

Arbeit & Wirtschaft



Im Zukunftstaumel

Die künstliche Intelligenz krepelt die Arbeitswelt um. Betriebsrat und Gewerkschaften können sicherstellen, dass das im Einklang mit fairen Arbeitsbedingungen geschieht.

KI in der Produktion / 10

Zu Besuch bei der Firma
Eaton in Schrems

Maschine und Moral / 16

Informatiker Hannes Werthner
über „digitalen Humanismus“

#2



RICHARD SOLDER CHEFREDAKTEUR
SARAH KLEINER CHEFIN VOM DIENST
GRETA STAMPFER ONLINEREDAKTION
THOMAS JARMER ART DIRECTOR & LAYOUT
MARKUS ZAHRADNIK FOTOS
SILKE MÜLLER ILLUSTRATIONEN
FLORIAN PRAXMARER LEKTORAT
SONJA ADLER ADMINISTRATION
VANESSA KOVAR REDAKTIONSSASSISTENZ

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Reinhold Binder, Ilkim Erdost, Sandra Gloning,
 Johannes Greß, Sebastian Klocker, Margaretha
 Kopeinig, Robert Misik, Milena Österreicher,
 Johanna Pirker, Andrea Rogy, Alexandra Rotter,
 Armin Thurnher, Alexia Weiss

Redaktion Arbeit&Wirtschaft

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 534 44-39263, Fax: (01) 534 44-100222
 redaktion@arbeit-wirtschaft.at

Themenkomitee

www.arbeit-wirtschaft.at/impresum

Herausgeber:innen

Bundesarbeitskammer
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
 Österreichischer Gewerkschaftsbund
 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaberin

Bundesarbeitskammer
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
 Tel.: +43 1 501 65-0
 akmailbox@akwien.at

Hersteller

Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG
 7201 Neudörfel, Biokfordstraße 21

Verlagsort Wien**Herstellungsort** Neudörfel**Abonnementverwaltung und Adressänderung**

Lukas Huemerlehner
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-0, aboservice@oegbverlag.at
 Einzelnummer: € 3,50 (inkl. MwSt.)
 Jahresabonnement Inland € 18,- (inkl. MwSt.)
 Ausland zuzüglich € 14,- Porto
 Für Lehrlinge, Student:innen und Pensionist:innen
 ermäßigtes Jahresabonnement € 9,- (inkl. MwSt.)

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25

www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung
 ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655
 ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,
 ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeberin. Jeder Autor:in trägt die Verantwortung für seinen:ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller Mitarbeiter:innen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, sind nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe gestattet.

Hinter den Kulissen



MARKUS ZAHRADNIK
 FOTOGRAF

Tokio, Lappland, Stinatz:

Fotograf Markus Zahradnik war schon überall. Für dieses Heft war er da, wo Bildgenerator Midjourney das Trainingsmaterial mit Heimatfilm-Bezug aufbewahrt, und hat der KI Cover- und Aufmacher-Bilder entlockt.



ARMIN THURNHER
 GASTAUTOR

Armin Thurnher ist seit Jahrzehnten ein kritischer Beobachter des politischen Zeitgeschehens im Land. In dieser Ausgabe von A&W hat der Herausgeber des „Falter“ einen Essay über die Sozialpartnerschaft beigesteuert (**ab Seite 6**).



Keine Sorge – A&W-Chefredakteur **Richard Solder** hat nicht zur „Zeit im Bild“ gewechselt. Allerdings hat er sich beim ORF über die Zukunft der Medienbranche erkundigt. Wie die KI den Journalismus erobert, lesen Sie **ab Seite 40**.

Bewährte Antworten für rasante Zeiten



SARAH KLEINER
CHEFIN VOM DIENST

Frägt man ChatGPT, was die besten Eigenschaften des Menschen sind, so bekommt man eine Liste präsentiert. An erster Stelle wird Empathie ins Treffen geführt, die ein „echtes Miteinander“ ermögliche. Danach folgen Neugier, Humor, Vergebung und Mut. Der Chatbot bringt Eigenschaften ins Spiel, die der Mensch überhaupt erst brauchte, um ihn zu entwickeln – und die wir heute brauchen, um uns mit den modernen Technologien auseinanderzusetzen. Denn die künstliche Intelligenz ist da, und sie wird uns bleiben. Während sie in Produktion und Industrie schon längst ein wichtiges Standbein ist, stellen generative Technologien, die Texte und Bilder fabrizieren, ein weiteres Puzzlesteinchen dar, das KI als Teil unseres Lebens festigt.

Aber was macht die fortschreitende Digitalisierung mit uns, als Menschen, als Gesellschaft? Was verändert sich hier gerade? Wie können wir die KI regulieren, wie korrigieren? Wir sind diesen Fragen nachgegangen, haben Expert:innen, Informatiker:innen, Techniker:innen und Philosoph:innen zurate gezogen – und natürlich nicht nur ChatGPT.

Ein erstes Fazit dieser Reise: Der Betriebsrat ist eine zentrale Instanz, um eine Balance zwischen technologischem Fortschritt und menschenzentrierter Unternehmenspolitik herzustellen. Er hat bei der voranschreitenden Digitalisierung die große Verantwortung inne, dass neue Technologien im Betrieb auch arbeitnehmer:innenfreundlich eingesetzt werden.

Der Informatiker Hannes Werthner verweist im Interview (ab Seite 16) auf die Notwendigkeit von „starken und klugen Gewerkschaften“, um rechtliche Spielregeln für die Etablierung neuer Technologien vorzugeben. Sie sind in diesen dynamischen Zeiten gefragt, Produktivitätssteigerungen zu einem Gewinn für die breite Gesellschaft – und nicht nur für einige wenige – zu machen.

Manchmal muss man also gar nichts neu erfinden, sondern lediglich auf Bewährtes setzen. Auch die Sozialpartnerschaft bleibt eine Stärke des politischen Gefüges der Republik. Der neuen Bundesregierung sei in diesem Sinn die Dringlichkeit vermittelt, sie entsprechend zu würdigen, wie der Publizist Armin Thurnher in seinem Essay hervorstreicht (ab Seite 6).

Übrigens: Der Österreichische Gewerkschaftsbund feiert dieser Tage sein 80-jähriges Jubiläum. Wir gratulieren ihm – und damit allen Arbeitnehmer:innen in diesem Land – herzlich zum Geburtstag, und Ihnen wünschen wir: Gute Lektüre!

Inhalt

SMARTE KOLLEG:INNEN

10 Roboter und künstliche Intelligenz sind in der Produktion bewährte Begleiter:innen geworden. Ob dadurch Arbeitsplatzverluste drohen und ob wir es mit einer industriellen Revolution zu tun haben, finden wir u. a. bei der Firma Eaton in Schrems heraus.

UNFAIR BY DESIGN

34 Der wachsende Einfluss von KI-Systemen auf unseren Alltag macht vertrauenswürdige Technologien notwendig. Doch die Technologie liefert oft diskriminierende Ergebnisse, denn sie lernt aus unserer ungerechten Vergangenheit.

DAS MACHTSPIEL MIT DEN ZÖLLEN

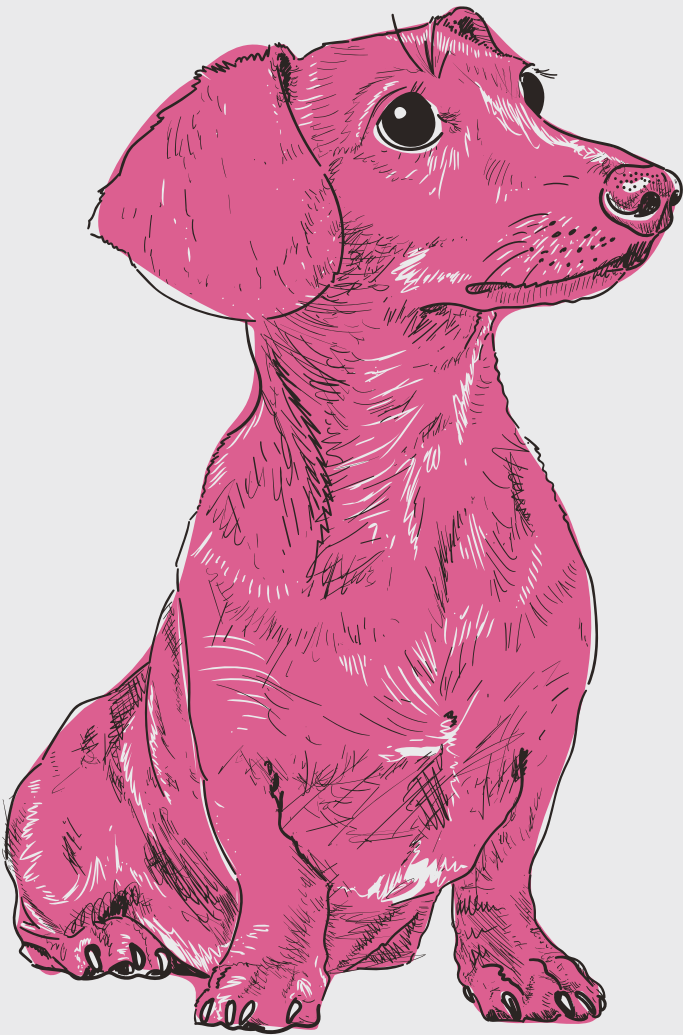
44 US-Präsident Donald Trump wütet, und seine disruptive Zollpolitik stellt ganze Volkswirtschaften auf den Kopf. Die EU könnte mit der Förderung regionaler Souveränität antworten.

