

SUISSEDIGITAL

VERBINDET UNSER LAND

#CYBERSICHERHEIT FÜR ALLE

Machen Sie den Check unter [securitycheck.suissedigital.ch](https://securitycheck.suissedigital.ch)



EINE PUBLIKATION VON SMART MEDIA

JAN '24

FOKUS.

smart  
media  
agency

# BUSINESS SUCCESS 2024

## Christine Antlanger-Winter

Die Länderchefin von Google Schweiz  
blickt auf 25 Jahre Suchmaschine zurück  
und wagt einen Ausblick in die Zukunft.



Lesen Sie mehr auf  
[fokus.swiss](https://fokus.swiss)



«Site Origin Approved»  
of Switzerland

[www.dot.swiss](https://www.dot.swiss)



Erich Herzog

## Mit (künstlicher) Intelligenz zum Erfolg

Die Schweiz ist ein faszinierendes Land. Sie hat beeindruckende Berggipfel und kristallklare Seen, gleichzeitig jedoch kaum eigene Rohstoffe und keinen direkten Zugang zum Meer. Dass es unserem Land im internationalen Vergleich wirtschaftlich dennoch so gut geht, hat viel mit der grossen Innovationskraft zu tun. Die Schweiz ist ein attraktiver Ort, um Forschung und Entwicklung zu betreiben. Die hiesigen Unternehmen und Hochschulen stehen im engen Austausch und bringen die Innovation voran. Damit dies auch in Zukunft so bleibt, benötigen wir sinnvolle rechtliche Rahmenbedingungen – gerade auch bei der Regulierung von neuen Technologien.

Künstliche Intelligenz (KI) wird in der Fachwelt schon lange angewandt und in der Science-Fiction auch schon seit Jahren thematisiert. Spätestens mit der jüngsten Entwicklungswelle von sogenannten «generativer KI» ist die Technologie definitiv in der öffentlichen Diskussion angekommen. Damit wird allen klar, dass KI nicht mehr nur ein fernes Versprechen ist, sondern eine reale Kraft in unserem Leben und ein wichtiges Instrument im Alltag – gerade auch für unsere Unternehmen.

Um mit der internationalen Entwicklung mitzuhalten, muss KI in der Schweiz breit eingesetzt werden können – und auch hier entwickelt werden können. Unser Land hat ausgezeichnete Voraussetzungen, an der Spitze mitzuhalten. Der kluge Einsatz von KI erfordert aber einen intelligenten rechtlichen Rahmen, der den Einsatz unterstützt und die breite Akzeptanz dieser Technologie in der Bevölkerung erst ermöglicht. Dabei geht es nicht nur um die Wahrung von Sicherheit und Datenschutz, sondern auch um den Erhalt unserer ethischen und gesellschaftlichen Werte im Umgang mit KI-Systemen.

Die Herausforderung bei der Regelung von KI besteht darin, eine Balance zu finden, die es uns ermöglicht, die zahlreichen Vorteile der KI zu nutzen, ohne dabei die Risiken zu verkennen. Regulierung



“ **Nicht die Technologie, sondern wir Menschen müssen im Zentrum der Gesetze stehen.** ”

darf entsprechend nicht den Fortschritt erdrücken, sondern muss die Grundlage bieten, um Missbrauch und negative Auswirkungen zu verhindern.

economiesuisse, der Dachverband der Schweizer Wirtschaft, hat mit seinem Netzwerk an Spezialisten eine Grundsatzposition entwickelt, wie mit den Entwicklungen rund um KI auf Stufe Rechtsrahmen und Regeln umgegangen werden soll. Die Analyse zeigte, dass eine umfassende gesetzliche Regulierung in Form eines KI-Gesetzes in der Schweiz nicht nötig ist. Es wäre sogar schädlich, die Technologie rechtlich ins Zentrum zu stellen oder einzufangen. Nicht die Technologie, sondern wir Menschen müssen im Zentrum der Gesetze stehen. KI ist bei aller Faszination «bloss» eine neue technische Möglichkeit. Wie jedes andere Phänomen wird aber auch KI von der bestehenden Rechtsordnung erfasst.

Denn das Schweizer Rechtssystem ist durch seine Rechtstradition bereits sehr fundiert, durchdacht und nachhaltig. Ein gutes Gesetz versucht also, die Grundsätze des menschlichen Zusammenlebens zu regeln und nicht die Technologie. Das neue Datenschutzgesetz oder das Zivilgesetzbuch sind nur Beispiele für Gesetze, die auch ohne weiteres für Nutzungen von KI zur Anwendung gelangen.

Gestützt auf Erfahrungen im Umgang mit KI kann es sein, dass punktueller regulatorischer Bedarf erkannt wird. Wenn dies der Fall ist, wären Anpassungen der bestehenden Gesetze nötig, aber es braucht deshalb kein eigentliches KI-Gesetz.

Ein klarer und stabiler Rechtsrahmen wird es Schweizer Unternehmen ermöglichen, KI-gestützte Lösungen zu entwickeln und zu implementieren. Damit erlangen sie nicht nur auf nationaler, sondern auch auf internationaler Ebene wichtige Wettbewerbsvorteile.

Text **Erich Herzog, Bereichsleiter Wettbewerb & Regulatorisches bei economiesuisse**



### LESEN SIE MEHR.

- 04 HR Themen
- 06 Commitment
- 08 Leadership
- 10 Interview: Christine Antlanger-Winter
- 12 Automatisierung
- 16 Nachhaltigkeit im Unternehmen

### FOKUS BUSINESS SUCCESS 2024.

PROJEKTLEITUNG

**AGUSTINA BALMER**

COUNTRY MANAGER

**PASCAL BUCK**

PRODUKTIONSLEITUNG

**ADRIANA CLEMENTE**

LAYOUT

**MATHIAS MANNER, SARA DAVAZ**

TEXT

**CALVIN HUBER, CEDRIC KEISER, LINDA CARSTENSEN, MATTHIAS MEHL, PRAFULL SHARMA, RÜDIGER SCHMIDT-SODINGEN, SMA**

TITELBILD

© **YVES BACHMANN**

DISTRIBUTIONSKANAL

**TAGES-ANZEIGER**

DRUCKEREI

gedruckt in der  
**schweiz**

**DZZ DRUCKZENTRUM AG**

### SMART MEDIA AGENCY.

GERBERGASSE 5, 8001 ZÜRICH, SCHWEIZ

TEL +41 44 258 86 00

INFO@SMARTMEDIAAGENCY.CH

REDAKTION@SMARTMEDIAAGENCY.CH

**FOKUS.SWISS**



**Viel Spass beim Lesen!**

Agustina Balmer

Project Manager

ANZEIGE

# Weiterbildung, die weiterbringt!

**WISS** Schulen für  
Wirtschaft  
Informatik  
Immobilien  
Bern | St. Gallen | Zürich | Online

Starte im Mai 2024 in  
dein Diplomstudium an  
der Höheren Fachschule.

wiss.ch/diplom

Praxisorientiert, individuell, persönlich.



# Wachstum durch Wandel: Digitale Transformation mit klarer Vision

**Prafull Sharma**  
Partner & Leiter  
Technology Consulting  
bei PwC Schweiz



## Cloud «Adoption» ist eine langfristige Transformation

Es zeigt sich, dass sich die Erwartungen – wie Kosteneinsparungen und gesteigerte Elastizität – an die Cloud nicht kurzfristig realisierbar sind, sondern eine langfristige Planung und Sichtweise benötigen. Barrieren auf diesem Weg gibt es einige.

Die früheren IT-Investitionen waren einfacher kalkulierbar. Mit dem Wechsel in die Cloud werden die Kosten variabler und viele Unternehmen werden von unerwarteten und höher ausfallenden Kosten überrascht – gemäss dem «PwC Cloud Business Survey 2023» gelten sie entsprechend bei rund 40 Prozent als grösstes Hindernis, um die Vorteile der Cloud nutzen zu können. Obwohl mit der Cloud wenige direkte Investitionen in Rechenzentren und Hardware notwendig sind, gibt es Kosten, die je nach dem, wie aktiv die Cloud genutzt wird, schwanken. Wächst das Geschäft und damit auch die Cloud-Nutzung, steigen deren Kosten. Deshalb ist es für die Budgetierung wichtig, klar zu definieren, wie die Cloud genutzt werden soll. Ein realistischer Business Case, eine ausformulierte Migrationsstrategie und Governance sowie ein genaues Verständnis und Überwachung der detaillierteren Kostenabrechnung helfen, die Transformation erfolgreich durchzuführen.

## Ein klares Bild vor Augen

Firmen müssen wissen, was sie erreichen wollen und proaktiv handeln. Mit dem rasanten Tempo des Wandels nehmen auch Erwartungen und Anforderungen des Marktes, der Kundschaft, der Regulatoren, der Investoren und der Mitarbeitenden zu. Daher ist es unerlässlich, ein klares Verständnis der Ziele, Prioritäten und Verantwortlichkeiten zu haben. Der erste Schritt einer digitalen Transformation besteht deshalb darin, die Ergebnisse zu definieren, die erreicht werden sollen.

Nehmen wir als Beispiel generative künstliche Intelligenz (generative KI) und Large Language Model (LLM), die dieses Jahr für Schlagzeilen gesorgt haben. Die Lancierung von ChatGPT im November 2022 gilt als grosser Durchbruch der KI. Während Unternehmen schon seit vielen Jahren in KI im Rahmen ihrer digitalen Transformation investieren, sehen sie sich nun vor die Herausforderung gestellt, mit dem Tempo der Entwicklung und dem

Potenzial, das sie in diesen neuen, universell einsetzbaren Technologieanwendungen sehen, Schritt zu halten. Es ist schwierig, für interne IT-Teams den Überblick zu behalten, bringen Hyperscaler, Start-ups und Softwarefirmen jeden Tag neue Produkte in den Bereich KI und generative KI auf den Markt.

## KI strategisch angehen

Der erleichterte Zugang zur generativen KI und deren Fähigkeiten haben einen Einfluss auf die Bemühungen von Unternehmen, die digitale Transformation voranzutreiben. Synergien werden am besten realisiert, wenn die digitale Strategie und die Strategie für die Nutzung generativer KI proaktiv aufeinander abgestimmt sind. So stehen bei beiden digitale Daten, Prozesse, digitales Umfeld, Arbeitsabläufe und Know-how im Vordergrund. Zur erfolgreichen Nutzung von KI benötigen Unternehmen eine klar definierte und validierte Umsetzungsstrategie, während sie sich gleichzeitig über die finanziellen Auswirkungen im Klaren sein müssen, da die KI-basierte Datenanalyse hohe Kapazitäten erfordert.

## Am Puls der Zeit und einen Schritt weiter

Für eine erfolgreiche digitale Transformation braucht es Offenheit und Weitsicht. Die Resultate der CEO-Studie verdeutlichen, wie wichtig die Kollaboration zwischen den verschiedenen Branchen ist, um den Wandel anzutreiben, Wachstum zu fördern und neue Wertschöpfungsquellen zu schaffen. So arbeiten 76 Prozent der befragten Unternehmen mit Start-ups zusammen, 82 Prozent mit akademischen Institutionen, 64 Prozent mit der öffentlichen Hand und 81 Prozent mit anderen etablierten Unternehmen.

Vergangenen November waren wir von PwC Schweiz Gold-Sponsor am Digital Economy Award, welcher jährlich vom ICT-Fachverband Swiss ICT durchgeführt wird. Da wurden grossartige Lösungen präsentiert, wo menschlicher Einfallsreichtum, technologische Innovation und Erfahrung zu schnelleren intelligenteren und besseren Ergebnissen führen. Unter anderem hat das Kantonsspital Baden zusammen mit dem Technologiepartner Siemens Healthineers das Konzept «Radiology of the future» umgesetzt und dafür durfte PwC Schweiz ihnen den «Digital Excellence» Award überreichen. Dank eines Virtual Cockpits kann ein

Radiologe drei MRI-Untersuchungen zeitgleich steuern – auch an entfernten Standorten. Dies wirkt einerseits dem Fachkräftemangel entgegen, führt zu mehr Untersuchungen und verkürzt die Wartezeit für Patientinnen und Patienten. Die Zusammenarbeit mit dem Digital Economy Award und der Auszeichnung von nachhaltigen und ausgewogenen digitalen Transformationen ist für die gesamte Schweizer ICT-Branche wichtig. Es braucht vielfältige, mutige Leuchtturmprojekte, welche die Branche motivieren, inspirieren und fördern.

Für solche spezialisierten und zukunftsweisenden Lösungen braucht es einen ganzheitlichen Ansatz, der Fragen auf konkrete Antworten liefert. So beispielsweise: Wie können wir unsere Arbeit effizienter verrichten? Wie können wir unseren Kunden ein besseres Erlebnis bieten? Wie können wir unsere Mitarbeitenden durch neue technologische Produkte besser unterstützen? Bei der digitalen Transformation geht es darum, Gegenwärtiges neu zu denken – und dabei konkrete Ziele zu verfolgen.

Text Prafull Sharma

## Über den Autor

Prafull Sharma ist Partner und Leiter des Bereichs Technology Consulting bei PwC Schweiz und Teil des EMEA Cloud and Digital Leadership Team. Er verfügt über 20 Jahre Erfahrung im Senior Management und in der Beratung von C-Level-Führungskräften in der Banken-, Versicherungs- und High-Tech-Branche. Er ist spezialisiert auf Technologie Strategie, Datenmanagement und Cloud-Transformation.

Erfahren Sie mehr



Schweizer Unternehmen hinken der ausländischen Konkurrenz in der Umsetzung ihrer digitalen Transformation hinterher. Doch diese ist unabdingbar für künftiges Wachstum, weshalb entsprechende Investitionen geplant sind. Die Cloud ist die treibende Kraft dahinter, denn die Cloud-Technologie bietet gesteigerte Effizienz, neue Wege für digitale Wertschöpfung, Beschleunigung der Geschäftssynergien und agilere Arbeitsabläufe. Und sie bietet auch die erforderliche Rechenleistung und Speicherkapazität für die Nutzung künstlicher Intelligenz (KI). Damit Unternehmen von den genannten Vorteilen profitieren können, müssen sie einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen – getrieben durch Weitsicht und konkreten Zielsetzungen.

## Investitionen in die Zukunft

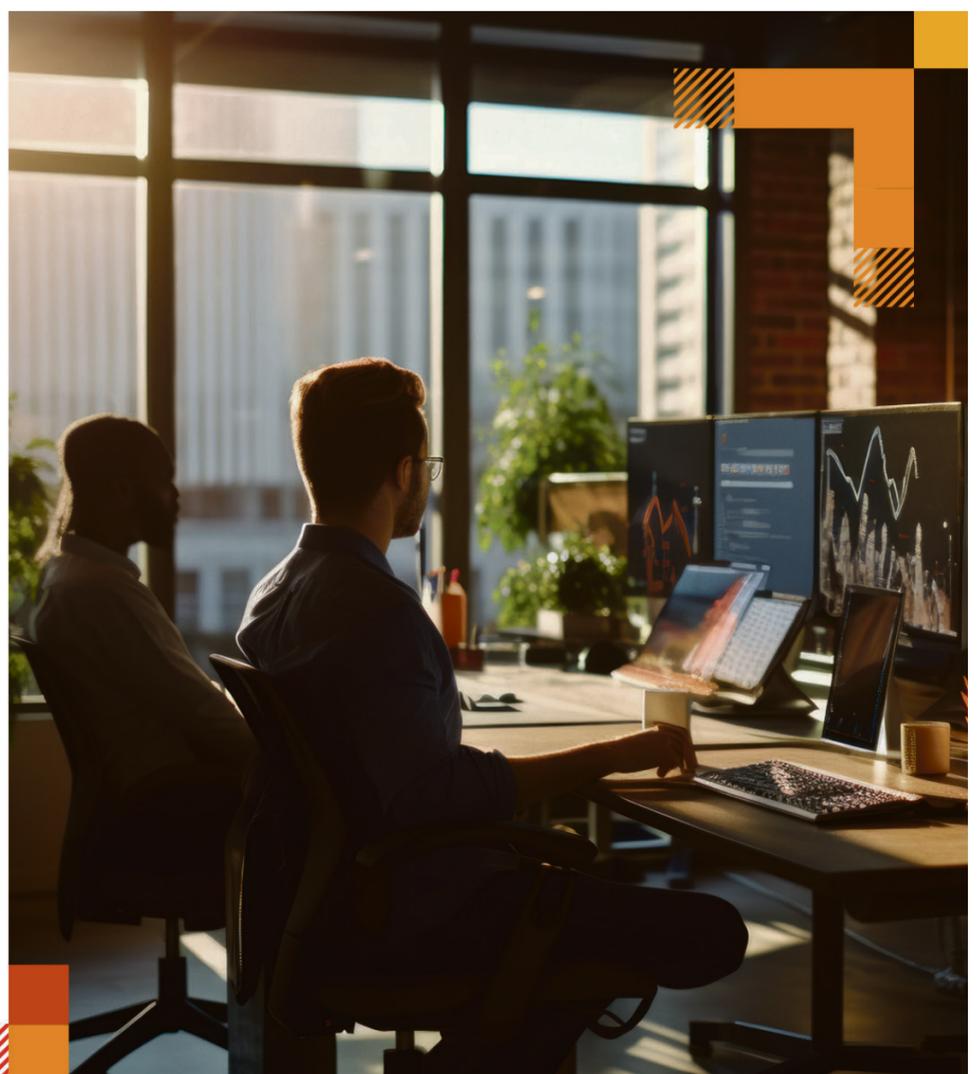
Anfangs 2023 haben wir von PwC Schweiz die Studie «26th Annual Global CEO Survey» publiziert, worin 88 Prozent der befragten Schweizer Führungskräfte angaben, dass sie in den nächsten zwölf Monaten in die Automatisierung von Prozessen und Systemen investieren wollen. 65 Prozent planen, Mittel für die Umsetzung neuer Technologien bereitzustellen. Wo stehen wir zwölf Monate später? Und wie weit sind Schweizer Firmen bei der Einführung der Cloud-Technologie? Dieser Frage ist der «PwC Cloud Business Survey 2023» nachgegangen.

Im Gegensatz zur ausländischen Konkurrenz sind Schweizer Firmen weniger weit, sich die Technologie zu eigen zu machen. So geben lediglich 7 Prozent der Studienteilnehmenden an, dass ihr Unternehmen die Cloud-Transformation vollständig umgesetzt hat. Im Vergleich: Im EMEA-Raum sind es 14 Prozent und in den USA sind es 32 Prozent. In der Schweiz sind 32 Prozent erst am Anfang der Implementierungsphase, während 23 Prozent immer noch mögliche Strategien prüfen. Generell sind grössere Firmen den kleineren einen Schritt voraus. Zieht man in Betracht, dass KMUs rund 95 Prozent der Schweizer Wirtschaftslandschaft ausmachen, wird die Notwendigkeit, das Thema anzugehen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, akzentuiert.

ANZEIGE

## Bewirke nachhaltigen Wandel

Ausgestattet mit der neuesten Technologie und der Fähigkeit, klug zu handeln.



Sponsored.

## KI im HR – Heute vorbereiten und ausprobieren

**Philippe Dutkiewicz**  
HR Strategies,  
HR Campus AG



Noch nie zuvor wurde so massiv in KI investiert wie 2023. Laut Schätzungen von Goldman Sachs belief sich das Investitionsvolumen in diesem Jahr auf etwa 110 Milliarden USD und wird bis 2025 auf 200 Milliarden USD ansteigen. KI-Anwendungen wie Dall-E, ChatGPT und Google Gemini sind feste Bestandteile im täglichen Leben vieler Menschen geworden. Im B2B-Bereich und insbesondere im Personalwesen stehen zwar zahlreiche KI-Anwendungen als Service zur Verfügung, werden jedoch noch nicht flächendeckend genutzt.

Für das HR ergeben sich dadurch zwei Aufgaben: Erstens die Schaffung einer soliden Basis und zweitens die Notwendigkeit, diese einfach mal auszuprobieren.

Die Grundlage bildet die vollständige Digitalisierung der HR-Prozesse in einer zuverlässigen Cloud-Plattform. Für HR Campus ist dies tägliches Brot. In den vergangenen Jahren haben sie zahlreiche Unternehmen auf dieser Reise begleitet. Das Ziel besteht darin, Architekturen mit einer möglichst nahtlosen Integration zu schaffen – insbesondere im Core-Bereich.

Die Aufgabe «auszuprobieren» kann verschiedene heissen. Einerseits integrieren führende Software-Anbieter KI-Funktionalitäten direkt in ihre HR-Suiten. Durch die Nutzung hochwertiger Software fliesst KI dadurch «automatisch» ins Unternehmen. Andererseits kann man KI in ausgewählten Teams einfach mal testen. Ein Beispiel: HR Campus hat für ein HR-Servicecenter ein kurzes Training organisiert und einen Service-Chatbot mit einem «Language Learning Model» im Hintergrund trainiert.

Unternehmen sollten nicht zögern, sich heute vorzubereiten und die Möglichkeiten mit KI zu erkunden. Die Prozessqualität kann dadurch enorm verbessert werden und das HR gewinnt Zeit, um sich noch besser um die Mitarbeitenden im Unternehmen zu kümmern.

# Human Resources ist im digitalen Wandel – und braucht ihn auch

Viele Prozesse im Human Resources erfordern noch immer sehr viel manuellen Input. Durch technologische Weiterentwicklungen und künstliche Intelligenz könnten solche Aufwände stark reduziert werden. Im Arbeitnehmermarkt bieten KI-basierte Prozessoptimierungen die Möglichkeit, das Personalwesen von überflüssigen Aufgaben zu entlasten, mehr Zeit in die Mitarbeitenden zu investieren und ihnen ein besseres Erlebnis zu ermöglichen.

Human Resources (HR) hat zwei Aspekte. Einerseits geht es um den Menschen an sich: Human Resources muss sich um die Mitarbeitenden kümmern. Also für ein gutes, motivierendes und gesundes Arbeitsklima sorgen. Andererseits übernimmt das HR nicht-delegierbare Prozesse. Dazu gehören die Zeiterfassung oder die Kontrolle der Feriensaldi. Auch die Lohnabrechnung und -auszahlung muss gesetzkonform durchgeführt werden. Diese administrativen Prozesse erfordern in der Regel viel Zeit und Aufwand. Ein Aufwand, der heute von neuen Technologien wie der künstlichen Intelligenz reduziert werden kann, und Zeit, die bei den Mitarbeitenden besser investiert werden kann.

