

# Wir Hier. magazin.

MENSCHEN — CHEMIE — ARBEIT

Die Chemieunternehmen in Rheinland-Pfalz



# Arbeiten — aber anders

MEHR FLEXIBILITÄT, NEUE TECHNOLOGIEN

## Arbeitszeitmodelle

Gleitzeit bis Sabbaticals – was die Chemieunternehmen Beschäftigten bieten.

## Generation Z

Erwarten junge Fachkräfte zu viel?

## Künstliche Intelligenz

Die Technologie kann den Kampf gegen Krankheiten erleichtern.



„Was uns Forscher früher Stunden oder Tage gekostet hat, kann mithilfe von Algorithmen auf wenige Minuten verkürzt werden“

KHALED NASSAR,  
WISSENSCHAFTLER BEI BOEHRINGER  
INGELHEIM

**Der ganze Text**  
auf Seite 6

EDITORIAL



SABINE  
LATORRE

**ist Wir. Hier-Redakteurin. Sie hat sich für diese Ausgabe angeschaut, wie viel Flexibilität die Unternehmen ihren Beschäftigten bieten. Und sie hat das Element Kohlenstoff, das ganz zentral für die Chemie ist, unter die Lupe genommen.**

# Liebe Leserinnen und Leser,

Flexibel sein – wer will das nicht? Wendig, frei, beweglich, man kann sich der jeweiligen Situation anpassen. Herrlich! In der neuen Arbeitswelt gibt es immer mehr Spielraum für Beschäftigte, Beruf und Privates zu vereinbaren. Wir als Redaktion haben nachgesehen, was in den Chemieunternehmen aktuell alles im Umbruch ist. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen beeinflusst zum Beispiel die künstliche Intelligenz den Arbeitsalltag zunehmend. Was sich in den Betrieben verändert und welche Vorteile oder Herausforderungen damit verbunden sind, lesen Sie in dieser Ausgabe.

Ich persönlich finde solche Veränderungen anstrengend, aber wichtig. Seit über 20 Jahren habe ich als Redakteurin der IW Medien Einblick in die Branche und staune über die vielen neuen Entwicklungen am Arbeitsplatz und beim Umgangston. Aber auch über die zahllosen Innovationen. Verändert

hat sich auch der Arbeitsalltag: Immer mehr Menschen können zeitweise von zu Hause arbeiten – noch vor wenigen Jahren war das nahezu Unmöglichkeit. Jetzt ist es selbstverständlich: Überall kommt man dem Wunsch nach mehr Individualität und Flexibilität nach – besonders mit Blick auf die Generation Z.

Der technologische Fortschritt kann künftig sicher noch mehr Wünsche erfüllen. Das werde ich mir ab April voller Neugier aus dem Ruhestand anschauen. Von neuen Arbeitswelten bis hin zur klimaneutralen Produktion: Wie diese industrielle Zukunft aussieht – das bleibt für mich eine der spannendsten Fragen!

Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, wünsche ich viel Spaß beim Lesen! ●

**Beweglich, wendig, frei: In der neuen Arbeitswelt ist für Beschäftigte vieles möglich.**



Foto: ADDICTIVE STOCK – stock.adobe.com

# Inhalt

Zahlen, Daten, Fakten

10



Illustration: Tãrtila – stock.adobe.com

UNSER THEMA  
ARBEITEN – ABER ANDERS

- 06 Gesichter der Chemie**  
Khaled Nassar will mit künstlicher Intelligenz Netzhauterkrankungen bekämpfen.
- 10 Zahlen, Daten, Fakten**  
Produktion, Arbeitskosten, Durchschnittsgehalt: die Grafikseite zum Stöbern.
- 12 Fokus flexibles Arbeiten**  
Die Unternehmen ermöglichen Beschäftigten einiges – von Gleitzeit bis Sabbaticals.
- 16 Jobsharing bei BASF**  
Daniel Zirnig und Saskia Sporys teilen sich eine Stelle.
- 20 Interview**  
Wie lässt sich die soziale Erosion im Betrieb verhindern?

06

**Bessere Hilfe für Patienten durch künstliche Intelligenz?**

Foto: Alessandro Balzarin



PORTRÄT



**Wofür brauchen wir Kohlenstoff?**

22

Foto: Dvid – stock.adobe.com

# 16

Daniel Zirnig und Saskia Sporys arbeiten jeweils 60 Prozent und teilen sich eine Stelle als Gruppenleitung. Wie das Modell funktioniert.

VOR ORT



Foto: Alessandro Balzarin



- 22 Das Element**  
Kohlenstoff: Wichtigster Baustein für die Chemie und Rolle beim Klimawandel.
- 24 Meinung**  
Erwartet die GenZ zu viel? Der Generationentalk.
- 26 Arbeitswelt**  
KI in der Chemie, Tipps zur Nutzung von Chatbots, Podcast-Empfehlung.
- 30 10 Fragen an ...**  
die Schauspielerin Ulrike Folkerts.
- 31 Quiz**  
Nehmen Sie an unserem Gewinnspiel teil.



Foto: KI-generiert mit Dall-E

## Künstliche Intelligenz in der Chemie 26

Foto: Edith Held



## 10 Fragen an Ulrike Folkerts

30

**Khaled Nassar: Der  
gelernte Augenarzt arbei-  
tet seit drei Jahren bei  
Boehringer Ingelheim.**



# Fortschritt im Blick

**Diesmal im Fokus:**  
Khaled Nassar bei  
Boehringer in Ingelheim



TEXT CHRISTINE HAAS  
FOTOS ALESSANDRO BALZARIN



**Der Mediziner Khaled Nassar will bei Boehringer Ingelheim dafür sorgen, dass Netzhauterkrankungen früher erkannt werden – und so verhindern, dass Menschen erblinden. Sein wichtigstes Hilfsmittel: künstliche Intelligenz**

### Khaled Nassar arbeitet daran, die Sehkraft von Millionen Menschen zu retten.

Netzhauterkrankungen, etwa infolge von Diabetes, führen bislang oft dazu, dass Patienten immer weniger sehen. Im schlimmsten Fall erblinden sie. Etwa 300 Millionen Menschen weltweit leben mit diesem Risiko. Doch Nassar und ein multidisziplinäres Wissenschaftlerteam bei Boehringer Ingelheim entwickeln gerade einen vielversprechenden Ansatz, mit dem sich solche Erkrankungen frühzeitig erkennen und therapieren lassen sollen. Der Schlüssel ihres Erfolgs ist künstliche Intelligenz (KI).

Nassar, 48 Jahre alt, ist einer der führenden Wissenschaftler im Bereich Netzhauterkrankungen bei dem Pharmakonzern aus Ingelheim. Der gebürtige Ägypter studierte in Kairo Medizin und kam vor 15 Jahren nach Deutschland. Das Aufsehen war groß, als das KI-Projekt im vergangenen Jahr vorgestellt wurde: Zusammen mit der Medizintechnik-Sparte des Technologieunternehmens Zeiss aus Jena wollen die Boehringer-Experten Merkmale für frühe Stadien von Netzhauterkrankungen identifizieren.



## Über Boehringer Ingelheim

Das forschende Pharmaunternehmen mit Hauptsitz in Ingelheim am Rhein wurde 1885 von Albert Boehringer gegründet. Aus damals 28 sind mehr als 53.000 Beschäftigte weltweit geworden. Kerngeschäft ist das Erforschen, Entwickeln, Produzieren und Vertreiben von Medikamenten für Menschen und Tiere. Seit Kurzem hat sich die Markenfarbe des Unternehmens verändert: Statt blau ist das Logo nun grün – als Zeichen für den Fokus auf Nachhaltigkeit und Optimismus.

## „Was uns Forscher früher Stunden oder Tage gekostet hat, kann mithilfe von Algorithmen auf wenige Minuten verkürzt werden“

KHALED NASSAR

Dazu nutzen sie große Mengen von Bildern der Augen, die bei der Behandlung von Patienten gemacht wurden und anonymisiert für wissenschaftliche Forschung in einer Cloud gespeichert werden. KI kann diese Daten in kurzer Zeit durchkämmen, typische Krankheitsmerkmale herausarbeiten und Muster erkennen.

„Auf dieser Grundlage wollen wir herausarbeiten, an welchen Auffälligkeiten sich Krankheiten früh erkennen lassen und dann durch klinische Studien ermitteln, welche Medikamente dem Ausbruch dieser Krankheiten früh entgegenwirken können“, sagt Nassar. Zwar gibt es auch bislang schon Wege, Netzhauterkrankungen zu behandeln – etwa durch Laser oder Injektionen. „Aber wir setzen nun einen Schritt früher an: Wir entwickeln Präzisionstherapien, die dem richtigen Patienten zum richtigen Zeitpunkt die richtige Behandlung bieten. So können wir Sehverlust verhindern, indem wir eingreifen, bevor irreversible Schäden entstehen“, sagt Nassar. Das könne Risiken und Kosten immens mindern und den Behandlungserfolg erhöhen. „Was uns Forscher früher Stunden oder Tage gekostet hat, kann mithilfe von Algorithmen auf wenige Minuten verkürzt werden.“

### Von der Uniklinik in die Forschung

Noch steht das Projekt ganz am Anfang: Bis die KI so eingesetzt werden kann, dass sie tragfähige Ergebnisse aus den Daten liefert, braucht es Zeit. Danach folgen klinische Studien. „Es kann einige Jahre dauern, bis die KI-gestützte Präzisionstherapie Patienten helfen kann“, sagt Nassar. Die Bewertung der Daten



## INTERVIEW

## „Arbeit zwischen Disziplinen wird sich verändern“

ULRIKE GRÄFE-MODY FÜHRT DAS GLOBALE TEAM IM BEREICH AUGENHEILKUNDE BEI BOEHRINGER INGELHEIM. SIE ERKLÄRT, WAS KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (KI) FÜR DIE MITARBEITER BEDEUTET

### Welche Bedeutung hat künstliche Intelligenz für Ihren Unternehmensbereich?

Die Augenheilkunde, speziell die Netzhauterkrankungen, eignen sich in besonderem Maß für den Einsatz von KI, da Diagnostik und Therapiekontrolle überwiegend auf nicht-invasiven Bildgebungsverfahren beruhen. Eine KI kann in diesen Bildern Informationen erkennen, die auch für den erfahrenen Augenarzt nicht einfach sichtbar sind. Unsere Vision ist es, durch Früherkennung von Netzhauterkrankungen und frühe Behandlung den Verlust der Sehkraft zu verhindern. Diese Früherkennung und die Information über den zu erwartenden Krankheitsverlauf eines Patienten werden nur mittels KI in großem Maßstab in der klinischen Praxis möglich sein. KI hat daher eine fundamentale Bedeutung für die Zukunft der Augenheilkunde und die entstehenden Therapien.