Risse und Kompromisse	6
Armin Thurnher: Die Revitalisierung der Sozialpartnerschaft	
Jugend sucht Zukunft	9
Junge Menschen brauchen eine Perspektive	
Chance oder Bedrohung?	15
Johanna Pirker über das ambivalente Potenzial der KI	
Humane Algorithmen	16
Star-Informatiker Hannes Werthner im Interview	
Wir reden mit bei der Digitalisierung	20
Rechte und Pflichten des Betriebsrats bei KI	
Grenzen für die Technologie	22
Was die KI-Verordnung der EU jetzt bringt	
Blitzlichter	23
Die Digitalisierung der BR-Kommunikation	
Working Class Robot	24
KI im Betrieb: ein smarterer Überblick	
Vertrauen ist gut, leiwand ist besser	26
Die Gründerin des Start-ups leiwand.ai im Gespräch	
Die Zeit lässt sich nicht zurückdrehen	28
Was wir von Medienrevolutionen lernen können	
Neuland erforschen	30
Digitalisierung gesundheitsfördernd einsetzen	
KI und Energie gemeinsam denken	37
Eine Analyse aus dem A&W-Blog	
Mein Betriebsrat – meine App	38
Die meinBR-App aus dem ÖGB-Verlag	
News von der Maschine	40
Künstliche Intelligenz zieht in den Journalismus ein	
Standort stärken, Arbeitsplätze sichern	46
Zu guter Letzt kommt Reinhold Binder zu Wort	



Arbeit&Wirtschaft

Einfach folgen!



Reihen auch Sie sich ein – und folgen Sie den Social-Media-Kanälen der Arbeit&Wirtschaft, um ganz nah am aktuellen Geschehen zu sein! Auf **Facebook, Instagram, Bluesky** und **Twitter** liefern wir täglich spannende Hintergründe sowie Politik, Arbeitswelt und Wirtschaft aus dem In- und Ausland. **Liken und mitdiskutieren!**

f X @ /AundWMagazin

www.arbeit-wirtschaft.at

Risse und Kompromisse

Die österreichische Sozialpartnerschaft ist Garant für eine sozial verträgliche Politik in Zeiten des aufsteigenden Autoritarismus und Neoliberalismus. Um diesen Bedrohungen entgegnetreten zu können, bedarf sie einer Aufwertung.

TEXT ARMIN THURNHER



*„Schließen wir nen kleinen Kompromiß?
Davon hat man keine Kümmernis.
Einerseits – und andererseits –
so ein Ding hat manchen Reiz ...“*

Kurt Tucholsky schrieb sein „Lied vom Kompromiß“ 1919, Hanns Eisler hat es vertont, und es ist – Gott und Van der Bellen sei's geklagt – keineswegs ein Hohelied des Kompromisses. Denn die letzten zwei Zeilen lauten: „Und durch Deutschland geht ein tiefer Riß. / Dafür gibt es keinen Kompromiß!“

Österreich hat gerade noch rechtzeitig erkannt, dass der Kompromiss eine politische Tugend darstellen kann – kann, nicht muss. Denn die Sozialpartnerschaft, der Politik gewordene Kompromiss, die institutionalisierte österreichische Lösung, hat mehr und mehr den Beigeschmack des faulen Kompromisses bekommen. Dieser ist der Tod jeder echten Auseinandersetzung, bei der man Standpunkte des Gegners akzeptiert und im Gegenzug Abstriche von den eigenen Standpunkten macht. Der faule Kompromiss ist einer, den ein oder beide Partner von vornherein als inakzeptabel betrachten – und das Publikum sowieso.

Die Sozialpartnerschaft war nicht unbedingt ein fauler Kompromiss, aber sie litt an einem Geburtsfehler, der zugleich ihre Stärke war. Das lässt sich nicht mehr beheben, aber man muss es sich zumindest bewusst machen. In Österreich galt es nach 1945, das Staatsziel der Unabhängigkeit, Ungeteiltheit und Neutralität zu erreichen; und das in einer Nation, an deren Lebensfähigkeit höchstens 60 Prozent der Bevölkerung glaubten. Diesem Ziel ordneten die beiden Staatsparteien ÖVP und SPÖ alles unter. Die Verhandlungen mit den Alliierten, vor allem mit der Sowjetunion, bedingten eine gewisse Geheimhaltung und ein Hintanhalten interner Differenzen. Man wollte dem Verhandlungspartner einig, nicht zerstritten gegenüberstehen.

So haftete der Sozialpartnerschaft der Makel der Unöffentlichkeit an, der mangelnden Darstellung dessen, was man wollte

*„Nur eine revitalisierte
Sozialpartnerschaft kann ein
glaubwürdiges Mittel gegen Hetze,
Lüge und hemmungslosen
individuellen Vorteil bilden.“*

Armin Thurnher, Herausgeber des „Falter“

und wie man es zu erreichen gedachte. Man handelte im Interesse der österreichischen Bevölkerung, aber dazu gehörte auch, über diese Interessen nicht offen zu sprechen.

Diese Praxis brachte gute Ergebnisse. So kam es, dass sie fortgesetzt wurde, nachdem das Staatsziel erreicht war. Öffentliche Kontrolle schien es nicht zu brauchen, aber die Sozialpartnerschaft konnte nicht verbergen, dass sie einen älteren Konflikt – Österreichs großen Riss, den Gegensatz zwischen Sozialismus und Austrofaschismus – nur überdeckte, nicht heilte. Immer wieder wundernten sich die Partner gewordenen Gegner, dass trotz erprobter und erfolgreicher Verhandlungen miteinander unversehens wieder Feindschaft ausbrach.

Problem und Lösung

Österreich ist der Krise, von einer rechtsextremen Partei regiert zu werden, nur knapp und durch das Versagen des FPÖ-Chefs Herbert Kickl entgangen. Nur sein Verhalten und die Beharrlichkeit des Bundes-

präsidenten machten die nun regierende pragmatische Dreierkoalition doch noch möglich. Wie soll sie sich also gebaren?

Erstens, indem sie ihre Handlungen nicht an Kickl misst. Der soll sich an der Regierung messen, nicht umgekehrt. Zweitens, indem sie den notwendigen Sparkurs zur Budgetsanierung sozialverträglich abfedert. Drittens, indem sie das Land europäisiert, also von der trügerischen Idee abbringt, ein isolierter Nationalstaat wäre besser dran. Viertens, indem sie das Bildungssystem von alten Zöpfen befreit, ohne in neoliberale Fallen zu tappen. Fünftens, indem sie in der Migrationspolitik dem dänischen Modell folgt: Die dänischen Sozialdemokrat:innen halten die Rechtsextremen klein, indem sie Einwanderung streng begrenzen, die im Land befindlichen Migrant:innen gut behandeln und ihnen Integration erleichtern, sie aber nötigenfalls auch mit Druck dazu verpflichten.

Vor allem aber soll diese Regierung die Sozialpartnerschaft wiederbeleben. Was heißt das? Demokratie ohne funktionierende Öffentlichkeit ist nicht zu haben. Daraus folgt, dass eine revitalisierte Sozialpartnerschaft nur dann funktioniert, wenn sie auch die Öffentlichkeit zu revitalisieren versteht.

In einer funktionierenden Öffentlichkeit werden politische Informationen und Meinungen so angeboten, dass das Publikum zumindest weiß, worum es geht. Ob das eine naive Vision ist oder nicht: Wir sollten wenigstens versuchen, ihr Gegenteil

Dauer der Regierungsbildung seit der Nationalratswahl 2024

Quelle: Österreichisches Parlament





Die Bundesregierung bei der Angelobung: Gelingt ihr eine moderne Sozialpartnerschaft? V. l. n. r.: Bundespräsident Alexander Van der Bellen, Bundeskanzler Christian Stocker (ÖVP), Vizekanzler Andreas Babler (SPÖ) und Außenministerin Beate Meinl-Reisinger (NEOS).

zu vermeiden, die Propaganda. Sie ist die Herrschaft der Lüge, die Willkür Einzelner. Wir sehen dieses Gegenteil derzeit überall an der Macht: erschreckenderweise nicht nur in Russland und China, sondern auch in den USA – und nicht zuletzt in europäischen Staaten wie Ungarn. Nicht von ungefähr möchte die österreichische Variante von Öffentlichkeitszerstörung, die FPÖ, sich nun stärker an Donald Trumps Amerika orientieren.

