

Köszegi, Sabine T.; Petanovitsch, Alexander

Research Report

Aber die positive Botschaft ist: KI kann auch demokratisierend wirken ...: Sabine T. Köszegi, Institutsvorständin des Instituts für Managementwissenschaften und Leiterin des Fachbereiches "Arbeitswissenschaft und Organisation" an der TU Wien, im Gespräch

AMS info, No. 737

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Köszegi, Sabine T.; Petanovitsch, Alexander (2025) : Aber die positive Botschaft ist: KI kann auch demokratisierend wirken ...: Sabine T. Köszegi, Institutsvorständin des Instituts für Managementwissenschaften und Leiterin des Fachbereiches "Arbeitswissenschaft und Organisation" an der TU Wien, im Gespräch, AMS info, No. 737, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/333459>

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.

»Aber die positive Botschaft ist: KI kann auch demokratisierend wirken ...«

Sabine T. Köszegi, Institutsvorständin des Instituts für Managementwissenschaften und Leiterin des Fachbereiches »Arbeitswissenschaft und Organisation« an der TU Wien, im Gespräch

New-Skills-Gespräche des AMS (96) – www.ams.at/newskills



Frau Univ.-Prof. Mag. Dr. Sabine Köszegi hat über zwanzig Jahre Erfahrung in der interdisziplinären Forschung an den Schnittstellen von Technologie, Arbeit und Organisation. Zusammen mit ihrem Team im Fachbereich »Arbeitswissenschaft und Organisation« (Institut für Managementwissenschaften) an der TU Wien¹ entwickelt sie technologische Unterstützung für Konfliktlösung und Verhandlung, analysiert Aspekte der neuen Arbeitswelt sowie die Auswirkungen von Robotik und KI auf Arbeitsumgebungen, soziotechnische Systeme und die Gesellschaft im Allgemeinen.

Beim aktuellen New-Skills-Gespräch liegt der Schwerpunkt auf dem Thema »Künstliche Intelligenz«. Was verbinden Sie mit dem Thema?

Sabine T. Köszegi: Zu dem Thema herrscht zurzeit ein unglaublich großer Hype. Es werden hier sehr hohe Erwartungen gestellt, die zum Teil völlig überzogen sind. Aber natürlich muss man das Thema insgesamt sehr ernstnehmen, weil die KI ein großes disruptives Potenzial hat. Es ist häufig so, dass bei der Etablierung neuer Technologien diese auch noch sehr fehleranfällig sind. Dann erfüllen sie die an sie gestellten Erwartungen noch nicht, was aber nicht heißt, dass diese technologischen Entwicklungen nicht über kurz oder lang sehr vieles in unserem Leben verändern werden. Ich hoffe sehr, dass sich nach diesem ganzen Hype um die KI das jetzt wieder ein Stück weit beruhigt und die Erwartungen auf ein realistisches Maß gedämpft werden. Aber das Tempo ist tatsächlich etwas, was es ganz schwer macht, mitzuhalten. Selbst für Expertinnen und Experten.

Es gibt viele verschiedene Arten von Künstlicher Intelligenz, nicht nur generative KI, sondern beispielsweise die Robotik, die auch auf der Basis Künstlicher Intelligenz funktioniert. Dann wären da einfache Anwendungen, die auf Machine Learning und neuronalen Netzen beruhen, die aber jetzt nicht notwendigerweise

generative Technologien sind, sondern Muster erkennen et cetera. KI wird ja bereits seit den 1950er-Jahren entwickelt, das sind jetzt schon fünfundsiebzig Jahre Entwicklungsgeschichte. Es gibt hier ganz viele Entwicklungen und ganz unterschiedliche Anwendungen und Zugänge zur Welt der KI.

Ich selber verwende KI in verschiedenen Formen. Ich habe beispielsweise am PC einen Spamfilter für meine E-Mails, das ist ja auch KI, aber generative KI verwende ich nur sehr sporadisch. Eigentlich versuche ich sogar, das zu vermeiden. Es ärgert mich immer wieder, dass viele Anwendungen nur mehr mit generativer KI funktionieren: Wenn ich bei Google einen Suchbegriff eingebe und dann nur mehr ein von der KI zusammengefasstes Suchergebnis bekomme. Oder wenn ich bei Websites auf Englisch automatisch und ungewollt Übersetzungen bekomme. Dass ich hier gezwungen werde, Services in Anspruch zu nehmen, die ich nicht will, sowas ärgert mich. Man wird gezwungen, das auszuschalten – wenn man diese Option überhaupt findet. Das ist sozusagen eine Form von digitaler Nötigung. Aber das sind leider gewisse Entwicklungen, die scheinbar nicht abzuwenden sind. Ich habe mir letztes ein Video-Interview mit Daron Acemoglu² auf Youtube angeschaut, und dieses Interview wurde automatisch von KI übersetzt, und zwar unglaublich schlecht. Ich will das im Original hören und nicht irgendwelche Übersetzungen, die die Nuancen des Sprechers nicht wiedergeben. Außerdem will ich meine Englisch-Sprachkompetenzen erweitern und trainieren.