### Welche Beschäftigten brauchen Sie für den Umgang mit KI besonders?

Für die Entwicklung von KI für medizinische Anwendungen braucht es zum einen ein Verständnis der KI-Entwickler für die medizinischen Fragestellungen, aber zum anderen auch grundlegende Kenntnisse der Mediziner und Naturwissenschaftler über die Möglichkeiten und Grenzen der KI. Beschäftigte aus diesen Bereichen mit großem Interesse am oder Kenntnissen im jeweils anderen Bereich werden hier spannende Möglichkeiten finden, Innovation voranzutreiben. Entscheidend wird die gute Zusammenarbeit der verschiedenen Fachrichtungen sein.

### Wird die Einführung von KI Jobs kosten?

In meinem Unternehmensbereich, so wie in vielen anderen Industriezweigen auch, wird es zukünftig einen höheren Bedarf an Beschäftigten geben, die sich mit der Entwicklung von KI-Algorithmen auskennen. Durch die Weiterentwicklung der Anwendung von KI in der Augenheilkunde wird es meines Erachtens nicht weniger Jobs geben, aber sehr wahrscheinlich wird sich die Arbeit auch zwischen den Disziplinen verändern. Auch in Zukunft wird der Augenarzt die Diagnose stellen und die Behandlung festlegen, aber die KI-basierten Informationen aus den ophthalmologischen Bildern, die ihm für die Therapieentscheidung für einen einzelnen Patienten zur Verfügung gestellt vorliegen, werden um ein Vielfaches besser und schneller verfügbar sein. Dadurch wird ein individueller und früher Therapieansatz unterstützt und eine fortschreitende Erkrankung bestmöglich verhindert.



ULRIKE  
GRÄFE-MODY

und daraus folgende Behandlungsschritte bleiben auch künftig Aufgabe der Wissenschaftler: „Es geht nicht darum, Verantwortung an künstliche Intelligenz abzugeben. Sie hilft uns nur, schneller ans Ziel zu kommen.“

Der Wissenschaftler sieht es als Privileg, innovative Arbeitsweisen testen und vorantreiben zu können. Als gelernter Augenarzt war er zuvor lange in Krankenhäusern tätig. In Deutschland machte er seinen Facharzt und arbeitete einige Jahre am Universitätsklinikum Lübeck. Dann entschied er sich, in die Forschung zu wechseln. „Ich lerne ständig etwas Neues – nicht nur über Medizin, sondern auch über Technologie, Ethik und Recht.“

### Arbeitsprache ist meist Englisch

Dank der Cloud-basierten Daten kann Nassar seine Arbeit fast überall ausüben. Häufig ist er im Homeoffice tätig, was ihm ermöglicht, Beruf und das Familienleben mit seiner Frau und seinen beiden Söhnen gut zu vereinbaren. Während eines typischen Arbeitstags beschäftigt er sich mit Studien, nachmittags hat er oft Meetings mit Kollegen aus unterschiedlichen Zeitzonen, etwa aus China und den USA. Er ist aber auch regelmäßig in Ingelheim vor Ort, um sich persönlich mit Kollegen auszutauschen. Hinzu kommen Dienstreisen zu internationalen Kongressen, zum Beispiel nach Barcelona oder Seattle.

Arbeitsprache ist dabei meist Englisch, obwohl Nassar auch sehr gut Deutsch spricht. „Und wenn es doch mal Verständnisprobleme gibt, kann KI ja inzwischen auch helfen. Sprache ist in der Forschung keine Hürde mehr“, sagt er. Mit passenden Übersetzungstools lassen sich Gespräche in Echtzeit untertiteln.

### KI ist nur ein Hilfsmittel

Ob er angesichts dieser rasanten technologischen Fortschritte Angst hat, eines Tages selbst durch eine KI ersetzt zu werden? „Überhaupt nicht“, sagt Nassar lächelnd. Denn KI sei nur ein Hilfsmittel. „Die Arbeit von uns Wissenschaftlern – also Studien zu konzipieren und zuverlässige Therapien zu entwickeln – wird sie nicht übernehmen können.“ ●

# Welche Zukunft hat der Standort Deutschland?

TEXTE HANS JOACHIM WOLTER

Beschäftigte in der Chemieindustrie verdienen hierzulande besonders gut. Dadurch sind die Arbeitskosten allerdings viel höher als im Ausland – und die Unternehmen kämpfen mit weiteren Herausforderungen. Ein Überblick in Zahlen

02

UMSATZ

**12**  
Prozent

Rückgang bei Erlösen

Einbruch im Jahr 2023: Der Branchenumsatz ist um 12 Prozent auf 230 Milliarden Euro geschrumpft (vorläufiger Wert). In diesem Jahr soll es noch mal 3 Prozent bergab gehen. „Wir befinden uns mitten in einem tiefen, langen Tal“, sagt Markus Steilemann, der Präsident des Verbands der Chemischen Industrie (VCI). Ein schneller Aufschwung ist nicht in Sicht. Nur wenige Firmen erwarten rasch Besserung, die Mehrheit erst im zweiten Halbjahr oder 2025.

Quelle: VCI

01

## Produktion auf historischem Tief

Erzeugung nahm im vergangenen Jahr weiter ab

Einen derartigen Rückgang der produzierten Mengen in zwei aufeinanderfolgenden Jahren hat die Branche noch nicht erlebt. 2023 verringerte sich die Erzeugung gegenüber dem Vorjahr um 8 Prozent. Die Arzneiersteller herausgerechnet waren es sogar minus 11 Prozent. Am Standort Rheinland-Pfalz rutschte die Chemieproduktion besonders stark ab – um 14,5 Prozent. Immerhin: Das Tempo des Rückgangs ließ zuletzt etwas nach.

### Produktion in Chemie- und Pharmaindustrie

Index der Nettoproduktion bezogen auf 2015 = 100 (kalender- und saisonbereinigt)

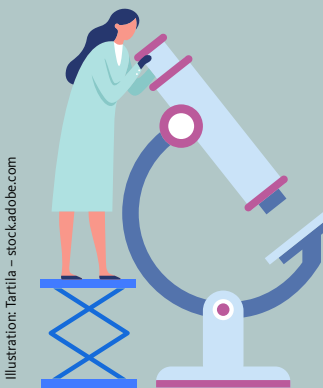
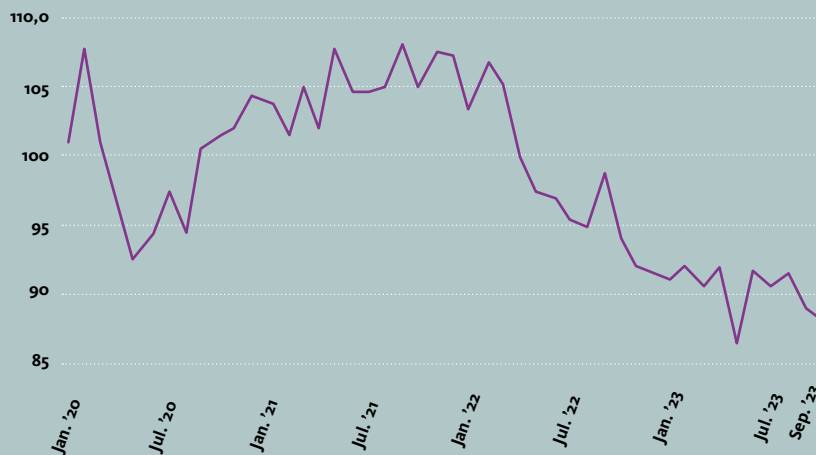


Illustration: Tartila – stock.adobe.com



Quellen: Statistisches Bundesamt, BAVC, Chemdata

### Chemie-Arbeitskosten international

Kosten einer Arbeitsstunde in der Chemie- und Pharmaindustrie im Jahr 2022 (in Euro)

0 3



Quellen: BAVC, IW auf Basis Eurostat, Statistisches Bundesamt



Illustration: Tartila - stock.adobe.com

## Arbeitskosten höher als im Ausland

### Andere Länder zahlen für die Beschäftigtenstunde deutlich weniger

62 Euro kostete eine Arbeitsstunde im Jahr 2022 in der deutschen Chemie, das ist international einer der Höchstwerte. Nur Arbeitgeber in Belgien zahlten noch mehr. Wettbewerber in den USA haben dagegen 15 Prozent Kostenvorteil, in Japan sogar 44 Prozent.

## Teure Energie ist Wettbewerbsnachteil

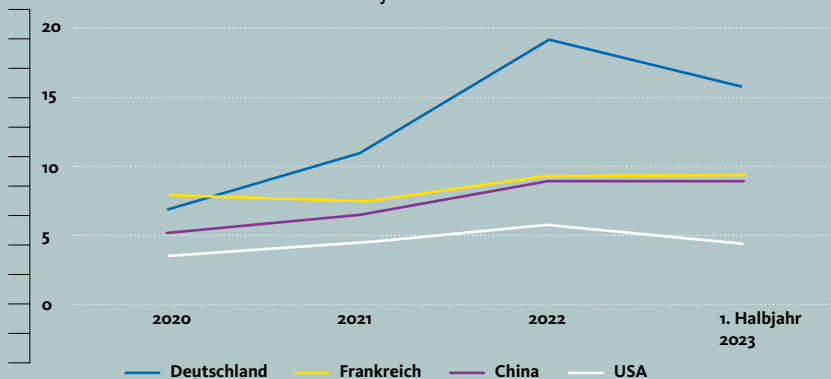
0 4

### Stromkosten für Großverbraucher haben sich verdoppelt

Chemiebetriebe in China zahlen 40 Prozent weniger für Strom als die hierzulande. In den USA sind es sogar 70 Prozent weniger. Für Großverbraucher (mit mindestens 150 Millionen Kilowattstunden) haben sich die Kosten je Kilowattstunde seit 2020 mehr als verdoppelt. Mancherorts hat das zu Stilllegungen geführt. Der Branchenverband VCI fordert deshalb „eine politische Lösung für international konkurrenzfähige Strompreise“.