Trumpismus und Erfolge rechtsextremer Parteien haben zwei Ursachen (abgesehen von realen Missständen, die nicht verschwinden, nur weil die Falschen sie kritisieren): Einerseits versagen die traditionellen Medien; ihnen glaubt das Publikum nicht mehr – teilweise zu Recht. Sie haben sich zu oft zum Komplizen von Regierungen und herrschenden Meinungen gemacht. Der berühmte Linguist Noam Chomsky nannte das die „Fabrikation von Einverständnis“ („Manufacturing Consent“). Nichts gegen Einverständnis, aber dieses soll freiwillig und durch Einsicht hergestellt werden, nicht durch Tricks, Mauscheleien und Betrug. Andererseits stoßen die privaten Medien in diese Lücke: Social Media, Privatfernsehen und -radio tun so, als wäre Kommunikation kein öffentliches Gut, sondern eine private Ware. Sie sind nicht dem Prinzip Wahrheit verpflichtet, sondern dem Prinzip Aufmerksamkeit. Die Macht der

digitalen Konzerne beruht auf der Privatisierung aller Kommunikation nach diesem Prinzip. Es setzt nicht Vernünftiges, Wahres oder Brauchbares durch, sondern Spektakuläres, Erregendes, Aufwühlendes.

Individuelle, schrankenlose Freiheit und grenzenloser Profit sind das Ziel. Die gibt es aber nur für wenige. Der Neoliberalismus hat es in die Köpfe gesetzt, die Digitalisierung spitzt es zu: Am Ende der totalen Freiheit steht eine zerstörte Welt, aus der sich einige Superreiche auf den Mars oder in die Unsterblichkeit retten – oder auf der Erde in Territorien, in denen nicht Menschenrecht herrscht, sondern das Diktat weniger Hyperprivilegierter. Der Unternehmer Elon Musk, Chefberater von Donald Trump und reichster Mann der Erde, ist der Inbegriff dieses Denkens.

Der österreichische Weg

Die gute alte österreichische Sozialpartnerschaft ist ein Gegenbild zu solchen Verhältnissen. Gut und alt? Das reicht eben nicht mehr. Nur eine revitalisierte Sozialpartnerschaft kann ein glaubwürdiges Mittel gegen Hetze, Lüge und hemmungslosen individuellen Vorteil bilden. Dazu muss sie sich ändern, damit sie medial entsprechend erscheinen kann. Man erinnere sich daran, wie vergangene große Koalitionen als bloßer „Stillstand“, „Lähmung“ und Ähnliches

dargestellt wurden – nicht immer zu Unrecht, wenn auch oft übertrieben.

Die Linke muss akzeptieren, dass Leistung und unternehmerische Freiheit auch bei ihrer (ehemaligen) Klientel attraktiv sind; und die Rechte muss akzeptieren, dass Vermögen nicht schrankenlos wachsen können und der Staat nicht privatisiert werden darf, sondern modernisiert werden muss. Beide müssen das Thema Integration entgiften.

Wir brauchen glaubhafte mediale Instanzen, mit deren Hilfe wir überprüfen können, was wahr, für die Menschen nützlich und für die Allgemeinheit vorteilhaft ist. Dazu gehören auch private Medien; öffentlich gefördert werden sollten nur jene, die der Allgemeinheit diesen Nutzen bringen, alle anderen sind Unterhaltungsbetriebe und können meinerwegen nach wirtschaftlichen Kriterien gefördert werden wie Schrauben- oder Motorradfabriken.

Vor allem sollte jeder Medienpolitik klar sein, dass der öffentlich-rechtliche Rundfunk vom Prinzip her anders ist als die privaten Medien. Er muss deshalb aus dem Dienst der Parteipolitik entlassen und in den Dienst der Öffentlichkeit gestellt werden (naturgemäß bedarf er politischer Kontrolle). Er muss angehalten werden, sich selbst als das zu verstehen, was er ist, und das auch seinem Publikum auf jede mögliche Weise zu erklären.

Der alte Riss im Land ist längst einem neuen, weltweiten Riss gewichen: dem zwischen öffentlichem Interesse, also Rechtsstaat, sozialer Fairness und wahrheitsorientierter Kommunikation, auf der einen und hemmungslosem Privatinteresse, Lüge und Propaganda auf der anderen Seite. Diesen Riss gilt es nicht zu kitteln. Er verlangt nach einer Entscheidung. ▀

Jugend sucht Zukunft

Das Aufwachsen in Krisenzeiten wirkt sich auf die Zukunftsaussichten junger Menschen aus. İlķim Erdost von der AK Wien appelliert an die Politik, die Interessen der Jungen in den Fokus zu rücken, um ihnen Zuversicht im Jetzt zu ermöglichen.

Unsere Gegenwart bleibt fortwährend geprägt von einer allgemein spürbaren Verunsicherung, von einer schlechten wirtschaftlichen Lage, viel zu hohen Lebenshaltungskosten und steigender Arbeitslosigkeit. Besonders bei jungen Menschen beeinflusst diese bröckelnde soziale Sicherheit das eigene Zukunftsbild und verdüstert ihre Perspektiven.

Wenn unklar ist, ob man sich den Auszug bei den Eltern leisten kann, oder wenn morgens die Unsicherheit über die Beständigkeit des aktuellen Arbeitsplatzes mit aufsteht, dann wird Befristung und Kurzfristigkeit zum Selbstverständnis junger Menschen. Wenn einzig der Wandel konstant ist, medial Disruption gehypt wird und im Ringen um Ressourcen vor allem die Ellbogen zählen, dann sind junge Menschen an ihre Gegenwart gebunden, an das Jetzt. Aus einem Aufbau wird ein Aufschub der Zukunft, weil die Abwicklung des täglichen Lebens alle Aufmerksamkeit braucht.

Finanziell durchkommen, psychisch gesund bleiben, (Groß-)Eltern mitpflegen, bereits Schulden bedienen, die nächste Ausbildung versuchen oder die geplante Weiterbildung verschieben, weil das Geld nicht reicht: Wartet keine elterliche Eigentumswohnung, die schon vorab Freiheit und Sicherheit verspricht, so ist die unbeschwertere Jugend nicht viel mehr als eine Fantasie.

Studien der Arbeiterkammer zeigen, dass junge Menschen in diesen krisenhaften Zeiten heute nach Planbarkeit suchen.

Sie haben Sehnsucht nach festem Terrain, nach Existenzsicherung und loyalen Gemeinschaften, die Halt geben. Indes steigt die soziale Ungleichheit unter ihnen auch teurerungsbedingt an. Was wir jetzt benötigen – trotz Spardruck –, sind Investitionen, die Zuversicht nähren und ökonomische Gleichheit fördern. Gerade für junge Menschen sind ein starker Sozialstaat, ein funktionierendes Bildungssystem und der Kampf für eine ökosoziale Klimapolitik jene stabilisierenden Pfeiler, die ihnen die Türen zu mehr Freiheit und Teilhabe in der Zukunft öffnen. Die Politik muss in Zeiten der Krise diesen fernerer Horizont im Auge behalten. Denn für die Jungen scheint das Hier und Jetzt bereits bedrohlich, und somit ist das Morgen unkalkulierbar. Darin steckt jedoch politische Sprengkraft.

In vielen politischen Diskursen werden junge Stimmen nämlich überhört, ihre Inte-

ressen geschmälert. So sehen sie sich weniger durch die Politik vertreten, ihre Perspektiven werden nicht eingebunden und nicht respektiert. Diese Mischung – Ohnmacht gepaart mit politischem Frust – bietet weltweit einen Nährboden für antidemokratische Politik und Autoritarismus. Deshalb brauchen besonders junge Menschen Orte demokratischer Wirksamkeit, ob am Arbeitsplatz, in der Schule oder in Vereinen. Um unsere Demokratie auszubauen und für die Zukunft abzusichern, dürfen wir nicht zulassen, dass Ohnmacht und Unsicherheit Teil der Identität junger Menschen werden.

Überall dort, wo sie Ideen schmieden und Beiträge leisten, sind wir als Arbeiterkammer präsent und setzen uns für ihre Interessen ein – gegenüber dem Chef im Praktikum, beim ersten Mietvertrag gegenüber windigen Vermieter:innen oder wenn es schlicht Probleme mit dem Handyvertrag gibt. Wir ermächtigen und begleiten, damit alle zu ihrem Recht kommen.

