

Herkommer, Fridolin; Rigler, Sandra

Research Report

KI hat enormes Potenzial - im Positiven wie im Negativen: Fridolin Herkommer von der Arbeiterkammer (AK) Wien im Gespräch zu den Veränderungen des Arbeitsmarktes durch Künstliche Intelligenz

AMS info, No. 723

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Herkommer, Fridolin; Rigler, Sandra (2025) : KI hat enormes Potenzial - im Positiven wie im Negativen: Fridolin Herkommer von der Arbeiterkammer (AK) Wien im Gespräch zu den Veränderungen des Arbeitsmarktes durch Künstliche Intelligenz, AMS info, No. 723, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/324192>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

»KI hat enormes Potenzial – im Positiven wie im Negativen«

Fridolin Herkommer von der Arbeiterkammer (AK) Wien im Gespräch zu den Veränderungen des Arbeitsmarktes durch Künstliche Intelligenz

New-Skills-Gespräche des AMS (90) – www.ams.at/newskills



Fridolin Herkommer ist Leiter des Büros für digitale Agenden in der AK Wien.¹ Er studierte »Strategy, Innovation und Management Control« an der Wirtschaftsuniversität² Wien mit Fokus auf Geschäftsmodellinnovationen. Seit nun neun Jahren befasst er sich im Zuge seiner Tätigkeit an der AK Wien mit der Digitalisierung der Arbeitswelt und mit den Veränderungen durch die Anwendung von Künstlicher Intelligenz für die Arbeitnehmer:innen.

Was verbinden Sie mit dem Thema »Künstliche Intelligenz«?

Fridolin Herkommer: Künstliche Intelligenz hat das Potenzial, nicht nur in den klassischen Automatisierungsbereichen zu wirken, sondern insbesondere auch in der Wissensarbeit, also dem so genannten »White-Collar«-Bereich. Dabei sind sowohl positive als auch negative Auswirkungen möglich: Einerseits kann KI die Produktivität steigern und die Arbeitsprozesse erleichtern, andererseits birgt sie aber auch Risiken, wie zum Beispiel verstärkte Überwachung und Kontrolle. Das Tempo der technologischen Entwicklungen ist im Bereich der KI sehr hoch, wenngleich es meist Zeit braucht, bis solche Innovationen in den Unternehmensstrukturen integriert werden.

Gibt es Bereiche, wo Sie KI bereits selbst anwenden?

Fridolin Herkommer: In der Arbeiterkammer werden bereits KI-Anwendungen eingesetzt, allerdings befinden sich diese aktuell noch in der Pilotphase. Es gibt einen allgemeinen Chatbot zur Textverarbeitung, das heißt zum Schreiben, Zusammenfassen und auch zum Übersetzen von Texten. Persönlich nutze ich KI-Tools derzeit zur Zusammenfassung langer Dokumente, zur Textoptimierung, zum Erstellen von Podcasts oder auch zur Erstellung von Excel-Makros und Formeln.

Welche großen Trends und Veränderungen am Arbeitsmarkt erwarten Sie durch den verstärkten Einsatz von KI?

Fridolin Herkommer: Derzeit sehen wir noch keine großen Auswirkungen der Nutzung von KI auf das Beschäftigungsvolumen. Ich glaube nicht, dass KI dieses in einer kurzfristigen Perspektive senken wird. Der Fachkräftemangel wird weiterhin ein Thema bleiben, und es wird Expertinnen und Experten brauchen, um KI in den Betrieben sinnvoll einzusetzen. Das Beschäftigungsniveau wird technologisch bedingt somit aus meiner Sicht vorerst stabil bleiben oder sogar wachsen, konjunkturelle Prognose ist das aber keine. Mittelfristig, also in einem Zeitraum von fünfzehn bis dreißig Jahren, wird es zu Veränderungen von Berufsbildern und möglicherweise zu einem Rückgang des Beschäftigungsvolumens kommen. Bis dahin sind aber vermutlich auch neue Berufe entstanden und damit neue Möglichkeiten, eine Beschäftigung zu finden. So gibt es heute kaum noch Hufschmiede, dafür aber Social-Media-Kommunikationsexpert:innen.