### Kosten für Industriestrom im Ländervergleich

Preis in Cent je Kilowattstunde\*



\*bei mehr als 150 Millionen Kilowattstunden Verbrauch;  
Quellen: Eurostat, VCI (eigene Erhebung)

ENTGELT

77.308  
Euro



Illustration: Tartila - stock.adobe.com

Die Tarifbeschäftigten in Chemie- und Pharmaunternehmen haben ein Spitzeneinkommen und stehen im Vergleich zu anderen großen Industriebranchen sehr gut da. Das durchschnittliche Jahresbruttogehalt beträgt 77.308 Euro, einschließlich Sonderzahlungen. Das zeigen Daten des Statistischen Bundesamtes für 2022. Die beim Verdienst früher vorn liegende Autoindustrie wurde zuletzt überholt.

Quelle: Statistisches Bundesamt

0 5



Illustration: Irina Strelnikova - stock.adobe.com

TEXT SABINE LATORRE

# Flexible neue Welt

## Die Chemieunternehmen begegnen dem zunehmenden Wunsch nach mehr Individualität und Flexibilität der Beschäftigten. Es gibt viele attraktive Angebote – von Gleitzeit bis Sabbatical

**Zeit für Hobbys, Kinderbetreuung oder die Pflege Angehöriger: Beschäftigte legen heute Wert darauf, Beruf und Privates gut vereinbaren zu können.** Insbesondere die jüngere Generation fordert mehr Freiheit in der Arbeitsgestaltung. Die Chemieunternehmen in Rheinland-Pfalz haben darauf bereits reagiert, das zeigt die Studie „Mobile Arbeit – Sozialpartnerstudie 2023“, die das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO mit der Gewerkschaft IG BCE und dem Arbeitgeberverband BAVC erstellt hat. Rund 94 Prozent der Beschäftigten können demnach zumindest teilweise entscheiden, wann sie ihre Arbeit anfangen und beenden. Auch um räumliche Flexibilität bemühen sich die Betriebe.

### „Zeit ist das höchste Gut“

Für große Teile der Belegschaften gibt es Gleitzeitmodelle – oft auch für Auszubildende. „Flexibilität ist heutzutage eine Notwendigkeit. Gerade die junge Generation achtet sehr auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance, Zeit ist für sie das höchste Gut“, erklärt Christian Metzsig, Personalleiter von Sebapharma in Boppard. Er hat auch ungewöhnlich viele individuelle Teilzeitmodelle im Angebot – zum Beispiel für Früh- oder Spätkommer: Manche starten ihren Tag schon

**„Wenn jeder mit seinem Arbeitszeitmodell zufrieden ist, stärkt das die Motivation und die Bindung an das Unternehmen“**

CHRISTIAN METZIG,  
PERSONALLEITER VON  
SEBAPHARMA

vor Morgenrauen, Andere möchten erst noch das Kind in die Kita oder zur Schule bringen. „Wenn jeder mit seinem Arbeitszeitmodell zufrieden ist, stärkt das die Motivation und die Bindung an das Unternehmen“, sagt Metzsig.

Auch in anderen Unternehmen kommen solche Angebote gut an: „Ich schätze das Gleitzeitmodell und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens sehr. So habe ich deutlich mehr Flexibilität bei privaten Terminen“, sagt Nina Schunck, Personalentwicklung bei Profine in Pirmasens. AbbVie in Ludwigshafen gestaltet Arbeitszeit ebenfalls nach „individuellen Bedürfnissen“ und bietet eine Palette von Gleitzeit bis Homeoffice an.

### Mobiles Arbeiten

Wo es die Tätigkeit zulässt, ist auch ortsflexibles Arbeiten Alltag: Knapp 70 Prozent der Chemie-Unternehmen haben dazu eine Vereinbarung geschlossen. In den übrigen Betrieben will man eine entsprechende Regelung treffen. Die Pandemie hat diese Entwicklung stark beschleunigt: „Wenn Corona überhaupt etwas Gutes gebracht hat, dann, dass wir die mobile Arbeitszeitregelung schnell abschließen konnten“, bestätigt Renolit-Betriebsrat Dennis Balzhäuser. Gegenwärtig ist mobiles Arbeiten in den Betrieben fast überall an zwei bis drei Tagen pro Woche möglich. Das Familienunternehmen Boehringer Ingelheim bei Mainz bietet zum Beispiel viele verschiedene Arbeitszeitmodelle an – abhängig von der Funktion der Beschäftigten.

Generell gilt: Je mehr Wissensarbeit, desto digitaler und damit mobiler ist der Job. Das bedeutet jedoch nicht, dass Produktionsbeschäftigte keine Flexibilität erleben. Denn neben der Flexibilität des Arbeitsortes ist die Arbeitszeit wichtig: Bei Renolit in

Worms nutzen zum Beispiel 9,5 Prozent der Belegschaft Teilzeitmodelle – auch in der Produktion.

### Urlaub oder Geld – jeder kann wählen

Für flexible Übergänge haben die Chemie-Sozialpartner bereits 2008 mit dem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ gesorgt. Seitdem gibt es Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente oder die Chemie-Modelle „RV 80“. Hier wird die Arbeitszeit entweder beim Übergang in den Ruhestand oder in bestimmten Lebensphasen, zum Beispiel Elternzeit, Pflegezeiten oder Weiterbildung, auf 80 Prozent reduziert. 2019 kam mit dem Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ das „Zukunftskonto“ dazu. Das einbezahlte Geld kann man zum Beispiel – je nach Betriebsvereinbarung – in Freistellungstage umwandeln.

Bei Renolit können die Mitarbeiter wählen, ob sie pro Jahr lieber vier Tage mehr Urlaub, eine bessere Altersvorsorge oder mehr Geld haben möchte. „Das wird sehr gut angenommen“, sagt

Renolit-Betriebsrat Balzhäuser. Sein Unternehmen bietet zudem an, Urlaubstage, Überstunden oder Geld auf einem sogenannten „Lebensarbeitszeitkonto“ anzusparen. Das Guthaben kann man nutzen, um eine berufliche Auszeit – auch Sabbatical genannt – zu nehmen oder früher in Rente zu gehen.

### Job-Tandems im Kommen

Auch Führungskräfte müssen nicht mehr überall in Vollzeit arbeiten. Das Modell des „Job-Tandems“ wird immer beliebter: Demnach teilen sich bei einem Großteil der Dax-Konzerne inzwischen zunehmend Menschen die Führungspositionen, so eine dpa-Umfrage aus dem Jahr 2023 (siehe auch Seite 16). Auch Mittelständ-

**Rund 94 Prozent der Beschäftigten können zumindest teilweise entscheiden, wann sie ihre Arbeit anfangen und beenden**



## Für große Teile der Belegschaften gibt es Gleitzeitmodelle, oft auch für Auszubildende

Foto: IW



ANDREA  
HAMMERMANN



Illustration: Irina Strelnikova – stock.adobe.com

ler der Chemie machen es möglich. So schreibt zum Beispiel Rhodius in Burgbrohl selbst anspruchsvolle Positionen in Teilzeit aus. Die Idee dahinter: Führungspositionen in Teilzeit kommen dem Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten entgegen und bieten eine Möglichkeit, Karriere und Familie besser zu vereinbaren. Dies könnte sich positiv auf den Frauenanteil in Chefetagen auswirken. Was bei Rhodius, BASF, Boehringer Ingelheim und demnächst auch AbbVie bereits selbstverständlich ist, setzt sich allerdings erst langsam durch: In Deutschland arbeiteten laut einer aktuellen Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft erst 13 Prozent aller Führungskräfte in Teilzeit. ●

## Beschäftigte sollten flexibel bleiben

ANGESICHTS DER TRANSFORMATION KOMMEN NEUE ANFORDERUNGEN AUF MITARBEITER ZU. WIE MAN DAMIT AM BESTEN UMGEHT, ERKLÄRT ARBEITSMARKTEXPERTIN ANDREA HAMMERMANN VOM INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

TEXT CHRISTINE HAAS

### Eine Ausbildung machen und dann bis zur Rente denselben Job behalten – geht das künftig noch?

Auf alle Beschäftigten kommt zu, dass sich ihre Tätigkeit im Lauf des Arbeitslebens verändert. Man wird nicht 1:1 dasselbe machen bis zur Rente. Die Bereitschaft, sich weiterzubilden, ist wichtiger denn je. Es ist zwar nach wie vor üblich, über viele Jahre beim selben Arbeitgeber zu arbeiten. Aber die Beschäftigten müssen sich auf neue Technologien und neue Arbeitsabläufe einstellen.

### Welche Qualifikationen sind für die neue Arbeitswelt besonders wichtig?

Einen Abschluss zu machen bleibt wichtig, um ein gutes Einkommen und Sicherheit zu erreichen. Besonders gefragt sind Fachkräfte aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Die sind ganz wichtig, damit die Transformation zur klimaneutralen Wirtschaft gelingt. Darüber hinaus sind weichere Kompetenzen wichtig: Lernfähigkeit, Veränderungsbereitschaft, Resilienz. Und die Fortschritte bei künstlicher Intelligenz sollten Beschäftigte im Blick haben und entsprechende Tools bedienen können.

### Nicht jeder hat Lust, sich neben einem anstrengenden Job Neues anzueignen. Wie gelingt erfolgreiche Weiterbildung?

Indem sie in den Arbeitsalltag integriert wird. Teams aus erfahrenen Kollegen und Berufseinsteigern zu bilden, ist zum Beispiel sehr sinnvoll. Es profitieren beide Seiten, denn die einen bringen einen großen Erfahrungsschatz ein, die anderen neue Ideen oder digitale Kompetenzen. Da sehe ich auch die Beschäftigten in der Pflicht: Alle sollten eine gewisse Neugier und Offenheit zeigen, um sich in neue Tools reinzufuchsen und Kollegen um Hilfe zu bitten. Das gilt übrigens auch für die Arbeitszeitgestaltung: Wenn es in einem Betrieb flexible Gestaltungsoptionen gibt, sollten Beschäftigte auch bereit sein, im Notfall mal das Private zurückzustellen und beispielsweise den Tag im Homeoffice zu verschieben. Jeder sollte ein bisschen unternehmerisch mitdenken.