Wir tragen alle eine gemeinsame Verantwortung, der Jugend Spielräume und Wirkungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Das reichert die politische Vorstellungskraft mit neuen Perspektiven und Selbstvertrauen an – und zeigt auf, dass Zukunft nicht einfach das Fortschreiten des Status quo ist. Die Interessen junger Menschen gilt es nicht immer auf morgen zu vertrösten – nein, die nächste Generation hat ein Recht auf eine Gegenwart in Sicherheit und auf das Wissen um die Planbarkeit von Zukunft. ▀



ILKIM ERDOST

wurde in Wien geboren, hat in Eisenstadt und London studiert und ist Bereichsleiterin für Bildung und Konsument:innen bei der AK Wien.

Smarte Kolleg:innen

Die KI soll die vierte industrielle Revolution vorantreiben, und in einem Punkt unterscheidet sie sich damit kaum von der guten alten Dampfmaschine: Sie ist politisch. Was das bedeutet, wird auch im Waldviertel in den Werkshallen der Firma Eaton erlebbar.

TEXT JOHANNES GRESS





Das Miteinander von Mensch und KI ist in der Industrie schon lange an der Tagesordnung. Das Kunststück ist, die Zusammenarbeit nicht zur Konkurrenz werden zu lassen.

Es rattert, es knattert, zack, zack, wrrmm – zack, zack, wrrmm – zack, zack, wrrmm. Stets im selben Rhythmus, unaufhörlich, zack, zack, wrrmm, verrichten Dutzende Roboterarme ihr Werk, 24 Stunden am Tag. Einer greift ein Stück Draht aus einer Halterung, versieht es mit einer Klemme, übergibt es seinem Roboterkollegen, der verbindet es mit einem weiteren Stück Draht. Am Ende dieses Prozesses ist ein Fehlerstrom-Schutzschalter der Marke Eaton entstanden. Menschen aus Fleisch und Blut würden dessen Herstellung wohl als Fitzelarbeit bezeichnen, nur gibt es von denen in der rund 100 Meter langen Produktionshalle kaum welche. Zack, zack, wrrmm.

Das US-amerikanische Unternehmen Eaton ist in 175 Ländern tätig, beschäftigt weltweit über 92.000 Mitarbeiter:innen und fertigt Energiemanagement-Technologien im Bereich der Elektronik, Hydraulik, Luft- und Raumfahrt und im Fahrzeugbau an. Am Sitz im niederösterreichischen Schrems werden vor allem Schutzschalter erzeugt. Wie in vielen Betrieben und Branchen sind auch im Waldviertel Automatisierung, künstliche Intelligenz und Robotik keine leeren Phrasen mehr, sondern längst gelebte Realität. In Österreich, so heißt es, sei die vierte industrielle Revolution in vollem Gange.

Abseits beeindruckender Wunderwerke der Technik wie Dampfmaschine, Fließband und Elektrotechnik brachten die industriellen Revolutionen der Vergangenheit Lohnabhängigen auch Arbeitsplatzverluste, mehr Leistungsdruck, mehr Überwachung und Entfremdung. Bei der vierten aber soll alles anders werden: Österreich soll „künstliche Intelligenz als Chance nutzen“, heißt

es im neuen Regierungsprogramm, medial ist von „menschenzentrierten Ansätzen“ und einer Win-win-Situation für Unternehmer:innen und Lohnabhängige zu lesen. Kann das klappen?

Mit der KI on Tour

Die neueste Revolution kommt semantisch wuchtig daher: Sie verspricht die Industrie 4.0, die Arbeit 5.0 und die Smart Factory, die mit Large Language Models (LLM), Virtual Reality, cyberphysischen Systemen und künstlicher Intelligenz (KI) bestückt ist. Dementsprechend hält die Firma Eaton ihren Workshop nicht in einem Seminarraum ab, sondern im „Connected Learning Center“. Mitte Februar parkt dort das KI-Mobil vor der Tür, eine Initiative des Fraunhofer Instituts, der TU Wien, des Fachverbands Metalltechnische Industrie (FMTI) und der PRO-GE. Der elektrische VW-Van tourt seit November durch Österreich und bringt Betrieben die Potenziale der KI näher.

An einem Donnerstag, 9 Uhr vormittags, lauschen etwa 20 Eaton-Mitarbeiter und eine Mitarbeiterin den Worten der Vortragenden. Mit ihren verschränkten Armen und skeptisch-interessierten Mienen sorgen sie sich nicht um die Revolution, sondern um chaotische Schichtpläne, unzuverlässige Lieferant:innen, automatisierte, aber heikle Übersetzungen vom Niederösterreichischen ins Hocharabische sowie um die Schnittstellen zwischen zwei Cloudsystemen. „Ja, des hod scho wos“, sagt einer der Teilnehmenden – Subtext: Die betriebliche Realität ist oft alltäglicher, als die sprachliche Wucht der vierten Revolution nahelegt.

Die Digitalisierungsexpertin der PRO-GE, Kerstin Repolusk, ist heute mit dem KI-Mobil in Schrems bei der Firma Eaton zu Besuch.



Doch bei den Eaton-Beschäftigten dominiert nicht nur der Pragmatismus über die Euphorie, sondern auch der Glaube an die eigenen Fähigkeiten über die Angst vor der Technikdystopie. Vom Gespenst des Arbeitsplatzverlustes ist im „Connected Learning Center“ keine Rede – eher davon, welche Wunder die KI noch bereithält. „Ich möchte wissen, was da noch alles geht“, sagt einer der Teilnehmer über seine Erwartungen an den Workshop. Und bei Eaton geht ohnehin schon einiges. Sämtliche 240 Produktionsmaschinen am Standort Schrems sind miteinander vernetzt; der Energieverbrauch, die Abnutzung, der Füllstand des Ölmittels: Jede Abweichung wird erfasst. Als globaler Konzern steht man im globalen Wettbewerb, der ist hart – und KI darin unverzichtbar.

Risiken und Nebenwirkungen

Nicht überall legt man eine solche Gelassenheit an den Tag wie in Schrems. Medien sind voll von Hiobsbotschaften, von drohender „Massenarbeitslosigkeit“ durch KI ist die Rede. Roland Sommer lässt sich davon nicht aus der Ruhe bringen. Er ist Geschäftsführer der Plattform Industrie 4.0, einer Initiative zur sozial verträglichen Implementierung von Technologie, und erinnert sich: „2016 gab es eine sehr intensive Diskussion über eine Studie der Universität Oxford, wonach durch die Automatisierung knapp 50 Prozent aller Jobs wegfallen würden.“ Diese dystopische Vorhersage sollte sich als unbegründet erweisen, Ähnliches erwartet Sommer mit Blick auf so manch düstere Jobprognose hinsichtlich KI. Manche Jobs werden verschwinden, aber „Tätigkeitsprofile werden sich verändern oder neue entstehen“, ist Sommer überzeugt. Er verweist auf das Aufkommen des PCs, der die Schreibmaschine verdrängte und IT-Techniker:innen, Softwareentwickler:innen und Netzwerkadministrator:innen – insgesamt 2.000 neue Berufsbilder – hervorbrachte.

In einem Punkt unterscheidet sich die vierte Revolution ganz erheblich von ihren Vorgängerinnen: Einst waren es Jobs in der Produktion, Jobs von Arbeiter:innen, die im Fokus der Automatisierung standen und abgebaut wurden. Das steht heute weniger im Fokus, erklärt Kerstin Repolusk, Sekretärin für Wirtschaft und neue Technologien der PRO-GE. KI-basierte Systeme können Dokumente analysieren, Texte und Bilder gestalten oder die Buchhaltung machen – und bedrohen dadurch eher klassische Angestelltenjobs. Anders in der Produktion: „KI kann dazu beitragen, dass Arbeiter:innenjobs qualitativ verbessert werden und mehr Unterstützung da ist“, so Repolusk. Ein Beispiel seien Exoskelette, auch als Roboteranzüge bekannt. Sie können Arbeiter:innen bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten unterstützen und Überlastungen und gesundheitlichen Langzeitschäden vorbeugen.

„KI kann dazu beitragen, dass Arbeiter:innenjobs qualitativ verbessert werden und mehr Unterstützung da ist.“

Kerstin Repolusk, Technologieexpertin
der PRO-GE

Simulationsschulungen

Ein weiteres Einsatzgebiet für KI sind Schulungen. Mit leicht ulkigen, tapsigen Bewegungen und einer VR(Virtual Reality)-Brille am Kopf macht ein Eaton-Mitarbeiter im Learning-Center für Außenstehende wenig nachvollziehbare Bewegungen. Auf einem großen Bildschirm ist zu sehen, wie der Mitarbeiter in einer Küche, die



Lernen via Simulation: Über eine Virtual-Reality-Brille erleben die Mitarbeiter:innen eine virtuelle Sicherheits-schulung.

grafisch an ein Computerspiel aus den 2010er-Jahren erinnert, versucht, verschiedene Geräte zu reparieren. Die Idee: Mittels VR-Simulation sollen Arbeitende Schulungen und Sicherheitstrainings absolvieren können, ohne den Gefahren der realen Welt ausgesetzt zu sein. Ein Stromschlag oder ein Unfall mit dem Stapler sind im virtuellen Raum unbedenklich.