### Eine umfassende Lösung – der Traum aller HR-Leiter:innen

Im Bereich Human Resources gibt es viel Innovation, oft aber nur für isolierte Themen. Um Zeit zu gewinnen, braucht das HR eigentlich stark integrierte und international skalierbare Lösungen. Viele Personalabteilungen

kaufen aber Einzellösungen mit unterschiedlichen Datenmodellen, die nicht zusammengeführt werden können. Dieses grosse Angebot an Einzellösungen und der Druck, mit der Digitalisierung Schritt zu halten, münden oftmals in einer Überforderung. Es existiert heute noch kein Tool, welches sämtliche HR-Prozesse abdeckt. Es gibt jedoch sogenannte Suites, welche ein sehr breites Spektrum von Themen abdecken.

### Wie legt man die Basis im HR?

Trotz des breiten Aufgabenspektrums ist vielen auf den ersten Blick nicht bewusst, dass das Personalwesen grundsätzlich für die Digitalisierungsbasis im Unternehmen zuständig ist. Mit den sogenannten Stammdaten legt das HR das Fundament für sämtliche Digitalisierungsprozesse, bei denen Mitarbeitende involviert sind. Basierend darauf wird fast alles Digitale gesteuert. Wer hat Zutritt zu welchen Einrichtungen oder wer bewilligt was im Einkauf? Je grösser und je internationaler ein Unternehmen ist, desto kritischer ist es, diese Daten sauber zu managen. Ansonsten resultieren hohe Aufwände und Betriebsrisiken.

### Wie wird man modernen Anforderungen gerecht?

Vor allem im Talent-Bereich findet ein starkes Umdenken statt. Moderne Unternehmen gehen zum Beispiel weg von kompetenzbasierten Beurteilungsmodellen hin zu teamorientierten Zielsetzungsmodellen, die auf viel mehr Eigenverantwortung basieren. Hinzu kommt bei immer mehr

Unternehmen ein sogenannter «Experience-Layer». Das heisst, dass das HR Instrumente einsetzt, um zum Beispiel Mikroumfragen ähnlich wie nach einer Uber-Fahrt, in Prozesse zu integrieren.

### Wo kommt KI ins Spiel?

Dass man all diese Themen möglichst sauber und aus einem Guss digitalisiert erhält, nimmt einem keine KI der Welt ab. Der Aufwand lohnt sich aber. Einerseits integrieren die grossen Softwarehersteller spannende KI-Anwendungen direkt in ihre Suites. Andererseits kann man als Unternehmen die digitalen Prozesse selbst mit KI-basierten Anwendungen ergänzen. Hier gibt es mittlerweile spannende Anwendungsfälle, mit denen man bereits heute experimentieren kann.

### Beispiele für den Einsatz von KI im HR:

- Recruiting: KI kann für Screenings verwendet werden. Das bedeutet, dass eine KI basierend auf definierten Kriterien grosse interne und externe Datenmenü absucht und geeignete Kandidat:innen vorschlägt.
- Conversational AI für Spesen: Nach einem Geschäftsessen kriegt der/die Mitarbeitende direkt in einem Chat die Frage, ob er/sie das Essen abrechnen will. Der Chatbot fügt alle Teilnehmenden des Essens aus

dem Kalendereintrag hinzu und fordert den Scan der Quittung an. Nach dem Scan wird die Quittung automatisch ausgelesen und der Speseeintrag der Spesenabrechnung hinzugefügt.

- Wissensnetzwerke: Informationen aus Reglementen lassen sich heute einfach zugänglich machen. Eine Mitarbeiterin kann zum Beispiel eine Frage zu ihrem Feriensaldo stellen. Ein Chatbot teilt ihr basierend auf dem internen Reglement mit, wie viel Ferienanspruch sie hat. Aus dem Zeiterfassungssystem kann der Resturlaub direkt im Chat kommuniziert werden.

### Moderne, aber faire Rekrutierung

Auch im Recruiting nimmt der Einsatz von künstlicher Intelligenz zu. Dieser muss jedoch fair erfolgen und darf Minderheiten in keiner Weise diskriminieren. Beim KI-unterstützten Screening kann es jedoch zu Diskriminierung kommen. Die Selektion von Bewerber:innen erfolgt jeweils nach bestimmten Kriterien. Die Daten dieses Selektionsprozesses basieren teilweise auf bestehenden und diskriminierenden Datensätzen, sodass die künstliche Intelligenz diese Diskriminierung reproduziert und damit Minderheiten benachteiligt. Der Einsatz von KI in solchen Prozessen muss deshalb bedacht vonstattengehen, um die Benachteiligung von Minderheiten zu verhindern.

Text Cedric Keiser

ANZEIGE

# Sicher aufgestellt für die Zukunft

Revolutioniere dein HR mit der innovativen Cloud-Lösung, die deine Mitarbeitenden ins Zentrum stellt.

Die HR Campus Suite deckt die gesamte Employee Journey ab und gestaltet die Prozesse dank KI-Unterstützung effizient und intuitiv.



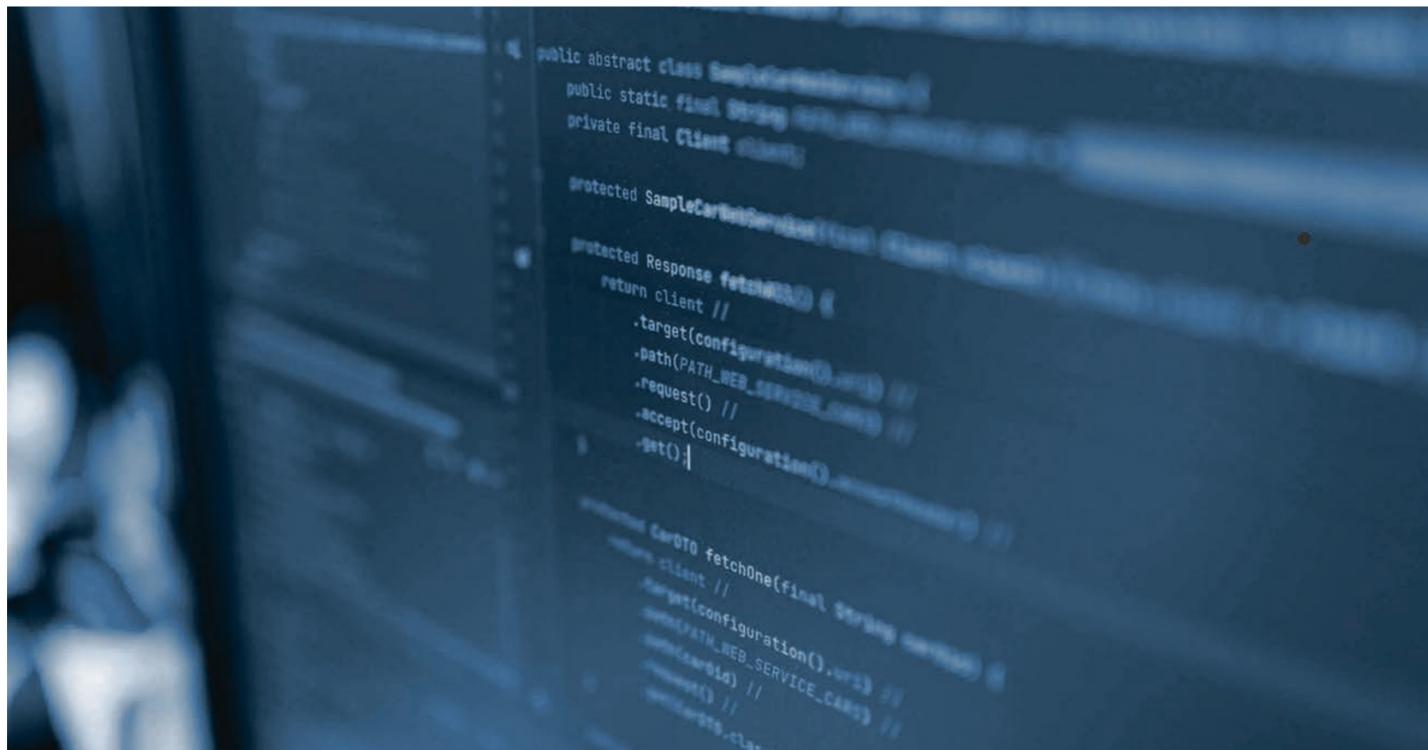
Jetzt eine Demo anfragen!

## HR Campus



# Wie sich die Effizienz bei Behörden durch künstliche Intelligenz steigern lässt

Die tägliche Arbeit mit Behörden und Sozialversicherungen in der Schweiz zeigt: Die Verwaltung ist sich des enormen Potenzials von KI für Automatisierung und Digitalisierung bewusst. ChatGPT, Googles Bard und ähnliche Sprachmodelle zeigen die Möglichkeiten dieser Technologie eindrücklich auf.



**W**enn es jedoch um die konkrete Anwendung von künstlicher Intelligenz für Behörden geht, stehen oft noch Hürden im Vordergrund und stellen das riesige Potenzial in den Schatten. Denn um KI-Technologie gewinnbringend einzusetzen, fehlt es im öffentlichen Sektor aktuell oft noch an entsprechenden Strukturen, dem Wissen und Personal.

Hier setzt Löwenfels an und fokussiert auf die anwendungsorientierten Aspekte von KI. Denn wie kaum ein anderer Hersteller von Software kennen sie die Aufgaben und Herausforderungen der Kunden und entwickeln bereits seit Jahren erfolgreich Software für Behörden und spezifisch für Sozialversicherungen.

## Behörden und KI: Die Chancen der Digitalisierung

In der öffentlichen Verwaltung und spezifisch auch im Umfeld der Sozialversicherungen sind zuletzt immer weitere Herausforderungen aufgekommen: Mit gleichbleibendem Personal soll immer mehr geleistet werden, immer mehr Aufgaben müssen bei gleichbleibendem Budget wahrgenommen werden und immer mehr Augenmerk wird auf «Digital First»-Strategien gelegt.

Als Projektleiter oder Chief Digital Officer möchte man dabei mit der Zeit gehen und neue Wege finden, um diese Herausforderungen zu lösen. Klar ist: Mit konventionellen Mitteln wird es immer schwieriger, den veränderten Bedürfnissen im behördlichen Umfeld Rechnung zu tragen. Deshalb darf man sich durchaus fragen, was denn die Vorteile des Einsatzes von KI-Systemen besonders im Bereich der Behörden sind.

## Zwei zentrale Vorteile beim Einsatz von KI bei Behörden

Bei diversen Projekten im Bereich der Sozialversicherungen hat das Unternehmen festgestellt, dass künstliche Intelligenz und intelligente Prozessautomatisierung zwei zentrale Vorteile mit sich gebracht haben.

### 1. Effizienzsteigerung

Künstliche Intelligenz kann Behörden durch Automatisierung von Routineaufgaben wie Datenauswertung oder der Optimierung von Arbeitsabläufen unterstützen. Durch maschinelles Lernen und Analysen ermöglicht sie effizientere Prozesse, was Zeit und Ressourcen spart und die Qualität von Dienstleistungen verbessert.

### 2. Befreiung von Routine

Ziel ist hier, Fachkräfte von repetitiven, aufwendigen und fehleranfälligen Aufgaben zu entlasten. Automatisierung und künstliche Intelligenz eignen sich dafür hervorragend. Dafür wird mehr Zeit frei für die Interaktion mit Kunden, Partnern und es entsteht auch Raum für Innovationen.

Dazu ein Beispiel, wie dieser neue Arbeitsablauf in der Praxis in einem realen Projekt aussehen könnte: Der KI-Assistent leistet diverse textliche Vorarbeiten automatisch und verlässlich. Die Fachexperten können so die Fleissarbeit sozusagen einem unermüdlichen

Praktikanten abgeben und sich auf den Feinschliff konzentrieren. So lassen sich auf einmal mehr E-Mails und Dossiers abarbeiten. Diese Effizienzsteigerung gibt Ressourcen frei, die dann für die individuelle Betreuung eines Kunden eingesetzt werden kann. Das erhöht die Kundenzufriedenheit massiv, und die Sozialversicherung rückt wieder näher an den Bürger heran.

Hier kann man feststellen, dass zentrale Herausforderungen von Sozialversicherungen, wie die Digitalisierung, den demografischen Wandel und steigenden finanziellen Druck, mit innovativen Lösungsansätzen angegangen werden sollten. Natürlich gibt es hier aber ein «Ja, aber...».

gefällt wurde, muss immer transparent sein. Denn es ist das Recht von allen Bürger:innen, Rekurs gegen Entscheidungen einzulegen. Wenn ein Entschluss also per KI-Einsatz gefällt wurde, muss gleichzeitig auch der «Weg zum Ziel» klagerecht gemacht werden. Dasselbe gilt, wenn ein Entscheid von einem Menschen gefällt wurde, die Grundlagen für den Entscheid aber per künstlicher Intelligenz geliefert oder erstellt wurden.

Neue Generationen von Sprachmodellen zeigen aber in die richtige Richtung – Bard von Google ist hier schon stärker als ChatGPT. Auch wissenschaftliche Artikel und eine Studie der Fraunhofer-Gesell-

schaft beschäftigen sich vertieft mit der Frage von Nachvollziehbarkeit von KI-gestützten Lösungen.

## Einschub: Die Leitlinien des Bundesrats für den Umgang mit KI

Das behördliche Umfeld in der Schweiz gilt als streng reguliert. Wie kann also die künstliche Intelligenz die öffentliche Verwaltung revolutionieren? Die Bundesverwaltung zum Beispiel muss sich beim Einsatz von KI an sieben Leitlinien halten. Darunter sind Punkte wie «Der Mensch im Mittelpunkt», Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Sicherheit sowie Verantwortlichkeit: Die Verantwortlichkeit dürfe nicht an Maschinen delegiert werden können.

Der Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Verwaltung wirft auch rechtliche und ethische Fragen auf, wie eine Studie des Kantons Zürich feststellt. Die Studie bezweckt nach eigener Aussage, die Chancen des KI-Einsatzes durch Behörden im Kanton Zürich zu identifizieren und zugleich den Risiken effektiv zu begegnen.

Der Business Innovation Consultant Yann Bregy meint zur Regulierung von künstlicher Intelligenz bei Behörden: «Die Regulierung von KI ist in den Startlöchern und bewegt sich deutlich langsamer als die Entwicklung von KI selbst.»

Weiter meint Yann Bregy, es zeichne sich ab, dass der Einsatz von KI in der Verwaltung strenge Vorschriften einhalten werden müsse: Datenschutz,

Klärung der Haftung, Erklärbarkeit und den Menschen ins Zentrum zu stellen. Insofern bergen Behörden das Risiko, KI-Initiativen zu starten, welche dann nicht den Regulierungen entsprechen werden.

Es gibt aber durchaus auch positive gesetzliche Entwicklungen in Bezug auf die Digitalisierung und den Einsatz von künstlicher Intelligenz bei Bund und Kantonen. Beispielsweise das Berner Gesetz über die digitale Verwaltung, die seit Frühling 2023 gilt. Der CBO Frank Buchli hat die Implikationen des Berner «Digital First»-Gesetzes in seinem Post auf LinkedIn analysiert.

Und auf Bundesebene zeichnet sich Fortschritt beim Embag – dem Bundesgesetz mit dem Namen «Über den Einsatz elektronischer Mittel zur Erfüllung von Behördenaufgaben» – ab. Damit bekennt sich der Bund zu Lösungen, die mittelfristig den Weg weg vom Faxgerät machen sollen, spezifisch auch bei Bundesbehörden. Bund und Kantone beweisen hier Mut und zeigen, dass sie auch offen sind für Lösungen, die auf den neuen Möglichkeiten beruhen. Die Innovation im KI-Bereich wird gefördert, indem auch Pilotversuche für die Digitalisierung gefördert werden.

## Lösung der Hürden bei Behörden im Umgang mit KI

Und während diese Bedenken und Hürden aus gutem Grund präsent sind, sollten wir dennoch die möglichen Chancen des Einsatzes von KI bei Behörden nicht aus den Augen verlieren.

Denn die künstliche Intelligenz bietet sich als innovatives und leistungsfähiges Werkzeug an, um komplett neue Wege im öffentlichen Sektor zu begehen. Doch KI ist aus unserer Sicht nur eine Teilmenge der breiten Palette an Automatisierungsinstrumenten, wie wir eingangs schon erwähnt hatten.

Doch wie genau soll man – besonders im Umfeld der öffentlichen Verwaltung – an die Chancen, die die künstliche Intelligenz bietet, herangehen, ohne sich dabei die Finger zu verbrennen?

Der CBO Frank Buchli zum Stichwort Datenschutz: «Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg.»

So gilt es speziell beim Datenschutz zu beachten, dass es sich dabei um ein vielschichtiges Thema handelt. Zwei Fragen in Bezug auf Datenschutz bei künstlicher Intelligenz sind:

- Handelt es sich wirklich um «besonders schützenswerte Daten» oder um sensible oder «nur» schützenswerte Daten?
- Sind es personenbezogene Daten?

Und es gibt bereits etablierte Strategien, um diesen Herausforderungen zu begegnen:

- Daten vor Übertragung anonymisieren
- DPA (Data Processing Agreement) mit Anbieter abschliessen
- Geografisch limitierte Instanz (EU/CH) mit dem Anbieter vereinbaren
- On-premise Installationen nutzen

Mit den oben genannten Strategien ist Löwenfels bereits vom Testing mit sehr sensiblen Daten gewohnt, welches die Daten anonymisiert oder versachlicht, um den Bezug zu sensiblen (Personen-)Daten zu verhindern. Diese Methoden lassen sich auch auf den Einsatz von kombinierter RPA und künstlicher Intelligenz anwenden, um dem Thema Datenschutz und KI zu begegnen.

Quellenangaben zum Text sind im Blog ersichtlich:



“ **Es geht darum, die Behörden smarter zu machen. Gerade die KI ist hier ein Mittel, um die Effizienz bei Abläufen zu steigern.**

— Frank Buchli, CBO

## Die grössten Hürden für Behörden im Umgang mit KI

In der Tat sind die Leitlinien des Bundesrates für den Umgang mit künstlicher Intelligenz streng und fordern Transparenz, Datensicherheit und Nachvollziehbarkeit, was die Einsatzmöglichkeiten von KI-Lösungen für Behörden auf den ersten Blick beschränkt.

Ein Beispiel: ChatGPT ist ein leistungsfähiges Tool, das einige Bundesangestellte vielleicht sogar in ihrer Freizeit nutzen. Da ChatGPT aber ein privates, amerikanisches Sprachmodell ist und die eingegebenen Daten auswertet und speichert, steht hinter der Verwendung und die Speicherung der Daten aber ein grosses Fragezeichen. Die meistgenannten Bedenken bei der Nutzung von ChatGPT betreffen den Datenschutz und die Transparenz über den Ursprung der gelieferten Daten – also die Legitimität des Outputs.

Der Datenschutz wird immer wieder als Einwand benutzt, weshalb eine KI im Umfeld der Verwaltung nicht eingesetzt werden kann. Es handelt sich hierbei um ein vielschichtiges Thema, doch es gibt bereits verschiedene bewährte Strategien, um dem zu begegnen. Auf die Lösungen werden wir etwas weiter unten in diesem Artikel eingehen.

Und nicht zuletzt fehlt beim Einsatz von KI häufig die Nachvollziehbarkeit. Gewisse Behördenprozesse müssen von Gesetzes wegen nachvollziehbar sein: Warum und wie ein bestimmter Entscheid mittels Algorithmen

Sponsored.



**Sven Bühler**  
Gründer, Mitglied im  
Governance Circle, icommit

Unsere Mission ist es, Unternehmen auf dem Commitment-Weg zu begleiten, sodass das Unternehmen zukunftsfähig bleibt und die Mitarbeitenden in ihre eigene Stärke finden und in den Flow kommen. Die Grundlage sind geeignete Rahmenbedingungen und ein situativer Führungsstil.

Beim Commitment-Weg werden die vier – aus unseren unzähligen Mitarbeitendenbefragungen und Organisationsentwicklungen der letzten 20 Jahre – identifizierten Mitarbeitendengruppen in ihre Stärke bzw. den Flow entwickelt.

Die «Committeden» sind häufig im Flow und müssen von der Führungskraft eher einmal auf ihre eigenen Energiereserven hingewiesen werden, damit diese nicht zu stark strapaziert werden. Sie sind in der heutigen VUCA-Welt von unschätzbbarer Bedeutung.

Die «Zufriedenen» können durch einen inspirierenden Vorgesetzten, der den Kundenfokus verstärkt und eine verbindende Vision bzw. Purpose näherbringt, zu verstärktem Commitment-Verhalten führen.

Bei den «Unzufriedenen» kann Involvement mit Wertschätzung und Vertrauen zu Selbstwirksamkeit und damit Zufriedenheit führen.

Bei den «Resignierten» schliesslich führt der Weg aus der sozialen Isolation über die Verantwortungsübernahme in die Selbstverantwortung.

Wir sind überzeugt, dass jede:r Mitarbeitende mit den entsprechenden individuell auf ihn abgestimmten Rahmenbedingungen und dem passenden situativen Führungsverhalten die Arbeit als erfüllend erleben kann und Arbeit damit nicht mehr mit «Mühsal» gleichgesetzt wird.

**icommit**



## Unsicherheit benötigt Engagement

Die moderne Arbeitswelt steht vor belastenden Umständen. Ein volatiles Umfeld, harte Konkurrenz und ein Mangel an Fachkräften hat die letzten fünf Jahre gezeichnet. Um solche Zeiten zu überwinden, benötigt es ein eingespieltes und erprobtes Team an Angestellten. Doch viele Unternehmen haben Schwierigkeiten damit, das Maximum aus ihren Arbeitskräften schöpfen zu können. Sie verstehen sie nicht gut genug.

Die seit jeher herrschende Dynamik in einem Unternehmen lässt sich anhand eines Modells beschreiben. Man stelle sich ein Haus mit vier Stockwerken vor, in denen sich alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einer Firma aufhalten. Diese Stockwerke nennt man von unten nach oben wie folgt: Resignation – Unzufriedenheit – Zufriedenheit – Commitment. Die einzelnen Stockwerke werden nach dem Willen zur Arbeitsleistung des Mitarbeitenden bewertet und geordnet. Sprich in der Resignation ist weder ein Wille zur Arbeit vorhanden, noch lässt sich eine nennenswerte Leistung zugunsten des Unternehmens vorweisen. Je weiter man sich nach oben bewegt, desto mehr nehmen diese Werte zu. Auf der Ebene des Commitments wird somit der Fokus der oder des Angestellten vollkommen auf den Erfolg des Unternehmens gelegt. Ebenfalls lassen sich die einzelnen Stockwerke dadurch unterscheiden, dass die für jeden Mitarbeitenden persönlich wichtigen Faktoren von Stockwerk zu Stockwerk unterschiedlich ausfallen. Während auf der Resignation-Ebene Werte wie das Team, die Einbindung oder die Führungskraft als sogenannte Frustratoren, grossen Einfluss auf den Mitarbeitenden haben, ist auf der Ebene des Commitments kein einziger dieser Faktoren für ihn entscheidend.