# Ein Job für zwei

TEXT CHRISTINE HAAS  
FOTOS ALESSANDRO BALZARIN

JOBSHARING  
BEI BASF

Teilen sich eine  
Stelle als Gruppen-  
leitung: Saskia  
Sporys und  
Daniel Zirrig.



## In Teilzeit arbeiten und trotzdem Führungskraft sein? Bei Saskia Sporys und Daniel Zirnig klappt das. Seit mehr als vier Jahren machen sie Jobsharing bei der BASF. Was es braucht, damit dieses Modell funktioniert

**Fast alles, was Saskia Sporys und Daniel Zirnig innerhalb eines Tages erleben, notieren sie konsequent in einem gemeinsamen Online-Dokument.** Ob Neuigkeiten aus einem Meeting mit Mitarbeitenden oder Anrufe ihrer eigenen Vorgesetzten: Einzelne Stichworte reichen nicht, es müssen verständliche Notizen sein. Ihre individuellen E-Mail-Accounts nutzen die beiden kaum, stattdessen teilen sie sich einen gemeinsamen. Warum?

Es ist die Voraussetzung dafür, dass ihr Alltag funktioniert: Die beiden teilen sich einen Job, nämlich als Leitung eines zehnköpfigen Produktmanager-Teams im Bereich Nutrition & Health (Ernährung und Gesundheit) des Chemiekonzerns BASF. Jeder von ihnen arbeitet 60 Prozent: er von Dienstag bis Donnerstag ganztags, sie verteilt ihre Zeit auf vier Tage. Trotzdem nichts zu verpassen, ist für beide unverzichtbar.

### Beruf und Familie vereinbaren

Jobsharing heißt das Arbeitszeitmodell, das das Duo inzwischen seit mehr als vier Jahren praktiziert. „Es ermöglicht uns, eine Führungsposition auszuüben und trotzdem genügend Zeit für unsere Familien zu haben“, sagt Saskia Sporys. Sie und Daniel Zirnig, beide 42 Jahre alt, haben jeweils zwei Kinder. Ihre Ehepartner sind ebenfalls berufstätig. „Meine Frau soll nicht zurückstecken, damit ich Karriere machen kann“, erzählt Zirnig. „Fairness in der Partnerschaft ist mir sehr wichtig.“

Im Job heißt das, dass Zirnig meist dann arbeitet, wenn Sporys frei hat – und umgekehrt. Parallel im Dienst sind sie nur an zwei Vormittagen in der Woche. Dann buchen sie sich im Ludwigshafener Großraumbüro zwei Schreibtische nebeneinander, um die drängendsten Themen der Woche zu besprechen und Zeit mit ihrem Team zu verbringen. „Anfangs gab es schon Vorbehalte in unserem Umfeld, ob das Modell funktioniert“, erinnert sich Sporys. „Aber nach fast fünf Jahren ist das völlig normal

Seite an Seite: Sich zweimal pro Woche zu treffen, erleichtert Abstimmungen.



**„Jobsharing ermöglicht uns, eine Führungsposition auszuüben und trotzdem genügend Zeit für unsere Familien zu haben“**

SASKIA SPORYS,  
GRUPPENLEITERIN  
BEI BASF

geworden. Wir haben bewiesen: Es hat keinerlei Nachteile, sich eine Führungsposition zu teilen. Im Gegenteil.“

### Ist einer im Urlaub, ist der andere da

Tatsächlich kann die Rechnung aus Arbeitgebersicht zunächst kostspielig wirken: Denn zweimal 60 Prozent ist schließlich mehr, als wenn eine Person den Job allein machen und 100 Prozent arbeiten würde. Die zusätzlichen 20 Prozent sind dafür vorgesehen, die notwendigen Absprachen treffen zu können. Doch die Vorteile überwiegen: Ist eine Person krank, kann die andere einspringen. Auch Urlaube stimmen sie ab, sodass fast immer eine Führungskraft erreichbar ist. „Außerdem fließen bei jeder Herausforderung die Erfahrung und Ideen von zwei Leuten



**Team-Zeit:** Im Großraumbüro haben Saskia Sporys und Daniel Zirinig zwei Tische nebeneinander gebucht.

ein“, sagt Sporys. Und es gibt weitere Vorteile. „Man kann sich immer mit jemandem austauschen, der genauso tief im Thema ist wie man selbst“, sagt sie. Zirinig findet das Tandem gerade in stressigen Situation hilfreich: „Dadurch bin ich viel ausgeglichener. Man kann sich gegenseitig unterstützen und ist gemeinsam resilienter.“

Damit das Modell gelingt, müssen ein paar Bedingungen erfüllt sein. „Die Personen müssen zueinander passen. Sich zu vertrauen und offen über alles sprechen zu können, ist sehr wichtig“, sagt Zirinig. Er und Saskia Sporys hatten sich 2019 unabhängig voneinander einer Mitarbeiterinitiative angeschlossen, die erreichen wollte, dass auch in Teilzeit arbeitende Menschen Führungspositionen ausüben können. Infolgedessen wurden offene Gruppenleitungsstellen im Unternehmensbereich nach Möglichkeit so ausgeschrieben, dass sie auch für Tandems offen sind. In der BASF SE gibt es sogar eine Jobsharing-App, über die interessierte Kollegen zusammenfinden können. Zentral ist dabei, dass die nächsthöhere Leitungsebene das Modell unterstützt.

### **Tandems als Modell für die Zukunft**

Bevor Saskia Sporys und Daniel Zirinig sich dann als Tandem bewarben, führten sie viele Gespräche, um sich besser kennenzulernen. Sind ihnen die gleichen

**„Dadurch bin ich viel ausgeglichener. Man kann sich gegenseitig unterstützen und ist gemeinsam resilienter“**

**DANIEL ZIRINIG,**  
GRUPPENLEITER BEI BASF

## HINTERGRUND

### **Über BASF Nutrition & Health**

BASF Nutrition & Health bietet ein umfangreiches Produkt- und Serviceangebot für die Human- und Tierernährung, die Pharmaindustrie und die Riech- & Geschmacksstoffindustrie. Mit dem wissenschaftsbasierten Portfolio wendet der Konzern sich an Kunden in global wachsenden Märkten, um den Anforderungen einer größer werdenden Weltbevölkerung gerecht zu werden.

Werte wichtig? Haben sie ähnliche Vorstellungen von dem Miteinander im Team? „Wir haben schnell festgestellt, dass wir sehr gut harmonieren“, sagt Sporys. Wichtig sei ihnen, immer als Einheit aufzutreten. „Es darf keinen Unterschied machen, an wen von uns man sich wendet“, so Zirrig. Mitarbeitergespräche führen die beiden immer zusammen.

Auch in kleineren Unternehmen lasse sich ein ähnliches Modell umsetzen, glaubt Zirrig. Tatsächlich solle man als Gesellschaft noch weiterdenken: In Zukunft werden alle länger arbeiten müssen – warum nicht das Jobsharing-

**Digitale Absprachen: Videocalls sind für die Führungskräfte Alltag. Ihr zehnköpfiges Team arbeitet in unterschiedlichen Ländern.**



Foto: privat

Modell auch gegen Ende des Arbeitslebens stärker nutzen? Es lässt sich sogar zum Wissenstransfer einsetzen. So werden bei der BASF teils Paare aus älteren und jüngeren Beschäftigten gebildet, die voneinander lernen können.

Teamgeist sollten Interessierte freilich mitbringen. „Sich einseitig Vorteile zu verschaffen, geht gar nicht“, erklärt Zirrig. Doch auch gemeinsam kann man weiter aufsteigen: Selbst auf der übergeordneten Führungsebene gab es bei der BASF schon ein Tandem. ●

Mehr zur Netzwerk-Arbeit bei AbbVie hören Sie in unserem Podcast Wir. Hear. Einfach QR-Code einscannen oder diesem Link folgen: [link.wir-hier.de/abbvie](http://link.wir-hier.de/abbvie)



Foto: AbbVie Deutschland

UTE  
KLÖCKNER

## VEREINBARKEIT

## AbbVie: Netzwerken für gleiche Chancen

TEXT SABINE LATORRE

**Die Beschäftigten des Biopharmaunternehmens schließen sich zusammen, brechen veraltete Rollenbilder auf und gestalten neue Übergänge zwischen Freizeit und Beruf**

Gleiche Chancen, Rechte und Pflichten für alle Mitarbeitenden – dafür arbeitet Ute Klöckner, Managerin Talent & Culture beim Biopharmaunternehmen AbbVie Deutschland. AbbVie fördert Netzwerke und schafft so eine Plattform für gesellschaftlich wichtige Themen – wie die Gleichberechtigung. „Laut Gesetz ist das ja heute schon so“, räumt Klöckner ein, „aber in der Realität sieht manches noch anders aus.“ Als Mutter eines Dreijährigen arbeitet sie Vollzeit – genau wie ihr Mann. „Man sollte sich Haus-, Erziehungs- oder Pflegearbeit so aufteilen, wie es für beide Partner passt – ohne auf Unverständnis zu stoßen.“

### Das Väternetzwerk

Einen wertvollen Beitrag dafür leistet bei AbbVie seit 2022 das „Väternetzwerk“. Gut 25 Männer machen bereits mit. Klöckner: „Wir möchten damit die Familienarbeit von Männern positiver und vor allem selbstverständlicher positionieren. Und damit Vorurteile und veraltete Rollenbilder aufbrechen.“ Dazu gehören auch Expertenvorträge und individuelle Hilfe durch den PME Familienservice. Übrigens: Das Netzwerken erlaubt AbbVie in der Arbeitszeit.

