserem letzten Besuch vor zwei Jahren schienen sie es für selbstverständlich zu halten, dass sie eine Führungsrolle einnehmen, wenn es darum geht, die Bedingungen auf der Welt zu verbessern. Diese neue Nachdenklichkeit bedeutet, dass sie – über technische Lösungen und den Gewinn hinaus – Verantwortung für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft übernehmen. Das Silicon Valley ist erwachsen geworden.“

### Nur den Umsatz steigern reicht nicht mehr

Nach einer kürzlich von Ernst & Young veröffentlichten Studie können Unternehmen langfristig mehr Wert für Aktionäre und die Gesellschaft schaffen, wenn sie mit ihrer Arbeit einen Sinn verfolgen – anstatt nur finanzielle Ziele oder ein eng definiertes Selbstinteresse.

Bei der Round Table-Diskussion war man sich einig, dass die Sinn-Definition aus einem Dialog heraus entstehen muss, an dem alle Teile des Unternehmens und seine Stakeholder beteiligt sind:

Mitarbeiter, Führungskräfte, Partner, externe Stakeholder und besonders diejenigen, die das Ergebnis dahingehend beurteilen, ob es „realistisch“ und aussagekräftig ist.

### Die Umsetzung des Sinnziels messen – aber wie?

Besonders kontrovers wurde auf der Veranstaltung diskutiert, wie man messen soll, wie gut ein Unternehmen sein Sinnziel umsetzt. Die Einführung einer speziell hierfür entwickelten Balanced Scorecard, die sich an den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung orientiert, war einer der besprochenen Vorschläge. Softwarelösungen, die Unternehmen bei der Bewertung unterstützen können, sind ein anderer. Jochen Mayerle, SAP Program Lead für Future of Work, erklärt: „Wenn man es als Unternehmen mit Sinnbestimmung ernst meint, muss man die Sinndefinition bei der Produktentwicklung und beim Portfoliomanagement berücksichtigen. Für viele Verbraucher und Unternehmen kann die Kaufentscheidung davon abhängen, ob ein Unternehmen nicht nur Finanzkennzahlen wie beispielsweise die Sollkosten, sondern auch ökologische und gesellschaftliche Kennzahlen überwacht“.

Einig war man sich bei der Podiumsdiskussion wiederum, dass es für Unternehmen in der Zukunft eine wichtige Rolle spielen wird, Lieferanten danach auszuwählen, ob sie die gleichen Werte haben, und die Einhaltung dieser Werte zu überwachen.

*Englischer Originalbeitrag:*

<https://news.sap.com/purpose-the-search-for-meaning-in-the-digital-age>

*Dr. Norbert Koppenhagen, Head of Research, SAP ICN Research & Innovation und Ann Weiss, Director, Future of Work Communications, Innovative Business Solutions*

## Kennzahlen für Gesundheit in einer immer komplexeren Welt

Um die Digitale Transformation wirtschaftlich und gesundheitlich erfolgreich zu gestalten, bedarf es einer mitarbeiterorientierten Kultur des Respekts, der Ermutigung und Förderung, der Kooperation und der Fehlertoleranz.

Der tägliche Umgang mit unbeherrschbarer Komplexität, Zielkonflikten, Vereinbarkeitsproblemen und Informationsflut aus einer Vielzahl digitaler Medien, interkulturellen Herausforderungen bei gleichzeitiger Entgrenzung von vermeintlich klaren Kategorien führen zu psychomentalen Belastungen für die Beschäftigten. Ein bekanntes Beispiel ist das Verschwimmen von Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben, Konkurrenz und Kooperation oder

zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Insbesondere ältere Mitarbeiter, die unter dem Druck stehen, mit den „Digital Natives“ mitzuhalten und für Menschen, die sich schwertun, sich von polaren Entweder-oder-Denkmustern, von klaren Hierarchien, standardisierten Verhaltensweisen und dem Wunsch nach Kontrolle zu verabschieden, wächst der Druck.



Dr. Natalie Lotzmann

### Gesundheitskultur ist messbar

Obwohl es keine Neuigkeit mehr ist, dass in erster Linie die Kultur einer Organisation, und hier speziell die Führungskultur, sowohl die am meisten gesundheitsbelastenden als auch die am stärksten gesundheitsfördernden Faktoren wie Anerkennung, Wertschätzung, Fairness,

Vertrauen, Empowerment und Zugehörigkeit bereithält, wird als Kennzahl für Gesundheit weiterhin fast flächendeckend und meist ausschließlich die Fehlzeitenrate gemessen. Das liegt einerseits an einem engen Gesundheitsbegriff mit leichter Zugänglichkeit der Krankheitsraten und andererseits daran, dass der Zusammenhang zwischen Wohlbefinden und Produktivität wenig erforscht und die Vermessung von Befinden und Kultur immer noch eine Herausforderung ist.