### Der Pfad aller Mitarbeitenden

Jeder und jede, welche neu in einem Unternehmen zu arbeiten beginnt, betritt das oben genannte Haus auf dem «Zufriedenheitsstockwerk». Er oder Sie muss sich noch mit den internen Prozessen, der Führungs- und Verantwortungsstruktur und der Unternehmenskultur vertraut machen. Der Mitarbeitende ist bereit zu lernen und grundsätzlich zufrieden, schliesslich hat man sich selbst dazu entschieden, für

das Unternehmen zu arbeiten und freut sich darüber, dass man den Bewerbungsprozess erfolgreich absolviert hat. Sobald sich ein gewisses Mass an Vertrautheit und Routine in der persönlichen Arbeit abzeichnet, beginnt der Mitarbeitende damit, sich in ein neues Stockwerk des

Freiheit gegeben wird, um etwas zu unternehmen, steigt dieser schnell wieder auf die Ebene der Zufriedenheit auf. Werden seine Vorschläge oder Fragen jedoch nicht gehört, fällt er in die Resignation. Verharrt dieser lange genug auf der Ebene, kann man bald mit einer Kündigung rechnen.

Man ist bereit, zusätzlichen Einsatz zu leisten, um ein gutes Produkt zu garantieren. Somit trägt dieser einen grossen Anteil zum Erfolg eines Unternehmens bei. Menschen, welche auf dieser Ebene arbeiten, nutzen die Zufriedenheits-Ebene gerne, um neue Energie zu tanken. Denn ein andauerndes Verharren auf diesem Hochleistungslevel belastet die Psyche und somit später die Gesundheit.

### Man muss Menschen mögen und verstehen

Kann man also sagen, dass es für ein Unternehmen immer von Vorteil ist, so viele Mitarbeitende wie möglich auf die Commitment-Ebene zu bringen? Nicht unbedingt. Stellenweise ist ein gewisses Unverständnis zwischen den beiden Ebenen zu beobachten. Mitarbeitende auf der Commitment-Ebene können nur schwer verstehen, wieso solche auf der Zufriedenheits-Ebene nicht die gleiche Motivation oder den gleichen Tatendrang teilen. Umgekehrt ist es für solche auf der Zufriedenheits-Ebene schwierig nachvollziehbar, wieso sie nun zusätzlichen Einsatz zeigen soll, schliesslich dauert der Arbeitstag nur von acht bis fünf. Diese Diskrepanz kann die Kommunikation strapazieren, vor allem wenn man bedenkt, dass es meistens Personen in der Führung sind, welche sich auf der Commitment-Ebene befinden. Es sollte deshalb Wert daraufgelegt werden, ein gesundes Arbeitsklima zu schaffen, das es erlaubt, einen einfachen und offenen Austausch zwischen den beiden zu haben. So kann ein Verständnis für das Verhalten und die Beweggründe zwischen diesen Gruppen entstehen, was förderlich für die erfolgreiche interne Zusammenarbeit ist.

Text Calvin Huber

“ Auf der Ebene des Commitments wird somit der Fokus der oder des Angestellten vollkommen auf den Erfolg des Unternehmens gelegt.

Modells zu bewegen. Entweder steigt man auf die Commitment-Ebene oder man fällt in die Unzufriedenheits-Ebene. Wichtig ist es hier zu erwähnen, dass sich kein Mitarbeitender während seiner gesamten Anstellung nur auf einer Ebene befinden wird. Mehrere Wechsel können sehr wohl auch im Verlauf eines Tages stattfinden. Fällt jemand in die Unzufriedenheit, geschieht dies hauptsächlich aufgrund von Undurchsichtigkeiten oder Mängeln in den Rahmenbedingungen eines Unternehmens. Meistens sind dies Unklarheiten in den Zuständigkeiten oder schwerfällig wirkende Prozesse. Unzufriedenheit heisst aber nicht, dass man nicht mehr dazu bereit ist, etwas dagegen zu tun. Merkt der Mitarbeitende, dass einem die nötige Aufmerksamkeit und

Was geschieht aber, wenn der Mitarbeitende auf die Commitment-Ebene aufsteigt? Ob und wieso jemand aufsteigt, kann mehrere Ursachen haben. Ein persönlicher Entscheid aufgrund eigener Überzeugung oder eine besonders gute Zusammenarbeit mit einem Kunden oder einer Führungsperson sind nur einige der vielen Beweggründe. Sowohl intrinsische Motivation wie auch externe Gründe können den Anreiz dazu geben, mehr als andere leisten zu wollen. Sobald man sich auf dieser Ebene befindet, nimmt die Relevanz der persönlichen Bedürfnisse ab, ersetzt werden sie durch die Ziele des Unternehmens. Befriedigung erhält der Mitarbeitende aufgrund erfolgreicher Kundengespräche, Vertragsverhandlungen oder abgeschlossener Projekte.

ANZEIGE



# Wie attraktiv sind Sie als Arbeitgeber?

Lassen Sie sich prämiieren oder zertifizieren auf der Grundlage der grössten Mitarbeitendenbefragung der Schweiz.



JETZT ANMELDEN!

www.swissarbeitgeberaward.ch

Offizielle Partner des  
Swiss Arbeitgeber Awards

  
SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

  
HR  
SWISS

Konzept und  
Durchführung

**icommit**

# Die Messung der sozialen Nachhaltigkeit in Unternehmen

Die soziale Dimension der Nachhaltigkeit fristet nicht länger ein Schattendasein. Mit den Inneren Entwicklungszielen (IDG), als Ableitung der Nachhaltigen Entwicklungsziele (SDG), lässt sich nun auch die soziale Nachhaltigkeit in Unternehmen quantifizieren. Doch wie genau können Unternehmen die individuelle Entwicklung ihrer Mitarbeitenden erfassen? Durch anwendungsbezogene Forschung ermöglicht es appnyx, Mitarbeitende regelmässig zu ihren persönlichen Entwicklungen und Zufriedenheit zu befragen sowie die Daten über Abteilungen innerhalb und zwischen Unternehmen zu vergleichen.



Unternehmensstrategien für eine nachhaltige Entwicklung fokussieren vermehrt neben den ökologischen auch auf soziale Ziele im Zusammenhang mit den eigenen Mitarbeitenden, Mitarbeitenden entlang der Wertschöpfungskette, Gemeinschaften und Konsument:innen. Die Inneren Entwicklungsziele (IDG) wurden von über 4000 Expert:innen identifiziert und beinhalten Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die Beschleunigung der Arbeit in Richtung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) erforderlich sind. Diese IDG umfassen fünf Dimensionen als Grundlage für eine nachhaltige soziale Entwicklung: Sein, Denken, Beziehungen, Zusammenarbeit und Handeln.

**Messung individueller Entwicklung**  
appnyx macht diese Entwicklungsziele durch

Mikro-Umfragen zugänglich und messbar. Diese Selbsteinschätzungen liefern nicht nur wichtige datengestützte Erkenntnisse zur Entwicklung der sozialen Nachhaltigkeit in Unternehmen, sondern ermöglichen es auch den Mitarbeitenden, ihre persönliche Entwicklung langfristig zu beobachten und Bedingungen für ihre Ziele zu identifizieren. Unternehmen können die Entwicklung der IDG über die fünf Dimensionen hinweg in für sie relevanten Zeitintervallen verfolgen. Die resultierenden Daten können sowohl in Quer- als auch Längsschnittanalysen abteilungsübergreifend und im zeitlichen Verlauf analysiert und verglichen werden. Die Interpretation dieser Resultate erlaubt die Identifizierung, Planung und Umsetzung spezifischer Interventionen zur Förderung der individuellen Entwicklung,

die wiederum vor und nach der Implementierung auf ihre Wirksamkeit überprüft werden können.

## Der Mensch im Zentrum

Den Menschen durch Digitalisierung in den Fokus zu rücken, mag paradox klingen. Doch Stefan Klug, Leiter der Entwicklung von appnyx, erklärt: «Beyond Big Data» bringt auf den Punkt, was wir mit appnyx ermöglichen – die Auseinandersetzung mit persönlichen Themen wie den Inner Development Goals, die automatisierten Big-Data-Erfassungssystemen entgehen. Wir fokussieren uns auf relevante Fragestellungen für die Menschen und bieten digitale Lösungen in einer Form, die den Nutzer:innen zugutekommt, im Sinne einer auf den Menschen ausgerichteten Digitalisierung.»

Mit einer benutzerfreundlichen App ermöglicht appnyx ein digitales Umfrageerlebnis zur Messung grundlegender persönlicher Bereiche durch die Anwendung sozialwissenschaftlicher Methoden. Namensgeber ist der Ort «Pnyx», der als Vorbild für spätere Schweizer Landsgemeinden diente. Auf der Pnyx versammelten sich Bürger, um über bedeutende Themen zu sprechen und erste demokratische Entscheidungen zu treffen.

## Datenschutz wird grossgeschrieben

Die anwendungsbezogene Forschung in appnyx gewährleistet den Teilnehmenden zusätzlichen Datenschutz. Der Zugang über die App ohne Registrierung schützt die Anonymität und erlaubt dennoch sowohl längs- als auch querschnittliche Analysen und die Zuordnung von anonymisierten Antworten zu Unternehmen oder anderen Gruppen. Der Umgang mit persönlichen Daten erfolgt unter dem Prinzip «Privacy by Design». Es werden nur die für die Fragestellung notwendigen Daten erhoben, wobei die Nutzenden vollständig über Zweck und Umfang informiert werden.

## IDG-Messung mit appnyx

Die Welt nachhaltig verändern und diese Veränderung auch messen? Dann sollte bei den Menschen angesetzt werden, die das Zusammenleben in der Gesellschaft gestalten und auf die das jeweilige Unternehmen einen Einfluss hat. appnyx bietet die Möglichkeit, einen menschenzentrierten Ansatz in wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Strategien zu verfolgen und sich auf die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten der Personen, die im Einflussbereich der Geschäftstätigkeit stehen, zu fokussieren. Zudem ermöglicht es appnyx, Ergebnisse über die Zeit und im Vergleich mit anderen Unternehmen zu analysieren und so datenbasiert zu entscheiden, wie sich das Unternehmen nachhaltig entwickelt.

## Wo stehen Sie mit Ihren IDGs?



**Blicken Sie auf Ihren Arbeitstag zurück und beurteilen Sie Ihre Arbeitswelt und was sie für Sie ausmacht:**



# «Eine wirksame Compliance trägt dazu bei, den Wert einer Firma zu erhalten und zu steigern»

– Prof. Patrick Krauskopf, Chairman Agon Partners

Compliance ist eine Frage von Werten und Vorbildfunktion. Eine verständliche Kommunikation der Compliance-Regeln minimiert Verstösse, Bussgelder und Reputationsschäden.

Interview mit  
**Gaby Eickstädt**  
CEO von Agon Partners  
Compliance AG



Interview mit  
**Michel Rudin**  
Geschäftsführender  
Partner bei Agon Partners  
Public Affairs AG



Interview mit  
**Markus Wyssling**  
Managing Partner  
bei Agon Partners  
Legal AG



## Wer trägt für Compliance im Unternehmen die Verantwortung?

Aus rechtlicher Sicht ist es die Unternehmensleitung, welche die Pflicht hat, die unternehmerischen Tätigkeiten in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen zu gestalten und zu überwachen. Die Öffentlichkeit, aber auch Investor:innen und Mitarbeitende erwarten von der Unternehmensführung darüber hinaus, dass Ethikvorgaben ge- und umgesetzt werden.

## Stimmt es, dass Compliance dazu beiträgt, den Wert einer Firma zu steigern?

Unbedingt! Eine umfassende Compliance hilft, Störungen frühzeitig zu erkennen und Schäden zu minimieren. Das Geld der Firma ist besser investiert in Innovationen und Weiterbildung von Mitarbeitenden als in Abwehrschlachten mit Behörden, Gerichten und Anwaltschaft.

## Was empfehlen Sie Unternehmen bei der Einrichtung der Compliance?

Wir klären zunächst den Bedarf des Unternehmens ab. Wo liegen in den Prozessen Risiken? Die Umsetzung danach muss unkompliziert sein. Ziel ist eine Stärkung der Compliance-Kultur auf allen Ebenen. Mit unserem Team aus der DACH-Gegend machen wir dies minimal-invasiv: Die betriebsinternen Prozesse sollen nicht unter Compliance-Massnahmen leiden.

## Warum ist Kommunikation in der Compliance sehr wichtig?

Viele Unternehmen sind heutzutage in der Öffentlichkeit präsent, sei es bei Aktionär:innen oder Konsument:innen. Das wiederum hat einen Einfluss auf den Wert der Unternehmung und wie sie wahrgenommen werden sollte.

## Wir haben den Eindruck, dass die Öffentlichkeit im Jahre 2023 deutlich vehementer auf Compliance-Verstösse reagiert. Wieso?

Ich stelle als Public Affairs Manager eines Versicherers und Geschäftsführer einer Konsumentenschutzorganisation fest, dass – über rein betriebswirtschaftliche Nachteile von Compliance-Verstössen – eine Art Wertwandel unsere Gesellschaft erfasst hat. Dieses Phänomen ist von Medien und Politik aufgegriffen worden. Deswegen muss eine Compliance-Kommunikation auch diese Kreise mitberücksichtigen.

## Was empfehlen Sie Unternehmen, um eine gute Compliance-Kommunikation anzugehen?

Eine strukturelle Verankerung im Unternehmen mit enger Zusammenarbeit von Human Resources, Compliance-Abteilung und interner Kommunikation schafft eine positive Compliance-Kultur. Diese Kultur kann auch nach aussen durch externe Kommunikation vermittelt werden.

## Warum ist praxisnahe Kommunikation in der Kartellrechtscompliance wichtig?

Nach mehr als 13 Jahren als Kartell-Jäger bei der Weko ist meine Erfahrung, dass die Gesetzesverstösse häufig unabsichtlich verursacht wurden. Es ist meistens so, dass die Compliance-Regeln zu kompliziert waren. Wer liest denn ein Compliance-Handbuch von zig Seiten? Die Regeln müssen einfach und mit Praxis-Beispielen dargestellt werden.

## Welche Auswirkungen haben Compliance-Verstösse auf den Wert einer Firma?

Die Weko ahndet Verstösse auch bei KMU schnell mit Bussen von 100 000 CHF und mehr. Medien berichten über solche Kartellverstösse. Geschädigte Kund:innen verlangen immer öfter Schadenersatz. Und dann folgen Reputationsschäden: Welcher Arbeitnehmende will denn bei einem Unternehmen arbeiten, welches «schummelt»? Welcher Geschäftspartner?

## Was empfehlen Sie Unternehmen, wenn es dennoch zu einem Compliance-Verstoss kommt?

Es ist nie zu spät, Compliance-Massnahmen zu ergreifen. Behörden und Gerichte honorieren ernsthafte Bestreben, sich rechtskonform zu verhalten. Entscheidend ist, dass im Unternehmen schnell gehandelt wird und eine zielgerichtete Kommunikation mit den Behörden folgt.

“ **Non-Compliance wird von Mitarbeitenden, Kunden und Investoren nicht akzeptiert.**

Agon Partners, ursprünglich als reine Kartellrechtskanzlei von Prof. Patrick Krauskopf gegründet, ist heute ein umfassender Anbieter in den DACH-Staaten in der Compliance (inkl. KI-gestützte Produkte), in der Litigation-PR sowie im Bereich von Public Affairs.

# Beyond Management: Die DNA einer erfolgreichen Führungsperson

Die Qualität der Führung ist in vielen Berufen entscheidend für den Erfolg des Unternehmens und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. «Fokus» präsentiert die essenziellen Eigenschaften einer Führungsperson und verschiedene Führungsstile.

**W**as macht eine erfolgreiche Führungsperson aus? Sie muss nicht nur emotional intelligent, sondern auch anpassungsfähig und verantwortungsbewusst sein. Darüber hinaus sollte sie Mitarbeitende inspirieren und motivieren, ihr Bestes zu geben. Die Förderung sowohl der Teamarbeit als auch der Fähigkeiten jeder einzelnen Person sind für den unternehmerischen Erfolg ausschlaggebend.

## Kommunikationsskills

Eine effektive und aufrichtige Kommunikation der Führungsperson ist unverzichtbar. Sie sollte ihre Ideen und Erwartungen klar und deutlich vermitteln können. Gleichzeitig sollte sie aufmerksam zuhören und für Feedback und Meinungen stets ein offenes Ohr haben.

## Vorbildfunktion

Die Führungsperson sollte eine Vorbildfunktion übernehmen. So sollte ihr Arbeitsstil den Mitarbeitenden als Inspiration dienen. Wenn der Chef oder die Chefin motiviert zur Arbeit kommt und das den Tag durch bleibt, färbt dies automatisch auf die Mitarbeitenden ab. Zusätzlich sollten Führungskräfte individuelle Leistungen anerkennen und die Entwicklung jeder einzelnen Arbeitskraft fördern.

## Integrität

Wer integer und ehrlich ist, wirkt gleich viel vertrauenswürdiger. Es ist wichtig, dass eine

Führungskraft ethische Grundsätze befolgt. Wer sich an ethische Standards hält, gewinnt dadurch an Respekt und Glaubwürdigkeit.

## Entscheidungsfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein

In schwierigen Situationen ist es nicht immer einfach, die «richtige» Entscheidung zu treffen und dementsprechend zu handeln. Eine Führungsperson muss in der Lage sein, verschiedene Optionen abzuwägen und sich für die «beste» Lösung zu entscheiden. Auch wenn Entscheidungen unter Druck getroffen werden müssen oder Widerstand entsteht, eine gute Führungskraft übernimmt Verantwortung und steht hinter der Entscheidung.

## Emotionale Intelligenz

Die Fähigkeit, die eigenen Emotionen und Emotionen anderer zu erkennen und zu managen, ist in einer Führungsposition sicher von Vorteil. Wer empathisch ist, kann sich in seine Mitarbeitenden hineinversetzen und ihre Bedürfnisse, Sorgen und Anliegen verstehen. Das hilft, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen.

## Teamfähigkeit

Eine Führungskraft muss effektiv im Team arbeiten können und die Teamarbeit fördern. Dafür ist

die Erkenntnis, dass Erfolg häufig das Ergebnis einer Teamleistung ist, vonnöten. Auch in schwierigen Zeiten steht eine gute Führungskraft hinter ihrem Team.

## Organisationstalent

Wer über ein ausgeprägtes Organisationstalent verfügt, eignet sich für eine Führungsposition besonders gut. Diese Eigenschaft hilft dabei, Arbeitsabläufe und Prozesse effizienter zu gestalten. Projekte und Aufgaben können schneller abgeschlossen werden, was zu einer höheren Produktivität führt. Eine organisierte Führungskraft kann Ziele klar definieren und die notwendigen Schritte zur Erreichung dieser Ziele systematisch planen und umsetzen. Ein effektives Management des begrenzten Guts der Zeit wird in unserer immer schnelllebigeren Welt immer wichtiger.

## Fairness

Eine faire Person wird in der Führungsetage immer gern gesehen. Sie behandelt alle gleich, unabhängig von persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit. Sie fördert Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz. Sie schafft ein Vertrauensverhältnis, weil die Mitarbeitenden das Gefühl haben, sie werden gerecht behandelt. Vorherrschende Gerechtigkeit fördert eine positive und respektvolle Arbeitsatmosphäre. Dies erhöht die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und verringert die Konflikte.

## Visionäres Denken

Eine exzellente Führung beginnt mit einer klaren Vision. Diese Vision dient als Kompass, der nicht nur die Richtung vorgibt, sondern auch als Inspiration und Motivation für das Team dient. Visionäre Führungskräfte sind in der Lage, über den Tellerand hinausblicken und nicht nur gegenwärtige Angelegenheiten zu planen: Sie können zuverlässig klare Ziele für die Zukunft zu definieren. Wichtig ist, dass die Führung diese Vision klar kommuniziert und alle dafür begeistert. Nur so wird ein langfristiger Erfolg des Unternehmens gesichert.

Text **Linda Carstensen**

Kompetente Führungspersonen können verschiedene Führungsstile anwenden, die sich für verschiedene Branchen und Persönlichkeiten eignen. Jeder Stil hat seine eigenen Stärken und geeigneten Anwendungsbereiche.

## Autokratischer Führungsstil

Dieser Stil ist durch eine einzelne Führungskraft gekennzeichnet. Sie trifft alle Entscheidungen autonom und lässt wenig Input von ihrem Team zu. Der autokratische Führungsstil ist sinnvoll, wenn schnelle Entscheidungen erforderlich sind.

## Demokratischer Führungsstil

Entscheidungen werden beim demokratischen Führungsstil auf der Grundlage der Inputs des gesamten Teams getroffen. Dieser Stil fördert die Beteiligung der Mitarbeitenden. Er ist effektiv, wenn ein breites Spektrum an Meinungen und Expertise benötigt wird.

## Laissez-faire Führungsstil

Teammitglieder haben in diesem Stil die meiste Kontrolle. Die Führungskraft gibt nur wenig Anleitung. In hoch qualifizierten Teams mit einzelnen Mitarbeitenden, die über viel fachliche Kenntnisse verfügen und autonom arbeiten, kann dieser Stil sinnvoll sein.

## Situativer Führungsstil

Schlussendlich macht eine gute Führungskraft vielleicht auch aus, dass sie sich in verschiedenen Situationen für einen bestimmten Führungsstil entscheiden kann, der gerade am besten passt. Dabei spielen die spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teammitglieder immer eine grosse Rolle. Um diese wiederum wahrzunehmen, muss die Führungsperson kommunikativ talentiert und emotional intelligent sein. Einige Eigenschaften sind für ein angenehmes Arbeitsumfeld also tatsächlich unverzichtbar.