### Das Frauennetzwerk

Bei der Gründung wurden die Väter unterstützt vom schon 2016 gegründeten Frauennetzwerk. Es zählt mittlerweile über 600 Mitglieder aller Geschlechter. Eines der Angebote ist zum Beispiel ein Mentoring-Programm: Jährlich tun sich bis zu 100 Mentoren und Mentorinnen mit Mentees paarweise zusammen, um sich zu helfen und zu fördern. Auch ein Coaching-Webinar oder Vorträge für unterschiedliche Lebensphasen setzen kontinuierlich Impulse.

### Generationen respektieren sich gegenseitig

Das Fokusthema für 2024 heißt „Generationenmix am Arbeitsplatz“: „In diesem Jahr beleuchten wir das Thema Alter. Das geht uns alle an“, erklärt Klöckner. Sie ist sicher: „Wir wollen das Verständnis der unterschiedlichen Generationen und ihrer Bedürfnisse füreinander stärken und somit noch besser voneinander profitieren.“

Egal ob Gleichberechtigung oder Generationenmix – kulturelle Veränderungen brauchen Zeit und den Willen, langfristig etwas zu verändern. Klöckner: „Diese Voraussetzungen haben wir bei AbbVie. Deshalb werden wir für alles Lösungen finden – gemeinsam.“

**Videocall: Es lassen sich weniger Signale des Gegenübers wahrnehmen als im persönlichen Gespräch.**



# Wie lässt sich die soziale Erosion verhindern?

INTERVIEW ELKE BIEBER

Homeoffice heißt auch: Büroplätze bleiben häufiger leer, während Mitarbeiter in der Produktion immer präsent sein müssen. Josephine Hofmann vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation erklärt, wie kollegiales Miteinander dennoch gelingt.

## **Was sind die wichtigsten Stärken mobilen Arbeitens aus der Sicht der Mitarbeiter?**

Ganz klar die persönliche Flexibilität. Sie bedeutet Vereinbarkeit mit Familie, Hobbys sowie der persönlichen Lebenssituation und ermöglicht, dass das Leben gleichwertig mit der Arbeit ist. Diese Autonomie schätzen Beschäftigte sehr, und das gilt über alle Altersgruppen hinweg.

## **Wo ist die Präsenz im Betrieb dem mobilen Arbeiten überlegen?**

Beispielsweise bei persönlichen Gesprächen, in denen es darauf ankommt, alle Signale des Gegenübers wahrzunehmen. Oder bei einem Austausch, der echte Präsenz ohne all die Ablenkungen erfordert, die in Videocalls oft nebenher passieren. Die Schamswelle, sich einfach früher auszuklinken, ist in Präsenzmeetings höher. Die Rolle des Zufalls-

austauschs am Präsenzarbeitsplatz ist außerdem nicht zu unterschätzen. Die Hintergrundinfo beim Smalltalk, die Frage, wie es jemandem geht, all dies sorgt für Ideen, Vernetzung, Vertrauensbildung, Ansprechbarkeit und Hilfsbereitschaft. Fehlt dies, droht soziale Erosion. Das ist ein Oberbegriff für schwindende Teamidentität, Bindung und nur noch schwaches Weiterentwickeln des gemeinsamen Wissens.

### Welche Potenziale für mobiles Arbeiten sehen Sie in der Produktion?

Vor- und Nachbereitung, Dokumentation, Informationsverarbeitung, Planung, Disposition, remote Maintenance – all dies sind Tätigkeiten, die sich gegebenenfalls von verschiedenen Orten erledigen lassen. Wenn man sie bündeln kann, umso eher. Wir empfehlen, dies in die Arbeitsgruppen zu geben und diese überlegen zu lassen, wie sich die Tätigkeiten gestalten lassen.

### Trotzdem ist Homeoffice für viele Beschäftigte nicht möglich. Wie verhindert man, dass diese sich gegenüber Bürobeschäftigten benachteiligt fühlen und eine gefühlte Zweiklassengesellschaft entsteht?

Eine knappe Mehrheit der nicht mobil Arbeitenden sah unserer Studie „Mobile Arbeit – Sozialpartnerstudie 2023“ zufolge keine Probleme darin, dass tätigkeitsbedingt nur ein Teil der Beschäftigten mobil arbeiten kann. 29 Prozent der übrigen Teilnehmenden gaben an, dass diejenigen, die nicht mobil arbeiten können, dies als ungerecht empfinden. Aus meiner Sicht sind hier die Dinge im Fluss: Aufgaben verändern sich, auch durch die Digitalisierung. Im Übrigen kommt jetzt, nachdem wir unter anderem durch die Pandemie drei Jahre lang viel über die örtliche Flexibilität gesprochen haben, das Thema zeitliche Flexibilität stark nach vorn. Die Viertageweche ist dafür nur eine Chiffre. Doch dahinter liegen einige Chancen auch für diejenigen, die im Moment noch nicht von örtlicher Mobilität profitieren können, weil ihre Arbeitsstelle eben Präsenz erfordert. Gleitzeit oder längere Freizeit am Stück sind weitere Beispiele dafür.

## „Die Schamsschwelle, sich einfach früher auszuklinken, ist in Präsenzmeetings höher. Die Rolle des Zufallsaustauschs am Präsenzarbeitsplatz ist außerdem nicht zu unterschätzen“

JOSEPHINE HOFMANN,  
ABTEILUNGSLEITERIN BEIM  
FRAUNHOFER IAO

### Kürzlich meldeten einige große Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen, bislang großzügige Homeoffice-Regelungen einschränken zu wollen. Was halten Sie davon?

Ortsflexibles Arbeiten ist gekommen, um zu bleiben. Es zeigt sich, dass der Wunsch der Beschäftigten quantitativ in Richtung mehr Flexibilität geht – eher drei bis vier Tage pro Woche Mobilarbeit statt derzeit zwei bis drei. Die Frage, wie der Teamerfolg sichergestellt wird und Kundenbedürfnisse bedient werden, muss dabei aber zielführend beantwortet werden.

### Welchen Zukunftstrend sehen Sie für mobiles Arbeiten in der Chemieindustrie?

Schauen wir kurz, was wir durch die umfängliche Hybridisierung von Arbeit gewonnen haben: erweiterte Kommunikations- und Kollaborationsfähigkeit, neue Arbeits- und Lernformen, Internationalisierung, ausgedehnte Recruitingoptionen. Mein Ausblick ist, dass die Beteiligten über mögliche Erweiterungen des mobilen Arbeitens für zusätzliche Beschäftigtengruppen und über die Rahmenbedingungen nachdenken werden. ●



Foto: Fraunhofer IAO

## Zur Person

Josephine Hofmann leitet die Abteilung Zusammenarbeit & Führung des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) und ist stellvertretende Institutsdirektorin des Forschungsbereichs Unternehmensentwicklung & Arbeitsgestaltung. Sie hat die Untersuchung „Mobile Arbeit – Sozialpartnerstudie 2023“ mit dem BAVC und der IGBCE umgesetzt und dafür mehr als 20.000 Beschäftigte befragt lassen.

TEXT SABINE LATORRE

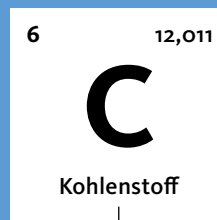
# Wozu brauchen wir Kohlenstoff?

Von Kohle bis Diamant: Das Element Kohlenstoff fasziniert durch seine zahlreichen Erscheinungsformen. Es ist der wichtigste Baustein der Chemie und ermöglicht das Leben auf unserem Planeten. Zugleich ist verbrauchter Kohlenstoff das Kernproblem des Klimawandels

Kohle: Sie besteht aus kristallinem Kohlenstoff, organischer Substanz, Mineralen und Wasser.

Foto: David – stockadobe.com

## WICHTIGE GRUNDLAGE



Ohne Kohlenstoff gäbe es kein Leben auf der Erde. Das essenzielle Element – bestehend aus sechs Protonen, sechs Neutronen, sechs Elektronen – steckt in Mensch, Pflanze, Pilz und Tier. Kohlenstoff ist die Grundlage der meisten biologisch erzeugten organischen Verbindungen wie Proteinen, Kohlenhydraten, Fetten und DNA. ●

## WUNDERBAR WANDELBAR

Kohlenstoff ist besonders vielseitig.

Ganz gleich, in welchen Molekülen ein Kohlenstoffatom vorkommt: Stets kann es gleichzeitig vier Bindungen zu anderen Atomen eingehen. Kaum ein Produkt kommt ohne das „C-Atom“ aus: Millionen organischer Kohlenstoffverbindungen ermöglichen heute unser modernes Leben mit Kunststoffen und Beton. ●



## URSPRUNG

### Kohlenstoff-Quellen

Reinen Kohlenstoff gibt es in der Natur in kristallinen Formen als Diamant und Grafit. Die wichtigsten Quelle sind aber fossile Rohstoffe: Erdöl, Erdgas und Kohle. Man nutzt sie meist als Energieträger zur Erzeugung von Strom, Wärme und Kraftstoffen. Die Chemieindustrie benötigt sie zudem als Rohstoff: In den weltweit jährlich hergestellten Chemieprodukten stecken rund 450 Millionen Tonnen Kohlenstoff, so eine Studie des Thinktanks Nova-Institut. Bis 2050 wird sich die Menge mehr als verdoppeln. ●

Diamant: Er besteht aus purem Kohlenstoff.



INNOVATION

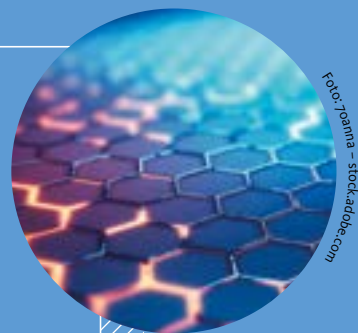


Foto: Fotomania - stock.adobe.com

## Nobelpreis für Kohlenstoff-Tüftler

Zwei Kohlenstoff-Forscher erhielten 2010 den Physik-Nobelpreis für ihre Entdeckung des „Wundermaterials“ Graphen.

