

Klocker, Sebastian; Rigler, Sandra

## Research Report

KI ist nicht etwas, was uns einfach überrollt - wir können und müssen es aktiv mitgestalten: Sebastian Klocker vom Kompetenzzentrum Arbeit und Technik des ÖGB im Gespräch zu Veränderungen des Arbeitsmarktes durch Künstliche Intelligenz

AMS info, No. 722

## Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

*Suggested Citation:* Klocker, Sebastian; Rigler, Sandra (2025) : KI ist nicht etwas, was uns einfach überrollt - wir können und müssen es aktiv mitgestalten: Sebastian Klocker vom Kompetenzzentrum Arbeit und Technik des ÖGB im Gespräch zu Veränderungen des Arbeitsmarktes durch Künstliche Intelligenz, AMS info, No. 722, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/324193>

### 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 ist nicht etwas, was uns einfach überrollt – wir können und müssen es aktiv mitgestalten«

Sebastian Klocker vom Kompetenzzentrum Arbeit und Technik des ÖGB im Gespräch zu Veränderungen des Arbeitsmarktes durch Künstliche Intelligenz

New-Skills-Gespräche des AMS (89) – [www.ams.at/newskills](http://www.ams.at/newskills)



Sebastian Klocker war von 2010 bis 2017 als parlamentarischer Mitarbeiter und Referent für Netzpolitik tätig. Ab 2017 arbeitete er in der Datenschutzberatung mit Schwerpunkt »Datensicherheit und technischer Datenschutz«. Mit 2022 war er in der Abteilung Arbeit und Technik der Gewerkschaft GPA beschäftigt, seit 2023 ist er im Kompetenzzentrum Arbeit und Technik des ÖGB<sup>1</sup> tätig (seit 2025: Stabstelle Digitalisierung und Technik). Dort beschäftigt er sich mit Themen rund um Digitalisierung, Automatisierung, Safety & Security und Künstliche Intelligenz sowie deren Auswirkungen auf die betriebliche Mitbestimmung und den Beschäftigtendatenschutz. Außerdem bietet er Vorträge, Workshops sowie Datenschutz- und Technikberatung für Gewerkschaften beziehungsweise Betriebsräte und Betriebsrätinnen an.

### Was verbinden Sie mit dem Thema

#### »Künstliche Intelligenz«?

*Sebastian Klocker:* Bei Künstlicher Intelligenz haben wir es aktuell mit einem großen Hype zu tun. Das Thema ist aber keineswegs neu. Seit den 1950er-Jahren gibt es Anwendungen, die als »Artificial Intelligence« bezeichnet werden können. Dabei handelt es sich um einen Sammelbegriff für ganz unterschiedliche Technologien. Derzeit erleben wir einen Boom bei maschinellem Lernen und großen Sprachmodellen, was durch die breite Zugänglichkeit von Anwendungen wie ChatGPT einen enormen Hype ausgelöst hat. Durch meine berufliche Auseinandersetzung mit dem Thema verbinde ich damit verschiedene Fragen rund um die Auswirkungen der Technologien auf die Arbeitswelt. Dazu zählt einerseits die Frage nach der Auswirkung auf die Quantität von Jobs, also inwieweit Jobs durch Automatisierung wegfallen oder durch Innovation geschaffen werden, andererseits aber auch die Frage nach qualitativen Auswirkungen, also inwieweit sich Berufe, wie zum Beispiel Sekretariatskräfte, Fabrikarbeiter und Fabrikarbeiterinnen, Zulieferdienste, zukünftig durch den Einsatz von KI verändern werden.

### Gibt es Bereiche, wo Sie KI bereits selbst anwenden?

*Sebastian Klocker:* Ich verwende KI etwa, um Texte zusammenzufassen, umzuformulieren, zu korrigieren oder auch als Sparringspartner für Diskussionen, um beispielsweise neue Perspektiven zu bekommen oder Argumente zu schärfen. Zum anderen nutze ich eine KI-gestützte Übersetzungssoftware mit erweiterter Rechtschreib- und Grammatikprüfung, die auch stilistisches Feedback zu Texten gibt.