☞ **Eine Führungskraft muss effektiv im Team arbeiten können und die Teamarbeit fördern. Dafür ist die Erkenntnis, dass Erfolg häufig das Ergebnis einer Teamleistung ist, vonnöten.**

## BRANDREPORT • BWI

# Erfolgreich führen ohne auszubrennen

Im folgenden Kurzinterview gibt uns Andrea Rutishauser – CEO, Partnerin und Trainerin beim Zürcher Beratungs- und Weiterbildungsinstitut BWI – Einblick in ihr Tätigkeitsgebiet.

**Andrea Rutishauser**  
Partnerin und  
Geschäftsführerin



**Frau Rutishauser, was können Sie uns über das BWI erzählen?**

Das BWI hat eine lange Geschichte: Es wurde 1929 an der ETH Zürich gegründet. Vor ein paar Jahren konnte ich zusammen mit zwei Kollegen das BWI übernehmen. Wir sind mehr als 20 Trainer und Beraterinnen, welche sowohl Einzelpersonen, aber auch Teams und Organisationen in den Disziplinen Führung und Zusammenarbeit, Projekte, Change sowie Resilienz und Stresskompetenz begleiten.

**Und was für eine Mission verfolgt das BWI?**

Unser Hauptziel ist es, Personen, Teams und Organisationen auf ihrem Weg zu begleiten, leistungsstark zu sein, ohne auszubrennen. Dabei fokussieren wir uns auf die

weitere Stärkung der bereits vorhandenen Fähigkeiten und Stärken. Unser Ansatz besteht darin, mit dem Vorhandenen und Erreichten zu arbeiten und darauf aufzubauen.



Auf das Erreichte schauen und auf das Positive bauen!

**Das klingt sehr fokussiert und praxisorientiert.**

Ja, das ist es. Leiten lassen wir uns dabei unter anderem von den Ansätzen der Inner Development Goals: Heute sind Fähigkeiten wie Selbstführung

und Selbstsorge mehr denn je notwendig, um die individuelle Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Die Verknüpfung von aktuellem Wissen mit praktischem Erfahrungslernen ist zentral, sowohl für die berufliche Tätigkeit als auch für die persönliche Entwicklung. Verbundenheit im Team zu fördern, indem Respekt und Wertschätzung gelebt werden, ist die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Und schliesslich geht es um gezielte Projektleitung und Erneuerung durch klare Entscheidungen, effektive Kommunikation und Fokussierung. Diese Gedanken sind die Basis der BWI-Methodik, um Einzelpersonen und Organisationen auf ihrem Weg der Weiterentwicklung und hin zum nachhaltigen Erfolg zu unterstützen.

**Wie würden Sie das Angebot vom BWI in einem Elevator Pitch beschreiben?**

Wir sind die richtige Anlaufstelle für Team-, Projekt- und Selbstführung. Unser Fokus liegt darauf, Kompetenzen zu vermitteln, die im Führungsalltag wirklich nützlich sind. Wir sind hier, um Sie sowohl beruflich als auch persönlich voranzubringen

und Ihnen zu helfen, leistungsstark zu sein, ohne auszubrennen. Und das tun wir mit vollem Einsatz – mit Verstand, Herz und Hand.

**Vielen Dank für diese Einblicke ins BWI und Ihre inspirierende Herangehensweise.**

Ganz meinerseits! Wir freuen uns darauf, weiterhin Menschen und Organisationen auf ihrem Weg zu begleiten und zu stärken.

Weitere Informationen [www.bwi.ch](http://www.bwi.ch)



Beratung  
Weiterbildung  
Inspiration



# Mehr entdecken auf fokus.swiss

#fokusbusinesssuccess2024

COWORKING LOUNGE TESSINERPLATZ • BRANDREPORT

## Die Zukunft der Arbeit: New Work und die Zusammenarbeit im Büro

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren drastisch verändert. Homeoffice wurde zur Norm und viele Unternehmen mussten sich anpassen und alternative Lösungen zum klassischen Büroraum suchen. Trotz des flexiblen Arbeitens von zu Hause streben Unternehmen nun wieder öfter danach, den Arbeitsalltag ihrer Mitarbeitende abwechslungsreich zu gestalten und Chancen zu schaffen, in denen ein Face-to-Face-Austausch möglich ist.

**N**ew Work ist mehr als nur ein Trend. Es ist eine Philosophie, die sich auf Flexibilität, Selbstbestimmung und Innovation konzentriert. Insbesondere in den letzten Jahren wurde bewiesen, dass Remote-Arbeit möglich ist und die Produktivität nicht zwangsläufig an einen festen Arbeitsplatz gebunden ist. Dennoch sehnen sich viele Mitarbeitende nach dem zwischenmenschlichen Austausch, nach spontanen Gesprächen und einer stärkeren Bindung zum Unternehmen.

### Flexible Zusammenarbeit im Büro

Viele Unternehmen stehen heute vor der Aufgabe, eine ideale Mitte zwischen Büroräumlichkeiten und Homeoffice zu finden. Die Wahrung der Flexibilität steht im Kontrast zur Notwendigkeit, den physischen Arbeitsplatz wieder attraktiv zu gestalten. Keisha Kälin, Location-Managerin der Coworking Lounge Tessinerplatz beim Bahnhof Enge, weiss von den Herausforderungen, denen Unternehmen betreffend New Work begegnen: «Wir setzen uns stark mit dieser Thematik auseinander.»

### Die Vorteile der Zusammenarbeit im Büro

Während die letzten Jahre gezeigt haben, dass Remote-Arbeit möglich und effektiv ist, gibt es doch einige unschätzbare Vorteile der persönlichen Präsenz:

- Teamgeist und Zusammenarbeit: Persönliche Treffen fördern eine dynamische Teamkultur und unterstützen eine effiziente Zusammenarbeit.
- Kreativität und Innovation: Face-to-Face-Interaktionen fördern Kreativität und innovative Ideen, die in virtuellen Räumen möglicherweise fehlen.
- Unternehmenskultur stärken: Das Büro ist ein Ort, an dem die Unternehmenskultur erlebt und gelebt wird. Es fördert ein gemeinsames Verständnis und eine Verbundenheit mit dem Unternehmen.



### Neue Zeiten brechen an

In der heutigen Arbeitswelt wird deutlich, dass Unternehmen die Gestaltung ihres Büros neu denken müssen. Vorbei sind die Zeiten, in denen die Mitarbeitenden alle gleichzeitigen an ihrem Desk sitzen und vor sich hin arbeiten. Gefragt sind Infrastrukturen, die eine gewisse Flexibilität bieten – nicht nur für formelle Businessmeetings, sondern auch für informelle Begegnungen. Die Räumlichkeit soll unkompliziert an die Formate und Ziele der Treffen angepasst werden können. Doch viele Meetingräume mit der nötigen Ausstattung gleichzeitig zu unterhalten, die dann vielleicht nur sporadisch genutzt werden, ergibt wenig Sinn – und ist teuer.

### Erfrischende Nutzungskonzepte

Meetings werden nun vermehrt ausserhalb der eigenen Unternehmensräume abgehalten. «Ein Vorteil von externen Räumlichkeiten ist, dass man die benötigte Infrastruktur vorfindet, und zwar auf einem Niveau, das sich die Unternehmen nicht selbst leisten können oder wollen», sagt Kälin. So kommen die Mitarbeitenden, Unternehmenspartner und allenfalls

sogar die Kundschaft in den Genuss hochwertigen Equipments, ohne den personellen und finanziellen Aufwand der Anschaffung und Instandhaltung.

### Flexible Infrastruktur für verschiedene Kontexte

Die erforderliche Flexibilität des New Work ist mit hervorragender Infrastruktur noch nicht unbedingt gegeben. Grundsätzlich können sich die Unternehmen eine flexible Infrastruktur anschaffen, doch die übliche Umgebung bringt vielleicht nicht das ganze Paket mit. «Der Ansprüche sind auch vonseiten der Unternehmen gestiegen. Oftmals wünschen sie sich weitere Dienstleistungen oder einen Tapetenwechsel», betont Kälin. Ein Apéro in einem Businessmeetingraum wird sich kaum so zwanglos anfühlen wie in einer flexiblen, modern eingerichteten Räumlichkeit.

Für gewisse Entscheidungen, kreative Ideenfindungen oder Kundentreffen kann die Abwechslung eines Coworking Space oder einer anderen externen Räumlichkeit die Köpfe lüften und inspirieren. Für einmal nicht dem Büro- oder Homeoffice-Alltag zu folgen,

sorgt für neuen Schwung im Business und den zwischenmenschlichen Beziehungen. «Genau solche Lösungen möchten wir anbieten: Ein Ort, an dem sowohl Entscheidungen getroffen werden als auch auf ein Firmenjubiläum angestossen wird und ein Event-Charakter entsteht», erklärt Kälin. «Wenn unterschiedliche Formate und Kontexte in Räumlichkeiten mit dieser Flexibilität zusammenkommen können, werden die Mitarbeitenden vermehrt produktiv zusammentreffen.»

### Keine Qual der Wahl

Die moderne Arbeitswelt und Unternehmen, die mit der Zeit gehen, suchen keine Alternativen, sondern ein integrales Ganzes. Homeoffice, Präsenzbüro und Coworking schliessen sich nicht mehr gegenseitig aus – sie bieten ihre jeweils eigenen Vorteile. «Für Unternehmen, die nach Flexibilität suchen, stehen die Coworking Lounge Tessinerplatz Meetingräume klar im Fokus. Der Vorteil an einer externen Meeting-Location ist eine professionelle Infrastruktur: Touchdisplays, Videokonferenzanlagen, Whiteboard-Wände und Flipcharts.» Auch wenn diese Ausstattung so oder so ähnlich im Büro bereits vorhanden ist, ist ein neutraler Ort, an dem sowohl persönliche als auch geschäftliche Treffen stattfinden, massgeblich für eine dynamische Firmenkultur. Produktivität und Teambuilding, Geschäftliches und Privates lassen sich so problemlos kombinieren, ohne dass Aspekte der Unternehmenskultur verloren gehen.

### Mehrwert für alle

«In der Balance zwischen dem traditionellen Büro, das Raum für Teamgeist und Firmenkultur bietet und zentralen Coworking Spaces, die Flexibilität und Innovation fördern, liegt der Schlüssel zur erfolgreichen Rückkehr ins Büro», ist Kälin überzeugt. Die Unternehmen, die diese beiden Konzepte erfolgreich vereinen, werden in der Lage sein, die Vorteile persönlicher Interaktionen zu nutzen und gleichzeitig die Flexibilität zu bieten, die Mitarbeitende schätzen – eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:in.

Christine Antlanger-Winter

# «Wir wollen im Feld der KI dynamisch, aber auch verantwortungsvoll voranschreiten»

Seit bereits einem Vierteljahrhundert erklärt die Suchmaschine Google den Menschen die Welt. In dieser Zeit haben sich sowohl das Internet, der Konzern Google als auch die Gesellschaft grundlegend verändert. «Fokus» traf Christine Antlanger-Winter, Länderchefin von Google Schweiz, und wollte wissen, welche neuen Horizonte sie mit dem Unternehmen anstrebt.

## Frau Antlanger-Winter, vergangenes Jahr feierte Google seinen 25. Geburtstag. Können Sie sich noch an Ihre allererste Google-Suchanfrage erinnern?

Das kann ich tatsächlich, denn diese fällt auf eine prägende Zeit in meinem Leben: 1998 hatte ich gerade mein technisches Studium an der FH Hagenberg im Bereich «Medientechnik und Mediendesign» begonnen. Ich sass zur Zeit des Google-Launches an meinen ersten Zeilen Code und war immer wieder mal auf die Suchmaschine angewiesen, um mir Informationen zu beschaffen. Es ist verblüffend, wie schnell die Zeit vergangen ist – und schon heuer dürfen wir bereits das 20-Jahr-Jubiläum von Google Schweiz feiern!

## Seit April leiten Sie Google Schweiz nach mehrmonatiger Interims-Funktion als permanente Länderchefin. Welche Ziele verfolgen Sie für das Unternehmen?

Ein wesentliches Ziel besteht darin, der Schweiz als offener sowie starker Partner zur Seite zu stehen. Eine Hauptaufgabe sehe ich in der Förderung der Digitalisierung. Dabei schauen wir auch gezielt dorthin, wo eventuell ein Ungleichgewicht besteht und stellen sicher, dass möglichst alle Menschen ungehinderten Zugang zu den digitalen Technologien erhalten.

## Wie gehen Sie dafür konkret vor?

Ein Beispiel liefert unsere Unterstützung der «Digi-Kafis», die in verschiedenen Kreisen der Stadt Zürich stattfinden und von unserem Google.org-Partner, dem Verein Nachbarschaftshilfe, angeboten werden. Im Rahmen dieser Veranstaltungen erhalten ältere Personen die Möglichkeit, sich mit Fachleuten auszutauschen und die Chancen von digitalen Anwendungen hautnah zu erleben. Auf diese Weise wollen wir verhindern, dass sie «den Anschluss verlieren». Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld sehen wir im Bereich «Nachhaltigkeit». Denn Technologie kann unter anderem dazu beitragen, Energieeffizienz zu fördern. Hier arbeiten wir eng mit swisscleantech zusammen. Für uns bedeutet «Nachhaltigkeit» aber auch, dass wir den Entwicklungstandort Schweiz stärken und hier an neuen Innovationen arbeiten. In Zürich sind viele Teams tätig, die an essenziellen Google-Anwendungen wie Google Maps oder YouTube mitwirken. Unser experimenteller KI-Chatbot «Bard» wird ebenfalls hier mitentwickelt.

## KI, also «künstliche Intelligenz», ist gerade ein absolutes Hot Topic. Was bedeutet es für Google?

Das Thema erfährt derzeit tatsächlich eine enorme gesellschaftliche Aufmerksamkeit. Doch Technologieunternehmen wie wir beschäftigen sich natürlich schon deutlich länger damit: Bereits 2017 hielt unser CEO Sundar Pichai fest, dass Google eine «AI-first-Company» ist – ein Unternehmen also, bei dem künstliche Intelligenz an erster Stelle steht. KI ist heute Teil all unserer Produkte. Daraus ergeben sich gleichermaßen aufregende Chancen sowie tiefgreifende Herausforderungen. Wir möchten in diesem Feld dynamisch, aber auch verantwortungsvoll voranschreiten. Für uns bedeutet das, dass wir einerseits Innovation im KI-Sektor antreiben, andererseits aber auch Regeln für den Einsatz dieser Technologie definieren. Aus diesem Grund haben wir bereits 2018 unsere «AI Principles» formuliert, also ethische Standards im Umgang mit dieser neuen Technologie.

## Können Sie uns ein Praxisbeispiel dafür nennen, wie KI heute in Google-Anwendungen zum Einsatz kommt?

Dies lässt sich gut an unserem Large Language Model «Bard» veranschaulichen. Dieses ist, wie andere KI-Modelle seiner Art, dazu in der Lage, komplexe Fragestellungen zu beantworten, Recherchen durchzuführen und Texte zu verfassen. Doch natürlich nutzen wir maschinelles Lernen schon deutlich länger, etwa für Google Maps. Dort können wir User:innen auf Wunsch eine «nachhaltigere» Route vorschlagen, was ohne maschinelles Lernen schlicht unmöglich wäre. Ebenfalls spannend finde ich in diesem Zusammenhang die smarte Bildersuche «Google Lens». Wenn ich per Smartphone zum Beispiel eine Raupe fotografiere, zeigt mir die App, wie der Schmetterling nach der abgeschlossenen Metamorphose aussehen wird. Diese Anwendung wurde ebenfalls in Zürich entwickelt. Und enormes Potenzial birgt KI in Feldern wie der Medizin sowie dem Schutz von Mensch und Natur.

## Inwiefern?

Dies lässt sich gut anhand unseres Projekts aufzeigen, bei dem es um die Verhinderung von



Bild © Klaus Vyhnalek

Kondensstreifen beim Fliegen geht. Hier eruiert wir mit der ETH Zürich, wie dank KI der Klimaschutz verbessert werden kann. Ein anderes Beispiel liefert das ETH-Spin-off Restor, welches für das Enabling von Aufforstung auf KI-Lösungen von Google setzt. Auf einer noch grösseren Ebene kann KI zum Beispiel zur Vorhersage von Waldbränden oder der Antizipation von Überschwemmungen genutzt werden. Damit lassen sich diese Naturphänomene zwar nicht verhindern, doch man kann dafür sorgen, dass sich Betroffene frühzeitig in Sicherheit bringen können. Im Medizinbereich sorgt maschinelles Lernen unter anderem dafür, dass sich die Früherkennung von

Brustkrebs massiv verbessern lässt. Solche Anwendungen sind nur einige Beispiele und «Zwischenstationen» auf dem Weg zu unserem erklärten Ziel, KI in Produkte, die im täglichen Leben hilfreich sind, einzubinden. Wir wollen es Menschen ermöglichen, auf die Information dieser Welt zuzugreifen und sie zu organisieren und zu nutzen. Mit diesem Bestreben bleiben wir, 25 Jahre nach dem Launch, dem Leitmotiv von Google auch heute noch treu.

## In den vergangenen Jahren kam es bei verschiedenen Big-Tech-Unternehmen erstmals seit jeher zu Stellenabbau.

Das ist leider Realität. Die Entwicklungen der

letzten Jahre, allen voran natürlich die Pandemie sowie der Konflikt in Europa, haben auf uns alle Auswirkungen gehabt. Niemand war und ist davor gefeit, auch ein Unternehmen wie Google nicht. Darum mussten wir 2022 die schwierige Entscheidung treffen, uns zu verkleinern und weltweit 12 000 Stellen zu streichen. Dieser Schritt war schmerzhaft, erlaubt es uns aber auch, uns wieder auf die wesentlichen Aspekte und Ziele zu konzentrieren.

## Dieses Special im Tages-Anzeiger trägt den Titel «Business Success». Wie kann Google der Schweizer KMU-Landschaft helfen, im kommenden Jahr erfolgreich zu sein oder zu bleiben?

Für uns sind die kleineren und mittleren Unternehmen absolut wesentlich, denn sie waren schon immer ein essenzielles Element des «Erfolgsmodells Schweiz». Diese KMU können wir mit unseren Produkten optimal unterstützen. Etwa, indem wir ihnen dabei helfen, ihre Produkte und Services auf der ganzen Welt anzubieten. Oder indem wir ihnen dank nützlicher Technologie zu mehr Effizienz und damit Wettbewerbsfähigkeit verhelfen. Wichtig ist uns auch, die Entscheidungsträger:innen in KMU dabei zu unterstützen, die Chancen zu erkennen, die KI und Co. für ihre Unternehmen bereithalten. Denn mit den heute verfügbaren Technologien lassen sich Dinge umsetzen, die zuvor schlicht unmöglich gewesen wären. Nun bricht eine Phase des Experimentierens und Ausprobierens an. Genau dazu wollen wir Firmen ermutigen und unterstützen, indem wir ihr Technologieverständnis fördern und schärfen.

## Wie tut Google das konkret?

Wir bieten unter anderem verschiedene, berufsbegleitende Weiterbildungskurse an, mit Namen «Google Career Certificates». Die Angebote konzentrieren sich auf Felder wie Projektmanagement, Data Analytics oder UX Design. Die Kurse dauern maximal sechs Monate und werden über den Online-Weiterbildungsdienst Coursera angeboten. Alle Informationen finden sich auf unserem Schulungsportal «Google Atelier Digital».

## Als Frau in einer Führungsposition eines Techunternehmens sind Sie auch heute noch Teil einer Minderheit. Woran liegt das Ihres Erachtens?

Hier spielen verschiedene Faktoren eine Rolle. Zentral, besonders für die ICT-Branche, scheint mir das Thema «Zugang» zu sein. Wir sollten uns darum bemühen, für alle den gleichen Zugang zur Technologie und den damit zusammenhängenden Berufsfeldern zu schaffen. Dafür benötigen wir mehr weibliche Rollenmodelle, welche die Möglichkeiten aufzeigen und Zuversicht vermitteln. Dieser Vorbildfunktion versuche ich selbst jeden Tag gerecht zu werden. Und da Technologie heute aus keinem Lebensbereich mehr wegzudenken ist, würde ein Vorschlag von mir lauten, IT und Computer Science in Lehr- und Studienplänen vielseitiger Fachrichtungen zu integrieren.

## Welche Botschaft haben Sie für angehende, weibliche Talente?

Seid neugierig und probiert Dinge aus! Die Unternehmen wiederum stehen in der Pflicht, den Weg dafür zu ebnen und eine Kultur zu schaffen, in der alle Personen ihr persönliches Potenzial ausschöpfen können.

Interview Matthias Mehl

“ Ein wesentliches Ziel besteht darin, der Schweiz als offener sowie starker Partner zur Seite zu stehen.

– Christine Antlanger-Winter

### Zur Person

Christine Antlanger-Winter ist Länderchefin von Google Schweiz. Zuvor war sie seit Dezember 2018 Country Director von Google Austria und hatte ab November 2022 die interimistische Länderleitung von Google Schweiz inne. Zuvor war sie CEO der Media-Agentur Mindshare mit Sitz in Wien, wo sie seit 2003 die Digital-Agenda aufbaute und zuletzt das Gesamtgeschäft verantwortete. Sie hat einen Abschluss als Diplom-Ingenieurin in Software Engineering im Bereich Medientechnik und -design der FH Hagenberg.

# Get ready for the Revolution!

Willkommen im Jahr 2030! Zeit für einen Blick auf Unternehmen und die beeindruckende Transformation, die sie durch den Einsatz von Cloud-Computing und künstlicher Intelligenz (KI) erlebt haben.

**Yanik Baumann**  
ICT Consultant M365,  
uniQconsulting ag



Die Verlagerung der IT-Infrastruktur in die Cloud hat erhebliche Kosteneinsparungen, verbesserte Sicherheit, Flexibilität und Skalierbarkeit ermöglicht. Dadurch konnten die Unternehmen schnell auf Marktveränderungen reagieren und sich anpassen. Die Integration von KI in ihre Betriebsabläufe hat Routineaufgaben automatisiert und den Mitarbeitenden mehr Zeit für kreative und strategische Tätigkeiten gegeben. Diese Transformation hat nicht nur die internen Prozesse optimiert, sondern auch die Betriebsabläufe in Echtzeit verbessert.