Der Niederländer Andre Geim und der britisch-russische Physiker Konstantin Novoselov schafften es, aus gewöhnlichem Grafit – wie er in Bleistiften steckt – ein zweidimensionales Kohlenstoffkristall zu extrahieren. Leichter, härter und flexibler als alle bislang bekannten elektrischen Leiter. Graphen, bestehend aus hauchdünnen Grafitschichten, ist damit der erste Vertreter einer vollkommen neuen Art von Materialien. Der Werkstoff – dünn, stabil, elektrisch leitend und fast durchsichtig – lässt sich inzwischen gezielt herstellen. Er soll in Mikrochips nicht nur als Halbleiter Silizium ersetzen, sondern auch ganz neue Werkstoffe ermöglichen. ●

**Graphen:** Besteht aus einer einlagigen Atom-schicht und ist eines der dünnsten Materialien der Welt.

RECYCLING

## Kreislaufführung – der Schlüssel zur Klimaneutralität

In der Chemieindustrie ist Kohlenstoff ein Basisrohstoff. Die meisten Kohlenstoffquellen sind fossilen Ursprungs: Erdöl, Erdgas, Kohle. Sie sind jedoch nicht unbegrenzt verfügbar. Zudem setzen sie durch Verbrennung oder Verrottung große Mengen an Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>) frei, was den Klimawandel beschleunigt. Die Chemieindustrie hat den CO<sub>2</sub>-Verbrauch in den vergangenen Jahren enorm reduziert. Der Schlüssel zur nachhaltigen Nutzung liegt in der Kreislaufführung dieses Elements. Für erneuerbaren Kohlenstoff kommen verschiedene Quellen infrage: Recycling vorhandener Kunststoffe und Materialien, Biomasse sowie CO<sub>2</sub> aus Luft und Abgasen.

**Klassisches Recycling.** Kunststoffe bestehen aus Chemikalien, basierend auf Kohlenstoffketten. Reine Kunststoffe (PVC, PET et cetera) lassen sich mechanisch aufbereiten und stecken heutzutage zum Beispiel in Autos, Verpackungen oder Kühlschränken.

**Chemisches Recycling.** Gemischte Kunststoffabfälle lassen sich mithilfe von Wärme, Katalysatoren oder Lösungsmitteln wieder in chemische Bausteine (Rohstoff) umwandeln.

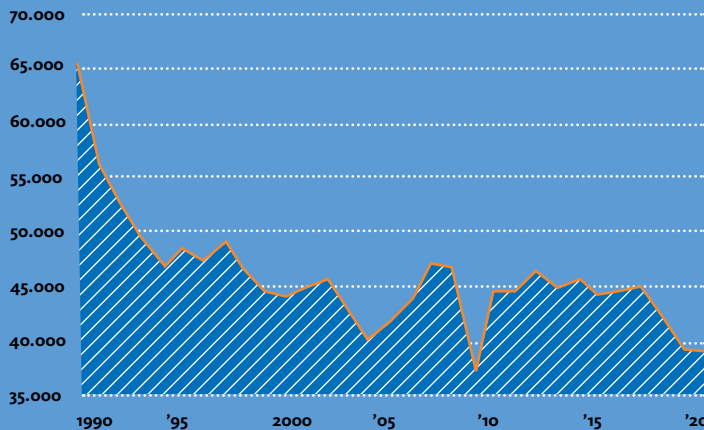
**Recycling aus Biomasse.** Pflanzen nehmen über Verbrennung freigesetztes Kohlendioxid auf und wandeln es mittels Fotosynthese in Biomasse um. Der Kreis schließt sich, sobald Unternehmen Biomasse wie Zucker, Öle oder andere nachwachsende Rohstoffe als Basis-Chemikalie für neue Produkte einsetzen.

**Recycling aus Kohlendioxid.** Kohlendioxid lässt sich aus der Luft filtern – etwa aus Abgasen aus der Stahlindustrie – und in Chemikalien wie Methanol, Ameisensäure, Methan oder Treibstoffe umwandeln. ●

EMISSIONEN

## CO<sub>2</sub>-Ausstoß von Chemie und Pharma deutlich gesunken

CO<sub>2</sub>-Emission der chemisch-pharmazeutischen Industrie in Deutschland von 1990 bis 2020 / in 1.000 Tonnen



Quelle: VCI

# Erwartet die Generation Z zu viel?

**Wir. Hier. hat ein neues Format gestartet: den Generationen-Talk „Oroo(n)sch“. Zwei Mitarbeitende des Kunststoffherstellers RENOLIT diskutieren zum Auftakt, wie viel Vereinbarkeit von Beruf und Privatem möglich sein sollte**



**CELINE SCHRAFL**, 23 Jahre alt, ist Junior Specialist im Bereich Corporate Development

**Zwei Generationen: Celine Schrafl und Ernst Uhrig im Gespräch mit Moderator Uli Halasz (links).**

**Die Generation Z ist fordernd und oberflächlich, die ältere Generation spießig und unflexibel?** Soweit die Klischees.

Wir. Hier. will wissen, wie die Beschäftigten in unseren Betrieben wirklich ticken. Deshalb gibt es ab sofort ein neues Format: „Oroo(n)sch“ heißt der Talk, in Anlehnung an die pfälzische Aussprache der Wir. Hier.-Markenfarbe Orange. Moderator Uli Halasz spricht mit jungen

und älteren Mitarbeitenden über wichtige Fragen der Arbeitswelt – in lockerer Atmosphäre und deshalb per Du. In der ersten Folge war er zu Gast beim Kunststoff-Hersteller RENOLIT in Worms. Celine Schrafl (23) und Ernst Uhrig (57) diskutieren, wie viel Vereinbarkeit von Beruf und Privatem möglich sein sollte. Eine Zusammenfassung des Video-Gesprächs.



### Was bedeutet Arbeit für euch?

**ERNST** Dass man finanziell unabhängig ist, eine Familie ernähren und sich Wünsche erfüllen kann.

**CELINE** Selbstverwirklichung. Das zu finden, was einem im Leben Spaß macht.

### Was nervt dich an jüngeren Kolleginnen und Kollegen, Ernst?

**ERNST** Die Einstellung. Sie kommen auf die Arbeit, um die acht Stunden runterzureißen, und dann ist wieder Feierabend. Das gilt nicht für alle, aber für viele.

### Und was nervt dich bei den Älteren, Celine?

**CELINE** Der Satz „Früher war alles besser“.

### Ist die Generation Z wirklich arbeits-scheu?

**ERNST** Es ist schon ein Wandel im Vergleich zu der Zeit, als ich jung war. Viele jüngere Mitarbeitende wollen ihre acht Stunden arbeiten, aber bloß nicht am Wochenende. Das muss man als Schichtarbeitender aber. Die jungen Leute machen sich nicht so viele Gedanken über die Firma. Viele sagen: Wenn es hier nicht klappt, gehe ich woanders hin.

**CELINE** Ich glaube schon, dass sich die Einstellung zum Arbeiten geändert hat. Und es sind sicher auch einige Kandidatinnen und Kandidaten dabei, die nicht das größte Engagement zeigen. Aber ich finde, man kann nicht die ganze Generation über einen Kamm scheren. Es gibt auch viele, die noch nicht das gefunden haben, was sie gerne dauerhaft machen möchten. Es ist eine Herausforderung, das zu finden, was einen erfüllt, damit man jeden Tag sagen kann: Ich gehe gerne zur Arbeit.

**ERNST** Viele wechseln den Job heute schneller. Das ging früher nicht. Und mir ist auch wichtig, dass man ein gutes Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen aufbaut. Dass man nicht nur seine Arbeit macht, sondern auch privat etwas zusammen unternimmt – zum Beispiel mal etwas trinken geht oder zusammen Darts spielt. Arbeit und Privates zu strikt zu trennen, finde ich nicht gut.

### Ist die Generation Z lieber arbeitslos als im falschen Job?

**CELINE** Nein, das würde ich nicht sagen. Mir ist es total wichtig, dass ich Sicherheit durch meine Arbeit habe.

RENOLIT als Arbeitgeber gibt mir diese Sicherheit. Ich kann verstehen, dass Menschen ihren Job aufgeben, wenn sie todunglücklich darin sind und Angst haben, am nächsten Tag zur Arbeit zu kommen.

### Wie wichtig ist euch, Familie und Beruf vereinbaren zu können?

**ERNST** Meine Söhne sind schon längst erwachsen. Als sie klein waren, haben sie nicht viel von ihrem Vater gehabt, weil ich schon damals Schichtarbeiter war. Wenn ich zu Hause war, habe ich oft geschlafen oder die Kinder waren in der Schule. Elternzeit gab es damals gar nicht. Trotzdem hat alles gut geklappt bei uns.

**CELINE** Ich habe noch keine Kinder, aber es sollte heutzutage möglich sein, dass man eine Familie hat und trotzdem beide Elternteile Karriere machen. Dabei helfen Angebote wie Homeoffice, Gleitzeit oder auch Betriebskindergärten. Das macht einen Arbeitgeber auch attraktiver.

### Man könnte auch sagen: Der Arbeitgeber muss sich nicht auch noch verantwortlich fühlen für das Familienleben seiner Beschäftigten.

**ERNST** Bei RENOLIT ist das definitiv anders – der Arbeitgeber kümmert sich sehr.

**CELINE** Ich würde auch sagen, glückliche und zufriedene Mitarbeitende wirken sich positiv auf den Unternehmenserfolg aus. ●



**ERNST UHRIG**,  
57 Jahre alt, ist  
Schichtleiter in  
der Produktion



Zum ganzen  
Video-Talk mit  
Celine und Ernst –  
per QR-Code oder  
per Link: [link.wir-  
hier.de/oroonsch](https://link.wir-hier.de/oroonsch)

MITMACHEN



## Der Generationen-Talk „Oroo(n)sch“

Sie kennen ältere und jüngere Kollegen in Ihrem Betrieb, deren Meinung zu bestimmten Themen weit auseinandergeht? Dann melden Sie sich bei uns – und vielleicht drehen wir eine kommende „Oroo(n)sch“-Folge dann in Ihrem Betrieb!

Kontakt: [redaktion@wir-hier.de](mailto:redaktion@wir-hier.de)

# So verändert KI die Chemie

TEXT ROMAN WINNICKI



Foto: KI-generiert mit Dall-E

Wie verändert künstliche Intelligenz die Arbeit in der Chemieindustrie? Auf diese Frage hin hat das Computerprogramm Dall-E dieses Bild generiert.