„Ganz schön schwierig“, sagt der Proband und nimmt die Brille ab. „Ja, aber vor allem stimmt’s ned“, ergänzt sein Kollege und erklärt wortreich, warum die virtuelle nicht der betrieblichen Realität entspricht. Die Präsentationen der Anwendungsbeispiele mögen für Laien beeindruckend sein – zum Beispiel eine handelsübliche 40 Euro teure Webcam, die KI-basiert Qualitätskontrollen vornimmt und intakte von defekten Keksen unterscheiden kann. Die Reaktion der Teilnehmer:innen ist jedoch stets gleich: verhalten.

Belegschaft mitnehmen

Der eher unaufgeregte Umgang der Eaton-Mitarbeiter:innen mit dem Thema mag auch daran liegen, dass dort die Industrie schon

Der Begriff „**Industrie 4.0**“ ist eine Wortschöpfung, die der Internationalen Industriemesse in Hannover 2013 als Überschrift und Zuschauer magnet diente. Der Begriff bezeichnet die Vernetzung von Maschinen und Prozessen in der Industrie mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologie sowie KI. Ob sie wirklich mit den vorangegangenen industriellen Revolutionen vergleichbar ist, ist unter Expert:innen umstritten.

4.0 war, als das Wort noch gar nicht existierte (siehe Infobox). Einen weiteren Grund sieht Markus Rametsteiner, Werksleiter in Schrems, darin, dass das Management versucht, neue Technologien nicht aufzuoktroieren, sondern in Abstimmung mit den Beschäftigten zu integrieren. „Wir versuchen, unsere Mitarbeiter:innen von Beginn an miteinzubinden, zu erklären, was der Einsatz einer neuen Technologie bringt, wie ein Arbeitsplatz sicherer und effizienter wird, wie sich die Qualität des Produkts verbessert“, so Rametsteiner.

Ein heikler Punkt ist hierbei oftmals die Privatsphäre. Laut einer IFES-Studie aus dem Jahr 2023 befürchten drei Viertel aller Beschäftigten mehr Überwachung durch KI. Auch hier erkennt PRO-GE-Expertin Repolusk einen Unterschied zwischen Beschäftigungstypen: „Arbeiter:innen sind es gewöhnt, kontrolliert zu werden, dass jeder Handgriff, jeder einzelne Schritt von den Arbeitgeber:innen überwacht, gemessen und die Zeit gestoppt wird, um die Produktionsplanung zu optimieren.“ Anders bei den Angestellten: „Durch die neuen Systeme wird es auf einmal möglich, auch diese Tätigkeiten zu ‚messen‘. Zum Beispiel kann die Reaktionszeit am Bildschirm gemessen werden. Die Leistung wird auf einmal viel einfacher kontrollierbar.“ Dementsprechend seien Datenschutz und Datenschutzvereinbarungen bei Angestellten viel größere Themen als bei Arbeiter:innen, beobachtet Repolusk.

Was Rametsteiner und Repolusk hier ansprechen, nennt Roland Sommer die „nicht technologischen Elemente einer KI-Implementierung“. Bei KI gehe es nicht nur um das Anwenden einer Technologie, sondern auch darum, dass die Anwender:innen mit ihr warm werden. Sommer fordert, Beschäftigte bereits vor Anwendung einer KI in den Entwicklungsprozess miteinzubeziehen und über deren Sinn und Zweck aufzuklären. „Mitarbeiter:innen brauchen den Eindruck, dass sie die KI in ihrer Arbeit unterstützt und nicht ersetzt“, sagt er. „KI sollte zur geschätzten Kollegin, nicht zur Konkurrenz werden.“



Der technologische Fortschritt sei „Fluch und Segen“, findet Eaton-Betriebsrat Werner Müller (li.). Für Werksleiter Markus Rametsteiner sei zentral, die Mitarbeiter:innen bei neuen Technologien miteinzubeziehen.

Sozialpartnerschaftliches Sprungtuch

An diesem Punkt kommen Menschen wie Werner Müller ins Spiel. Er ist Vorsitzender des Arbeiterbetriebsrats bei Eaton in Schrems. „Wir sind am Ende des Tages ein US-amerikanischer börsennotierter Konzern, und die USA funktionieren da anders“, erklärt Müller. Er sieht es als Aufgabe des Betriebsrats, das, was da über den Atlantik kommt, sozialpartnerschaftlich abzufedern, Regeln zu etablieren, sich mit dem Management und der Werksleitung abzustimmen, Mitarbeitenden als Ansprechpartner zu dienen, Sicherheit zu vermitteln.

„Mitarbeiter:innen brauchen den Eindruck, dass sie die KI in ihrer Arbeit unterstützt und nicht ersetzt. KI sollte zur geschätzten Kollegin, nicht zur Konkurrenz werden.“

Roland Sommer, Geschäftsführer von Industrie 4.0

Denn letztlich sei der technologische Fortschritt „Fluch und Segen“, warnt Müller. Durch KI werde vieles einfacher – und so manches bedrohlicher. „Sämtliche Daten werden analysiert, alles wird von Jahr zu Jahr engmaschiger, schnelllebig, jeder Stillstand und alle Fehler werden erfasst, und es wird registriert, wann die Maschine läuft und

wann nicht.“ Indirekt würden so auch Mitarbeiter:innendaten ausgewertet, denn von diesen werden die Maschinen bedient, so Müller.

Technik ist nie neutral

Gegen Mittag neigt sich der Workshop im „Connected Learning Center“ dem Ende zu. Die Teilnehmenden stimmen ab, wo der Einsatz von KI für sie im Arbeitsalltag am meisten Sinn macht. Schulungsmaßnahmen erhalten mit Abstand die meisten Stimmen, dahinter folgen ex aequo Qualitätskontrolle, Dokumentenanalyse und Programmierung.

Die Palette möglicher Anwendungsgebiete von KI ist groß, sie unterscheidet sich von Betrieb zu Betrieb. „Es geht um die Frage: Was ist das Ziel, was ist der Fokus?“, bekräftigt Kerstin Repolusk von der PRO-GE. „VR-Brillen können einen Betrieb für junge Leute spannend, cool und attraktiv machen“, aber letztlich solle man sich keinen Illusionen hingeben: „Unternehmen geht es darum, Kosten zu sparen und Gewinne zu steigern.“

Anders formuliert: Was für die Dampfmaschine gilt, ist auch auf Large Language Models anwendbar, und was für das Fließband zutrifft, gilt auch für cyberphysische Systeme. Eigentümer:innen und Lohnabhängige verfolgen in einem Unternehmen unterschiedliche Interessen, unabhängig von der eingesetzten Technologie. Letztere ist nie neutral, auch die vermeintlich intelligente nicht. In seinem Innersten ist ein jeder Betrieb politisch. Zack, zack, wrmm. ▀

KI – mehr Chance oder Bedrohung?

Die Welt verändert sich. Künstliche Intelligenz (KI) steht im Mittelpunkt – und spaltet uns. Sie wird von vielen als Bedrohung wahrgenommen: Jobverluste, Überwachung, Entmenschlichung. Andere hypen sie als Revolution, die repetitive Aufgaben übernimmt, kreative Möglichkeiten eröffnet und globale Probleme löst. Die Wahrheit ist nicht schwarz oder weiß. Gerade auf dem Arbeitsmarkt setzt KI neue Maßstäbe: Sie steigert Produktivität, automatisiert Routinen und ermöglicht datenbasierte Entscheidungen. Neue Geschäftsmodelle entstehen, gefährliche oder monotone Arbeiten entfallen. Kleine Unternehmen können

profitieren. Doch der Arbeitsmarkt verändert sich auch: Prozesse wandeln sich, neue Kompetenzen sind gefragt. Es entsteht Abhängigkeit von Tech-Konzernen, der Energieverbrauch ist hoch.

KI selbst ist weder gut noch böse – sie ist ein Werkzeug, aber auch ein Spiegel unserer Gesellschaft. Sie verstärkt, was wir ihr mitgeben. Mit Vorurteilen gefüttert, entsteht auch durch KI Diskriminierung. Klug genutzt, eröffnet sie neue Horizonte. Entscheidend ist, wie wir sie gestalten. Mut, Unterstützung bei der Nutzung, Bildung und Weiterbildung sind der Schlüssel, damit der Wandel alle mitnimmt.



JOHANNA PIRKER
INFORMATIKERIN

Humane Algorithmen

Der Star-Informatiker Hannes Werthner kämpft für einen „digitalen Humanismus“. Im Interview erklärt er, warum Technologie nur durch Regulierung eine segensreiche Wirkung entfalten kann.