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

*Sebastian Klocker:* Es gibt verschiedene aktuelle Studien, die diese Frage beleuchten. Eine Studie der International Labor Organization<sup>2</sup> vom August 2023 zeigt, dass generative KI viele Arbeitsplätze eher ergänzen als ersetzen wird.<sup>3</sup> KI könnte dabei negative Auswirkungen auf die Arbeitsqualität, wie zum Beispiel eine höhere Arbeitsintensität für Beschäftigte, mit sich bringen. Produktivitätssteigerungen führen nicht zwangsläufig zu weniger Arbeit, das wäre die Idealvorstellung. Vielmehr kommt es vor allem zu einem Anstieg an Stress und zu Einschränkungen der Autonomie. In Fabriken gibt bereits jetzt die Maschine die Arbeitsgeschwindigkeit vor. Mit KI und Automatisierung erfasst dies nun auch Berufe mit bisher hoher Autonomie, also zum Beispiel Tätigkeiten im Bürobereich.

Laut einer Studie des IWF, also des Internationalen Währungsfonds,<sup>4</sup> vom Jänner 2024 werden weltweit 40 Prozent der Jobs von den Auswirkungen von KI betroffen sein, in Industrieländern sogar bis zu 60 Prozent.<sup>5</sup> Dabei könnte es zu einer Polarisierung kommen: Etwa die Hälfte dieser Jobs hat das Potenzial für enorme Produktivitätssteigerungen und für bessere Lohnniveaus,

<sup>2</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>3</sup> [www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/WP96\\_web.pdf](http://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/WP96_web.pdf).

<sup>4</sup> [www.imf.org](http://www.imf.org).

<sup>5</sup> [www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379?cid=bl-com-SD-NEA2024001](http://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379?cid=bl-com-SD-NEA2024001).

<sup>1</sup> [www.oegb.at/themen/arbeitsmarkt/digitalisierung/digitale-arbeitswelt-gestalten-das-oegb-kompetenzzentrum-arbeit](http://www.oegb.at/themen/arbeitsmarkt/digitalisierung/digitale-arbeitswelt-gestalten-das-oegb-kompetenzzentrum-arbeit).

während bei der anderen Hälfte Aufgaben durch KI ersetzt werden könnten. Es besteht die Gefahr, dass nur ein kleiner Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitiert und ein größerer Teil aufgrund von Automatisierung absteigt. Dies würde vor allem die Mittelschicht treffen und den Druck auf den Niedriglohnsektor erhöhen. KI-Kompetenz wird dabei als entscheidender Faktor für beruflichen Aufstieg gesehen.

Der Future of Jobs Report 2025 des World Economic Forum<sup>6</sup> zeigt, dass 86 Prozent der Arbeitgeber in den nächsten fünf Jahren mit Änderungen ihrer Geschäftsmodelle durch KI rechnen. Achtundfünfzig Prozent erwarten Auswirkungen durch Robotik und Automatisierung. Technologische Entwicklungen werden als stärkster Treiber des Wandels in der Arbeitswelt genannt, noch vor wirtschaftlichen oder demographischen Faktoren.<sup>7</sup>

### **Wie schätzen Sie das Potenzial von KI in Bezug auf das Beschäftigungsvolumen ein? Erweist sich KI eher als ein »Beschäftigungsmotor« oder eher als »Job-Killer«?**

*Sebastian Klocker:* Es ist schwierig, genaue Zukunftsprognosen zu treffen. Wichtig ist, dass wir KI nicht als unaufhaltsame Technologiewelle betrachten, sondern als etwas, das wir aktiv mitgestalten können. Als Gewerkschaft haben wir den Anspruch, bei der Gestaltung und Regulierung mitzuwirken. Grundsätzlich soll es zu einer Jobzunahme kommen im weltweiten Trend. Laut dem IWF-Report sollten hundertsiebzig Millionen Jobs neu geschaffen werden, demgegenüber stehen zweiundneunzig Millionen an Jobverlusten. Das wäre ein Netto-Wachstum von circa sieben Prozent gemessen an der Gesamtbevölkerung.