## Die deutsche Chemieindustrie steht vor umwälzenden Veränderungen durch künstliche Intelligenz (KI). Ob in der Produktion, im Labor oder im Büro: Die Technologie bringt enorme Fortschritte – aber auch Veränderungen für die Beschäftigten



**Eine Frage in den Computer tippen und einen augenscheinlich perfekten Text als Antwort bekommen?** Die Einführung des Chatbots ChatGPT vor knapp eineinhalb Jahren hat gezeigt, wie sich E-Mails, Aufsätze und ganze Abhandlungen ohne viel Arbeit erstellen lassen. Künstliche Intelligenz (KI) ist für viele Menschen spätestens seitdem kein abstrakter Fachbegriff mehr, sondern im Alltag angekommen. Das heißt: Maschinen sind in der Lage, Fähigkeiten wie logisches Denken, Lernen und selbst Kreativität zu imitieren. Sie erfassen Zusammenhänge, aus denen sie Schlussfolgerungen ableiten, das nennt sich maschinelles Lernen. Das hat gravierende Folgen für die Unternehmen und die Beschäftigten – auch in der Chemieindustrie.

In den Laboren, Produktionshallen und Büros der Chemieunternehmen spielt die Technologie schon lange eine wichtige Rolle, weiß Christian Büniger, Experte für Digitalpolitik und Digitalisierung im Verband der Chemischen Industrie (VCI). „KI hatte ihren Ursprung in den 1950er Jahren mit dem wegweisenden Papier ‚Computing Machinery and Intelligence‘ von Alan Turing, aber erst ab 2010 begann der kommerzielle Durchbruch“, sagt er. Möglich wurde dies, weil ausreichend schnelle Computerchips immer breiter verfügbar wurden. Zum Vergleich: Moderne Smartphones sind heute millionenfach leistungsfähiger als der Computer, den die Nasa 1969 für die Mondlandung nutzte. Außerdem haben im Vergleich zu früher die Datenmengen massiv zugenommen. Es wird schlicht mehr gespeichert und analysiert, was der KI-Entwicklung enormen Schwung verliehen hat. Inzwischen gilt die Wirkungsmacht von KI als revolutionär: Sie kann Prozesse effizienter machen, Produkte verbessern und potenziell sogar den Durchbruch im Kampf gegen Krankheiten schaffen. KI hilft zum Beispiel in der Produktion dabei, Qualitätsprobleme zu erkennen oder Produktchargen zu überwachen. Eine weitere Anwendungsfall ist die „Predictive Maintenance“, also die vorausschauende Wartung, um Ausfallzeiten von Anlagen zu reduzieren. Auch Chatbots werden im Vertrieb und Einkauf eingesetzt, etwa als erste Anlaufstelle im Kundenservice.

**„KI hatte ihren Ursprung in den 1950er Jahren, aber erst ab 2010 begann der kommerzielle Durchbruch“**

**CHRISTIAN BÜNGER,**  
EXPERTE FÜR DIGITALPOLITIK  
UND DIGITALISIERUNG BEIM VCI



Podcast hören  
per QR-Code  
oder Link: [link.wir-hier.de/newwork](http://link.wir-hier.de/newwork)

PODCAST-TIPP

Foto: Ivor – stock.adobe.com



## Mental gesund bleiben

Arbeit verändert sich stetig. Dabei ist es normal, sich überfordert zu fühlen, sagt Nora Dietrich. Die Psychotherapeutin und Mental-Health-Expertin spricht im Podcast „On the Way to New Work“ darüber, wie man trotz der zunehmenden Belastung gesund bleibt. „Es hat uns als Gesellschaft noch nie an Antworten gemangelt, sondern an der Fähigkeit, diese in unseren Alltag zu übersetzen“, sagt sie. Moderiert wird der Podcast von den Unternehmern Michael Trautmann und Christoph Magnussen. Sie haben inzwischen in mehr als 400 Folgen mit ihren Gästen über Veränderungen der Arbeitswelt gesprochen. Zu Gast waren unter anderem der Fußballer Neven Subotić, die Autorin Sara Weber und der Deutschlandchef der Stellenbörse Indeed, Frank Hensgens. Verfügbar ist der Podcast auf den gängigen Plattformen.

JANIS BERLING

**„KI funktioniert nicht ohne die Mitarbeiter. Am Ende muss immer jemand draufschauen, die Ergebnisse prüfen und Chancen und Risiken abwägen“**

**CHRISTIAN BÜNGER,**  
EXPERTE FÜR DIGITALPOLITIK  
UND DIGITALISIERUNG BEIM VCI

### Schnellere Markteinführung

Ein Bereich, in dem die Chemiebetriebe besonders große Hoffnungen in KI setzen, ist die Forschung. Hier ist sie wie ein digitaler Detektiv, der hilft, die richtigen Schlüsse zu ziehen sowie Zeit und Kosten zu sparen. „Es geht darum, Ereignisse vorherzusagen, um dann die Anzahl der Experimente zu reduzieren“, erklärt Büniger. KI-Systeme können dabei unterstützen, neue Verbindungen zu entdecken und zu erahnen, wie verschiedene Chemikalien miteinander reagieren. Statt im Blindflug forschen die Wissenschaftler noch zielgerichteter und effizienter. Ein Beispiel ist der neue Supercomputer „Curiosity“ des Chemiekonzerns BASF in Ludwigshafen. Seine Rechen-Power von drei Petaflops (drei Milliarden Rechenoperationen pro Sekunde) entspricht etwa der von 20.000 Laptops und ermöglicht die Simulation von Materialeigenschaften. Damit testen die Forscher die Kombination Hunderttausender Stoffe, noch bevor sie sich den Laborkittel überstreifen. Das verkürzt den Weg bis zur Markteinführung neuer Produkte deutlich, heißt es aus dem Konzern.

Doch nicht nur in technisch-chemischen Feldern, sondern auch in anderen Bereichen kann KI bedeutende Vorteile bieten. Pharmaunternehmen untersuchen bereits die Möglichkeit, mithilfe von KI personalisierte, also für den Menschen maßgeschneiderte Medikamente zu entwickeln. „Das kann vieles für den Patienten und seine Behandlung vereinfachen, besonders wenn es darum geht, Wechselwirkungen zu erkennen“, erklärt der VCI-Experte. Zu Wechselwirkungen kann es kommen, wenn zum Beispiel ein Blutdruckmedikament und ein Antibiotikum zusammen eingenommen werden und unerwünschte Nebenwirkungen verursachen.



Foto: IMAGO / Science Photo Library

## AUSBILDUNG

### Future Skills in Chemieberufen

**Azubis können sich mit Wahlmodulen zu Digitalisierung und vernetzten Systemen weiterbilden**

Gezielt auf die Digitalisierung ausgerichtete Wahlmöglichkeiten in den Chemie-Ausbildungen sollen den Nachwuchs fit für modernste Technologien machen. So haben das Bundesinstitut für Berufsbildung und die Sozialpartner bereits vor einigen Jahren für die Ausbildung zur Chemikantin oder zum Chemikanten die Wahlqualifikation „Digitalisierung und vernetzte Produktion“ beschlossen. In den Laborberufen gibt es die Optionen „Digitalisierung in Forschung, Entwicklung, Analytik und Produktion“ sowie „Arbeiten mit vernetzten und automatisierten Systemen“. Bislang haben mehr als 3.000 angehende Chemikanten ihre digitalen Kompetenzen so gestärkt, meldet Christopher Knieling, Programmleiter Nachwuchsmarketing beim Arbeitgeberverband BAVC. Allein bei der BASF wählten rund 1.200 angehende Chemikanten und 300 angehende Chemielaboranten diese neuen Qualifikationen. Immer mehr Betriebe entscheiden sich dafür, sie anzubieten, um „flexibel und technologieoffen“ die benötigten Future Skills zu trainieren, beobachtet Knieling.

ELKE BIBER

## PROMPTEN

# ChatGPT & Co. richtig bedienen



**Chatbots können in kurzer Zeit ganze Texte und hilfreiche Infos liefern. Ein paar Tipps für die Nutzung im Alltag**

Chatbots wie ChatGPT oder Bard können im Alltag eine große Hilfe sein. Etwa dabei, eine E-Mail zu verfassen, Inspiration zu bekommen oder ein Rezept zu finden. Entscheidend dabei ist das sogenannte Prompten. Ein Prompt ist eine Anweisung, die der Mensch in den Computer eingibt, um vom Chatbot eine Antwort zu erhalten. Wichtig dabei ist:

## Vorsicht vor dem Daten-Tümpel

Eine grundlegende Voraussetzung ist jedoch der Zugang zu umfangreichen, qualitativ hochwertigen Datensätzen. Büniger spricht vom sogenannten „Daten-Tümpel“: Liegen Informationen nur unstrukturiert oder unzureichend vor, weil zum Beispiel nicht genügend Laborbücher digitalisiert und eingespeist wurden, fischt auch eine KI im Trüben. Dies kann zu falschen Schlüssen führen. Eine weitere Hürde ist, Betriebsgeheimnisse und personenbezogene Daten zu schützen. Es besteht die Gefahr, dass sensible Informationen in falsche Hände geraten, da viele KI-Modelle Informationen speichern, sodass potenziell Dritte darauf zugreifen können.

## Neue Anforderungen an Beschäftigte

Während eine KI Daten zu Informationen verarbeitet, bleibt es in der Verantwortung des Menschen, daraus Entscheidungen abzuleiten. Es ist seine Aufgabe, die Ergebnisse richtig zu nutzen. „KI funktioniert nicht ohne die Mitarbeiter. Am Ende muss immer jemand draufschauen, die Ergebnisse prüfen und Chancen und Risiken abwägen“, betont Büniger.