INTERVIEW ROBERT MISIK

Künstliche Intelligenz und Digitalisierung verändern nicht nur die Arbeitswelt, auch unser Menschenbild wird infrage gestellt. Das Internet und seine Medien sind heute Teil unserer lebensnotwendigen Infrastruktur – aber auch in der Hand von Superreichen und Tech-Gigant:innen.

Der Informatiker Hannes Werthner ist nicht nur ein brillanter Techniker, sondern hat sich stets auch mit gesellschaftspolitischen und philosophischen Fragen der Technologie auseinandergesetzt. Mit rund 40 Spitzenforscher:innen aus aller Welt erarbeitete er vor sechs Jahren ein „Wiener Manifest für digitalen Humanismus“ und hat nun ein kämpferisches Buch herausgebracht.

Arbeit&Wirtschaft: Ich habe ChatGPT gefragt, was eine zentrale Frage an Hannes Werthner wäre. Die KI meinte: „Wie können wir sicherstellen, dass künstliche Intelligenz und digitale Technologien langfristig dem Gemeinwohl dienen, anstatt primär wirtschaftlichen oder politischen Interessen?“ Keine blöde Frage, oder?

Hannes Werthner: Das ist eigentlich die Schlüsselfrage! Und wenn ich gleich einmal eine kleine Kritik anbringen darf: Die Linke kümmert sich ja nicht wirklich darum.

Wir beide kümmern uns gerade darum.

Die digitalen Technologien sind derartig mächtig, dass sie eine immens verändernde Wirkung haben – auf die Individuen, die Gesellschaft, die Politik und Geopolitik. Wir können uns das Leben ohne diese Technologien nicht mehr vorstellen. Die künstliche Intelligenz ist Teil der Computertechnologie, sie ist deren Weiterentwicklung. Und obwohl das Web ein dezentrales Medium ist, an dessen demokratische Macht vor einigen Jahren noch geglaubt wurde, ist der Markt mittlerweile besonders stark konzentriert. Nehmen wir den Softwarebereich, Social Media, die Verkaufsplattformen der Plattformökonomie, die Suchmaschinen: überall Konzentration, überall Fast-Monopole.

Die Firmen, um die es hier geht, sind die höchstbewerteten, mächtigsten Unternehmen der Gegenwart.

Ja, und das ist alles innerhalb von bloß 15 bis 20 Jahren geschehen. Es sind vor allem US-amerikanische Konzerne, abgesehen von wenigen chinesischen Firmen. Wenige Menschen können heute über unsere Informationssysteme bestimmen. Nur: Diese Systeme sind zugleich „Public Goods“, ohne die wir nicht mehr leben können. Es sind die Infrastrukturen unserer Demokratie.

Kann man überhaupt etwas tun?

Natürlich. Das ist eine klassische demokratiepolitische Aufgabe. Und hier kommt auch eine klassische linke Frage wieder hoch: Wie organisiert man Gerechtigkeit und Gleichheit?

Das heißt, diese Firmen leben von uns?

Die großen Tech-Konzerne – Amazon, Google, Microsoft, Apple, Facebook, Ali Baba – spielen auch bei der KI mit, einerseits als Financiers, andererseits mit eigener Forschung. Und da geht es um Milliarden. Wenn Wiener Universitäten acht Millionen Euro für ein KI-Center bekommen, kann man ja nur lachen. Die Start-up-Sze-



Hannes Werthner, geboren 1954, war Informatikprofessor an der Technischen Universität Wien und von 2016 bis 2019 Dekan der Fakultät für Informatik. Er hatte zudem Gastprofessuren u. a. am Polytechnikum Mailand und an der Universität Trient inne.



Hannes Werthner sieht sich selbst als kritischen Rationalisten, beurteilt die digitalen Technologien aber insgesamt als „bereichernd“.

ne ist hochgradig mit diesen Firmen vernetzt. Die Konzentration ist unglaublich.

Ist Monopolbildung verhinderbar in dieser Branche? Sie lebt schließlich von Skaleneffekten. Niemand will auf einer Social-Media-Plattform aktiv sein, wo nur wenige Freund:innen sind, eine große Plattform hat immense Vorteile, da wollen alle dabei sein. „Der Teufel schießt auf den größten Haufen“, heißt es im Volksmund.

Na ja, wir sehen beim chinesischen Start-up DeepSeek, dass auch Neulinge den Markteintritt schaffen können. Man kann auch lokale LLMs entwickeln. Es wird mittelfristig Aufgabe einer kulturellen Identität sein, Sprachformen in der KI zu haben, die unserer regionalen Kultur entsprechen. Wir haben Tests gemacht, wie gut ChatGPT österreichisch sprechen kann. Überspitzt formuliert haben wir der KI österreichische Begriffe und Redewendungen beigebracht wie „Paradeiser“ oder „Stufen raufgehen“. Das System lernt das zwar, kehrt aber schnell wieder zum statistisch Häufigeren – also dem Hochdeutschen – zurück, verlernt es also salopp gesagt wieder.

In der Geschichte gab es immer sowohl einen unglaublichen Technikoptimismus als auch -pessimismus. Die Produktivkraftentwicklung wurde immer gefeiert, als

würde sie das Paradies auf Erden bringen, und zugleich verteufelt, weil die Maschine den Menschen unterjocht. Jetzt auch: Das Handy schließt uns an jegliches Wissen der Welt an und macht uns zugleich zum Sklaven. Der Technikpessimismus reicht heute bis zur Sorge, die KI könnte die Macht über die Menschheit gewinnen und eine Tyrannei errichten.

„Vergessen wir nicht, dass der Mensch nie in totaler Kontrolle seines Lebens ist, er war es nie und ist es auch jetzt nicht.“

Hannes Werthner

Interessant ist: Wenn man sich Umfragen ansieht, schätzt der Globale Süden die KI deutlich positiver ein als der Globale Norden. Natürlich brauchen wir keine KI, die bessere Gedichte schreibt als wir. Aber eine, die Arbeiten macht, die stumpfsinnig und repetitiv sind – wunderbar! Wenn gefährliche Arbeiten von intelligenten Maschinen erledigt werden, ist das doch toll! Die entscheidende Frage ist: Wer hat die Kontrolle? Wird Technologie so gestaltet,

dass sie uns ersetzt, oder so, dass sie unsere Fähigkeiten erweitert? Soziale Medien sind in manchen Gesellschaften der Welt noch immer ein wesentliches Instrument, um zivilen Ungehorsam und Protest zu organisieren, gleichzeitig tendieren sie dazu, zu einem Instrument zu werden, bei dem Hetze dominiert. Ich bin ein kritischer Rationalist, der die Möglichkeiten sieht – und die Gefahren. In Summe ist das aber etwas Bereicherndes.

Was Social Media betrifft: Überwiegt hier nicht das Negative? Menschen lassen sich leichter durch negative Botschaften erregen, deshalb werden soziale Medien zu Technologien der Übellaunigkeit und des Hasses.

Zu Beginn standen sie in der Tradition dezentraler Selbstermächtigungsbewegungen, das kommt ja aus der Hippie-Zeit. Ich kann andere Algorithmen bauen, mit anderen Bewertungsschemen und Empfehlungssystemen für soziale Medien. Es gibt hier keinen technologischen Determinismus. Und zu den Fake News: Was war denn der Staberl, dieser bössartige „Krone“-Kolumnist von früher? Das böse Gerücht begleitet uns durch die Menschheitsgeschichte. Man kann es bekämpfen, durch Content-Moderation, das ist kein Problem. Das knifflige Problem, das bleibt, lautet: Wann ist eine Falschinforma-

„Es wird mittelfristig Aufgabe einer kulturellen Identität sein, Sprachformen in der KI zu haben, die unserer regionalen Kultur entsprechen.“

Hannes Werthner, Informatiker

tion eine Falschinformation? Wer ist hier der Richter? Das ist keine triviale Frage!

Gehen wir mal durch, was KIs und Automatisierung alles schon können: Bauroboter, die Ziegelhäuser bauen, oder 3-D-Drucker, die ganze Häuser ausdrucken ...

Na ja, da wartest du aber fünf Jahre, bis es fertig gedruckt ist.

... Pflegeroboter für demente Patient:innen, KI in der Medizin, wo sie in der Computertomografie Krankheitsmuster leichter erkennt als der beste Arzt, bis hin zum Journalismus, wo die KI ganz passable Gebrauchstexte hibekommt. Wenn ich mit einem Lkw-Fahrer oder einer Taxifahrerin spreche, dann ist eine reale Angst, dass der Beruf bald automatisiert ist.

Es gibt viele Berufe, die nicht automatisierbar sind, weil sie menschlicher Zuwendung bedürfen, aber auch Koordination. Man muss flexibel und kreativ reagieren. Ich glaube nicht, dass Installateur:innen ersetzt werden, aber einige Business-Analyst:innen sehr wohl. Was manche der Ängste anlangt: Vergessen wir nicht, dass der Mensch nie in totaler Kontrolle seines Lebens ist, er war es nie und ist es auch jetzt nicht.