Der von SAP entwickelte Gesundheitskulturindex begegnet diesen Herausforderungen mit Fragen zur Führungskultur, zur Zugehörigkeit und zur Bewältigbarkeit von Stress und Lebensbalance, sowie zum subjektiven Gesundheitszustand, die jährlich im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung untersucht werden.

### Gewinne durch gezielte Steuerung

Auf Grundlage des Gesundheitskulturindex wird der Einfluss auf das betriebswirtschaftliche Ergebnis berechnet: 1 Prozentpunkt Erhöhung entspricht dabei einer Gewinnsteigerung von über 80 Millionen Euro. Gezielte Steuerung und Entwicklung lohnen sich also in jeder Hinsicht. Und damit ist das vermeintlich weiche Thema Wohlbefinden endgültig in der Welt der beleg- und berechenbaren Zusammenhänge angekommen.

*Dr. Natalie Lotzmann, Leiterin Global Health Management bei SAP und Themenbotschafterin Gesundheit für die Initiative Neue Qualität der Arbeit am Bundesministerium für Arbeit und Soziales.*

## SAP Finanzvorstand Luka Mucic: „Deutschland muss weiter an seiner Zukunftsfähigkeit arbeiten“

Zum Kongress für innovative Zukunftspolitik im Berliner SAP DATA SPACE waren Gäste aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft gekommen.



Moderatorin Sabine Christiansen im Gespräch mit Luka Mucic, Finanzvorstand der SAP

„Während Staaten wie China und die USA Innovationen zunehmend in Wirtschaftskraft umsetzen, schiebt Deutschland seit Jahren wichtige Aufgaben für die digitale Transformation der Wirtschaft vor sich her“, betonte SAP Finanzvorstand Luka Mucic bei der Veranstaltung im November 2017.

Trotz eines stabilen Wirtschaftswachstums gelte es, Deutschland als Innovationsstandort weiter zu verbessern, um im globalen Vergleich langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Dies könne nur mit passenden politischen Rahmenbedingungen geschehen, die einen digitalen Wandel nicht nur ermöglichen, sondern auch fördern.

Mucic unterstrich das enorme wirtschaftliche Potenzial von Zukunftsthemen wie Künstliche Intelligenz und Cloud Computing, betonte jedoch, dass die Nutzung neuer Technologien rechtlichen Regelungen und ethischen Maßstäben entsprechen müsse, die europäische Werte widerspiegeln.

Auf die Frage nach grundsätzlichen Handlungsempfehlungen an eine neue Bundesregierung sagte Mucic, der Staat könne und solle Unternehmensgründungen in Deutschland stärker fördern. Datenschutzregelungen sollten innovationsfreundlicher gestaltet werden und den Unternehmen solle eine zeitgemäße steuerliche Förderung von Forschung und Entwicklung ermöglicht werden.

In Anlehnung an Roman Herzog bilanzierte Finanzvorstand Mucic: „Wenn wir die Digitalisierung erfolgreich umsetzen und als Volkswirtschaft aufholen wollen, dann muss durch Deutschland wieder ein Ruck gehen.“

## Digital aktiv im Alter: Goldener Internetpreis für Senioreninitiativen

Ausgezeichnet werden Initiativen, die älteren Menschen den Zugang in die digitale Welt erleichtern.

Unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums des Inneren und unterstützt von SAP sowie weiteren Partnern werden mit dem Goldenen Internetpreis Projekte ausgezeichnet, die Barrieren für ältere Menschen abbauen, so dass auch für sie die Vorteile der neuen Technologien nutzbar werden.

Susanne Diehm, Mitglied der Geschäftsleitung der SAP Deutschland und Leiterin des Geschäftsbereichs Public und Healthcare, überreichte die Auszeichnung in der Kategorie „Ältere unterstützen Ältere“ dem SeniorenNetz Märkisches Viertel. Unter Beteiligung der Seniorinnen und Senioren vor Ort wurde im Berliner Stadtteil Märkisches Viertel ein flächendeckendes Informations- und Interaktionsnetzwerk für ältere Menschen entwickelt.



Susanne Diehm, Mitglied der Geschäftsleitung der SAP Deutschland übergibt den Goldenen Internetpreis an Dagmar Stratenschulte, eine der „Cyber Seniors“.

## Ihre Ansprechpartner

Haben Sie Fragen zu einem Bericht im SAP politikbrief oder Interesse an weiteren Hintergrundinformationen?

Sprechen Sie uns an:



**Leiterin Government Relations  
Middle & Eastern Europe**

Ina Schlie, Walldorf/Berlin  
ina.schlie@sap.com



**SAP-Headquarters Walldorf**

Dr. Karim El Salamoni, Walldorf  
karim.el-salamoni@sap.com



**Global Head of  
Business Support**

Dr. Caroline King, Berlin  
caroline.king@sap.com



**Political Business Development**

Dr. Pablo Mentzins, Berlin  
pablo.mentzins@sap.com



### IMPRESSUM