### **Gibt es zur Auswirkung auf die Beschäftigung auch Einschätzungen für Österreich?**

*Sebastian Klocker:* Für Österreich gibt es aktuell keine validen Zahlen. Man könnte sich bei den globalen Trends anschauen, bei welchen Berufsgruppen es ein Wachstum beziehungsweise es Verluste geben wird und dies dann herunterbrechen auf die in Österreich vertretenen Berufsgruppen. In Bezug auf das Beschäftigungsvolumen spielen aber natürlich viele weitere Faktoren eine Rolle, wie zum Beispiel das Wirtschaftswachstum oder internationale Zölle.

### **Was lässt sich über die Veränderung in den Tätigkeitsfeldern beziehungsweise Branchen sagen?**

*Sebastian Klocker:* Ein enormes Jobpotenzial wird es aufgrund der Alterung der Bevölkerung im Bereich der Pflege geben. Ebenfalls werden Jobs im Bereich von Bildung und Technologie gefragt sein. Technologiejobs haben derzeit weltweit das schnellste Wachstum, gerade in den Bereichen AI, Informatik und Cybersicherheit, aber auch im Bereich der Green Transition. Umgekehrt werden wir im Bürobereich die stärksten Jobverluste haben. Ein Rückgang wird etwa bei Sekretariatskräften, Kassiererinnen, Kassierern, Ticketverkäuferinnen, Ticketverkäufern und Verwaltungsassistenzen erwartet, weil diese Tätigkeiten zukünftig stärker automatisiert werden. Auch Bank- und Postangestellte werden von einem Jobabbau betroffen sein.

### **Werden auch völlig neue Berufsbilder durch KI entstehen?**

*Sebastian Klocker:* International werden sehr prekäre Jobs im Bereich der Plattformarbeit entstehen, die darauf ausgerichtet sind, Maschinen mit KI zu trainieren. In Österreich besteht ein höheres Lohnniveau, und es wird somit vor allem hochqualifiziertes Personal stärker nachgefragt werden. Neue Berufsbilder werden dabei zum Beispiel im Bereich der Informatik entstehen, vor allem im Sinne von Weiterentwicklungen bestehender Berufe wie Data Scientists oder Expertinnen und Experten für maschinelles Lernen. Überwiegend wird es aber nicht zu völlig neuen Berufsbildern kommen, sondern vielmehr zu Veränderungen der Tätigkeiten in bereits bestehenden Berufen. Als Beispiel: Zur Bildbearbeitung musste ich bisher ein Programm wie Photoshop bedienen können. Mittlerweile kann ich das mithilfe von KI selbst erledigen, ohne die nötigen Kompetenzen in der Bedienung der Software zu haben. Derartige Möglichkeiten verändern Tätigkeiten in bestehenden Berufsbildern.

### **Welche Veränderungen durch KI ergeben sich für den Österreichischen Gewerkschaftsbund?**

*Sebastian Klocker:* Für den ÖGB ergeben sich wie bei allen anderen Unternehmen Veränderungen, so insbesondere im Sinne einer Verbesserung interner Abläufe. Natürlich stellt sich beim ÖGB auch die Frage, wie Mitglieder, Funktionärinnen und Funktionäre sowie Betriebsrätinnen und Betriebsräte bestmöglich unterstützt werden können. Dazu wurde zum Beispiel ganz konkret eine »KI-Starthilfe« kreiert. Das ist eine neue Web-Plattform, die einen niederschweligen Zugang zu generativer KI ermöglicht und Tipps im Umgang mit KI zur Verfügung stellt.