Kollaborative Roboter sind beispielsweise nicht einfach nur Automaten, die repeti-

tiv einen Griff erledigen, sondern sie können reagieren und haben die Fähigkeit, zu erkennen, welche Hilfe der menschliche „Kollege“ braucht.

Vieles wird aber auch überschätzt. Zum autonomen Fahren: Es ist nicht absehbar, ob das überhaupt jemals kommt. Dafür braucht es ja z. B. auch standardisierte Straßen. Die Verwendung von Tools aus der KI, wie Mustererkennung, Sensorik usw., können Autofahren hingegen sehr viel sicherer machen. Aber die Frage bleibt: Nutze ich das, um bessere Autos zu bauen, oder stecke ich die Ressourcen in den öffentlichen Verkehr?

Wirtschaftsnobelpreisträger Daron Acemoğlu hat gezeigt, dass Technologie, wenn man nicht regulierend eingreift, häufig negative Effekte hat und ihre positiven erst durch Regulierung entfaltet. Deshalb braucht es jetzt auch starke und kluge Gewerkschaften. Die brauchte es immer schon: In der industriellen Revolution nahm zunächst einmal das Elend zu, durch Arbeitskämpfe wuchsen aber allmählich die Einkommen und dann der Wohlstand der breiten Bevölkerung.

Der Gewinn kommt also nicht von selbst ... Eigentlich könnte man auch sagen, es braucht „digitalen Sozialismus“, aber wir nennen es eben „digitalen Humanismus“.

Sie haben gerade das Buch „Digitaler Humanismus“ (Picus-Verlag) verfasst: Was meinen Sie mit dem Begriff? Warum sollte sich ein digitaler Humanismus durchsetzen angesichts von Globalisierung, Monopolisierung und Machtkonzentration?

Jeder Mensch hat Rechte und Bedürfnisse, die im Zentrum stehen sollen – darum muss es gehen! Das muss man in der Wirtschaftsförderung beachten, aber am Ende geht es um Machtpolitik. Es beginnt schon damit, welche Angebote für Cloud-Lösungen europäische Regierungen verwenden, wohl wissend, dass die amerikanische Regierung immer Zugriff auf die Daten amerikanischer Firmen verlangen kann.

Bei der Regulierung sehen Sie erfreuliche Entwicklungen?

Es herrschte bis etwa 2020 totale Deregulierung in diesem Sektor. Und es gibt auch heute einen starken Wind gegen Regulierungen, auch in Europa. Angesichts ökonomischer Schwierigkeiten wird das als „Entbürokratisierung“ verkauft. Die EU hat mit dem AI Act und dem Digital Services Act endlich reagiert, die Politik ist in den vergangenen Jahren aufgewacht. Das kann man gar nicht hoch genug schätzen. Aber es gibt einen massiven Druck, durch die USA, durch Trump und seine Tech-Bros, aber nicht nur durch diese, den Regulierungsprozess zu stoppen. ▀

Wir reden mit bei der Digitalisierung

Die Auswirkungen künstlicher Intelligenz auf die Beschäftigten sind da, und sie sind enorm. Was Betriebsrät:innen jetzt wissen müssen, beantwortet Sebastian Klocker, ÖGB-Experte für Digitalisierung.

TEXT SEBASTIAN KLOCKER



Künstliche Intelligenz spielt bereits in nahezu allen Arbeitsbereichen eine Rolle. In vielen Fällen sorgt sie für mehr Effizienz und nimmt dem Menschen unliebsame Tätigkeiten ab. Doch die möglichen Gefahren, die sich durch ihre Nutzung auf tun, dürfen nicht aus dem Sichtfeld geraten. Besondere Bedeutung beim Schutz von Arbeitnehmer:innen kommt dem Betriebsrat zu.

Welche KI-Formen gibt es?

Künstliche Intelligenz umfasst auch im Betrieb verschiedene Technologien: Eine Grundform sind regelbasierte Systeme, die nach festen Vorgaben arbeiten und beispielsweise in der automatisierten Vertragsprüfung eingesetzt werden.

Deutlich flexibler ist das maschinelle Lernen, bei dem die KI in großen Datenmengen Muster erkennt und sich durch

Erfahrung selbst verbessert. Diese Technologie wird teils schon in der Personalrekrutierung genutzt, um Bewerbungen zu analysieren und geeignete Kandidat:innen vorzuschlagen. Zudem wird sie eingesetzt, um Schichtpläne zu optimieren oder Maschinen vorausschauend zu warten.

Eine besonders leistungsfähige Weiterentwicklung ist das Deep Learning, das komplexe Zusammenhänge erfassen kann,

beispielsweise bei Gesichtserkennungstechnologien oder bei der automatischen Übersetzung von Kund:innenanfragen.

Was ist generative KI?

Eine Sonderform des Deep Learning, wie ChatGPT zum Beispiel. Unternehmen setzen diese Technologie etwa für die automatisierte Kund:innenkommunikation oder zur Unterstützung von Mitarbeiter:innen in der Dokumentenerstellung ein.

Auch die prädiktive KI gewinnt immer mehr an Bedeutung. Sie wertet große Datenmengen aus, um zukünftige Entwicklungen vorherzusagen. Insbesondere im Personalmanagement hilft sie, Engpässe frühzeitig zu erkennen und saisonale Auslastungsschwankungen zu berücksichtigen. Zu dem Ganzen gibt es noch KI-gestützte Entscheidungshilfen, die Banken und Finanzinstitute beispielsweise nutzen, um Kreditrisiken zu bewerten.

Kann der Betriebsrat beim Einsatz von KI mitentscheiden?

Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) räumt dem Betriebsrat umfassende Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von KI-Systemen ein, insbesondere wenn Beschäftigtendaten verarbeitet oder Kontrollmechanismen eingeführt werden. In den regelmäßigen Beratungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung könnte KI immer wieder Thema sein.

Der Betriebsrat muss gerade bei der Planung und Einführung neuer Technologien angehört werden; wenn nötig, muss er Informationen aktiv einfordern, um mögliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer:innen abschätzen zu können.

Wann hat der Betriebsrat ein Vetorecht?

Wenn, so das ArbVG, KI zur Überwachung oder Verhaltenskontrolle von Arbeitnehmer:innen eingesetzt wird und damit die Menschenwürde berührt. Darüber hinaus ist eine Betriebsvereinbarung verpflichtend, wenn personenbezogene Daten von Arbeitnehmer:innen über das gesetzlich vorgege-



„Der Betriebsrat hat umfassende Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von KI-Systemen“, weiß Digitalexperte Sebastian Klocker vom ÖGB.

bene Maß hinaus verarbeitet werden. Dies betrifft nahezu alle KI-gestützten Systeme, die beispielsweise über die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeiterfassung hinausgehen.

Was tun, wenn das Thema KI sehr komplex ist?

Der Betriebsrat sollte dann von seinem Recht Gebrauch machen, Expert:innen beizuziehen, etwa aus der Gewerkschaft. Auch die Konsultation von z. B. Datenschutz- oder IT-Expert:innen ist möglich, wenn dies zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendig ist. KI ist neu und technisch anspruchsvoll – Expert:innen können helfen, die Funktionsweise zu verstehen und Risiken abzuschätzen.

Welche Gesetze sind bei künstlicher Intelligenz noch zu beachten?

Die Einführung von KI-Systemen im Betrieb berührt aktuell neben dem ArbVG die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und den AI Act der EU. Die DSGVO regelt, wie personenbezogene Daten verarbeitet werden dürfen, und räumt den Beschäftigten umfassende Rechte ein, wenn ihre Daten von KI-Systemen verwendet werden. Beschäftigte haben das Recht auf Auskunft und Kopie ihrer Daten, das Recht auf Berichtigung sowie das Recht auf Löschung unrechtmäßig verarbeiteter Daten. Artikel 22 der DSGVO legt fest, dass Arbeitnehmer:innen nicht ausschließlich einer automatisierten Entscheidung unterworfen werden dürfen, wenn diese erhebliche Auswirkungen auf sie hat – etwa bei Beförde-

rungen, Kündigungen oder Gehaltsanpassungen. Der Betriebsrat sollte daher darauf bestehen, dass menschliche Kontrollmechanismen eingebaut werden. Die DSGVO schützt unsere Grund- und Freiheitsrechte.

Was regelt der AI Act?

Er schafft erstmals einen spezifischen Rechtsrahmen für den Einsatz von KI in Europa (siehe auch Seite 22) und teilt KI-Systeme in verschiedene Risikostufen ein, wobei Hochrisiko-KI strengen Auflagen unterliegt.