Welche großen Trends beziehungsweise Veränderungen am Arbeitsmarkt sehen Sie durch den verstärkten Einsatz von KI?

Sabine T. Köszegi: Meine persönliche Einschätzung ist, dass sich letztlich alle Jobs verändern werden. Es sind hier aber insbesondere einfache kognitive Routinetätigkeiten, die relativ leicht durch KI unterstützt oder gar ersetzt werden können, zum Beispiel

¹ www.tuwien.at/mwbw/im/ao.

² <https://economics.mit.edu/people/faculty/daron-acemoglu>.

formulieren und schreiben von E-Mails, einfache Konzepte erstellen, einfache Texte schreiben, Recherchen im Internet et cetera, also Routinetätigkeiten und Routineaufgaben, die wir bislang auch gerne an Sekretariate, Sachbearbeiter:innen und Assistent:innen übergeben haben. Gerade in Berufen, in denen die Dokumentation von Meetings und die Sammlung von Daten eine wichtige Rolle spielen, also beispielsweise im Gesundheitswesen. Das lässt sich gut unterstützen und automatisieren.

Es wird wahrscheinlich kein Berufsfeld geben, das nicht von diesen Veränderungen betroffen sein wird. Das heißt gleichzeitig, dass bestimmte Kompetenzen im Umgang mit diesen Technologien in allen Jobs notwendig werden. Wir haben es hier mit einer überaus invasiven Technologie zu tun. Das hat natürlich auch Auswirkungen darauf, wie wir Arbeit definieren und wahrnehmen: Die Gefahr besteht, dass sich Arbeit letztlich noch mehr verdichtet. Ich glaube eher nicht, dass KI, weil sie uns Routinearbeit abnimmt, uns freispielen wird, um mehr Zeit für kreative Aufgaben zu haben. Wir werden eher in weniger Zeit noch mehr Aufgaben übernehmen, weil wir ja die Unterstützung durch KI haben.

Als Beispiel: Eine Pflegekraft, die bislang etwa vier von zehn Stunden ihrer Arbeitszeit mit der Dokumentation beschäftigt ist, könnte zukünftig mittels KI-Unterstützung lediglich eine Stunde mit diesen Tätigkeiten ausgelastet sein. Sie müssen lediglich überprüfen, ob die automatisierte Dokumentation korrekt ist und eventuell ergänzen. Die gewonnene Zeit könnte die Pflegekraft idealerweise mit ihren Patient:innen verbringen. Bei dem gegebenen Mangel an Pflegekräften ist das aber nicht wahrscheinlich. Eher wahrscheinlich ist, dass dann jede Pflegekraft mehr Patient:innen betreuen kann. Wenn man sich die Folgen für den Arbeitsalltag einer solchen Pflegeperson überlegt, dann sind diese Dokumentationszeiten, wo ich mich hinsetzen und reflektieren kann, auch eine wichtige Zeit, in der ich mich ein Stück weit von den emotionalen Anforderungen dieses Berufes erholen kann. Diese Dokumentationszeiten sind also nicht notwendigerweise nur ein Nachteil. Diese Verdichtung von Arbeit kann daher unter Umständen negative Auswirkungen auf die Beschäftigten haben: Bestimmte Routinetätigkeiten fallen weg, und man kann Dinge effizienter und schneller erarbeiten, was aber insgesamt zu einer höheren Arbeitsbelastung führen kann.

Welche Potenziale beziehungsweise Risiken sehen Sie im Hinblick auf das Beschäftigungsvolumen oder Arbeitsplätze in Österreich?