### **Welche Kompetenzen werden für den Arbeitsmarkt angesichts des Einsatzes von KI wichtiger?**

*Sebastian Klocker:* Das hängt natürlich davon ab, auf welcher Ebene man ansetzt. IT-Basis-Kompetenzen werden angesichts der zunehmenden Digitalisierung auch unabhängig von KI zukünftig wichtig sein, also etwa der sichere Umgang mit Textverarbeitung, E-Mails und Tabellenkalkulation. Zusätzlich wird »KI-Kompetenz« immer wichtiger: Ab Februar 2025 verpflichtet der »AI Act« Unternehmen, diese Kompetenzen bei jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit KI arbeiten, nachweisen zu können.

### **Was ist der so genannte »AI Act«,<sup>8</sup> und wie wird die so genannte »KI-Kompetenz« definiert?**

*Sebastian Klocker:* Der so genannte »AI Act« ist ein Regulatorium der Europäischen Union zur Regelung von KI Anwendungen innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes. Es handelt sich um eine Produktregelung. Im weitesten Sinne sind dort die Regeln festgesetzt, an was ich mich halten muss, wenn ich ein Produkt in die Europäische Union einführen würde beziehungsweise in der Europäischen Union nützen oder vertreiben möchte. Dieser tritt stufenweise in Kraft, mit einer vollen Entfaltung in etwa zwei Jahren.

Bezüglich der so genannten »KI-Kompetenz« hat sich der Gesetzgeber nicht darauf eingelassen, genau auszuführen, was eine

<sup>6</sup> [www.weforum.org](http://www.weforum.org).

<sup>7</sup> [www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025](http://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025).

<sup>8</sup> <https://artificialintelligenceact.eu>.



Sebastian Klocker vom Kompetenzzentrum Arbeit und Technik des ÖGB

KI-Kompetenz ist. Was eine adäquate KI-Kompetenz ist, ist somit den Unternehmen überlassen. Je nach Risiko der Anwendung benötigt es laut Gesetzgeber höhere Kompetenzen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Grundsätzlich geht es aus meiner Sicht auf der untersten Stufe darum, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, was sie mit KI machen dürfen, wie diese funktioniert sowie wo ihre Grenzen liegen.

#### **Wie gelingt es aus Ihrer Sicht, dass diese nötigen Kompetenzen erworben werden?**

*Sebastian Klocker:* Das Wichtigste wäre, die Personen dort abzuholen, wo sie sind. Ein Großteil der Personen ist erwerbstätig und vollzeitbeschäftigt. Daher ist es der Schlüssel, dass die Betriebe ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitszeit aus- und weiterbilden. Österreich hat im europäischen Vergleich derzeit noch Aufholbedarf, wenn es um die Forcierung der innerbetrieblichen Ausbildung geht.

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

*Sebastian Klocker:* In Bewerbungsprozessen sind KI-Tools schon im Einsatz. Für Matching-Prozesse von Bewerberinnen und Bewerbern auf ausgeschriebene Stellen wird KI bereits verwendet, so zum Beispiel zur Vorsortierung von Lebensläufen. In den vergangenen Jahren wurden diesbezüglich medial auch immer wieder Fälle von schwerer Diskriminierung berichtet. Es zeigt sich somit, dass KI nicht objektiv ist. Sie ist von Menschenhand geschaffen und gefüttert, sodass Diskriminierungen eine große Gefahr darstellen. Konkret könnte durch eine Vorselektion von Bewerbungsunterlagen mittels KI einigen Personen beispielsweise

die Möglichkeit zum Vorsprechen in einem Bewerbungsgespräch verwehrt bleiben. Es ist daher ganz wichtig, immer zu hinterfragen: »Was macht die Maschine, und warum kommt sie zu diesem oder jenem Ergebnis?« Das ist auch eine Frage der Transparenz. Aktuell ist es bei maschinellem Lernen allerdings so, dass häufig wenig transparent ist, wie die Maschine zu gewissen Antworten kommt.