Welche Branchen oder Berufsfelder werden Ihrer Meinung nach besonders von KI betroffen sein?

Fridolin Herkommer: Das größte Potenzial auf die Beschäftigungswirkung liegt in der Verschmelzung von KI und Robotik. Inwieweit sich diese entfalten wird, hängt davon ab, ob Investitionen in diese Potenziale getätigt werden. Aktuell zeichnen sich zwei Tendenzen ab, wie sich KI auswirken wird: Auf der einen Seite kommt es zur Automatisierung von Routinetätigkeiten, vor allem im Backoffice-Bereich, in der Versicherungsbranche oder auch im IT-Security-Bereich, der aber natürlich grundsätzlich an Bedeutung zunimmt. Auf der anderen Seite werden bestimmte Fähigkeiten stärker nachgefragt werden, wie zum Beispiel analytische, kreative und zwischenmenschliche Fähigkeiten. Diese wird es vermehrt brauchen, weil wir immer noch als Menschen entscheiden müssen, ob die Technologie sinnvoll eingesetzt wird und zu sinnvollen Ergebnissen kommt.

¹ <https://wien.arbeiterkammer.at/arbeidigital>.

² www.wu.ac.at.

Werden auch neue Berufsbilder entstehen?

Fridolin Herkommer: Berufsbilder werden sich vor allem verändern. Beispielsweise hat sich das Berufsbild einer Sekretariatskraft seit den 1970er-Jahren stark verändert, heute ist dieses ein völlig anderes als damals. Trotzdem gibt es diesen Beruf noch. Es werden sich natürlich auch neue Berufe entwickeln. Allerdings hängt dies nicht nur davon ab, welche Technologien es dann gibt, sondern vor allem davon, wie sich die Gesellschaft entwickelt. Entscheidend ist dabei beispielsweise, wie unser Wohlstand in Zukunft geschaffen und verteilt sein wird.

Welche Veränderungen ergeben sich für die Arbeiterkammer?

Fridolin Herkommer: Für die Arbeiterkammer gilt es erstens, als Organisation neue Potenziale zu nutzen, um den Mitgliedern ein bestmögliches Service anbieten zu können. Zweitens führt der Einsatz von KI zu Veränderungen der Arbeitswelten der AK-Mitglieder selbst, sodass Lösungen für diesbezügliche Fragen gefunden werden müssen. Drittens ändern sich auch politische und gesetzliche Rahmenbedingungen, sodass die Arbeiterkammer in diesem Zusammenhang Gestaltungsvorschläge entwickeln und einbringen muss.

Wie gelingt es aus ihrer Sicht, dass diese nötigen Kompetenzen erworben werden?

Fridolin Herkommer: Es gibt einen großen Schulungsbedarf. In den Ausbildungen wird es weniger darum gehen, die Inhalte zu verändern als vielmehr die Formate. Mathematik, Deutsch, Fremdsprachen, Kunst und Musik werden in den Schulen weiterhin relevant sein. Es braucht keine Erfindung von »KI-Fächern«, denn diese werden schneller überholt sein, als die Fächer implementiert werden. Was wir allerdings laufend aktualisieren müssen, ist die Art und Weise, wie wir die Inhalte vermitteln. Es braucht moderne Lernformate. Zusätzlich braucht es jedoch auch eine Sensibilisierung für die Funktionsweise von KI-Anwendungen, um deren Potenziale, aber auch deren Risiken besser einschätzen zu können. Außerdem stellt sich die Frage, wie eine Überprüfung des Lernfortschrittes zukünftig aussehen soll. Durch KI könnte beispielsweise der individuelle Lernfortschritt laufend dokumentiert werden, so zum Beispiel, indem Aufgaben auf einem Tablet bearbeitet und durch die KI individuelle Fortschritte und Erfolge festgehalten werden. Es ist fraglich, ob es Tests und Schularbeiten zukünftig überhaupt noch brauchen wird. Bestehende Abläufe sollten nicht einfach digitalisiert werden, sondern es sollte überlegt werden, inwieweit die Prozesse sinnvoll adaptiert werden können. Letztlich gilt dies alles auch für die Betriebe. Dort sollten ebenfalls neue Lernformate geschaffen werden. Besonders wichtig ist es, Möglichkeiten zum Ausprobieren zu schaffen und den Mitarbeiter:innen Räume fürs Lernen und Ausprobieren zu geben.