Sabine T. Köszegi: Die Studien, die das Potenzial von generativer KI bewerten – von Mc Kinsey bis hin zu anderen Studien, die ich gelesen habe –, gehen davon aus, dass mittlerweile jede dritte Arbeitsstunde automatisiert werden könnte. Das wird jetzt wahrscheinlich in diesem Ausmaß innerhalb der nächsten fünf bis zehn Jahre nicht passieren. Eine andere Studie schätzt, dass in den nächsten Jahren zwischen fünf und zehn Prozent aller Jobs automatisiert werden könnten. Das ist schon ein enormer Prozentsatz. Wenn es tatsächlich fünf Prozent aller Arbeitsplätze betrifft, dann muss man sich schon überlegen, was das für die Arbeitsmärkte bedeutet. Ob umgekehrt auch entsprechend viele neue Jobs durch KI geschaffen werden, um diese Entwicklung zu kompensieren, also da bin ich mir nicht so sicher.

Es gibt Branchen, die Arbeitskräfte suchen. Wir haben etwa im Pflegebereich einen riesigen Arbeitskräftebedarf, ebenso



Foto: Luiza Puiu

Frau Univ.-Prof. Mag. Dr. Sabine Köszegi, Institutsvorständin des Institutes für Managementwissenschaften und Leiterin des Fachbereiches »Arbeitswissenschaft und Organisation« an der TU Wien – www.tuwien.at/mwbw/im/ao/team/koeszegi-sabine

wie im Bildungsbereich. Im Gegensatz zu diversen anderen Branchen lassen sich in diesen Beschäftigungssektoren Automatisierungsgewinne durch KI jedoch nicht realisieren. Eine entscheidende Frage lautet daher: Wie verlagern wir Automatisierungsgewinne von bestimmten Branchen um, und zwar so, dass wir in anderen Branchen, wo wir akuten Arbeitskräftebedarf haben, Arbeitskräfte anziehen können? Das fängt bei ordentlichen Löhnen und Gehältern an, die auch finanzierbar sind. Das gehört zu den großen Herausforderungen in der Gesellschaft.

Bei uns an den Universitäten – wie in allen anderen Bildungseinrichtungen – sieht man bereits massive Auswirkungen durch KI. Wir haben uns in den letzten Jahrzehnten darauf verlassen, dass wir, wenn wir den Output kontrollieren, also wenn wir beispielsweise Aufsätze und Hausarbeiten kontrollieren, auch auf die Qualität des Lernerfolges schließen können. Das ist jetzt in dieser Form nicht mehr möglich. Das bedeutet, dass wir uns gänzlich neue Lehr- und Lernformen überlegen und viel stärker prozessorientiert arbeiten müssen. Eigentlich bräuhete es wieder viel mehr analoge Kontakte und Formate. Diese ganzen Flipped-Classroom-Modelle und die Digitalisierung von Lernprozessen insgesamt machen es schwierig, den Lernerfolg zu messen und zu überprüfen. Es gibt keine Methoden, um hundertprozentig festzustellen, ob ein Text von einem Menschen oder von einem KI-System verfasst worden ist. Tatsächlich sind wir mittlerweile in der Rolle von forensischen Mitarbeiter:innen, um zu überprüfen, ob die Leute geschwindelt haben oder nicht. Das ist ja auch frustrierend.

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

Sabine T. Köszegi: Die Fähigkeit, KI-produzierte Inhalte wie beispielsweise Texte zu kontrollieren und auf ihre Qualität zu überprüfen, wird eine der großen Herausforderungen. Wenn die Leute diese Kompetenzen nicht mehr erwerben oder verlieren, weil sie aufhören, selber Texte zu schreiben, sich selber Wissen anzueignen, weil man ja alles relativ einfach bekommt, wird es natürlich auch schwierig sein, den KI-Output zu beurteilen und kritisch zu hinterfragen. Kompetenzen wie analytisches und kritisches Denken, Kreativität sind sicherlich Kompetenzen, die es in Zukunft verstärkt brauchen wird. Es wird gar nicht so einfach sein, sicherzustellen, dass sich die Menschen, die Arbeitskräfte diese Kompetenzen auch in entsprechender Art und Weise aneignen.

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

Sabine T. Köszegi: Es wird zum Beispiel sehr wichtig sein, dass den Menschen bewusst ist, dass alles, was sie in Sozialen Medien publizieren, bei der Jobsuche relevant sein kann. Dies betrifft beispielsweise Fragen des Datenschutzes und die Vorbereitung der Leute darauf, ihre Social-Media-Kanäle in Ordnung zu bringen, um sicherzustellen, dass die Crawler nicht auf ihre privaten Informationen zugreifen können. Das ist alles höchst relevant, weil Unternehmen ihr Sourcing teilweise bereits über solche KI-Tools abwickeln. Und das kann dann entscheiden, ob man überhaupt einen Job angeboten bekommt oder nicht. Die Vermittlung von grundlegenden KI-Kompetenzen für ihre Klient:innen wird sicherlich auch für das AMS zukünftig von Bedeutung sein.