#### **Findet Diskriminierung nicht auch in menschlichen Auswahlprozessen bei Bewerbungen statt?**

#### **Gäbe es durch KI nicht das Potenzial, Diskriminierungen zukünftig zu reduzieren?**

*Sebastian Klocker:* Selbstverständlich stellt Diskriminierung auch bei Auswahlprozessen durch Menschen ein Problem dar. Allerdings neigen wir dazu, einer Maschine mehr zu glauben als einem anderen Menschen. Der Prozess, das Ergebnis der KI zu hinterfragen und im Zweifel dagegen zu entscheiden und zu argumentieren, stellt eine viel größere Hürde dar, als die eigenen Überlegungen zur Personalauswahl zu reflektieren. Wenn Bewerbungen durch KI bereits im Vorfeld aussortiert werden, könnte es darüber hinaus dazu kommen, dass mögliche Diskriminierungen gar nicht überprüft werden, weil Bewerbungsbögen gar nicht erst zu den entscheidenden Personen gelangen. Daher ist in diesem Bereich die KI-Verordnung besonders wichtig, um gewisse Qualitätsanforderungen zu definieren. Datenverarbeitungen im HR-Bereich sind als Hochrisikoanwendungen eingestuft, das heißt, in diesem Bereich gelten besondere Bestimmungen. Beispielsweise muss es Risikoanalysen geben, um Diskriminierungen entgegenzusteuern.

Teilweise wird in der Praxis so argumentiert, dass KI das Potenzial hat, Diskriminierung zu reduzieren. Allerdings haben wir das in der Praxis bislang nicht gesehen. Ich gebe ihnen ein interessantes Beispiel dazu: Es stellt sich ja immer die Frage, ob ein Foto auf eine Bewerbung gegeben werden soll oder nicht. Oft wird dann argumentiert, das Foto wegzulassen sowie andere Informationen, um zum Beispiel keine Rückführung auf das Geschlecht zu haben. Dann kommt die Maschine ins Spiel, die mit allen Hard Facts der Bewerbung gefüttert wird, jedoch ohne Namen und Foto. Dennoch gibt es in der Erwerbsbiographie andere Indizien auf das Geschlecht. Die KI kann sehr gut Muster erkennen, die ein Mensch im ersten Moment nicht sieht. Das beginnt vielleicht schon bei den Hobbies, die Indizien auf das Geschlecht geben. Und dies kann letztlich unbewusst zu Diskriminierung führen, also zum Beispiel, dass eine Frau benachteiligt wird. Gesellschaftlich bestehende Diskriminierung wird damit möglicherweise durch KI fortgeführt, da Maschinen auf Basis der Daten dieser Gesellschaft trainiert werden. Das ist natürlich eine Frage der Trainingsdaten, inwieweit sind diese vollständig, aktuell und divers genug.

#### **Wie kann das AMS Arbeitsuchende auf einen Arbeitsmarkt, auf dem KI eine wichtigere Rolle spielt, vorbereiten?**

*Sebastian Klocker:* Für das AMS ist KI weder gut noch schlecht, sondern es ist immer eine Frage der Umsetzung. Arbeitsuchende benötigen in Zukunft KI-Basiskompetenzen, etwa dazu, was die Technologie kann, wofür sie eingesetzt werden sollte und wofür nicht. Auch kann aus Sicht des AMS der KI-Bereich bei der Möglichkeit an Umschulungen mitgedacht werden.