Inwieweit wird KI Auswirkungen auf die Bewerbungsprozesse und auf die Arbeit des AMS mit sich bringen?

Fridolin Herkommer: Ich glaube, dass das AMS die neuen Potenziale nutzen kann, um in den Bewerbungsprozessen noch individueller auf Arbeitsuchende eingehen zu können. Wichtig ist es – und das betrifft das AMS wie auch die AK –, dass diese Tools vorsichtig genutzt werden. In einem ersten Schritt sollte kein direkter beziehungsweise autonomer Einsatz von KI erfolgen. KI-Tools sollten

vorerst den Berater:innen zur Verfügung gestellt werden. Erst in einem zweiten Schritt gilt es, darüber nachzudenken, ob und wo ein direkter, autonomer Einsatz von KI möglich ist. Umgekehrt kann es Bereiche geben, in denen ausschließlich persönlicher Kontakt erfolgt und KI bewusst nicht verwendet wird.

Wie kann das AMS die Arbeitsuchenden auf einen Arbeitsmarkt, auf dem KI eine immer wichtigere Rolle spielt, vorbereiten?

Fridolin Herkommer: Zum einen sollten Arbeitsuchende darüber aufgeklärt werden, dass viele Unternehmen KI bereits für eine Vorselektion im Bewerbungsprozess nutzen. Es ist wichtig zu verstehen, wie man Lebensläufe und Anschreiben so gestaltet, dass sie von KI-Systemen positiv bewertet, anstatt aussortiert werden. Zum anderen sollten Menschen den sinnvollen Einsatz von KI-Tools in ihrem Arbeitsalltag wie auch in den Bewerbungsprozessen erlernen. Es ist nicht gemeint, sich die Bewerbungsunterlagen vollständig von der KI erstellen zu lassen, sondern diese beispielsweise für optimale Textformulierungen zu nutzen. Ebenfalls sollte die Nutzung von KI in bestehende Lernangebote einfließen. Es ist zu empfehlen, die neuen Tools auszuprobieren und kritisch zu hinterfragen.

Welche kritischen Aspekte gibt es bezüglich KI?

Fridolin Herkommer: Absolut! Eines der größten Probleme ist das so genannte »Bias-Thema«: KI-Systeme basieren auf historischen Daten und können bestehende Diskriminierungen ungewollt fortführen. Außerdem setzen Unternehmen KI ein, um Prozesse effizienter zu gestalten, sodass die Gefahr einer Arbeitszeitverdichtung besteht. Einfache Tätigkeiten können durch KI etwa wegfallen, wodurch die Anforderungen und Belastungen steigen würden. Auch verstärkte Überwachung und Kontrolle können ein Risiko darstellen. Da Unternehmen oft große Investitionen tätigen, um technische Lösungen zu kaufen, werden teils Monitoring-Systeme zur Messung von Wirkungen der KI etabliert. Ein Beispiel für ein Monitoring ist die Erfassung der Anzahl an E-Mails, die pro Tag geschrieben werden, um festzustellen, ob KI eine Steigerung ermöglicht. Diese Systeme sind häufig nicht aussagekräftig. Im genannten Beispiel könnte es sein, dass eine Vielzahl an E-Mails geschrieben und trotzdem nicht produktiv gearbeitet wird. Die Gefahr bei einem übertriebenen Monitoring besteht letztlich darin, bei Mitarbeiter:innen erhöhten Stress und Leistungsdruck auszulösen und ihnen Autonomie zu nehmen, ohne damit sinnvoll die Produktivität zu steigern oder die Mitarbeiter:innenzufriedenheit zu fördern.