Auch die Bewerbungen müssen natürlich möglichst professionell erstellt werden. Hier muss man bei Bewerbungstrainings in Zukunft wahrscheinlich auch stärker die Algorithmen und ihre Selektionsmechanismen berücksichtigen und vermitteln. Es macht keinen Sinn, sich auf Jobs zu bewerben, wenn man gewisse Mindestvoraussetzungen, wie zum Beispiel ein bestimmtes Bildungsniveau, nicht erfüllt. Das wird automatisch ausselektiert, da schaut kein Mensch mehr drüber.

Sehen Sie auch weitere kritische Aspekte bezüglich Künstlicher Intelligenz?

Sabine T. Köszegi: Wir wissen, dass bezüglich KI-Kompetenzen ein Gender Gap, aber auch ein Gap bezüglich des Alters existieren. Und das ist natürlich ein Nachteil am Arbeitsmarkt. Hier könnte das AMS die Situation durch entsprechende Schulungen verbessern.

Aber damit wir jetzt nicht nur kritisch darüber reden: Bei sprachlichen Barrieren beispielsweise können KI-Unterstützungssysteme auch ein demokratisierendes und ermächtigendes Tool sein. Dadurch entsteht vielleicht ein Zugang zu Jobs, an die man ohne diese KI-Systeme nicht gelangt wäre. Das heißt, es gibt durchaus auch die Chance, dass die KI-Technologie verschiedene Gruppen dabei unterstützt, besser am Arbeitsmarkt zu partizipieren, als dies bislang der Fall war. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass man den Zugang zur Technologie für möglichst viele Arbeitnehmer:innen sicherstellt und ermöglicht.

Welche abschließende Botschaft bezüglich Künstlicher Intelligenz wollen Sie den Leser:innen dieses Interviews noch gerne mitgeben?

Sabine T. Köszegi: Es gibt viele kritische Aspekte von KI-Technologie, deswegen braucht es eine Regulierung. Aber die positive Botschaft ist: KI kann auch demokratisierend wirken, so etwa wie im erwähnten Fall von Menschen mit Sprachbarrieren. Hier können gezielt bestimmte Personengruppen bei der Arbeitsmarktintegration unterstützt werden. Voraussetzung ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass man den möglichst niederschweligen Zugang zu den neuen Technologien sicherstellt. Letzten Endes ist KI eine Technologie, ein Werkzeug, und es hängt von den Absichten der Anbieter:innen und der Nutzer:innen ab, was letztlich mit diesem Werkzeug gemacht wird.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Sabine T. Köszegi führte Alexander Petanovitsch vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«
Download unter <https://forschungszentrum.ams.at> im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 182
Roland Löffler, Nilüfer Dag, Georg Kessler
**Branchenanalysen zur Kreislaufwirtschaft
im Lichte der ökologischen Transformation**

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes
unter <https://forschungszentrum.ams.at/elibrary.html>



AMS report 183
Regina Haberfellner, Brigitte Hueber, René Sturm
**Beruf und Beschäftigung
in der Kreislaufwirtschaft**
Umwelt- und Klimajobs als
berufskundliche Querschnittsmaterie

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes
unter <https://forschungszentrum.ams.at/elibrary.html>



AMS report 184
Petra Ziegler, Andrea Eder
**Berufsinformation des AMS
für den Hochschulsektor in Österreich**
Trends und Bedarfsanalyse

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes
unter <https://forschungszentrum.ams.at/elibrary.html>



AMS report 185
*Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer,
Marion Kogler, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer,
Mark Sommer, Stefan Weingärtner*
**Mittelfristige Beschäftigungsprognose
für Österreich bis 2030**
Berufliche und sektorale Veränderungen
im Überblick der Periode von 2023 bis 2030

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes
unter <https://forschungszentrum.ams.at/elibrary.html>

Die **New-Skills-Gespräche** des AMS werden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oebf.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 der Interviewten

Univ.-Prof. Mag. Dr. Sabine Köszegi
Institut für Managementwissenschaften
Fachbereich »Arbeitswissenschaft und Organisation« an der TU Wien
E-Mail: sabine.koeszegi@tuwien.ac.at
Internet: www.tuwien.at/mwbw/im/ao/team/koeszegi-sabine

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/forschungszentrum.

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

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