**Welche kritischen Aspekte gibt es bezüglich KI?  
Gibt bestimmte Gruppen am Arbeitsmarkt, die davon  
besonders herausgefordert sind? Und umgekehrt:  
Wo liegen die großen Potenziale?**

*Sebastian Klocker:* Ich glaube, es ist immer eine Frage der Gestaltung und was das Ziel des Einsatzes ist. KI hat keinen Selbstzweck. Es geht darum, die Transformation zu gestalten und zu schauen, dass sie nicht nur ein paar wenigen zugutekommt, sondern der ganzen Bevölkerung, indem qualitativ hochwertige Jobs geschaffen werden und ungesunde Tätigkeiten an Maschinen ausgelagert werden können. KI bringt ein Potenzial für Produktivitätssteigerungen mit sich, die ja an sich etwas Gutes sind. Fraglich bleibt dabei, inwieweit dabei auch die Qualität der Jobs steigt. KI hat grundsätzlich das Potenzial, repetitive Arbeiten zu übernehmen und bestimmte Tätigkeiten zu automatisieren, sodass sie uns im Arbeitsalltag unterstützt.

Bei der Transformation gibt es aber insbesondere zwei Risikogruppen, bei denen die Gefahr besteht, dass diese auf der Strecke bleiben: Zum einen sind Frauen laut der bereits erwähnten ILO-Studie doppelt so stark von den Auswirkungen von KI betroffen wie Männer. Der Grund dafür ist, dass Frauen einerseits in Bereichen mit Automatisierungspotenzial überrepräsentiert sind und andererseits auch in Bereichen, in denen sie nicht überrepräsentiert sind, eher automatisierbare Tätigkeiten ausüben. Hinzu kommt, dass Möglichkeiten für Fortbildungen für Teilzeitkräfte oftmals geringer sind, wobei eben gerade Frauen häufig Teilzeitjobs ausüben. Zum anderen gelten ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Risikogruppe, da sie potenziell weniger Möglichkeiten oder auch Bereitschaft

haben, sich durch Fortbildungen an die neuen Entwicklungen anzupassen.

Gefahren bezüglich des Einsatzes von KI umfassen wie schon erwähnt etwa den Verlust von Autonomie, Diskriminierungen, aber auch Risiken in Bezug auf die Privatsphäre. Um diesen entgegenzuwirken, haben wir in Österreich etwa mit dem Arbeitsverfassungsgesetz, das die betriebliche Mitbestimmung regelt, ein starkes Tool. Ebenso bietet die Datenschutzgrundverordnung einen Schutz der Grundrechte und somit das Recht auf Privatsphäre beziehungsweise das Recht, nicht überwacht zu werden. Mit der KI-Verordnung wird es ein weiteres Regulativ geben, um Risiken abzufedern. Mit diesem Handwerkszeug gilt es jetzt, gemeinsam diese KI-Transformation zu gestalten.

**Welche abschließende Botschaft bezüglich KI wollen Sie den Leserinnen und Lesern dieses Interviews noch gerne mitgeben?**

*Sebastian Klocker:* Ich glaube, dass es wichtig ist, sich dieser Entwicklung nicht zu entziehen. Die technologische Entwicklung passiert, und es hilft uns nicht, wegzuschauen. Vielmehr sollte man ergebnisoffen bleiben, sich mit diesen neuen Möglichkeiten auseinandersetzen und dabei schauen, wo man von diesen profitieren könnte. Wichtig ist es, aufgeschlossen, aber trotzdem kritisch zu bleiben.

**Herzlichen Dank für das Gespräch!**

Das Interview mit Sebastian Klocker führte Sandra Rigler vom Linzer Standort des Österreichischen Institutes 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.oieibf.at](http://www.oieibf.at)) gemeinsam mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; [www.ibw.at](http://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://forschungsnetzwerk.ams.at>

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

**Anschrift des Interviewten**

Kompetenzzentrum Arbeit und Technik  
des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB)  
Internet: [www.oegb.at/themen/arbeitsmarkt/digitalisierung/digitale-arbeitswelt-gestalten--das-oegb-kompetenzzentrum-arbeit](http://www.oegb.at/themen/arbeitsmarkt/digitalisierung/digitale-arbeitswelt-gestalten--das-oegb-kompetenzzentrum-arbeit)  
E-Mail: [sebastian.klocker@oegb.at](mailto:sebastian.klocker@oegb.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](http://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