Welche Gruppen am Arbeitsmarkt sehen Sie durch den KI-Einsatz als besonders herausgefordert an?

Fridolin Herkommer: Benachteiligungen ergeben sich vor allem für Menschen, bei denen es größere Hürden gibt, KI auszuprobieren und zu verstehen. Allerdings gibt es auch ein großes Potenzial für Inklusion, da KI eine Unterstützung bei sprachlichen und anderen Barrieren bieten kann. Die Hürde besteht dabei darin, dass vorab überhaupt einmal eine Auseinandersetzung mit KI erfolgen muss, bevor dieses mögliche positive Potenzial genutzt werden kann. Laut OECD zählen außerdem Frauen zu den besonders herausgeforderten Gruppen, weil diese seltener in Führungspositionen sind, in denen über Automatisierung entschieden wird,



Fridolin Herkommer ist Leiter des Büros für digitale Agenden in der AK Wien

oder in der Technologieentwicklung selbst. Außerdem arbeiten sie häufiger Teilzeit und somit auch häufiger in Jobs, die einfacher arbeitsteilig zu erledigen sind, damit oft einen höheren Routineanteil haben, was wiederum ein Indikator für Automatisierungspotenziale ist. Das gilt weniger für Berufe mit viel Menschenkontakt als, wie zu Beginn erwähnt, für entsprechende Wissensarbeit, so zum Beispiel in Büros.

Welche abschließende Botschaft möchten Sie den Leserinnen und Lesern mitgeben?

Fridolin Herkommer: Meine abschließende Botschaft ist: »Probieren Sie KI aus, setzen Sie sich kritisch mit dieser auseinander, und diskutieren Sie aktiv mit! Stellen Sie Fragen, so vor allem, warum KI eingesetzt wird und ob der Einsatz zweckmäßig ist!« Nur so kann sichergestellt werden, dass KI als Werkzeug sinnvoll genutzt wird.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Fridolin Herkommer führte Sandra Rigler vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



Die **New-Skills-Gespräche** des AMS werden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oeibf.at) gemeinsam mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at) umgesetzt. ExpertInnen aus Wirtschaft, Bildungswesen, Politik und aus den Interessenvertretungen wie auch ExpertInnen aus der Grundlagen- bzw. der angewandten Forschung und Entwicklung geben im Zuge der New-Skills-Gespräche lebendige Einblicke in die vielen Facetten einer sich rasch ändernden und mit Schlagworten wie Industrie 4.0 oder Digitalisierung umrissenen Bildungs- und Arbeitswelt. Die mit

dem Jahr 2017 beginnenden New-Skills-Gespräche haben es sich zum Ziel gesetzt, die breite Öffentlichkeit wie auch die verschiedenen Fachöffentlichkeiten mit einschlägigen aus der Forschung gewonnenen Informationen und ebenso sehr mit konkreten Empfehlungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung – sei diese nun im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen oder in den verschiedensten Branchenkontexten der Privatwirtschaft organisiert, im berufsbildenden wie im allgemeinbildenden Schulwesen, in der Bildungs- und Berufsberatung u.v.m. verankert – zu unterstützen.

<https://forschungszentrum.ams.at>

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift des Interviewten

AK – Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien
Tel.: 01 50165-0
Internet: wien.arbeiterkammer.at/arbeitsdigital
E-Mail: arbeit.digital@akwien.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Praxis-handbücher) zur Verfügung – www.ams.at/forschungsnetzwerk.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

April 2025 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn