FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

„Wenn KI die Lösung ist, was war dann eigentlich das Problem?“

Ergebnisbericht

zu dem Projekt „Künstliche Intelligenz in der Salzburger Arbeitswelt“ (KISA, 10/2024-10/2025) im Auftrag der Arbeiterkammer Salzburg.

Verfasst von Elmar Schüll unter Mitarbeit von Anna Stadler und Susanne Imhof am Department Angewandte Sozialwissenschaften der Fachhochschule Salzburg.

-- für die Veröffentlichung gekürzte Fassung --

Salzburg, April 2026

Executive Summary

Der vorliegende Bericht enthält die Ergebnisse der Studie „Künstliche Intelligenz in der Salzburger Arbeitswelt“ (KISA), die über die folgenden Untersuchungsschritte erreicht wurden:

- Eine Literaturanalyse zu der Frage, welche Thesen zum gegenwärtigen und zukünftigen Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt diskutiert werden;
- Neun Interviews mit Key-Usern in ausgewählten Betrieben des Bundeslandes Salzburg. Die Interviews informierten über den aktuellen Stand der Anwendung von KI-gestützten Systemen in Betrieben verschiedener Branchen sowie über die Chancen und Herausforderungen, die im Umgang mit KI in diesen Betrieben gesehen werden;
- Eine Expertendiskussion, die der kritischen Einordnung und Kontextualisierung der Veränderungsprozesse, die durch KI in der Arbeitswelt ausgelöst werden, in einen weiteren arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Kontext diente;
- Eine an alle Betriebsräte und Personalvertretungen im Bundesland Salzburg gerichtete fragebogenbasierten Online-Befragung, über die der Stand der Anwendung von KI in den Betrieben erfasst sowie Einschätzungen zu Chancen und Herausforderungen eingeholt werden sollte.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass es sich bei KI nicht um eine klar abgrenzbare Technologie handelt, sondern um einen Sammelbegriff hinter dem sich zahlreiche und inhaltlich miteinander verflochtenen Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung, des maschinellen Lernens, der Robotik und der Automatisierung verbergen. Legt man dieses weite Verständnis von KI an, lassen sich die aktuellen Entwicklungen in die lange Geschichte der Substitution menschlicher Arbeitskraft durch neue Technologien einordnen. Die Geschichte der Moderne ist auch eine Geschichte des technischen Fortschritts, der dadurch ermöglichten Produktivitätsgewinne und ausgelösten gesellschaftlichen Veränderungen. Neu ist hingegen die Dynamik des technologischen Wandels, die Vielseitigkeit der als KI bezeichneten Technologien und dass erstmals berufliche Tätigkeiten substituierbar werden, für die mittlere und höhere Qualifikationen notwendig sind. Damit gerät auch die Mitte der Gesellschaft unter Druck.

Die meisten Studien, die sich mit der Substituierung menschlicher Arbeitskraft durch KI befassen, sind entstanden, bevor die technologischen Durchbrüche im Bereich der ‚Deep Neural Networks‘ und der generativen KI eine Chance hatten, sich in nennenswertem Ausmaß auf die Verhältnisse in der Arbeitswelt auszuwirken. Sie beziehen sich deshalb größtenteils noch auf KI-gestützte Automatisierung von wiederkehrenden, physischen Aufgaben. Studien zu den Folgen, die sich durch die verschiedenen Dienste der ChatGPT-Familie, durch Claude, Midjourney, Microsoft Power BI oder anderen Softwareanwendungen in der Arbeitswelt ergeben, gibt es noch kaum. Eine jüngere Studie aus Deutschland trägt allerdings den bezeichnenden Titel ‚*Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren*‘.

In der Zusammenschau ergeben die Studien zu der Substitution menschlicher Arbeitskraft durch KI ein uneinheitliches Bild. Es finden sich zu jeder Analyseebene (National, Regional, Branche, Berufssegment, Betrieb, Arbeitnehmer*innen) verschiedene und auch widersprüchliche Ergebnisse. Die Zahlenwerte zu Substitutionswahrscheinlichkeiten und den Beschäftigungseffekten kaschieren die Unsicherheiten, die sich durch die zugrundeliegenden Schätzungen, die verschiedenen methodische Verfahren und die verschiedenen Verhältnisse in den untersuchten Ländern ergeben. Zahlen zu der Substitution menschlicher Arbeitskraft aufgrund von KI sind somit mit Vorsicht zu rezipieren.

Für Österreich kommt eine Studie aus dem Jahr 2021 zu dem Ergebnis, dass bei 40% aller Arbeitstätigen eine Substituierungspotenzial von 70% oder mehr gegeben ist. Eine jüngere Studie, die auch Daten des Jahres 2022 berücksichtigt, kommt für Deutschland zu einem fast identischen Ergebnis. Die Möglichkeiten einer KI-gestützten Automatisierung ist also nichts, was sich fern am Horizont abzeichnet – bereits vor 2022, also noch vor ChatGPT & Co, waren bei rund 40% aller Berufe der größte Teil aller Tätigkeiten (70%) in technischer Hinsicht durch Soft- und Hardwareeinsatz substituierbar.

Grundsätzlich gilt, dass der Stand der Technik darüber entscheidet, welche Tätigkeiten von KI-gestützter Automatisierung betroffen sein können. In Branchen, die sich durch ein hohes Maß an vorhersagbarer physischer Arbeit auszeichnen, ist schon heute ein Großteil menschlicher Arbeitskraft automatisiert. Dieser Trend wird sich fortsetzen und neue Berufssegmente erfassen, sobald die technischen Hürden im Bereich der Wahrnehmung und Manipulation, der kreativen Intelligenz und der sozialen Intelligenz überwunden sind.

Im Einklang mit diesen theoretischen Überlegungen zeigen Daten aus Deutschland, dass das Substitutionspotenzial in Fachkraftberufen derzeit am höchsten ist. Es folgen die Helferberufe, die Spezialistenberufe und zuletzt die Expertenberufe. Bezeichnend ist, dass der Zuwachs des Substituierungspotenzials bei den Expertenberufen in den Jahren von 2019 auf 2022 mit 9,7% am höchsten war. Dieses Muster deckt sich mit den wenigen Befunden der Literaturanalyse, die über mehrere Studien hinweg einheitlich waren: die Substituierungswahrscheinlichkeit für Arbeiter*innen und Angestellte ist umso geringer, je besser ihre Ausbildung, je höher ihr Qualifikationsprofil und je höher ihr Gehalt ist.

In der Literatur finden sich jedoch auch viele relativierende Hinweise: nicht jede berufliche Tätigkeit, die durch KI substituiert werden kann, wird auch tatsächlich substituiert. Ob ein Betrieb tatsächlich in KI-gestützte Automatisierung investiert, ist keine Frage des technischen Fortschritts, sondern das Ergebnis einer (betriebs-)wirtschaftlichen Entscheidung, auf die zahlreiche politische, kulturelle und rechtliche Rahmenbedingungen einwirken. Selbstfahrende Taxis mögen technisch schon heute möglich sein. Sie müssen aber für den Straßenverkehr zugelassen werden, damit Taxifahrer*innen ihren Job verlieren. Zudem werden Menschen auf absehbare Zeit wesentlich flexibler als KI-gestützte Systeme sein und der berufliche Alltag zeichnet sich bei genauerer Betrachtung häufig durch eine Vielzahl verschiedener Tätigkeiten, Interaktionen, Erwägungen und Überraschungen aus, die mitunter auch ad-hoc bewältigt werden müssen. Solange das Tätigkeitsspektrum von Stellen nicht in Gänze

automatisiert oder in hinreichend kleine, berechenbare Teilschritte zerlegt werden kann, wird eine theoretisch mögliche Automatisierung der Stelle nicht stattfinden.

Der potenziellen Freisetzung von Arbeitskräften stehen zudem zahlreiche Hinweise gegenüber, dass neue Technologien auch Beschäftigungschancen eröffnen, die sich durch KI-induzierte Produktivitätsgewinne und Investitionen sowie durch das Entstehen neuer Tätigkeiten ergeben – so wie einmal Maschinenführer*innen gebraucht wurden, wird es in Zukunft KI-Trainer*innen geben. Insgesamt führte die Literaturanalyse bei den kurzfristigen Beschäftigungseffekten von KI-gestützter Automatisierung zu einem uneinheitlichen Bild; die rezipierten Studien deuten aber fast einhellig darauf hin, dass Betriebe, die in KI investieren, langfristig positive Beschäftigungseffekte aufweisen.

Wie aber stellt sich die Situation konkret in der Salzburger Arbeitswelt dar? Was lässt sich auf Grundlage der Interviews und der Online-Befragung zu den Herausforderungen vor Ort sagen?

Zur Einordnung der Ergebnisse ist hervorzuheben, dass sich die Position und Rolle in der Arbeitswelt erheblich auf das Antwortverhalten auswirkt: Die interviewten Key-User verfügen über viel Erfahrungswissen, eine hohe fachliche Expertise im Bereich der KI und bekleiden in ihrem Betrieb in der Regel eine leitende Position. Die über die Online-Befragung erreichten Betriebsräte bringen hingegen die Perspektive der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung auf das Thema KI ein. Zur Einordnung der Ergebnisse ist außerdem von Bedeutung, dass die über die Online-Befragung erreichte Stichprobe die Grundgesamtheit aller Betriebe im Bundesland Salzburg nur verzerrt abbildet. Bei den insgesamt 115 Fällen der Stichprobe sind Betriebe überrepräsentiert, die groß sind, die umsatzstark sind, die kapitalgesellschaftlich organisiert sind, die ihren Firmensitz in der Stadt Salzburg haben und die dem produzierenden Sektor angehören. Aufgrund der Kontaktaufnahme über die Betriebsräte und Personalvertretungen bleibt die Perspektive vieler Kleinstbetriebe im Bundesland Salzburg unberücksichtigt.

In den Interviews und der Online-Befragung wurde deutlich, dass die Anwendung von KI-gestützten Systemen und Geräten nichts ist, was sich für die Salzburger Arbeitswelt am fernen Horizont abzeichnet, sondern bereits heute an vielen Stellen Teil des alltäglichen beruflichen Handelns ist – wenn auch ungleich verteilt, in verschiedenen Formen und häufig auch „unter dem Radar“ der Organisation: Etwa die Hälfte der befragten Betriebsräte gab an, dass KI von Kolleginnen und Kollegen eingesetzt wird, auch wenn es keine betrieblichen Vorgaben dazu gibt. Bei knapp einem Drittel der befragten Betriebe kommt KI im Management und der Administration zum Einsatz, ebenfalls bei etwa einem Drittel in der operativen Leistungserbringung, d.h. in der Produktion oder dem Erbringen von Dienstleistungen.

Für die Verbreitung von KI in der Arbeitswelt hat der niederschwellige Zugang zu generativen KI-Systemen ab dem Jahr 2021 ein neues Kapitel aufgeschlagen. Mit Copilot, Gemini, DALL-E, DeepSeek, Dialogflow, Power BI und, allen voran, ChatGPT liegen die meisten Erfahrungen vor. Daneben gab es aber bereits vor 2021 – und wird es auch in Zukunft weiterhin geben – ein breites Spektrum an professions- und anwendungsspezifischen KI-Systemen, bspw. in medizinischen Geräten, der Lagerhaltung und Logistik oder der Produktionssteuerung

und -überwachung. Bei der letztgenannten Kategorie darf vorausgesetzt werden, dass die Anwenderinnen und Anwender über das nötige Know-How verfügen. Mit der Anschaffung von medizinischen Geräten geht notwendigerweise eine entsprechende Einschulung einher. Anders sieht es bei der erstgenannten Kategorie der generativen KI-Tools aus, die in vielen verschiedenen Anwendungskontexten und häufig auch in Eigenregie zum Einsatz kommen. Hier bestehen große Unsicherheiten und Regelungslücken in Hinblick auf Datenschutz, Urheberrecht oder der Verlässlichkeit von Ergebnissen.

Die Anwendung von KI und auch die KI-bezogenen Kenntnisse sind in der Salzburger Arbeitswelt ungleich verteilt: In mehr als der Hälfte der Betriebe hat KI bislang nicht zu einer Veränderung von Stellenprofilen oder beruflichen Tätigkeiten geführt; es sind hier keine neuen Aufgaben oder Tätigkeiten entstanden und es wurden wegen KI auch keine beruflichen Tätigkeiten überflüssig. Für rund 75% der Betriebe wurde erhoben, dass keine Stellen aufgrund von KI weggefallen sind und in mehr als 60% der Betriebe wurden wegen KI keine zusätzlichen Stellen eingerichtet. Andersherum berichtet: in über 11% der Betriebe haben sich durch KI bereits Stellenprofile und berufliche Tätigkeiten gewandelt und in über 16% der Betriebe sind neue Aufgaben oder Tätigkeiten entstanden, für deren Bewältigung in den meisten Fällen auch zusätzliche Qualifikationen erforderlich sind. Den Wegfall von ganzen Stellen aufgrund von KI berichten 7% aller befragten Betriebe und rund doppelt so viele berichten davon, dass wegen KI zusätzliche Stellen entstanden sind (13,9%). Die große Differenz zwischen den positiven und negativen Antworten auf die Fragen nach KI-bedingten Änderungen in den Betrieben kommt – auch dies ein relevantes Ergebnis – durch Wissensdefizite der Betriebsräte zu Stande. Je nach Frage konnten oder wollten zwischen rund einem Fünftel und einem Drittel der befragten Betriebsräte keine Auskunft darüber geben, ob es entsprechende, durch KI verursache Veränderungen in ihren Betrieben gab. Ob KI in ihrem Betrieb im Recruiting eingesetzt wird – ein unter ethischen und datenschutztechnischen Gesichtspunkten besonders sensibler Bereich – konnten 60% aller Betriebsräte nicht einschätzen.

Ein zentrales Ergebnis der Studie ist die in den erreichten Betrieben vorherrschende Meinung, dass durch den Einsatz von KI im beruflichen Handeln erhebliche Produktivitäts- und Qualitätsgewinne erreicht werden können. Fast einhellig gehen die befragten Personen davon aus, dass mithilfe von KI Aufgaben schneller und besser erledigt werden können. Die befragten Betriebsräte schätzen dies mehrheitlich so ein und die interviewten Key-User, die aufgrund ihrer beruflichen Rolle nah am Puls der technischen Entwicklung sind, sind davon ganz besonders überzeugt. Mit KI können Aufträge schneller in die Produktion gebracht, Verkaufsinformationen individueller gestaltet, Diagnosen zutreffender und schneller gestellt, Berichte automatisiert gelegt, Visualisierungen rascher entworfen, Produktionsqualität auf einem höheren Niveau gewährleistet, die Lagerhaltung optimiert, Informationen schneller recherchiert und Social-Media-Foren aufmerksamer moderiert werden.

Ein weiteres zentrales Ergebnis der Studie ist der Wunsch nach klaren Vorgaben und KI-bezogene Regelungen auf Ebene der Betriebe, aber auch darüber hinaus. In mehreren Interviews mit Key-Usern, vor allem aber in der Befragung der Betriebsräte kam zum Ausdruck, dass die rasche technologische Entwicklung im KI-Bereich zu großen Unsicherheiten führt.

Man weiß um die Relevanz des Themas KI, man weiß aber – vereinfacht ausgedrückt – häufig nicht genau, was geht, was man darf und was man muss: Welche Systeme gibt es? Wofür kann ich sie sinnvoll nutzen? Wie wende ich sie für meine beruflichen Aufgaben konkret an? Wie verlässlich sind die Ergebnisse? Was geschieht mit den von mir für Suchanfragen verwendeten Daten? Welche Aufgaben darf ich nicht mit KI-Unterstützung ausführen? Was muss ich in Hinblick auf Urheber- und Verwertungsrechte beachten, was in Hinblick auf Transparenz-, Kontroll- und Dokumentationspflichten?

Die Unsicherheit im Umgang mit KI führt zusammen mit dem Wissen um die hohe Bedeutung des Themas bei vielen Beschäftigten zu Stress und in der Folge zu einer kritischen und ablehnenden Haltung. Genau diese gilt es aber, so eine zentrale Forderung fast aller Key-User, unbedingt zu vermeiden. In der Arbeitswelt und der Bevölkerung insgesamt sei eine positive und offene Haltung gegenüber dem Thema KI wichtig, weil man sonst viele Chancen vergebe. Seitens der Key-User und der befragten Betriebsräte werden deshalb einhellig klare und verständliche Regelungen eingefordert.

In den Betrieben wird versucht, den Unsicherheiten durch verschiedene Unterstützungsmaßnahmen und Strukturen zu begegnen. Etwas über 37% der befragten Betriebe berichten davon, dass es interne Dokumente zum Umgang mit KI gebe, ein Teil davon (12%) sind KI-bezogene Betriebsvereinbarungen. In mehr als der Hälfte der befragten Betriebe gibt es zuständige Personen oder Stellen (Arbeitsgruppen, Stabsstelle, Abteilungen) und in fast der Hälfte der Betriebe gab es bereits KI-bezogene Fort- und Weiterbildungen.

In Bezug auf die aus Sicht der Arbeitnehmer*innen zentrale Frage, ob der Einsatz von KI in Salzburg bereits zum Verlust von Arbeitsplätzen geführt hat, lässt sich aufgrund der Interviews und der Online-Befragung Entwarnung geben. Zwar wurden bereits bei wenigen Betrieben (7%) Stellen durch den Einsatz von KI gestrichen. Dem stehen jedoch Stellen in fast der doppelten Anzahl an Betrieben (13,9%) gegenüber, die wegen KI neu geschaffen wurden. In einem der neun Interviews wird aus einem produzierenden Betrieb berichtet, dass die Auftragserfassung (4 Stellen) komplett aufgelöst wurde und dass weitere Stellen in der Logistik, der Buchhaltung und dem Einkauf durch KI-Anwendung eingespart werden konnten. Der Stellenabbau wurde jedoch in jedem Fall durch natürliche Fluktuation umgesetzt, der Betriebsrat war dabei offenbar eingebunden. Diese in Salzburg angesiedelten Fälle entsprechen dem in der Literatur als allgemeingültig beschriebenen Trend zur Akademisierung und Höherqualifizierung: Stellen mit vorhersagbaren Tätigkeiten können durch den Einsatz von KI wegfallen; im Gegenzug entstehen Arbeitsplätze mit einem komplexeren Anforderungsprofil.

Auch für die nahe Zukunft gehen die Betriebsräte und Personalvertretungen fast einhellig davon aus, dass in ihrem Betrieb durch den Einsatz von KI Verbesserungen der Produktivität und Qualität erreicht werden. In Hinblick auf die zukünftigen Auswirkungen der KI auf die Arbeitszeit und die Arbeitsbelastung werden mehrheitlich keine großen Wirkungen erwartet – diese Einschätzung mag dem Wissen der Betriebsräte darüber geschuldet sein, dass Arbeitszeiten nicht unmittelbar von der Produktivität abhängen, sondern v.a. das Ergebnis arbeitsmarktpolitischer Verhandlungen sind. Auch in Hinblick auf die Arbeitsbelastung zeigen sich wenig starke Erwartungen. Bei der Tätigkeitsvielfalt gehen die Betriebsräte tendenziell von

einer leichten Zunahme aus: mithilfe von KI-Unterstützung wird es in Zukunft möglich sein, eine höhere Anzahl an verschiedene Aufgaben zu erfüllen.

Bemerkenswert – wenn auch naheliegend – sind schließlich die Ergebnisse einiger gruppenspezifischen Auswertungen: Die Erwartungen zu den zukünftigen durch KI ausgelösten Veränderungen in der Arbeitswelt sind umso positiver je höher der Bildungsstand und je höher das KI-bezogene Wissen der befragten und interviewten Personen ist. Dies betrifft die Beschäftigungseffekte, die Tätigkeitsvielfalt, die Arbeitsbelastung und auch die Bedeutung, die der KI für den zukünftigen Geschäftserfolg des eigenen Betriebs beigemessen wird. Bei den interviewten Key-Usern herrscht diesbezüglich fast euphorische Aufbruchsstimmung – das Hauptproblem besteht in deren Wahrnehmung darin, das theoretisch vorhandene Potential der KI auch tatsächlich zu nutzen – so schnell und effektiv wie möglich. Bei den Betriebsräten zeigt sich demgegenüber eine gewisse Skepsis. Die Unsicherheit, die sich durch die hohe Dynamik in der technologischen Entwicklung im Umgang mit KI ergibt, ist aus Sicht der befragten Betriebsräte und Personalvertretungen ein Problem für sich: sie wünschen sich klare KI-Governance und Fortbildungen, um für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Handlungssicherheit zu erhalten und um Stress zu reduzieren. Für die Key-User sind die Unsicherheiten im Umgang mit KI vor allem ein Problem, weil sie die Bereitschaft vieler Kolleg*innen einschränkt, sich auf das Thema KI einzulassen.

Auch Merkmale des Betriebs wirken sich auf den Umgang mit KI aus: Je mehr Beschäftigte ein Betrieb hat und je höher der Umsatz ist, umso eher hat KI bereits „Spuren“ in der Organisation hinterlassen: In mittleren und großen Betrieben finden sich häufiger als bei kleinen Betrieben Arbeitsgruppen oder Stabsstellen, die sich mit KI befassen und es wird häufiger angegeben, dass es im Kreis der Kolleginnen und Kollegen Menschen mit KI-Expertise gibt. Ähnliches gilt bei betriebsinternen Regelungen zu KI. Auch die Verwendung von KI-Tools, die im Bereich der Verwaltung, dem Management und der operativen Leistungserbringung zum Einsatz kommen, wird in größeren Betrieben häufiger berichtet als in kleinen. Unterschiede gibt es bei der Art der KI-Anwendungen. Produktionsnahe Betriebe berichten häufiger als Dienstleister und wissensverarbeitende Betriebe davon, KI-Systeme bei der operativen Leistungserbringung zu verwenden, während wissensverarbeitende Betriebe und Dienstleister häufiger KI-Tools einsetzen, die in der Administration und dem Management zum Einsatz kommen.

In der Zusammenfassung: Künstliche Intelligenz ermöglicht in der Arbeitswelt erhebliche Gewinne im Bereich der Produktivität und Qualität. Die größeren und umsatzstärkeren Unternehmen im Bundesland Salzburg sind offenbar eher als kleine Betriebe dazu in der Lage, sich dem Thema KI anzunehmen und es in internen Strukturen und Aktivitäten abzubilden. Zudem haben Menschen mit höherer Bildung und umfangreicheren KI-Kenntnissen deutlich positivere Erwartungen in Hinblick auf KI in der Arbeitswelt, als Menschen mit niedrigerer Bildung und wenig KI-Kenntnissen. Dies rückt Bildungs- und Qualifizierungsangebote für Kleinst- und Kleinbetriebe in den Fokus der arbeitsmarktpolitischen Begleitung des Themas KI.

Ein weiteres Ergebnis ist der Wunsch nach klaren KI-bezogenen Regelungen in den Betrieben. Die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten von KI erschweren zwar dessen allgemeine und umfassende Regelung; dennoch sollte darauf hingewirkt werden, dass für die Beschäftigten klar ist,

welche Anwendungen sie wie einsetzen dürfen und vielleicht auch sollen – angesichts der raschen technologischen Entwicklung kein leichtes und einfach abschließbares Unterfangen. Die Verantwortung für einen gewinnbringenden Einsatz von KI sollte aber nicht an den Einzelnen oder die Einzelne abgegeben werden. Hierfür gilt es auch, die Betriebsräte für die Bedeutung des Themas KI in ihren Betrieben zu sensibilisieren. Überraschend oft haben die befragten Betriebsräte davon berichtet, dass sie nicht in strukturelle Veränderungen eingebunden waren oder wesentliche KI-bezogenen Verhältnisse im Betrieb nicht einschätzen können. Die befragten Betriebsräte haben in ihren Antworten auf offene Fragen immer wieder darauf hingewiesen, dass es dafür Zeit, personelle Ressourcen für die Gremienarbeit und entsprechende Qualifizierungsangebote benötigt.

Automatisierungsprozesse und auch der Ersatz menschlicher Arbeitskraft durch KI-gestützte Systeme ist in der Arbeitswelt nichts Neues, auch wenn mit dem einfachen Zugang zu generativer KI seit 2021 für Viele eine neue Ära begonnen hat. Die technologische Entwicklung im KI-Bereich wird weiter voranschreiten und damit werden sich auch die Substitutionspotenziale menschlicher Arbeitskraft vergrößern. Die Studie hat jedoch gezeigt, dass diesen Destruktionseffekten zahlreiche Chancen für neue Berufe und berufliche Tätigkeiten gegenüberstehen. Aus Sicht der Arbeitnehmer*innen ist es deshalb von Bedeutung, ob und wie die durch den Einsatz von KI in der Arbeitswelt ausgelösten Disruptionen arbeitsmarktpolitisch gestaltet und begleitet werden. Für viele Beschäftigte wird sich das Berufsbild verändern, ein Teil der Beschäftigten wird den Arbeitsplatz verlieren, andererseits entstehen neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Es ist nicht gegeben, dass diese Prozesse simultan ablaufen oder dass alle freigesetzten Arbeitskräfte dem Anforderungsprofil der neu entstehenden Arbeitsplätze entsprechen. Auch dies ein Hinweis für die Bedeutung von entsprechenden Qualifizierungsangeboten.

Die entscheidenden Herausforderungen für eine gute Entwicklung der Arbeitswelt mit KI liegen zum Teil auch in Bereichen, die nur längerfristig und mit übergreifenden, sozialstaatlichen Abstimmungsprozessen bearbeitet werden können. Der Vollständigkeit halber seien diese gesellschaftspolitischen Aspekte, die vor allem in der Expertendiskussion thematisiert wurden, kurz zusammengefasst:

Auf Ebene der Betriebe bedeutet der Einsatz von Künstlicher Intelligenz die Chance auf Produktivitäts- und Qualitätsgewinne. Für den Fall, dass diese Gewinne nicht auch volkswirtschaftliches Wachstum auslösen, bedeuten sie in einem kompetitiven Umfeld relative Nachteile der Konkurrent*innen. Im Ergebnis würde KI dann zu einer Polarisierung in der Arbeitswelt beitragen. KI hat das Potential, die Drehzahlen einer ohnehin schon beschleunigten Arbeitswelt weiter zu erhöhen, so dass die Differenz zwischen „Early Adopters“ und „Innovation Followers“ stark erhöht wird.

Die Befassung mit KI bedeutet für Betriebe zunächst einmal eine Investition und es besteht die Gefahr, dass der „Hype“ um KI falsche oder diffuse Erwartungen weckt. Fest steht, dass ein hoher gesellschaftlicher Erwartungsdruck gegenüber Anwender*innen aufgebaut wird, KI zu verwenden – dies betrifft Einzelpersonen, Betriebe, aber auch Einrichtungen der öffentlichen Hand. Der zentrale Treiber für die Einführung von KI-basierten Systemen ist vielleicht

nicht immer die Aussicht auf Produktivitätsgewinne oder ein konkreter „Use-Case“, sondern das Streben nach Legitimität, die dadurch erreicht wird, dass man die KI-bezogenen Erwartungen der relevanten Stakeholder im Umfeld bedient. Bei allfälligen Überlegungen zu Beratungs- und Qualifizierungsangeboten bedeutet dies, dass der Mehrwert von KI im einzelnen Fall nüchtern geprüft werden sollte. Bei schablonenhaftem Vorgehen in der Fläche bestünde die Gefahr, dass viele der Salzburger Kleinst- und Kleinbetriebe zu Innovationen gedrängt werden, die für sie nicht sinnvoll sind.

Die Entwicklung von KI erfolgt nicht vor Ort, die Salzburger Betriebe finden sich meist in der Rolle der Anwender*innen wieder. Auch in dieser Rolle können sie die schon häufig angesprochenen Produktivitäts- und Qualitätsgewinne erzielen. Der volkswirtschaftliche Nutzen wäre jedoch ungleich höher, wenn es gelänge, die Wertschöpfung in größeren Teilen in die Region zu holen. Ein Experte wies darauf hin, dass man sich nicht damit abfinden müsse, dass KI immer „engineered elsewhere“ sei. Dies betreffe die Möglichkeit für Datenspeicher und Rechenzentren („AI on-site“), dies betreffe bspw. auch die Entwicklung oder das „Trainieren“ von maßgeschneiderten KI-Lösungen für einzelne Betriebe in der Region.

In der Expertendiskussion wurde auch diskutiert, dass die Entwicklungen im KI-Bereich grundsätzliche arbeitsmarktpolitische Fragen neu aufwerfen. Zum einen gehe es um die Frage, wie wir arbeiten wollen. Ohne entsprechende Regulierungen werden in Zukunft die Tätigkeiten von KI übernommen, die sie in technischer Hinsicht übernehmen kann, während die Aufgaben der gesellschaftlichen Reproduktion, die KI nicht übernehmen kann, weiterhin von Menschen erledigt werden. Ein Experte warf vor diesem Hintergrund die rhetorische Frage auf, ob KI dann in Zukunft Software programmieren und Romane schreiben wird, während Menschen Putzdienste übernehmen. Dies führt zu der zweiten, damit sachlich verbundenen Frage, nämlich wie es gelingen kann, die durch KI ermöglichten Produktivitätsgewinne zu vergesellschaften. Dass menschliche Arbeitskraft durch (KI-gestützte) Automation ersetzt und erweitert wird, kann als gesellschaftliche Errungenschaft gesehen werden, insbesondere wenn es sich um ermüdende und repetitive Aufgaben handelt. Die entscheidende Frage, so ein Experte, wäre dann, wie die so gewonnen Freiräume genutzt werden. Wenn sie der Vorteil des einzelnen Betriebs bleiben (der nun wesentlich produktiver ist als zuvor) oder der Nachteil der Beschäftigten (die nun nicht mehr benötigt werden), wäre eine große Chance für gesellschaftliche Weiterentwicklung vergeben. Manche Branchen werden von den Möglichkeiten der KI profitieren, andere Berufsgruppen werden dies nicht in demselben Ausmaß können. Die zu erwartenden Produktivitätsgewinne im Zuge der KI-Entwicklung werfen die Frage der Umverteilung deshalb neu auf.

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary I

Inhaltsverzeichnis I

1. Problemstellung und Aufbau der Untersuchung 1

2. Thematische Fokussierung: Worum geht's genau? 3

3. Die Literatur zu Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt 6
   - 3.1. Die nationale Betrachtungsebene 7
   - 3.2. Regionale Ebene 9
   - 3.3. Arbeitsmarktebene: Branchen, Berufssegmente, Anforderungsprofile 9
   - 3.4. Betriebliche Ebene 12
   - 3.5. Ebene der Arbeiter*innen und Angestellten 13

4. Interviews und Expertendiskussion 14
   - 4.1. Die Expertendiskussion und ihre Ergebnisse 14
     - 4.1.1 Mehrwert – ja, aber wo und für wen? 15
     - 4.1.2 Legitimitätsgewinn statt Produktivitäts- und Qualitätsgewinn 16
     - 4.1.3 Auswirkungen auf der arbeitsmarktpolitischen Makro-Ebene 17
     - 4.1.4 Auswirkungen auf der betrieblichen Ebene 18
     - 4.1.5 Auswirkungen auf individueller Ebene 19
     - 4.1.6 Nebenfolgen 20
     - 4.1.7 What's the next big thing? 21
     - 4.1.8 Anregungen für politische Interessensvertretungen 21
   - 4.2. Die Interviews mit Key-Usern 22
     - 4.2.1. Prägende Erfahrungen im Umgang mit KI 23
     - 4.2.2. Einsatzbereiche von Künstlicher Intelligenz 24
     - 4.2.3. Wie KI in die Betriebe kam 25
     - 4.2.4. Auswirkungen auf Produktivität, Qualität und Tätigkeitsprofile 26
     - 4.2.5. Folgen für die Aufbau- und Ablauforganisation 27
     - 4.2.6. Beschäftigungseffekte 27
     - 4.2.7. Herausforderungen in der Anwendung von KI im Betrieb 28
     - 4.2.8. Unterstützungsangebote und -maßnahmen in den Betrieben 31
     - 4.2.9. Branchen- und professionsspezifische Veränderungen 31
     - 4.2.10. Zukunftserwartungen 32
     - 4.2.11. Wünsche, Forderungen und allgemeine Überlegungen 33

5. Online-Befragung der Betriebsräte 35
   - 5.1. Zum methodischen Vorgehen – Wer wurde befragt? 35
     - 5.1.1. Demografische Merkmale der befragten Personen 36
     - 5.1.2. Merkmale der erreichten Betriebe 36
     - 5.1.3. Kurzfazit zur Repräsentativität 42
   - 5.2. KI in Salzburger Betrieben – die Ergebnisse der Online-Befragung 42
     - 5.2.1. Wissen der Betriebsräte 43
     - 5.2.2. Zum Einsatz von KI in den befragten Betrieben und dessen Effekte 48
     - 5.2.3. Zukunftserwartungen 59
     - 5.2.4. Abschlussfragen zu notwendigen Regelungen und Unterstützungsbedarf 67
   - 5.3. Gruppenspezifische Auswertung einzelner Daten 68

6. Die Fokusgruppentreffen 71

Literaturverzeichnis 74
Abbildungsverzeichnis 78
Tabellenverzeichnis 79
Anhang A – Leitfaden für die Expertendiskussion 80
Anhang B – Leitfaden für die Interviews mit den Key-Usern 82
Anhang C – Fragebogen der Online-Befragung 85
Anhang D – Qualitative Antworten auf offene Fragen 113

1. Problemstellung und Aufbau der Untersuchung

Die sehr raschen technologischen Fortschritte bei der Entwicklung Künstlicher Intelligenz (KI) werfen zahlreiche Fragen zu deren Folgen und Nebenfolgen für Gesellschaft, Wirtschaft und Politik auf. Vieles spricht dafür, dass die Entwicklungen im Bereich der KI in Hinblick auf ihre gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Folgen in einer Reihe mit der Erfindung der Dampfmaschine, des Automobils, der Elektrizität oder der Atomkraft zu sehen ist. Wie bei anderen großen technologischen Durchbrüchen, blicken wir auch bei KI mit einer Mischung aus Faszination und Sorge auf die Chancen und Risiken, die sich durch ihre Entwicklung ergeben.

Für die meisten Menschen und Organisationen kommt dieser technologische Wandel gewissermaßen von außen: sie sind im Alltag und dem Arbeitsleben schon jetzt von KI betroffen, müssen die durch KI ausgelösten Veränderungen mitmachen und können KI als Nutzerinnen und Nutzer auch für ihre jeweiligen Aufgaben und Interessen einsetzen, ohne dabei viel Einfluss auf die technische Entwicklung selbst ausüben zu können. Die technologischen Fortschritte im Bereich der KI zu ignorieren und sich ihrem Einfluss entziehen zu wollen, ist keine realistische Option – insbesondere nicht für Unternehmen, die im Wettbewerb mit Konkurrentinnen und Konkurrenten stehen. Im Falle der Innovationsverweigerung laufen sie Gefahr, Möglichkeiten zur Produktivitäts- oder Qualitätssteigerung nicht zu nutzen und so ihre Konkurrenzfähigkeit aufs Spiel zu setzen. Werden KI-gestützte Systeme hingegen zu schnell oder unbedacht eingesetzt, besteht die Gefahr, Mitarbeiter*innen zu überfordern, sensible Daten ungewollt zu teilen oder Ausgaben zu tätigen, denen kein Ertrag gegenübersteht. Aber auch Hochschulen, Krankenhäuser, Interessensvertretungen und andere Organisationen mit öffentlichem Auftrag müssen sich, ob gewollt oder nicht, mit dem technologischen Wandel im Bereich der KI auseinandersetzen. Die Innovationsdiffusion von KI innerhalb von Organisation ist in Teilen nachfragegetrieben, sehr häufig werden entsprechende Neuerungen aber anbieterseitig in die Praxis gebracht. Der einzelne Anwender oder die einzelne Anwenderin oder die einzelne Organisation müsste Aufwand betreiben oder sich als Abweichlerin bzw. Abweichler exponieren, um sich der allgemeinen Entwicklung entgegenzustellen. Umso wichtiger ist es, Chancen und Risiken zu antizipieren, um die Möglichkeiten der frühzeitigen Vorbereitung, Anpassung, Regulierung und Gestaltung zu nutzen.

Vor diesem Hintergrund sollte mit der Studie *Künstliche Intelligenz in der Salzburger Arbeitswelt* („KISA“) eine genauere Vorstellung davon gewonnen werden, wie sich die aktuelle Situation bei der Anwendung von KI für die Salzburger Arbeitswelt darstellt, welche KI-induzierten Veränderungsprozesse beobachtet werden können und welche Einschätzungen in den Betrieben zum zukünftigen Einsatz von KI vorliegen.

Der erste methodische Teilschritt der Studie bestand aus einer Literatur- und Dokumentenanalyse, über die der aktuelle Stand der Fachdiskussion in Erfahrung gebracht werden sollte. Die Literatur- und Dokumentenanalyse sollte zeigen, welche Thesen zum aktuellen und zukünftigen Einsatz von KI in der Arbeitswelt existieren, welche Folgen für die Arbeitswelt insgesamt erwartet werden und welche empirischen Ergebnisse zur Transformation von Berufsbildern, Branchen und Berufsbiografien vorliegen.

In einem zweiten Schritt wurden diese allgemein diskutierten Entwicklungsthesen rund um KI & Arbeitswelt durch empirisch erhobene Angaben und Einschätzungen zu der Situation vor Ort in Verbindung gebracht und kontrastiert. Dieser zweite, empirisch ausgerichtete methodische Teilschritt bestand aus mehreren Komponenten.

- Erstens, einer Gruppendiskussion mit Personen, die in Hinblick auf KI-Entwicklung Expertenstatus haben, also über ein hohes Maß an Spezial- und Überblickswissen zu diesem Thema verfügen (Meuser/Nagel 2002), und deshalb in der Lage sind, die technologische Entwicklung im gesellschaftspolitischen Kontext zu verorten.[1]
- Zweitens, aus mehreren Interviews mit Personen, die in Salzburg ansässigen Betrieben tätig sind und in Bezug auf KI als Key-User bezeichnet werden können. Die Interviewpartnerinnen und -partner verfügen über Erfahrungswissen in der Anwendung von KI-gestützten Systemen im Kontext der betrieblichen Leistungserbringung. Mit diesen Interviews sollte dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die arbeitsweltbezogenen Folgen des Einsatzes von KI nicht nur vom Stand des technisch Möglichen abhängen, sondern auch von den Rahmenbedingungen im konkreten Betrieb: von der Unternehmenskultur und Innovationsbereitschaft der Organisation, der Technologieaffinität der Belegschaft, der Risikobereitschaft der Betriebsführung, von Kosten-Nutzen-Erwägungen, der betrieblichen Mitbestimmung, der Klärung von Zuständigkeiten und vielem anderem mehr.[2]
- Drittens von einer fragebogenbasierten Onlinebefragung der Betriebsräte und Personalvertretungen von Salzburger Betrieben. Diese Online-Befragung war als Vollerhebung angelegt und richtete sich an 631 Salzburger Betriebe. Ziel der Befragung war es, eine Bestandsaufnahme zu den KI-induzierten Transformationsprozessen in der Salzburger Arbeitswelt zu machen und die Perspektive der Betriebsräte und Personalvertretungen auf diese Transformationsprozesse einzuholen. Zusätzlich wurden die Betriebsräte und Personalvertretungen auch nach ihren Erwartungen und Einschätzungen zum zukünftigen Einsatz von KI in ihrem Betrieb und ihrer Branche gefragt.[3]

Die Zwischenergebnisse der Literatur- und Dokumentenanalyse sowie der Interviews und der fragebogenbasierten Befragungen wurden in zwei Arbeitstreffen mit Vertreter*innen der verschiedenen Gewerkschaften und Personalvertretungen sowie der Arbeiterkammer Salzburg diskutiert. Die Ergebnisse des ersten Arbeitstreffens mit der Fokusgruppe flossen in die Erstellung des Online-Fragebogens ein, das zweite Arbeitstreffen diente der Diskussion von Herausforderungen, die sich aus den empirischen Ergebnissen (Interviews, Expertendiskussion und Online-Befragung) ergeben. Abbildung 1 zeigt schematisch den zeitlichen Ablauf der einzelnen Teilschritte der Untersuchung.

---

[1] Der Leitfaden zur Expertendiskussion ist als Anhang A – Leitfaden für die ExpertendiskussionTeil dieses Ergebnisberichts.

[2] Der Leitfaden für die Interviews mit Key-Usern ist als Anhang B – Leitfaden für die Interviews mit den Key-UsernTeil dieses Ergebnisberichts.

[3] Der Fragebogen ist als Anhang C – Fragebogen der Online-BefragungTeil dieses Ergebnisberichts. Da es sich um eine Online-Befragung handelt, sind im Anhang exportierten Ansichten der einzelnen Bildschirmseiten zu sehen.

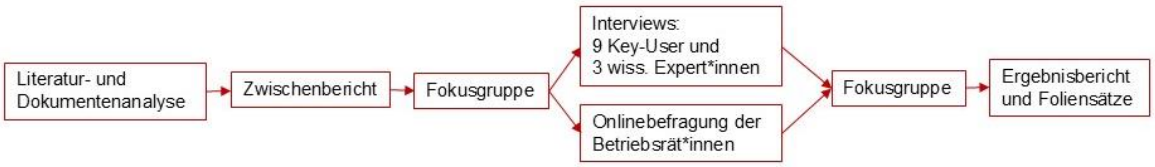

Abbildung 1: Ablauf der Untersuchung in der Übersicht

Dieser Ergebnisbericht stellt die zentralen Ergebnisse der Untersuchung vor – zunächst deskriptiv entlang der einzelnen methodischen Teilschritte: Kapitel 3 enthält die Ergebnisse der Literatur- und Dokumentenanalyse; in Kapitel 4 werden die Ergebnisse der Interviews und der Gruppendiskussion in aggregierter Form berichtet; die Ergebnisse der Online-Befragung finden sich in Kapitel 5. Die inhaltlichen Kernaussagen der beiden Arbeitstreffen mit der Fokusgruppe sind in Kapitel 6 dokumentiert.

KI ist ein nur scheinbar selbsterklärender Begriff, und auch die Frage, wie sich die Salzburger Arbeitswelt durch den Einsatz von KI derzeit verändert und in naher Zukunft verändern könnte, hat viele Facetten. Aus diesem Grund wird in Kapitel 2 zunächst geklärt, was im Folgenden unter KI verstanden wird und welche Bezugsebenen der Arbeitswelt in der Untersuchung unterschieden wurden.

2. Thematische Fokussierung: Worum geht's genau?

Eine allgemein akzeptierte Definition von Künstlicher Intelligenz liegt bis heute nicht vor. Hauptgrund hierfür ist, dass der Begriff „KI" nicht für eine bestimmte Technologie steht, „sondern für ein Projekt, von dem nicht recht klar ist, was es genau umfasst und auf welchem Weg man es verwirklichen kann." (Lenzen 2024, S. 20f). Eine erste Annäherung bietet der folgende Vorschlag aus dem Jahr 1956, d.h. aus den ersten Jahren der modernen KI-Forschung. Er geht auf Marvin Minsky und John McCarthy zurück und besagt, dass Künstliche Intelligenz dann gegeben sei, wenn sich eine Maschine auf eine Art und Weise verhält, die man – wäre die Maschine ein Mensch – als intelligent bezeichnen würde (Minsky/McCarthy 1956, zit. n. Kuipers/Prasad 2022, S. 3276).

Dieser pragmatische Zugang über die menschliche Zuschreibung umschifft die grundlegende Schwierigkeit, dass bis heute keine Einhelligkeit darüber besteht, was menschliche Intelligenz ist (Lenzen 2024, S. 12). Die Definition von Marvin und Minsky unterstreicht außerdem einen bis heute relevanten Aspekt: von KI ist dann die Rede, wenn eine Maschine oder ein Programm in ihrer Performanz über das hinausgeht, was man gemeinhin von Maschinen erwartet. Die Definition ist jedoch in zweierlei Hinsicht unscharf: Zum einen verschieben sich mit dem technischen Fortschritt die an Maschinen oder Programme gestellten Erwartungen – eine mechanische Rechenmaschine oder einen Taschenrechner würden wir heute bspw. nicht mehr als intelligent bezeichnen. Zum anderen lässt die Definition offen, wie umfangreich die Fähigkeiten eines Programms sein müssen, um als Künstliche Intelligenz zu gelten. Genügt es einzelne Fähigkeiten wie Gesichtserkennung zu beherrschen oder müssen verschiedene

Fähigkeiten angewandt und ggf. sogar miteinander kombiniert werden können? (Kuipers/Prasad 2022, S. 3276)

Vor diesem Hintergrund haben sich Stufenmodelle durchgesetzt, die das weite Feld der KI anhand deren Performanz und Reichweite strukturieren. Es gibt verschiedene Modelle; hier wird dem weit verbreiteten dreistufigen Modell (Kaplan/Haenlein 2019, S. 16) eine erste, häufig vergessene, Niveaustufe hinzugefügt:

- Digitale Assistenzsysteme: Sie verfügen über Sensoren, sind also in der Lage die für sie relevanten Informationen aus der Umwelt zu registrieren (Input). Sie sind für die Erfüllung einer klar abgrenzbaren Aufgabe ausgerichtet und können dafür auch auf die Umwelt einwirken (Output). Lernfähigkeit und Vernetzung sind nicht vorgesehen. Beispiele hierfür wären Einparkhilfen, Tempomate oder Thermostate. Im Internet wurde hierfür auch die Bezeichnung ‚reaktive Maschine' gefunden.[4]
- Schwache Künstliche Intelligenz: Sie soll wie die digitalen Assistenzsysteme bei klar definierten Aufgaben unterstützen und verfügt ebenfalls über Input/Output-Systeme. Schwache KI kann aber komplexere Aufgaben übernehmen und besitzt eine begrenzte Lernfähigkeit, die auf dem Training anhand von Erkennungsmustern, dem Durchsuchen und Abgleichen großer Datenmengen und auf probabilistischen Lösungen basiert (Machine Learning). Schwache KI besitzt jedoch keine Kreativität und keine allgemeine oder explizite Fähigkeit zum selbständigen Lernen. Ihre Leistung liegt in der Automatisierung und Überwachung von (Produktions-)Prozessen, der probabilistischen Mustererkennung inkl. Spracherkennung und -verarbeitung. Beispiele hierfür wären Siri oder Alexa, Übersetzungsprogramme oder die verschiedenen Dienste von ChatGPT. Auch die KI, die bei selbstfahrenden Autos zum Einsatz kommt, ist dieser Kategorie zuzuordnen.
- Starke Künstliche Intelligenz: Hierbei handelt es sich um Maschinen oder Programme, die in den meisten Aufgabengebieten menschlicher Performanz ebenbürtig sind oder sie übertreffen. Eine starke künstliche Intelligenz hätte die Fähigkeit, Probleme selbständig zu lösen, zu lernen, Transferleistungen von einer Wissensdomäne auf eine andere zu erbringen (Vielseitigkeit) und für die Zukunft zu planen. Die Idee hinter eine starken KI, die auch als Allgemeine Künstliche Intelligenz, oder im Englischen als Artificial General Intelligence (AGI) bezeichnet wird, besteht darin, eine Maschine zu erschaffen, die nicht vom menschlichen Verstand zu unterscheiden ist.[5]
- Künstliche Superintelligenz: Diese im Englischen als Artificial Super Intelligence bezeichnete KI soll über ein Bewusstsein verfügen, wäre in der Lage Ihre Problemlösungsfähigkeiten flexibel und selbständig auf verschiedene Themengebiete anzuwenden und wäre der menschlichen Intelligenz in praktisch allen Gebieten überlegen.

[4] https://www.audius.de/de/blog/ki-ihr-wegweiser-zu-den-4-arten-der-kuenstlichen-intelligenz (1.10.2025).
[5] https://www.ibm.com/de-de/topics/strong-ai (1.10.2025)

Eine Künstliche Superintelligenz und auch eine Starke Künstliche Intelligenz existieren derzeit nur als Ideen oder theoretische Konzepte, die allerdings im akademischen Kontext, dem privaten und dem öffentlichen Sektor viel Aufmerksamkeit auf sich ziehen: In den USA sollen innerhalb des Projekts Stargate in den folgenden vier Jahren 500 Mrd. USD in die Entwicklung von KI-Infrastruktur investiert werden. Die Entwicklung einer AGI ist ein erklärtes Ziel des Projekts.[6] Am 24. Januar 2025 kündigte die südkoreanische Regierung an, in den nächsten sieben Jahren umgerechnet ca. 630 Mio. EUR in die AGI-bezogene Forschung zu investieren.[7] Gleichzeitig warnen führende Köpfe der KI-Entwicklung immer wieder davor, weiter in dieser Richtung zu arbeiten, bevor es einen breiten gesellschaftlichen Konsens über Rahmenbedingungen und Leitplanken gibt.[8] Einstweilen kann jedenfalls festgehalten werden, dass sich die großen Fortschritte in der KI-Entwicklung der letzten Jahre allesamt noch auf der Ebene der Schwachen KI abspielen und auch der „allergrößte Teil der KI-Forschung und -Produktentwicklung zielt auf solche schwach intelligenten Systeme." (Lenzen 2024, S. 12)

Die deutsche KI-Forscherin Manuela Lenzen weist zudem auf enge inhaltliche Verflechtung zwischen KI und anderen Konzepten hin, die auch für die KISA-Studie von Relevanz ist: „Wenn nach den Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz gefragt wird, etwa auf dem Arbeitsmarkt, sind oft auch diejenigen der Digitalisierung gemeint, auch wenn längst nicht alles, was mit digitalen Daten zu tun hat, in den Bereich der KI fällt." (Lenzen, 2024, S. 16). Dieser Hinweis lässt sich mit Blick auf die Literatur zum Thema noch weiter ausdifferenzieren; es finden sich Studien ausschließlich zu KI (z.B. Mutascu 2021, Tschang/Almirall 2021), zu Automatisierungstechnologien im Allgemeinen (Mann/Püttmann 2018; Pellegrino et al. 2017); zu Software (Blanas et al. 2019, Webb 2019), zu Digitalisierung (Ballestar et al. 2021, Krzywdzinski 2021), zu Maschinenbasierten Digitaltechnologien (Balsmeier und Woerter 2019) sowie zu anderen Arten von mehr oder weniger intelligenten Maschinen, wie z.B. datengestützten Controlling-Instrumenten oder Computer-Aided Design (Camiña et al. 2020).

Die sachlichen Verflechtungen zwischen Digitalisierung, Maschinellem Lernen, KI, Robotik und Automatisierung werden in Kauf genommen, wenn im Folgenden von KI die Rede ist. Entscheidend ist, dass es sich um Maschinen, Programme oder allgemein: Technologien handelt, die mit Schwacher KI ausgestattet sind und deren Anwendung zu Veränderungen in der Arbeitswelt führen können, die aus Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmersicht von Bedeutung sind. Dieses Verständnis ist kompatibel mit der folgenden Arbeitsdefinition von Kaplan und Haenlein, die auch Aussagen zu konkreten Fähigkeitsanforderungen macht (Kaplan/Haenlein 2019, S. 17):

> *"Specifically, we define AI as a system's ability to interpret external data correctly, to learn from such data, and to use those learnings to achieve specific goals and tasks through flexible adaptation."*

[6] https://openai.com/index/announcing-the-stargate-project/ (1.10.2025).
[7] https://www.businesskorea.co.kr/news/articleView.html?idxno=234448#google_vignette (1.10.2025).
[8] https://superintelligence-statement.org/ (24.10.2025)

Der zentrale Aspekt bei der Anwendung von KI in der Arbeitswelt ist die Substituierung menschlicher Arbeitskraft „by machine input for some types of tasks within economic processes“ (Sostero 2020, S. 3) und die vielfältigen, sich daraus ergebenden Folgen.

Für die Diskussion dieser Folgen ist die Berücksichtigung der konkreten Bezugsebene entscheidend. So sind die Effekte auf *betrieblicher Ebene* unter Umständen positiv, weil Produktivitätssteigerungen erzielt werden können, während auf der *individuellen Ebene* das Risiko des Arbeitsplatzverlusts gegeben ist. Wenn einzelne Tätigkeiten substituiert werden, bedeutet dies hingegen eine *Veränderung von Berufsbildern* und der entsprechenden Kompetenzanforderungen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind die Ergebnisse der Literaturauswertung in Kapitel 3 deshalb nach Bezugsebenen strukturiert.

3. Die Literatur zu Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt

Über die angesprochenen Bezugsebenen hinweg wird in der Literatur zwischen der Substituierungswahrscheinlichkeit und dem Substituierungseffekt unterschieden. Die Substituierungswahrscheinlichkeit gibt an, für wie wahrscheinlich der Ersatz menschlicher Arbeitskraft auf der betreffenden Analyseebene durch KI oder KI-gestützte Automatisierung gehalten wird; der Substituierungseffekt bezieht sich auf das Ergebnis der Substituierung (bspw. Arbeitsverdichtung, Produktivitätssteigerung, Beschäftigungseffekte etc.).

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Studienergebnisse zur *Substituierungswahrscheinlichkeit* auf Schätzungen beruhen, wobei im Wesentlichen eine Methode zur Anwendung kommt, die Frey und Osborne (2017) in einer wegweisenden Studie verwendeten. Diese Studie bezog sich auf ganze Berufe („occupations“). In ihr gingen die Autoren davon aus, dass drei menschliche Kompetenzbereiche auch mittelfristig nicht oder kaum automatisierbar sein würden: Wahrnehmung und Manipulation; kreative Intelligenz und soziale Intelligenz. Zusammen mit Technologieexpert*innen schätzten die Autoren, welchen Anteil diese Kompetenzbereiche an 70 in den USA gelisteten Berufsbildern haben und wie wahrscheinlich es folglich für jeden Beruf ist, dass er in einer nicht näher bestimmten Anzahl von Jahren durch KI ersetzt wird. Auf dieser Grundlage entwickelten die Autoren einen Algorithmus[9], der die Schätzungen der Expertengruppe sehr gut abbildete und den sie in der Folge auf insgesamt 702 gelistete Berufsbilder[10] anwandten (vgl. Frey/Osborne 2017, S. 264f).

An dieser Vorgehensweise hat sich prinzipiell wenig geändert, der technologische Fortschritt hat bei mehreren Folgestudien lediglich dazu geführt, dass die Schätzungen bzgl. der Substituierbarkeit der drei Kompetenzbereiche durch KI anders ausfielen oder dass andere Kompetenzbereiche, wie z.B. „influencing“ oder „presenting“, als nicht-substituierbar gesetzt wurden.

[9] Zur Anwendung kam eine Gauss’sche Prozess-Klassifikation, bei der aus den Inputvariablen induktiv Klassen und Klassenzugehörigkeiten errechnet werden.

[10] Als Grundlage dienen die aus dem Jahr 2010 stammende O*NET-Klassifikation in Verbindung mit der Standard Occupational Classification (SOC) des US Department of Labor. Durch einen Abgleich kamen die Autoren auf insgesamt 702 verschiedene Berufe (Osborne/Frey 2017, S. 262f).

Manche Folgestudien wandten dieselbe Schätzmethode nicht auf Berufe, sondern auf berufliche Tätigkeiten („work activities“ oder „tasks“) an (vgl. Filippi et al. 2023, S. 4f).

Die Studienergebnisse zu den *Substituierungseffekten* haben größtenteils quantitativen Charakter. Die Berechnungen verbinden Daten zu dem Ausmaß, in dem Automatisierungstechnologien in Betrieben zum Einsatz kommen, mit Daten zu der Geschäftsentwicklung dieser Betriebe.[11] Mithilfe verschiedener Regressionsverfahren werden dann Funktionen (Muster) identifiziert, die diese betriebswirtschaftlichen Effekte abbilden (z.B. European Commission/ Fraunhofer ISI 2015). Manche Studien berücksichtigen dabei auch indirekte Effekte auf die Beschäftigung, wie z.B. Produktivitätssteigerungen (z.B. Acemoglu/Restrepo 2020; Aghion et al. 2020a). Im Folgenden werden die so errechneten Substituierungswahrscheinlichkeiten und -potenziale entlang der einzelnen Bezugsebenen vorgestellt.

3.1. Die nationale Betrachtungsebene

Substituierungswahrscheinlichkeit/Substituierungspotenzial: Eine Studie aus dem Jahr 2021[12] kommt für Österreich zu dem Ergebnis, dass bei 40% aller Arbeitstätigen eine Substituierungswahrscheinlichkeit von 70% oder mehr gegeben ist, dass ihr Beruf in Zukunft also substanzielle Veränderungen hinsichtlich „task structure, skill requirement and working environment“ erfahren werde (Haiss et al. 2021, S. 5). Zum Vergleich: Zwei Studien aus den Jahren 2018 und 2021 zu der Substituierungswahrscheinlichkeit für Arbeitskräfte in Italien weisen jeweils drei „Risikoklassen“ aus: Demnach sehen sich in Italien

- 30,2% bzw. 31,5% aller Arbeitskräfte einem Substituierungsrisiko von unter 30% gegenüber,
- bei 36,6% bzw. 21,2% ist eine mittlere Substituierungswahrscheinlichkeit zwischen 30% und 70% gegeben,
- die übrigen 33,2% bzw. 47,3% aller Arbeitstätigen arbeiten in Berufen, für die ein hohes Substituierungsrisiko durch KI-gestützte Automatisierung von über 70% gesehen wird (Bannò et al. 2021; Caravella/Menghini 2018, zit.n. Filippi et al. 2023, S. 17).

In einer jüngeren Studie zum deutschen Arbeitsmarkt wenden Grienberger et. al. (2024) dasselbe methodische Verfahren an. Sie definieren das Substituierbarkeitspotenzial als den Anteil der Kerntätigkeiten, die durch den Einsatz von Computern oder computergesteuerten Maschinen ersetzt werden können – die Analyseebene war hier also zunächst auf Tätigkeiten (tasks) bezogen, die in verschiedenen Berufen vorkommen können.[13] Bringt man die Ergebnisse zum Substituierbarkeitspotenzial in Verbindung mit der Anzahl an sozialversicherungspflichtig

[11] Die Daten zur Geschäftsentwicklung liegen entweder als betriebswirtschaftliche und wirtschaftsstatistische Daten vor oder werden über Befragungen erhoben.

[12] Aufgrund der hohen Geschwindigkeit der technologischen Entwicklung sind die einzelnen Jahreszahlen hier von besonderer Bedeutung. Der weithin bekannte Chatbot ChatGPT wurde im November 2022 erstmals der Öffentlichkeit vorgestellt. Der ebenfalls von OpenAI entwickelte Bildgenerator Dall-E im Jänner 2021. Allerdings waren auch davor schon vielfältige mit schwacher KI ausgestatte Systeme in der Arbeitswelt im Einsatz.

[13] Die Berechnung erfolgt auf Basis der in der BERUFNET-Datenbank der deutschen Bundesagentur für Arbeit beschriebenen Tätigkeiten im jeweiligen Beruf und der Einschätzung von drei unabhängigen Codierer*innen, inwieweit diese Tätigkeiten vollständig automatisiert werden können (Grienberger et al. 2024, S. 2).

Beschäftigten in den verschiedenen Berufen, dann ergibt sich für Deutschland die in Abbildung 2 dargestellte Verteilung auf Risikoklassen.

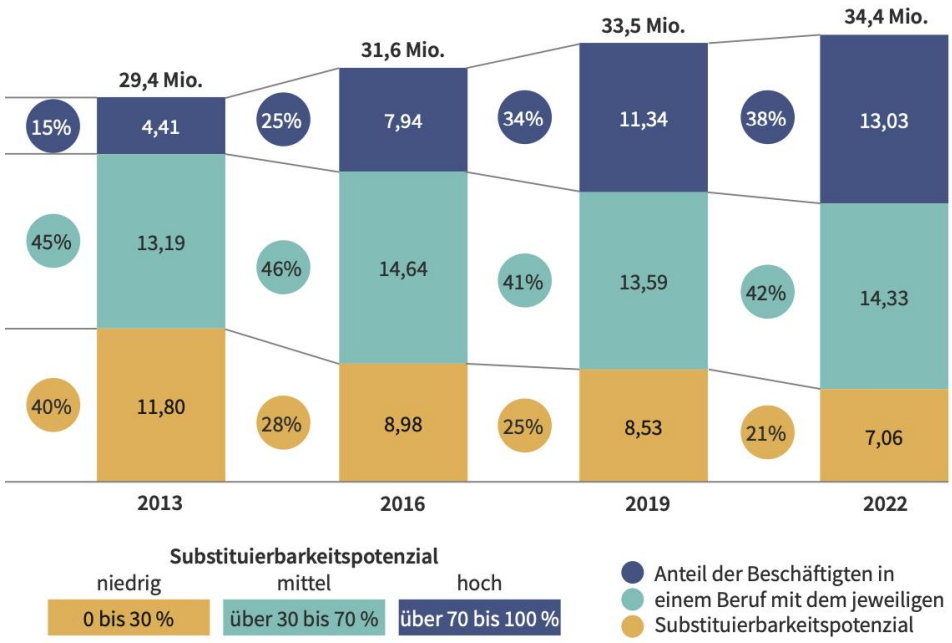

Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Substituierbarkeitspotenzial (Grienberger et al. 2024, S. 7).

Die grundlegende Entwicklung besteht hier in einer Zunahmen des Substituierungspotenzials: der Anteil der Beschäftigten in Berufen mit niedrigem Risiko ist von 40% im Jahr 2013 auf 21% im Jahr 2022 gesunken. Die Zahl der Beschäftigten in Berufen mit mittlerem Risiko ist in etwa gleichgeblieben und die Zahl der Beschäftigten in Berufen mit hohem Risiko ist im gleichen Zeitraum von 15% auf 38% gestiegen. Obwohl die Autorinnen festhalten, dass „Je höher das Substituierbarkeitspotenzial in einem Beruf ist, desto weniger stark wächst die Beschäftigung in diesem Beruf“ (Grienberger et al. 2024, S. 8), hat sich nicht nur der Anteil dieser Berufe mehr als verdoppelt, sondern es ist auch ein Wachstum in absoluten Zahlen zu erkennen. In Berufen mit hohem Substituierungspotenzial arbeiteten 2022 etwa dreimal so viele Menschen wie 2013 – ein Hinweis darauf, dass nicht jeder Beruf, der durch KI übernommen werden könnte, tatsächlich auch von KI übernommen wird. Festzuhalten bleibt, dass sich diese Ergebnisse auf Deutschland beziehen und somit nur bedingt auf Österreich und Salzburg übertragbar sind.

Insgesamt zeigen die internationalen Studien zu Substituierungswahrscheinlichkeiten große Unterschiede zwischen den untersuchten Ländern, was auf mehrere Einflussfaktoren zurückzuführen ist: die verschiedenen Strukturen der Wirtschaftssysteme, die vergangenen Investitionen in Automatisierungstechnologien (und die deshalb schon begonnene Anpassung der Arbeit an diese Technologien), die jeweils untersuchten Zeiträume oder das Bildungsniveau der Arbeitstätigen (Filippi et al. 2023, S. 6). Ein Teil der Unterschiede könnte auch auf Methodeneffekte zurückzuführen sein.

Substituierungseffekte: In Bezug auf die Folgen von Substituierung menschlicher Arbeitskraft durch KI-gestützte Technologien zeigt sich in der rezipierten Literatur kein einheitliches Bild:

Einzelne Studien stellen negative Beschäftigungseffekte fest. Beispielsweise sehen Carbonero et al. (2018, zit. n. Filippi et al. 2023, S. 7) durch den Einsatz von Industrierobotern geringfügig negative Beschäftigungseffekte in modernen Volkswirtschaften, betonen aber die deutlich stärker ausgeprägten negativen Effekte in Entwicklungsländern. Andere Studien bringen gegenläufige Ergebnisse hervor. Sie sehen einen signifikanten Rückgang der Beschäftigung bei manuellen Routinearbeiten in Hochlohnländern (de Vries et al. 2020) oder können keine negativen Effekte feststellen (Focacci 2021). Weitere Studien stellen langfristig eine Steigerung der Beschäftigung durch den Einsatz von Automatisierungstechnologien fest (Şahin 2020), entweder weil eine Verschiebung weg vom produzierenden Sektor hin zum Dienstleistungssektor stattfindet und die positiven Effekte insgesamt überwiegen (Autor/Salomons 2018), oder weil selbst in den Branchen, in denen menschliche Arbeitskräfte durch KI-gestützte Maschinen ersetzt wurden, positive Effekte insgesamt überwiegen (Dekle 2020).

3.2. Regionale Ebene

Auch die auf Wirtschaftsregionen bezogenen Studien bringen uneinheitliche Ergebnisse zu Stande, sowohl hinsichtlich der Substituierungswahrscheinlichkeit und der dafür relevanten Einflussfaktoren (Filippi et al. 2023, S. 7), als auch in Hinblick auf die Folgen der Substituierung: Leigh et al. (2020) stellen positive Beschäftigungseffekte fest; Sequeira et al. (2021) betonen in diesem Zusammenhang, dass die negativen Verdrängungseffekte auf die Beschäftigung durch positive Effekte auf die Produktivität und Neuverteilung von Arbeitsplätzen mehr als kompensiert werden – sie beziehen sich in Ihrer Studie auf US-amerikanische Pendelgebiete (commuting zones). Andere Studien kommen jedoch zu dem Schluss, dass Industrieroboter sich insgesamt negativ auf die Beschäftigung auswirken, insbesondere im produzierenden Gewerbe und auf Beschäftigte mit manuellen Routinearbeiten. Aghion et al. (2020a) heben in diesem Zusammenhang die Bedeutung einer aktiven Arbeitsmarkt- und Wettbewerbspolitik hervor. Acemoglu und Restrepo (2020) stellen auf der Ebene der Betriebe, die Automatisierung betreiben, eine Verschiebung von Arbeitsplätzen weg von der Produktion hin zu anderen Bereichen fest. Dieses Wachstum findet jedoch auf Kosten von Wettbewerbern statt, was in dem Markt insgesamt zu einem Rückgang an Beschäftigung führt. Die Studie von Xi et al. (2021) unterstreicht die innere Heterogenität von Wirtschaftsregionen: während der Einsatz von KI zu neuen Stellen für Beschäftigte mit hoher Qualifikation in Ost-China führt, werden geringqualifizierte Beschäftigte in anderen Regionen entlassen.

3.3. Arbeitsmarktebene: Branchen, Berufssegmente, Anforderungsprofile

In ihrem wegweisenden Artikel aus dem Jahr 2017 skizzierten Frey und Osborne, wie sehr es vom technischen Fortschritt abhängt, welche Branchen und Berufsgruppen von Automatisierung betroffen sein werden: Demzufolge wird die Automatisierung von menschlichen Arbeitskräften in Branchen, die sich durch ein hohes Maß an vorhersagbarer physischer Arbeit auszeichnen, weitergehen. Es wird sich dann eine Verlangsamung einstellen, bedingt durch die technischen Schwierigkeiten, Tätigkeiten zu automatisieren für die bestimmte Fähigkeiten notwendig sind: Wahrnehmung und Manipulation, kreative sowie soziale Intelligenz. Sobald die

Hindernisse bzgl. Wahrnehmung und Manipulation in technischer Hinsicht überwunden sind und die Verbindung von KI und Robotik Fortschritte gemacht hat, werden Berufe mit einer mittleren Substituierungswahrscheinlichkeit von KI-gestützter Automatisierung betroffen. Die Autoren nennen Installation, Wartung, Reparatur, Landwirtschaft oder Verpackung und Versand als Beispiele (Frey/Osborne 2017, S. 261). Sobald die letzten Hürden der Automatisierung von kreativer und sozialer Intelligenz genommen sind, wird schließlich auch in Branchen, die im Moment noch eine geringe Substituierungswahrscheinlichkeit aufweisen, „human capital“ zunehmend durch „computer capital“ ersetzt werden. Beispiele hierfür wären Berufe im Bereich der Bildung, Gesundheitsberufe, Medienberufe oder Finanzdienstleistungen (ebd.).

Folgt man diesem Ablaufmodell dürften wir uns im Moment am Beginn der zweiten Phase befinden, innerhalb der sich Robotik und KI verbinden und so auch die Automatisierung von unvorhergesehenen Tätigkeiten oder „non-routine tasks“ inkl. der Fähigkeit von Wahrnehmung und Manipulation, ansteht.[14]

Die bereits angesprochene Studie von Grienberger et al. (2024) zum deutschen Arbeitsmarkt enthält auch nach Anforderungsniveaus differenzierte Daten. Sie decken sich mit dem von Frey und Osborne argumentativ begründeten Entwicklungspfad: Zwar ist der Anteil der durch Computer oder computergesteuerte Maschinen ersetzbaren Tätigkeiten im Jahr 2022 mit 61,6 % in den Fachkraftberufen am höchsten. Es folgen die Helferberufe mit 57,1%, die Spezialistenberufe mit 49,7% und die Expertenberufe mit 35,8%. Die Veränderung zwischen 2019 und 2022 war bei den Expertenberufen mit +9,7% allerdings am höchsten. Abbildung 3 zeigt diese Ergebnisse in der Übersicht.[15]

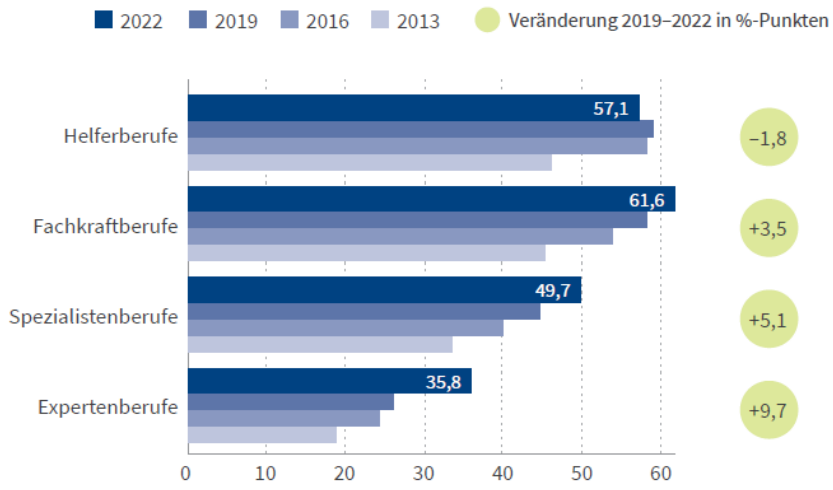

Abbildung 3: Substituierungspotenzial nach Anforderungsniveau (Grienberger et al. 2024, S. 2).

[14] Videobeispiele hierzu: BD Atlas: https://www.youtube.com/watch?v=-e1_QhJ1EhQ; Figure One: https://www.youtube.com/watch?v=Sq1QZB5baNw; Unitree G1: https://www.youtube.com/watch?v=GzX1qOIO1bE (2.10.2025).

[15] Der Rückgang der Substituierungswahrscheinlichkeit bei Helferberufen zwischen 2019 und 2022 ergibt sich durch eine Neuzuordnung von Berufen – tatsächlich ist von einem gleichbleibend hohen Substituierungspotenzial auszugehen.

Dass Expertenberufe immer stärker unter Druck geraten, führen die Autorinnen auf die neuesten Entwicklungen im Bereich der generativen KI zurück, da diese mittlerweile selbständig programmieren, Texte verfassen, Bilder erstellen und Videos schneiden kann.

In derselben Studie wurden die Daten auch nach Berufssegmenten ausgewertet. Hier zeigt sich, dass Fertigungsberufe mit 87,9% weiterhin das höchste Substituierbarkeitspotenzial aufweisen. Es folgen die Fertigungstechnischen Berufe mit 74,8%, die Berufe in der Unternehmensführung und -organisation mit 68%, die unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe mit 66,5% und die Berufe im Handel mit 65,9%. Die geringste Wahrscheinlichkeit weisen die sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe mit 13,5% und die Gesundheitsberufe mit 25,5% auf. Abbildung 4 zeigt die nach Berufssegmenten geordneten Ergebnisse in der Übersicht.

Abbildung 4: Substituierbarkeitspotenziale nach Berufssegmenten (Grienberger et al. 2024, S. 4).

Vergleicht man die Ergebnisse internationaler Studien, die den Einsatz von KI-gestützter Automatisierung innerhalb eines Arbeitsmarktes empirisch zu erfassen versuchen, ergeben sich einmal mehr wenig einheitliche Aussagen:

> *„The probability of automation varies considerably across countries. […] Moreover, the probability of automation for a particular industry differs widely across countries due to the structure of the industry in each country and its skill level of jobs […]. Finally, within industries, there is considerable variation among occupations as regards their probability of automation." (Filippi et al. 2023, S. 7)*

Insgesamt decken sich die Ergebnisse internationaler Studien aber mit den Aussagen in Abbildung 4: Branchen mit einem hohen Substituierungspotential sind etwa das produzierende Gewerbe (Fertigung und Fertigungstechnische Berufe), Transport, Lagerung, Handel, Post (Verkehrs- und Logistikberufe) sowie Land- und Forstwirtschaft (Filippi et al. 2023, S. 8). Branchen, die sich durch ein im Moment geringes Substitutierungspotenzial auszeichnen sind bspw. Bildung und Erziehung, Gesundheitsberufe, Soziale Arbeit, Kunst, Sport und Unterhaltung, Management, Öffentliche Verwaltung und öffentliche Versorgungsbetriebe (ebd.).

Die Ergebnisse mehrerer Studien deuten darauf hin, dass der Einsatz von Automatisierungstechnologien zu negativen Beschäftigungseffekten bei „workers employed in routine occupations" führt (Filippi et al. 2023, S. 8). Diese Studien basieren jedoch auf Daten, die aus der Zeit vor den technologischen Durchbrüchen bei Large Language Models stammen, die für generative KI wie ChatGPT, Dall-E oder Microsoft Copilot grundlegend sind. Sie beziehen sich somit auf KI-gestützte Automatisierungsprozesse im Bereich des produzierenden Gewerbes und der Industrierobotik (Mann/Püttmann 2018; Faber 2020; Du/Wei 2021).

Die Studie von Dottori (2021) kann hingegen keinen negativen Beschäftigungseffekt feststellen. Weitgehende Einhelligkeit herrscht dahingehend, dass der Einsatz von technologiegestützter Automatisierung die Sektorenverschiebung vom produzierenden hin zum Dienstleitungssektor befördert und die positiven Effekte insgesamt eher überwiegen (Dauth et al. 2017; Mann/Püttmann; Koch et al. 2019; Du/Wei 2021).

3.4. Betriebliche Ebene

Die Studien, die sich mit der Frage befassen, wie sich betriebliche Merkmalen auf die Substituierungswahrscheinlichkeit für menschliche Arbeitskräfte befassen, kommen ebenfalls zu wenig starken Ergebnissen: Offenbar führen in Europa eher größere Betriebe KI-gestützte Automatisierungstechnologien ein, und es handelt sich eher um Betriebe im privatwirtschaftlichen Sektor (McGuinnes et al. 2021; Pouliakas 2018 zit. n. Filippi 2023 et al., S. 8).

Die Frage, welche Effekte sich durch die Einführung von Automatisierungstechnologie auf betrieblicher Ebene ergeben, wird von einer Vielzahl an Studien aufgegriffen, die in der Zusammenschau aber erneut kein einheitliches Bild ergeben. Vielmehr gibt es widersprüchliche Ergebnisse. Die inhaltlichen Aussagen reichen von positive Beschäftigungseffekten (Aghion et al. 2020b; Bessen et al. 2020, zit. n. Filippi et al. 2023, S. 12) bis hin zu negativen Beschäftigungseffekten (Ballestar et al. 2021; Bonfiglio et al. 2020, zit. n. Filippi et al. 2023, S. 9). Die Studie von Domini et al. (2021) kommt zu dem Schluss, dass Firmen, die in

Automatisierungstechnologien investieren vor und nach der Technologie-Einführung prosperieren, ohne dass sich an der Zusammensetzung der Belegschaft etwas ändern würde. Die Mehrzahl der Studien bezieht sich auf Automatisierung im Allgemeinen und Industrieroboter im Besonderen. Aber auch mit direkten Bezug zu KI finden sich widersprüchliche Ergebnisse. Bessen und Righi (2019) errechnen nach großen und konkreten Investitionen in Informationstechnologien, einschließlich KI und Big Data, eine Steigerung der Produktivität auf Betriebsebene um 5%, eine Steigerung der Gewinne um 11% und ein Beschäftigungszuwachs um 7%. Acemoglu et al. (2020) kommen hingegen zu dem Ergebnis, dass die Einführung von KI in den betreffenden Betriebe positive Beschäftigungseffekte hat, die jedoch auf Kosten von Wettbewerbern gehen.

3.5. Ebene der Arbeiter*innen und Angestellten

Filippi et al. (2023) berichten von einer Vielzahl an Studien zu dem Zusammenhang zwischen individuellen Merkmalen von Arbeiter*innen und Angestellten und ihrem Risiko durch Automatisierungstechnologien den Arbeitsplatz zu verlieren. In der Zusammenschau ergeben die Einzelergebnisse jedoch erneut kein einheitliches Bild, was auch an sozio-ökonomischen und kulturellen Unterschieden zwischen den betrachteten Ländern, der unterschiedlichen Methodik der Studien, den jeweils betrachteten Zeiträumen und auch schlicht an den Verhältnisse in der Arbeitswelt liegen mag. Schwache oder widersprüchliche Ergebnisse finden sich zu den Merkmalen Alter, ethnischer Hintergrund, Anstellungsverhältnis und Geschlecht. Zum Beispiel halten manche Studien fest, dass Männer ein größeres Substituierungsrisiko tragen als Frauen. Andere Studien kommen für dieselben Länder und auch für andere Länder zu gegenteiligen Ergebnissen. Wieder andere Studien können keinen geschlechtsbezogenen Unterschied feststellen (Filippi et al. 2023, S. 18f).[16] Die von Haiss et al. (2021) auf Österreich bezogene Studie hält ein für Frauen größeres Risiko fest, dass ihre Arbeitskraft durch KI-gestützte Technologien automatisiert wird.

Nur in Hinblick auf drei Merkmale ergibt sich ein einheitliches Bild: Je höher das formale Bildungsniveau, je höher das Qualifikationsprofil und je höher das Gehalt, umso geringer ist für die betreffenden Personen das Risiko der Substituierung durch KI (Filippi 2023, S. 18f). Diese, letztlich auch intuitiv verständlichen Ergebnisse decken sich mit der Entwicklungsthese von Frey und Osborne aus dem Jahr 2017 und den aktuellen Berechnungen zum Substituierungspotenzial von beruflichen Tätigkeiten aus Deutschland (Grienberger 2024): Es hängt vom technologischen Fortschritt ab, welche berufliche Tätigkeiten automatisiert werden können, und je höher die Qualifikation von Arbeitnehmer*innen und Angestellten, umso länger war ihre Ausbildung, umso höher ist ihr Gehalt und umso komplexer ist ihr

[16] Die zugrundeliegenden Studien wurden wegen der geringen Aussagekraft für die Verhältnisse in Salzburg nicht im Einzelnen rezipiert, weshalb hier nur global auf die Zusammenschau in Filippi et al. 2023, S. 18f verwiesen wird.

Anforderungsprofil, und umso wahrscheinlicher ist, dass dafür Fähigkeiten benötigt werden, die KI derzeit noch nicht aufweist.

Es ist allerdings davon auszugehen, dass die großen Fortschritte in den letzten Jahren bei Large Language Models, Deep Learning und der darauf basierenden generativen künstlicher Intelligenz eine neue Ära der Automatisierung einläuten. Erstmals werden berufliche Tätigkeiten potentiell automatisierbar, die auf dem Finden, Sammeln, Ordnen und kontextabhängigen Analysieren und Interpretieren von sprach- und textbasierten Informationen beruhen, und während „frühe Generationen von KI jeweils auf die Lösung eines spezifischen Problems ausgerichtet waren, können neuere Modelle […] mit geringem Aufwand für verschiedene Verwendungen adaptiert werden (Scherrer 2022, S. 165). Mit anderen Worten: in technischer Hinsicht stehen für die Automatisierung neue Berufssegmente zur Disposition. Grienberger et al. (2024) bringen diese Entwicklung in dem Titel ihrer Studie auf den Punkt: „Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren“.

Hervorzuheben ist, dass keine Studien gefunden wurden, die entsprechende Transformationsprozessen auf der individuellen Ebene der Arbeitnehmer*innen nachzeichnen. So ist fraglich, wie das „displacement“ gegebenenfalls von statten geht. Werden Personen tatsächlich freigestellt, weil ihre Tätigkeiten fortan durch KI übernommen werden, oder handelt es sich um Verschiebungen, die eingebettet in natürliche Fluktuationsprozesse stattfinden? Denkbar wäre, dass sich Berufsbilder und Tätigkeitsprofile in einer Geschwindigkeit verändern, die es Arbeitnehmer*innen erlauben, sich entsprechend weiterzubilden. Aus Arbeitnehmer*innensicht macht es einen Unterschied, ob besetzte Arbeitsplätze gestrichen werden, oder lediglich Neuanstellungen vermehrt in Branchen mit einem geringen Automatisierungsgrad stattfinden (Dottori 2021). Diese offenen Fragen wurden in den Interviews mit Key-Usern (Kapitel 4) und der fragebogenbasierten Befragung von Betriebsräten (Kapitel 5) im Bundesland Salzburg berücksichtigt.

4. Interviews und Expertendiskussion

Innerhalb des Forschungsdesigns war der Expertendiskussion und den insgesamt neun Interviews mit Key-Usern die Funktion zugedacht, die in der Literatur dokumentierten Erkenntnisse in einen größeren arbeitsmarktpolitischen Kontext einzubetten (Expertendiskussion) und mit den Erfahrungen in Salzburger Leitbetrieben zu kontrastieren (Interviews mit Key-Usern).

4.1. Die Expertendiskussion und ihre Ergebnisse

Die Expertendiskussion fand am 3. April 2025 an der Fachhochschule Salzburg statt und dauerte etwa zweieinhalb Stunden. An der Diskussion nahmen insgesamt sechs Personen teil. Die in der Arbeiterkammer Salzburg für die Studie zuständige Person, zwei Mitglieder des Forschungsteams am Department für Angewandte Sozialwissenschaften sowie die drei eingeladenen Experten:

- Mag. Stefan Wally, Geschäftsführer der Robert-Jungk-Bibliothek für Zukunftsfragen, wurde eingeladen, weil er sich beruflich mit zukunftsweisenden Entwicklungen in verschiedenen

Themengebieten samt deren Wechselwirkungen befasst und damit besonders gut dafür geeignet ist, gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischen Implikationen der KI-Entwicklung zu erkennen;

- Prof. Dr. Christopher Frauenberger, der an der neu gegründeten Interdisciplinary Transformation University Austria (IT:U) als Professor für Human-Computer Interaction fungiert und auch eine entsprechende Forschungsgruppe leitet. Das Thema der Mensch-Maschine-Interaktion erforscht Christopher Frauenberger auf der Mikro-Ebene (Design) ebenso wie auf der Makro-Ebene (Technikphilosophie, Techniksoziologie);
- FH-Prof. Dr. Stefan Wegenkittl, der an der Fachhochschule Salzburg u.a. den Studiengang AI for Sustainable Technologies und Applied Image and Signal Processing leitet. Stefan Wegenkittl ist Mathematiker und mit der Funktionsweise von KI-Technologien vertraut. Das Interesse für nachhaltige Technologie-Entwicklung verbindet diese technische Expertise mit Fragen gesellschaftlicher Transformationsprozesse.

Der Gesprächsverlauf wurde aufgezeichnet, transkribiert und anschließend im Rahmen einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet (Mayring 2015; Mayring/Fenzl 2019). Die in Vorbereitung der Diskussion vorbereiteten Leitfragen[17] dienten bei der Interviewauswertung als erste Orientierung, sie wurden dann aber durch weitere Kategorien ergänzt, die induktiv aus dem Material entwickelt wurden.

Insgesamt eröffnete die Expertendiskussion eher kritische Perspektiven auf die aktuellen Entwicklungen im Bereich der KI und ihrer Folgen für die Arbeitswelt. Die Einschätzungen adressierten zum Teil die Arbeitswelt im engeren Sinne, bezogen aber auch – wie im Forschungsdesign vorgesehen – den weiteren arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Kontext ein. Im Folgenden werden die zentralen Argumentationslinien der Diskussion in thematisch aggregierter Form vorgestellt.

4.1.1 Mehrwert – ja, aber wo und für wen?

Grundsätzlich stellen die Experten nicht in Frage, dass durch den Einsatz von KI in der Arbeitswelt Produktivitäts- und Qualitätssteigerungen möglich sind. Sie betonen aber die Notwendigkeit, langfristig zu denken und kritisch zu prüfen, wem die Einführung inwiefern nützt. Dieser Hinweis wurde wiederholt und in Bezug zu verschiedenen Ebenen gegeben:

- Aus einer volkswirtschaftlichen Perspektive weist ein Experte darauf hin, dass KI die Kräfteverhältnisse im Markt zugunsten derer verschiebe, die diese Technologie anbieten und kontrollieren. In Salzburg gibt es jedoch keine KI-Dienstleister oder Cloud Services im großen Stil, d.h. die Betriebe vor Ort sind im Wesentlichen Anwenderinnen einer Technologie, die andernorts entwickelt und kontrolliert wird. Produktivitätssteigerungen seien auf betrieblicher und individueller Ebene möglich, allerdings müsse man auch dann genau

[17] Der Leitfaden zur Expertendiskussion findet sich im Anhang A – Leitfaden für die Expertendiskussionzu diesem Ergebnisbericht.

hinsehen: Wenn Produktivitätsgewinne dazu führen, dass Arbeitsplätze eingespart werden können, bedeutet dies für die Region nicht unbedingt einen Gewinn. Zur Illustration verwendet ein Experte den folgenden Vergleich: Wenn ein Bagger 20 Bauarbeiter ersetzt, werden diese 20 Personen nicht mehr im Betrieb benötigt. Betriebswirtschaftlich mag das sinnvoll sein, weil der Bagger denselben Mehrwert für weniger Kosten generiert. Volkswirtschaftlich interessant ist dies vor allem, wenn auch der Bagger in der Region hergestellt wird, wie dies etwa bei dem in Salzburg ansässigen Baggerhersteller Palfinger der Fall ist. Auf das Feld der KI-Entwicklung übertragen bedeutet dies, dass die Wertschöpfung im Bundesland Salzburg nur anwenderseitig im Bundesland Salzburg stattfindet und dabei eine hohe Abhängigkeit von einigen wenigen Technologieanbietern herrscht, die außerhalb der EU angesiedelt sind.

- Die auf betrieblicher Ebene anfallenden Produktivitätsgewinne erlauben Wachstum, das allerdings auf Kosten der Konkurrenz stattfindet. Langfristig mag das volkswirtschaftliche Volumen insgesamt steigen, kurz- und mittelfristig ist in der Einschätzung eines Experten aber von einem Verdrängungswettbewerb auszugehen. Unter dieser Annahme mag die Verwendung von KI dem einzelnen Betrieb helfen, nicht aber der Region oder der Gesellschaft insgesamt. In der Folge ist von einer Polarisierung auszugehen, und zwar zwischen Betrieben, die in der Lage sind, ihre Produktivität mittels KI-gestützter Technologie zu steigern und, andererseits, Betrieben, denen dies nicht gelingt.
- Durch die Implementierung von KI-Systemen in den Betrieben entstehen Pfadabhängigkeiten, die einen späteren Exit oder Wechsel verunmöglichen oder zumindest erschweren. Damit kann die Wertschöpfung Salzburger Betriebe von geopolitischen Veränderungen betroffen werden. Aber auch ohne geopolitisch verursachte Irritationen sind Abhängigkeitsverhältnisse problematisch. Als Beleg werden konkrete Erfahrungen mit früheren Technologieanbietern angeführt, etwa mit Oracle (Datenbanksysteme) oder SAP (sogenannte ERP-Systeme), die – sobald sie eine dominante Marktposition erreicht hatten – die Preise so stark angehoben haben, dass vorherige Produktivitätsgewinne aufgehoben wurden.

4.1.2 Legitimitätsgewinn statt Produktivitäts- und Qualitätsgewinn

In mehreren Wortbeiträgen wiesen zwei Gesprächsteilnehmer darauf hin, dass ein gesellschaftlich institutionalisierter Erwartungsdruck gegenüber Anwenderinnen und Anwendern aufgebaut wird, KI zu verwenden – dies betrifft Einzelpersonen, Betriebe aber auch Einrichtungen der öffentlichen Hand. Der zentrale Treiber für die Einführung von KI-basierten Systemen ist also weniger die Aussicht auf Produktivitätsgewinne, sondern das Streben nach Legitimität. Man befasst sich mit KI, weil dies offenbar alle anderen tun, und es deshalb – so die Vermutung – auch von einem selbst erwartet wird. Dies führt häufig dazu, dass Aufwand für die Befassung mit KI stattfindet, auch wenn dies gar nicht sinnvoll ist. Aber selbst wenn die Verwendung von KI sinnvoll ist, stellt deren Implementation eine Herausforderung für das Personal und die Organisation dar, was zu Überforderung und Verunsicherung führt, wodurch sich der Druck weiter erhöht. Das folgende Zitat illustriert dieses Argument auf anschauliche Weise:

„…und ich glaube, dass die Komplexität dieser Aufgabenstellung fast alle gängigen Managementansätze übersteigt. Dem sind wir nicht gewachsen. Und dadurch sind wir dermaßen anfällig für diesen Druck, der da aufgebaut wird."

4.1.3 Auswirkungen auf der arbeitsmarktpolitischen Makro-Ebene

Mit Blick auf die Wechselwirkungen zwischen den technischen Möglichkeiten von KI und arbeitsmarktbezogenen Entwicklung hob ein Experte die Möglichkeit hervor, dass man Stellen (occupations) in Zukunft daran unterscheiden wird, wie gut sie mittels KI steuerbar sind. Auf der einen Seite können Jobs stehen, die zwar von Menschen ausgeübt werden, die in ihrer Gesamtheit aber gut protokollier- und steuerbar sind. Als Beispiele wurden Taxifahrten oder Lieferdienste genannt. Dies kann dazu führen, dass Planung und Koordination zunehmend mit KI-Unterstützung erfolgt, während für die Ausführung nur gering qualifiziertes Personal benötigt, das weitgehend „ferngesteuert" wird. Dies würde zu einer Atomisierung der einzelnen Angestellten führen, sofern es sich dann überhaupt noch um Angestellte handelt. In jedem Fall gäbe es keine längere Einschulung und auch kein Teamgeist oder Solidarität. Auf der positiven Seite würde diese Entwicklung implizieren, dass auch gering Qualifizierte einfach einen Job bekommen können. Dieser wäre aber mit wenig Prestige, Aufstiegschancen oder kollegialer Einbindung in die Gesellschaft ausgestattet. Dem gegenüber stehen Berufe, die sich durch ein vielseitiges Tätigkeitsprofil und unklare Situationen auszeichnen, deren Bewältigung eine längere Einschulung und Kommunikation mit Teamkolleginnen und -kollegen voraussetzt. Das berufliche Handeln folgt keinem einfachen Protokoll, die operative Leistungserbringung erfordert Eigeninitiative und Abwägungsleistungen und ist deshalb nicht oder schwer mittels KI zu steuern. Die deshalb notwendige Abstimmung mit Kolleginnen und Kollegen führt zu sozialer Inklusion; kollegiale Solidarität und Anerkennung sind möglich. In der Diskussion dieses Aspekts wird abschließend auf die negativen Effekte hingewiesen, die sich durch diese Polarisierung von Jobprofilen für die Arbeitswelt ergeben könnten: gering ausgeprägte Solidarität unter Beschäftigten der erstgenannten Jobkategorie, kaum gesellschaftliche Inklusion durch den Arbeitsplatz und geringe interessenspolitische Mobilisierungschancen.

Ein weiterer Diskussionspunkt bezog sich die unterschiedlich ausgeprägte Kompetenz im Umgang mit KI-gestützen Systeme zwischen den Generationen. Die Generation, die derzeit in die Schule geht, werde – so die These – sehr viel geübter im Einsatz von KI-basierten Tools sein, als die vorhergehende, die dann bereits privilegiertere Positionen im Arbeitsmarkt eingenommen haben wird. Wenn KI tatsächlich ein so großer Game-Changer im Bereich der Produktivitätssteigerung sein wird, werden sich dadurch große Spannungen zwischen den Kohorten ergeben: Jüngere Berufstätige werden bspw. in der Medizin, in der Forschung, in der Medienbrache oder im Management selbstverständlich KI-Tools einsetzen (wollen), stoßen aber auf etablierte organisationale Abläufe, die damit nicht kompatibel sind.

Ein weiterer Hinweis, der von einem Experten eingebracht, von den anderen jedoch schnell geteilt und als zentral bezeichnet wurde, bezog sich auf die Veränderungen in beruflichen Tätigkeitsprofilen, die sich ungewollt durch den Einsatz von KI ergeben können: Wenn KI-gestützte Automatisierung Produktivitätssteigerungen verspricht, wird sie vermutlich umgesetzt. Dies ist jedoch eine ökonomische Erwägung, die an den Interessen von Menschen vorbeigeht.

Vielleicht handelt es sich bei den an die KI ausgelagerten Aufgaben ja gerade um jene, die Anlass für die Berufswahl waren, weil sie mit Freude und Erfüllung verbunden sind. Die Frage, wie wir eigentlich arbeiten wollen, werde viel zu selten in den Vordergrund gestellt, wodurch Produktivitätseinbußen in viel größerer Dimension drohen. Ein Diskussionsteilnehmer bringt dies mit einem Beispiel auf den Punkt:

> *„Das wird unsere Arbeitswelt dann so verändern, dass wir beispielsweise Friseurinnen haben, die zwar noch schneiden, aber den Stil bitte nicht mehr aussuchen, weil das die App schon gemacht hat. Oder […] Putzfrauen werden nicht so schnell verschwinden, weil das schwer zu automatisieren ist. Anders bei den Programmierern. Sollen wir dann putzen gehen, während die KI unsere Programme schreibt?“*

Als weitere Herausforderung auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene wurden schließlich die negativen Auswirkungen angesprochen, die durch den Einsatz von KI für die Demokratie und die öffentliche Meinungsbildung möglich werden. Auch dieser Punkt soll mit einem Auszug aus dem Transkript illustriert werden:

> *„Es gelingt immer besser, mithilfe von Sprachmodellen menschliche Gegenüber zu simulieren, in einem digitalen Kontext. Nachdem unsere Demokratie auf dem Prinzip „Eine Person, eine Stimme“ beruht, können wir immer mehr öffentliche Räume immer besser mit einer zusätzlichen Anzahl von fingierten Menschen fluten. […] Wenn ich auf einmal denke, meine Meinung hat jetzt aber echt keiner mehr, kann das im öffentlichen Diskurs, der online geführt wird, natürlich Effekte haben.“*

4.1.4 Auswirkungen auf der betrieblichen Ebene

Mit Blick auf die Herausforderungen und möglichen Folgen, die sich durch den Einsatz von KI auf betrieblicher Ebene ergeben, wurden mehrere Aspekte diskutiert.

Ein Experte sieht die Möglichkeit, dass die Verwendung von denselben KI-gestützten Systemen durch viele Betriebe zu einer Angleichung der organisationalen Abläufe führt. Diese von einem Experten als These eingebrachte Möglichkeit wurde von einem anderen Gesprächsteilnehmer als bereits empirisch feststellbare Entwicklung bezeichnet. Der dritte Experte stimmte dieser Einschätzung zu; dass sich Technologien auf betriebliche Prozesse, Strukturen und auch die tatsächliche Leistungserbringung auswirken, sei unbestritten; für offen hielt er jedoch die Frage, wie sehr die Durchdringung von Branchen mit einer begrenzten Anzahl an KI-Tools zu einer Nivellierung von Unterschieden führen werde. Eine Angleichung müsse zudem nicht nur schlecht sein, schließlich erwarte man bei einer medizinischen Untersuchung ein- und denselben Standard, wenn bspw. bildgebende Verfahren eingesetzt und die Ergebnisse ausgewertet würden.

Ein Gesprächsteilnehmer hob hervor, dass die Verwendung von KI-Tools im Fall positiver Effekte zu einer Beschleunigung von Abläufen und einer Ausweitung der individuellen Handlungsmöglichkeiten führt – man kann mehr machen, weil man schneller ist als zuvor oder weil bestimmte Aufgaben, für die vorher menschliche Interaktion notwendig war, an die KI ausgelagert werden kann, bspw. Übersetzungen, Kontrollaufgaben, o.Ä. Dies bringt allerdings auch eine reduzierte Abhängigkeit von Kolleginnen und Kollegen mit sich, was zu einer Auflösung kollegialer Strukturen und in der Folge zu einem Rückgang an kollegialer Solidarität führen könne. Beschleunigung und Druck schüren Verunsicherung und Ängste, auch um den eigenen

Arbeitsplatz – was bedeutet dies, so die Frage des Gesprächsteilnehmers – für die Solidarität im Betrieb?

Ein weiterer Punkt in der Diskussion ergab sich als Reaktion auf die Ergebnisse der Literaturanalyse. Auf die Ausführungen zu den Substituierungswahrscheinlichkeiten und -effekten für verschiedene Berufsgruppen und Kompetenzniveaus antwortete ein Experte mit dem Hinweis, dass es im konkreten Fall eine menschliche Entscheidung sein wird, wessen Stelle wegfalle und welche Jobprofile transformiert werden solle. Mit entsprechender Definitionsmacht ausgestattete Personen können dafür sorgen, dass ihre, für den Ersatz durch KI vielleicht prädestinierte Stelle, mit neuen Tätigkeiten verbunden wird, während andere Tätigkeiten so gebündelt werden, dass hierarchisch tiefer angesiedelte Stellen wegfallen können. Dies kann als ein konkreter Arbeitsauftrag an die organisierte Mitbestimmung in den Betrieben gelesen werden.

4.1.5 Auswirkungen auf individueller Ebene

Die Folgen für die einzelnen Angestellten, die sich durch den Einsatz von KI in der Arbeitswelt ergeben, wurden ebenfalls mit allgemeinen Beobachtungen verbunden.

In der Diskussion wurde mehrmals der Umstand betont, dass die Entwicklungen im KI-Bereich die einzelnen Beschäftigten betreffen, ob diese das wollen oder nicht. KI werde häufig angebotsseitig in den Markt gebracht, z.B. indem entsprechende Software-Lösungen Teil eines größeren Gesamtpaketes sind. Man kann entsprechende „Assistenten“ u.U. abschalten, in der Standardeinstellung sind sie jedoch aktiv („innovation by default“ vs. „innovation by demand“) – nicht zuletzt, um die Daten der Anwenderinnen und Anwender für die weitere Produktentwicklung verwenden zu können. Dies vermittelt den Betroffenen nicht selten das Gefühl des Kontrollverlustes in Bezug auf die eigene Arbeitsumgebung.

Als weiteren Kritikpunkt an den gegenwärtigen, KI-induzierten Transformationsprozessen führte ein Experte das reduktionistische Menschenbild an, das der Technologie zugrunde liege und das nun aufgrund der Durchdringung der Arbeitswelt unseren Blick auf die einzelne Arbeitskraft präge. Ungeachtet der Tatsache, dass bis heute nicht geklärt sei, was menschliche Intelligenz in ihrer Gesamtheit ausmacht, habe die Verwendung des Begriffes „Künstliche Intelligenz“ dazu geführt, dass menschliche Intelligenz auf das reduziert wird, was Maschinen gut können, nämlich Informationsverarbeitung. Diese Informationsverarbeitung ermögliche mittlerweile zwar Leistungen, die früher Menschen vorbehalten waren, dies ändere jedoch nichts daran, dass diese Informationsverarbeitung bar vieler Aspekte menschlicher Intelligenz sind – ganz abgesehen von anderen menschlichen Eigenschaften, die in der Arbeitswelt eine wichtige Rolle spielen:

> *„Es ist ein sehr reduktives Bild, aus dem KI überhaupt einmal entstanden ist. Die Idee, dasswir alle irgendwie Informationsverarbeiter sind, dass das, was wir zwischen den Ohren haben einfach eine kognitive Maschine ist, die auf Eingabe und Ausgabe funktioniert. […] Wenn man diese Idee vom Kopf hat, dann kann man über künstliche Intelligenz so denken. Und das kommt jetzt auf uns zurück, wir werden auf das reduziert. Die Frage unserer Ersetzbarkeit wird jetzt darauf reduziert, wie wir Informationen verarbeiten. […] Das ist grundlegende Technikphilosophie im Prinzip, dass jede Technologie uns eigentlich auch immer sehr stark zurückgeprägt hat, und ich frage mich, was wir alles aus dem Fenster werfen, indem wir uns solche Technologien geben.“*

Aus einem ganz anderen Blickwinkel reagiert ein anderer Diskussionsteilnehmer mit einem Hinweis auf positive Effekte, die sich auf individueller Ebene durch KI-Verwendung ergeben können und die gerade in Salzburg mit dem sehr hohen Anteil an Kleinst- und Kleinbetrieben eine große Bedeutung haben. Es gibt viele Menschen, die Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache haben oder keinen privilegierten Zugang zu Bildung genießen konnten. Sie haben trotzdem ihren Weg in den Arbeitsmarkt gemacht und können nun mithilfe von KI symbolische Aufstiegsschranken durchbrechen:

> *„Das ist der Installateur, der plötzlich Rechnungen schreibt, die er davor immer hinausgezögert und dann vergessen hat, oder Jugendliche, die jetzt ein ordentliches Bewerbungsschreiben schicken können."*

Derselbe Gesprächsteilnehmer weist zudem darauf hin, dass KI im Betrieb vielleicht irgendwann top-down eingeführt wird, davor aber meist schon ihren Weg zum Arbeitsplatz bottom-up gefunden habe, entweder weil man mit dem Smartphone die nötige Hardware ohnehin mit sich führt oder der Internetzugang für Hilfestellungen durch KI verwendet wird.

4.1.6 Nebenfolgen

Eine Funktion der Expertendiskussion war es, jenseits der unmittelbaren Arbeitsmarkteffekte auch weitere Folgen und Nebenfolgen der KI-Entwicklung in die Diskussion einzubringen. In diesem Zusammenhang sind zwei Argumente bemerkenswert:

Ein Diskussionsteilnehmer stellte die These auf, dass KI In Zukunft auch für die Bearbeitung von Problemen eingesetzt werde, für deren Bearbeitung sie überhaupt nicht in der Lage ist. Erstens, weil das Wissen über die technischen Grundlagen nicht in der Fläche vorhanden ist und deshalb überzogene Erwartungen bestehen. Zweitens, weil die Bezugnahme auf KI-gestützte Problemlösung eine legitimatorische Funktion erfüllt. Demnach werden wir uns schon in naher Zukunft massiven Verteilungsfragen stellen müssen, seien es Verteilungsfragen im Kontext von Klimawandelfolgenanpassung oder Verteilungsfragen aufgrund des demografischen Wandels, der die Arbeitswelt in den nächsten 20 Jahren verändern wird.

> *„Da gibt es einen hohen Druck, und wie immer werden wir, wie beim Klimaschutz, hoffen, dass die Technologie es für uns löst."*

Mit anderen Worten: Ökonomische und politische Fragestellungen werden unsere Gesellschaft überfordern und in der Überforderung werden wir uns hilfesuchend an eine scheinbar sehr leistungsfähige Technologie wenden – auch auf die Gefahr hin, dass sich so ergebenden Lösungsvorschläge „überraschend" sein könnten.

Das zweite Argument basiert auf der These, dass die Verwendung von KI in einzelnen Fällen auch Veränderungen für das gesamte System nach sich ziehen kann. Wenn bestimmte Entscheidungen und Verrichtungen an KI-basierte Systeme ausgelagert werden, führt dies dazu, dass Menschen die Aufgaben übernehmen, die übrig bleiben. Dieses Argument ist uns bereits in abgewandelter Form in Verbindung mit dem Beispiel der Putzkräfte und Programmierer begegnet. Es zielt im Kern darauf ab, dass tendenziell solche Aufgaben und Entscheidungen an die KI abgegeben, die maschinell bearbeitbar i.S.v. „klar" und „unstrittig" sind. In der Folge

landen komplexe, unklare oder schwierige Aufgaben bei Menschen. Dies kann als Aufwertung menschlicher Arbeitskraft verstanden werden, es bedeutet aber im Vergleich zu heute ein höheres Maß an Verantwortung. Wenn bspw. ein Mediziner nur solche Diagnosen stellt, die schwer zu stellen sind, Bankangestellte nur solche Kreditanträge prüft, die von der KI abgelehnt werden, Angehörige der Personalabteilung immer intervenieren, wenn die KI Ungereimtheiten bei Urlaubsanträgen oder Zeitaufzeichnungen festgestellt hat, dann verändert dies die Jobprofile von Menschen – nicht immer zum Angenehmen hin.

4.1.7 What's the next big thing?

Auf die Frage, welche bemerkenswerten KI-bezogenen Entwicklungen in der nächsten Zeit zu erwarten sind, wurden die folgenden Antworten gegeben:

- Die vom Forschungsteam zur Diskussion gestellte These, dass ein wichtiger Schritt in der Verbindung von Robotik und KI sowie in der Verbindung von bislang getrennt arbeitender KI-Systeme liegen könnte, wurde einheitlich bejaht. Dies bedeutet z.B. dass die Fortschritte in der KI-Entwicklung bei der Spracherkennung und Textproduktion mit den Fortschritten in der Sensorik (Raumwahrnehmung) und Motorik (Bewegung im Raum, Gleichgewicht) innerhalb der Robotik in Verbindung gebracht werden, um etwa in der Fertigung oder dem Baugewerbe gemischte Mensch-Maschine-Teams bilden zu können.
- Ein von den Diskussionsteilnehmern eingebrachter Punkt ist die Bedeutungszunahme des Expertenwissens, das für die sinnvolle und zielführende Nutzung von KI notwendig ist. Hier können neue Berufe entstehen oder bestehende Berufe um entsprechende Tätigkeiten ergänzt werden. Schon heute ist KI sehr leistungsvoll, das bestehende Potential werde mangels entsprechenden Wissens aber häufig nicht genutzt. Dies betrifft auch die sinnvolle Verwendung und Organisation von Daten. Es gäbe, so die Einschätzung eines Experten, bereits genügend Daten und es benötige auch keine weiteren Technologiesprünge. Bestehende Schätze werden aber nicht gehoben, sprich: vorliegende Daten werden nicht gut genutzt, weil das Konzept dafür fehlt.
- Ein Gesprächsteilnehmer sieht den nächsten großen Schritt in der Verbindung der wahrscheinlichkeitsbasierten KI-Modelle – wie etwa die Large Language Models – mit kausalen Modellen, wie sie bei symbol- und regelbasierten Künstlichen Intelligenzen verwendet werden. Entsprechende Versuche gäbe es bereits in kleinen abgegrenzten Bereichen, nicht aber im großen Maßstab. Eine entsprechende Verbindung würde es Anwenderinnen und Anwendern erlauben, besser als derzeit nachvollziehen zu können, wie KI zu ihren Ergebnissen gekommen ist.

4.1.8 Anregungen für politische Interessensvertretungen

Abschließend wurden die Gesprächsteilnehmer gefragt, welche Anregungen sie an politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger richten würden, um die KI-bezogenen Transformationsprozesse im Bundesland Salzburg vorteilhaft zu gestalten. In aggregierter Form wurden daraufhin die folgenden Punkte genannt:

- Beratungsangebote und Reflexionsräume für Betriebe schaffen, die informiert und kritisch auf den konkreten Fall eingehen – evtl. auch in Kooperation mit Salzburger Leitbetrieben, die bereits Erfahrungen mit dem Einsatz von KI gesammelt haben. Dabei sollten keine schablonenhaften Lösungen zum Einsatz kommen; man sollte auch offen dafür sein, dass KI bewusst nicht verwendet wird.
- Das regionale Innovationssystem sollte in den Blick genommen werden, um die Wertschöpfung in der Region zu halten und um im KI-Bereich selbstbestimmter zu sein. Derzeit ist die KI immer „engineered elsewhere". Denkbar wäre es auch, maßgeschneiderte Lösungen für die Betriebe vor Ort hier zu entwickeln und „zu trainieren".
- Gewinne durch technologische Weiterentwicklung sollten so in einem Eigentum sein, dass die gesamte Gesellschaft davon profitiert. Es geht um die Vergesellschaftung der Gewinne durch KI. Wir sind alle davon betroffen und auch viele Daten von uns werden verwendet, es sollte deshalb – gerade angesichts der anstehenden Herausforderungen – auch die gesamte Gesellschaft davon profitieren.
- Zufallsgewinne auf Seite der Angestellten sollten auf der Seite der Angestellten verbleiben. Wenn durch den Einsatz von KI in Eigeninitiative Aufgaben schneller als zuvor erledigt werden, sollte dies nicht dazu führen, dass mehr Aufgaben erledigt werden müssen.
- Die rechtliche Absicherung der Arbeitnehmer*innen beim Einsatz von KI muss gewährleistet sein. Was darf man, was muss man, was soll man – dies muss klar und auch verständlich geregelt sein, damit eventuelle Fehler nicht dem oder der einzelnen Angestellten angelastet wird.
- Die Angestellten sollten auch dahingehend abgesichert sein, dass der Arbeitgeber KI nicht zur Überwachung und Kontrolle einsetzen darf.
- Auf die Einführung von „Leitplanken" für die Nutzung von KI durch Kinder, Jugendliche oder Menschen in Krisensituationen sollte hingewirkt werden. Es gab offenbar Fälle, in denen Chat-Bots technische Hinweise gaben, wie ein Suizidversuch gelingt. Für solche Fälle müssten Warnsysteme eingeführt werden, um Missbrauch oder Selbstverletzungen zu verhindern.

4.2. Die Interviews mit Key-Usern

Der Hauptbeitrag der Expertendiskussion zum Forschungsdesign war die kritische Einbettung aktueller Entwicklungen im KI-Bereich in den größeren, gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischen Kontext – und zwar aus einer gewissen wissenschaftlichen Distanz. Als Ergänzung hierzu sollten die Interviews mit den Key-Usern eine Perspektive „aus dem Maschinenraum" bieten, d.h. eine Kontrastierung der zuvor gesammelten Erkenntnisse durch Erfahrungen zu KI im betrieblichen Kontext. Dem entsprechend wurden für die Interviews Personen ausgewählt, die über entsprechendes Erfahrungswissen verfügen und die aufgrund ihrer beruflichen Position auch ein professionelles Interesse an einem sinnvollen Einsatz von KI in ihrem Betrieb haben.

Insgesamt wurden in dem Zeitraum von 10. April bis 15. Mai 2025 Interviews mit Angehörigen von neun im Bundesland Salzburg ansässigen Betrieben geführt. Die Betriebe sind unterschiedlich alt, unterschiedlich groß, in verschiedenen Branchen tätig und in der Stadt Salzburg und dem Flachgau (6) sowie dem Tennengau (3) angesiedelt. Ziel der Interviews war es nicht, einen repräsentativen Überblick für das gesamte Bundesland zu erreichen, sondern die Erfahrungen und Einschätzungen solcher Betriebe zu sammeln, die in der Region als Leitbetriebe gelten können und die somit – so die Vermutung – bei der Adoption von KI auch eine Vorreiterrolle einnehmen.

Die interviewten Personen[18] stammen aus einem breiten beruflichen Spektrum, das von einer leitenden Position im Bereich Journalismus/Medien über IT- und Ingenieursberufe zur Medizin, dem mittleren Management in Handels- und Produktionsunternehmen sowie freigestellten Betriebsräten reicht. Unter den Befragten war auch ein Schulungsleiter, der Betriebe bei der Integration von KI in Geschäftsprozesse berät. Die meisten Befragten sind in leitenden Positionen tätig und tragen Verantwortung für strategische Entscheidungen, Prozessgestaltung und/oder Personal. Auffällig ist, dass mehrere Interviewpartner ihre KI-Kompetenzen durch Eigeninitiative erworben haben und diese aktiv in ihren Arbeitsalltag integrieren. Insgesamt zeigt sich ein Feld von hochqualifizierten Fach- und Führungskräften, die entweder unmittelbar mit KI arbeiten oder deren Einsatz in Organisationen koordinieren. Dies sollte bei der Rezeption der Ergebnisse berücksichtigt werden.

4.2.1. Prägende Erfahrungen im Umgang mit KI

Die Antworten auf die Frage nach besonders überraschenden oder prägenden Erfahrungen im Umgang mit KI unterstreichen, dass das Verfügbarmachen von generativer KI ein neues Kapitel in der beruflichen Anwendung von KI aufgeschlagen hat. Mehrere Gesprächspartner berichten eindrücklich von der Leistungsfähigkeit text- und bildgenerierender KI. Die Beispiele beziehen sich auf massive Zeit- und Kostenersparnis, etwa bei der Evaluierung von Softwarelösungen oder der Erstellung von Abbildungen für Verkaufsunterlagen. Mehrere Interviewpartner berichten auch von der Verwendung von KI-basierten Systemen beim Einkauf, der Qualitätskontrolle in der Produktion oder der Unternehmenssteuerung und betonen die dadurch möglichen Produktivitäts- und Kontrollgewinne. Diese Werkzeuge haben allerdings schon zuvor und eher schrittweise Einzug in den betrieblichen Alltag erhalten. Der Erstkontakt mit generativen KI-Systemen wie Dall-E, Midjourney, ChatGPT oder Claude stellte für die Interviewpartner hingegen einen Moment dar, der ihre Erfahrungen mit KI in ein „Vorher“ und „Nachher“ einteilte.[19] Die Interviewpartner betonen zudem die Qualitätsunterschiede bei den Ergebnissen, die sich durch sorgfältiges Prompten erreichen lassen.

[18] Um die zugesicherte Anonymität der interviewten Personen zu wahren, wird im Folgenden das generische Maskulinum verwendet, d.h. es ist auch dann von Gesprächspartnern die Rede, wenn die inhaltliche Aussage von einer Frau stammt.

[19] Das von OpenAI entwickelte Computerprogramm DALL-E zur Bildgenerierung aus Textbeschreibungen wurde Anfang 2021 für die Allgemeinheit verfügbar gemacht, ChatGPT im Jahr 2022.

4.2.2. Einsatzbereiche von Künstlicher Intelligenz

Die Frage nach den Tätigkeiten, bei denen KI in den Betrieben der Interviewpartner zum Einsatz kommt, führte zu einer umfangreichen Aufzählung – auch in Hinblick auf das technische Niveau der eingesetzten Unterstützungssysteme. Tabelle 1 zeigt die in den Interviews genannten Beispiele in einer Aufstellung.

Tabelle 1: Interviewergebnis: Berufliche Tätigkeiten, bei denen KI zum Einsatz kommt

Verwaltung	▪ Transkription von Interviews ▪ Rechtschreibkontrolle ▪ Aufzeichnung und Auswertung von Besprechungen, Transkription von Interviews ▪ Zusammenfassen von E-Mails, Zusammenfassen von komplexen Texten ▪ Verfassen von E-Mails, Verfassen von Textbausteinen für betriebsinterne Kommunikation ▪ Datenauswertung und Erstellen von Excel-Tabellen
Organisationsentwicklung	▪ Entwürfe für Abläufe und Prozesse im Betrieb ▪ Auswertung von Daten zur Bestimmung zukünftiger Betriebsstätten oder Lager ▪ Mit unternehmensspezifischen Daten trainierter Chat-Bot für die Kommunikation mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
Fachspezifisches	▪ Coding ▪ Bildgebende Verfahren in der Medizin (Radiologie, Nuklearmedizin, Neuroradiologie, Dermatologie) ▪ Mustererkennung von Labordaten, mit Vorhersage der Wahrscheinlichkeit einer Erkrankung inklusive Beurteilung für die Begründung ▪ KI-gestützte Tool Chains für Spezialisten ▪ Klassisches Machine Learning ▪ Suchmaschinenoptimierung ▪ Textoptimierung für Social Media ▪ Moderation von Foren und Social Media-Kanälen ▪ Datenanalyse von Webseiten – Nutzerverhalten. ▪ Verschicken von Push-Benachrichtigungen und Newsletter ▪ Robotereinsatz im Ersatzteillager.
Kontakt mit Kundinnen und Kunden	▪ Kundinnen- und Kundenkontakt mittels Chatbots ▪ Videos für Produktpräsentationen/Visualisierungen ▪ AI im Produkt und zum Kunden: Digital Twinning und Simulationen ▪ E-Mailorganisation (Verfassen, Auswerten, Zusammenfassen) für den Kontakt mit Kundinnen und Kunden
Personal	▪ Chatbot im Recruiting neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, v.a. im Werkstattbereich aufgrund Niederschwelligkeit ▪ Übersetzung fremdsprachiger Bewerbungen ▪ Verschiedene Tools für den Einsatz in Personalführung, dem On- und Offboarding
Produktion	▪ Qualitätskontrolle in der Fertigung, sowohl Input als auch Output ▪ Überwachung von Produktionsprozessen - ermüdende Tätigkeiten werden durch KI-Überwachung verbessert

Die Frage danach, welche KI-gestützten Systeme oder Tools in den Betrieben konkret verwendet werden, förderte Antworten zutage, die sich mit den Angaben in Tabelle 1 weitgehend decken. Genannt wurden:

- ChatGPT, DeepL, Copilot, Firefly sowie selbstgebastelte oder spezifisch trainierte Chatbots – für den Kontakt mit Kundinnen und Kunden oder für Coden;
- Bildbearbeitungsprogramme mit KI-Unterstützung im Journalismus und im Marketing;
- KI-Systeme für die Textproduktion: Rechtschreibkorrektur, Übersetzung, Stilistische Glättungen, Transkription;
- KI-Systeme für die Analyse von Internetseiten;
- KI-Unterstützung bei AutoCAD;
- Geräte und Maschinen, die mit eingebauter KI geliefert werden;
- Spezialisierte KI-Systeme
  - für die Moderation von Foren auf Internetseiten und Social Media-Präsenzen;
  - für die Überwachung von Produktionsprozessen und Datenqualität
  - für Machine Learning;
  - für Nachhaltigkeitsberichterstattung;
  - Analyse von firmenspezifischen Daten;
  - für Mustererkennung bei bildgebenden Verfahren in der Medizin.

4.2.3. Wie KI in die Betriebe kam

Die Frage, wie sich Neuerungen in einem bestimmten Feld ausbreiten und ob es wiederkehrende Muster in der Innovationsdiffusion gibt, ist eine zentrales Thema in der Innovationsforschung (Rogers 2003). In den Interviews wurde deshalb danach gefragt, wie die Einführung von KI-Systemen in den jeweiligen Betrieb von Statten gegangen ist. Die Antworten ließen keinen Königsweg erkennen, wie so häufig war es ein Wechselspiel zwischen interessegetriebenen Aktivitäten Einzelner (bottom-up) und hierarchisch gesetzten Implementierungsvorgaben (top-down).

Hervorzuheben ist, dass bei fast allen befragten Personen ein großes eigenes Interesse bestand und eine private Beschäftigung mit KI der professionellen Befassung vorausging. Zum Teil wurden die Interviewpartner in ihren Organisationen so zu Agenten des Wandels. Entscheidende Impulse gab es in mehreren Fällen zudem durch externe Dienstleister. Offenbar gab es an der Unternehmensspitze in diesen Fällen das Bewusstsein, in Sachen KI aktiv werden zu müssen, so dass externe Hilfe angefordert wurde. Dies ist ein für das arbeitsmarktpolitische Handeln relevantes Ergebnis: zumindest die Salzburger Leitbetriebe waren in der Lage, Dienstleister zu finden, die ihnen bei der Erprobung und Einführung von KI-Systemen und dem Aufbau interner KI-Kompetenz halfen. Es scheint sich also bereits eine entsprechendes Segment an Anbietern entwickelt zu haben.

In zwei Fällen – es handelt sich um Betriebe, die Teil einer größeren Holding-Struktur sind – gibt es zudem Vorgaben durch die Konzernzentrale. Zwei Interviewpartner, die in produzierenden Betrieben tätig sind, weisen darauf hin, dass KI schleichend Einzug in den Betrieb erhält, wenn sie Teil von Hardware ist. Deren Potential kann erst dann ausgeschöpft werden, wenn das Umfeld nach und nach kompatibel gemacht wird.

4.2.4. Auswirkungen auf Produktivität, Qualität und Tätigkeitsprofile

Das zentrale Ergebnis über alle Interviews hinweg war die wahrgenommene Steigerung von Effizienz und Qualität in der betrieblichen Leistungserbringung durch den Einsatz von KI-Systemen.

In den Interviews wurden die positiven Effekte zum Teil ursächlich miteinander verknüpft, etwa indem darauf hingewiesen wurde, dass Aufgaben mithilfe von KI schneller erledigt werden können und deshalb mehr Zeit für die Kontrolle und sorgfältiges Arbeiten bleibt. Zum Teil wurde auf Nachfrage darauf hingewiesen, dass der Einsatz von KI auch direkt zu Qualitätsverbesserungen führt, etwa in der Produktion, bei der Software-Entwicklung oder dem Erstellen von Inhalten für Social Media. Der folgende Auszug aus einem Interviewtranskript veranschaulicht die Dimension der Zeitersparnis anhand eines Selbstversuchs:

> *„…ich hab' eine Evaluierung von drei Softwarelösungen im Technologiebereich gemacht, hab dazu drei Kollegen eingebunden, wo wir uns drei Varianten, Optionen angesehen haben, und sind dann zu einem bestimmten Schluss gekommen. Wir haben uns darauf fokussiert, hat gedauert circa drei Tage, 3 Personen, ja. Und dann hab' ich mir die Mühe gemacht und bin dann einmal hergegangen und habe dann ohne Unternehmensinformation [zu verwenden, E.S.] ChatGPT befragt, also hab' das alles so gepromptet mit relativ viel Kontext, aber halt ohne möglichen Rückschluss auf das Unternehmen, hab Gemini befragt, und das Interessante war, das Ergebnis war innerhalb von Sekunden ziemlich das gleiche. Es war das gleiche, auf das wir gekommen sind - nach drei Tagen!"*

Auch wenn es nicht bei jeder Aufgabenstellung gelingen wird, derartige Beschleunigungseffekte zu erzielen, so verdeutlicht das Beispiel dennoch, wie relevant KI-Unterstützung zumindest in manchen Bereichen aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist. Ein anderer Interviewpartner berichtet von ähnlichen Erfahrungen im medizinischen Kontext bei der Auswertung von bildgebenden Verfahren oder Laborproben.

Die Einschätzungen zu der Frage, welche Folgen sich durch den Einsatz von KI für die Tätigkeitsprofile ergeben, lieferten ein uneinheitliches Bild. Ein Interviewpartner sah keine qualitativen Veränderungen, betonte aber die Zeitersparnis durch KI. Andere Interviewpartner brachten den KI-Einsatz mit einer Ausweitung der Tätigkeitsvielfalt in Verbindung. Argumentiert wird in diesen Fällen, dass die KI repetitive Aufgaben übernimmt, so dass mehr Zeit für andere und tendenziell komplexere Aufgaben bleibt.

Die gegenteilige Einschätzung, dass die von Menschen zu leistende Arbeit monotoner wird, kam seltener vor; sie wurde damit begründet, dass die Verwendung von KI für einen Teil der Tätigkeiten möglich ist und für einen anderen Teil nicht, so dass sich zunächst eine Spezialisierung ergibt. In einem Fall wurde dies jedoch als positive Entwicklung betont: die Medizin wird durch die Verwendung von KI-Systemen medizinischer, weil man sich auf das Wesentliche konzentrieren könne. Welche Effekte überwiegen, mag also von dem konkreten Stellenprofil der einzelnen Person abhängen. Auf organisatorischer Ebene wurde über alle Interviews hinweg die Ausweitung der Leistungsfähigkeit in der Breite („Man kann mehr machen"; „Wir sind weniger abhängig"; „Wir können mehr Leistungen verkaufen") und die Beschleunigung von Abläufen betont.

Die Frage, ob KI für die Beschäftigten insgesamt eine Erleichterung oder Verkomplizierung darstellt, wurde über alle Interviews hinweg klar in Richtung einer Erleichterung beantwortet. Der fragend eingebrachten These, dass die Befassung mit KI für die Beschäftigten auch zusätzliche Aufgaben und Interaktionen mit sich bringen könnte, lehnten die Interviewpartner mit dem Hinweis auf eine deutlich positive Gesamtbilanz ab; zwar gibt es erhöhte Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiter*innen, die Verwendung von KI-Systemen führt in der Einschätzung der Gesprächspartner insgesamt aber zu einer Erleichterung im Arbeitsleben.

4.2.5. Folgen für die Aufbau- und Ablauforganisation

In den Interviews wurde danach gefragt, ob sich durch die Verwendung von KI-basierten Systemen im Betrieb strukturelle Folgen in der Organisation ergeben haben, also ob die Abläufe (Prozesse) und der Aufbau (die Strukturen) der Organisation verändert wurden, oder ob die Leistungserbringung wie zuvor organisiert ist, nun eben lediglich unterstützt durch neue Technologien. Dahinter steht die größere Frage, ob die KI-bezogenen Innovationen auf individueller Ebene verbleiben oder ob sich auch die Betriebe als Organisation neu aufstellen müssen.

Die Antworten brachten hierzu kein einheitliches Bild zu Stande. Zwei Interviewpartner konnten keine Veränderung berichten, einer davon betonte explizit das Vorhaben, KI in die bestehende Organisation zu integrieren. In mehreren Interviews wurde auf den inkrementellen, ohnehin die ganze Zeit stattfindenden Wandel hingewiesen, der nun in Teilen durch KI getrieben werde. Zwei Interviewpartner stören sich an den Beharrungskräften in der Organisation; sie sehen Potentiale zur Produktivitätssteigerung ungenutzt, weil es nicht gelingt, ein automatisiertes Kennzahlensystem einzuführen bzw. weil die Implementierung von theoretisch verfügbaren KI-Systemen zu langsam vor sich geht – sei es aus organisatorischen oder aus finanziellen Gründen. Mehrere Interviewpartner geben hingegen zu erkennen, dass neue Abteilungen oder Arbeitsbereiche entstanden sind (z.B. „Planung“) oder einzelne Abteilungen gewachsen sind, weil ihnen durch das Thema KI im Betrieb mehr Bedeutung zukommt (z.B. „Innovationsabteilung“ oder „Diagnostik“). Fast alle Interviewpartner betonen erneut, dass die Anwendung von KI zu einer Beschleunigung bestehender Abläufe führt.

4.2.6. Beschäftigungseffekte

Ein Interviewpartner berichtet davon, dass die Einführung von KI-Systemen zu einer Reduktion von Stellen im Betrieb geführt hat. Es handelt sich um einen produzierenden Betrieb, bei dem die Auftragserfassung komplett gestrichen wurde – es handelte sich um vier Stellen. In der Buchhaltung und dem Einkauf wurden einzelne Stellen abgebaut, die Logistik wurde auf die Hälfte der Belegschaft reduziert. Der Stellenabbau geschah allerdings in jedem Fall durch natürliche Fluktuation, d.h. die betroffenen Personen hätten den Betrieb ohnehin verlassen – entweder durch einen Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber oder in den Ruhestand.

In allen anderen Interviews wurde die Frage nach KI-induziertem Stellenabbau verneint – im Wesentlichen mit zwei Begründungen. Zum einen würde die Verwendung von KI nichts daran

ändern, dass die Arbeit nicht ausgeht. Arbeit würde lediglich anders verteilt und organisiert, die Kolleginnen und Kollegen würden aber nach wie vor dringend gebraucht. Zum anderen sind viele berufliche Tätigkeiten faktisch doch (noch) nicht ersetzbar – KI könne eben nicht schweißen, könne manuelle Aufgaben nur begrenzt übernehmen, sei nicht so vielseitig wie Menschen.

Mit Blick auf die Zukunft wurde in den Interviews gemutmaßt, dass Stellen wegfallen könnten. Die Problematik wurde in quantitativer Hinsicht jedoch als gering eingeschätzt:

- Die Wirtschaftslage, d.h. die Auftragslage, sei wesentlich ausschlaggebender als die Entwicklungen im KI-Bereich;
- Einzelne könnten freigestellt werden, wenn sie sich den KI-getriebenen Entwicklungen verweigern;
- Die Integration von KI in Geräte könnte dafür sorgen, dass Spezialist*innen, die zuvor nötig gewesen sind, nicht mehr benötigt werden – eben, weil die Geräte „intelligenter“ werden;
- Im Recruiting-Bereich könnten vielleicht einzelne Stelle wegfallen, wenn der Erstkontakt mit Bewerber*innen über eine KI läuft.

Auch bei der zentralen Frage, ob KI in den Betrieben zu einem Stellenabbau führen wird, sehen die Befragten KI also eher als Unterstützung, denn als Bedrohung.

Mit dem Ziel einer quellenkritischen Lesart der Interviewergebnisse sei in diesem Zusammenhang nochmal darauf hingewiesen, wer interviewt wurde: Unter den Befragten waren zwei freigestellte Betriebsräte, denen unterstellt werden darf, dass sie die Arbeitnehmerinteressen im Blick haben. Gleichzeitig handelt es sich durchwegs um Personen, die innerhalb ihrer Betriebe in privilegierten Positionen sitzen, über KI-bezogenes Wissen verfügen und als Individuen deshalb – bildlich gesprochen – die KI-Welle eher reiten, als von der Sorge getrieben zu sein, von ihr untergespült zu werden.

4.2.7. Herausforderungen in der Anwendung von KI im Betrieb

Die Frage nach den größten Herausforderungen, die sich bei der Einführung von KI-Systemen für die Organisation und die Beschäftigten ergeben, brachte ein breites Spektrum an Antworten hervor. Bemerkenswert ist, dass der gemeinsame Nenner aller genannten Herausforderung darin besteht, das vorhandene Potential von KI im betrieblichen Alltag tatsächlich umsetzen zu können. Kritische Perspektiven auf die Entwicklungen im KI-Bereich sind nicht zu finden, die Herausforderungen bestehen laut den Interviewpartnern darin, die dynamische Technologieentwicklung zu regeln und betriebswirtschaftlich zu nutzen.

Nachfolgend findet sich eine thematisch sortierte Zusammenfassung der in den Interviews genannten Herausforderungen:

<u>Rechtliches und Sicherheit</u>

- Bestehende Regulatorien wie der EU AI-Act (EU 2024) sind zu umfangreich und abstrakt, um für das alltägliche Handeln von Beschäftigten handlungsleitend zu sein. Es bedarf deshalb Regelungen auf betrieblicher Ebene, die es aber nur zum Teil gibt. Manche Interviewpartnern sprechen KI-Richtlinien oder KI-bezogene Organisationsanweisungen an, die in ihrem Betrieb existieren. Eine Herausforderung besteht bei derartigen Regelungen darin, dass KI vielseitig eingesetzt wird und keine klar abgrenzbare Technologie ist. Dies erschwere entsprechende Betriebsvereinbarungen.
- Ansonsten vertraulich behandelte Betriebsgeheimnisse können u.U. leichtfertig über die Nutzung von KI-Systemen preisgegeben werden. Niemand wisse, wie so abgegebene Informationen von den Technologieanbietern ausgewertet, genutzt und geteilt werden. Hier seien grundsätzliche, gesetzliche Regelungen ebenso nötig wie Bewusstseinsbildung bei den Anwenderinnen und Anwendern.
- Ein anderer Aspekt von Datensicherheit bezog sich auf den Schutz von sensiblen Daten, die bei Cloud-Anbietern gespeichert sind. Im medizinischen Bereich ist das ein hochsensibles Thema, aber auch von Interviewpartnern, die in anderen Branchen tätig sind, wird betont, dass die Datensicherheit bei vielen Cloud-Anbietern problematisch sei, das Speichern und Verarbeiten der Daten vor Ort („on premise“) aber teuer und voraussetzungsvoll. Es bedarf hier also technischer und organisatorischer Angebote, die bei der Datensicherung hohen Standards erfüllen und bezahlbar sind.
- In zwei Interviews wurde das Risiko angesprochen, durch die Nutzung von generativen KI-Systemen unbeabsichtigt in Konflikt mit dem Urheberrecht zu geraten. Wenn generative KI bei der Bild- oder Texterstellung auf verwertungsrechtlich geschützte Vorarbeiten zurückgreift, kann dies juristische Folgen nach sich ziehen.
- In mehreren Interviews wurde schließlich angesprochen, dass die textbasierten oder bildhaften „Antworten“ von LLM-basierten, generativen KI-Systemen als sichere Ergebnisse verstanden und übernommen werden können, obwohl sie grundsätzlich auf Wahrscheinlichkeitsberechnungen basieren. Das vielzitierte Halluzinieren sei nur gelegentlich als solches erkennbar. Unter Zeitdruck können so folgenreiche Entscheidungen auf einer nur scheinbar sicheren Informationsgrundlage getroffen werden.

<u>Belegschaft</u>

Die vielen Hinweise auf Herausforderungen, die sich im Kontext der KI-Anwendung mit der Belegschaft ergeben, ließen sich inhaltlich zu der zentralen Herausforderung verdichten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen für KI und KI-induzierte Veränderungen sein sollen. Derzeit führe die rasche technologische Entwicklung zusammen mit den ungeklärten Fragen im Umgang mit KI zu einer großen Verunsicherung in der Belegschaft. In den Interviews wurden Begriffe wie „Technologie-Stress“, „KI-Stress“ oder „Innovations-Stress“ verwendet. Schulungen und Qualifizierungen werden sicher notwendig sein, entscheidend ist aber weniger die jeweilige Expertise als vielmehr die Bereitschaft, sich auf das Thema einzulassen. In mehreren Fällen weisen die befragten Personen auch auf die für sie unverständliche ablehnende oder skeptische Haltung ggü. KI in der breiten Bevölkerung hin.

Betriebliche Ebene

Zahlreiche Antworten der Interviewpartner lassen sich dahingehend bündeln, dass im Betrieb die Möglichkeiten von KI nicht ausreichend genutzt werden. Als Gründe hierfür werden genannt:

- Mangelnde Zeitressourcen: Der Alltag lasse zu wenig Zeit, um sich adäquat mit den technologischen Möglichkeiten zu befassen – und dies, obwohl die Möglichkeiten für Zeitersparnis als ein wesentliches Nutzenversprechen von KI-Systemen gesehen werden. Es fehle die Zeit dafür, im Haus Kompetenz aufzubauen oder die Mitarbeiter*innen zu schulen.
- Mangelnde Kenntnisse: Dieser Aspekt hängt mit dem zuvor Genannten zusammen. Mangels Schulungen und Zeit fehle es an den Kompetenzen im zielführenden Umgang mit KI. Die Qualität der Prompts wirke sich unmittelbar auf die Qualität des Ergebnisses aus. Richtiges Prompten müsse man aber lernen und erproben.
- Festhalten an Gewohnheiten und etablierten Geschäftsmodellen: In schwierigen Zeiten wird an althergebrachten Abläufen und Geschäftsmodellen festgehalten, obwohl es gerade dann notwendig wäre, Innovationen zu nutzen. In der Verwaltung könnte viel Zeit gespart werden, wenn man bereit und in der Lage wäre, sich mit den Möglichkeiten von KI-gestützter Transkription und Büroorganisation zu befassen.

Mehrere Interviewpartner betonten, dass eine große Herausforderung darin besteht, mit Daten unterschiedlicher Qualität zu arbeiten. Die Daten liegen häufig unstrukturiert oder in unterschiedlichen Formaten vor, mit denen KI (noch) nicht sauber arbeiten könne.

Zwei Interviewpartner, die in einem produzierenden Betrieb tätig sind, sprachen Herausforderungen an, die sich durch unterschiedliche Geschwindigkeiten innerhalb des Betriebes und zwischen ihrem Betrieb und anderen Betrieben ergeben. Manche Abteilungen seien in Sachen KI bereits gut aufgestellt, deren Leistungsfähigkeit werde aber durch andere Abteilungen im Betrieb oder durch Interaktionen mit Lieferanten und Dienstleistern, bei denen das nicht der Fall ist, beschränkt. Ein Interviewpartner – ebenfalls in einem produzierenden Betrieb tätig – schätzt die eigene Branche als zu wenig progressiv ein.

In mehreren Interviews wurde angesprochen, dass es in ihren Betrieben keinen Überblick darüber gäbe, welche Systeme im Haus genutzt werden. Dies liege auch (aber nicht nur) an der Nutzung privater Geräte. KI-Nutzung erfolge damit – bildlich gesprochen – „unter dem Radar“ der Organisation, so dass das Einhalten von Standards bei der Daten- oder Rechtssicherheit nicht kontrolliert werden könne.

4.2.8. Unterstützungsangebote und -maßnahmen in den Betrieben

In den Betrieben wird versucht, den zuvor geschilderten Herausforderungen auf verschiedenen Wegen und Ebenen zu begegnen. Auf die Frage, welche Unterstützungsangebote es in ihren Organisationen gibt, nannten die Interviewpartner folgende Formate und Typen:

- Übliche Formate der beruflichen Weiterqualifikation: Fortbildungen, Kongressbesuche sowie Qualifikationsangebote und Trainings durch externe Dienstleister vor Ort. Manche Workshops sind unspezifisch, andere sind für eine bestimmte Zielgruppe im Betrieb ausgerichtet, wie z.B. Führungskräfte. Inhaltlich wird ein breites Spektrum abgedeckt, das auch die Sensibilisierung für Datensicherheit einschließt.
- Niederschwellige Formate wie „Learn at Lunch“ oder kurze Online-Formate, mit denen versucht wird, die Mitarbeiter*innen auf dem Laufenden zu halten. In einem Interview wird ein „Learn to peers-Format“ angesprochen, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Kenntnisse an ihresgleichen weitergeben.
- Es gibt Einschulungen und Workshops, wenn neue Geräte oder KI-basierte Systeme eingeführt werden.
- Es gibt Personen oder Teams, die für das Thema zuständig und auch als ansprechbar bekannt sind – wenn auch nicht in jedem Betrieb. Zum Teil wurde diese Rolle in bestehenden Abteilungen angesiedelt (IT-Abteilung) oder bestehende Stellenprofile angepasst, so dass es nun in einzelnen Abteilungen Prozessverantwortliche gibt. Zum Teil wurden auch neue Teams ins Leben gerufen. In einem Fall wird davon berichtet, dass diese Teams Impulse zu einzelnen Tools setzen, z.B. indem sie deren Nutzung demonstrieren.
- In mehreren Betrieben gibt es formalisierte Vorgaben zur Verwendung von KI, die Rede war von KI-Richtlinien oder KI-bezogenen Organisationsanweisungen.
- In zwei Fällen wurden Aktivitäten des Betriebsrats erwähnt, konkret die Aufklärung mittels der Betriebsratszeitung, das Einbeziehen der Mitarbeiter*innen in KI-bezogene Unternehmensentscheidungen oder die Sensibilisierung der Belegschaft für das Thema.

4.2.9. Branchen- und professionsspezifische Veränderungen

Die Frage danach, wie die Interviewpartner die Entwicklungen in ihrem Umfeld wahrnehmen, brachte einige branchenspezifische Unterschiede im KI-Einsatz hervor. Ein Interviewpartner mit medizinischem Hintergrund attestiert seiner Profession und Branche auch in der Breite eine hohe Innovationsbereitschaft. Es herrsche Einigkeit darüber, dass es in der Medizin darum gehen müsse, am Puls der Zeit zu sein und die Vorteile, die KI biete, möglichst zu nutzen. Im produzierenden Bereich wurden große Unterschiede zwischen „Early Adopters“ und eher zurückhaltenden Akteuren konstatiert – dies mag mit der jeweils vorhandenen Gesinnung und Innovationsbereitschaft zu tun haben, es mag aber auch an den Ressourcen liegen, die für die Befassung mit KI notwendig sind. Im Medien- und Marketingbereich, in dem

die Verarbeitung von Informationen in Wort und (Bewegt-)Bild zentral ist, sind KI-gestützte Systeme bereits heute zu Standardwerkzeugen avanciert.

In der Zusammenschau wird KI durchwegs als Motor für Qualitäts- und Effizienzsteigerungen wahrgenommen, wobei das Ausmaß der tatsächlichen Anwendung je nach Branche variiert. Ein Gesprächspartner schätzt Österreich im Vergleich mit anderen Ländern insgesamt als eher zurückhaltend und zu vorsichtig ein.

4.2.10. Zukunftserwartungen

Die Interviewpartner wurden gebeten, auf der Grundlage ihres Erfahrungswissen einzuschätzen, welche durch den Einsatz von KI ausgelösten Veränderungen sie in ihrem beruflichen Umfeld wahrscheinlich sind. Die Einzelantworten müssen aufgrund der geringen Fallzahl als hochgradig selektiv gelesen werden. Sie lassen sich zu drei Kernaussagen zusammenfassen:

- Informatik, Medizin, Journalismus und der Mediensektor insgesamt wurden als Branchen genannt, die von den Entwicklungen und dem Einsatz von KI in Zukunft besonders stark betroffen sein werden. Innerhalb von Betrieben wird erwartet, dass KI insbesondere in Planungs- und Produktionssteuerungsprozessen sowie dem Marketing verstärkt zum Einsatz kommen wird. Diese Priorisierung soll aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Interviewpartner eine Vielzahl an Einzelbeispielen für zukünftige Veränderungen genannt haben, die sie durch den Einsatz von KI erwarten: KI-gestützte Strukturierung von Daten und Dokumenten; Auslastungs- und Produktionsplanung durch KI; Änderungen in der Arbeitsvorbereitung; Konstruktion und Entwerfen mittels KI-Unterstützung, bspw. mit AutoCAD; Produktionssteuerung und Teileverfolgung, KI-optimierte Logistikketten oder betriebliches Forecasting-System für Bestellung und Personalplanung.
- Es wird erwartet, dass KI organisch integriert wird, d.h. KI-gestützte Systeme werden sich in verschiedene Bereiche einschleichen und die Arbeitswelt so schrittweise verändern; sie werden aber „kein Gamechanger“ sein. KI wird nach und nach zum alltäglichen Begleiter in der Arbeitswelt avancieren.
- Die Verwendung von KI wird die Jobprofile verändern. Einerseits erwarten mehrere Interviewpartner, dass eine Schärfung des Berufsbildes stattfinden wird. Im Journalismus wird man sich auf guten und kreativen Journalismus konzentrieren können, weil man weniger Zeit mit Transkription und Bildbearbeitung verbringt. Für die Medizin wird erwartet, dass man sich stärker auf die eigentliche Medizin wird konzentrieren können, in der Pflege stärker auf das, was Pflege im Kern ausmacht. Wenn die notwendigen Regelungen getroffen werden, wird es möglich sein, Gesundheitsdaten schneller auszuwerten und Geräte ohne Hilfspersonal verwenden zu können, weil die Geräte genaue Anweisungen geben. Andererseits wird von mehreren Interviewpartnern angemerkt, dass zu den professionsspezifischen Fähigkeiten KI-bezogene Kompetenzen hinzutreten werden. Man wird ein guter Maschinenbauer, Ingenieur oder Arzt sein müssen, man wird aber auch im Umgang mit KI versiert sein müssen.

In der Zusammenschau wird deutlich, dass die Interviewpartner heterogene Erwartungen in Hinblick auf die zukünftige Bedeutung von KI in ihrem beruflichen Umfeld haben. Ein Gesprächspartner bezeichnet KI trotz aller gegenwärtigen Entwicklungen nicht als „Gamechanger". Ein anderer Interviewpartner verglich KI in ihrer Bedeutung für die Arbeitswelt mit der Erfindung der Dampfmaschine. Insgesamt überwiegen starke Erwartungen. Die Interviewpartner thematisierten einzelne Herausforderungen („Unterschiedliche Geschwindigkeiten in einem Betrieb", „fehlende Sicherheit", „fehlende Dokumentation"), es dominieren aber positiv getönte Erwartungen – insbesondere für den medizinischen Bereich.

4.2.11. Wünsche, Forderungen und allgemeine Überlegungen

Die abschließende Frage zielte darauf ab, die KI-bezogenen Wünsche und Forderungen gegenüber den arbeitsmarktpolitischen Interessensvertretungen in Erfahrung zu bringen. Die Interviewpartner wurden danach gefragt, was sie in Zukunft benötigen, um KI in ihrem Betrieb zielführend einsetzen zu können und welche weiterführenden Überlegungen und Anliegen sie in Sachen Arbeitsmarktpolitik haben. In ihren Antworten auf diese Frage griffen die Interviewpartner die zuvor diskutierten Herausforderungen auf, die inhaltlichen Aussagen lassen sich thematisch sortiert folgendermaßen zusammenfassen:

<u>Offenheit und Awareness für KI</u>

Die Interviewpartner wünschen sich, dass in der Arbeitswelt und der Bevölkerung insgesamt eine größere Technologiefreundlichkeit herrschen würde. Es gehe darum, den Menschen die Ängste in Bezug auf die Zukunft ihres Berufes zu nehmen, Bewusstseinsbildung zu betreiben und dem Thema vorausschauend, mutig und progressiv zu begegnen. Österreich habe hohe Lohnstückkosten; mit dem Einsatz von Technologie kann die Produktivität erhöht und Arbeit in der Region gehalten werden. Dafür müssten die Menschen mit passgenauen Kursangeboten qualifiziert werden, so dass alle mitgenommen werden: Junge und Alte, Hochqualifizierte und weniger hoch Qualifizierte.

Medien vermittelten häufig falsche Vorstellungen von KI, mitunter würden bereits einfache, regelbasierte Systeme als KI bezeichnet. Bildung und Wissen könnten hier zu realistischen Einschätzungen führen, auch in Hinblick auf die Arbeitsmarkteffekte. Insgesamt gehe es darum, seitens der Sozialpartner eher die Chancen als die Risiken zu sehen; es wäre fatal, sich der KI-Entwicklung aus Angst vor Arbeitsplatzverlust zu verschließen.

<u>Qualifizierung und Schulungen</u>

Die Forderung nach mehr und passgenauen Qualifizierungsangeboten waren in den Interviews auch mit einigen konkreten Hinweisen verbunden, die im Wesentlichen darauf hinauslaufen, die besonderen Verhältnisse vor Ort tatsächlich zu berücksichtigen:

- Es gibt in der Einschätzung der Interviewpartner in Sachen KI-Nutzung und KI-Kompetenz eine spürbare Lücke zwischen Kleinst- und Kleinunternehmen einerseits und

mittleren und großen Unternehmen andererseits. Die Größe macht hier offensichtlich einen Unterschied, ebenso die Einbindung in eine Konzernstruktur. Große Unternehmen seien schon gut ausgestattet und aufgestellt, ganz anders sieht es bei mittleren und vor allem bei Kleinst- und Kleinbetrieben aus. KI müsse aber in der Breite forciert werden, dies bedeute spezifische Unterstützungsangebote für K- und M-Betriebe.

- Die Beratungs- und Unterstützungsangebote sollten sich an den regionalen Besonderheiten orientieren. Es sollte darauf hingewirkt werden, die Wertschöpfung in der Region zu halten. Betriebe sollten darin unterstützt werden, für sie maßgeschneiderte Lösungen zu implementieren oder zu entwickeln. Es gehe also nicht darum, von großen Technologieanbietern stammende KI-Systeme flächig auszurollen, sondern zu prüfen, was der einzelne Betrieb wirklich benötigt und welche Systeme evtl. sogar in der Region entwickelt und trainiert werden könnten.
- Die Politik sei vor allem an prestigeträchtigen Leuchtturmprojekten interessiert. Diese involvieren meist große Anbieter oder bekannte Firmen als Nutzer. Es gehe aber darum, die gesamte Region durch KI profitieren zu lassen.

Regulierungen

Die Interviewpartner sehen keinen Bedarf für mehr, sondern für andere KI-bezogene Regelungen. Details seien überreguliert, während grundsätzliche Aspekte, wie die Datensicherheit oder die Abhängigkeit von wenigen Technologieanbietern im außereuropäischen Ausland, offene Baustellen seien. Es bedürfe einer Fokussierung auf das Wesentliche. Genannt werden in diesem Zusammenhang

- die rechtliche Absicherung von Arbeitnehmer*innen beim Einsatz von KI;
- die fehlende Unterscheidung von digitaler Datenverarbeitung und KI im Arbeitsverfassungsgesetz;
- die Anpassung von Arbeitsgesetzen an die Arbeitsrealität, etwa in Hinblick auf Telearbeit
- sowie die Notwendigkeit einer Datenmanagementstrategie und Dateninfrastruktur nach nationalen oder europäischen Standards. Die Daten dürften Europa nicht verlassen.

Ethische Anforderungen an den Einsatz von KI in der Arbeitswelt könnten vermutlich nicht bis ins Letzte formalisiert werden, auch nicht auf betrieblicher Ebene. Deshalb sollte es entsprechende Schulungen mit konkreten Praxisbeispiele geben, um Arbeitnehmervertretungen zu sensibilisieren. Die Frage, welche Entscheidungen in Zukunft von der KI getroffen oder vorstrukturiert werden, sei zentral. Hier bestehe die Gefahr, dass Vorgehensweisen als alternativlos umgesetzt werden, obwohl es durchaus auch anders hätte gehen können. Ein Interviewpartner bezeichnete in diesem Zusammenhang den Einsatz von KI bei Recruiting-Prozessen als besonders heikel.

5. Online-Befragung der Betriebsräte

Innerhalb des Forschungsdesigns erfüllt die Online-Befragung die Aufgabe, die Erkenntnisse der Expertendiskussion (Kapitel 4.1) und der Interviews mit Key-Usern (Kapitel 4.2) auf zweierlei Weise zu erweitern: Erstens indem eine größere Anzahl an Betrieben angesprochen und dadurch ein vollständigeres Bild von KI in der Salzburger Arbeitswelt gezeichnet wird, zweitens durch die Ergänzung der Einschätzungen der Key-User um die Perspektive der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretungen.

Die Themen der Online-Befragung entsprachen teilweise den Themen der Interviews mit den Key-Usern und es wurden zum Teil dieselben Fragen gestellt. Zusätzlich wurde über die Online-Befragung erfasst, wie es um das KI-bezogene Wissen und die Einbindung der Betriebsräte und Personalvertretungen in KI-induzierte Transformationsprozesse in Salzburger Betrieben bestellt ist. Gegenstand der Befragung waren konkret Merkmale der Betriebe und der Befragten (Kapitel 5.1), die KI-bezogenen Kenntnisse in den Betrieben (Kapitel 5.2.1), die Anwendung von KI in den Betrieben und die sich daraus ergebenden Folgen (Kapitel 5.2.2) sowie die Erwartungen der Betriebsräte und Personalvertretungen hinsichtlich zukünftiger Entwicklungen im KI-Bereich (Kapitel 5.2.3.)

5.1. Zum methodischen Vorgehen – Wer wurde befragt?

Die Grundgesamtheit der Erhebung besteht aus allen Betrieben im Bundesland Salzburg mit einem Betriebsrat oder einer Personalvertretung.[20] Die Feldphase dauerte vom 10. Juni bis zum 4. Juli 2025. Die Einladung zur Befragungsteilnahme wurde über den Verteiler der Arbeiterkammer Salzburg verschickt, zunächst an die Vorsitzenden der gelisteten Betriebsräte und Personalvertretungen, d.h. an 631 Adressen. Da der Rücklauf niedrig war und die Befragung in einem Zeitraum stattfand, der häufig für Urlaub genutzt wird, fand eine erneute Aussendung am 25. Juni statt, die dieses Mal an die Vorsitzenden der Betriebsräte und Personalvertretungen sowie an deren Stellvertretungen ging; insgesamt wurden hierbei 1.235 Adressen angeschrieben.

Die Online-Befragung war als nicht-personalisierte Befragung angelegt, d.h. alle Adressatinnen und Adressaten haben denselben Link zur Befragung erhalten. Die Befragung wurde mit der Befragungssoftware Unipark angelegt, die Ergebnisse mittels SPSS ausgewertet. Der Fragebogen ist als Anhang C – Fragebogen der Online-BefragungTeil dieses Ergebnisberichts. Die Teilnahme an der Erhebung war freiwillig, alle Daten wurden anonymisiert ausgewertet und vertraulich verarbeitet. Die Datenverarbeitung entsprach den rechtlichen Vorgaben der DSGVO. Eine Zuordnung einzelner Aussagen zu konkreten Einrichtungen oder Personen ist nicht möglich.

[20] Die kleinste Befragungseinheit waren die Betriebe oder Betriebsstätten mit eigenem Betriebsrat oder eigener Personalvertretung. Ziel war also nicht, alle Betriebsratsmitglieder eines Betriebes zu erreichen, sondern eine Rückmeldung pro Betrieb oder Betriebsstätte.

163 Personen haben den Link aufgerufen, 141 Personen haben die Befragung begonnen und 116 Personen haben sie vollständig abgeschlossen. Ein Fall wurde im Zuge der Datenbereinigung entfernt, da die betreffende Person die Befragung beendet hat, ohne eine Frage zu beantworten („Durchklicker“). Somit besteht die Stichprobe aus 115 gültigen Fällen. Dies entspricht etwas über 18% aller Salzburger Betriebsräten und Personalvertretungen.

5.1.1. Demografische Merkmale der befragten Personen

Die Betriebsräte und Personalvertretungen in der Stichprobe sind im Durchschnitt knapp 50 Jahre alt, die Alterspanne reicht von 21 bis 65 Jahren. Die durchschnittliche Berufserfahrung beträgt knapp 30 Jahre und reicht von drei bis 45 Jahren. Die Geschlechtsverteilung in der Stichprobe zeigt ca. 35% weibliche Teilnehmerinnen und ca. 63% männliche Teilnehmer. Knapp 1% der Befragten hat sich als divers identifiziert und knapp 1% hat keine Angaben gemacht.

Der höchste erreichte Bildungsabschluss mit den meisten Nennungen ist mit 29,2 % die Lehre. Es folgen die Berufsbildende Höhere Schule mit 18,3 % und das Diplom mit 12,2 %.

29 % der Befragten sind im Betrieb ausschließlich in Betriebsratsrollen tätig (BR-Vorsitzende, BR-Mitglieder oder BR-Assistentinnen und BR-Assistenten). Die übrigen 71 % üben ihre Betriebsfunktion neben einer weiteren Tätigkeit im Management, der Sachbearbeitung oder als Tischlerin oder Tischler aus. Die Stichprobe zeigt insgesamt ein breites Spektrum an Tätigkeiten aus.

5.1.2. Merkmale der erreichten Betriebe

<u>Geografische Lage</u>

Für die Auswertung der geografischen Lage der Betriebe, die an der Befragung teilgenommen haben, wurden die Postleitzahlen den Salzburger Bezirken zugeordnet und anschließend in drei Lagenklassen verdichtet. Das Gebiet der Stadt Salzburg wurde als Zentralraum definiert, der Flachgau und Tennengau wurde als Zwischenlage definiert, die drei Innergebirgsbezirke Pongau, Pinzgau und Lungau wurden der Peripherie zugeordnet. Anlass für diese Unterscheidung ist die Erkenntnis, dass die räumliche Nähe ein wichtiger Faktor für die Diffusion von Innovationen darstellt. Im urban geprägten Zentralraum ist aufgrund der hohen Dichte an Betrieben die Wahrscheinlichkeit für formelle und informelle Kommunikation über KI-Tools und deren Anwendung wahrscheinlicher als in weniger dicht besiedelten Gebieten in der Peripherie. Tabelle 2 zeigt die Verteilung der geografischen Lage der Betriebe in der Stichprobe im Vergleich zur geografischen Lage aller Betriebe im Bundesland Salzburg (Statistik Austria 2025).

Der Vergleich zeigt, dass in der Stichprobe Betriebe mit Sitz in der Stadt Salzburg deutlich überrepräsentiert sind. Das ist für eine Befragung von Betrieben mit Betriebsrat bzw. Personalvertretung plausibel, weil größere Arbeitgeber, die häufiger entsprechende Gremien haben, stärker in urbanen Räumen konzentriert sind.

Tabelle 2: Vergleich der Stichprobe (n=115) mit der Grundgesamtheit anhand der geografischen Lage der Betriebe

Firmensitz	Anteil in der Stichprobe	Anteil in der Grundgesamtheit
Zentral (Stadt Salzburg)	48,7%	27,6%
Zwischenlage (Flachgau, Tennengau)	24,3%	36,6%
Peripher (Pinzgau, Pongau, Lungau)	20,9%	35,7%
Zuordnung nicht möglich[21]	6,1%	-

Rechtsform:

Im Bundesland Salzburg dominieren, wie in ganz Österreich, Kleinst- und Kleinunternehmen während Kapital- und Personengesellschaften deutlich geringere Anteile einnehmen. Für das Jahr 2022 errechnet Statistik Austria (2024) für das Bundesland Salzburg einen Anteil von 76% für Einzelunternehmen, während GmbHs knapp 15%, Kommanditgesellschaften knapp 3%, Vereine etwas mehr als 1% und Aktiengesellschaften weniger als 1% aller Unternehmen ausmachen.

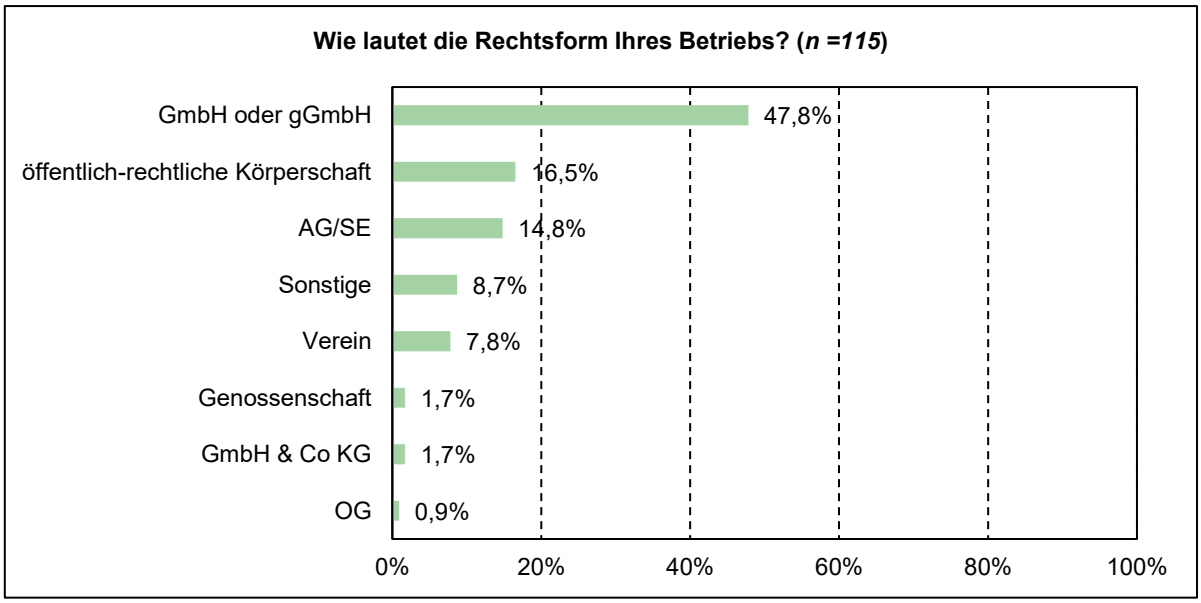

Abbildung 5: Rechtsform der Betriebe in der Stichprobe (n = 115)

Wie sich die Rechtsform eines Betriebs auf die Geschwindigkeit und Bereitschaft auswirkt, KI-Systeme für die betriebliche Leistungserbringung zu verwenden, ist eine bislang kaum untersuchte Frage. Einerseits verfügen Adoptionsgeschwindigkeit Kapitalgesellschaften eher als

[21] 7 Fälle (6,1 %) konnten nicht zugeordnet werden, weil entweder keine Angabe vorlag (2 Fälle) oder der Firmensitz als außerhalb von Salzburgs liegend angegeben wurde – es handelt sich hier um Betriebsstätten von Firmen mit Hauptsitzen außerhalb des Bundeslandes Salzburg.

Vereine oder Einzelunternehmen über die finanziellen und personellen Ressourcen, die für eine strukturelle Implementierung von KI in betriebliche Abläufe nötig sind. Auch die Möglichkeiten, KI für die Erzielung von Skaleneffekten einzusetzen, dürften hier vielfältiger sein. Gleichzeitig sind Kapitelgesellschaften stärker als Einzelunternehmen durch institutionalisierte Interessen und damit u.U. einhergehende Beharrungskräfte geprägt. Ohne mit Sicherheit sagen zu können, wie sich die Rechtsform auf das Antwortverhalten auswirkt, wurde in der Befragung dennoch nach der Rechtsform gefragt, um eine Einschätzung der Repräsentativität vornehmen zu können. Die Ergebnisse zu dieser Befragung sind in Abbildung 5 dargestellt.

Betriebsgröße

Auch die Frage, welche Rolle die Betriebsgröße für die Geschwindigkeit und das Ausmaß spielt, in dem KI-Systeme ihren Weg in die betriebliche Leistungserbringung finden, ist wenig erforscht. Größere Betriebe verfügen mit Sicherheit über mehr Möglichkeiten, spezialisiertes Personal für die Erprobung und Implementierung von KI im Betrieb abzustellen; auch die Möglichkeiten zur Erzielung von Skaleneffekten sind in größeren Betrieben offensichtlich höher. In kleinen Betrieben sind Stabsstellen hingegen selten und die Personalressourcen werden vor allem für die Leistungserbringung im engeren Sinne benötigt. Andererseits sind kleine Betriebe weniger schwerfällig und können Neuerungen bei erkennbaren Vorteilen wesentlich schneller in den betrieblichen Alltag integrieren. Um eine Bewertung der Repräsentativität der Stichprobe vornehmen zu können, wurde in der Befragung nach der Anzahl der Beschäftigten gefragt. Tabelle 3 zeigt die Größe der Betriebe in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit (alle Betriebe im Bundesland Salzburg).

Die deutliche Abweichung zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe ist inhaltlich erwartbar, weil Betriebsräte erst ab fünf Beschäftigten möglich sind und mit steigender Betriebsgröße häufiger vorkommen. Die Ergebnisse der Online-Umfrage bilden deshalb vor allem die Realitäten größerer, formal organisierter Betriebe ab. Aussagen zu Kleinst- und Kleinbetrieben lassen sich daraus nicht ableiten.

Tabelle 3: Vergleich der Stichprobe (n=115) mit der Grundgesamtheit anhand der Betriebsgröße

Betriebsgröße	Anteil in der Stichprobe	Anteil in der Grundgesamtheit
≥250	58,3%	0,2%
50-249	34,0%	1,4%
10-49	6,0%	7,0%
0-9	1,7%[22]	91,5%

[22] Betriebsräte können erst ab fünf dauerhaft Beschäftig gegründet werden, d.h. alle in dieser Kategorie eingeordneten Betriebe haben mindestens fünf Beschäftigte.

Betriebsalter

Ähnlich wie bei der Betriebsgröße und der Rechtsform ist auch bei dem Betriebsalter unklar, wie es sich auf die Bereitschaft und Geschwindigkeit auswirkt, KI-gestützte Systeme als Innovation für die Leistungserbringung zu anzunehmen und im betrieblichen Alltag zu implementieren. Erneut lassen sich heuristisch Vor- und Nachteile, die sich aus dem Betriebsalter für die KI-bezogene Innovationsbereitschaft ergeben: Ältere Betriebe sind stärker als jüngere durch formalisierte Programme und Strukturen geprägt, d.h. es gibt Pfadabhängigkeiten und das Neue muss sich ggü. etablierten Technologien, Gewohnheiten und Interessen durchsetzen. Andererseits spricht das hohe Alter eines Betriebs dafür, dass er in der Vergangenheit offensichtlich schon mehrmals in der Lage war, sich an neue Herausforderungen anzupassen. Zudem korreliert das Betriebsalter positiv mit der Betriebsgröße, die – wie oben besprochen – ebenfalls positive wie negative Effekte auf die Fähigkeit zur Innovationsadoption haben kann. Abbildung 6 zeigt die Verteilung der Betriebe in der Stichprobe nach Altersklassen.

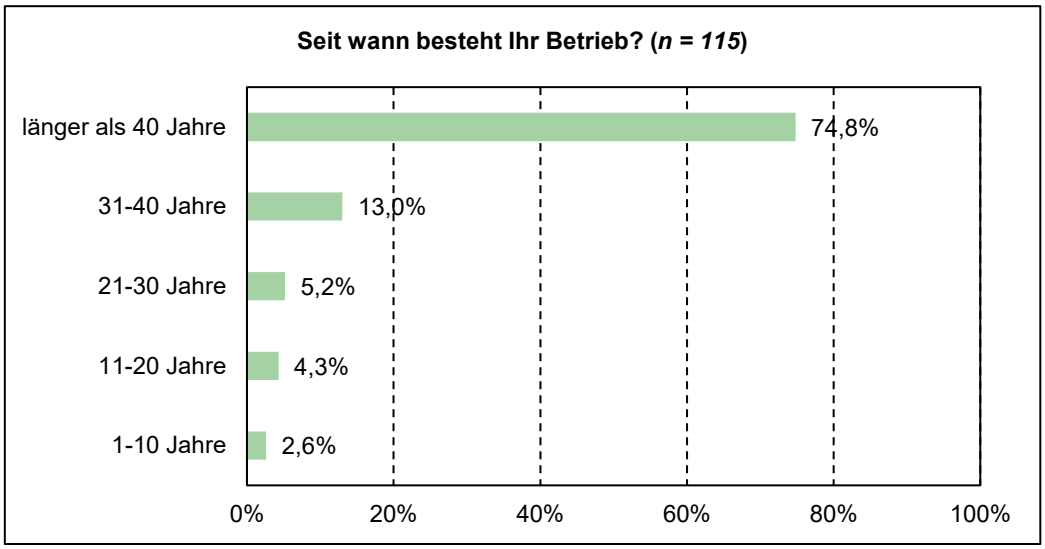

Abbildung 6: Alter der Betriebe (n = 115)

Die Stichprobe enthält nur sehr wenige Start-ups und junge Unternehmen; Betriebe die 40 Jahre und älter sind machen drei Viertel aller Fälle aus. Die Stichprobe erscheint damit auffallend alt – inhaltlich ein erwartbares Merkmal, das mit dem Vorhandensein von Betriebsräten konsistent ist.

Branche

In der Online-Befragung wurden die Betriebsräte und Personalvertretungen geben, die Branche ihres Betriebes anzugeben. Abbildung 7 zeigt die Verteilung der Antworten auf die verschiedenen Branchen.

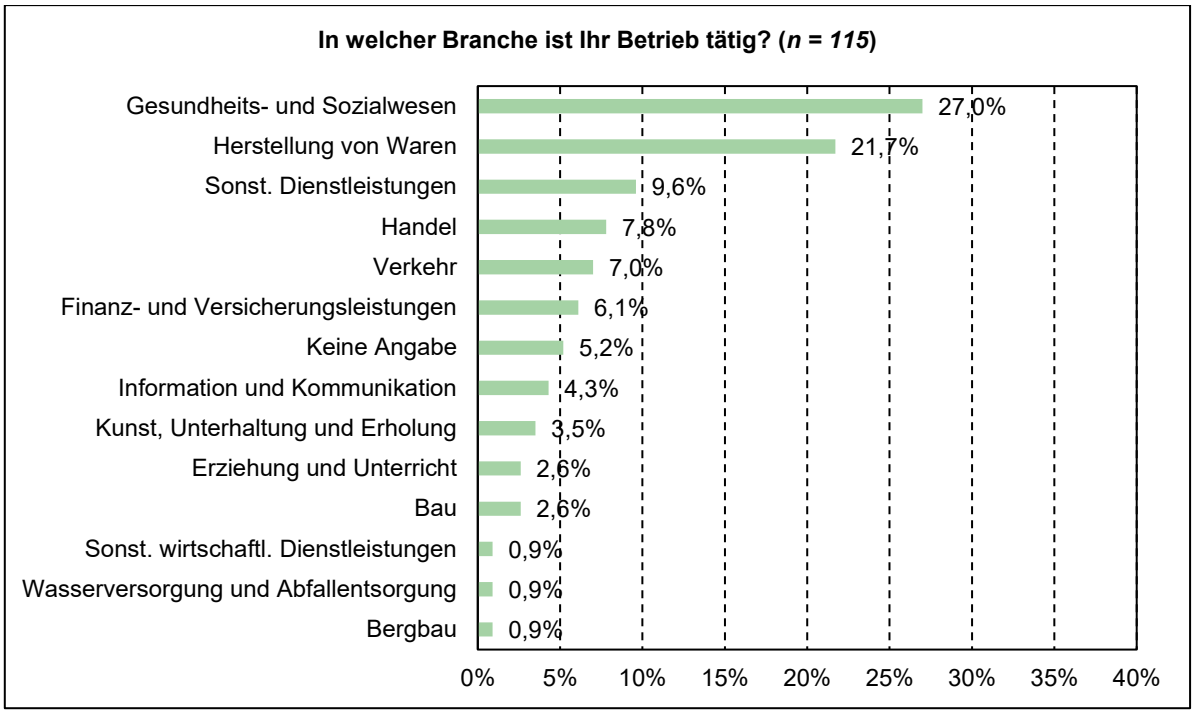

Abbildung 7: Branche der Betriebe (n = 115)

Für die Vergleichbarkeit mit der Grundgesamtheit wurden die erfassten Branchenangaben in der bekannten Dreiteilung der Sektoren zusammengefasst: Der Primärsektor umfasst Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei; der Sekundärsektor umfasst Bergbau/Gewinnung, Herstellung von Waren, Energie- und Wasserversorgung, Abfall- und Abwasserentsorgung sowie den Bau; der Tertiärsektor umfasst Handel, Verkehr/Logistik, Beherbergung/Gastronomie, Information & Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilien, freiberufliche/technische/wissenschaftliche Dienstleistungen, Erziehung & Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst/Kultur/Erholung, sonstige Dienstleistungen sowie die öffentliche Verwaltung. Auf dieser Grundlage stellt sich der Vergleich der Stichprobe mit der Grundgesamtheit aller Betriebe (Statistik Austria 2024) im Bundesland Salzburg folgendermaßen dar:

Tabelle 4: Vergleich der Stichprobe (n=115) mit der Grundgesamtheit nach der Sektorenzugehörigkeit der Betriebe

Sektor	Anteil in der Stichprobe	Anteil in der Grundgesamtheit
Primärer Sektor	0%	12,2%
Sekundärer Sektor	27,5%	12,1%
Tertiärer Sektor	72,5%	75,7%

Der Vergleich macht deutlich, dass in der Stichprobe Betriebe des tertiären Sektors in etwa der gleichen Häufigkeit wie in der Grundgesamtheit vertreten sind, während Betriebe des sekundären Sektors deutlich überrepräsentiert sind. Betriebe des Primären Sektors fehlen hingegen völlig, was auf die deren geringe Betriebsgrößen und dem Fehlen von Betriebsräten zurückzuführen ist.

Die Abweichung zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit ist durchaus von Relevanz, weil davon auszugehen ist, dass der Einsatz von KI in den verschiedenen Sektoren je eigenen Mustern folgt. Im sekundären Sektor werden Güter produziert und bewegt, d.h. hier spielt Künstliche Intelligenz in der Administration und dem Management sowie in der Planung, Überwachung und Steuerung von Produktionsprozessen und Güterströmen eine Rolle. Im tertiären Sektor findet sich in der Administration und dem Management dasselbe Anwendungsfeld für KI wie im sekundären Sektor; Unterschiede ergeben sich aber im eigentlichen Gegenstand der Leistungserbringung. Entweder ist, wie etwa in der Werbe- und Medienbranche oder der Forschung, die Verarbeitung, Aufbereitung und Transformation von Informationen Gegenstand des beruflichen Handelns – also genau die Leistung, die seit 2021/2022 mit Unterstützung von generativer KI in überraschender Qualität und Geschwindigkeit erbracht werden kann. Andererseits nimmt die direkte Interaktion zwischen Menschen im tertiären Sektor häufig eine wesentliche Rolle im beruflichen Handeln ein. Beispielhaft seien hierfür Unterricht und Erziehung, Soziale Arbeit und alle Gesundheitsberufe genannt, die durch KI im Profil geschärft, aber auf absehbare Zeit nicht durch KI ersetzt werden können. Empirische Forschung zu der Frage, welche Muster der KI-Implementierung in den verschiedenen Wirtschaftssektoren zu finden sind, steht noch aus.

Umsatz

Auf die Frage nach dem ungefähren Jahresumsatz des jeweiligen Betriebs konnten oder wollten knapp 40% der Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer keine Antwort geben. Betrachtet man nur die gültigen Angaben (n = 72), entfallen rund 81 % aller Antworten auf Betriebe mit 10 Mio. € Jahresumsatz oder mehr. Abbildung 8 zeigt die Verteilung aller Antworten in einem Balkendiagramm. Ein Vergleich mit der Grundgesamtheit ist hier schwer möglich, weil keine aktuellen Daten zu den Betrieben im Bundesland Salzburg nach Umsatzklassen öffentlich verfügbar sind. Vergleicht man die Verteilung in der Stichprobe behelfsweise mit der Umsatzsteuerstatistik 2020 für ganz Österreich (Statistik Austria 2023, S. 32) liegt die Vermutung nahe, dass die Stichprobe erheblich zu umsatzstarken Betrieben verschoben ist. Auch dies ist ein erwartbarer Effekt, weil Betriebsräte und Personalvertretungen in wirtschaftlich starken Einheiten häufiger anzutreffen sind, als bei umsatzschwächeren Betrieben.

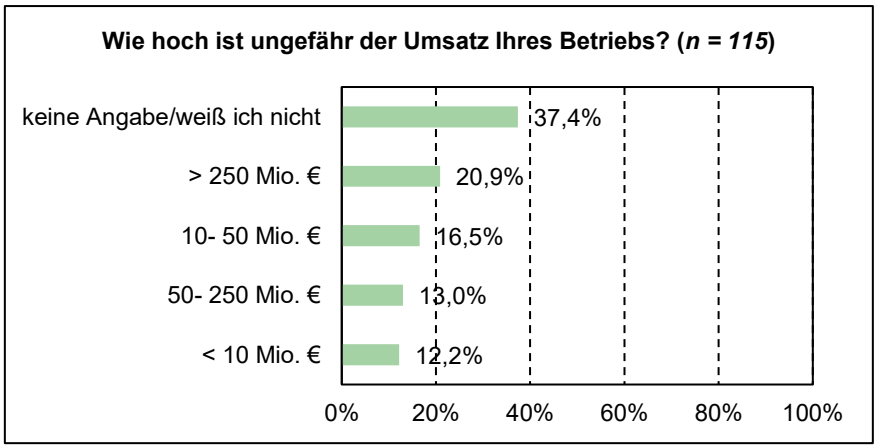

Abbildung 8: Umsatz der befragten Betriebe (n = 115)

5.1.3. Kurzfazit zur Repräsentativität

Die Einladung zur Teilnahme an der Online-Befragung wurde über den Verteiler der AK Salzburg an alle Betriebsräte und Personalvertretungen im Bundesland Salzburg ausgesandt. Dadurch konnten alle Unternehmen, die weniger als fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, nicht an der Befragung teilnehmen. Der Vergleich der Betriebe in der Stichprobe mit der Grundgesamtheit anhand einiger zentraler Merkmale offenbart zudem erhebliche strukturelle Unterschiede, d.h. die Betriebsräte und Personalvertretungen, die an der Befragung teilgenommen haben, repräsentieren die Salzburger Arbeitswelt nur sehr eingeschränkt in ihrer ganzen Breite. Überrepräsentiert sind

- Betriebe mit Sitz in der Stadt Salzburg gegenüber Betrieben in den Innergebirgsbezirken;
- große kapitalgesellschaftlich verfasste Betriebe gegenüber Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen, die in der Salzburger Arbeitswelt das Gros ausmachen;
- Unternehmen, die dem sekundären Sektor zuzuordnen sind. Betriebe aus dem Primärsektor fehlen völlig;
- umsatzstarke und ältere Betriebe.

Die nachfolgend deskriptiv berichteten Ergebnisse können also nicht umstandslos auf die Salzburger Arbeitswelt insgesamt übertragen werden. Die Befragungsergebnisse spiegeln vor allem die Perspektive größerer, etablierter Betriebe wieder, die häufiger als die Grundgesamtheit auch produzierende Betriebe sind und eher im urban geprägten Zentralraum angesiedelt sind. Die Frage, was das für die Aussagekraft der Befragungsergebnisse bedeutet, kann nicht verlässlich beantwortet werden. Empirische fundierte Erkenntnisse zur Adoption von KI und den sich daraus ergebenden Effekten in verschiedenen Sektoren, Betriebsgrößen oder geografischen Lagen liegen noch nicht vor. Einerseits ist anzunehmen, dass größere und etablierte Betriebe eher als Start-ups und Kleinunternehmen über das Personal und die Strukturen verfügen, um sich mit KI befassen zu können. Economies of Scale begünstigen große Betriebe und schaffen Freiräume, um sich mit Neuerungen, wie KI auseinandersetzen zu können, während die operative Leistungserbringung bei kleinen und Kleinstunternehmen wenig solcher Freiräume lässt. Andererseits sind große Unternehmen stärker durch Spezialisierung, komplexere Prozesse der Entscheidungsfindung und Pfadabhängigkeiten geprägt – Merkmale, die einer raschen Implementierung von KI im Betriebsalltag im Wege stehen.

5.2. KI in Salzburger Betrieben – die Ergebnisse der Online-Befragung

Im Folgenden werden die einzelnen Ergebnisse der Online-Befragung deskriptiv vorgestellt und inhaltlich rudimentär kontextualisiert. Aufgrund der Fallzahl von über 100 werden die Ergebnisse in Prozentanteilen dargestellt. Die Antworten auf offene Fragen (Freitextfelder) wurden mittels kategorienbildender Inhaltsanalyse ausgewertet, d.h. die Kategorien wurden aus den Antworten induktiv durch inhaltliche Bündelung entwickelt. Eine nach Fragen geordnete

Aufstellung aller erhaltenen Antworten findet sich im Anhang D – Qualitative Antworten auf offene Fragen.

5.2.1. Wissen der Betriebsräte

Der erste Frageblock hatte das Ziel, den in den Betriebsräten und Personalvertretungen vorhandenen KI-bezogenen Kenntnisstand zu erheben. Wie gut kennen sich die Betriebsräte mit KI Dies geschah durch vier Einzelfragen: Erstens wurden die befragten Personen gebeten, auf einer zehnstufigen Skala eine Selbsteinschätzung vorzunehmen; zweitens sollten die Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer angeben, ob sie mit zentralen Begriffe der KI-Diskussion vertraut sind; drittens wurden die befragten Personen aufgefordert anzugeben, mit welchen marktgängigen KI-Tools, die Ihnen als Liste angeboten wurden, sie schon gearbeitet oder probehalber Erfahrung gesammelt haben; drittens wurde schließlich danach gefragt, ob KI ein Gegenstand in der betrieblichen Kommunikation ist – sei es formalisiert in Handreichungen, Leitfäden oder Sitzungen oder informell in Pausengesprächen. Die Ergebnisse stellen sich folgendermaßen dar:

<u>Selbsteinschätzung der KI-Expertise</u>

Die Skala, die den befragten Personen als Referenz zur Selbsteinschätzung ihrer Expertise vorgegeben wurde, reicht von 1 („Ich verfüge über kein oder sehr wenig Wissen zu KI“) bis 10 („Ich bin KI-Experte oder Expertin). Das Ergebnis zeugt von Zurückhaltung der befragten Personen: Knapp die Hälfte der Befragten (49,6%) ordnet ihr Wissen im unteren Bereich (1-3) ein, ein weiteres Drittel (33,9%) im mittleren Bereich (4-6). Nur 16,5% verorten ihre Expertise im oberen Bereich (7-10). Der Mittelwert der Verteilung liegt bei 4,12, der Median bei 4. Insgesamt gibt die Verteilung eine selbstkritische Einschätzung wider. Nur sehr wenige bezeichnen sich als echte Kennerinnen oder Kenner der Materie, fast die Hälfte schätzt das eigene Wissen als sehr gering bis unterdurchschnittlich ein. Abbildung 9 zeigt die Verteilung aller Antworten auf die einzelnen Skalenpunkte.

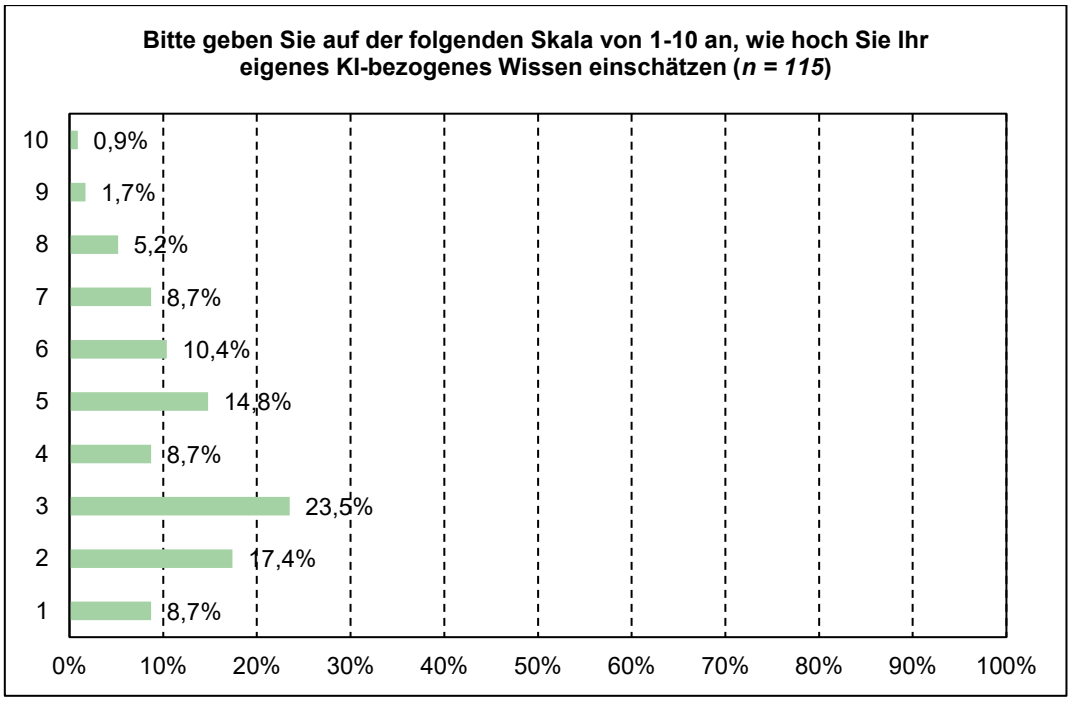

Abbildung 9: Selbsteinschätzung *des KI-bezogenen Wissens (n = 115)*

Vertrautheit mit Begriffen und Konzepten der KI-Diskussion

Mit einer zweiten Frage wurden die Betriebsräte und Personalvertretungen darum gebeten, anzugeben, ob sie die Bedeutung von zehn KI-bezogenen Begriffen und Konzepten, die Ihnen auf einer Liste vorlagen, kannten. Die Liste reichte von allgemein bekannten Begriffen wie „Digitalisierung“ über die Unterscheidung von starker und schwacher KI bis hin zu elaborierteren Konzepten die Maschinellem Lernen oder Large Language Model. Abbildung 10 zeigt die gesamte Liste zusammen mit dem Anteil der befragten Personen, der angab, die Bedeutung des jeweiligen Begriffs zu kennen.

Die Verteilung zeigt ein klares Gefälle allgemeinen Begriffen, wie Digitalisierung und Automation, die auch jenseits der Diskussionen rund um KI verwendet werden und solchen, die sich auf spezifisch technische Aspekte oder, wie beim EU AI Act, auf regulatorische Vorgaben der KI-Verwendung beziehen. 9 von 10 Befragten trauen sich zu, zu erklären, was Digitalisierung bedeutet; bei Automation sind es nur noch etwa 5 von 10 – ein für Betriebsräte und Personalvertretungen überraschend niedriger Wert. Was neuronale Netzwerke sind und wie Large Language Models funktionieren – und das heißt auch: wie die Ergebnisse von ChatGPT & Co zu Stande kommen – können nur noch knapp 2 von 10 befragten Personen sagen.

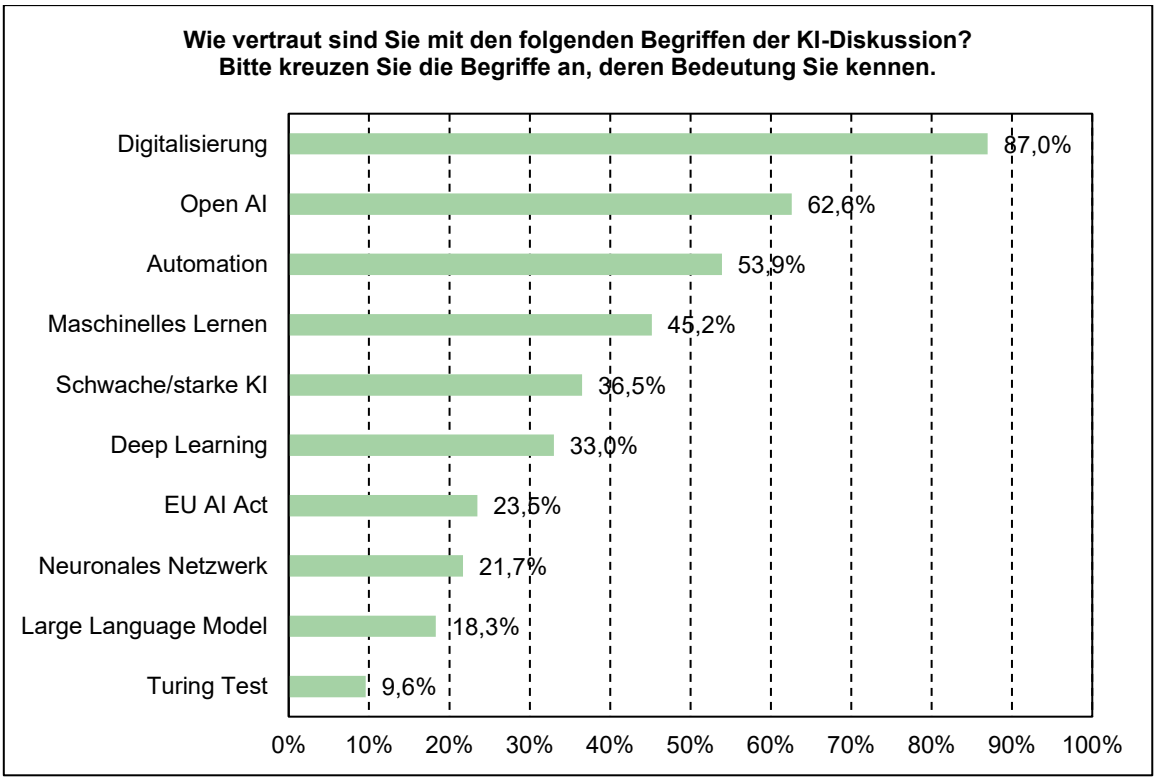

Abbildung 10: Vertrautheit mit KI-Begriffen (n = 115)

(Testweise) Nutzung von KI-Tools

Die Antworten zeigen ein deutliches Zwei-Klassen-Bild der bisherigen KI-Erfahrungen: Auf der einen Seite stehen breit verfügbare, dialogbasierte Anwendungen, die viele Befragte bereits ausprobiert haben; auf der anderen Seite stehen spezialisierte Enterprise-Lösungen, zu denen bislang kaum Erfahrungen vorliegen. Am stärksten verbreitet ist die Nutzung von ChatGPT: 80,9 % der gültigen Antworten entfallen hier auf „Ja“. Ebenfalls nennenswert, wenn auch deutlich darunter, liegt die Nutzung von Microsoft Copilot (33,9 %) und Google Gemini (31,3 %). Von den generativen Bilderzeugungstools wird nur Dall-E (7,8%) in nennenswertem Umfang genutzt. In der Gruppe der Analyse- und Reporting-Tools kommt nur Microsoft Power BI mit 12,2% aller Befragten auf einen nennenswerten Anteil an Nennungen.

Das Muster deutet darauf hin, dass KI-Erfahrungen primär über allgemein zugängliche, textbasierte Assistenten gemacht werden – also dort, wo Zugangshürden gering und Anwendungsfälle breit sind (Recherche, Textentwürfe, Zusammenfassungen). Plattform- oder domänenspezifische Anwendungen (RPA, Supply-Chain-Optimierung, Process Mining, KI-gestütztes Recruiting u. Ä.) sind noch kaum im Alltag der Befragten angekommen. Tabelle 5 zeigt die verschiedenen KI-Werkzeuge zusammengefasst in Gruppen mit den Angaben zum Anteil der Befragten, der mit diesem Tool schon einmal gearbeitet hat – und sei es nur versuchsweise.

Tabelle 5: Kenntnisse mit verschiedenen KI-Tools in der Übersicht (n = 115)

Kurzbeschreibung	Bezeichnung	Anteil der Befragten mit Kenntnissen
Generative & Sprach-KI: Generierung von Texten, Inhalten oder Antworten, Recherche und kreative Unterstützung.	ChatGPT	80,9%
	Microsoft Copilot	33,9%
	Google Gemini	31,3%
	DeepSeek	5,2%
	Google Dialogflow	5,2%
	Nexis+ AI	0,9%
Generative KI für Audio (Komposition und Mastering) sowie Bildgenerierung und Editing	AIVA	3,5%
	LANDR	1,7%
	DALL-E	7,8%
	Runway ML	0,9%
Prozessautomatisierung und Analytik: Marktanalysen, Workflow-Verbesserungen, Automatisierung von Backoffice-Aufgaben, Unternehmensberichte.	UiPath	0%
	Automation Anywhere	0%
	Microsoft Power BI	12,2%
	Celonis	0%
	Nexis Data+	0,9%
Interview- und Bewerbungsanalysen, Skill-Analyse und Matching.	Eightfold.ai	0%
	HireVue	0,9%
Supply Chain und Indusrrie 4.0: Lagerverwaltung und -optimierung, Gesamtsteuerung der Lieferkette, Wartungsmanagement.	Logis 4 WMS	0%
	Manhatten Active Platform	0%
	Blue Yonder	0%
	Siemens MindSphere	0,9%
	GE Predix	0%

Zusätzlich zu den durch die Liste vorgegeben Antworten konnten die befragten Personen in einem Textfeld selbst Angaben zu den von ihnen genutzten KI-Tools machen. Etwa 81% machten hier entweder keine Angaben oder gaben explizit an, keine anderen KI-Tools zu verwenden. Die positiven Antworten teilten sich auf das vor allem für Rechercheaufgaben genutzt KI-Tool Perplexity (4,3% aller Befragten) sowie verschiedenen Einzelnennungen auf; Einzelnennungen waren: Claude, Midjourney, Adobe Firefly, Sora, Whisper, Wordly, NotebookLM sowie ein „firmenspezifisches KI-Programm“ auf.

Inwiefern ist KI ein Thema im Betrieb?

Ob und inwiefern KI Gegenstand der betrieblichen Kommunikation ist, wurde anhand von fünf verschiedenen Fragen erhoben. Diese thematisierten das Vorhandensein von Fortbildungen oder Workshops, betriebsinterne Dokumente wie Leitfäden oder das Vorhandensein von zuständigen Stellen. Abbildung 11 zeigt die einzelnen Fragen mit den jeweils erhaltenen Antworten.

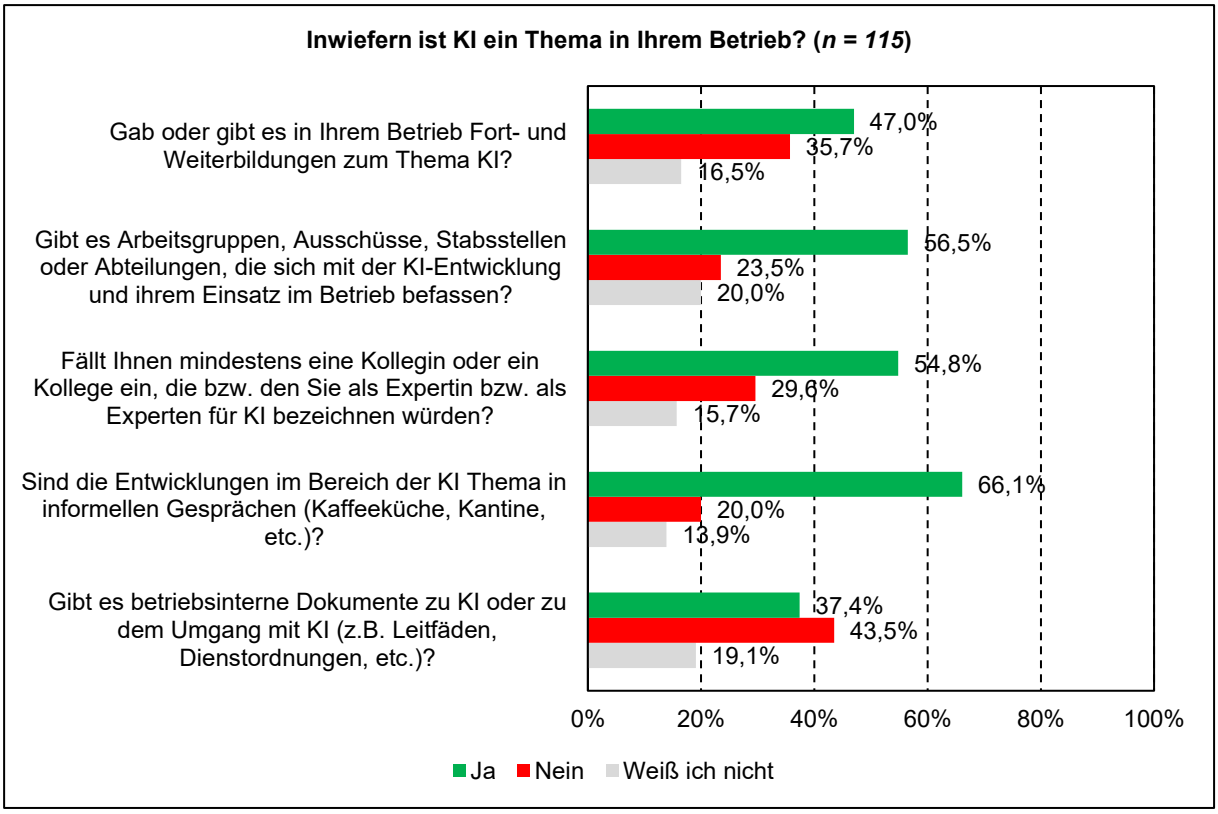

Abbildung 11: Inwiefern ist KI ein Thema in den Betrieben? (n = 115)

Viele der befragten Betriebe setzen sich in der ein oder anderen Form mit KI auseinander, wenn auch mit unterschiedlichen Graden der Institutionalisierung. Am häufigsten ist KI Gegenstand der informellen Kommunikation im Kreis der Kolleginnen und Kollegen – dies ist etwa bei zwei Drittel aller Betriebe in der Stichprobe der Fall. Mehr als die Hälfte berichten von zuständigen Stellen (Arbeitsgruppen, Ausschüsse oder Stabsstellen) oder davon, dass sie in ihrem Umfeld mindestens eine Person haben, die als Expertin oder Experte für KI gelten kann.

Insgesamt deuten die Ergebnisse auf einen typischen Diffusionsverlauf hin: Zunächst etabliert sich KI als informelles Thema und über Einzelpersonen (Expertinnen und Experten), bevor Strukturen (Arbeitsgruppen/Stabsstellen) und formalisierte Vorgabe (Schulungen, Richtlinien) breiter greifen – in weniger als 40% aller Betriebe in der Stichprobe gibt es entsprechende Richtlinien oder Leitfäden. In diesem Sinne ist auch festzuhalten, dass bei 20% aller Betriebe in der Stichprobe KI nicht einmal Gegenstand von Pausen- oder Kantinengesprächen ist und rund 20% aller Betriebsräte und Personalvertretungen nicht wissen, ob es in ihrer Organisation für KI zuständige Stellen oder schriftlich fixierte Vorgaben zum Umgang mit KI gibt.

5.2.2. Zum Einsatz von KI in den befragten Betrieben und dessen Effekte

Einsatz von KI im Betrieb

Abbildung 12 zeigt die Verteilung der Antworten auf die Frage, ob und ggf. wo KI in den Betrieben der Stichprobe zum Einsatz kommt.

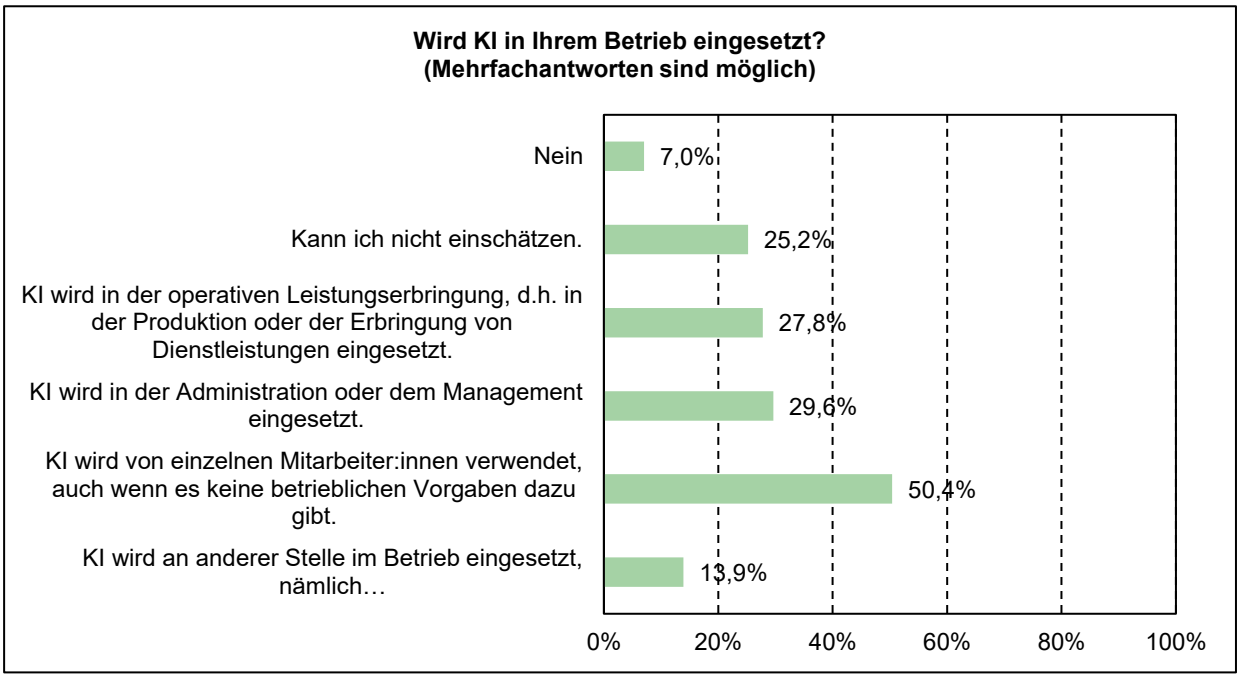

Abbildung 12: Wo im Betrieb kommt KI zum Einsatz? (n = 115)

Bemerkenswert an dieser Verteilung ist, dass in einem Viertel aller Fälle die Betriebsräte und Personalvertretungen nicht einschätzen können, ob KI in ihrer Organisation zum Einsatz kommt. In etwa einem Viertel aller Fälle kommt KI in der operativen Leistungserbringung zum Einsatz, in etwas mehr als einem Viertel aller Fälle wird KI im Management oder der Administration verwendet. Am häufigsten berichten die Befragten, dass einzelne Kolleginnen und Kollegen KI in Eigenregie verwenden.

Das Muster deutet auf eine „bottom up"-geprägte Diffusion hin: Die erste Nutzung entsteht „an den Rändern", d.h. durch einzelne Beschäftigte, und weitet sich in administrative und operative Bereiche aus. Der vergleichsweise hohe Anteil an „kann ich nicht einschätzen"-Antworten weist zudem auf Informations- bzw. Kommunikationslücken hin. Hinter den 13,9%, die von dem Einsatz von KI an anderer Stelle wissen, verbirgt sich eine Vielzahl an Einzelnennungen, die sachlich den Kategorien der „operativen Leistungserbringung" und „Administration/Management" zuzuordnen wären. Die Einzelmeldungen reichen von Content-Erzeugung im Marketing über Chatbots im Kundenkontakt bis hin zur Protokollierung und Besprechungen und der Analyse von Daten. Insgesamt bestätigt dies das Bild einer heterogenen Frühphase. Viele Pilot- oder Gelegenheitsanwendungen existieren nebeneinander; institutionalisierte, flächendeckende Lösungen sind (noch) die Ausnahme.

Veränderung der Tätigkeiten und Stellenprofile durch KI

Die hohe Geschwindigkeit der technologischen Entwicklung legt die Vermutung nahe, dass die Anwendung von KI-Tools zu Veränderungen der Tätigkeiten in bestehenden Stellen geführt hat – insbesondere bei der Anwendung der generativen KI-Tools, die seit 2021/2022 für die Öffentlichkeit verfügbar gemacht wurden. Bei der Online-Befragung wurde deshalb nach Veränderungen bei den Stellenprofilen durch KI gefragt. Abbildung 13 zeigt die Verteilung der Antworten, die auf erste, punktuelle Effekte hindeuten.

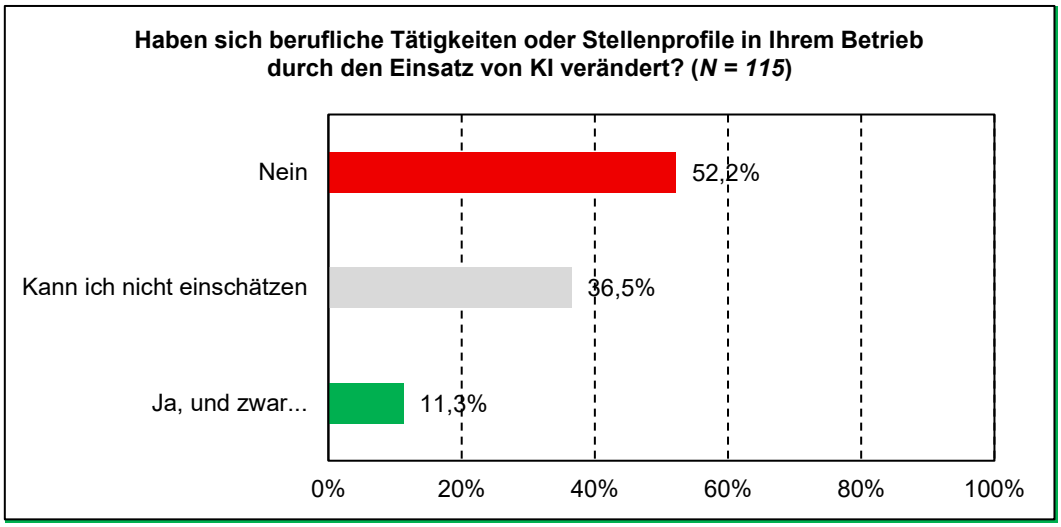

Abbildung 13: Veränderung der Tätigkeiten und Stellprofile durch KI (n = 115)

Hinter den 11,3% der Antworten, die sich auf veränderte Stellenprofile beziehen, verbirgt sich eine Vielzahl an Einzelnennungen. Genannt wurden hier die Erleichterung von Routineaufgaben (z.B. Textentwürfe, Protokollierung, Auswertung von Textdokumenten und Datensätzen), Verschiebungen hin zu stärker bildschirmbasierten Tätigkeiten, Aufgabenausweitungen und mehr Verantwortung in einzelnen Bereichen, die Reduktionen externer Dienstleistungen sowie Veränderungen im Kundenservice, dem Webshop oder Sekretariat. In einigen Hinweisen wird betont, dass Veränderungen zwar absehbar, bislang aber noch nicht eingetreten seien. Auch hier deutet das Muster auf eine frühe Diffusionsphase hin: Arbeit wird bereits umgestaltet, dies aber eher lokal begrenzt und nicht flächendeckend. Der hohe Anteil von Betriebsräten und Personalvertretungen, die zu der Frage keine Einschätzung abgeben könne, signalisiert zudem ein Defizit an Informationen oder beigemessener Bedeutung beim Betriebsrat.

Bei dieser Frage handelte es sich (wie auch bei den folgenden) um eine Filterfrage: alle befragten Personen, die eine positive Antwort abgegeben haben, wurden anschließend um die Information gebeten, inwiefern der Betriebsrat oder die Personalvertretung in die Veränderungsprozesse eingebunden war. Es handelt sich um nur 13 Fälle, deren Verteilung ist in Abbildung 14 dargestellt. In mehr als der Hälfte aller Fälle wurde der Betriebsrat entweder gar nicht eingebunden oder nur informiert. In knapp 8% der Fälle wurde seine Meinung eingeholt, eine aktive Mitgestaltung fand in etwas mehr als einem Drittel aller Fälle statt.

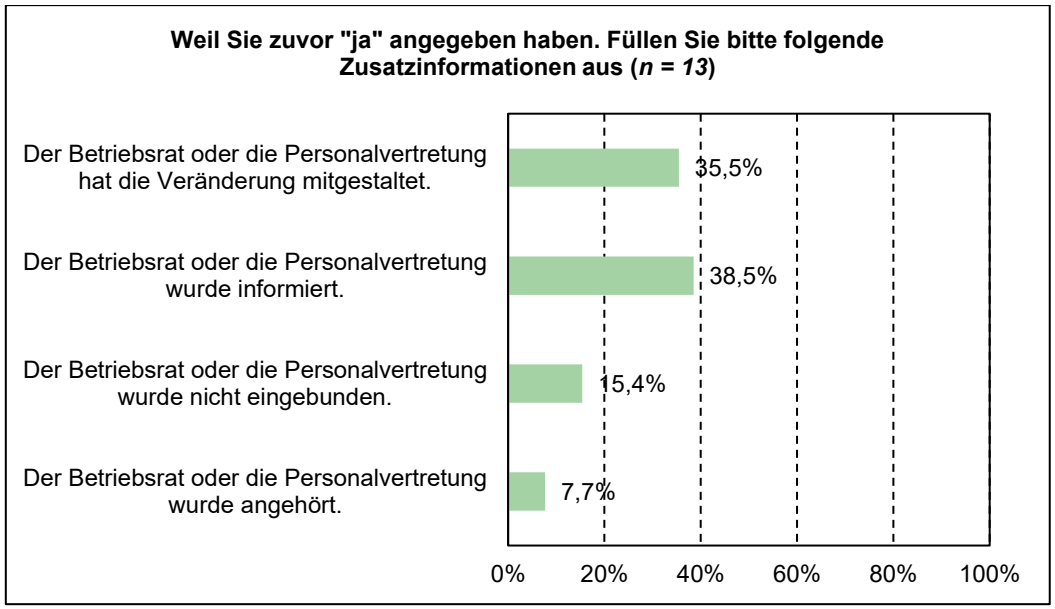

Abbildung 14: Betriebsratseinbindung bei KI-induzierten Veränderungen von Stellenprofilen (n = 13)

Entstehen von neuen Tätigkeiten und Stellenprofilen durch KI

Die Interviews und die Literaturanalyse unterstreichen deutlich, dass der Einsatz von KI in der Arbeitswelt mit Produktivitäts- und Qualitätsgewinnen begründet wird. Aufgaben können schneller erledigt werden und die Qualität der Leistungserbringung steigt. Ob dies zu einer Reduktion der Tätigkeitsvielfalt oder zu einer Erweiterung des Tätigkeitsspektrums führt, ist eine davon unabhängige Frage. Denkbar wäre schließlich auch, dass zu den bisherigen Tätigkeiten einer bestimmten Stelle andere Aufgaben hinzukommen, die sich durch den Umgang mit KI ergeben. Die Betriebsräte und Personalvertretungen wurden deshalb auch danach gefragt, ob in ihrem Betrieb durch den Einsatz von KI neue Aufgaben oder Tätigkeiten entstanden sind. Abbildung 15 zeigt die Verteilung der Antworten auf diese Frage.

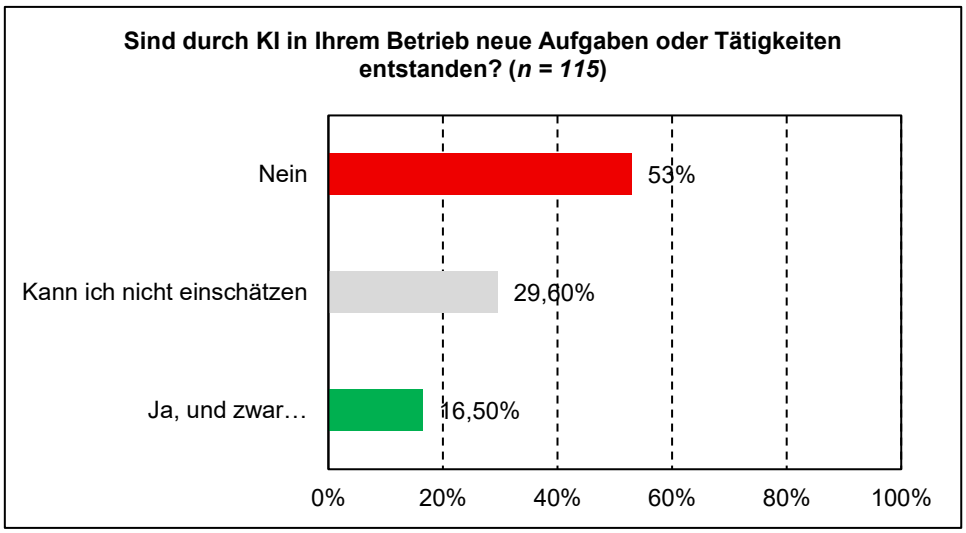

Abbildung 15: Neue Aufgaben oder Tätigkeiten durch KI (n = 115)

Insgesamt spricht auch diese Verteilung für erste, punktuelle Veränderungen, die (noch) nicht flächendeckend sind und deren Wahrnehmung in den Betrieben teils unklar bleibt. Hinter den 16,5%, die von neuen Aufgaben oder Tätigkeiten in ihrem Betrieb wissen, verbergen sich erneut Einzelmeldungen, die sich in vier Bereiche gruppieren lassen:

- Beschäftigte, die in ihrer Organisation (jetzt auch) für das Thema KI zuständig sind: KI-Beauftragte, eigene Teams/Abteilungen, AI-Hubs oder Arbeitsgruppen, die KI-Nutzung bündeln und begleiten.
- Beschäftigte, die ihre Arbeit im Bereich der Kommunikation und Mediengestaltung nun mit KI-Unterstützung erledigen: neue oder erweiterte Aufgaben bei Text-, Bild- und Content-Erstellung (z.B. Marketing, interne Kommunikation).
- Beschäftigte, die in der Produktion oder Entwicklung tätig sind, die nun auch KI-gestützt stattfinden: punktuelle Optimierungs- und Entwicklungsaufgaben (etwa Weiterentwicklung firmeneigener Modelle, KI-gestützte Prozessschritte und Engineering und IT).
- Beschäftigte, die in der Beratung und dem Kundensupport tätig sind: zusätzliche Beratungs-/Supportrollen rund um den Einsatz von und die Schulung zu KI.

Auch diese Frage fungierte als Filterfrage, an die sich im Fall der positiven Beantwortung zwei Folgefragen anschlossen: zum einen, wie zuvor, die Frage nach der Einbindung des Betriebsrates und, zweitens, die Frage, ob für die neuen Aufgaben zusätzliche Qualifikationen erforderlich sind. Abbildung 16 und Abbildung 17 zeigen die Verteilungen der Antworten auf diese Fragen.

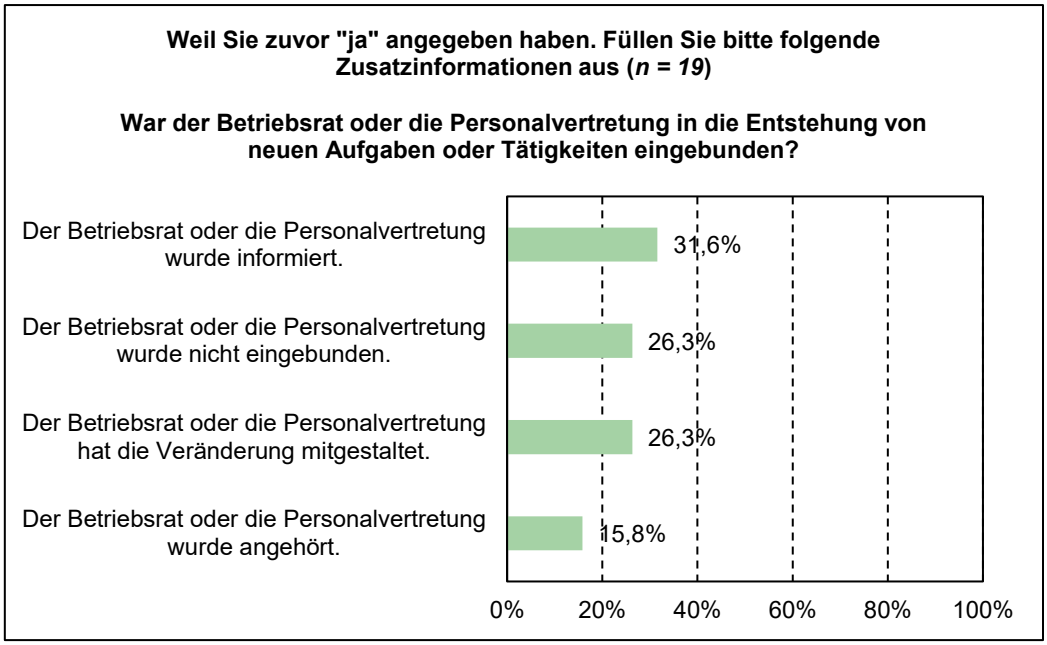

Abbildung 16: Betriebsratseinbindung bei KI-induzierter Erweiterung von Aufgabenportfolios (n = 19)

Es zeigt sich hier ein ähnliches Muster wie bei den vorangegangenen Fragen zur Einbindung des Betriebsrates. In mehr als der Hälfte aller Fälle wurde der Betriebsrat nicht eingebunden

oder nur informiert. Eine aktive Mitgestaltung der Transformationsprozesse gab es bei rund einem Viertel aller Fälle. Hervorzuheben ist die geringe Fallzahl von 19; weshalb die Ergebnisse eher als Einblick in eine sicherlich komplexere Arbeitsweltrealität verstanden werden sollten, denn als ein repräsentatives Abbild.

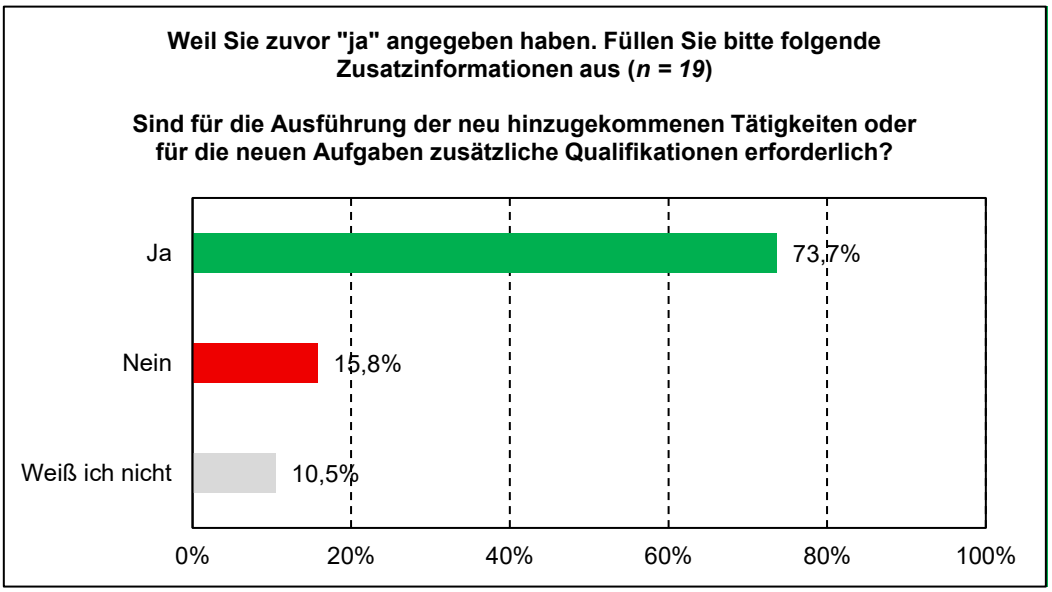

Abbildung 17: Qualifikationsbedarf aufgrund von KI-induzierter Ausweitung von Aufgaben (n = 19)

Wegfall von Tätigkeiten durch KI

Die Beschleunigung von Arbeitsprozessen ist ein wesentliches, wenn nicht das zentrale Nutzenversprechen von KI-Anwendungen. Aus Sicht der Beschäftigten macht es jedoch einen Unterschied, ob sie bestehende Aufgaben schneller als zuvor erledige können, oder ob bestimmte Tätigkeiten durch den Einsatz von KI komplett entfallen. Abbildung 18 zeigt die Verteilung der Antworten auf die Frage, ob bestimmte berufliche Tätigkeiten durch den Einsatz von KI überflüssig geworden sind.

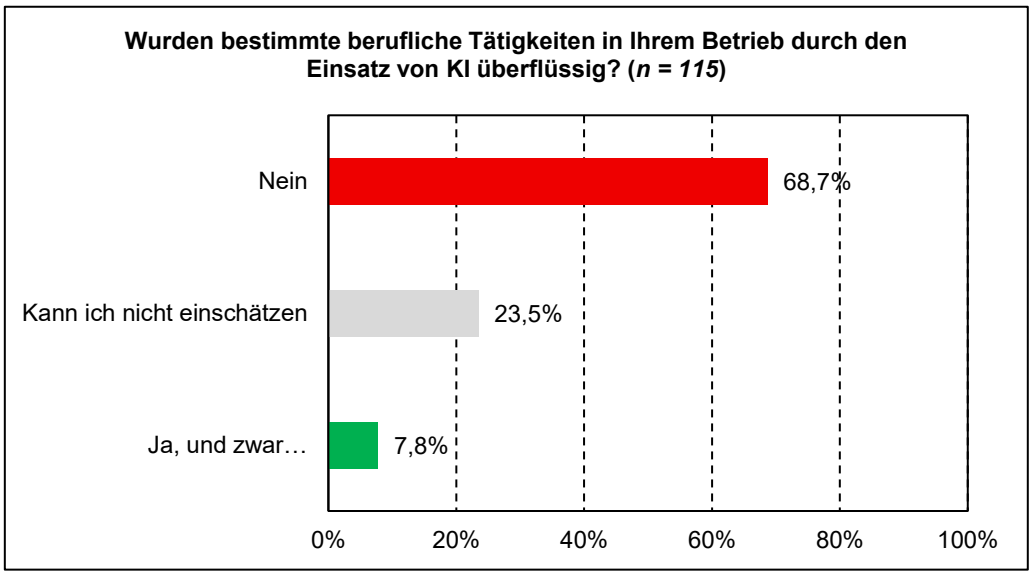

Abbildung 18: Wegfall von Tätigkeiten durch den Einsatz von KI (n = 115)

Die Verteilung zeigt, dass die überwiegende Mehrheit derzeit keinen Wegfall von Tätigkeiten durch KI berichtet. Etwa ein Viertel der befragten Betriebsräte und Personalvertretungen gab keine Einschätzung zur Frage ab. Ein klares „Ja“ gab es nur in 9 von 115 Fällen. Die dahinterliegenden Konkretisierungen belegen, dass es sich dabei um vereinzelte, stark kontextspezifische Fälle handelt: Genannt werden u. a. manuelle Justierungs- und Produktionstätigkeiten, Prüf- und Kontrollaufgaben (z.B. in der Qualitätssicherung), Entlastungen in der internen Kommunikation sowie einzelne Sekretariatsaufgaben; jede dieser Nennungen betrifft rund 0,9 % aller gültigen Antworten.

Die Folgefrage brachte Hinweise zur Einbindung der Betriebsräte oder Personalvertretungen hervor. Von den insgesamt neun dokumentierten Fällen entfielen drei auf „wurde informiert“, drei auf „wurde nicht eingebunden“, zwei auf „hat die Veränderung mitgestaltet“ und ein Fall auf „wurde angehört“. Im Verhältnis zur Gesamtstichprobe bedeutet das: Einbindung findet statt, ist aber nicht systematisch; in einem Teil der Fälle geschah der Wegfall ohne erkennbare Beteiligung der Interessensvertretung. Abbildung 19 zeigt diese Ergebnisse in einem Balkendiagramm.

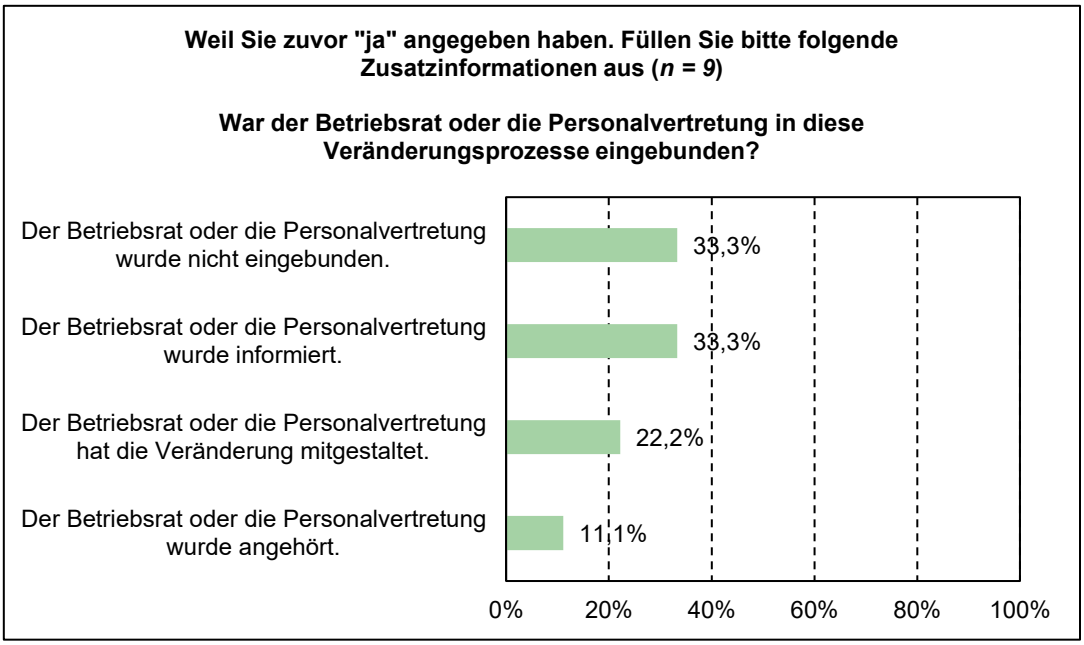

Abbildung 19: Einbindung des Betriebsrats bei KI-induziertem Wegfall von Tätigkeiten (n = 9)

Insgesamt spricht das Muster für eine frühe und sehr selektive Wirkung von KI auf Aufgabenportfolios. Von einer flächendeckenden Substitution kann keine Rede sein; wo Wegfälle auftreten, betreffen sie konkrete, eng umrissene Aufgaben (v.a. repetitiv-manuelle oder prüfnahe Tätigkeiten) und bleiben betriebs-/bereichsspezifisch.

Wegfall von Stellen durch KI

Technologie-Einsatz dient generell der Steigerung der Produktivität, die als das Verhältnis zwischen Input und Output definiert ist. Wenn der Einsatz von KI mit Möglichkeiten der Produktivitätssteigerung begründet wird, liegt die Vermutung nahe, dass diese sich auch inputseitig

manifestiert, sprich: dass weniger Arbeitskräfte benötigt werden, um denselben Output zu erzielen. Den Betriebsräten und Personalvertretungen wurde deshalb die aus Beschäftigtensicht vermutlich zentrale Frage gestellt, ob durch den Einsatz von KI bestimmte Stellen weggefallen sind. Abbildung 20 zeigt die Antwortverteilung auf diese Frage.

Fast drei Viertel aller Befragten verneint, dass Stellen weggefallen sind, 17,4% können keine Einschätzung abgeben, lediglich 7% - dies sind 8 Fälle von 115 – berichten von Stellen, die wegen KI weggefallen sind. Damit ist ein flächendeckender Stellenabbau nicht erkennbar; wo Effekte auftreten, betreffen sie bislang Einzelfälle. Die wenigen, offenen Nennungen unterstreichen dieses Bild. Sie verteilen sich auf Prüf- und Kontrolltätigkeiten (z.B. in der Qualitätssicherung), auf Sachbearbeitung, den Customer Service und den Postdienst. Inhaltlich handelt es sich damit um eng umrissene, häufig repetitive Tätigkeiten an den operativen Schnittstellen von Administration und Qualitätssicherung – nicht Stellenstreichungen in der Breite.

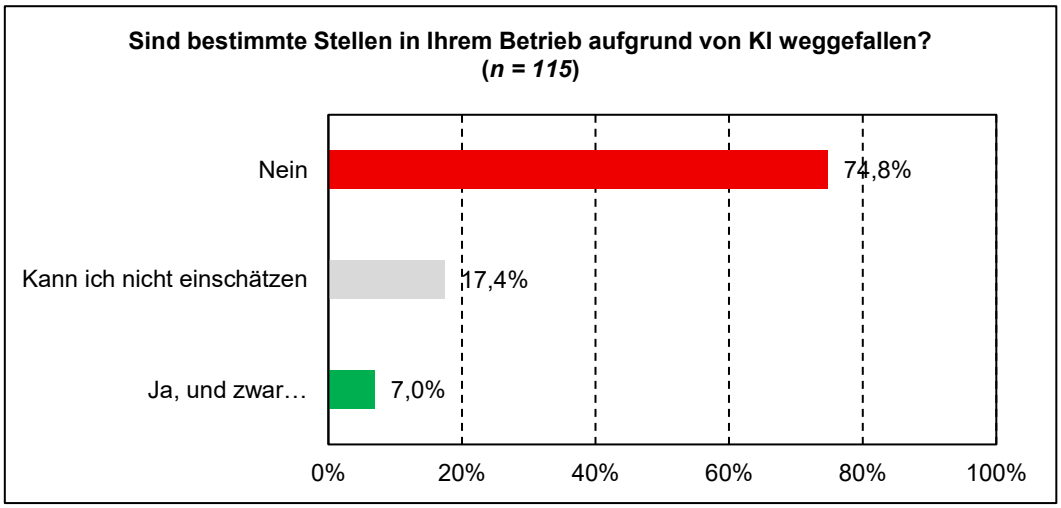

Abbildung 20: Wegfall von Stellen aufgrund von KI (n = 115)

Die Folgefrage nach der Einbindung des Betriebsrates wurde aufgrund der wenigen Nennungen von weggefallenen Stellen nur von acht Personen beantwortet. In vier Fällen, also der Hälfte, wurde der Betriebsrat nur über die Entscheidung informiert, in einem Fall wurde er gar nicht eingebunden. Eine aktive Mitgestaltung des Stellenabbaus kam in zwei der acht Fälle vor.

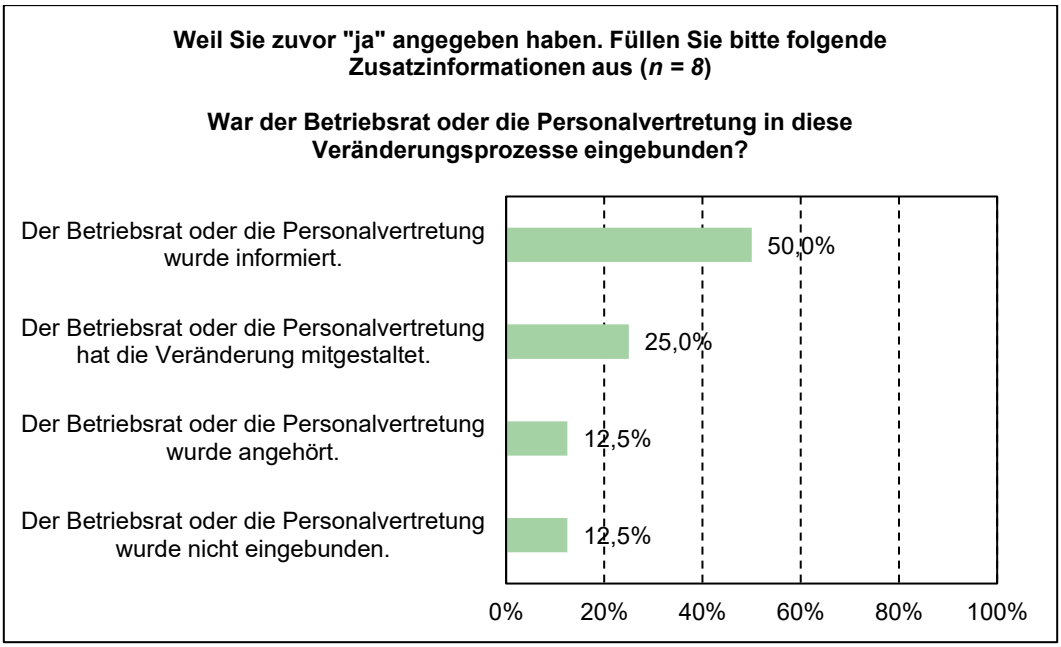

Abbildung 21: Einbindung des Betriebsrats bei KI-induziertem Stellenabbau (n = 8)

Zusätzliche Stellen im Zusammenhang mit KI

Die Literaturanalyse zeigte, dass in Betrieben, in denen KI zum Einsatz kommt, auch neue Arbeitsplätze entstehen und die Gesamtbilanz von Stellenabbau einerseits und neu geschaffenen Stellen andererseits nicht selten sogar positiv ist (Kapitel 3.4). In der Befragung der Betriebsräte und Personalvertretungen bestätigen knapp 14%, dass in ihrem Betrieb wegen oder für KI zusätzliche Stellen eingerichtet wurden. Etwa ein Viertel der Befragten kann keine Einschätzung abgeben, etwas mehr als 60% verneinen, dass entsprechende Stellen eingerichtet wurden. Abbildung 22 zeigt die Verteilung der Antworten in einem Balkendiagramm.

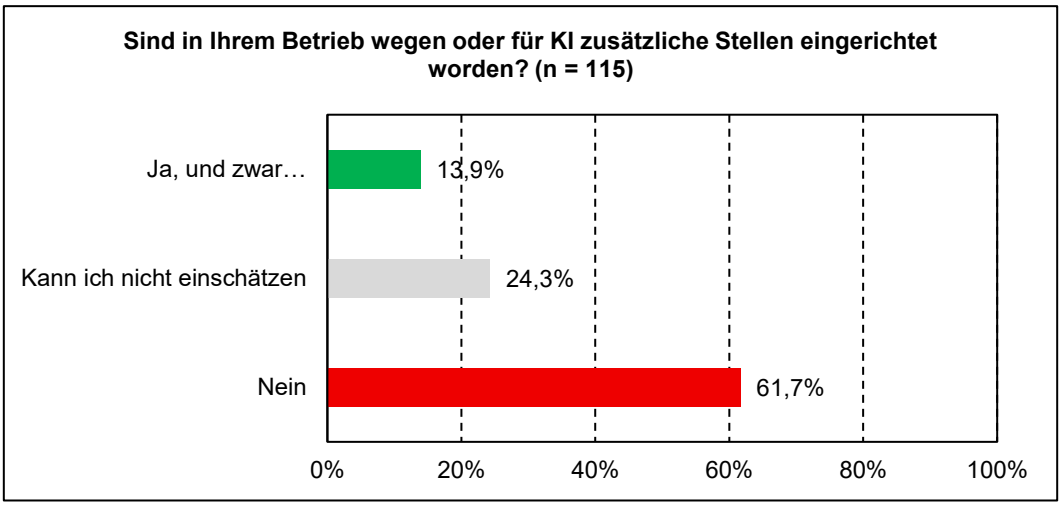

Abbildung 22: Zusätzliche Stellen durch den Einsatz von KI (n = 115)

In Verbindung mit der vorhergehenden Frage zeigt sich also auch in unserer Befragung, dass etwa doppelt so viele Betriebe wegen KI zusätzliche Stellen eingerichtet, als Betriebe Stellen

wegen KI reduziert haben – ein wichtiges Ergebnis, auch wenn es sich um sehr niedrige Fallzahlen handelt.

Die Konkretisierungen der positiven Antworten blieben häufig leer, die wenigen Angaben waren jeweils Einzelnennungen und skizzieren inhaltlich ein konsistentes Bild von Stellen für Hochqualifizierte: KI-Expertinnen und -Experten, KI-Beauftragte, Programmierung und IT, Data- und Ki-Management, Business-Applications und Digitalisierungsabteilungen, Videotechnik sowie digitale Content-Erzeugung. Die Frage nach der Einbindung des Betriebsrates brachte bei diesem Thema die in dargestellte Antwortverteilung hervor.

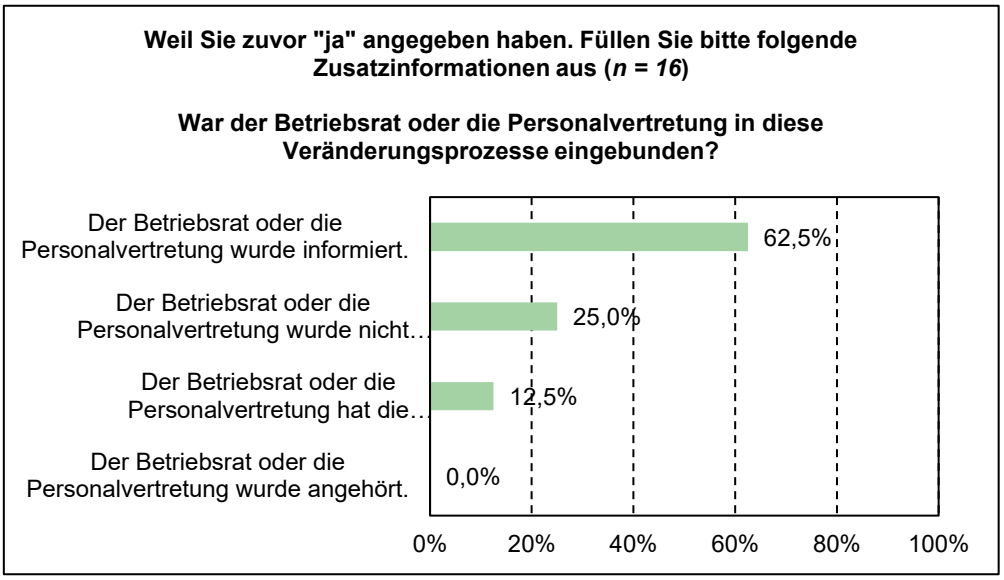

Abbildung 23: Einbindung des Betriebsrats bei KI-induzierten Stellenausbau (n = 16)

KI im Recruiting

Die Verwendung von KI im Recruiting wurde aufgrund ihrer Relevanz für die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung in einer eigenen Frage angesprochen. Aktuelle KI-Tools sind dazu in der Lage, auch unstrukturierte Daten auszuwerten, d.h. bspw. Bewerbungsunterlagen oder Bewerbungsvideos zu analysieren und eine Vorauswahl zu treffen. Aufgrund des wiederkehrenden Charakters dieser Aufgaben, sind auch erhebliche Arbeitsersparnispotentiale vorhanden. Andererseits werden bei solchen Verfahren personenbezogene Daten verarbeitet, wodurch sich besonders hohe Anforderungen an die Datensicherheit ergeben; zudem besteht die Gefahr, dass die KI-gestützte (Vor-)Selektion ethischen Überlegungen und Qualitätsgesichtspunkten nicht gerecht wird, die bei der Personalauswahl eine wichtige Rolle spielen. Die Antworten auf diese Frage sind in Abbildung 24 dargestellt.

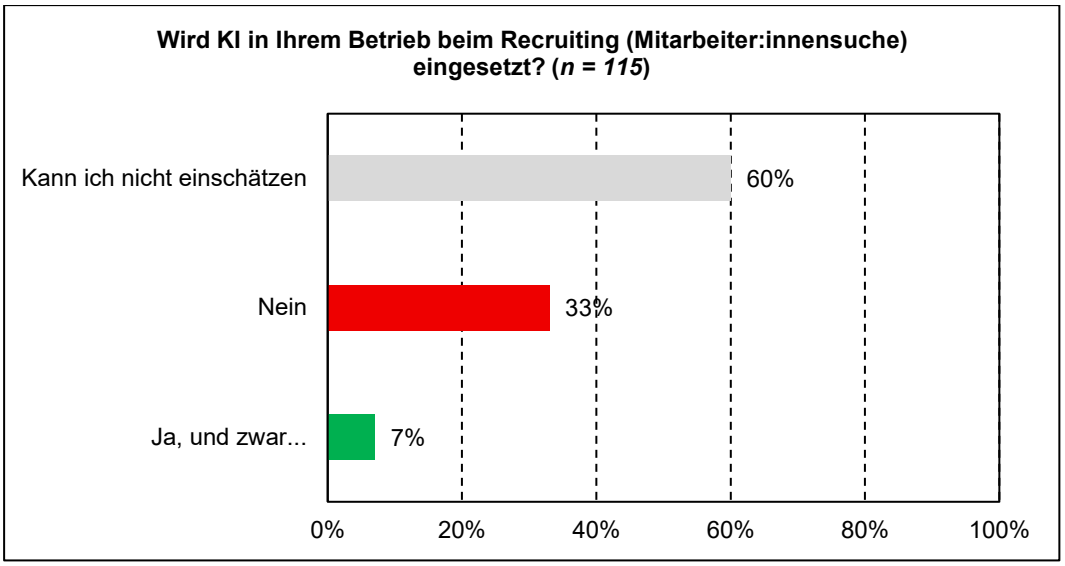

Abbildung 24: Einsatz von KI im Recruiting (n = 115)

Die Antwortverteilung zeigt, dass KI im Recruiting derzeit nur selten eingesetzt wird. Gerade einmal 7% der Stichprobe bestätigen die Verwendung von KI-Tools bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern. Ein Drittel verneint die Frage nach der Verwendung entsprechender KI-Tools. Hervorzuheben ist vor allem, dass 60% der befragten Betriebsräte und Personalvertretungen angaben, dass die nicht einschätzen können, ob KI im Recruiting ihres Betriebs eine Rolle spielt. Aufgrund der geringen Fallzahl an positiven Antworten gab es auch nur wenige Konkretisierung zu den verwendeten Anwendungen. Genannt wurden Chatbots für die erste Kontaktaufnahme, KI-gestützte Text- und Bildgestaltung von Stellenausschreibungen sowie das (teil-)automatisierte Formulieren von Stellenausschreibungen. Es handelt sich also um unterstützende Prozessschritte in der Textproduktion, nicht um tief in die Auswahlentscheidung integrierte Systeme.

Zur Folgefrage der Mitbestimmung zeigt sich erneut, dass der Betriebsrat oder die Personalvertretung entweder nicht eingebunden (drei von acht Fällen) oder nur informiert wurden (vier von acht Fällen). In einem Fall wird von einer Anhörung des Betriebsrates oder der Personalvertretung berichtet, eine aktive Mitgestaltung kam bei den wenigen Fällen nicht vor.

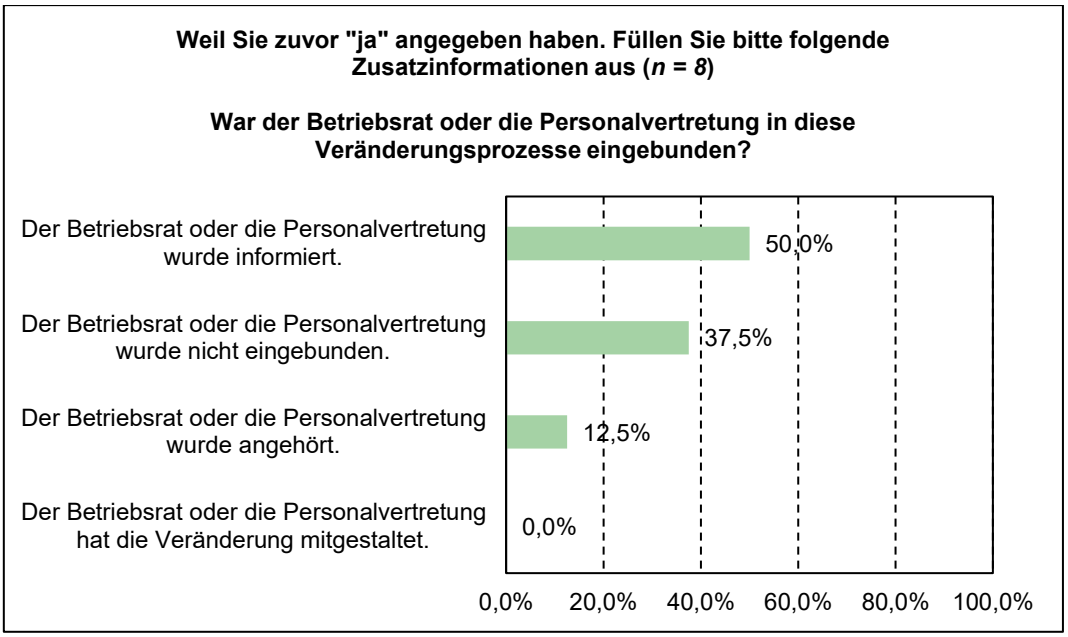

Abbildung 25: Einbindung des Betriebsrat bei KI-gestütztem Recruiting (n = 8)

Betriebsvereinbarung zum KI-Einsatz

Eine wesentliche Herausforderung für das Abschließen von KI-bezogenen Betriebsvereinbarungen besteht darin, dass es sich bei KI nicht um eine klar abgrenzbare Technologie handelt, die in einem bestimmten Kontext oder mit einer bestimmten Funktion eingesetzt wird. Der Gegenstand der Betriebsvereinbarung hängt deshalb nur zum Teil von der verwendeten Technologie, sondern auch von wechselnden Anwendungskontexten ab. Mit dem Ziel, hier ein genaueres Bild von der Situation in der Salzburger Arbeitswelt zu bekommen, wurden die Betriebsräte und Personalvertretungen danach gefragt, ob es in ihren Organisationen Betriebsvereinbarungen für den Einsatz von KI gibt. Abbildung 26 zeigt die Verteilung der Antworten auf diese Frage.

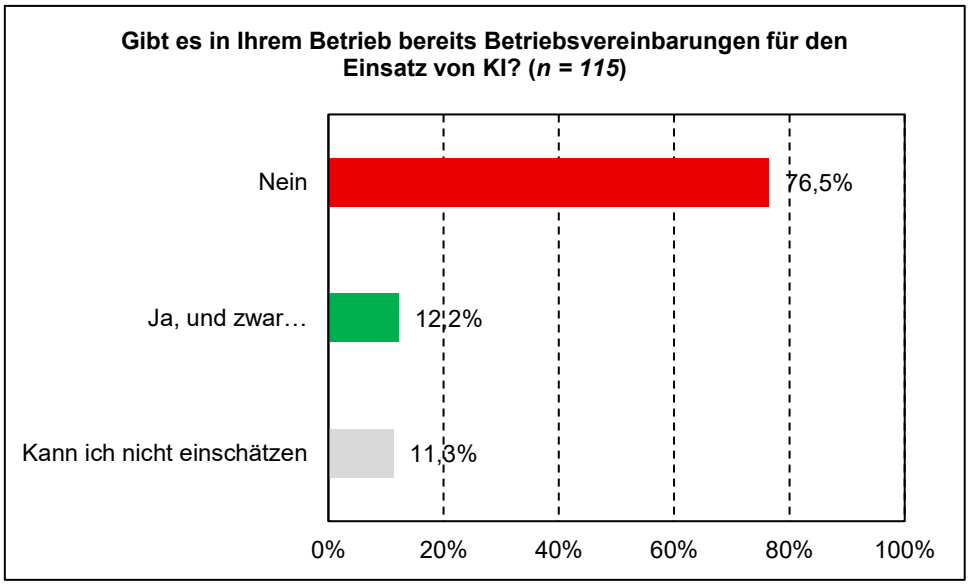

Abbildung 26: Betriebsvereinbarung für den Einsatz von KI (n = 115)

Die Rückmeldungen zeigen, dass formale Betriebsvereinbarungen (BV) zum Einsatz von KI derzeit die Ausnahme sind. Auf die Frage, ob es bereits eine entsprechende BV gibt, entfallen 76,5 % auf „Nein“, 12,2 % auf „Ja, und zwar …“ und 11,3 % auf „Kann ich nicht einschätzen“. Die wenigen Konkretisierungen der allgemeinen Antwort „Ja, und zwar…“ sind Vorstufen von Betriebsvereinbarungen oder sehr spezifische Regelungen: genannt werden KI-Richtlinien (einmal als Anlage zu bestehender Datenschutz-Betriebsvereinbarung, einmal „noch in Ausarbeitung“), eine restriktive Datenschutz-Betriebsvereinbarung, die Analysen oder Vorschläge der KI untersagt, oder bereichsspezifische Festlegungen, die sich auf konkrete KI-Tools beziehen.

5.2.3. Zukunftserwartungen

Die Zukunft lässt sich nicht vorhersehen, insbesondere in dynamisch geprägten Umwelten ist es schwer, gut begründete Aussagen über die wahrscheinlichen Entwicklungen zu treffen. In der Befragung wurden die Betriebsräte und Personalvertretungen dennoch danach gefragt, welche zukünftigen Entwicklungen sie für ihren Betrieb im Kontext von KI für wahrscheinlich halten. Zum einen verfügen die befragten Personen über erhebliches Erfahrungswissen zu ihren Branchen und Betrieben, so dass zumindest ein Informationsvorsprung ggü. Außenstehenden gegeben ist. Zum anderen handelt es sich um Zukunftserwartungen in der Gegenwart, d.h. die Einschätzungen können als Stimmungsbild zu den KI-bezogenen Haltungen und Erwartungen in der heutigen Arbeitswelt gelesen werden.

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den Fragen nach den zukunftsbezogenen Erwartungen zu verschiedenen Aspekten der KI-Entwicklung in Form von Balkendiagrammen vorgestellt. Die Abbildungen sprechen für sich und werden hier nur rudimentär kontextualisiert.

<u>Zukunftserwartung: Produktivität des Betriebs</u>

Abbildung 27 zeigt die Verteilung der Antworten auf die Frage, wie sich KI in den nächsten fünf Jahren auf die Produktivität des jeweiligen Betriebs auswirken wird. Offensichtlich dominieren in der Stichprobe klar die positiven Einschätzungen. Den positiven Erwartungen bei ca. 70% aller Antworten stehen negative Erwartungen in nur ca. 6% der Antworten gegenüber. Knapp 15% erwarten keine besonderen Effekte, was auf Unsicherheit bei der Einschätzung oder branchenbezogenen Besonderheiten zurückzuführe sein mag. 7% aller gültigen Antworten sagen aus, dass sie zu dieser Frage keine Meinung haben. KI wird für die nahe Zukunft (5 Jahre) also mehrheitlich als echter Produktivitätstreiber betrachtet.

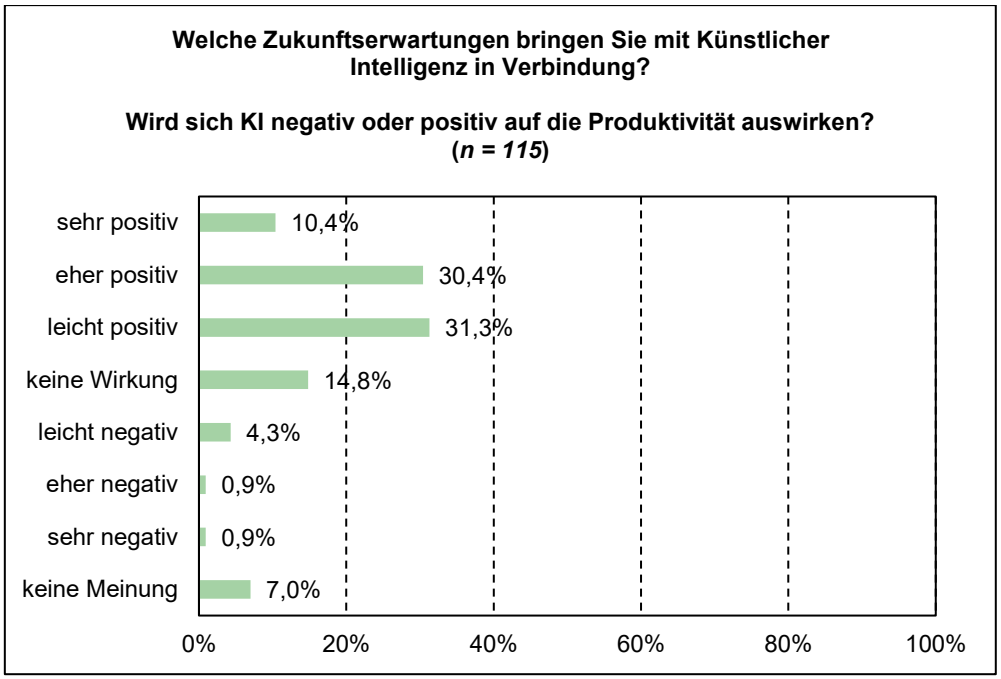

Abbildung 27: Zukunftserwartung: Produktivität (n = 115)

Zukunftserwartung: Qualität der betrieblichen Leistung

Auch die Auswirkungen, die KI in den kommenden fünf Jahren auf die Qualität der Leistungserbringung im Betrieb haben wird, werden mehrheitlich positiv eingeschätzt. 54% aller Antworten finden sich auf der positiven Seite, 20% aller Antworten auf der negativen. Abbildung 28 zeigt die Verteilung auf die verschiedenen Antworten, die insgesamt etwas weniger euphorisch als bei der Frage nach der Produktivität ausfallen. Im Vergleich gibt es hier etwas mehr Befragte, die keine oder negative Effekte sehen oder sich keine Einschätzung zutrauen. Zudem sind die positiven Erwartungen etwas weniger stark ausgeprägt.

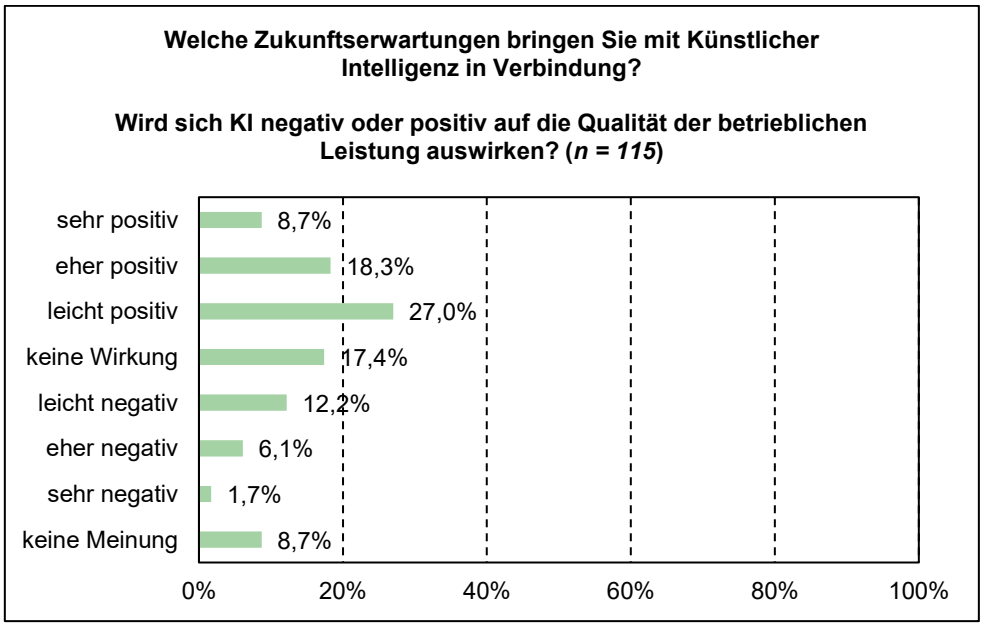

Abbildung 28: Zukunftserwartung: Qualität betrieblicher Leistung (n = 115)

Zukunftserwartung: Arbeitszeit

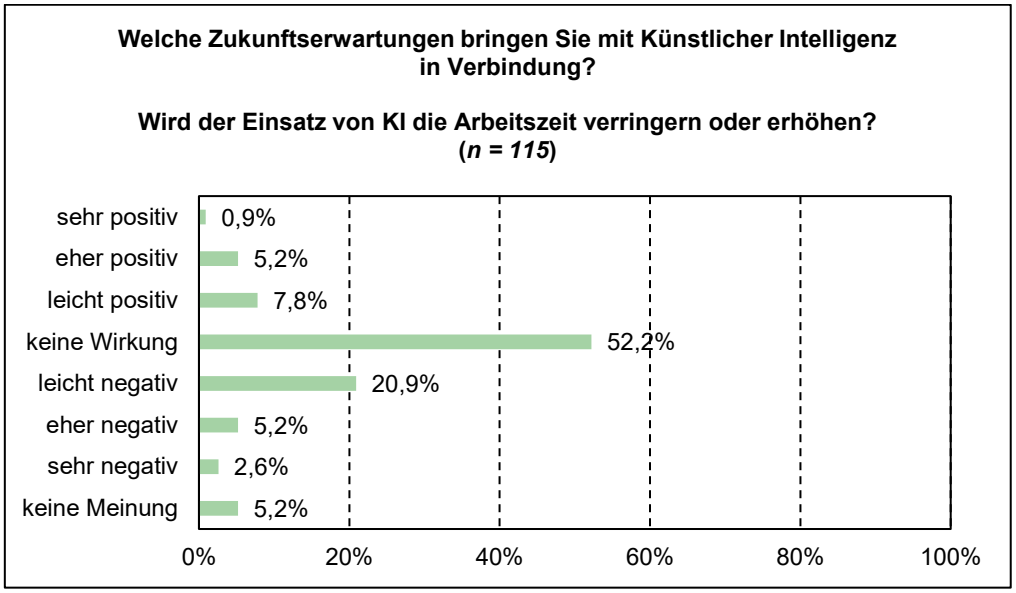

Abbildung 29: Zukunftserwartung: Arbeitszeit (n = 115)

Die Frage nach den Effekten, die KI in naher Zukunft auf die Arbeitszeit haben wird, wurde von etwas mehr als der Hälfte neutral beantwortet: 52,2% aller gültigen Antworten sagten aus, dass es keine Effekte haben wird – eine Einschätzung, die verdeutlicht, dass die Arbeitszeit wie auch viele andere Aspekte der Arbeitswelt nur mittelbar durch technologische Veränderungen beeinflusst wird, und vor allem das Ergebnis arbeitsmarktpolitischer Aushandlungsprozesse ist. Vergleicht man die Anzahl der Antworten, die positive oder negative Entwicklungen erwarten, dann überwiegen leicht die skeptischen Einschätzungen. Die Verteilung aller Antworthäufigkeiten ist Abbildung 29 zu entnehmen.

Zukunftserwartung: Arbeitsbelastung

Für die Arbeitsbelastung zeigt sich eine weitgehend ausgeglichene Verteilung: die am häufigsten gewählte Einschätzung ist mit 33% aller Antworten die, dass KI in naher Zukunft keine Wirkung auf die Arbeitsbelastung haben wird. Jeweils 31,3% aller Antworten enfallen auf positive Erwartungen und negative Erwartungen mit etwas stärker ausgeprägten Zukunftserwartungen auf der positiven Seite. Die Verteilung auf alle Antwortmöglichkeiten ist Abbildung 30 zu entnehmen.

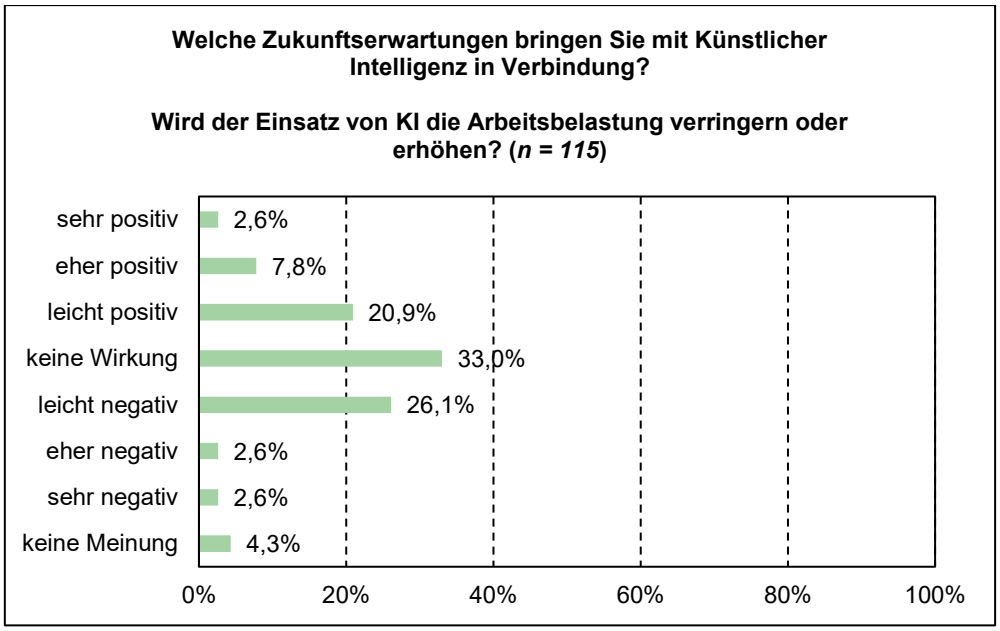

Abbildung 30: Zukunftserwartung: Arbeitsbelastung (n = 115)

Zukunftserwartung: Tätigkeitsvielfalt

Auch bei der Frage nach den zukünftigen Effekten von KI auf die Tätigkeitsvielfalt im Betrieb vermuten die meisten Befragten (32,2%) keine Wirkung. Vergleicht man die Antworten mit inhaltlicher Ausprägung überwiegen die Erwartungen einer zunehmenden Tätigkeitsvielfalt insgesamt leicht gegenüber den Erwartungen einer in Zukunft geringeren Tätigkeitsvielfalt. Die Sorge, dass der Einsatz von KI in Zukunft zu monotoneren Stellenprofilen führt, wird also nicht in der Breite geteilt. Vielmehr scheinen die Befragten unterschiedliche Einflüsse in den Blick zu nehmen, wenn Sie an zukünftige Tätigkeitsprofile in ihren Betrieben denken.

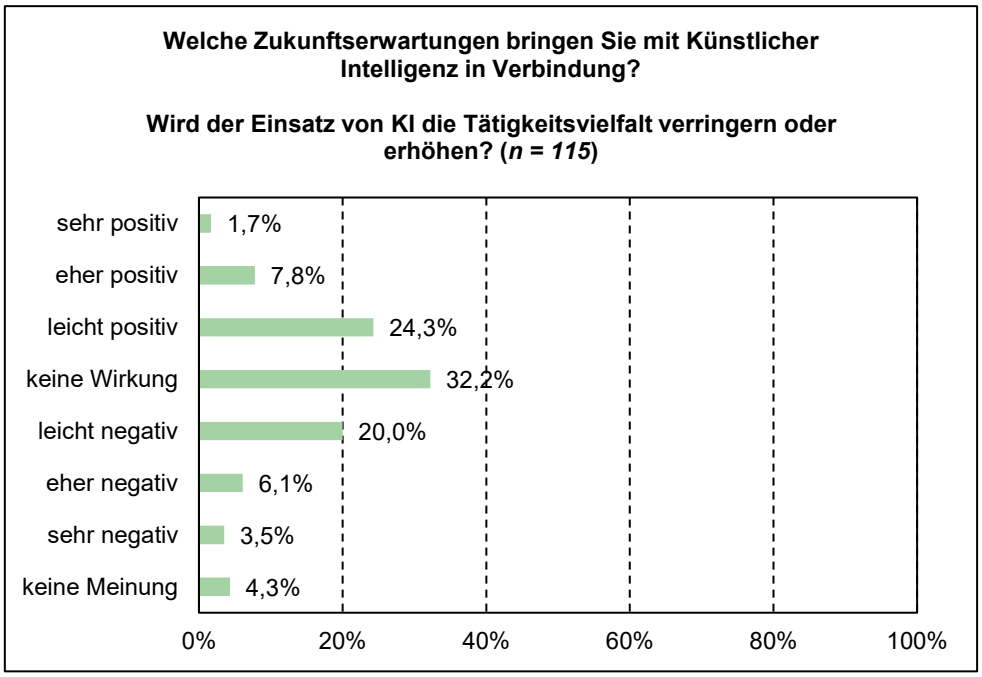

Abbildung 31: Zukunftserwartung: Tätigkeitsvielfalt (n = 115)

Zukunftserwartung: Beschäftigungseffekte

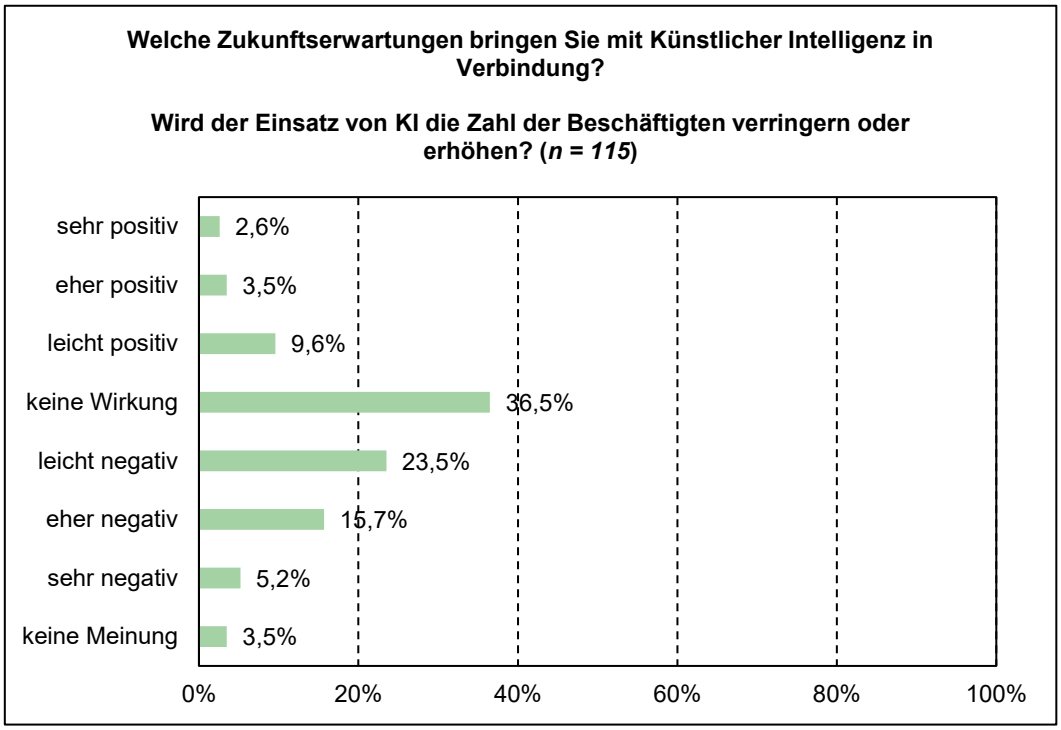

Abbildung 32: Zukunftserwartung: Beschäftigungseffekte (n = 115)

Skepsis gegenüber den zukünftigen von KI ausgelösten Entwicklungen ist am ehesten bei den Beschäftigtenzahlen zu finden. Auch hier gibt es keine sehr starken Ergebnisse – die häufigste Erwartung ist mit 36,5% aller Antworten ebenfalls die, dass KI keine Wirkung auf die Beschäftigtenzahlen haben wird. Vergleicht man die positiv und negativ getönten Erwartungen dominieren hier die Erwartungen von negativen Effekten (insgesamt 44,4%) gegenüber den positiven Beschäftigungseffekten (insgesamt 15,7%). Die befragten Betriebsräte und Personalvertretungen erwarten sich durch KI also mehrheitlich entweder keine oder eher negative Beschäftigungseffekte für ihren Betrieb. Die Verteilung auf die einzelnen Antwortmöglichkeiten sind Abbildung 32 zu entnehmen.

Zukunftserwartung: Bedeutung von KI für Geschäftserfolg

Eine ebenfalls auf die Zukunft gerichtete Frage an die Betriebsräte und Personalvertretungen bezog sich auf die Bedeutung, die KI in den nächsten fünf Jahren auf den Erfolg des jeweiligen Betriebs haben wird. Die Antworten relativieren das Narrativ, dass KI die gesamte Arbeitswelt in kürzester Zeit völlig verändern wird und geben ein differenziertes Spektrum an Einschätzungen wieder, das vermutlich auch den Verhältnissen in den verschiedenen Branchen geschuldet ist. Auf einer fünfstufigen Skala, die von 1 (keine Bedeutung) bis 5 (höchst bedeutsam) reichte, zeigt sich eine leicht linksschiefe Verteilung, deren Mittelwert bei etwas über 2,7 liegt. Die Verteilung aller Antworten ist Abbildung 33 zu entnehmen.

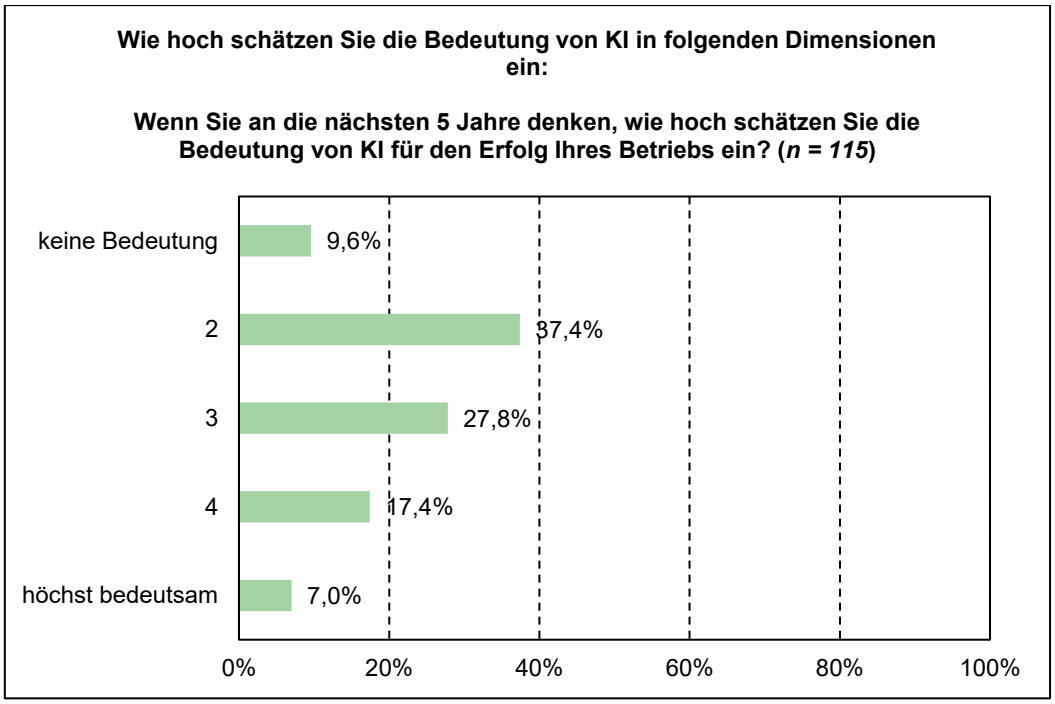

Abbildung 33: Zukunftserwartung: Bedeutung von KI für Betriebserfolg (n = 115)

Zukunftserwartung: Bedeutung von KI für Veränderungen bei Arbeitstätigkeiten

Eine sehr ähnliche Verteilung findet sich auch bei der Frage nach der Bedeutung, die KI in der nahen Zukunft auf Veränderungen bei Arbeitstätigkeiten haben wird.[23] Auf derselben fünfstufigen Skala sehen wir erneut eine linksschiefe Verteilung mit einem Mittelwert von knapp 2,8. Jeweils 7% aller Antworten finden sich bei den Extremwerten, die KI „keine Bedeutung" beimessen oder sie für „höchst bedeutsam" halten. Die gemäßigteren Einschätzungen attestieren KI in Zukunft mehrheitlich eine, wenn auch geringe, Bedeutung für Veränderungen bei den Tätigkeiten im Betrieb. Die Verteilung aller Antworten ist in Abbildung 34: Zukunftserwartung: Bedeutung von KI für Veränderung der Arbeitstätigkeiten (n = 115) zu sehen.

[23] Diese Frage schließt an die in Kapitel 5.2.2 berichtete Fragestellung zu den bisherigen durch KI zu Stande gekommenen Veränderung bei Tätigkeitsprofilen an und verschiebt den Fokus von den vergangenen auf die zukünftigen Veränderungen. Siehe hierzu Abbildung 13.

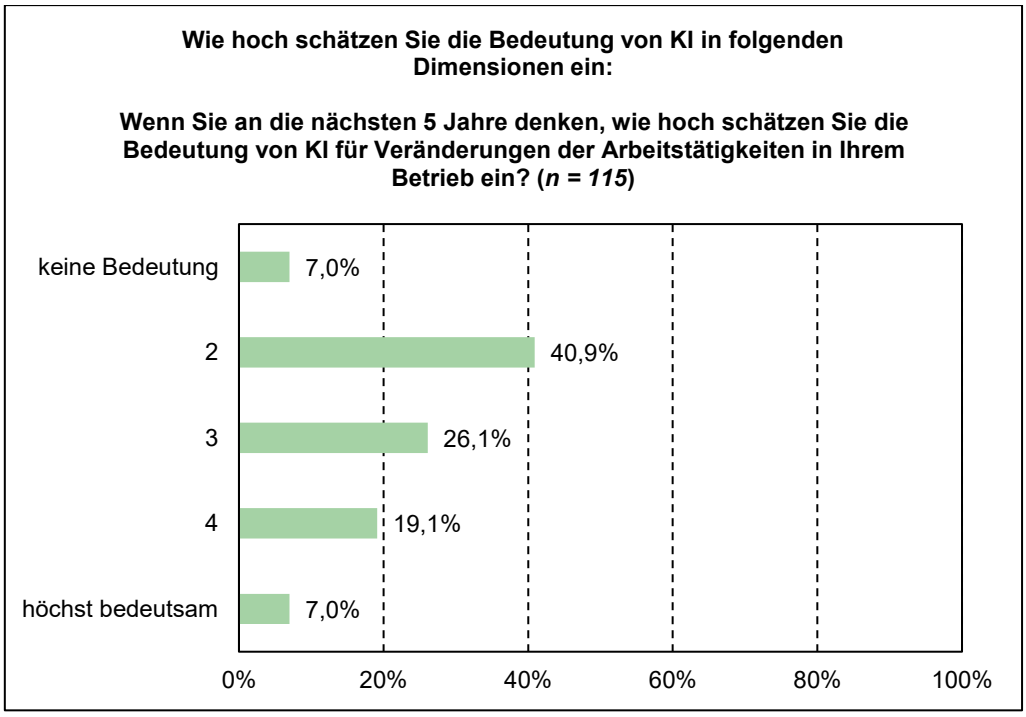

Abbildung 34: Zukunftserwartung: Bedeutung von KI für Veränderung der Arbeitstätigkeiten (n = 115)

Zukunftserwartung: Einfluss des Betriebsrats und der Unternehmensleitung auf KI im Betrieb

Die Anwendung von KI in der Arbeitswelt ist nur für wenige eine Entscheidung, die sie selbst treffen. Häufig kommen KI-gestützte Systeme und KI-Tools nicht nachfragegetrieben in die Praxis, sondern werden anbieterseitig in die Arbeitswelt gebracht. Zudem findet die Erprobung und Anwendung von KI in der Arbeitswelt unter Wettbewerbsbedingungen statt, weshalb eine professionelle Befassung mit KI gewissermaßen zur Pflicht aller Marktteilnehmer und Marktteilnehmerinnen avanciert. Gleichwohl haben die Betriebsräte und Personalvertretungen als Interessenvertretungen der Arbeiter und Angestellten auch Freiheitsgrade in der Implementierung und Anwendung von KI in ihrem Betrieb. Wir haben deshalb danach gefragt, wie hoch die Betriebsräte und Personalvertretungen ihren eigenen Einfluss und den Einfluss der Organisationsspitze auf die KI-bezogenen Veränderungsprozesse in ihren Betrieben einschätzen. Die Verteilung der Antworten sind der Abbildung 35 bzw. Abbildung 36 zu entnehmen.

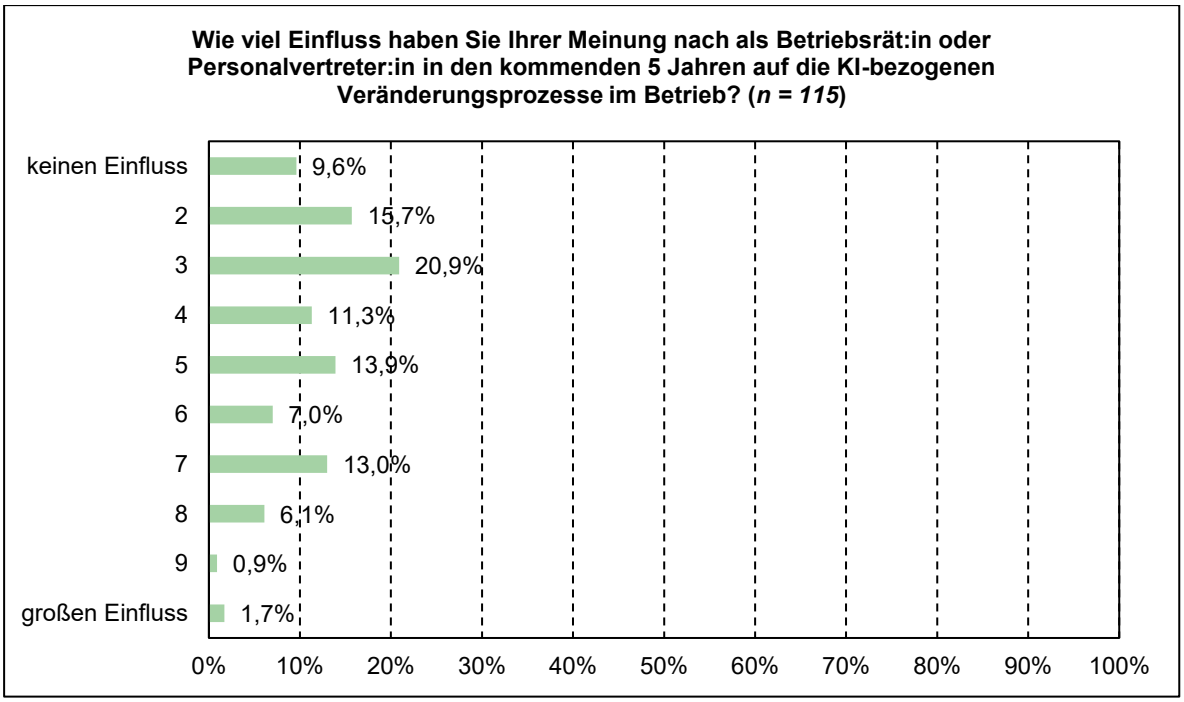

Abbildung 35: Zukunftserwartung: Einfluss des Betriebsrats und Personalvertretungen auf KI im Betrieb (n = 115)

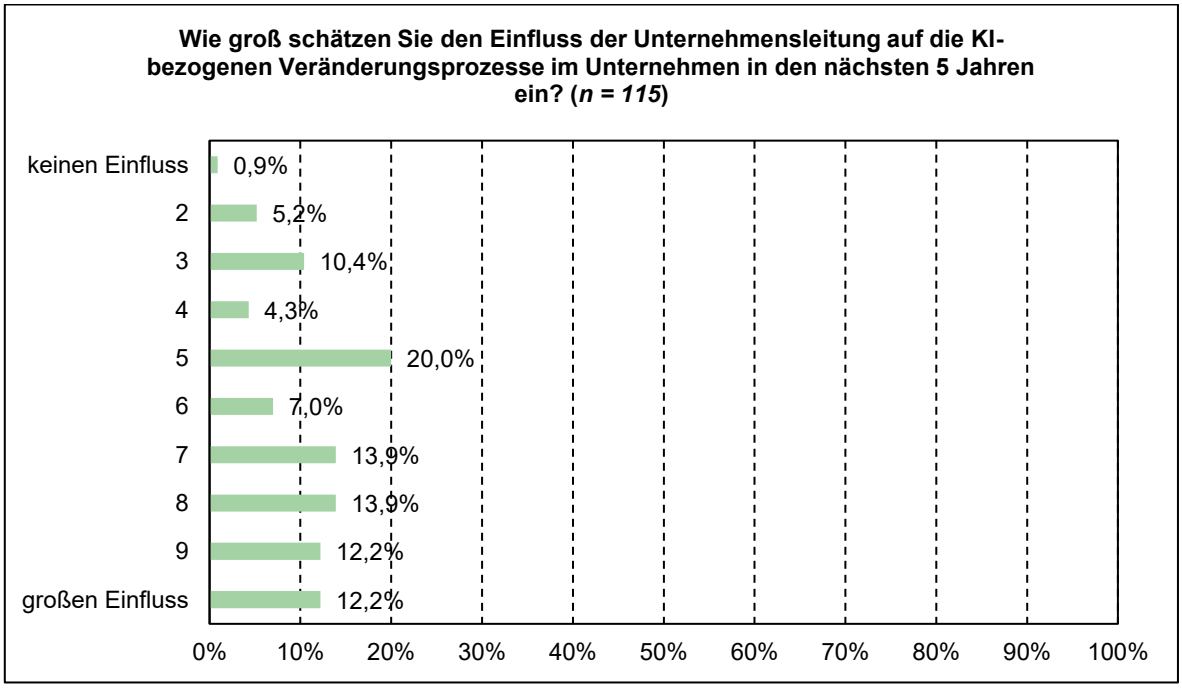

Abbildung 36: Zukunftserwartung: Einfluss der *Unternehmensleitung* auf KI im Betrieb *(*n = *115)*

Die Verteilung der Antworten auf die einzelnen Antwortmöglichkeiten ist für die Interpretation vielleicht weniger relevant als der Vergleich der beiden Verteilungsmuster. Erkennbar wird eine differenzierte Einschätzung der zufolge sowohl die befragten Betriebsräte und Personalvertretungen als auch die Organisationsspitzen nur begrenzte Einflussmöglichkeiten auf die Veränderungsprozesse haben, die KI in Zukunft auslösen wird. In dieser Wahrnehmung sind die Betriebe also sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite nicht nur Treiber der

Entwicklung, sondern auch Getriebene. Im Vergleich wird jedoch deutlich, dass die Betriebsräte und Personalvertretungen ihre eigene Position als deutlich schwächer einschätzen als die der Unternehmensleitungen.

5.2.4. Abschlussfragen zu notwendigen Regelungen und Unterstützungsbedarf

Am Ende der Befragung wurden die Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit drei offenen Fragen dazu eingeladen, grundsätzlichen Statements zu notwendigen Regelungen und gewünschten Unterstützungsleistungen für ihre Betriebsratsarbeit gegeben. In einer ganz offen gehaltenen Abschlussfrage konnten die befragten Personen schließlich Kommentare und Gedanken ohne Vorstrukturierung abgeben. Die konkreten Fragen lauteten:

- Welche Regelungen sind im Zusammenhang mit KI Ihrer Meinung nach notwendig
- Was würden Sie für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit zum Thema KI benötigen?
- Wenn Sie uns noch etwas mitteilen möchten, dann haben Sie hier die Möglichkeit zu einem Kommentar.

Bemerkenswert ist, dass die beiden erstgenannten Fragen jeweils von nur 70% aller Befragten beantwortet wurden. Die Abschlussfrage wurde sogar nur von etwa 21% beantwortet. Nachfolgend werden die in Fließtext abgegebenen Antworten inhaltlich gebündelt wiedergegeben.

<u>Welche Regelungen sind im Zusammenhang mit KI Ihrer Meinung nach notwendig?</u>

Die Antworten adressieren einige immer wiederkehrende Themen. Sehr häufig genannt werden IT- und Datensicherheit (inkl. DSGVO-Konformität, Umgang mit personenbezogenen Daten), klare Leitlinien und Einsatzgrenzen (welche Tools können wofür und unter welchen Bedingungen angewandt werden), sowie Transparenz- und Protokollpflichten (Nachvollziehbarkeit, Monitoring). Ebenfalls oft gefordert werden Schulungen und Qualifizierung, Betriebsvereinbarungen oder Ähnliches als verbindlicher Rahmen sowie klare Zuständigkeiten oder Rollen (z.B. KI-Beauftragte, Koordinationsstellen). Einzelne Nennungen betonen Bias-/Fairness-Prüfungen oder explizite Verbote für bestimmte sensiblere Anwendungen (etwa im HR-Bereich). Insgesamt wird der Wunsch nach einer klaren KI-Governance auf betrieblicher Ebene deutlich: technische Sicherheit, rechtliche Klarheit, verbindliche Regeln, transparente Prozesse.

<u>Was würden Sie für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit zum Thema KI benötigen?</u>

Bei den Unterstützungswünschen dominieren drei Themenstränge: Erstens, Zeit und personelle Ressourcen für die Gremienarbeit, zweitens Qualifizierungsangebote wie Schulungen vor Ort, Fortbildungen zu bestimmten Aspekten und praxisnahe Workshops, sowie, drittens, Rechts- und Verfahrenssicherheit (Leitfäden, Best-Practice-Beispiele). Ergänzend werden verlässliche Informationen zum Stand der Dinge im Betrieb und den laufenden Projekten,

Zugang zu den eingesetzten Tools sowie Transparenz in Hinblick auf Zuständigkeiten und strategischen Zielen eingefordert.

Wenn Sie uns noch etwas mitteilen möchten, dann haben Sie hier die Möglichkeit zu einem Kommentar.

Die freiwilligen Kommentare betonen vor allem das Thema der Datensicherheit und der Rechtssicherheit für Angestellte, die KI im Betrieb verwenden. Gewünscht werden klare Vorgaben und verbindliche Leitplanken. Mehrere Antworten betonen auf die große Dynamik des Themas und die damit verbundene Unsicherheit im Betriebsalltag.

Insgesamt haben die Antworten auf die drei offenen Fragen dieselbe Stoßrichtung wie die Einzelbefunde der Befragung: KI wird als relevant wahrgenommen, zugleich sind Kompetenzen noch häufig im Aufbau begriffen. Es besteht der Wunsch nach Transparenz und klaren Regelungsrahmen für die Beschäftigten.

5.3. Gruppenspezifische Auswertung einzelner Daten

Mit dem Ziel, in dem Antwortverhalten der befragten Personen Muster zu finden, die für die Ziele der Studie aufschlussreich sind, wurden verschiedene Befragungsergebnisse auf systematische Zusammenhänge hin untersucht. Konkret wurde geprüft, ob sich die Expertise und die zentralen soziodemografischen Merkmale der befragten Personen (Alter, Geschlecht, Bildung) auf deren KI-bezogenen Zukunftserwartungen auswirken. Auf Betriebsebene wurde geprüft, ob die erhobenen Unternehmensmerkmale (Betriebsgröße, Umsatz, Betriebsalter und Branche) Einfluss auf den Umgang mit KI in den Betrieben haben.

Expertise der Befragten und Zukunftserwartungen

Um Muster zwischen der Expertise der befragten Personen und ihren zukunftsbezogenen Einschätzungen sichtbar zu machen, wurden drei Variablen zu einem Expertise-Index gebündelt. In diesen Index flossen die Selbsteinschätzung der Expertise der befragten Personen, ihre Vertrautheit mit Konzepten und Begriffen der KI-Diskussion sowie die Anzahl der KI-Tools ein, mit denen die befragten Personen schon gearbeitet haben.

Diese drei Variablen wurden zu einem einfachen summativen Index aggregiert: die Selbsteinschätzung der Expertise auf der zehnstufigen Skala wurde normiert, d.h. durch neun geteilt. Die Items, mit denen das Wissen der befragten Personen zu Begriffen der KI-Diskussion erfasst wurde, und die Items mit denen die Anzahl an KI-Tools erhoben wurde, mit denen die befragten Personen bereits Erfahrungswerte gesammelt haben, wurden ebenfalls normiert, d.h. die Anzahl der gewählten Begriffe bzw. KI-Tools (0 = nicht gewählt; 1 = gewählt) wurde jeweils ins Verhältnis zu der Anzahl aller angebotenen Begriffe bzw. KI-Tools gesetzt. Die so erreichte Verteilung wurde anschließend in drei Expertise-Klassen aufgeteilt, die jeweils gleich viele Fälle enthalten: Personen, die in Relation zu allen anderen Fällen über eine niedrige,

mittlere oder hohe Expertise verfügen. Bringt man diese Variable in Verbindung mit anderen Antworten zeigt sich insgesamt ein konsistentes Muster:

- Zukunftserwartungen: Mit steigender Expertise nehmen positive Erwartungen zu. In der hohen Expertise-Klasse überwiegen positive Einschätzungen klar, während in der niedrigen Klasse neutrale oder skeptische Antworten häufiger sind.
- Arbeitszeit und Arbeitsbelastung: In allen Gruppen dominiert die Einschätzung, dass KI „keine Wirkung“ auf Arbeitszeit und Arbeitsbelastung haben wird. Unterschiede gibt es an den Rändern: In der hohen Expertise-Gruppe tauchen etwas häufiger positive Einschätzungen auf (Entlastung durch Automatisierung), in der niedrigen Gruppe etwas häufiger negative Befürchtungen (Arbeitsverdichtung).
- Tätigkeitsvielfalt: Über alle Antworten hinweg geht höhere Expertise mit der Erwartung einher, dass Arbeitsaufgaben durch den Einsatz von KI in Zukunft abwechslungsreicher werden.
- Beschäftigtenzahl: Die Einschätzungen sind hier in allen Expertise-Klassen eher gemischt und es gibt nur schwache Unterschiede zwischen den Expertise-Klassen. In der Gruppe mit niedriger Expertise finden sich etwas häufiger negative Erwartungen (Befürchtung eines Stellenabbaus), in der Gruppe mit hoher Expertise finden sich mehr positive oder neutrale Einschätzungen.
- Bedeutung von KI: Die auf einer fünfstufigen Skala genannte Bedeutung, die KI in Zukunft für den Erfolg des Betriebs und für die Veränderungen von Arbeitstätigkeiten attestiert wird, erreicht in der Gruppe mit hoher Expertise klar höhere Werte als in der Gruppe mit niedriger Expertise. Dies deckt sich mit den positiven Zukunftserwartungen: Wer mehr weiß und mehr Erfahrung mitbringt, sieht bei KI eher Potenziale als Gefahren.

Soziodemografische Merkmale und Zukunftserwartungen

In einem weiteren Analyseschritt wurde untersucht, ob es Muster im Antwortverhalten der befragten Personen in Abhängigkeit von deren Alter, Geschlecht und formalen Bildung, gemessen am höchsten erreichten Bildungsabschluss, gibt. Konkret wurden diese soziodemografischen Merkmale als unabhängige Variablen (UV) in Beziehung zu den in Zukunft erwarteten Veränderungen gesetzt, die sich durch den Einsatz von KI im Bereich der Produktivität und Qualität der betrieblichen Leistungserbringung, der Arbeitszeit, der Arbeitsbelastung, der Tätigkeitsvielfalt und der Beschäftigtenzahlen ergeben. Außerdem wurde geprüft, ob die genannten soziodemografischen Merkmalen einen Einfluss darauf haben, welche Bedeutung KI für den zukünftigen Erfolg des Betriebs und für zukünftige Veränderungen von Arbeitstätigkeiten zugeschrieben wird. Die Auswertung basierte hier auf einer einfachen bivariaten Analyse mittels Kreuztabellen.

Die Ergebnisse zu den durch KI ausgelösten Veränderungen, die die befragten Personen insgesamt für die verschiedenen Aspekte der Arbeitswelt erwarten, werden in Kapitel 5.2.3 vorgestellt. Die gruppenspezifische Auswertung zeigte einige Unterschiede zwischen den Gruppen, die allerdings moderat ausfallen.

- Bildung: In den Tabellen zeigt sich ein klarer, wenn auch moderater Trend: Befragte mit höheren Abschlüssen (z.B. Bachelor/Master/Diplom) erwarten bei Produktivität und Qualität etwas stärkere positive Effekte als Personen mit niedrigeren Abschlüssen. Auch die Bedeutung von KI für den zukünftigen Erfolg des eigenen Betriebs wird von den Personen mit höherem Bildungsabschluss etwas höher eingeschätzt als von Personen mit mittlerem oder niedrigem Bildungsabschluss. In Bezug auf die zukünftigen Veränderungen bei der Arbeitszeit und Beschäftigtenzahl sind die Unterschiede zwischen den Bildungsstufen hingegen gering und ohne einheitliche Richtung.
- Geschlecht: Frauen rechnen häufiger als Männer mit spürbaren Auswirkungen Künstlicher Intelligenz auf die Arbeitszeit und Arbeitsbelastung. Auch in Hinblick auf die Beschäftigtenzahlen erwarten Frauen eher als Männer Effekte durch den Einsatz von KI; der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist hier allerdings gering. Auch in Bezug auf die erwarteten Veränderungen bei der Produktivität und Qualität der betrieblichen Leistungserbringung unterscheiden sich die Antworten von Frauen und Männern kaum.
- Alter: Die Kreuztabellen zeigen hier kein klares Muster. Zwischen einzelnen Jahrgängen gibt es zwar kleine Unterschiede, aber keinen durchgehenden Trend.

Merkmale der Betriebe und der Umgang mit KI

Die Vermutung liegt nahe, dass sich die Branche, die Größe des Unternehmens und andere Betriebsmerkmale auf den Umgang mit KI auswirken. In einem weiteren Schritt wurde deshalb geprüft, wie sich die wesentlichen Betriebsmerkmale auf das Antwortverhalten der befragten Personen auswirken. Die Auswertung basierte auch hier auf einfachen, bivariaten Kreuztabellen: Die genannten Unternehmensmerkmale dienen als unabhängige Variablen (UV); als abhängige Variablen (AV) wurde die KI-Expertise der befragten Personen[24], das Ausmaß, in dem KI im Betrieb Thema ist und zur Anwendung kommt sowie die KI-bezogenen Zukunftserwartungen gesetzt:

- Betriebsgröße: Über die verschiedenen Indikatoren hinweg zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der „Relevanz“ von KI im Betriebsalltag – sei es durch formale Strukturen, in der Kommunikation über KI oder durch die konkrete Nutzung. In mittleren und großen Betrieben finden sich häufiger als bei kleinen Betrieben Arbeitsgruppen oder Stabsstellen, die sich mit KI befassen und es wird häufiger angegeben, dass es Kolleginnen und Kollegen mit KI-Expertise gibt. Ähnliches gilt bei betriebsinternen Regelungen zu KI, wie etwa Leitfäden. Auch beim Einsatz von KI zeigt sich ein Größeneffekt: Die Verwendung von KI-Tools, die typischerweise im Bereich der Verwaltung, dem Management und der operativen Leistungserbringung zum Einsatz kommen, wird in größeren Betrieben häufiger berichtet als in kleinen. Insgesamt ist die Verwendung von KI-Tools allerdings überschaubar.

[24] Als Indikator für die KI-Expertise wurde hierfür der bereits erklärte Expertise-Index verwendet.

- Umsatz: In Abhängigkeit vom Umsatz der Betriebe zeigt sich ein paralleles Muster: Umsatzstarke Betriebe berichten deutlich häufiger als umsatzschwächere über Fort- und Weiterbildungen zu KI, auch bei Arbeitsgruppen oder Stabsstellen sind die Nennungen häufiger, wenn auch der Unterschied zu umsatzschwächeren Betrieben weniger stark ausgeprägt ist als bei der Betriebsgröße.
- Betriebsalter: Beim Betriebsalter ist kein einheitlicher Trend sichtbar. Etablierte Betriebe weisen – auch weil das Alter mit der Größe und dem Umsatz positiv korreliert – zwar öfter formale Strukturen auf, andererseits berichten auch jüngere Betriebe von dem Einsatz von KI. Insgesamt zeigt sich beim Betriebsalter kein klares Muster. Im Ergebnis bedeutet dies, dass das Alter alleine nicht erklärt, wie ein Betrieb mit KI umgeht.
- Branche: In Hinblick auf die Branchen lassen sich vor allem Unterschiede in der institutionellen Einbettung und der Art des KI-Einsatzes feststellen. Von wissensverarbeitenden Betrieben und bei Dienstleistern (z.B. Information und Kommunikation, Finanzwesen) wird häufiger berichtet, dass es KI-bezogene Fort- und Weiterbildungen gibt und KI auch Spuren in der betriebsinternen Kommunikation (Leitfäden) und Organisation (Zuständigkeiten) hinterlassen hat; dasselbe gilt für den Einsatz von KI in der Administration und dem Management – etwa im Rahmen von Office-Automatisierungen oder in Form von Management-Tools. Produktionsnahe Bereiche berichten hingegen häufiger den Einsatz von KI in der operativen Leistungserbringung. Wie in Kapitel 5.2.2 berichtet ist das Niveau der Nutzung derzeit aber insgesamt noch moderat.

6. Die Fokusgruppentreffen

Mit dem Ziel, der Untersuchung eine möglichst hohe Praxisrelevanz zu verleihen, wurde eine Fokusgruppe eingerichtet, der die Leiter*innen aller Fachabteilungen der AK Salzburg sowie die Funktionäre (z.T. Landesvorsitzenden) verschiedener Interessensvertretungen der Arbeitnehmer*innenseite zusammensetzte, konkret des Österreichischen Gewerkschaftsbunds (ÖGB), der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), der Daseinsgewerkschaft Younion, die u.a. Gemeindebedienstete vertritt, der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) sowie der Dienstleistungsgewerkschaft (VIDA).[25]

Im Projektverlauf fanden zwei Arbeitstreffen statt, die der Information der Interessensvertretungen, der Klärung praktischer Fragen sowie der Diskussion der Studienergebnisse dienten: die jeweils vorliegenden Erkenntnisse wurden mit dem Erfahrungswissen der Fokusgruppenmitglieder aus der Praxis in Verbindung gebracht und kritisch reflektiert. Die Arbeitstreffen fanden am 4. Februar 2025 bzw. 9. September 2025, jeweils im Parkhotel Brunauer in Präsenz, statt.[26]

[25] Die Leiter*innen der AK Fachabteilungen haben teilweise ihre Vertreter*innen zu den Treffen entsandt. Die VIDA war bei beiden Arbeitstreffen nicht vertreten.

[26] Zur Position der Arbeitstreffen innerhalb des Forschungsdesigns vgl. Abbildung 1 auf S. 3.

Bei dem ersten Treffen wurden die bereits vorliegenden Ergebnisse der Literatur- und Dokumentenanalyse vorgestellt und die Grobstruktur des Fragebogens für die zu diesem Zeitpunkt in Planung befindliche Online-Befragung diskutiert; von den Mitgliedern der Fokusgruppe kamen mehrere wertvolle Hinweise zu Fragen, die sich auf die KI-bezogene Betriebsratsarbeit bezogen. Über die Kontakte der Interessensvertreter*innen konnten zudem mehrere geeignete Ansprechpartner*innen in Salzburger Leitbetrieben zur Anbahnung der Interviews identifiziert werden.

Bei dem zweiten Treffen stand die Präsentation und Diskussion der Ergebnisse der übrigen Teilschritte des empirischen Vorgehens im Mittelpunkt, d.h. der Interviews, der Expertendiskussion sowie der Online-Befragung. Die vorläufigen Studienergebnisse wurden mit Interesse aufgenommen, anschließend formulierten die Fokusgruppenmitglieder auf Grundlage der Studienergebnisse die für sie zentralen Herausforderungen im zukünftigen Umgang mit KI. Diese deckten sich grundsätzlich mit den berichteten Studienergebnissen, hoben dabei aber einzelne Aspekte in ihrer Bedeutung hervor. Insgesamt ging es den Mitgliedern der Fokusgruppe vor allem um das KI-bezogene Empowerment der Beschäftigten in Salzburger Betrieben in Form von KI-bezogenem Wissen, Kommunikation und Vernetzung sowie den für die Betriebsratsarbeit notwendigen Ressourcen.

Literaturverzeichnis

Acemoglu, Daron; Restrepo, Pascual (2020): Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. In: Journal of Political Economy 128 (6), S. 2188-2244. DOI: 10.1086/705716

Acemoglu, Daron; Autor, David; Hazell, Jonathan; Pascual Restrepo (2020): AI and jobs: Evidence from online vacancies. National Bureau of Economic Research. Working Paper No. w28257. DOI: 10.3386/w28257

Aghion, Philippe; Antonin, Céline; Bunel, Simon (2020a): Artificial Intelligence, Growth and Employment: The Role of Policy. In: Economics and Statistics 510-511-512. S. 149-164. DOI: 10.24187/ecostat.2019.510t.1994

Aghion, Philippe; Antonin, Celine; Bunel, Simon; Jaravel, Xavier (2020b): What are the Labor and Product Market Effects of Automation? New Evidence from France. CEPR Discussion Paper No. DP14443, Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=3547376

Arntz, Melanie, Gregory, Gerry; Zierahn, Ulrich (2016): The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris. DOI: 10.1787/5jlz9h56dvq7-en.

Autor, David; Salomons, Anna (2018): Is Automation Labor Share-Displacing? Productivity Growth, Employment, and the Labor Share. In: Brookings Papers on Economic Activity 1, S. 1-87. DOI: 10.1353/eca.2018.0000

Ballestar, Maria Teresa; Camiña, Ester; Díaz-Chao, Ángel; Torrent-Sellens, Joan (2021): Productivity and employment effects of digital complementarities. In: Journal of Innovation & Knowledge 6, (3), S. 177-190. DOI: 10.1016/j.jik.2020.10.006

Balsmeier, Benjamin; Woerter, Martin (2019): Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction. In: Research Policy 48 (8). DOI: 10.1016/j.respol.2019.03.010

Bannò, Mariasole; Filippi, Emilia; Trento, Sandro (2021): Rischi di atomazione delle occupazioni: Una stime per L'Italia. In: Stato e mercato 3, S. 315-350. DOI: 10.1425/103268

Blanas, Sotiris; Gancia, Gino; Lee, Sang Yoon (2019): Who is afraid of machines? In: Economic Policy 34 (100), S. 627-690.

Bessen, James; Righi, Cesare (2019): Shocking Technology: What happens when firms make large IT investments. In: Boston University School of Law, Law and Economics Research Paper No. 19-6. DOI: 10.2139/ssrn.3371016

Bessen, James; Goos, Maarten; Salomons, Anna; van den Berge, Wiljan (2020): Firm-level automation: Evidence from the Netherlands. In: AEA Papers and Proceedings 110, S. 389-393. DOI: 10.1257/pandp.20201004

Bonfiglio, Allessandra; Crinò, Rosario; Fadinger, Harald; Gancia, Gino (2021): Robot imports and firm-level outcomes. In: The Economic Journal 134 (664), S. 3428-3444. DOI: 10.1093/ej/ueae055

Camiña, Ester; Díaz-Chao, Ángel; Torrent-Sellens, Joan (2020): Automation technologies: Long-term effects for Spanish industrial firms. In: Technological Forecasting and Social Change 151. DOI: 10.1016/j.techfore.2019.119828

Caravella, Serenella; Menghini, Mirko (2018): Race against the Machine. The effects of the fourth industrial revolution on the professions and on the labor market. In: L'inudstria 1, S. 43-68. DOI: 10.1430/90437

Carbonero, Francesco; Ernst, Ekkehard; Weber, Enzo (2020): Robots Worldwide: The Impact of Automation on Employment and Trade, Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2020: Gender Economics, ZBW - Leibniz Information Centre for Economics, Kiel, Hamburg. hdl.handle.net/10419/224602

Dekle, Robert (2020): Robots and industrial labor: Evidence from Japan. In: Journal of the Japanese and International Economies 58. DOI: 10.1016/j.jjie.2020.101108

de Vries, Gaaitzen J.; Gentile, Elisabetta; Biroudot, Miroudot, Sébastien; Wacker, Konstantin M. (2020): The rise of robots and the fall of routine jobs. In: Labour Economics 66, DOI: 10.1016/j.labeco.2020.101885

Dauth, Wolfgang; Findeisen, Sebastian; Südekum, Jens; Woessner, Nicole (2017): German Robots - The Impact of Industrial Robots on Workers. CEPR Discussion Paper No. DP12306. SSRN: https://ssrn.com/abstract=3039031

Domini, Giacomo; Grazzi, Marco; Moschella, Daniele; Treibich, Tania Treibich (2021): Threats and opportunities in the digital era: Automation spikes and employment dynamics. In: Research Policy 50 (7). DOI: 10.1016/j.respol.2020.104137

Dottori, Davide (2021): Robots and employment: evidence from Italy. In: Economia Politica 38, S. 739-795. DOI: 10.1007/s40888-021-00223-x

Du, Yuhong; Wei, Xiahai (2022): Technological change and unemployment: evidence from China. In: Applied Economics Letters 9, S. 851-854. DOI: 10.1080/13504851.2021.1896666

EU (2024): Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Verordnung über künstliche Intelligenz). Online verfügbar unter: https://artificialintelligenceact.eu/the-act/ (9.10.2025)

Faber, Marius (2020): Robots and reshoring: Evidence from Mexican labor markets. In: Journal of International Economics 127. DOI: 10.1016/j.jinteco.2020.103384

Filippi, Emilia; Banno, Mariasole; Trento, Sandro (2023): Automation technologies and their impact on employment: A review, synthesis and future research agenda. In: Technological Forecasting and Social Change 191. DOI: 10.1016/j.techfore.2023.122448.

Focacci, Chiara Natalie (2021): Technological unemployment, robotization, and green deal: A story of unstable spillovers in China and South Korea (2008-2018). In: Technology in Society 64. DOI: 10.1016/j.techsoc.2020.101504

Frey, Carl Benedikt; Osborne, Michael A. (2017): The future of employment: How susceptible are jobst to computerisation? In: Technological Forecasting and Social Change 114, S. 254-280. DOI: 10.1016/j.techfore.2016.08.019.

Grienberger, Katharina; Matthes, Britta; Wiebke, Paulus (2024): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren. IAB-Kurzbericht 5|2024. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg. DOI 10.48720/IAB.KB.2405

Haiss, Peter; Mahlberg, Bernhard; Michlits, Daniel (2021): Industry 4.0 – the future of Austrian jobs. In: Empirica 48, S. 5-36. DOI: 10.1007/s10663-020-09497-z

Kaplan, Andreas; Haenlein, Michael (2019): Siri, Siri in my hand: Who’s the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. In: Business Horizons 62, S. 15-25. DOI: 10.1016/j.bushor.2018.08.004

Koch, Michael; Manuylov, Ilya; Smolka, Marcel (2019): Robots and firms. Center for Economic Studies and ifo Institute (CESifo), CESifo Working Paper No. 7608. https://www.cesifo.org/en/publications/2019/working-paper/robots-and-firms (25.1.2025).

Kuipers, Martijn; Prasad, Ramjee (2022): Journey of Artificial Intelligence. In: Wireless Personal Communications 123 (4), S. 3275-3290. DOI: 10.1007/s11277-021-09288-0

Leigh, Nancey Green; Kraft, Benjamin; Lee Heonyeong (2019): Robots, skill demand and manufacturing in US regional labour markets. In: Cambridge Journal of Regions, Economy and Society. 13 (1), S. 77-97. DOI: 10.1093/cjres/rsz019

Lenzen, Manuela (2024): Künstliche Intelligenz. Fakten, Chancen, Risiken. 3. Aktualisierte Auflage. C.H. Beck, München.

Krzywdzinski, Martin (2021): Automatization, digitalization, and changes in occupational structures in the automobile industry in Germany, Japan, and the United States: a brief history from the early 1990s until 2018. In: Industrial and Corporate Change 30 (3), S. 499-535. DOI: 10.1093/icc/dtab019

Mann, Katja; Püttmann, Lukas (2018): Benign effects of automation: new evidence from patent texts. SSRN. DOI: 10.2139/ssrn.2959584

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse (12. Auflage). Beltz, Weinheim/Basel.

Mayring, Philipp; Fenzl, Thomas (2019): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur, Nina; Blasius Jörg (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung (2. Auflage). SpringerVS, Wiesbaden, S. 633-648. DOI: 10.1007/978-3-658-21308-4_42

McGuinnes, Seamus; Pouliakas, Konstantinos; Redmond, Paul (2021): Skills-displacing technological change and its impact on jobs: challenging technological alarmism? In: Economics of Innovation and New Technology 32 (3), S. 370-392. DOI: 10.1080/10438599.2021.1919517

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2002): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Springer Fachmedien, Wiesbaden, S. 71-93. DOI 10.1007/978-3-322-93270-9_3

Mutascu, Mihai (2021): Artificial Intelligence and unemployment: new insights. In: Economic Analysis and Policy 69, S. 653-667. DOI: 10.1016/j.eap.2021.01.012

Pellegrino, Gabriele; Piva, Mariacristina; Vivarelli, Marco (2017): Are Robots stealing our jobs? Institute of Labor Economics Discussion Paper No.10540. SSRN. DOI: 10.2139/ssrn.2911478

Pouliakas, Konstantinos (2018): Determinants of Automation Risk in the EU Labour Market: A Skills-Needs Approach. IZA Discussion Paper No. 11829. DOI: 10.2139/ssrn.3253487

Rogers, Everett Mitchell (2003): Diffusion of Innovation (5. Auflage). Free Press, New York.

Şahin, Levent (2020): Impacts of industrial robot usage on international labor markets and productivity: Evidences from 22 OECD countries. In: Journal of International Studies 13 (3), S. 59-67. DOI: 10.14254/2071-8330.2020/13-3/4

Scherrer, Walter (2022): Die Digitalisierung von Wirtschaft und Konsum setzt sich fort. In: Wally, Stefan; Pausch, Markus; Kiening, Katharina (Hrsg.): Salzburg Morgen. Welche Entwicklungen werden Salzburg im Jahr 2040 prägen. Die Szenariostudie. JBZ arbeitspapiere 59, S. 162-175. Online verfügbar unter: https://jungk-bibliothek.org/category/jbz-arbeitspapiere/ (26.1.2025).

Scherrer, Walter (2024): Das Kernthema: Strukturelle Änderungen auf dem Salzburger Arbeitsmarkt. In: Wally, Stefan (Hrsg.): Salzburg Morgen. Welche Entwicklungen werden Salzburg im Jahr 2040 prägen. Das Update 2024. JBZ arbeitspapiere 73, S. 10-22. Online verfügbar unter: https://jungk-bibliothek.org/category/jbz-arbeitspapiere/ (26.1.2025).

Sequeira, Tiago Neves; Garrido, Susana; Santos, Marcelo (2021): Robots are not always bad for employment and wages. In: International Economics 167, S. 108-119. DOI: 10.1016/j.inteco.2021.06.001

Sostero, Matteo (2020): Automation and Robots in Services: Review of Data and Taxonomy. JRC Working Papers Series on Labour Education and Technology, No. 2020/14, European Commission, Joint Research Centre (JRC), Sevilla. https://hdl.handle.net/10419/231346 (23.01.2025)

Statistik Austria (2023): Statistik der Umsatzsteuer 2020. Verlag Österreich, Wien. Online verfügbar unter: https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Umsatzsteuer_2020.pdf (12.10.2025).

Statistik Austria (2024): Arbeitsstättenzählung 2022. URL: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/186/AZ_UNT_Daten2022_1.ods (11.10.2025).

Statistik Austria (2025): Allgemeine Unternehmensdemografie. URL: https://www.statistik.at/statistiken/industrie-bau-handel-und-dienstleistungen/unternehmensdemografie/allgemeine-unternehmensdemografie (11.10.2025).

Tschang, Feichin Ted; Almirall, Esteve (2021): Artificial intelligence as augmenting automation: implications for employment. In: Academy of Management Perspectives, 35 (4), S. 642-659. 10.5465/amp.2019.0062

Webb, Michael (2019): The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market. SSRN. DOI: 10.2139/ssrn.3482150

Wirtschaftskammer Österreich (2024): Unternehmen und unselbständig Beschäftigte – Größenklassenauswertung für die gewerbliche Wirtschaft nach Bundesländern. URL https://wko.at/statistik/kmu/gk-beschstat-bld.pdf (11.10.2025)

Xie, Mengmeng; Ding, Lin; Xia, Yan; Guo, Jianfeng; Pan, Jiaofeng; Wang, Huijuan (2021): Does artificial intelligenzce affect the pattern of skill demand? Evidence from Chinese manufacturing firms. In: Economic Modelling 96, S. 295-309. DOI: 10.1016/j.econmod.2021.01.009

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ablauf der Untersuchung in der Übersicht 3
Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Substituierbarkeitspotenzial. 8
Abbildung 3: Substituierungspotenzial nach Anforderungsniveau. 10
Abbildung 4: Substituierbarkeitspotenziale nach Berufssegmenten. 11
Abbildung 5: Rechtsform der Betriebe in der Stichprobe 37
Abbildung 6: Alter der Betriebe 39
Abbildung 7: Branche der Betriebe 40
Abbildung 8: Umsatz der befragten Betriebe 41
Abbildung 9: Selbsteinschätzung des KI-bezogenen Wissens 44
Abbildung 10: Vertrautheit mit KI-Begriffen 45
Abbildung 11: Inwiefern ist KI ein Thema in den Betrieben? 47
Abbildung 12: Wo im Betrieb kommt KI zum Einsatz? 48
Abbildung 13: Veränderung der Tätigkeiten und Stellprofile durch KI 49
Abbildung 14: Betriebsratseinbindung bei KI-induzierten Veränderungen von Stellenprofilen 50
Abbildung 15: Neue Aufgaben oder Tätigkeiten durch KI 50
Abbildung 16: Betriebsratseinbindung bei KI-induzierter Erweiterung von Aufgabenportfolios 51
Abbildung 17: Qualifikationsbedarf aufgrund von KI-induzierter Ausweitung von Aufgaben 52
Abbildung 18: Wegfall von Tätigkeiten durch den Einsatz von KI 52
Abbildung 19: Einbindung des Betriebsrats bei KI-induziertem Wegfall von Tätigkeiten 53
Abbildung 20: Wegfall von Stellen aufgrund von KI 54
Abbildung 21: Einbindung des Betriebsrats bei KI-induziertem Stellenabbau 55
Abbildung 22: Zusätzliche Stellen durch den Einsatz von KI 55
Abbildung 23: Einbindung des Betriebsrats bei KI-induzierten Stellenausbau 56
Abbildung 24: Einsatz von KI im Recruiting 57
Abbildung 25: Einbindung des Betriebsrat bei KI-gestütztem Recruiting 58
Abbildung 26: Betriebsvereinbarung für den Einsatz von KI 58
Abbildung 27: Zukunftserwartung: Produktivität 60
Abbildung 28: Zukunftserwartung: Qualität betrieblicher Leistung 60
Abbildung 29: Zukunftserwartung: Arbeitszeit 61
Abbildung 30: Zukunftserwartung: Arbeitsbelastung 62
Abbildung 31: Zukunftserwartung: Tätigkeitsvielfalt 62
Abbildung 32: Zukunftserwartung: Beschäftigungseffekte 63
Abbildung 33: Zukunftserwartung: Bedeutung von KI für Betriebserfolg 64
Abbildung 34: Zukunftserwartung: Bedeutung von KI für Veränderung der Arbeitstätigkeiten 65
Abbildung 35: Zukunftserwartung: Einfluss des BR und der PV Betrieb 66
Abbildung 36: Zukunftserwartung: Einfluss der Unternehmensleitung auf KI im Betrieb 66

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Interviewergebnis: Berufliche Tätigkeiten, bei denen KI zum Einsatz kommt 24
Tabelle 2: Vgl. Stichprobe und Grundgesamtheit anhand der geografischen Lage der Betriebe 37
Tabelle 3: Vgl. Stichprobe und Grundgesamtheit anhand der Betriebsgröße 38
Tabelle 4: Vgl. Stichprobe und Grundgesamtheit anhand der Sektorenzugehörigkeit der Betriebe 40
Tabelle 5: Kenntnisse mit verschiedenen KI-Tools in der Übersicht 46

Anhang A – Leitfaden für die Expertendiskussion

Eckdaten zum Projekt

Die KISA-Studie wird im Auftrag der Arbeiterkammer Salzburg am Department Angewandte Sozialwissenschaften durchgeführt. Das Ziel der Studie besteht darin, Wissen über die Anwendung von KI in der Salzburger Arbeitswelt und den sich daraus ergebenden Beschäftigungseffekten zu gewinnen. Die Laufzeit des Projektes ist 10/2024-10/2025.

Im Zuge der Studie wird eine Literatur- und Dokumentenanalyse durchgeführt, es findet eine Online-Befragung der Betriebsräte im Bundesland Salzburg statt, wir führen ca. 10 Interviews mit Personen durch, die schon jetzt ihre berufliche Leistung mit Unterstützung durch KI erbringen. Des Weiteren gibt es eine Gruppendiskussion mit KI-Expert*innen. Dies ist der Leitfaden für diese Gruppendiskussion.

Der Ablauf im Groben

- Notwendige Unterlagen: Einverständniserklärungen und Honorarnoten.
- Präsentation der Studie und der bisherigen Studienergebnisse mittels Folien: 30‘
- Nachfragen und Diskussion zur Präsentation.15‘
- Offene Fragen: Was sind im Kontext der KI-Entwicklung die drei größten Herausforderungen für unsere Gesellschaft (nicht nur in Hinblick auf den Arbeitsmarkt)?
- Durchgang durch die vorbereiteten Themenblöcke entlang der Gesprächsdynamik

Was sind im Kontext der KI-Entwicklung die drei größten Herausforderungen für unsere Gesellschaft?

- Jeder nennt unabhängig von den anderen 3 Herausforderungen
- Sammeln und ggf. aggregieren
- Diskutieren

Welche Antwort geben Sie auf die Frage, wie disruptiv die Entwicklungen der kommenden 10 Jahre für unsere Gesellschaft in Österreich sein werden?

- Auf einer Skala von 1-10

KI-Technologie und Wissenschaft

- Welche Herausforderungen und Chancen entstehen bei der Interaktion zwischen Menschen und KI-Systemen, insbesondere in Arbeitsumgebungen?
- Was halten Sie von der Sorge, KI könnte „übernehmen“ oder allgemeiner: der Möglichkeit, dass es gelingt, eine AGI zu entwickeln?
- Welche Aspekte der KI-Entwicklung stehen derzeit im Fokus der KI-Forschung? Gibt es Trends?

➔ Verknüpfung von Robotik und KI?
➔ Interaktion/Integration von bislang getrennt arbeitenden KI?
➔ More of the same? Mehr Rechenzentren?
➔ Neue Ansätze, z.B. um mit weniger Rechenleistung auszukommen?

Ethische Fragen

- Welche ethischen Fragestellungen sehen Sie als besonders bedeutsam, wenn es um KI-Entwicklung geht?

Geopolitische Überlegungen

- Wie sieht es aus mit der IT-Infrastruktur in Europa?
- Rechenzentren, Datenspeicher, Energieversorgung, Datenschutz
- Software-Alternativen zu MS Teams, MS Office, Sharepoint, Copilot, ChatGPT - auch aus Gründen des Datenschutzes?

Welche Beschäftigungseffekte sehen Sie für die Arbeitswelt in den nächsten 5-10 Jahren?

- Polarisierungsthese: Polarisierung innerhalb der Arbeitswelt in stark protokollgesteuerte Jobs und selbstgesteuerte Jobs.
- Polarisierungsthese auf Grundlage der Literaturanalyse: Polarisierung zwischen Berufen, die ihre Produktivität mithilfe von KI steigern können (Management) und solchen, die dies nicht können (Reinigung).
- Polarisierungsthese in Hinblick auf Konzentration der Produktionsmittel und des Kapitals.
- Gelingt eine gezielte Arbeitsmarktpolitik zum Umgang mit KI – ist eine gezielte Arbeitsmarktpolitik im Umgang mit KI überhaupt nötig?

Handlungsempfehlungen oder Botschaft an die Interessensvertretungen und politischen Akteure im Bundesland Salzburg:

- Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Chancen im Umgang mit KI
  - ➔ Für das Land Salzburg
  - ➔ Für die Betriebe im Bundesland Salzburg (Leitbetriebe…)?
  - ➔ Für die AK auf Landes- und auf Bundesebene?
- Was kann die AK, die WK, was kann das Land Salzburg, die IV tun, damit die Dinge – auf dem Arbeitsmarkt, aber auch gesellschaftspolitisch – in die richtige Richtung laufen?

Auswirkung auf das Bundesland Salzburg

- Wie erlebt ihr das Bundesland Salzburg im Vergleich zu anderen Bundesländern in Bezug auf den Umgang mit KI? Ist das Land Salzburg innovativ oder eher zurückhaltend?

Zukunftserwartung

- Wohin gehen die Trends? Was sind die nächsten großen Entwicklungen?
- Welche Technologien werden derzeit erforscht und gelten als zukunftsträchtig? Wo liegen die aktuellen Herausforderungen in der Forschung?

Auswirkung auf die Arbeitnehmer*innen

Chancen	Risiken
▪ Produktivitätsgewinne ▪ Arbeitserleichterungen	▪ Arbeitsplatzverlust ▪ Qualifikationsdefizite ▪ Psychische Belastungen ▪ Neudefinition der eigenen Rolle

Anhang B – Leitfaden für die Interviews mit den Key-Usern

Eckdaten zum Projekt

Die KISA-Studie wird im Auftrag der Arbeiterkammer Salzburg am Department Angewandte Sozialwissenschaften durchgeführt. Das Ziel der Studie besteht darin, genauere Kenntnisse über die aktuelle Situation und die Aussichten bei der Anwendung von KI in der Salzburger Arbeitswelt zu gewinnen. Laufzeit des Projektes: 10/2024-10/2025

Die Studie begann mit einer Literatur- und Dokumentenanalyse, es findet darauf aufbauend eine Online-Befragung der Betriebsräte im Bundesland Salzburg statt, und wir ca. 10 Interviews mit Personen durch, die schon jetzt ihre berufliche Leistung mit Unterstützung durch KI erbringen. Dies ist eins dieser Interviews.

Hinweis: Es geht nicht darum, Firmengeheimnisse zu eruieren, sondern etwas über die Arbeitssituation rund um KI in Erfahrung zu bringen. Die Interviews werden anonymisiert ausgewertet. Es wird nicht möglich sein, von den Antworten auf einzelne Person oder den einzelnen Betrieb zu schließen.

Beruflicher Hintergrund

- Bitte beschreiben Sie kurz Ihre Ausbildung und ihre berufliche Position im Betrieb.
- Welche Aufgaben haben Sie? Es geht nicht um Verantwortungsbereiche, sondern um konkrete Tätigkeiten im beruflichen Alltag.
- Können Sie schätzen, wie hoch der Anteil an Ihren beruflichen Tätigkeiten ist, bei denen KI-Unterstützung eine Rolle spielt? Ist es ein eher nebensächlicher Aspekt oder eine wesentliche Unterstützung für Sie im Berufsalltag?

Persönliche Erfahrungen

- Gab es prägende Erfahrungen – positiv oder negativ – im Umgang mit KI, die Ihren Blick darauf nachhaltig verändert haben?
- Welche Herausforderungen sind Ihnen bei der Anwendung von KI-Lösungen begegnet?

KI im Betrieb

- Welche Art von Software oder KI-gestützten Systemen kommen zum Einsatz? Anders formuliert: Welche Aufgaben erfüllen Sie mit KI-Unterstützung? Geht es um Überwachung von Produktionsprozessen, um Datenauswertung und Mustererkennung, um Entscheidungsunterstützung, um Rechercheaufgaben…?
- Wie kam es zur Verwendung der KI im beruflichen Alltag? Wurde die KI vom Betrieb als Werkzeug zur Verfügung gestellt oder handelt es sich um eine individuelle Eigeninitiative – vielleicht sogar ohne Wissen der Organisation?

- Wie haben Sie sich die notwendigen Kenntnisse im Bereich KI angeeignet? Gab oder gibt es irgendwelche Unterstützungsangebote – also z.B. durch Schulungen, Fortbildungen, Trainings? Oder ist es Learning by Doing?
- Gibt es für KI zuständige Stellen im Betrieb? Also bspw. Arbeitsgruppen, Beauftragte, Datenschutzkonzept

Veränderung der Tätigkeiten durch KI

- Effizienzsteigerung vs. Qualitätsverbesserung: Was sind in ihrem Fall die Vorteile des Einsatzes von KI? Hat sich die Produktivität oder Effizienz erhöht – weil sie z.B. in gleicher Zeit mehr erledigt bekommen oder hat sich die Qualität ihrer Arbeit verbessert?
- Ausweitung vs. Verengung der Tätigkeitsvielfalt: Können Sie durch den Einsatz von KI mehr machen als bislang oder hat der Einsatz von KI vielleicht sogar zu einer Verengung oder Spezialisierung ihrer Tätigkeiten geführt?
- Arbeitserleichterung vs. Verkomplizierung: Wurde die Arbeit durch den KI-Einsatz leichter oder wurde sie eher komplizierter (Updates, Datenschutz, …)
- Können Sie für diese Punkte konkrete Beispiele nennen?

Veränderungen im Betrieb

- Wirkt sich der Einsatz auf Personalführung, Abläufe, Produktionsprozesse, Teamkoordination aus? Oder ist im Wesentlichen alles gleichgeblieben, nur dass nun eben KI als Instrument verwendet werden?
- Eine häufig geäußerte Sorge ist, dass Angestellte durch den Einsatz von KI ihre Arbeit verlieren – wie sieht es damit in ihrem Umfeld aus? Wurden Personen aufgrund des Einsatzes von KI entlassen? Wurden Stellen vielleicht nicht nachbesetzt, die sonst hätten nachbesetzt werden müssen? Wurden Personen von Aufgaben entbunden und ihnen dafür andere Aufgaben zugeteilt?
- Sind nach oder durch die Einführung von KI vielleicht zusätzliche Stellen geschaffen worden – weil die Produktivität gestiegen ist, oder einfach, weil man diese Personen für den KI-Einsatz benötigt?

Veränderungen in der Branche

- Ist der Betrieb Vorreiter innerhalb der Branche oder ist die Verwendung von KI ihrer Meinung nach mittlerweile Standard?
- Was hat sich durch den Einsatz von KI in ihrer Branche oder ihrer Profession geändert? Welche Trends oder Entwicklungen im Bereich KI beobachten Sie in Ihrer Branche?

Subjektive Einschätzungen

- Wenn Sie an Ihren persönlichen Berufsalltag denken. Bedeutet die Arbeit mit KI für sie persönlich eine Verbesserung oder eine Verschlechterung?
- Wem nützt die Einführung der KI im Betrieb? Wer profitiert davon?

Zukunftserwartungen (3-5 Jahre)

- Wie glauben Sie, wird sich KI in Zukunft wahrscheinlich auf Ihr **Berufsbild** oder Ihre berufliche Tätigkeit auswirken?
- Was werden in Zukunft Folgen für Ihren **Betrieb** sein?
- Welche Entwicklungen sehen sie in der nahen Zukunft für Ihre Branche oder Ihre **Profession**?
- Welche Risiken sehen Sie in der zunehmenden KI-Nutzung (z. B. Datenschutz, ethische Fragestellungen)?

Erwartungen an die Gewerkschaft oder Interessensvertretung

- Welche Wünsche oder Forderungen haben Sie gegenüber Ihrer Interessensvertretung bei der Gewerkschaft oder der Arbeiterkammer? Was benötigen Sie in Zukunft für Ihre Arbeit mit KI?

Weitere Überlegungen

- Gibt es etwas, das Sie uns abschließend mit auf den Weg geben wollen? Weiterführende Überlegungen, Hinweise oder Anregungen?

Anhang C – Fragebogen der Online-Befragung

Herzlich willkommen!

Die schnellen technologischen Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz bergen für uns alle große Chancen, bringen aber auch neue Risiken und Herausforderungen mit sich. Die Arbeiterkammer Salzburg möchte sich ein genaues Bild davon machen, wie Künstliche Intelligenz schon heute in der Salzburger Arbeitswelt zum Einsatz kommt und welche Folgen für die Arbeitnehmer:innen in Salzburgs Betrieben zu erwarten sind.

Das Department Angewandte Sozialwissenschaften der FH Salzburg führt deshalb im Auftrag der Arbeiterkammer unter anderem diese Online-Befragung durch, zu der wir Sie herzlich einladen möchten. Es handelt sich um eine Vollerhebung, d.h. es werden alle Salzburger Betriebe mit Betriebsrät:innen und Personalvertretungen kontaktiert. Die Teilnahme dauert ca. 15 Minuten, und die Ergebnisse werden anonymisiert ausgewertet. Es wird nicht möglich sein, die Antworten mit einzelnen Betrieben oder gar Personen in Verbindung zu bringen.

Wenn Sie Fragen zur Studie haben, wenden Sie sich bitte an die folgenden Personen:

- Für die Arbeiterkammer Salzburg: Stefan Bogner, stefan.bogner@ak-salzburg.at
- Für das Forschungsteam: Elmar Schüll, elmar.schuell@fh-salzburg.ac.at

Wir bedanken uns für Ihre Mithilfe!

Datenschutzinformation

Die Teilnahme an dieser Studie erfolgt freiwillig und unentgeltlich. Sie können jederzeit ohne Angabe von Gründen ausscheiden. Ist die Datenverarbeitung nicht gewünscht, ist die Teilnahme am Projekt nicht möglich.

Im Rahmen der Teilnahme an der Studie werden personenbezogene Daten erhoben und verarbeitet, deshalb finden Sie unter folgendem Link alle Informationen, zu deren Mitteilung wir, die Fachhochschule Salzburg GmbH, gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) verpflichtet sind. Unverzichtbare Voraussetzung für die Teilnahme ist, dass Sie Ihre Einwilligung erteilen.

1

Die Ergebnisse der Befragung werden in aggregierter Form dargestellt. Es ist daher nicht möglich, inhaltliche Aussagen oder Informationen mit einer bestimmten Person oder einem bestimmten Betrieb in Verbindung zu bringen.

Fachhochschule Salzburg GmbH
Kontakt:
FH-Prof. Dr. Elmar Schüll
Fachhochschule Salzburg GmbH
Urstein Süd 1
5412 Puch / Salzburg
Telefon: 050-2211-1858
E-Mail:elmar.schuell@fh-salzburg.ac.at

☐ Ich stimme zu, dass meine personenbezogenen Daten gemäß den hier aufgeführten Angaben verarbeitet werden.

Ich möchte nicht teilnehmen

WEITER ZUR UMFRAGE

2

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Bitte machen Sie die folgenden Angaben zu Ihrem Betrieb:

Wo liegt der Firmensitz Ihres Betriebs?

Bitte geben Sie die Postleitzahl Ihres Firmensitzes an.

Wie lautet die Rechtsform Ihres Betriebs?

- ○ AG/SE
- ○ GmbH oder gGmbH
- ○ OG
- ○ KG
- ○ GmbH & Co KG
- ○ Verein
- ○ Genossenschaft
- ○ öffentlich-rechtliche Körperschaft
- ○ Sonstige

Wie viele Mitarbeiter:innen hat Ihr Betrieb?

Bitte geben Sie die absolute Anzahl der Mitarbeiter:innen an, die im gesamten Unternehmen arbeiten.

- ○ 5-10
- ○ 11-20
- ○ 21-50
- ○ 51-100
- ○ 101-250
- ○ 251-500
- ○ 501-1.000
- ○ Mehr als 1.000

Seit wann besteht Ihr Betrieb?

- ○ 1-10 Jahre
- ○ 11-20 Jahre
- ○ 21-30 Jahre
- ○ 31-40 Jahre
- ○ länger als 40 Jahre

In welcher Branche ist Ihr Betrieb tätig?

- ○ Bergbau
- ○ Herstellung von Waren
- ○ Energieversorgung
- ○ Wasserversorgung und Abfallentsorgung
- ○ Bau
- ○ Handel
- ○ Verkehr
- ○ Beherbergung und Gastronomie
- ○ Information und Kommunikation
- ○ Finanz- und Versicherungsleistungen
- ○ Grundstücks- und Wohnungswesen
- ○ Freiberufliche/techn. Dienstleistungen
- ○ Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen
- ○ Erziehung und Unterricht
- ○ Gesundheits- und Sozialwesen
- ○ Kunst, Unterhaltung und Erholung
- ○ Sonst. Dienstleistungen
- ○ Keine Angabe

Wie hoch ist ungefähr der Umsatz Ihres Betriebs?

Bitte geben Sie den Umsatz für den gesamten Betrieb an.

- ○ < 10 Mio. €
- ○ 10- 50 Mio. €
- ○ 50- 250 Mio. €
- ○ > 250 Mio. €
- ○ keine Angabe/weiß ich nicht

5% WEITER

5

AK SALZBURG

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Bitte geben Sie auf der folgenden Skala von 1-10 an, wie hoch Sie Ihr eigenes KI-bezogenes Wissen einschätzen.

"1" steht dabei für „Ich verfüge über kein oder sehr wenig Wissen zu KI", "10" steht für „Ich bin KI-Expert:in"

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Wie vertraut sind Sie mit den folgenden Begriffen der KI-Diskussion?

Bitte kreuzen Sie die Begriffe an, deren Bedeutung Sie kennen:

- ☐ Digitalisierung
- ☐ Neuronales Netzwerk
- ☐ Open AI
- ☐ Automation
- ☐ Schwache/Starke KI
- ☐ Deep Learning
- ☐ EU AI Act
- ☐ Turing Test
- ☐ Maschinelles Lernen
- ☐ Large Language Model

Haben Sie selbst schon einmal mit einer KI gearbeitet oder sie probehalber getestet?

6

Bitte kreuzen Sie die Programme an, mit denen Sie gearbeitet oder die Sie getestet haben.

Allgemeine Large Language Modelle:

- [ ] ChatGPT
- [ ] Microsoft Copilot
- [ ] Google Gemini
- [ ] DeepSeek

Kundenanfragen/ interne Supportsysteme/ Buchhaltung

- [ ] Google Dialogflow
- [ ] UiPath
- [ ] Automation Anywhere

Datenanalyse/ Recherche

- [ ] Microsoft Power BI
- [ ] Celonis
- [ ] Nexis Data+
- [ ] Nexis+ AI

Human Resources und Recruiting

- [ ] Eightfold.ai
- [ ] HireVue

Lageroptimierung

- [ ] Logis 4 WMS
- [ ] Manhatten Active Platform
- [ ] Blue Yonder

Maschinenoptimierung

- [ ] Siemens MindSphere
- [ ] GE Predix

Film, Musik und Grafik

- [ ] AIVA
- [ ] LANDR
- [ ] DALL-E
- [ ] Runway ML

Gibt es andere Programme, mit denen Sie gearbeitet oder die Sie getestet haben?

Inwiefern ist KI ein Thema in Ihrem Betrieb?

	Ja	Weiß ich nicht	Nein
Gab oder gibt es in Ihrem Betrieb Fort- und Weiterbildungen zum Thema KI?	○	○	○
Gibt es betriebsinterne Dokumente zu KI oder zu dem Umgang mit KI (z.B. Leitfäden, Dienstordnungen, etc.)?	○	○	○
Fällt Ihnen mindestens eine Kollegin oder ein Kollege ein, die bzw. den Sie als Expertin bzw. als Experten für KI bezeichnen würden?	○	○	○
Gibt es Arbeitsgruppen, Ausschüsse, Stabsstellen oder Abteilungen, die sich mit der KI-Entwicklung und ihrem Einsatz im Betrieb befassen?	○	○	○
Sind die Entwicklungen im Bereich der KI Thema in informellen Gesprächen (Kaffeeküche, Kantine, etc.)?	○	○	○

Wird KI in Ihrem Betrieb eingesetzt?

Mehrfachantworten sind möglich.

- [ ] Nein
- [ ] Kann ich nicht einschätzen.
- [ ] KI wird in der operativen Leistungserbringung, d.h. in der Produktion oder der Erbringung von Dienstleistungen eingesetzt.
- [ ] KI wird in der Administration oder dem Management eingesetzt.
- [ ] KI wird von einzelnen Mitarbeiter:innen verwendet, auch wenn es keine betrieblichen Vorgaben dazu gibt.
- [ ] KI wird an anderer Stelle im Betrieb eingesetzt, nämlich...

11%

WEITER

9

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Haben sich berufliche Tätigkeiten oder Stellenprofile in Ihrem Betrieb durch den Einsatz von KI verändert?

- ○ Kann ich nicht einschätzen
- ○ Nein
- ○ Ja, und zwar...

16% WEITER

10

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Weil Sie zuvor "ja" angegeben haben. Füllen Sie bitte folgende Zusatzinformationen aus.

War der Betriebsrat oder die Personalvertretung in die betrieblichen Veränderungen von beruflichen Tätigkeiten oder Stellenprofilen eingebunden?

- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde nicht eingebunden.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde informiert.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde angehört.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung hat die Veränderung mitgestaltet.

Wie geht der Betrieb mit der Veränderung von beruflichen Tätigkeiten oder Stellenprofilen um? Bitte geben Sie an, was am ehesten zutrifft.

- ○ Weiß ich nicht.
- ○ Bestehendes Personal wird in der KI-Anwendung geschult.
- ○ Entsprechende Tätigkeiten werden an bestimmte Mitarbeiter:innen im Betrieb abgegeben.
- ○ Für die entsprechenden Tätigkeiten werden neue Mitarbeiter:innen eingestellt.

21% WEITER

11

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Sind durch KI in Ihrem Betrieb neue Aufgaben oder Tätigkeiten entstanden?

- ○ Kann ich nicht einschätzen
- ○ Nein
- ○ Ja, und zwar...

26% WEITER

12

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Weil Sie zuvor "ja" angegeben haben. Füllen Sie bitte folgende Zusatzinformationen aus.

War der Betriebsrat oder die Personalvertretung in die Entstehung von neuen Aufgaben oder Tätigkeiten eingebunden?

- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde nicht eingebunden.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde informiert.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde angehört.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung hat die Veränderung mitgestaltet.

Sind für die Ausführung der neu hinzugekommen Tätigkeiten oder für die neuen Aufgaben zusätzliche Qualifikationen erforderlich?

- ○ Ja
- ○ Nein
- ○ Weiß ich nicht

32% WEITER

13

SALZBURG
FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften
Wurden bestimmte berufliche Tätigkeiten in Ihrem Betrieb durch den Einsatz von KI überflüssig?
Kann ich nicht einschätzen
Nein
Ja, und zwar...
37%
WEITER

14

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Weil Sie zuvor "ja" angegeben haben. Füllen Sie bitte folgende Zusatzinformationen aus.

War der Betriebsrat oder die Personalvertretung in diese Veränderungsprozesse eingebunden?

- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde nicht eingebunden.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde informiert.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde angehört.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung hat die Veränderung mitgestaltet.

42% WEITER

15

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Sind bestimmte Stellen in Ihrem Betrieb aufgrund von KI weggefallen?

- ○ Kann ich nicht einschätzen
- ○ Nein
- ○ Ja, und zwar...

47% WEITER

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Weil Sie zuvor "ja" angegeben haben. Füllen Sie bitte folgende Zusatzinformationen aus.

War der Betriebsrat oder die Personalvertretung in diese Veränderungsprozesse eingebunden?

- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde nicht eingebunden.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde informiert.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde angehört.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung hat die Veränderung mitgestaltet.

53% WEITER

17

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Sind in Ihrem Betrieb wegen oder für KI zusätzliche Stellen eingerichtet worden?

- ○ Kann ich nicht einschätzen
- ○ Nein
- ○ Ja, und zwar...

58% WEITER

18

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Weil Sie zuvor "ja" angegeben haben. Füllen Sie bitte folgende Zusatzinformationen aus.

War der Betriebsrat oder die Personalvertretung in diese Veränderungsprozesse eingebunden?

- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde nicht eingebunden.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde informiert.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde angehört.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung hat die Veränderung mitgestaltet.

63% WEITER

19

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Wird KI in Ihrem Betrieb beim Recruiting (Mitarbeiter:innensuche) eingesetzt?

- ○ Kann ich nicht einschätzen
- ○ Nein
- ○ Ja, und zwar...

68% WEITER

20

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Weil Sie zuvor "ja" angegeben haben. Füllen Sie bitte folgende Zusatzinformationen aus.

War der Betriebsrat oder die Personalvertretung in diese Veränderungsprozesse eingebunden?

- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde nicht eingebunden.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde informiert.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung wurde angehört.
- ○ Der Betriebsrat oder die Personalvertretung hat die Veränderung mitgestaltet.

74% WEITER

21

AK SALZBURG

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Gibt es in Ihrem Betrieb bereits Betriebsvereinbarungen für den Einsatz von KI?

- ○ Kann ich nicht einschätzen
- ○ Nein
- ○ Ja, und zwar...

79% WEITER

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Welche Zukunftserwartungen bringen Sie mit Künstlicher Intelligenz in Verbindung? (Teil 1)

Wenn Sie an Ihren Betrieb in den nächsten fünf Jahren denken, wie würden Sie die folgenden Fragen beantworten?
Hinweis: "-3" steht für "sehr negativ", "+3" steht für "sehr positiv", "0" steht für "keine Wirkung".

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	keine Meinung
Wird sich KI negativ oder positiv auf die Produktivität auswirken?	○	○	○	○	○	○	○	○
Wird sich KI negativ oder positiv auf die Qualität der betrieblichen Leistung auswirken?	○	○	○	○	○	○	○	○

Welche Zukunftserwartungen bringen Sie mit Künstlicher Intelligenz in Verbindung? (Teil 2)

Wenn Sie an Ihren Betrieb in den nächsten fünf Jahren denken, wie würden Sie die folgenden Fragen beantworten?
Hinweis: "-3" steht für "stark verringern", "+3" steht für "stark erhöhen", "0" steht für "keine Wirkung".

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	keine Meinung
Wird der Einsatz von KI die Arbeitszeit verringern oder erhöhen?	○	○	○	○	○	○	○	○
Wird der Einsatz von KI die Arbeitsbelastung verringern oder erhöhen?	○	○	○	○	○	○	○	○
Wird der Einsatz von KI die Tätigkeitsvielfalt verringern oder erhöhen?	○	○	○	○	○	○	○	○

Wird der Einsatz von KI die Zahl der Beschäftigten verringern oder erhöhen?	○	○	○	○	○	○	○	○

Wie hoch schätzen Sie die Bedeutung von KI in folgenden Dimensionen ein:

Hinweis: "1" steht für "keine Bedeutung", "5" steht für "höchst bedeutsam".

	1	2	3	4	5
Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie hoch schätzen Sie die Bedeutung von KI für den Erfolg Ihres Betriebs ein?	○	○	○	○	○
Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie hoch schätzen Sie die Bedeutung von KI für Veränderungen der Arbeitstätigkeiten in Ihrem Betrieb ein?	○	○	○	○	○

Wie viel Einfluss haben Sie Ihrer Meinung nach als Betriebsrät:in oder Personalvertreter:in in den kommenden 5 Jahren auf die KI-bezogenen Veränderungsprozesse im Betrieb?
Hinweis: "1" steht für "kein Einfluss", "10" steht für "großer Einfluss"

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Wie groß schätzen Sie den Einfluss der Unternehmensleitung auf die KI-bezogenen Veränderungsprozesse im Unternehmen in den nächsten 5 Jahren ein?
Hinweis: "1" steht für "kein Einfluss", "10" steht für "großer Einfluss"

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

84% WEITER

24

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Bitte geben Sie folgende persönliche Informationen bekannt:

Alter

Wie alt sind Sie?

Jahre

Geschlecht

Bitte kreuzen Sie an:

- ○ weiblich
- ○ männlich
- ○ divers
- ○ keine Angabe

Tätigkeit im Betrieb

Welche Position oder Tätigkeit üben Sie in Ihrem Betrieb aus?

Höchster erreichter Bildungsabschluss

Bitte wählen Sie Ihren höchsten Bildungsabschluss aus:

- ○ Kein Abschluss
- ○ Pflichtschulabschluss
- ○ Lehre
- ○ Berufsbildende mittlere Schule
- ○ Berufsbildende höhere Schule
- ○ Allgemeinbildende höhere Schule
- ○ Meisterschule
- ○ Kolleg
- ○ Bachelorstudium
- ○ Masterstudium
- ○ Diplom
- ○ Promotion
- ○ Sonstiges: [ ]

Berufserfahrung in Jahren

Wie viele Jahre Berufserfahrung haben Sie?

[ ] Jahre

89% WEITER

26

Fast geschafft!

Wir wollen nun noch Ihre Einschätzungen zu Künstlicher Intelligenz mit einigen offenen Fragen einholen.

Welche Regelungen sind im Zusammenhang mit KI Ihrer Meinung nach notwendig?

Was würden Sie für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit zum Thema KI benötigen?

Wenn Sie uns noch etwas mitteilen möchten, dann haben Sie hier die Möglichkeit zu einem Kommentar.

27

FH Salzburg
Angewandte
Sozialwissenschaften

Sie haben die Befragung erfolgreich abgeschlossen, vielen Dank!

Mit Ihrer Teilnahme helfen Sie der Arbeiterkammer Salzburg, sich für Sie stark zu machen! Die Befragung läuft von ... bis .... . Die Rückmeldungen fließen in einen Ergebnisbericht ein, der bis Ende Oktober vorliegen wird. Die Arbeiterkammer Salzburg wird die Studienergebnisse nutzen, um ihre Arbeit noch gezielter an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer:innen auszurichten. Darüber hinaus werden die Ergebnisse in geeigneter Form der Öffentlichkeit präsentiert.

Wenn Sie noch Fragen zur Studie haben, wenden Sie sich bitte an die folgende Adresse:

- Für die Arbeiterkammer Salzburg: Stefan Bogner, stefan.bogner@ak-salzburg.at
- Für das Forschungsteam: Elmar Schüll, elmar.schuell@fh-salzburg.ac.at

100%

28

Anhang D – Qualitative Antworten auf offene Fragen

- Frage: Haben Sie selbst schon einmal mit einer KI gearbeitet oder sie probehalber getestet?
- Frage: Gibt es andere Programme, mit denen Sie gearbeitet oder die Sie getestet haben?

Perplexity
Nein
-?
Adobe Firefly, HeyGen
Adobe Lightroom
Deepl, Google Translator;
Eliza
Firmeneigene KI Systeme
Heygen, Ideogram, elevenlabs, answerly, hedra, rask AI,
Luminar Neo
NotebookLM
Perplexity, Veo, Claude, Midjourney, Firefly, NotebookLM, DeepL, AI Buddy, Udio, Heygen, LLaMa, etc
Perplexity.ai
Programme im Bereich der Audioverarbeitung (z.B. lalal.ai)
Sora
Teams
Topas, Meshy, Adobe Firefly
Whisper
Wordly - Übersetzungsprogramm für Dolmetsch
firmeninterne KI Programme.
nein
und verschiedene Rechtschreibprogramme

- Frage: Haben sich berufliche Tätigkeiten oder Stellenprofile in Ihrem Betrieb durch den Einsatz von KI verändert? Ja, und zwar…

Arbeiten haben sich von phischischer Art auf Kopfarbeit an PC`s bzw. Bildschirmen verändert
Personal wurde gespart - fehlt jetzt überall
Bereiche werden größer und die Arbeit verändert sich
diverse externe Dienstleistungen werden nicht mehr benötigt
Bereich Customer Service, Webshop
Sekretariat
weitere Aufgabenfelder und Verantwortung erhalten durch digitale Assistenz / KI
Kompetenz Schreiben bzw. Formulieren weniger relevant; KI Kompetenzen in der Recherche etc. erforderlich
Tätigkeiten haben sich verbessert bzw. werden erleichtert
Leitung Assistent
noch nicht aber ist absehbar

- Frage: Sind durch KI in Ihrem Betrieb neue Aufgaben oder Tätigkeiten entstanden? Ja, und zwar…

zusätzliche Berater im Bereich KI/AI
Vorgaben und Richtlinien erstellen
Dinge die zuvor durch externe Dienstleister erledigt wurden werden jetzt im Betrieb erledigt (z.b. Renderings)
Digitalisierungsabteilungen
Data Manager, KI Beauftragter
EDV, Support u Entwicklung müssen sich drauf einstellen
KI Peer Groups
Eigenes Team das sich damit beschäftigt
Stelle für digitale Kunst etc.
AI-Hub (=Kompetenzzentrum für KI-Einsatz)
Fachkräfte zur Weiterentwicklung der Firmeneigenen KI Systeme
Hauptsächlich im Produktionsbereich in den Werken und in der Zentrale in D.
Bild, Textgestaltung ermöglicht Erweiterung des Aufgabenbereiches
Beauftragter für KI (als Zusatzaufgabe)
Abteilungen die sich mit dem Einsatz von KI beschäftigen
ja für den Betriebsrat sicher, die BV werden angepasst. Für den Mitarbeiter ist das derzeit noch verboten.

- Frage: Wurden bestimmte berufliche Tätigkeiten in Ihrem Betrieb durch den Einsatz von KI überflüssig? Ja, und zwar…

manuelle Einstellungen bzw. Arbeiten die Produktion betreffend
Prüftätigkeiten
sehr viele
die Abteilung Qualitätssicherung
Die interne Kommunikation soll dadurch entlastet werden
Sekretariat
Im Produktionsbereich, bin mir aber nicht sicher.

- Frage: Sind bestimmte Stellen in Ihrem Betrieb aufgrund von KI weggefallen? Ja, und zwar…

Prüftätigkeiten
Sachbearbeiter
alle Stellen in der Abteilung Qualitätssicherung
Customer Service
Im Bereich Posteingang
(noch nicht) -> Sachbearbeiter werden voraussichtlich abgebaut

- Frage: Sind in Ihrem Betrieb wegen oder für KI zusätzliche Stellen eingerichtet worden? Ja, und zwar…

Programmierung / Kunden Berater
Videotechniker

Business Applications
Digitalisierungsabteilungen
Data Management, KI Management
IT Experten für KI
Digitale Kunst etc.
Fächkräfte zur Weiterentwicklung und Regelung der eigenen KI Systeme
KI Experte
Programmierer
indirekt: neue Universitätsprofessuren und Mitarbeiter:innen im Bereich Digital Arts , Digitalität etc. (das hängt aber nur indirekt mit der Entwicklung von KI seit 2021 zusammen)
für die Implementierung der KI wurde eine Abteilung geschaffen
nein aber manche haben mehr Arbeit, Umverteilung

- Frage: Wird KI in Ihrem Betrieb beim Recruiting (Mitarbeiter:innensuche) eingesetzt? Ja, und zwar…

Noch in planung
Chatbots für erste Kontaktaufnahme
Text und Bildgestaltung
Stellenausschreibungen zu schreiben

- Frage: Gibt es in Ihrem Betrieb bereits Betriebsvereinbarungen für den Einsatz von KI? Ja, und zwar…

in Bezug auf Datenerfassung bzw. verabeitung
ist gerade in Ausarbeitung z.B. Power BI, Copilot,..(Personenbezogene Daten)
Datenschutz-BV verbietet Analyse und Vorschläge aus der KI
für das firmeneigene KI-Programm
Teil der DA Datenschutz
Im Rahmen unserer Datenschutz BV.
Es gibt eine KI-Richtlinie die als Anlage zur BV den AI-Act der EU spezifiziert und Beispiele anbietet
Richtlinien wurden meines Wissens vor einem Jahr ausgearbeitet, aber noch nicht veröffentlicht.
KI-Richtlinie (erarbeitet von BR zusammen mit Geschäftsführung)

- Frage: Welche Regelungen sind im Zusammenhang mit KI Ihrer Meinung nach notwendig?

* Explizites Verbot von KI Anwendungen in Human Ressources. Das sollte weiter gehen als das Verbot der Mitarbeiterüberwachung und -bewertung. Z.B. sollte auch die Bewertung von Bewerbungen mittels KI Anwendungen verboten werden.
Aufklärung
Ausführliche Information und Schulungen für ALLE Mitarbeiter. Umsetzung eines sinnvollen Einsatzes der KI
BV, ASchG
Betriebsvereinbarungen
Betriebsvereinbarungen - in jedem Fall falls personenbezogene Daten verarbeitet werden.
Betriebsvereinbarungen und Steuern

Betriebsvereinbarungen, gesetzliche Regelungen bzw. kollektivvertragliche Regelungen, hohe Priorität (Expertenberatung) in der Begutachtung vor Einführung von KI-Instrumenten auch in Bezug auf Sinnhaftigkeit und vor allem Risiko welches damit einhergeh
Betriebsvereinbrungen
Dafür kenne ich mich zu wenig aus.
Datenschutz
Datenschutz (wo werden welche Daten genutzt / verarbeitet, ...) Prävention gegen Betriebsspionage (Betriebs interne vs. externe Lösungen) Schulungen (Bewusstseinsbildung, Fachlich, Sozial) Ergebniskontrolle/Qualitätssicherung
Datenschutz - KI soll flächendeckend in Unternehmen gut geschult werden = gleiche Chancen für alle - KI soll Arbeit erleichtern aber nicht ersetzen
Datenschutz und Freiwilligkeit / Schutz vor Diskriminierung
Datenschutz, Mitarbeiterüberwachung, Produktivitäts-Monitoring
Datenschutz, klares Impressum bzw. Urheberschaft - woher stammen die Informationen
Datenschutz/Datenverarbeitung muss geklärt sein für Zugriff auf vorhandene Daten (insb. in meinem Bereich - Gesundheitswesen)
Datensicherheit ist ein ganz wichtiges Thema. Wobei ich persönlich skeptisch bin das digitale Daten geschützt sind in einer Welt wo die Rechenzentren überall aufgebaut sind.
Die Kennzeichnung von KI-generierten Inhalten,dDie Auswirkungen des Einsatzes von KI auf die Anzahl der Mitarbeitenden, Ki nur für die Erarbeitung sehr informationslastiger Inhalte einsetzen, Ki-Abfrage-Ergebnisse nicht vorbehaltlos übernehmen, KI nich
Dokumentation von Mitarbeiterverhalten muss reglementiert werden
Es braucht klare gesetzliche Regelungen zum Datenschutz, zur Transparenz und zur Nach Vollziehbarkeit von KI Entscheidungen. Beschäftigte müssen vor Überwachung und automatisierter Leistungsbewertung geschützt werden. Der Einsatz von KI darf nicht zu
Es darf auf keinen Fall zu grenzenlosem Übergang des menschlichen Verstandes an die KI erfolgen. Bestmögliche Kontrolle muss bereits jetzt in Angriff genommen werden, wo es vielleicht noch geregelt werden könnte.
Es darf der KI nicht zu 100% vertraut werden, Personenbezogene Daten dürfen nicht mit der KI gefüttert werden. Es müssen Schulungen gemacht werden wir man eine KI was fragt, und auch auf diese Fehler hinweisen Die KI antwortet auf jede Frage, desw
Es sollte gesetzlich grob und betrieblich genau definiert werden, wo KI verwendet wird und wie das zu deklarieren ist. Ein Beispiel: eine Videokamera überwacht das Foyer, ihre Bilder können mit KI ausgewertet werden. Was wird überwacht (z.B. Anzahl de
Es sollte klar definiert werden in welchen Bereichen man die KI einsetzen darf bzw. Außenstehende sollen darauf hingewiesen werden, dass zB bei einem bestimmten Projekt/Arbeit mit KI Unterstützung gearbeitet wurde.
Ethik in den verschiedenen Anwendungsbereichen. Datenschutz. Klimaneutralität.
Geistiges Eigentum besser schützen, das zum Trainieren der KI verwendet wird.
Genaue Aufklärung wo KI eingesetzt wird . Es brauch eine klare Transparenz.
Genaue Vorgaben was und welche Persohnenbezogenen Daten, und Daten der Firma preisgegeben werden dürfen.
Gesetzl. Regelung bzgl. negativer Verwendung von KI z.B.: Fishing Mails... 2
Gesetzliche Regelungen was Haftbarkeit u Rechtssicherheit bei Beauskunftung betrifft (Bescheide, Rechtsauskünfte...) Das gesetzlich verbriefte Recht auf Human-Support - Menschen möchten mit Menschen sprechen, Dienstleister müssen Kund*innen, Klient*i
Gesetzliche Sicherheit
Gesetzte über Transparenz und Nachvollziehbarkeit beim KI Einsatz, Haftungsfragen, Kontrolle und Aufsicht
Grenzen, sozialer Umgang mit Mitarbeiter:innen, Überprüfung durch MA (Stichproben)

Grundsätzlich gibt es dafür schon den AI Act, wobei man natürlich diskutieren kann ob das alles so 100% richtig ist. Für eine spezifischere Regelung ist das Feld meiner Meinung nach aber zu schnelllebig und vielseitig.
Im großen und Ganzen Regelungen die durch Soziale als auch unternehmensinterne Regelungen auch für KI gelten ... sprich Regelungen die wir Menschen befolgen, sollen auch für die KI zum Einsatz kommen und nicht blindlings den Optionen der Gewinnmaximie
Immer nicht alles für voll nehmen sondern Eigenverantwortung und auch kritisch hinterfragen. Es gibt sicherlich einiges was beiträgt zu optimieren, Zeitersparnis....
KI darf keine Arbeitsplätze kosten
KI darf nicht auf Kosten der Kolleginnen und Kollegen gehen. Kein Stellenabbau. Wer kontrolliert die KI? Wird es Leute im Betrieb geben, die das Ergebnis der KI überprüfen kann?
KI darf nicht unsere künstlerische und pädagogische Leistung ersetzen
KI darf nur bedingt und kontrolliert eingesetzt werden KI darf Bildung nicht ersetzen
KI darf nur unterstützung sein/ Kein Ersatz für Personal
Kein Eingriff in die Privatsphäre, kein tracken von Daten, Verbot bei mobilen Telefonen;
Keine Leistung Kontrolle Keiner Vernichtung von Arbeitsplätzen
Kennzeichnung im Zusammenhang mit personenbezogenem Bildmaterial, Kennzeichnung bzw. Angabe im Zusammenhang mit textbasierten Schriftstücken, laufende Weiterbildungsmaßnahmen für Anwender:innen, Förderung der Anwendung von offline KI, die Datenschutz
Kennzeichnungspflicht Überprüfung des Ergebnisses durch einen Menschen
Klare Abgrenzung maschinelle/menschliche Arbeit, Besteuerung Maschinenarbeit (Sicherung Arbeitsplätze), Klares gesetzliches Regelwerk in dessen Rahmen sich KI bewegen MUSS
Klare Kennzeichnung der Verwendung von KI; Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit KI;
Klare Regeln zu Datenschutz, Transparenz und Mitbestimmung. Schutz vor Überwachung, Diskriminierung und Arbeitsplatzabbau
Klare Vereinbarungen und Abgrenzungen zum Maximaleinsatz einer KI im Betrieb.
Klare gesetzliche Erkennbarkeit für den Betroffenen bei der Verwendung einer KI.
Klare gesetzliche Regelungen, in Bezug auf die Regelungen des AZG, im ArbVG (Betriebsvereinbarungen), Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, klare Definition woher Daten zum Programmieren der KI kommen
Mensch muss Chef bleiben
Mitbestimmungsmöglichkeiten für Betriebsrat; Begrenzung von Risiken, die von KI-Systemen ausgehen (z.B. Vorurteile in KI-generierten Auskünften); Jugendschutz;
Neue Gesetze
Regelung bzgl.welches Programm verwendet werden darf und über betriebliches System und nicht über Internetbrowser. Nachvollziehbarkeit wer hat was gemacht.
Regelung der Zugriffe auf personenbezogene Daten und Datenablagen auf zugewiesenen Rechnern sowie Zugriff auf Mailserver und ähnliche zentrale Datenablagen.
Regelung um Missbrauch zu verhindern für Kinder aber auch für gewisse Themen
Regelungen gegen die Verdichtung des Arbeitsalltages. Mit künstlicher Intelligenz könnten weniger Mitarbeiter mehr leisten. Die Arbeit selbst wird immer komplexer weil einfache Tätigkeiten entfallen. Dies müsste durch eine Arbeitszeitverkürzung ausg
Richtlinien, Leitlinien und ev. Bv
Schulung und Aufklärung der Mitarbeiter; Regeln zur Verwendung von KI
Schutz vor Missbrauch im beruflichen und privaten Kontext, wie Fake News, Überwachung, klare Spielregeln für die großen Konzerne Steuerlicher Beitrag für Unternehmen, die große Gewinne durch den Einsatz von KI lukrieren (Amanzon, ...)

Sollte den Arbeitsalltag nur für den Menschen erleichtern und nicht den Menschen ersetzen. Einsetzten um Gesundheit und Sicherheit des Menschen zu schützen.
Strenge Regelung der Nutzung und Verwendung von LLM-Outputs. Verantwortlichkeit für Inhalte und Form der Outputs liegt beim Mitarbeiter. Strenge und präzise Messung tatsächlicher Aufwände hinsichtlich Tätigkeiten und Arbeitszeit, statt Behauptungen
Unternehmen müssen bei Verwendung von KI unterstützten Systemen Regeln definieren wie diese genutzt werden dürfen bzw. für welche Arten von Anwendung KI nicht verwendet werden darf z.B. Auswertung von Texten und Videoanalysen von Mitarbeiten zur Gemü
Vermittlung des Inhaltes des EU-AI Actes
Von Seiten der AK/Gewerkschaft detaillierte Leitfäden für den Umgang mit KI als Betriebsrat
Von meiner Seite sollte der Einsatz von K1 durch Gesetze geregelt werden, überhaupt für die Schulen und Ausbildungsplätze.
Vorlagen für Betriebsvereinbarungen, Klarheit zu Gefahren und Risiken, laufende Schulungen für MA, Installation KI - Beauftragter verpflichtend, Datenschutz mit einbeziehen
Was, wie wann eingesetzt werden darf. Definition der zulässigen Programme. Natürlich vollinhaltliche Berücksichtigung der Datenschutzrichtlinien (DSGVO). Definition der notwendigen Ausbildungen für Anwender, oder auch für Fachkräfte die Fachausbil
Wie weit darf man sich die Arbeit abnehmen lassen bzw. die KI für einen arbeiten lassen...
Zuverlässliche Qellen der Daten, Datenmißbrauch streng bestrafen
den Führungen auf die Finger zuschauen, Schulungen,
dynamische Festlegung von Rahmenbedingungen, regelmäßige Schulungen der Mitarbeiter
eine BV mit dem Umgang und dem betrieblichen Einsatz der KI
genau Begrenzung der Anwendungsmöglichkeiten
gesetzliche Regelungen, wie und in welcher Form KI zum Einsatz gebracht werden darf Darüber hinaus sollte auch angedacht werden, dass Firmen einen Obolus entrichten müssen, wenn der vermehrte Einsatz der KI vor allem dazu dient, verstärkt Personal
gute Einschulung und Risikoabschätzung genau erklären Betriebsvereinbarungen über die Arbeit mit KI regelmäßige Schulungen
kann ich nicht beurteilen

- Frage: Was würden Sie für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit zum Thema KI benötigen?

Schulungen
Schulungen, rechtliche Unterstützung, frühzeitige Einbindung und transparente Infos vom Arbeitgeber
* Infomaterial zum AI Act wäre nützlich
Allgemein mehr Informationen = Zugang = Umgang welchen nutzen, und was kann ich davon verwenden oder ableiten.
Ausführliche Schulung zum Thema KI
Austausch zum Einsatz der KI mit anderen BR
Automatisierung von wiederkehrenden allgemeine Arbeitsrechtsfragen der Belegschaft, Einbindung von Chatbot in bestehende interne Kommunikationstools (Mitarbeiterapp), laufende Updates zu KI hinsichtlich Trends, News, Anwendungstipps, etc.
DRINGEND Rahmenbetriebsvereinbarung, Kurse für BR zum Thema
Die notwendigen gesetzlichen vorgaben um eine BV zum Thema KI Verwendung im Unternehmen abzuschließen
Einbindung durch das Management in den geplanten Ablauf und in das Einsatzgebiet der KI. Betriebsvereinbarungen über die Verwendung der KI -Ausmaß und Einsatzgebiet.
Erfahrungsaustausch mit den BetriebsrätInnen aus anderen Betrieben welche bereits mit der KI arbeiten.
Erneute Schulung wie zuletzt im Brunauer Zentrum

Es muss an allen Stellen, vor allem bei den Betriebsräten, geschult werden, wie diese Modelle technisch funktionieren, was sie wirklich tun (zufallsbasierte Aneinanderreihung von Worten und Phrasen auf Basis des Inputs ohne jegliches Bewusstsein, Weltbi
Fortbildungen
Fragen Antworten Katalog zu Dienstordnungen
Früher oder später muss eine BV aufgesetzt werden
Grundlageninformationen, Auswirkungen auf den Arbeitsplatz, Schulungspläne
Gute Schulungen und eine Zusammenarbeit mit dem Betrieb, Schulungen für Betriebsräte. Keine allgemeinen Schulungen.
Hier wäre vor allem interessant zu wissen, inwieweit von der Geschäftsführung geplant ist, mittels Einsatz von KI vor allem Arbeitsplätze einzusparen. Im Zusammenhang mit KI ist dies meiner Einschätzung nach die größte Angst der Arbeitnehmer.
Ich persönlich würde KI so gering wie möglichverwenden.
In den Betrieben benötigen wir die Unterstützung für alle jene, welche Probleme mit dem Zugang zu KI haben. Sie dürfen nicht verloren gehen.
Info über die Anwendungsmöglichkeiten
Information, Aufklärung, klare Vorgaben z. B. Vorlagen für einen sinnvolle Betriebsvereinbarung zum Thema KI;
Information, Fortbildungen
Informationen über den aktuellen Einsatz dieser Technologie im Betrieb-
Informationen, Erfahrungen
Informationen, in welchen Bereichen KI sinnvoll für die BR-Arbeit eingesetzt werden kann. Empfohlene Tools für die Arbeit mit KI. Wie kann KI eingesetzt werden, um zB rechtliche Fragen einzuordnen.Ki-Schulungen speziell für Betriebsrät:innen.
Infos
Infos, wo ich in der tägichen BR-Arbeit KI einsetzen kann, um mir Zeit zu erspraren, fundierte Informationen bekomme, Informaterial für die Kolleg*innen Fortbildungsangebote vor Ort in Präsenz und nicht nur digital Vernetzung von BR in meinem Wirt
Interesse
KI wäre super zum Analysieren von vielen Themen.
Ki Schulungen, wie, wo und wann wirksam einsetzen
Klare Einblicke in die EDV Möglichkeiten / Überwachung der Mitarbeiter, Beispiele zur besseren Umsetzung zwischen IT,GF und BR. Welche Verbotsregeln gibt es für den Arbeitgeber. Ansprechpartner beim ÖGB, AK
Klare Regelung der betriebsinternen Herangehensweise und Arbeitsabläufe, z.B.: Was muss/darf KI im Betrieb? Was kann der Arbeitgeber alles einsehen und nachforschen über die Mitarbeiter und deren Arbeitsweise?
Kommunikation und interne Abstimmungen mit den involvierten Bereichen, Fachbereiche, HR, GF (ist bei uns gegeben).
Kompetente und Zielgerichtete Instruktoren die an einer Integration in das Unternehmen arbeiten.
Kurs bzw Praxisschulungen,anwendungsbeispiele
Kurse für Recherche juristischer Themen, evtl. Texterzeugung und Flyererzeugung für die BR-Arbeit.
Kurse und Weiterbildung
Laufende Info über KI-Einsatz im Betrieb Einbindung, zwingendes Beratung- u. Stimmrecht bei geplanten Maßnahmen regelmäßige Schulungen verpflichtender elektronischer Support bei MA*innen Anfragen (Zugang für BRs zu digitalen Systemen der DG von S
Mehr Mitbestimmungsrechte
Mehr praktische Erfahrung.

Meiner Meinung nach hat der Betriebsrat in Bezug auf Regulierungen oder Einsatz von KI hier wenig bis kein Mitspracherecht. Die Welt ist im Wandel und neue Technologien müssen Einzug finden, sonst wird über kurz oder lang der Betrieb verschwinden.
Mitspracherecht bei Entscheidungsprozessen
Ressourcen um KI-Expert:innen zur Beratung hinzuziehen zu können / Schulungen für die Grundbegriffe um die Basis zu verstehen, Updates bei Änderungen
Richtlinien in welchem Raum man sich bewegen darf. Schulungen für die Anwendungen auch von der Gewekschaft.
Schulung in Bezug der Möglichkeiten, aber auch der Gefahren einer Verwendung der KI. Speziell auf die Gefahren, die durch eine größeren Einsatz der KI zum Wegfall hochqualifizierte Tätigkeiten führen kann.
Schulung über KI, Begriffserklärungen, was es alles gibt zum Thema KI
Schulungen & Vorlagen für Betriebsvereinbarungen I Experten bei AK & Gewerkschaft
Schulungen für die KI
Schulungen und Kurse
Schulungen und Praxis
Schulungen zum Thema BV für Einsatz KI
Schulungen, was kann ich in BV regeln . Wie kann ich diese kontrollieren und überwachen dann. usw
Schulungen, BV´s Unterstützung, Genaue Aufklärung und Erklärungen, vielleicht gesetzliche Regelungen;
Textierungen, Formeln, Diagramme, Zeichnungen schnell
Umfangreiche Empfehlungen seitens AK/ÖGB, worauf Betriebsräte achten sollten und was betriebsintern im Sinne der Belegschaft geregelt werden kann und soll
Vorlage für eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema
Vorlagen für 'Betriebsvereinbarungen in der alle relevanten Punkte drinnen stehen
Vorlagen von BV's
Weiss nicht...
Weiterbildung, hab wenig Erfahrung
Weiterbildungen zum Thema und v.a. eine konkrete gesetzliche Grundlage sowohl national als auch EU-weit
Wie stoppen wir diesen Irrsinn? Wie schulen wir unsere Kollegen, um zu den gewünschten Ergebnissen selbst zu kommen. Dann wenn wir selbst drauf kommen, dann verstehen wir sie auch und hinterfragen die kritischen Aspekte unserer Projekte viel tiefgründi
Zeit zum testen
aktive Einbindung in Veränderungsprozesse, Fachliche Schulungen
eine entsprechende Ausbildungsmöglichkeit
eine gute Rechtsgrundlage für eine Betriebsvereinbarung
fundiertes Wissen
gesetzliche bzw. kollektivvertagliche Regelungen, welche uns die Möglichkeit geben mitzureden, besser noch mitzuentscheiden !
guten Chef
mehrtägige Schulungen
rechtliche Informationen
weiß nicht
Überblick über die internationale (EU)-Rechtslage und die nationale Rechtslage.
Übersicht über etwaige gesetzliche Regelungen; Übersicht über das Angebot an KI für verschiedene Bereiche;

- Frage: Wenn Sie uns noch etwas mitteilen möchten, dann haben Sie hier die Möglichkeit zu einem Kommentar

An einer Universität oder Kunstuniversität ändert sich durch KI vieles im Detail, doch werden in den nächsten Generationen weder das Studium an sich noch die Professor:innen, Assistent*innen, Sekretär:innen, Portier*innen, Haustechniker*innen, Raump
Bildungsangebot über KI im VÖGB bzw. AK erhöhen
DANKE für die Umfrage
Danke für die Fragen, ich hätte eine Bitte wenn dies ausgewertet ist kann ich das dann bekommen? auf betriebsrat.lk-tamsweg@salk.at
Danke für die Umfrage, das Thema KI ist so schnelllebig und man muss als BR aufpassen immer up to date sein, ich hoffe sehr auf AK/ÖGB dass hier schnellstmöglich Bildungsangebote geschaffen werden (wovon ich aber ausgehen :-))
Die Frage ab wann ist eine KI eine KI, wie selbständig ist die KI.
Die aktuelle Auseinandersetzung mit dem Thema KI bzw. LLMs findet auf einer rein emotionsbasierten, marketingbeeinflussten und gehypten Ebene ohne jegliche tiefere Auseinandersetzung mit tatsächlichen wissenschaftlichen Forschungsergebnissen statt, ve
Eine Auswirkung von KI kann sein, dass weniger Mitarbeiter benötigt werden. Damit sinkt aber die Finanzierungsbasis unserer sozialen Systeme. Wir benötigen den politischen Willen, um Änderungen zu erreichen. Auch KI-generierte Wertschöpfung muss ein
Es sollte mehr aufgeklährt werden, in welchen Bereichen bereits KI eingesetzt wird, one dass es die meisten wisen.
Ich hoffe, über die Ergebnisse informiert zu werden und welche Schlüsse draus für die AN-Vertretung, die Gewerkschaften und die AK zu ziehen sind.
Ich sehe sowohl im Arbeitsumfeld, als auch im privaten Bereich sehr große Gefahren, wenn die KI nicht gesetzlich reguliert wird. Die KI wird in absehbarer Zukunft viele hochqualifizierte Tätigkeiten ersetzen. Ich sehe es ähnlich wie die Industrielle R
In unserem Betrieb erleichtert die KI manche Arbeitsaufgaben, wird eher als Werkzeug zur Arbeitserleichterung verwendet (z. B. erste grafische Entwürfe, Übersetzungsarbeiten, Textvorschläge, Ideenfindung, Recherche, etc.), trotzdem bleibt die Arbeit b
Jeder redet über KI und wie wichtig das alles ist, aber die wenigsten kennen sich in dem Thema wirklich aus. Speziell die Limitationen der KI und das Verständniss auf welcher Grundlage Antworten generiert werden sind den meisten nicht geläufig. Es br
KI ermöglicht noch mehr Arbeit auf noch weniger Schultern zu verteilen. Die Arbeit wird in vielen Bereichen noch mehr verdichtet werden. Es ermöglicht DGs auch, den Betriebsrat noch leichter außen vor zu lassen und buchstäblich in Papier zu erstic
KI hat auf der Bühne nichts verloren Wir sind ein Analogbetrieb,das ist unsere Aufgabe
KI hat, wenn klar Reglementiert, einen hohen Mehrwert in gewissen Arbeitsbereichen, jedoch sollte es nicht dazu führen, dass gut bezahlte Arbeitsplätze wegen der KI in schlechter Bezahlte Arbeitsplätze umgewandelt werden.
KI ist in unserem Betrieb keine bisher wahrnehmbare Konkurrenz, weil pädagogische und künstlerische Arbeit dadurch zumindest in unserem Tätigkeitsbereich (noch) nicht ersetzt werden kann.
Manchmal habe ich den Eindruck, dass wir der KI bereits jetzt schon hoffnungslos ausgeliefert sind. Wenn man bedenkt, dass ein Schüler seine Hausaufgaben von KI lösen lässt, möchte ich nicht wissen, wo wir sonst schon überall die Kontrolle verlor
Meiner Ansicht nach spielt gerade beim Thema KI die AK wieder einmal eine wichtige Rolle. Es geht darum, hier eine vernünftige Balance zu finden, damit die KI von den Arbeitgebern nicht hauptsächlich zum Eliminieren von Arbeitsplätzen missbraucht wird
Starke Überwachung der Entwicklung der KI. Richtig eingesetzt kann sie die Arbeitswelt zwar erleichtern - Falsch bzw. Anders eingesetzt kostet sie Arbeitsplätze
Stehe dem ganze sehr ablehnend gegenüber. Die Geister die wir rufen werden wir nicht mehr los. Selbst dann, wenn es schon offensichtlich ist, dass sie der Gesellschaft nicht gut tun. Wenn Maschinen Maschinen entwickeln wird es einfach problematisch. A

Toi Toi Toi ihr macht einen guten Job. Was mir noch fehlt, sind Ausbildungsmaßnahmen für weniger technikaffine Personen, damit sie die Grundlagen einer KI verstehen ... konkret Unterlagen die über ein simples ChatGPT-Prompting hinausgehen, aber auf
Wir werden durch das Thema KI noch vor große arbeitsrechtliche Herausforderungen gestellt werden.