Die Befürchtung, dass nun massenweise Stellen in der Chemieindustrie wegfallen, ist wohl übertrieben. Was sich ändern wird, ist der wachsende Bedarf an Computer- und Datenexperten sowie die steigenden Anforderungen an die Arbeitskräfte. ●

- Je präziser, desto besser: Prompts sollten klar formuliert werden – kurze Sätze, einfache Sprache, präzise Fragestellungen. Bei allgemeinen Fragen wie „Was ist Glück?“ sind die Antworten wenig hilfreich.
- Rolle einnehmen: Wie der Bot antwortet und im Gespräch reagiert, hängt wesentlich von seiner festgelegten Rolle ab. Es lohnt, in einem Satz zu definieren, ob der Bot zum Beispiel als Teenager oder Experte antworten soll.
- Aufgabe und Kontext definieren: Konkrete Vorgaben und Hintergrundinformationen helfen dem Bot, Zusammenhänge zu verstehen und die Aufgabe besser zu erfüllen. Dazu kann der Nutzer in das Chat-Fenster zum Beispiel Texte einfügen.
- Besonderheiten formulieren: Das können beispielsweise die gewünschte Länge oder der Stil eines Textes sein.

Zwei Beispiel-Prompts:

**Du bist Koch [Rolle]. Kreiere ein Rezept mit Zwiebeln, Karotten und einer halben Zucchini, das in einer Pfanne mit einfachen Gewürzen zubereitet wird [Aufgabe + Kontext]. Das Rezept ist leicht verständlich und enthält klare Anweisungen [Besonderheiten].**

**Verfasse für deine Großmutter [Rolle] eine liebevolle Geburtstagskarte zum 80. Geburtstag, die deine Wertschätzung und guten Wünsche ausdrückt [Aufgabe + Kontext]. Betone ihre Bedeutung in deinem Leben [Besonderheiten].**

Im beruflichen Umfeld gilt: Vertrauliche Kunden- oder Firmendaten sollten niemals preisgegeben werden. Außerdem kann der Arbeitgeber den Einsatz von KI-Tools verbieten. Bevor Beschäftigte sie nutzen, sollten sie also das Einverständnis einholen. Und auch für den privaten Gebrauch empfehlen Fachleute aus Datenschutzgründen, keine Informationen wie Geburtsdatum oder E-Mail-Adresse einzutippen.

ROMAN WINNICKI

# 10 Fragen an ...

**Ulrike Folkerts. Die Schauspielerin, 62 Jahre alt, ist seit 1989 als Ludwigshafener Tatort-Kommissarin Lena Odenthal bekannt. Hier erzählt sie, wie künstliche Intelligenz die Arbeit von Schauspielern beeinflussen könnte und warum sie Ludwigshafen liebt**

FRAGEN CHRISTINE HAAS



Foto: Ulrike Folkerts

INTERVIEW

## Wie starten Sie morgens in den Tag?

Je nach Situation. Wenn ich keine Zeit habe, mit einem Kaffee und los. Wenn ich Zeit habe, mit Kaffee im Bett, einem Wettercheck und einer Joggingrunde in der Natur.

## Der Drehort Ludwigshafen ist ...

Sehr speziell, weil ungewöhnlich. Eine vom Zweiten Weltkrieg zerstörte Stadt, die sich in den 1950er- und 60er-Jahren neu erfunden hat, immer geprägt durch das dortige Chemiewerk und viele Arbeiterinnen und Arbeiter. Die Stadt liegt am Rhein, es gibt dort jeden Sommer ein sensationelles Filmfest, die Umgebung ist weinreich und wunderschön. Ich liebe Ludwigshafen.

## Wären Sie manchmal lieber echte Polizistin als Schauspielerin?

Definitiv nicht. Ich habe ungeheuren Respekt vor der Arbeit der realen Polizei. Und bei der Kriminalpolizei geht es nun mal hauptsächlich um Gewaltverbrechen. Nein, ich bin sehr glücklich in meinem Beruf als Schauspielerin und wollte nie etwas anderes.

## Wie bereiten Sie sich auf Tatort-Drehs vor?

Es beginnt mit der ausführlichen Auseinandersetzung mit dem Drehbuch – welcher Fall, welche Haltung nimmt Lena Odenthal darin ein. Kürzlich hatten meine Tatort-Kollegin Lisa Bitter und ich eine Leseprobe mit dem Regisseur drei Monate vor Dreh. Ein Glücksfall. Da werden alle Fragen erörtert, Änderungen besprochen, das Rollenprofil verdichtet. Und dann geht's ans Lernen!

## Sie sind seit den 1980er-Jahren Schauspielerin.

### Wie hat sich der Beruf verändert?

Wir haben weniger Zeit für einen Dreh, müssen mehr leisten in kürzerer Zeit. Als ich anfing, hatten wir

32 Drehtage, heute sind es manchmal nur 21 Tage. #Metoo hat eine große Debatte ausgelöst, das war dringend notwendig. Das Thema Diversität im Film und Fernsehen ist endlich sichtbar, und wir Frauen kämpfen um mehr gute Rollen für ältere Kolleginnen.

## Wird künstliche Intelligenz die Arbeit von Schauspielerinnen beeinflussen?

Wahrscheinlich gibt es keinen Bereich, den KI nicht beeinflussen wird. Allerdings glaube ich fest daran, dass wahrhaftiges Schauspiel mit echten Menschen, ihrer Intuition, ihrer Fähigkeit, kritisch und abstrakt zu denken, Empathie zu zeigen und Entscheidungen zu treffen, niemals ersetzt werden kann.

## Chemie als Schulfach fand ich ...

Mittelmäßig, weil ich mich dafür nicht begeistern konnte. Interessant war der Unterricht immer, wenn etwas explodiert ist, sich verfärbt hat oder komische Gerüche entstanden sind. Formeln sind nicht mein Ding.

## Was machen Sie in Ihrer Freizeit am liebsten?

Ich bin ein Natur- und Bewegungsmensch und bin draußen so viel es geht, gehe wandern, joggen, Fahrrad fahren und schwimmen. Das ist für mich immer heilsam, beruhigend und macht mich rundum zufriedener.

## Was ist Ihr Lieblingsbuch?

„Verlangen“ von Jeanette Winterson.

## Wenn ich einen Tag lang eine andere Person sein könnte, dann wäre ich gerne ...

Putin. Dann könnte ich den schrecklichen Angriffskrieg auf die Ukraine stoppen. ●

MITMACHEN

## Wir. Hier.-Gewinnspiel

Sie möchten eine Übernachtung in einem Fasshotel oder einen hochwertigen Picknickkorb gewinnen? Dann nehmen Sie an unserem Gewinnspiel teil! Dazu müssen Sie nur folgende Fragen beantworten:

1. Wie viel kostete eine Arbeitsstunde in Deutschland im Jahr 2022? Die Antwort finden Sie in diesem Heft.
2. Wie heißt der Instagram-Account von Wir. Hier.?
3. Um welches Thema ging es im jüngsten Podcast von Wir. Hier. (zu finden auf unserem Portal [www.wir-hier.de](http://www.wir-hier.de))?

Nennen Sie uns die richtigen Antworten und gewinnen Sie einen der nebenstehenden Preise.

**Viel Glück!**

**1. Preis**  
Eine Übernachtung für zwei Personen in einem Fasshotel direkt am Rheinufer in Kamp-Bornhofen.

**2. – 4. Preis**  
Ein Picknickkorb aus Weidengeflecht mit Geschirr für zwei Personen.

**So können Sie teilnehmen:**  
Schicken Sie uns die Antworten auf die drei Fragen, Ihre Anschrift sowie den Namen Ihres Arbeitgebers per E-Mail an: [redaktion@wir-hier.de](mailto:redaktion@wir-hier.de)

Teilnahmeberechtigt sind alle Leser von Wir. Hier. Eine Teilnahme über Gewinnspielclubs oder sonstige gewerbliche Dienstleister ist ausgeschlossen. Die Gewinner werden unter allen richtigen Einsendungen ausgelost. Einsendeschluss ist der **22. April 2024**.



Foto: Marcus Heilscher



Foto: Les Jardins de la Comtesse



Icons: Freepik/flaticon.com

**Besuchen Sie weitere Kanäle von Wir. Hier.!**



Webseite: [wir-hier.de](http://wir-hier.de)



Instagram:  
[@wirhier\\_magazin](https://www.instagram.com/wirhier_magazin)



Podcast:  
[link.wir-hier.de/podcast](http://link.wir-hier.de/podcast)



Newsletter:  
[wir-hier.de/newsletter](http://wir-hier.de/newsletter)

IMPRESSUM

Wir. Hier. erscheint im Verlag der Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH Postfach 10 18 63, 50458 Köln Konrad-Adenauer-Ufer 21 50668 Köln  
**Herausgeber:** Tobias Göpel, Ludwigshafen.  
**ISSN:** 2567-2371  
**Redaktionsleiterin:** Christine Haas (verantwortlich)

**Gestaltung:** IW Medien GmbH Alice Kaiser (Leitung), Daisy Latussek  
**Fotografie:** Florian Lang, Daniel Roth  
**Redaktion:** Elke Bieber, Dr. Sabine Latorre, Roman Winnicki, Hans Joachim Wolter, Ursula Hellenkemper (Schlussredaktion)  
**Tel:** 0221 4981-0  
**E-Mail:** [redaktion@wir-hier.de](mailto:redaktion@wir-hier.de)

**Vertrieb:** Tjerk Lorenz  
**Tel:** 0221 4981-216  
**E-Mail:** [vertrieb@wir-hier.de](mailto:vertrieb@wir-hier.de)  
**Fragen zum Datenschutz:** [datsenschutz@wir-hier.de](mailto:datsenschutz@wir-hier.de)  
Alle Rechte liegen beim Verlag Rechte für Nachdruck oder elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de  
**ctp und Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Meckenheim





Foto: Edith Held

**Ulrike Folkerts**

Schauspielerin,  
62 Jahre alt

WAS DENKEN SIE ÜBER DIE ZUKUNFT  
IHRER ARBEIT?

„Mein großes Glück ist, dass ich meinen Beruf liebe. Ich bin gerne Schauspielerin und will nichts anderes sein. Ich habe mit der Schauspielerei einen Job, in dem ich lange arbeiten kann, wenn es entsprechende Rollenangebote gibt. Als Schauspielerin kann ich meine Persönlichkeit einbringen, meine Empathie, meine Einstellung zum Leben, zur Liebe, zum Krieg, ich bin in der Lage, Entscheidungen zu treffen, zu verstehen, worum es geht, komplex und vielschichtig. All das traue ich künstlicher Intelligenz nicht zu.“

**10 Fragen an Ulrike Folkerts**  
auf Seite 30