## KI-gestützte Analysen für bessere Kundenkenntnis

Dank KI-gestützter Analysen der Kundendaten haben Unternehmen ihre Kunden besser kennengelernt. Dies ermöglicht es ihnen, Produkte und Dienstleistungen besser auf ihre Kunden abzustimmen und die Kundenzufriedenheit weiter zu steigern. Mit diesen neuen Möglichkeiten können sie innovative Geschäftsmodelle entwickeln und neue Produkte schneller auf den Markt bringen, um sich gegen die Konkurrenz durchzusetzen. Fortschrittliche und intelligente Sicherheitssysteme sorgen zudem für einen effektiven Schutz der Unternehmensnetzwerke und Daten.

## Die Zukunft ist näher, als manche denken

Obwohl die Vorstellung dieser Zukunft zunächst schwer greifbar erscheinen mag, ist sie näher und erreichbarer, als viele Unternehmen vermuten. Der schwierigste Teil ist oft, den ersten und richtigen Schritt zu machen, da der Beginn einer solchen Transformation eine Herausforderung darstellt.



## Vorbereitung ist der Schlüssel

Um die neuen Technologien vollständig und gewinnbringend nutzen zu können, bedarf es einer sorgfältigen und intensiven Vorbereitung. Ein tiefgreifendes Verständnis der internen Prozesse, Datenstrukturen, Sicherheitsanforderungen und Arbeitsmodelle ist von entscheidender Bedeutung. Oft wird über Digitalisierung gesprochen, aber es ist unklar, wo genau gestartet werden soll. Aus diesem Grund ist eine gut durchdachte Data Governance von zentraler Bedeutung. Der sinnvollste erste Schritt ist, sich einen klaren Überblick über die aktuelle Situation der Daten und Prozesse zu verschaffen. Dies beinhaltet das Einbeziehen aller Datenverantwortlichen und das zentrale Dokumentieren der Datenbestände.

## Die Daten kennen

Unabhängig davon, ob Unternehmen ihre Daten in die Cloud migrieren, KI in ihre Arbeitsabläufe integrieren oder ihre eigenen Prozesse optimieren möchten, müssen sie ihre eigenen Daten kennen und verstehen. Fragen wie «Was für Daten haben wir?», «Wer hat Zugriff auf unsere Daten?», «Welchen Zweck erfüllen unsere Daten?» und «Welche organisatorischen Massnahmen haben wir

zum Schutz dieser Daten angewendet?» müssen gestellt werden, um ein Gefühl und Überblick zu erlangen. Das Aufzeichnen der Datenströme kann hierbei eine wertvolle Unterstützung liefern. Sie zeigen auf, wo Daten eingesehen, modifiziert und gespeichert werden, wer Zugriff hat und welche Daten einem bestimmten Risikofaktor unterliegen. Dieser umfassende Überblick ermöglicht gezielte und effektive Digitalisierungsstrategien, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Gegebenheiten des Unternehmens zugeschnitten sind. Vorbereitung muss sein!

## In kleinen Schritten zum Ziel

Nachdem die Unternehmen ein umfassendes Verständnis der aktuellen Unternehmenssituation erlangt haben, können sie gezielte Massnahmen ableiten. Diese können von der Automatisierung eines einfachen Excel-Dokuments bis zur Implementierung einer komplexen neuen Software reichen. Es ist jedoch entscheidend, die Digitalisierung schrittweise anzugehen, anstatt alle Prozesse gleichzeitig umzustellen. Ein zu schnelles Vorgehen kann zu Verwirrung führen und das Potenzial der Digitalisierung einschränken. Durch das Setzen kleiner, klar definierter Ziele und das Erzielen sogenannter «Quick-Wins»

können die Vorteile der Digitalisierung schnell sichtbar gemacht werden. Diese Erfolge stärken das Verständnis, unterstützen den Change und erhöhen die Akzeptanz der Digitalisierung bei allen Mitarbeitenden.

## uniQconsulting als kompetente Partnerin für die Zukunft

Für uniQconsulting ist klar, dass es jetzt an der Zeit ist, aufzuhören, von der Zukunft zu träumen, und sich auf die Vorbereitung zu konzentrieren. Mit einer gut ausgearbeiteten Data Governance haben Unternehmen ein solides Fundament, um sich den neuen Technologien wie Cloud-Migration oder unterstützender KI (z. B. Microsoft CoPilot) zu stellen und deren volles Potenzial zu nutzen. Aus diesem Grund bietet uniQconsulting ihre Expertise in Form von Workshops an, in denen sie den Unternehmen beibringen, eine solide Data Governance aufzubauen und den ersten wichtigen Schritt zur Vorbereitung zu machen. Gemeinsam bereitet uniQconsulting Unternehmen darauf vor, die neuen Herausforderungen zu meistern und von mehr Effizienz, erhöhter Datensicherheit und zufriedeneren Mitarbeitenden zu profitieren. Get ready for the Revolution!

Mehr Informationen unter folgendem QR-Code:



**UNIQC**  
consulting

www.uniQconsulting.ch  
044 838 64 64

## «GRC»-Prozesse rein, Risiken raus

Mit der wachsenden Komplexität von Risiken, darunter regulatorische Anforderungen, Cyber Risiken und Lieferantenprobleme, wird auch die tägliche Bewältigung dieser Herausforderungen immer anspruchsvoller. Das Thementrio Governance, Risk & Compliance (GRC) muss deshalb fester Bestandteil einer verantwortungsbewussten und auf Nachhaltigkeit bedachten Unternehmensführung sein. Swiss GRC ist das in der Schweiz führende Softwareunternehmen im GRC-Umfeld – und hilft bei der aktiven Steuerung von strategischen und rechtlichen Anforderungen.

**Besfort Kuqi**  
Co-Founder & CEO



oder Nachweise zu Sicherheitsvorkehrungen oder Gesetzesvorgaben fordern. Neben klassischen GRC-Prozessen sind deshalb auch Assurance-Prozesse, beispielsweise in den Bereichen Informationssicherheit, Business Continuity und Datenschutz, entscheidend.

## Proaktiv handeln statt abwarten

Dass einige Unternehmen immer noch abwarten und dann im Krisenfall überstürzt und oftmals auch falsch reagieren, statt zu agieren und proaktiv alle Geschäftsprozesse sicher und regelkonform zu stellen, ist eines der Hauptprobleme. «Im Arbeitsalltag in der heutigen dynamischen Welt ist es entscheidend, durch fortschrittliche Technologie-Governance, Risikomanagement und Compliance nicht nur zu verwalten, sondern aktiv zu gestalten», so Besfort Kuqi, CEO von Swiss GRC. «Unser Ziel bei Swiss GRC ist es, mit unseren Lösungen einen Rahmen zu schaffen, der es Unternehmen ermöglicht, diese Bereiche systematischer und effizienter zu steuern und damit einen echten

Wandel in der Art und Weise, wie Risiken gemanagt und Compliance gewährleistet wird, herbeizuführen.»

Angesichts zunehmender regulatorischer Bestimmungen, die nicht nur international agierende Unternehmen treffen, können Lösungen wie die GRC-Toolbox helfen, sich schnell einen Überblick über die aktuellen Herausforderungen in den Bereichen Risikomanagement, Informationssicherheit, Third-Party-Risk-Management, Datenschutz, Business Continuity und Vertragsmanagement zu verschaffen. Die unkomplizierte Handhabung der einzelnen Module und Themenbereiche hilft dabei, gezielt Verbesserungen anzugehen und, sei es bei der Identifizierung und Behandlung von Risiken oder im Bereich der Cyberresilienz, effizienter und genauer zu arbeiten. Das Tool ermöglicht zudem eine einheitliche und transparente Berichterstattung, die tatsächlich alle Abteilungsproblematiken auflöst. Informationen oder Problemfelder lassen sich für alle sofort abrufen und überprüfen.

## Wettbewerbsvorteil: Chancen und Bedrohungen frühzeitig erkennen

Aufgrund immer neuer Risiken und der Notwendigkeit einer nachhaltigen Arbeitsweise müsse eine GRC-Strategie in der Lage sein, Chancen und Bedrohungen von noch nie da gewesenem Umfang und Ausmass zu antizipieren, so Besfort Kuqi. Dass die Software ständig dazulernen, mache dann den Unterschied. «Dank Fortschritten bei der Automatisierung, dem maschinellen Lernen und der Analytik können Unternehmen heute intelligentere Entscheidungen treffen. Aber die Entscheidungen dieser Organisationen werden oft ohne Einbeziehung von fundierten Risikomanagementinformationen getroffen. Ein adaptiver und technologiegestützter GRC-Ansatz sorgt dafür, dass relevante Daten für eine bessere Entscheidungsfindung stets aktuell verfügbar sind.»

Eine starke Governance schaffe neben Nachhaltigkeit und Sicherheit «letztlich Wettbewerbsvorteile», so Kuqi. Die Swiss GRC ist deshalb mittlerweile auch international tätig und expandiert innerhalb der DACH- und MEA/APAC-Regionen mit Büros in Deutschland, Grossbritannien und den Vereinigten Arabischen Emiraten. Am 8. Mai ruft das Unternehmen zum Swiss GRC Day 2024 ins Radisson Blu, Zürich Airport. Yahya Mohamed Mao, Head Marketing & Communications: «Der Swiss GRC Day steht für unsere enge Verbindung zur GRC-Community und bietet als jährliche Fachveranstaltung eine Plattform für den Austausch über die neuesten Entwicklungen im GRC-Umfeld.»

Text Rüdiger Schmidt-Sodingen

Mehr Informationen unter  
swissgrc.com

— Besfort Kuqi



Die Digitalisierung löst endgültig das Abteilungsdenken auf. Das ist die gute Nachricht und wird besonders in den Bereichen Governance, Risk & Compliance deutlich. Was aber tun, um sicherzustellen, dass strategisch wichtige Daten sicher geschützt und konsistent verwaltet werden? Wie funktioniert das Einbeziehen aller Mitarbeitenden für die Risikoerkennung, wie die erforderlichen Priorisierungen und Aktionspläne zur Risikominimierung und die tagtägliche und lückenlose Durchsetzung der rechtlichen Anforderungen? In vielen Unternehmen sind Technik und Organisation noch nicht zusammengeführt – und Automatisierungsschritte, die strategische, sicherheitsrelevante und rechtliche Prozesse ins Unternehmen und an jeden einzelnen Arbeitsplatz bringen, Zukunftsmusik.

Die in Luzern ansässige Swiss GRC vereinfacht GRC-Prozesse für Unternehmen mit einer benutzerfreundlichen Software, die die Verwaltung von Governance, Risk und Compliance einfach und integriert vornimmt und so die Geschäftsabläufe insgesamt verbessert. Längst geht es dabei darum, immer komplexer werdende Risiken umfassend, sprich von und mit allen Mitarbeitenden, zu erkennen und zu minimieren – und so geordnete Betriebsabläufe buchstäblich sicherzustellen. Erschwerend kommt hinzu, dass sämtliche Stakeholder, darunter auch Investoren, zunehmend Berichte

“ Dank Fortschritten bei der Automatisierung, dem maschinellen Lernen und der Analytik können Unternehmen heute intelligentere Entscheidungen treffen.

# Prozessautomatisierung: Effizientes Arbeiten ohne menschliches Eingreifen

Alles muss immer schneller gehen. In der heutigen Welt wollen Kund:innen Produkte und Dienstleistungen von Unternehmen nicht nur zum bestmöglichen Preis, sondern auch in kürzester Zeit erhalten. Prozessautomatisierung kann bei dieser Entwicklung eine entscheidende Rolle übernehmen.



Bild: iStockphoto/BALLS

Die Prozessautomatisierung bezeichnet die Verwendung von Technologien, um wiederholbare Geschäftsprozesse oder Aufgaben ohne menschliches Eingreifen zu automatisieren. Ihre Wurzeln reichen weit zurück, bis zu den Anfängen der industriellen Revolution im 18. Jahrhundert. Die Mechanisierung von Produktionsprozessen begann mit der Einführung der Dampfmaschine und des mechanischen Webstuhls. Diese Erfindungen markieren den Beginn einer Ära, in der Maschinen menschliche Arbeit ersetzen, weil sie Produktionsprozesse effizienter durchführen.

Im 19. Jahrhundert wurden elektrische Antriebe und Steuerungssysteme eingeführt, die die Automatisierung weiter vorantrieben. Fabriken begannen, sich von manueller Arbeit zu lösen und stellten sich auf automatisierte Produktionsprozesse um. Dieser Trend setzte sich im 20. Jahrhundert fort, wobei Computersteuerungen und programmierbare Logikcontroller

☞ **Unternehmen können die Abhängigkeit von menschlichen Arbeitskräften bei Routineaufgaben minimieren und so Kosten einsparen.**

## Befürchtungen und Chancen

Eine befürchtete Entwicklung, die mit der zunehmenden Prozessautomatisierung einhergeht, ist der Verlust von Arbeitsplätzen. Wenn immer mehr Aufgaben von Maschinen und Systemen übernommen werden, werden die menschlichen Arbeitskräfte dort nicht mehr benötigt. Gleichzeitig steigt jedoch der Bedarf an IT-Expert:innen, die sich um die Automatisierung von Prozessen und die Implementierung von Systemen kümmern. Mit der Zunahme vernetzter Geräte im Internet der Dinge (IoT) steigt auch das Risiko von Cyberangriffen. Hacker:innen könnten versuchen, in automatisierte Systeme einzudringen, um Daten zu stehlen, aber auch um Einfluss auf die ablaufenden Prozesse zu nehmen. Eine übermäßige Automatisierung zum Beispiel im Kund:innenservice kann auch zu einem Verlust des persönlichen Kontakts und der menschlichen Interaktion führen, was sich negativ auf die Kund:innenerfahrung auswirken könnte.

Auf der anderen Seite ermöglicht die Prozessautomatisierung die Durchführung von Aufgaben in einem Bruchteil der Zeit, die für manuelle Prozesse benötigt wird. Dadurch werden Effizienz und Produktivität erheblich gesteigert. Unternehmen können die Abhängigkeit von menschlichen Arbeitskräften bei Routineaufgaben minimieren und so Kosten einsparen. Zudem sind automatisierte Systeme in der Lage, Aufgaben mit hoher Präzision und Konsistenz auszuführen. Dadurch wird die Fehlerhäufigkeit im Vergleich zu manuellen Prozessen deutlich reduziert. Dank der Prozessautomatisierung können sich Mitarbeitende auf kreative, strategische und wertschöpfende Aufgaben konzentrieren, anstatt Zeit in redundante Tätigkeiten zu investieren.

Insgesamt bedeutet die Integration von Prozessautomatisierung in vielen verschiedenen Branchen eine Transformation von manuellen und zeitaufwendigen Prozessen hin zu effizienten, präzisen und kostengünstigen Arbeitsabläufen. Dies erfordert viel Know-how und Anpassungsbereitschaft von den Unternehmen und ihren Mitarbeitenden. Unternehmen, denen es gelingt, diese Technologien strategisch einzusetzen, stärken auf jeden Fall ihre Wettbewerbsfähigkeit und können sich auch in Zukunft besser an die Anforderungen einer zunehmend digitalisierten Wirtschaft anpassen.

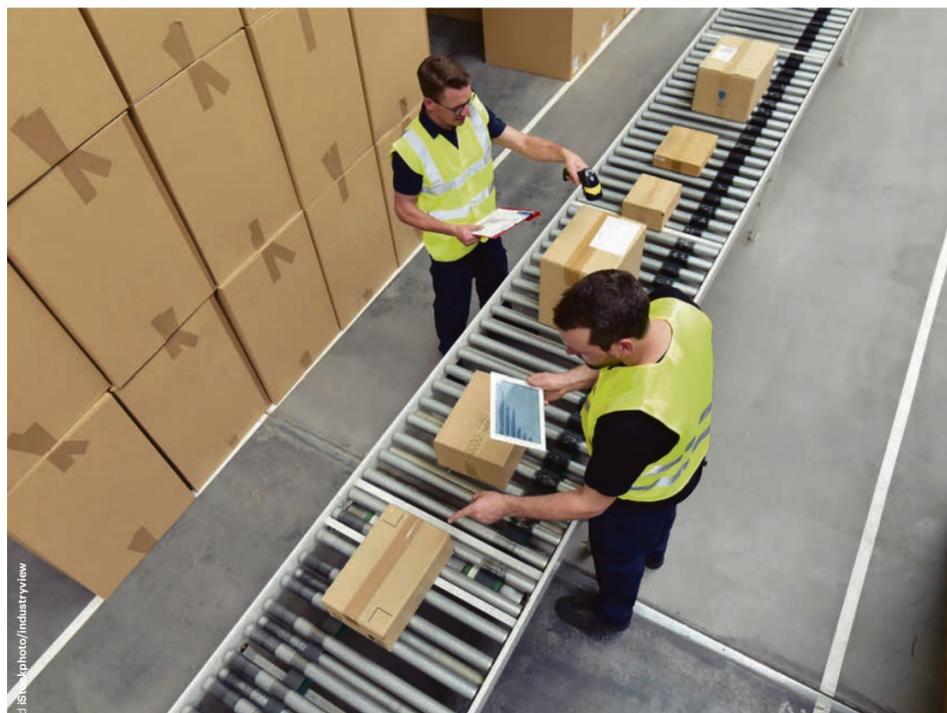
Text **Linda Carstensen**

Bild: iStockphoto/industryview

(PLC) die Automatisierung auf eine neue Stufe hoben.

## Roboter, künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen

In der heutigen Geschäftswelt nimmt die Robotic Process Automation (RPA) eine herausragende Stellung ein. RPA-Systeme nutzen Software-Roboter, um repetitive Geschäftsprozesse zu automatisieren. Diese reichen von einfachen Dateneingabeaufgaben bis hin zu komplexen, regelbasierten Prozessen. Unternehmen profitieren von einer erheblichen Effizienzsteigerung, Fehlerreduktion und einer beschleunigten Bearbeitungszeit.

Die Integration von künstlicher Intelligenz (KI) und Machine Learning (ML) in die Prozessautomatisierung eröffnet völlig neue Möglichkeiten. Fortschrittliche Algorithmen, die mit qualitativen Daten gefüttert wurden, ermöglichen es Systemen, Muster zu erkennen, Entscheidungen zu treffen und sich selbst zu optimieren. Grundsätzlich ist das Ziel immer, die Effizienz von Abläufen zu steigern, die Fehleranzahl zu reduzieren und den Einsatz von Ressourcen zu optimieren.

Diese Schritte können durch Robotic Process Automation (RPA) automatisiert werden. Dadurch werden menschliche Eingriffe auf ein Minimum reduziert.

# «Digitalisierung schafft nur dann Mehrwert, wenn sie Automatisierung umfasst»

Simeon Roth  
CEO der Faigle AG



Die Zukunft ist digital. In vielen Schweizer Unternehmen ist man sich dieser Tatsache zwar bewusst, weiss aber nicht recht, wie man den eigenen Transformationsprozess gestalten soll. Genau hier kommt die Faigle AG ins Spiel.

## Herr Roth, welche Philosophie verfolgt Faigle und wie spiegelt sie sich in der Arbeit mit Ihren Kundenunternehmen wider?

Unsere zentrale Vision lautet, dass wir unseren Kunden auf ihrer individuellen Digitalisierungsreise zur Seite stehen und sie dadurch bei der Erreichung ihrer spezifischen Ziele unterstützen. Dies tun wir sowohl mit unserer fachlichen Expertise als auch durch den Einsatz neuester Technologie. Allerdings spreche ich in diesem Zusammenhang lieber von Automatisierung statt von Digitalisierung.

## Aus welchem Grund vermeiden Sie den Begriff «Digitalisierung»?

Weil der Prozess der Digitalisierung nur dann nutzbringend ist, wenn er ebenfalls Aspekte der Automatisierung umfasst. Dann – und nur dann – entsteht echter Mehrwert. Wenn ich etwa einen schlechten manuellen Prozess von Papier bloss digitalisiere, habe ich zwar durchaus einen Kanalwechsel hin zu einem digitalen Medium vollzogen, doch ich gewinne weder an Zeit noch an Produktqualität.

## Wie fördern Sie dementsprechend eine Digitalisierung, die realen Mehrwert bietet?

Wir tun dies, indem wir auf den konkreten Kundenbetrieb eingehen und das Unternehmen «in der Breite» unterstützen. Wir wollen den Effizienzgrad in der Firma erhöhen und Prozesse automatisieren, damit Zeit- sowie personelle Ressourcen frei werden und sich anderweitig einsetzen lassen. Nähe und Vertrauen sind für diese Art der Kooperation entscheidend, denn wir streben keine Automatisierungslösung «ab Stange» an, sondern verfolgen einen massgeschneiderten Ansatz.

## Wie gehen Sie vor, um diese spezifischen Bedürfnisse Ihrer Kunden zu identifizieren und zu verstehen?

Am einfachsten gelangt man zum Kern, indem man von den Träumen der Kundinnen und Kunden spricht, aber auch von ihren Schmerzpunkten. Wohin soll die Reise des Unternehmens gehen? Was hindert den Betrieb daran, dieses Ziel zu erreichen? Indem wir gemeinsam den Blick in Richtung Horizont richten, identifizieren wir rasch die Punkte, welche die Firma in ihrem Weiterkommen hindern. Auch hierfür ist Vertrauen essenziell.

## Können Sie ein Beispiel dafür nennen, wie eine massgeschneiderte Digitalisierungsstrategie à la Faigle aussehen kann?

Es gibt viele Anbieter mit guten Lösungen in den Bereichen ERP und CRM. Doch häufig handelt es sich hierbei um Insellösungen, die zu Sollbruchstellen führen. Wir richten unseren Fokus auf die Grenzen dieser Systeme – und überbrücken die Lücken, damit eine durchgehende Wertschöpfung entsteht. Nehmen wir als konkretes Kundenbeispiel einen Personalverleiher: Wenn dieser Betrieb im Umsatz wächst, steigen Aufwand und Kosten ebenfalls linear an. In anderen Worten skaliert das Geschäftsmodell nicht. Einen solchen Kunden unterstützen wir, indem wir seine Wertschöpfungskette so weit als möglich automatisieren. Dies beginnt beim Matching der Kandidatinnen und Kandidaten mit



den offenen Jobs und reicht bis hin zum Reporting der geleisteten Stunden für die integrierte Lohnabrechnung. Solche Mehrwertlösungen erarbeiten wir von Faigle für Unternehmen aller Branchen und Grössen. Ein anderes Beispiel liefert die Spitalwelt. Diese Branche ist teilweise noch sehr «papiergetrieben». Hier können wir, um Prozesseffizienz und Pflegequalität zu erhöhen, automatisierte Datenerfassungen und Weiterverarbeitung implementieren. Auf diese Weise gestalten wir sowohl das Daily-Business der Mitarbeitenden als auch den Aufenthalt der Patientinnen und Patienten reibungsloser.

## Welche zentralen Herausforderungen begegnen Ihren Kunden bei der Digitalisierung und wie hilft Faigle, diese zu überwinden?

Oft geht die Tatsache vergessen, dass die beste Technologie ihren Nutzen nicht entfalten kann, wenn die Akzeptanz durch die Menschen nicht gegeben ist. Das bedeutet, dass wir der Userexperience hohe Relevanz beimessen müssen. Wenn man nur digitalisiert um des Digitalisierens willen, ist das Vorhaben oft zum Scheitern verurteilt. Kundinnen und Kunden müssen klar Ziele haben, was sie für ihren Betrieb erreichen wollen. Ein wesentliches Ziel, insbesondere für Schweizer Unternehmen, besteht darin, Kosten zu senken. Um dies zu erreichen, muss die Automatisierung im

Fokus stehen. Wir stellen durch das Formulieren präziser Strategien sowie das Erarbeiten genauer Roadmaps sicher, dass diese Aspekte nicht vergessen gehen. Dann machen wir uns an eine agile Umsetzung der ersten Schritte und testen rasch die ersten Massnahmen aus. Das stellt zwar eine Gratwanderung dar, sorgt aber auch dafür, dass dem Vorhaben nicht von Anfang an die Luft ausgeht und das Digitalisierungsvorhaben zum Papiertiger verkommt. Oder anders ausgedrückt: Korrigieren kann man im Flug jederzeit, doch wenn man den Start verpasst, ist die Reise vorüber, bevor sie begonnen hat. Wir predigen diese Prinzipien im Übrigen nicht nur gegenüber unseren Kundenunternehmen, sondern setzen sie auch in unserem eigenen Betrieb um.

## Wie sehen Sie die Zukunft der Digitalisierung in Bezug auf Branchentrends und technologische Entwicklungen – und welche Rolle wird KI in diesem Feld spielen?

KI wird alle Sektoren grundlegend verändern. Unserem Feld wird diese Entwicklung einen enormen Boost verleihen. Dokument- und Inhaltserkennung werden immer präziser und damit besser. Der Benefit dieser Anwendungen wird gewaltig sein. Enormes Potenzial sehen wir auch in der Low-Code- und No-Code-Entwicklung. Hier entstehen Möglichkeiten, die es Userinnen und Usern erlauben, ihre eigenen Lösungen zu entwickeln. Dies ebnet den Weg für vollkommen neue Ansätze. Die Kunst besteht nun darin, alle diese Werkzeuge und Möglichkeiten so zu orchestrieren, dass sie harmonisch zusammenspielen und so Mehrwert generieren. Und genau diese Art des Orchestrings ist unsere Spezialität.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.faigle.ch](http://www.faigle.ch)

faigle



# «Kundenfreundlichkeit und Effizienz erreichen mit KI-Bots ein neues Niveau»

Die Möglichkeit, den Inhalt schriftlicher Kundenanliegen mittels intelligenter KI-Bots automatisch zu erkennen und zu beantworten, hat für serviceintensive Unternehmen ein riesiges Potenzial, sagt Tom Buser, CEO aiaibot, im Interview.

Tom Buser  
CEO aiaibot



aiaibot ist ein Schweizer Pionier und führender Schweizer Lösungsanbieter für Customer Service Automation und Conversational AI mittels Chatbots. Ihre Mission: den Kundenservice von morgen ermöglichen.

## Herr Buser, die Kernkompetenz von aiaibot liegt darin, Serviceprozesse von Unternehmen mittels der Conversational AI Technologie zu optimieren und automatisieren – was heisst das konkret und wie muss man sich das vorstellen?

Ob Fragen zu Rechnungen, dem E-Banking, das Handling von Service- und Garantiefällen, Energiespartips oder die Kundenberatung – mit unserer Conversational AI Plattform können Anfragen verstanden und vollständig automatisiert werden. Einfache Fragen können mit kürzester Reaktionszeit automatisch beantwortet werden. Komplexe Begehren werden vom Chatbot direkt an die zuständigen Berater weitergeleitet.

Die Kunden und Kundinnen werden also nicht alleingelassen, sondern bis zur vollständigen Erledigung ihres Anliegen betreut. Kundenfreundlichkeit und Effizienz erreichen mit KI-Bots ein neues Niveau. Im Geschäftsjahr 2023 konnte aiaibot in verschiedensten Branchen über 40 Neukunden gewinnen und den Umsatz zum Vorjahr erneut verdoppeln. Zu den Kunden gehören mittlerweile über 20 öffentliche Verwaltungen (Kantone Bern, Basel-Stadt, Solothurn), 10 Kantonalbanken

(Basel, Schaffhausen, Zug), knapp 6 Spitäler (Kantonsspital Baden, Hirslanden, Insel Gruppe), 4 Energieversorger (AEW, Stadtwerk Winterthur, Primeo), 9 Kranken- und Sachversicherungen (Sanitas, Simpego) und Sozialeinrichtungen (Unia Arbeitslosenkasse, SVA-Aargau). Bis heute wurden bereits über 150 Projekte umgesetzt.

## Das heisst also, dass mit den Kundinnen und Kunden auf menschenähnliche Weise kommuniziert wird – welche Rolle spielt dabei die künstliche Intelligenz, um eine individuelle Beratung sicherzustellen?

Effizienzgewinn und tiefere Kosten für die Unternehmen sind nur eine Seite der Medaille. Die andere Seite ist der Nutzen für die Kundinnen und Kunden. 80 Prozent der Anfragen können über standardisierte Antworten erledigt werden. Kunden, die in Warteschleifen oder an Wochenenden zu lange auf die Antwort eines Kundenberaters warten müssen, wandern ab. In diesen Fällen können automatisierte Prozesse mit intelligenten KI-Bots für ein gutes Kundenerlebnis sorgen und massgeblich zur Kundenbindung beitragen.

## Werden auch frei formulierte und nicht ganz fehlerfreie Anfragen verstanden?

Ob kurz, lang, emotional oder kompliziert: Unsere künstliche Intelligenz im AI-Modul analysiert jegliche Textform (aus Chatbot oder E-Mail), erkennt relevante Informationen und versteht zuverlässig die freitextlichen Kundenanliegen.

## Gibt es Erfahrungswerte, wie stark die Serviceabteilungen nach der Einführung Ihrer Plattform entlastet werden?

Der Kundenservice wird im Durchschnitt um bis zu 30 Prozent von direkten Anfragen (über Telefon oder E-Mail) entlastet. Jährlich werden 500 000 Kundenanliegen durch aiaibot gelöst. Das bestätigen auch unsere Kunden und Kundinnen. So werden beispielsweise bei der Simpego Versicherungen AG in stürmischen Zeiten fast 40 Prozent der Anfragen bei Schadenfällen über den Chatbot abgewickelt – Tendenz steigend. Und das Kantonsspital Baden beantwortet heute 60 bis 70 Prozent der Anfragen automatisch und entlastet damit die Mitarbeitenden am Telefon und im Social-Media-Bereich enorm.

## Sie sagen, dass 95 Prozent der Endkunden von diesem automatisierten Service begeistert seien – ist die persönliche Betreuung nicht mehr gefragt?

Die Lancierung von ChatGPT hat einer breiten Masse bewusst gemacht, dass das Potenzial, das Zusammenspiel zwischen Mensch und Maschinen zu verbessern, enorm ist. So spielt künstliche Intelligenz in der Interaktion zwischen Unternehmen und Kunden eine immer wichtigere Rolle. Auch wenn automatisierte AI-Lösungen Arbeitsschritte übernehmen, die einst von Beraterinnen und Beratern ausgeführt worden sind, braucht es diese nach wie vor. Jobs sind also durch Chatbot-Lösungen nicht in Gefahr, sondern werden sogar interessanter. Sie ermöglichen die smarte Zusammenarbeit zwischen Bot und Mensch, indem die Kundenanfragen, die nicht automatisiert gelöst werden können, an einen Berater übergeben werden.

Die Endkund:innen sind begeistert, weil sie über automatisierte Services ihr Anliegen (meist standardisiert) rasch und effizient lösen können.

## Ein Blick in die Zukunft: Wie verändert sich der Dialog zwischen Unternehmen und Kunden mit Unterstützung der Digitalisierung bzw. der künstlichen Intelligenz in den nächsten Jahren?

AI und ChatGPT markieren einen neuen Entwicklungssprung der Informatik. Die Möglichkeit, den Inhalt schriftlicher Kundenanliegen automatisch zu erkennen und entsprechende Prozesse einzuleiten, stellt gemäss dem amerikanischen Marktforschungsunternehmen Gartner Inc. einen gigantischen Markt dar: Bis 2026 lassen sich durch AI-Anwendungen in Kundencentern weltweit 80 Millionen Dollar einsparen. Im Vordergrund dieser Entwicklung sind längst nicht nur amerikanische Unternehmen und Organisationen tätig. Unsere in der Schweiz 2019 lancierte Software-Lösung ist zur führenden Plattform für Conversational AI aufgestiegen. Der Boom rund um das Thema künstliche Intelligenz hat unserer in der Schweiz 2029 lancierten Software-Lösung einen zusätzlichen Schub zur führenden Plattform für Conversational AI verliehen.

Weitere Informationen finden Sie unter [aiaibot.com](http://aiaibot.com)

Pressekontakt  
Vanessa Iozzo, Marketing Manager  
[vanessa.iozzo@aiaibot.com](mailto:vanessa.iozzo@aiaibot.com)

AI und ChatGPT markieren einen neuen Entwicklungssprung der Informatik.

– Tom Buser

aiaibot



# Legacy Software schnell, sicher und erfolgreich ablösen

Patrick Büchler  
CEO, Partner



“ Wir haben Kube-X entwickelt, um zahlreiche Aspekte der individuellen Unternehmenssoftware-Entwicklung zu standardisieren, zu beschleunigen und dadurch kosteneffizienter zu gestalten. Das Leitbild hinter Kube-X lautet: Individualisiere dort, wo es dem Kunden Mehrwert bietet!

– Patrick Büchler, CEO, Partner

Entwickeln, Bereitstellen, Verwalten, Instandhalten, Modernisieren oder Ablösen – dies ist der Lebenszyklus einer Softwarelösung im Unternehmen. In den letzten Jahren sind die Anzahl und Grösse dieser betrieblich notwendigen Softwarelösungen kontinuierlich gewachsen. Dies ist nicht überraschend, denn eine funktionierende und fortschrittliche Informatik zur Stützung der betrieblichen Prozesse ist das Herzstück jedes erfolgreichen Unternehmens. Daher ist es umso wichtiger, diese Lösungen zu pflegen und fortlaufend auf den neusten Stand zu bringen.

## Modernisierung in vier Schritten – ohne Big Bang

Softwarelösungen müssen heutzutage agil, sicher und skalierbar sein. Gleichzeitig schreitet die Technologie sehr schnell voran, was zu einer stetigen Komplexitätssteigerung der Systeme führt. Ähnlich wie bei physischen Investitionsgütern wie

and Dice) – entweder mithilfe von Standard-Services oder neu programmierten Komponenten. So werden Schritt für Schritt alle Komponenten refaktoriert, getestet und ausgerollt, bis die alte Applikation komplett ersetzt und modernisiert ist. Am Ende des Prozesses ist die neue Applikation voll funktionsfähig und die alte Applikation kann abgeschaltet werden.

Dies alles ohne grossen Umbruch (Big Bang) und damit mit viel kleineren Risiken und einer viel kürzeren Zeitspanne, bis man erste Resultate sieht.

Dank des modularen Architekturmodells von Kube-X sind ausserdem zukünftige Refactorings einfacher umsetzbar. Neue Standard-Funktionen (sogenannte Standard Kubes) können jederzeit aktiviert werden. Alternativ kann die Applikation je nach Bedarf um individuell zugeschnittene Komponenten erweitert werden.

## Vorteile der Kube-X-Plattform

Die Grundlage dieser Lösung bildet die Kube-X-Plattform, welche die Entwicklung individueller Software mittels kontrollierter Standardisierung durch vordefinierte, modulare und umfassende auf Sicherheit getestete Komponenten erleichtert.

Die Vorteile von Kube-X liegen auf der Hand: Geringere Risiken, erhöhte Sicherheit, gesteigerte Modularität und Kosteneffizienz. Die Implementierung wird effektiver und effizienter gestaltet, was wiederum zu einer deutlichen Zeitersparnis während der Projektdurchführung führt. Dieser Zeitgewinn eröffnet zusätzliche Spielräume für die Entwicklung individueller Komponenten, die spezifisch auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Kunden zugeschnitten sind.

Patrick Büchler, CEO soxes AG: «Wir haben Kube-X entwickelt, um zahlreiche Aspekte der individuellen Unternehmenssoftware-Entwicklung zu standardisieren, zu beschleunigen und dadurch kosteneffizienter zu gestalten. Das Leitbild hinter Kube-X lautet: Individualisiere dort, wo es dem Kunden Mehrwert bietet!»

## Zeit und Kosten einsparen

Die Verwendung von Kube-X kann die Durchlaufzeit eines Entwicklungsprojekts oder Refactorings im Vergleich zu einem vollständig individuellen Vorgehen um bis zu 40 Prozent verkürzen. Kosten werden dank standardisierter Komponenten um bis zu 30 Prozent reduziert, da weniger Zeit für die Neuerstellung von bereits existierender Funktionalität aufgewendet werden muss und die Build-Pipeline bereits komplett vorhanden ist.

Mehr Informationen  
[soxes.ch/kube-x-leistungen](https://soxes.ch/kube-x-leistungen)

Sie wollen noch mehr über die effizienteste Art der Softwaremodernisierung mit Kube-X erfahren? Scannen Sie einfach den QR-Code.

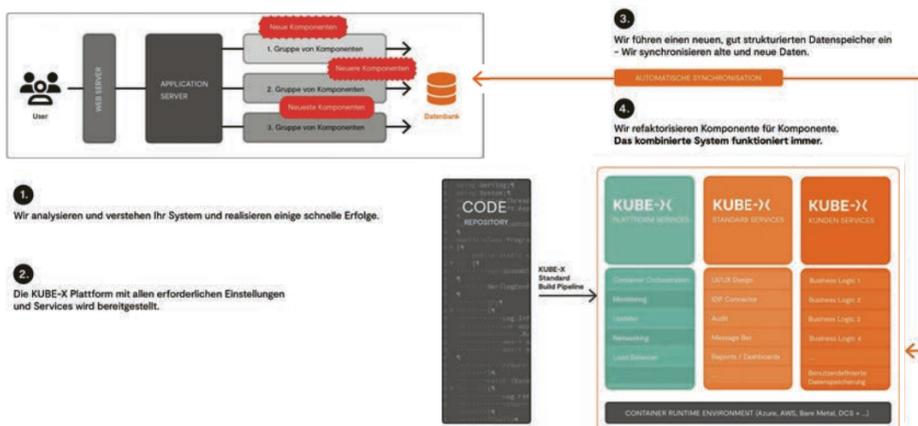


soxes AG  
Sennweidstrasse 1b  
8608 Bubikon (Zürich)  
sales@soxes.ch  
T +41 55 253 00 53

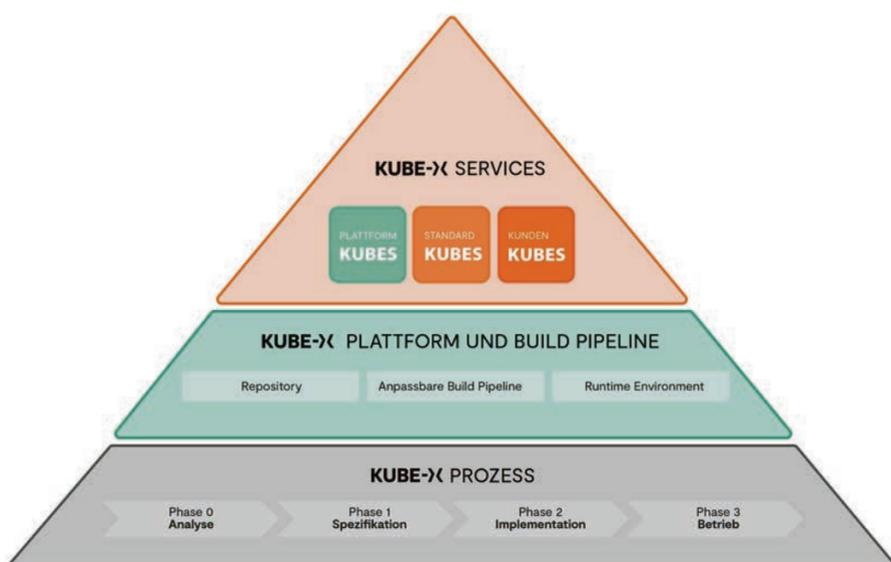
soxes

## KUBE-X Slice und Dice Refactoring

Unser Slice and Dice Refactoring-Ansatz ist Dank KUBE-X noch effizienter



Die Kube-X Entwicklungsplattform besteht aus drei Elementen



Maschinen ist es darum nach einer bestimmten Betriebsdauer notwendig, eine Modernisierung oder einen Ersatz in Betracht zu ziehen.

Kube-X ist eine Entwicklungsplattform, welche es ermöglicht, Unternehmenssoftware sehr effizient und sicher zu ersetzen oder einem tiefgreifenden Reengineering zu unterziehen. Anstelle eines «Big Bangs» migriert man mit Kube-X Funktionen schrittweise. Die alte und die neue Lösung werden dabei für die Nutzenden transparent kombiniert. Mit diesem iterativen Ansatz verringern sich Projektrisiko, Kosten und die Zeit massiv, bis man neue Funktionalität anfügen kann. Zudem ist eine viel bessere Akzeptanz der neuen Lösung durch die Nutzenden garantiert. Dieses Vorgehen wird im Kontext von Kube-X als «Slice and Dice» bezeichnet.

## So effizient funktioniert das «Slice and Dice-Verfahren»

Der «Slice and Dice»-Prozess ist in vier aufeinander aufbauende Schritte unterteilt.

### 1. Analyse und Quick-Wins:

soxes verschafft sich einen Überblick über das bestehende System und erstellt einen Refactoring-Plan. Bei Bedarf stabilisieren sie das System und setzen wichtige Hotfixes um, um einfache Quick-Wins zu erzielen.

### 2. Einrichten der Kube-X-Plattform:

Während die Unternehmensapplikation ohne Unterbrechungen weiterläuft, wird die Kube-X-Plattform parallel mit individuellen Einstellungen, einer stabilen Infrastruktur und standardisierten Services (Kubes) bereitgestellt. Somit wird die Grundlage für das schrittweise Refactoring der Legacy-Applikation geschaffen.

### 3. Synchronisierung der Daten:

Vor dem Refactoring der einzelnen Komponenten wird ein kompatibler, gut strukturierter Datenspeicher implementiert, um die neue Datenstruktur zu unterstützen. Alte und neue Daten werden synchronisiert, wodurch eine Verbindung zwischen der neuen und der alten Applikation hergestellt wird.

### 4. Kern des Refactorings:

Dieser Schritt markiert den eigentlichen Kern der Umstrukturierung. Die ersten zu ersetzenden Komponenten werden aus der Legacy-Anwendung entfernt und in der Kube-X Applikation neu abgebildet (Slice

# Sicher identifizieren und signieren – jetzt auch elektronisch

In der heute hoch digitalisierten Welt sind elektronische Signaturen auf dem Vormarsch. Sie haben aber noch eine beschränkte Verbreitung. Das Hauptproblem der bestehenden E-Signaturen ist die Komplexität der elektronischen Identifizierung. Dafür muss man sich entweder physisch an einen Ort begeben oder Anwendungen von Drittanbietern herunterladen – meist gegen eine Gebühr.

**Andrea Bogoni**  
Chief Marketing Officer



**M**it der Einführung der DeepID-App ändert das Schweizer Technologie-Unternehmen DeepCloud jetzt die Spielregeln: Es digitalisiert den Identifikationsprozess vollständig und integriert ihn nativ und kostenlos in seine E-Signatur-Lösung DeepSign.

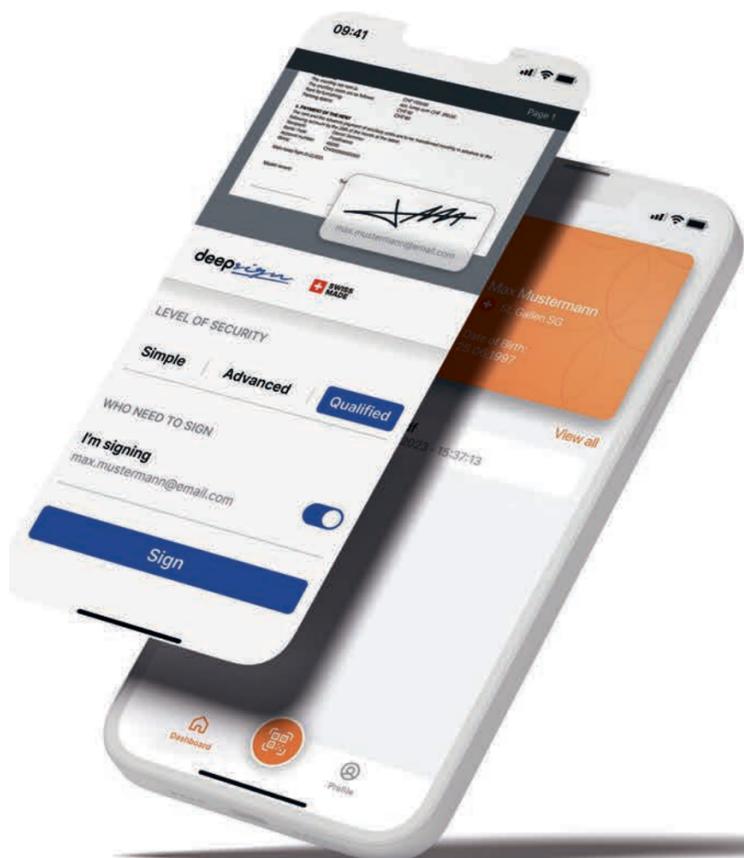
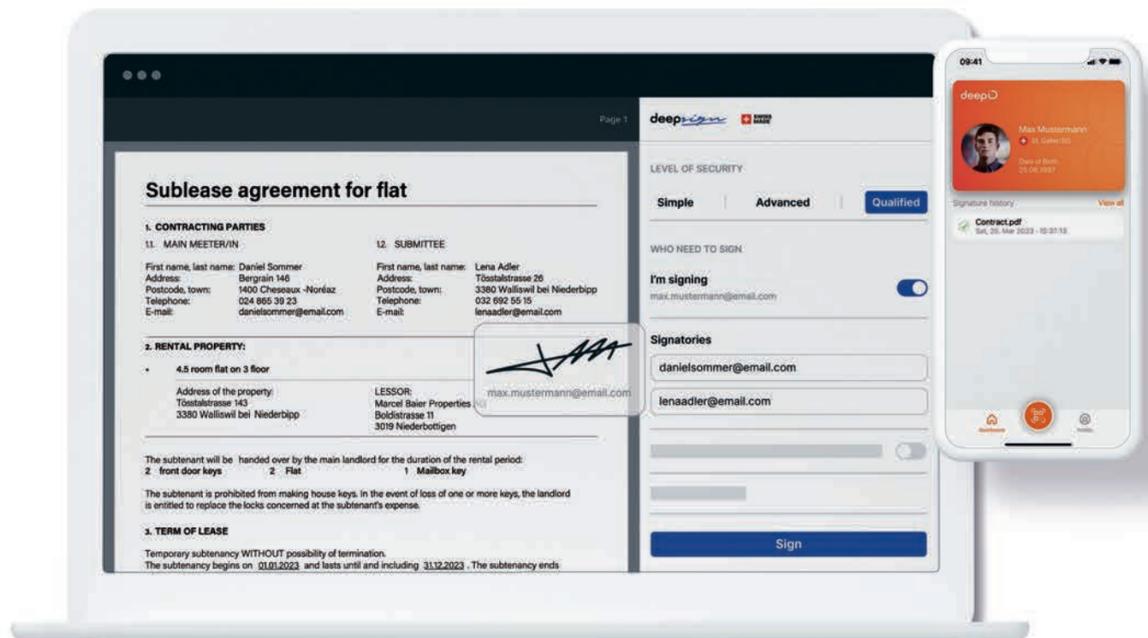
«Mit der DeepID-App können die Nutzenden nun ihre digitale Identität von überall aus schnell und kostenlos erstellen. Und dank DeepSign kann nun jeder in der Schweiz und der EU Dokumente innert Minuten rechtsgültig online signieren», sagt Andrea Bogoni, Chief Marketing Officer von DeepCloud.

## DeepSign, die E-Signatur für alle

DeepSign ist eine in der Schweiz entwickelte Software, die es allen ermöglicht, elektronisch zu unterschreiben. Sie ist einfach zu bedienen, rechtsgültig und für jeden erschwinglich.

Drei Arten von rechtsgültigen elektronischen Signaturen lassen sich mit DeepSign erstellen: die qualifizierte elektronische Signatur (QES), die fortgeschrittene elektronische Signatur (FES) und die einfache elektronische Signatur (EES). Alle drei Signaturen entsprechen sowohl den schweizerischen als auch den europäischen Standards. Die native Integration von DeepSign und DeepID macht es möglich, innerhalb weniger Minuten eine vollständige qualifizierte elektronische Signatur aus der Ferne zu erhalten.

Branchenweit bietet DeepSign die günstigsten Preise auf Basis von Pay-per-Use. Auch sind Firmenpakete und Integrationen mit verschiedenen Business-Softwarelösungen erhältlich.



“ DeepSign ist einfach zu bedienen, rechtsgültig und für jeden erschwinglich.

## Einfache und kostenlose digitale Identifizierung mit der DeepID-App

Die DeepID-App ist die einfache und kostenlose Lösung zur digitalen Identifizierung. Sie hilft Nutzern, ihre Identität schnell und einfach mit einem Ausweis zu verifizieren. Dank der hochpräzisen Technologie von DeepID zur Foto- und Videerkennung ermöglicht sie eine problemlose Identifikation von Personen. Zudem verhindert die Dokumentenerkennung zuverlässig, dass jemand gefälschte Ausweise oder Pässe verwenden kann.

Um die Datensicherheit zu gewährleisten, verwendet die App modernste Funktionen. Die Daten werden auf sicheren Schweizer Servern gespeichert und die Prozesse entsprechen den schweizerischen (ZertES) und europäischen (eIDAS) Standards. Die DeepID-App ist für iOS und Android verfügbar.

Alle Informationen unter [www.deepsign.swiss](http://www.deepsign.swiss)

## Das Unternehmen

DeepCloud ist ein hochinnovatives Schweizer Technologie-Unternehmen. Es stellt modernste KI-basierte digitale Dienste bereit, die die Arbeitseffizienz und die Zusammenarbeit verbessern. Die Cloud-Lösungen, die auf Schweizer Servern gehostet werden, sind nach ISO 27001 zertifiziert und bieten ein Höchstmass an Sicherheit. DeepCloud ist ein Spin-off von Abacus Research, dem Schweizer Marktführer für ERP-Software.



deepsign

# Mit Governance zum nachhaltigen Erfolg

Die Produktpalette eines Unternehmens lässt sich nicht von heute auf morgen nachhaltiger gestalten. Die Umstellung ist ein Prozess, der eine durchdachte ESG-Strategie erfordert und im gesamten Unternehmen gelebt werden muss. Nur so lassen sich Greenwashing-Skandale vermeiden, die zu erheblichen Reputationsschäden führen können.



Das Thema ESG (Environmental, Social und Governance) entstand in den Unternehmen zunächst im Vertrieb. Das Produktmanagement forderte nachhaltige Produkte, woraufhin solche entwickelt wurden. Diese wurden schliesslich auf den Markt gebracht, ohne dass man sich weitere Gedanken über die umfassende Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens gemacht hätte. Umweltverbände haben diese Produkte dann genauer unter die Lupe genommen und festgestellt, dass sie zum Teil nicht wirklich nachhaltig waren und eher Greenwashing betrieben wurde. Gewiefte Analyst:innen können erkennen, ob sich in der Wertschöpfungskette weniger nachhaltige Aspekte befinden und ein Label nicht hält, was es verspricht. Dieses teilweise überhastete Handeln der Unternehmen entsteht durch den Nachhaltigkeitsrend und den Druck der Kund:innen, sozial und ökologisch verträgliche Produkte anzubieten. Der Reputationsschaden für die Unternehmen kann durch solche Enthüllungen enorm sein.

## ESG mit dem «Top-down-Ansatz» erfolgreich vermitteln

Da sich mittlerweile die meisten Unternehmen bewusst sind, dass Nachhaltigkeit kein vorübergehender Trend ist, sondern von Dauer sein wird, müssen sie eine ganzheitliche ESG-Strategie implementieren. Dies sollte «top-down» geschehen: Das Management ist gefordert, darüber nachzudenken, was Nachhaltigkeit für das Unternehmen genau bedeutet und ob man sich nur auf die Produkte konzentrieren will oder ob man sogar ganzheitlich nachhaltiger agieren kann.

Nachdem der Vorstand für ESG sensibilisiert ist, muss er sich überlegen, welche Bereiche zuerst abgedeckt werden sollen. Der «Bottom-up-Ansatz» ist weniger effizient, da die Verbesserung der Nachhaltigkeit meist nur wenige Produkte auf einmal betrifft

und somit keine bestehende Veränderung schafft. So ist beispielsweise die Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstosses oft das primäre Ziel. Will das Unternehmen nun eine weitere nachhaltige Veränderung umsetzen, muss der ganze Prozess von vorne beginnen, was ineffizient ist.

## Bei allen Mitarbeitenden Bewusstsein schaffen

Eine erfolgreiche Governance ermöglicht ein flexibles und effizientes System zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsprozessen. Die vom Unternehmen engagierten Nachhaltigkeitsexpert:innen sind oft wenig mit den internen Abläufen vertraut und müssen sich zuerst in die verschiedenen Bereiche einarbeiten. Natürlich muss das Know-how zu Beginn vermittelt werden, doch mit der Zeit sollten sich gemischte Teams aus Fachvertreter:innen bilden, die das Wissen aneignen und anschliessend anwenden können. Diese Teams sind idealerweise über Hierarchien verteilt, da so ein gegenseitiger und schneller Austausch möglich ist. Das ESG-Know-how wird erlernbar und kann so im ganzen Unternehmen gelebt und in der Arbeit umgesetzt werden. Ein Paradebeispiel für eine solche Marke ist der Outdoor-Hersteller Patagonia, der seine Nachhaltigkeitsstrategie konsequent umsetzt und die von allen Mitarbeitenden gelebt wird.

## Analyse der Wertschöpfungskette

Ist das Bewusstsein für das Thema ESG vorhanden und sind die Mitarbeitenden vom Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung bis hin zu Produktion und Vertrieb geschult, gilt es, die gesamte Wertschöpfungskette zu betrachten. Es muss sichergestellt werden, dass beispielsweise keine Kinderarbeit stattfindet oder keine schädlichen Chemikalien bei der Herstellung von Kleidern oder Lebensmitteln verwendet werden. Darüber hinaus ist es für Unternehmen wichtig zu verstehen, dass das Produkt auch am Ende seines Lebenszyklus noch in ihrer Verantwortung liegt – und sogar Chancen bietet.

## Immer häufiger müssen

# Unternehmen den Aktionär:innen Nachhaltigkeitsberichte zur Verfügung stellen, was jedoch je nach Land variieren kann.

Beispielsweise ist Fast Fashion in der Textilindustrie immer präsenter, und es gibt in der Regel keine Lösungen für Wiederverwendung oder Recycling. Wenn Governance erfolgreich umgesetzt werden soll, müssen sich die Hersteller:innen damit auseinandersetzen.

## Womit die Unternehmen bei Governance beginnen können

Die Umsetzung einer ESG-Strategie erscheint nach dieser Fülle an Informationen etwas überwältigend. Es lohnt sich daher, sich zunächst auf die wichtigsten Aspekte mit klaren Zielen zu konzentrieren: keine Kinderarbeit, Diversität fördern und Emissionen reduzieren. Am besten mit einem Zeitrahmen, bis wann diese Ziele erreicht werden sollen. Immer häufiger müssen Unternehmen den Aktionär:innen Nachhaltigkeitsberichte zur Verfügung stellen, was jedoch je nach Land variieren kann. International vernetzte Unternehmen müssen sich zudem mit Compliance und Risk Management auseinandersetzen, da die Rechtslage in verschiedenen Ländern unterschiedlich ist und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zentral ist.

## Vorsicht vor Greenwashing

Mit dem Aufkommen von ESG-Strategien rückt Greenwashing immer mehr in den Vordergrund. Die EU und die Schweiz arbeiten an neuen Regeln, um Greenwashing zu verhindern. Allerdings ist ESG gerade in der Finanzindustrie nicht so einfach zu definieren: Einerseits sind Investitionen in Solaranlagen oder Windräder möglich, die direkt erneuerbare Energien fördern und einen unmittelbaren Einfluss auf die Umwelt haben. Andererseits sind beispielsweise für Pensionskassen ESG-Investments nachhaltig, wenn nach Ausschlusskriterien investiert wird. So werden Investitionen in Kohlekraftwerke oder Rüstungsunternehmen vermieden, aber nicht unbedingt nachhaltige Unternehmen gefördert. Es lässt sich nun darüber streiten, ob hier tatsächlich Nachhaltigkeit gefördert wird oder ob durch einfache Ausschlussverfahren Greenwashing betrieben und den Investor:innen ein falsches Bild vermittelt wird.

Text SMA

## BRANDREPORT • ECOFACT AG

# Künstliche Intelligenz: Umgang mit ESG-Risiken

Künstliche Intelligenz (KI) unterstützt uns bei zahlreichen Aufgaben, birgt jedoch gewisse Risiken. Mit der Ausbreitung von KI-Anwendungen wächst auch das Bewusstsein über deren Auswirkungen auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG). Diese Risiken müssen erkannt und angemessen adressiert werden.

**Bruno Bischoff**  
Head of  
ESG Risk Advisory



**Camille von Garnier**  
Legal Expert



## Risiken und Nebenwirkungen

Liegen die Stärken der KI bei Datenanalyse und Logik, so weist sie bei gesellschaftlichen Werten wie Fairness, Gerechtigkeit oder Nachhaltigkeit deutliche Schwächen auf:

- Voreingenommenheit: Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht,

sexueller Orientierung, Religion oder Familienstand.

- Menschenrechtsverletzungen: Gesichtserkennung und andere Formen der Überwachung schränken die Privatsphäre ein und können bis zur systematischen Beschneidung bürgerlicher und politischer Rechte führen.
- Umweltschäden: KI benötigt Hardware aus Mineralien, deren Abbau Umweltschäden verursachen und mit ausbeuterischen Arbeitsbedingungen einhergehen kann; sie benötigt leistungsstarke Computer, welche grosse Mengen an Strom und Wasser (zur Kühlung) verbrauchen.

## Sorgfaltspflicht und verantwortungsvolle Nutzung von KI

Die UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen erwarten von Firmen, negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt zu vermeiden. Sowohl Entwicklern von KI-Lösungen wie auch Anwendern von KI-Technologien wird empfohlen, Due-Diligence-Verfahren anzuwenden, um Risiken und negative Auswirkungen von KI-Funktionen zu analysieren.

Standards für verantwortungsvolle KI, z. B. von der OECD, der G20 oder der UNESCO, bieten wichtige Orientierungshilfen. Die folgenden Grundsätze sind dabei zentral:

- **Verhältnismässigkeit und Unschädlichkeit:** Die KI-Methode sollte geeignet sein, ein bestimmtes legitimes Ziel zu erreichen, ohne Menschenrechte zu verletzen.
- **Transparenz:** Es ist aufzuzeigen, wie KI-Algorithmen zu ihren Ergebnissen kommen.
- **Rechenschaftspflicht:** Klare Verantwortlichkeiten für KI-Integration; die endgültige Entscheidungsfindung über die Modellentwicklung liegt beim Menschen.
- **Fairness:** Vermeidung von Verzerrungen in KI-Algorithmen, z. B. durch breite Repräsentation in den Eingabe-, Trainings- und Validierungsdaten.
- **Nachhaltigkeit:** Überprüfung der KI-Technologie auf ihren menschlichen, sozialen und wirtschaftlichen Nutzen und ihre negativen Auswirkungen.

## Regulierung

Über die Soft-Law-Empfehlungen hinaus zeichnen sich auch regulatorische Ansätze ab. Die EU gilt hierbei

als Vorreiterin und geht mit einem Gesetzesvorschlag voran, der KI-Systeme vier Risikokategorien zuordnet:

- Unannehmbare Risiken: Verboten
- Hohe Risiken: Konformitätsprüfung vor Inverkehrbringung und während des KI-Lebenszyklus
- Begrenzte Risiken: Transparenzanforderungen
- Minimale Risiken: Freiwilliger Verhaltenskodex

Ecofact berät Unternehmen dabei, ESG-Risikomanagementprozesse zu etablieren und ESG-Regulierungen umzusetzen.

Mehr Informationen auf [ecofact.com](https://www.ecofact.com)



# ECO:FACT

# Förderbeiträge auf dem Prüfstand

Der Umbau von fossilbetriebenen und Elektro-Heizungen wird durch kantonale Beiträge gefördert. Die Fördermassnahmen lösen nachweislich Sanierungen aus. Drei von vier Heizungen bei Sanierungen sind Wärmepumpen-Heizungen. Das Konzept der Fördermassnahmen für Wärmepumpen-Heizungen ermöglicht auch Erkenntnisse für die Aus-/Weiterbildung von Installationsunternehmen und spart den so wertvollen Strom.

## Das Wesen von Fördermassnahmen Wärmepumpen

Mit Fördermassnahmen wollen die Politik und die Behörden die Gesellschaft motivieren, Investitionen für die Erreichung von übergeordneten Zielen, die für die Gesellschaft entscheidend sind, zu tätigen. Da Heizungsanlagen nicht im Fokus der Alltagsherausforderungen stehen, bewirken Fördermassnahmen, dass Alternativen zu fossilbetriebenen und Elektroheizungen studiert werden. Das Klima vor CO<sub>2</sub>-Belastung zu schützen und nur so viel Strom wie notwendig zu verbrauchen, sind zentrale Ziele. Die Erreichung dieser Ziele kann mit der Wärmepumpentechnologie ermöglicht werden.

## Förderungen versus Subventionen

Seit 1893 gibt es in der Schweiz Subventionen. Mit Subventionen werden öffentliche Aufgabengebiete begünstigt. Zu diesen Aufgabengebieten zählen heute Kultur und Freizeit, Sicherheit, Bildung und Forschung, soziale Wohlfahrt, Gesundheit, Wirtschaft und zum Beispiel Landwirtschaft und Ernährung. Im Jahr 2020 haben Bund und Kantone 895 Mio. Franken und die Gemeinden weitere 630 Mio.

Franken Subventionen ausbezahlt. Für Massnahmen in Gebäudebereich wurden im Jahr 2022 425 Mio. Franken ausgegeben. Wenn heute Politiker der Auffassung sind, dass Fördermassnahmen und Subventionen abgeschafft werden könnten, vergessen sie die Wirtschafts- und politische Geschichte der Schweiz.

## Fördermassnahme mit Mehrfachnutzen

Alle Schweizer Kantone fördern Sanierungen von fossilbetriebenen und Elektroheizungen mit Wärmepumpen bis zu einer Heizleistung von 15 Kilowatt. Diese Heizleistung bedient Ein- und Zweifamilienhäuser mit mittlerem und Dreifamilienhäuser mit gutem Isolationsstandard. Als Auflage für den Antrag für Fördergelder ist die Anwendung der Heizsystemoptimierung nach dem Konzept des «Wärmepumpen-System-Moduls – WPSM». Der wesentlichen Aspekte des WPSM sind die optimale Kombination der Wärmepumpen mit dem Warmwasserbereiter (Boiler) und der Wärmeverteilung. Zum Konzept gehören auch isolierte Leitungen, eine umfassende Inbetriebnahme und Anpassung an den Gebäudeheizbedarf. Innerhalb des dritten Betriebsjahres muss durch den Lieferanten

eine Nachkontrolle und verfeinerte Anpassung der Heizung an das Gebäude durchgeführt werden.

Kluge Köpfe beim Bundesamt für Energie haben das positive Potenzial des optimierten Wärmepumpenkonzeptes erkannt und das Konzept in den Katalog «Harmonisiertes Fördermodell» der Kantone aufgenommen. Richtigerweise wenden alle 26 Kantone das Konzept WPSM an. Richtigerweise darum, weil sich Gebäudetechnik in der gesamten Schweiz gleich ausgestaltet. Im Jahr 2022 wurden 17 000 Sanierungen gefördert.

Ein wesentliches Element des Konzeptes WPSM ist die Auflage, dass 20 Prozent der ausgeführten Heizungsanlagen physisch kontrolliert werden. Mit den Stichproben wird sichergestellt, dass die richtigen Komponenten richtig verbaut sind und dass die Anlage korrekt in Betrieb genommen und übergeben wurde. Mit den Stichproben können wesentliche Erfahrungen für die Aus- und Weiterbildung der Installateure gewonnen werden.

Das bedeutet:

- die Hausbesitzerinnen und Hausbesitzer profitieren von den Förderbeiträgen und von günstigen Betriebskosten
- das Klima wird vom CO<sub>2</sub> verschont
- es wird rund 15 Prozent weniger Strom gegenüber herkömmlicher Bauweise verbraucht
- es werden Erkenntnisse für die Aus- und Weiterbildung von Installateuren gewonnen
- durch die Standardisierung kann dem Fachkräftebedarf entgegengewirkt werden.

## Kritische Beurteilung

Die angesprochenen Fördermassnahmen werden mit Mitteln aus den CO<sub>2</sub>-Abgaben auf fossile Brenn- und Treibstoffe und zu einem Drittel aus kantonalen Mitteln finanziert. Dank den Stichprobenkontrollen jeder fünften Anlage und dem Vergleich mit dem Förderantrag kann sichergestellt werden, dass die Fördergelder sinnvoll eingesetzt und die Wirkung nachgewiesen werden kann. Das Vollzugsorgan, die Fachvereinigung Wärmepumpen Schweiz erstellt jährlich einen umfassenden Rechenschaftsbericht zu Händen der Kantone und es Bundes. So können die Finanzkontrollen die Ausgaben minutiös beurteilen. Es gibt kaum Förderprogramme und Subventionsmassnahmen, bei denen die Wirkung so klar aufgezeigt wird.

Je mehr fossilbetriebene Heizungen umgebaut sind, desto weniger CO<sub>2</sub>-Abgaben stehen zur Verfügung. Dieser Umstand ist richtig, weil Fördermassnahmen keinen Dauerzustand darstellen können.

Anstelle von Fördermassnahmen könnte man auch Gesetze für den Umbau von fossilbetriebenen Heizungsanlagen erlassen. Die Politik und die Behörden haben aber entschieden, dass es keine Gesetze und Verordnungen, sondern Anreize geben soll.

## Weiteres Vorgehen

Tatsächlich kann angemerkt werden, dass der Anlagebereich Ein- bis Dreifamilienhäuser mit dem Konzept nach dem Wärmepumpen-System-Modul gut abgedeckt ist. Im Prinzip wäre der nächste Schritt, Heizungsanlagen bis zum Beispiel 50 Kilowatt Heizleistung zu sanieren. Da die grosse Zahl dieser Heizungen ebenfalls standardmässig ausgerüstet sind, könnte das Konzept WPSM ebenfalls für diese Anlagen angewendet werden. Der grosse Vorteil wäre, dass die gesamte Digitalisierung der Abläufe, die gesamten Pflichtenhefte und Checklisten übernommen werden könnten. Der Initialaufwand für diese Fördermassnahmen wäre minimal und daher von grösster Effizienz. Das Bundesamt für Energie hat das Konzept WPSM eingehend evaluiert, daher kann die Sinnhaftigkeit und die Wirkung der Fördermassnahme eindeutig belegt werden.

Text **Stephan Peterhans**,  
Politik/Rahmenbedingungen

☞ **Das Klima vor CO<sub>2</sub>-Belastung zu schützen und nur so viel Strom wie notwendig zu verbrauchen, sind zentrale Ziele. Die Erreichung dieser Ziele kann mit der Wärmepumpentechnologie ermöglicht werden.**

## Fachvereinigung Wärmepumpen Schweiz, FWS

- Verein nach ZGB 60ff mit Sitz in Bern
- Präsident Nationalrat Matthias Samuel Jauslin
- 750 Unternehmen als Mitglieder
  - Hersteller/Lieferanten Wärmepumpen
  - Bohrfirmen
  - Installations- und Planungsunternehmen
  - Energieversorgungsunternehmen
  - Vereine, Verbände
  - kantonale Organisationen
- Aktivitäten
  - Informationsstellen d, f, i
  - Aus-/Weiterbildung
  - Qualitätssicherung Wärmepumpen, Bohrunternehmen
  - Ombuds- und Beratungsstelle
  - Normen/Technik
  - Politik/Rahmenbedingungen
  - Internationales
  - Projekt

ANZEIGE



**Wärmepumpen mit Gütesiegel – weil Qualität Vertrauen schafft**

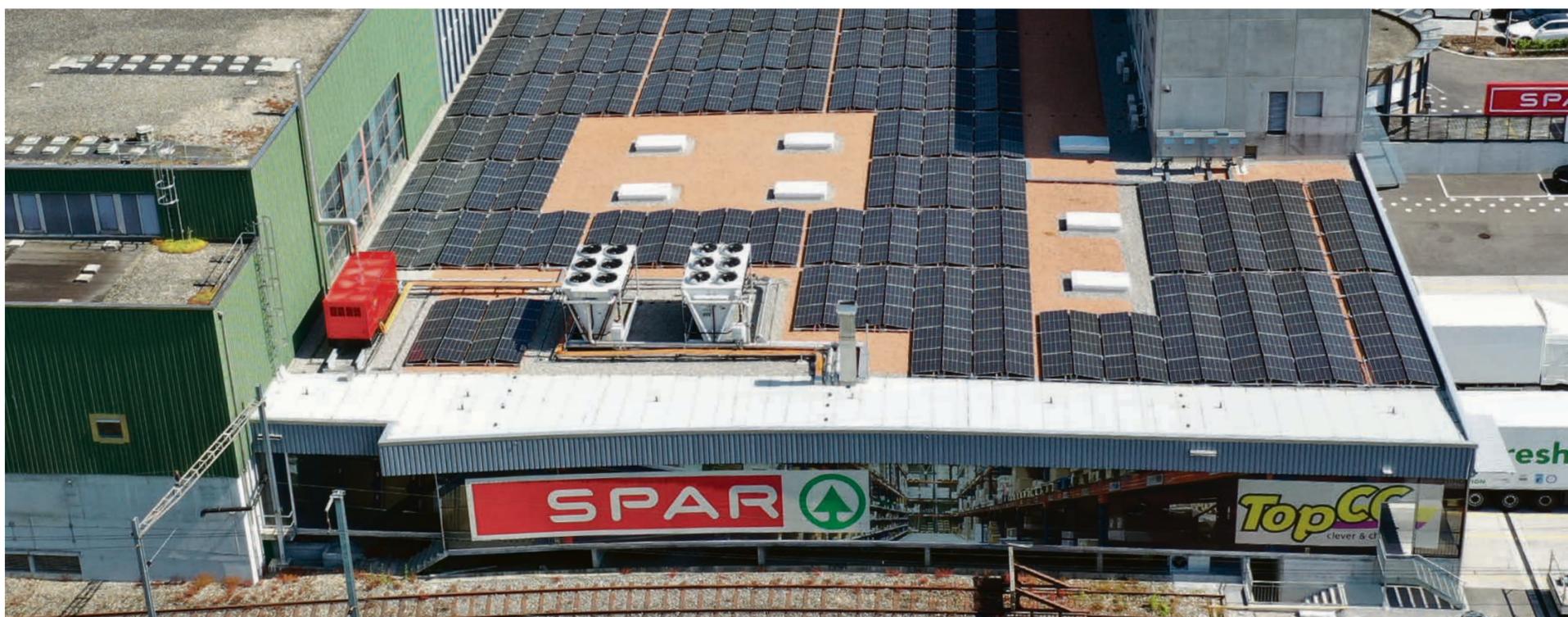
Erneuerbare Energien sind umweltschonend und machen unabhängig. Energieeffiziente und betriebssichere Wärmepumpen leisten ihren Beitrag an eine nachhaltige Zukunft. Das Gütesiegel sichert seit 25 Jahren deren Qualität. Wir setzen uns dafür ein.

 [www.fws.ch](http://www.fws.ch)

**FWS**  
Fachvereinigung  
Wärmepumpen Schweiz

# SPAR Gruppe investiert in nachhaltige Stromproduktion und spart CO<sub>2</sub> ein – Photovoltaik-Anlagen bei TopCC und der SPAR Zentrale

Mit stolzer Begeisterung präsentiert die SPAR Gruppe ihr bisher ambitioniertestes Energieprojekt – die Installation einer Photovoltaik-Anlage auf dem neu umgebauten TopCC Markt in Winterthur. Damit setzt das Unternehmen einen bedeutenden Schritt in Richtung nachhaltiger Stromproduktion für eigene Gebäude. Im Juli wird eine weitere Anlage auf dem Dach der SPAR Zentrale in St. Gallen in Betrieb genommen, und die Umrüstung der TopCC-Standorte in Zuzwil und Diessenhofen steht ebenfalls kurz bevor.



An sonnigen Sommertagen kann der frisch umgebaute TopCC Grossmarkt in Winterthur seinen Strombedarf tagsüber aus eigener Photovoltaikproduktion decken. Sogar überschüssige Energie kann ins öffentliche Verteilnetz eingespeist

werden. Auf einer Fläche von 1'550 m<sup>2</sup> befinden sich 800 Module, die in einem Jahr etwa 350'000 kWh Strom produzieren können – genug, um den Strombedarf von rund 87 Haushalten zu decken. Durch diese Massnahme kann der

Winterthurer TopCC Markt jährlich 18 Tonnen CO<sub>2</sub> einsparen. Seit dem Umbau im März 2023 kommt der Markt zudem vollständig ohne fossile Brennstoffe aus, da die Wärmerückgewinnung für die Beheizung genutzt wird. Durch die Kombination der Photovoltaik-Anlage und der Wärmerückgewinnung kann der Markt etwa 40 Prozent Fremdenergie einsparen.

Die neu installierte Photovoltaik-Anlage auf dem Dach der SPAR Zentrale, die im Juli ihren Betrieb aufnimmt, umfasst etwa 200 Module und erzeugt jährlich rund 200'000 kWh Strom, was dem Verbrauch von etwa 50 Haushalten entspricht. Dadurch wird eine CO<sub>2</sub>-Einsparung von 10 Tonnen pro Jahr erreicht. Gleichzeitig werden an der

SPAR Zentrale 9 Ladestationen für Elektroautos und 1 Ladestation für E-Bikes installiert, an denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Selbstkosten Energie für ihre Fahrzeuge beziehen können. Marco Hörler, SPAR Bereichsleiter Facility Management, erklärt: "Die SPAR Gruppe hat mit der Umstellung auf nachhaltig produzierten Strom durch Photovoltaik-Anlagen auf firmeneigenen Gebäuden im Jahr 2023 einen weiteren wichtigen Schritt unternommen, um ihren ökologischen Fussabdruck zu verringern und das Ziel der Klimaneutralität nach Kräften zu unterstützen."



**TopCC**  
clever & charmant

**SPAR**



# Innovative IT-Lösungen für 2024 und danach – mit evoila

In einer sich schnell digitalisierenden Welt bietet evoila massgeschneiderte IT-Lösungen, die Unternehmen wettbewerbsfähig und sicher machen.

**Cloud-Native:** Wir bringen Unternehmen in die Cloud-Native Ära, indem wir Anwendungen und Infrastrukturen modernisieren, was zu flexiblen und kosteneffizienten Umgebungen führt.

**Data-Center:** Mit fortschrittlichen Software-Defined Data Centers (SDDC) und Software-Defined Networks (SDN) transformieren wir Data-Centers und verbessern die Effizienz durch Automatisierung.

**Security:** Mit unserem umfassenden Sicherheitsansatz bieten wir sichere Lösungen im Cloud- und Container-Umfeld, effektives SOC & SIEM sowie Pentests oder robuste Disaster-Recovery-Pläne.

**Big Data & Analytics:** Mit unseren Big Data und Analytics Plattformen verwandeln wir Daten in strategische Erkenntnisse und unterstützen Unternehmen dabei, datengetriebene Entscheidungen zu treffen.

**Hyperscaler:** Dank unserer engen Zusammenarbeit mit Azure und AWS sowie unserer Fachkenntnis in Landing Zones und Multi-Cloud-Management, optimieren wir die Cloud-Nutzung für maximale Effizienz.

**Development:** Wir begleiten Unternehmen durch den gesamten Software Development Lifecycle (SDLC), fördern agile Entwicklung und Modernisierung und unterstützen so Wachstum und Innovation.

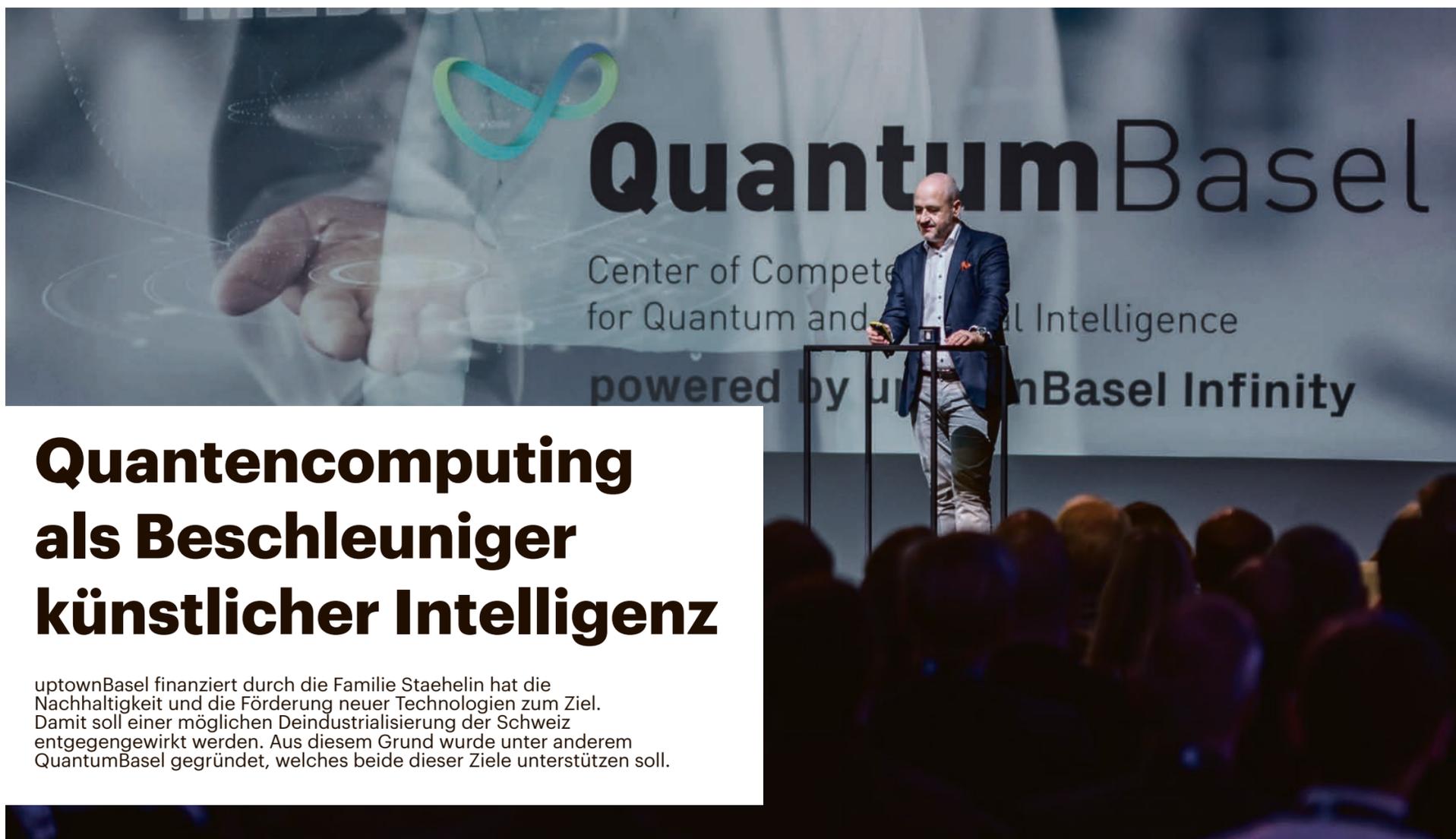
Mit evoila an Ihrer Seite sind Sie bereit für 2024 und darüber hinaus. Unsere Expertise und individuellen Lösungen sorgen für Innovation, Sicherheit und Wettbewerbsfähigkeit. Kontaktieren Sie uns, um Ihre IT-Zukunft zu gestalten.

**Interessiert? Vereinbaren Sie ein unverbindliches Erstgespräch und erfahren Sie mehr.**



Mario Homberger  
evoila Switzerland AG  
Oberallmendstrasse 18  
6300 Zug

+41 44 586 84 84  
mhomberger@evoila.com  
www.evoila.com



# Quantencomputing als Beschleuniger künstlicher Intelligenz

uptownBasel finanziert durch die Familie Staehelin hat die Nachhaltigkeit und die Förderung neuer Technologien zum Ziel. Damit soll einer möglichen Deindustrialisierung der Schweiz entgegengewirkt werden. Aus diesem Grund wurde unter anderem QuantumBasel gegründet, welches beide dieser Ziele unterstützen soll.



## Die Herausforderung der Rechenleistung und Energieeffizienz

Die wachsende Notwendigkeit hoher Rechenleistung, insbesondere für Aufgaben der künstlichen Intelligenz, hat in den letzten Jahren weltweit zu einem erhöhten Stromverbrauch geführt. Das Moore'sche Gesetz, welches die Verdopplung der Anzahl an Transistoren auf einem Mikrochip etwa alle zwei Jahre beschreibt, hat sich abgeflacht. Klassische Computer stossen daher immer mehr an ihre Grenzen, was den Stromverbrauch weiter erhöht.

## Quantencomputer: Effiziente Lösung für komplexe Aufgaben

Quantencomputer bieten eine effiziente Lösung für komplexe Aufgaben, die von klassischen Rechnern nur schwer bewältigt werden können. Durch ihre Fähigkeit zur parallelen Verarbeitung grosser Datenmengen eignen sie sich besonders zur Unterstützung von Machine Learning und damit der künstlichen Intelligenz. QuantumBasel nutzt diese Technologie, um innovative Lösungen in Bereichen wie Quantum Machine Learning, Industrial Manufacturing, Logistik, Financial Services, Life Science umzusetzen.

## Synergieeffekte durch Technologiekombination

Die Kombination von Quantencomputing und künstlicher Intelligenz kann als Beispiel für exponentiellen Fortschritt gesehen werden, ähnlich wie Henry Ford durch die Kombination von Fließband und Automobilbau, das Strassenbild und die damit zusammenhängende Berufswelt revolutionierte. Solche Veränderungen, die schwer vorherzusagen und exponentiell in ihrer Entwicklung sind, unterstreichen die Wichtigkeit, sich frühzeitig mit diesen Technologien auseinanderzusetzen.

## Zukunftsgestaltung durch fortschrittliche Technologie

Mit globalen Partnerschaften mit IBM sowie der Ansiedlung von Unternehmen wie IonQ und D-Wave

Systems auf dem Campus schreitet QuantumBasel voran und fördert das für den Fortschritt notwendige globale Ökosystem. Der Technologie-Mix ist global einzigartig und hilft Industrieunternehmen in der Findung der für sie am besten geeigneten Technologie. Nebst den bestehenden Quanten-Zugängen baut QuantumBasel den physischen Quanten-Rechner IonQ Forte #AQ.64 auf dem Campus auf. Dieser wird mehr als 18 Quintillionen unterschiedliche Möglichkeiten gleichzeitig berechnen können. Damit spielt QuantumBasel eine Schlüsselrolle in der Innovation.

## Akademische Partnerschaften als wichtiger Zukunftspunkt

Die Kooperation mit akademischen Institutionen wie FHNW, Uni Basel und dem NCCR-Spin, internationalen Research-Zentren, aber auch der regelmäßige Austausch mit der ETH, EPFL und dem PSI unterstreichen die Bedeutung von dieser Technologie. Selbst die Finanzierung eines Lehrstuhls für Quantencomputing an der FHNW gehört dazu. Das zeichnet einen wichtigen Akteur für die wirtschaftliche und innovative Entwicklung in der Schweiz aus.

## Quantencomputing und KI: Eine revolutionäre Partnerschaft, die die Zukunft neu gestaltet

Mit seinen Projekten trägt QuantumBasel zur Lösung komplexer Probleme bei. Gerade wurde der erfolgreiche Abschluss einer Initiative mit Vinci Energies und D-Wave publiziert. Sie umfasst die Optimierung der Planung von Heizungs-, Lüftungs- und Klimasystemen für komplexe Gebäude, ein wichtiger Schritt im Bereich der nachhaltigen Gebäudeplanung. Die bestehenden datengesteuerten Methoden wurden mithilfe von Quantenrechnern in erheblichem Masse übertroffen und die Überlegenheit in Bezug auf Qualität bestätigt. Die Synergien zwischen Quantencomputern und KI eröffnen zahlreiche Möglichkeiten.

1. Verbesserte Risikoanalyse und Portfoliooptimierung: Quantencomputer können komplexe Modelle für Risikoanalysen erstellen, die verschiedene Faktoren berücksichtigen, wodurch Geschäftsführer fundiertere Entscheidungen treffen können.
2. Wettbewerbsvorteile durch Innovation: Die Kombination aus Quantencomputern und KI kann Unternehmen helfen, sich von Wettbewerbern abzuheben, indem sie innovative Produkte und Dienstleistungen entwickeln und die Kundenerfahrung verbessern.
3. Quantum Machine Learning: Quantencomputing nutzt quantenmechanische Effekte, um Herausforderungen im Bereich des maschinellen Lernens zu lösen. Laufende Projekte erweitern den Ansatz des automatisierten maschinellen Lernens um Quantencomputing-basierte Methoden.
4. Beschleunigte Medikamentenentwicklung und personalisierte Medizin: Im Gesundheitswesen

ermöglichen Quantencomputer die schnelle Analyse grosser Mengen genetischer Daten, wodurch die Medikamentenentwicklung beschleunigt und personalisierte Behandlungspläne erstellt werden können.

5. Anwendungsbereiche: Wichtige Anwendungsfelder für das Quantencomputing sind auch Produktions- und Automatisierungstechnik sowie die Wasserstofftechnologie.

## Q-Pilot: Ein Schritt voraus in der KI-Assistenz

Q-Pilot, ein KI-Assistent, wurde von QuantumBasel speziell für Quantencomputing und KI entwickelt. Er zeichnet sich durch seine Fähigkeit aus, in der Sprache des Nutzers zu kommunizieren und präzise sowie spezialisierte Informationen zu liefern. Wichtigstes Argument ist, dass die Daten jederzeit beim Kunden verbleiben und Halluzinationen vermieden werden. Eine Sprachsteuerung hilft bei der Anwendung.



## Herausforderungen im Zeitalter von Quantencomputing und KI: Komplexität, Sicherheit und ethische Dilemmata

Trotz der erfolversprechenden Aussichten gibt es einige Herausforderungen. Die Komplexität der Entwicklung der Quantencomputertechnologie und ihre Integration in bestehende Systeme, Datenschutz sowie der Fachkräftemangel stellen signifikante Hürden dar. Zudem wirft der Einsatz von KI und Quantencomputern ethische und gesellschaftliche Fragen auf, die berücksichtigt werden müssen. Dies zeigt, dass Quantencomputing und KI nicht nur die Leistungsfähigkeit von Unternehmen steigern können, sondern auch zukunftsweisende Veränderungen in verschiedenen Branchen vorantreiben können. Es ist jedoch wichtig, dass diese Technologien verantwortungsbewusst entwickelt und eingesetzt werden. Der Lead Quantum bei QuantumBasel, Dr. Frederik Flöther, hat ein Research Paper zum Thema publiziert: «Why Business Adoption of Quantum and AI Technology Must Be Ethical» (Link zum Paper: <https://arxiv.org/pdf/2312.10081.pdf>). Zudem ist uptownBasel momentan dabei seine Aktivitäten um ein «Ethical Committee» zu ergänzen.

## Über QuantumBasel

QuantumBasel hat sich als Kompetenzzentrum für die kommerzielle Anwendung von Quantencomputing und KI in der Schweiz etabliert. Auf dem Innovationscampus uptownBasel gelegen, bietet QuantumBasel Ausbildungsprogramme an, führt Industrie-Projekte im Quantenbereich durch und offeriert direkten Zugang zu verschiedenen weltweit führenden Quantenrechner. Es stellt seine Dienste einem breiten Ökosystem zur Verfügung, das Unternehmen, Forschungseinrichtungen, Start-ups und Universitäten umfasst. An zahlreiche Veranstaltungen auf dem Gelände von uptownBasel wird der Austausch zwischen Expertenunternehmen und Neu-Einsteigern gefördert.

## Über uptownBasel

uptownBasel ist ein internationales Kompetenzzentrum für Industrie 5.0. Auf 70 000 m<sup>2</sup> entsteht ein Entwicklungs- und Produktionsstandort, an dem sich ausgewählte Technologieunternehmen und weitere Organisationen ansiedeln. Als Plattform für vernetzte Unternehmen wird der branchen- und disziplinenübergreifenden in den Bereichen Internet der Dinge, Robotics, künstliche Intelligenz, Mobilität der Zukunft oder agiles Arbeiten vorangetrieben. Dabei sollen über 50 Firmen mit bis zu 2500 Arbeitsplätzen auf dem Areal angesiedelt werden. Das Investitionsvolumen beträgt über 500 Millionen Franken und wird von der privaten Eigentümerschaft der Familie Monique und Thomas Staehelin ermöglicht und durch Fankhauser Arealentwicklungen umgesetzt.

Nebst der Tochtergesellschaft QuantumBasel wurde dieses Jahr QAI Ventures gegründet, ein Akzelerator und Venture Fond für Start-ups aus dem Bereich Quantumcomputing und künstlicher Intelligenz.

## Über Damir Bogdan

Damir Bogdan ist CEO von QuantumBasel. Der dipl. Wirtschaftsinformatiker hat einen breiten Hintergrund in Technologie-, Strategie- und Management und arbeitete zuletzt lange sowohl im Silicon Valley wie auch der Schweiz. Er hat zudem Einsitz in verschiedenen Verwaltungsräten in- und ausländischer Unternehmen.

Kontakt: [info@quantumbasel.com](mailto:info@quantumbasel.com)