KI-Systeme, die im Bereich Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit eingesetzt werden, gelten in der Regel als Hochrisiko-Systeme, wenn sie wesentliche Entscheidungen über Arbeitnehmer:innen beeinflussen. Diese Systeme müssen transparent, nachvollziehbar und diskriminierungsfrei funktionieren. Dazu gehören klare Dokumentationspflichten, menschliche Kontrollmechanismen und regelmäßige Überprüfungen, um Verzerrungen oder ungerechtfertigte Benachteiligungen zu vermeiden.

Sind KI-Schulungen verpflichtend?

Die EU-Verordnung fordert, dass alle Personen, die mit KI-Systemen arbeiten, über eine „angemessene KI-Kompetenz“ verfügen, und diese hängt unter anderem von den Vorkenntnissen der Beschäftigten, dem Anwendungsbereich der KI sowie den betroffenen Zielgruppen ab. Um das zu erfüllen, müssen Unternehmen entsprechende Schulungen anbieten. ▀

Grenzen für die Technologie

Im Rahmen des AI Act reguliert die EU seit Kurzem den Einsatz von künstlicher Intelligenz, sie will Gefahren bannen und Potenziale fördern. Doch es braucht noch weitere Regulierungsschritte – und wachsame Betriebsräte.

TEXT MARGARETHA KOPEINIG

Im Sommer 2024 trat sie in Kraft: die weltweit erste umfassende Gesetzgebung zu künstlicher Intelligenz. Die Bestimmungen der KI-Verordnung der EU, auch bekannt als AI Act, werden in den kommenden zwei Jahren schrittweise umgesetzt. Schon heute gibt es konkrete Auswirkungen auf Unternehmen und Arbeitnehmer:innen.

Betriebsräte spielten bei der EU-Verordnung deshalb „eine Schlüsselrolle“, sagt Oliver Röpke, Präsident des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA). „Sie müssen sicherstellen, dass geltende Gesetze eingehalten werden, und darauf achten, dass KI-gestützte Systeme nicht zu Diskriminierung führen, transparente Entscheidungsprozesse gewährleisten und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer:innen respektiert werden.“ Sie sollten deshalb „frühzeitig in die Einführung neuer KI-Technologien einbezogen werden“, um die Interessen der Belegschaft bestmöglich zu vertreten.

Auch Patricia Haller, Betriebsratsobfrau der KURIER-Redaktion, verweist auf ihre Erfahrung, dass „die Belegschaftsvertretung auf volle Transparenz der Betriebe angewiesen ist, also wissen muss, welche Tools oder KI-Systeme im Einsatz sind“, speziell dann, wenn eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle möglich sei. „Da geht es um Fairness und den Schutz der Arbeitnehmer:innen-Interessen“, sagt Haller. Bei Unklarheiten rät sie, Informationen einzuholen. So gibt

es zum Beispiel in der Regulierungsbehörde RTR eine KI-Serviceestelle, und die in Wien ansässige Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) steht für Konsultationen ebenso zur Verfügung wie die Gewerkschaft.

Die Digitalisierungsexpertin der PROGE, Kerstin Repolusk, weiß, dass es für Betriebsrät:innen „enorm wichtig“ ist, sich die Datenverknüpfung anzusehen: „Wenn KI-Lösungen eingesetzt werden sollen, muss man genau darauf achten, ob direkt oder indirekt – etwa über Sensordaten – Arbeitnehmer:innen-Daten einbezogen werden“, sagt sie.

Durch die KI-Verordnung haben Unternehmen seit Februar 2025 dafür zu sorgen, dass das mit Betrieb und Nutzung von KI-Systemen befasste Personal über entsprechende Kompetenzen verfügt. Diese umfassen

technische, rechtliche und ethische Kenntnisse, Risikobewusstsein und praktische Anwendungsfähigkeiten. Etliche KI-Praktiken sind zudem nun generell verboten, wie etwa soziale Bewertungssysteme, die Menschen nach ihrem Verhalten oder Aussehen beurteilen. Besonders schutzbedürftige Gruppen wie Kinder, Ältere oder sozial benachteiligte Menschen dürfen nicht gezielt durch KI-Technologien beeinflusst werden. Untersagt sind auch Gesichtserkennungsdatenbanken oder biometrische Kategorisierungen.

Die Regeln des AI Act seien aber derzeit nicht ausreichend, erklärt Röpke. Daher spreche sich der EWSA für zusätzliche Regulierungsschritte aus, Arbeitgeber:innen warnen indes vor einer angeblichen Überregulierung. Besonders im Bereich der Arbeitswelt brauche es aber klarere – also mehr – Bestimmungen zu algorithmischem Management, stärkere Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmer:innen, eine bessere Kontrolle der Einhaltung der Vorschriften und mehr Investitionen in die europäische KI-Infrastruktur.

„Die EU muss sicherstellen, dass künstliche Intelligenz nicht nur innovativ, sondern auch fair und menschenzentriert bleibt“, so der Präsident des EWSA. Zudem seien transparentere Schulungsprogramme unerlässlich, um Arbeitnehmer:innen und Unternehmen auf den technologischen Wandel vorzubereiten. „Künstliche Intelligenz muss allen zugutekommen und unser Wirtschafts- und Sozialmodell stärken.“ ▀

Verwenden Betriebsrät:innen für ihre Tätigkeit KI-Tools?

Quelle: BR-Umfrage des ÖGB-Verlags (2024, n = 219)



Beeinflusst die Digitalisierung die BR-Kommunikation?

Schneller, direkter, vernetzter: Die Digitalisierung verändert, wie im Betrieb kommuniziert wird. Angesichts der scheinbar unendlich vielen neuen Kommunikationswege haben wir drei Betriebsrät:innen gefragt, welche Vorteile sie daraus für ihre Tätigkeit ziehen.

Recherche – Vanessa Kovar



MANUELA JÄGER

STV. BETRIEBSRATSVORSITZENDE BEI OTTO BOCK

Die Digitalisierung hat die Erreichbarkeit im Betrieb spürbar verbessert. Infos lassen sich schneller weitergeben, und Betriebsversammlungen sind nun auch online möglich, wodurch mehr Mitarbeiter:innen teilnehmen können. Der Betriebsrat ist einfacher erreichbar – eine kurze E-Mail oder Teams-Nachricht genügt. Nicht zu vergessen: Auch wir Betriebsrät:innen können uns besser untereinander abstimmen!



CHRISTOPH ANDERT

BETRIEBSRATSVORSITZENDER BEI KBB KULTURBETRIEBE BURGENLAND

Bisher nutzen wir E-Mails, Aushänge und Betriebsversammlungen zur Verbreitung aktueller Informationen, denn der direkte Kontakt bleibt nach wie vor wichtig. Mit der geplanten Umstellung auf das Softwarepaket M365 wollen wir als Betriebsrat neue digitale Möglichkeiten wie MS Teams oder SharePoint erkunden, um den Austausch schneller und effizienter zu gestalten.



JOHANNA KLCO

BETRIEBSRATSVORSITZENDE BEI DEN WIENER LINIEN

Wir nutzen die meinBR-App und erreichen nun deutlich mehr Kolleg:innen im Betrieb. Wir können die Inhalte selbst gestalten und aktuell halten. Da wir direkt auf wichtige Neuigkeiten und Veränderungen reagieren, sind alle immer auf dem Laufenden. Veranstaltungen und betriebliche Angebote sind auf einen Blick zugänglich. Das alles in einer App vereint zu haben erleichtert den Betriebsratsalltag sehr.

Working C



Autonome Fahrzeuge, selbstfahrende Staubsauger und sprechende Digitalassistent:innen sind wohl die bekanntesten Beispiele künstlicher Intelligenz in unserem Alltag. Aber wie sieht's in der Arbeitswelt aus? Wo begegnen wir dort den intelligenten Maschinen und Rechnern?

Im Personalbüro

Analyse von Bewerbungen
Berichterstellung mit
KI-Textgeneratoren
Smarte Übersetzungs-
programme
Intelligente Cybersecurity
Automatisierte
Vertragsprüfung

ACHTUNG! Rechtsauskünfte, die von einer KI stammen, sind **nicht zuverlässig** und können zu falschen Schlüssen führen. Wir empfehlen das Recherche-Tool „Arbeitsrecht für Betriebsräte“, entwickelt vom ÖGB-Verlag:



Der ÖGB hat gemeinsam
und mit Unterstützung
Plattform **KI-STARHILF**
- mit praxisorientierten
lagenwissen und nützlich
Betriebsräte >>>>

Von 201
Digioffe
Digitalis
Arbeits
lights u

lass Robot

In der Industrie krepeln die unter KI subsumierten Technologien gerade ganze Produktionsprozesse um und ebnen den Weg zur weiteren Produktivitätssteigerung. Und in diversen Büros findet sie über den Bildschirm in unser Arbeitsleben. Wir geben einen kompakten Überblick über KI im Job.



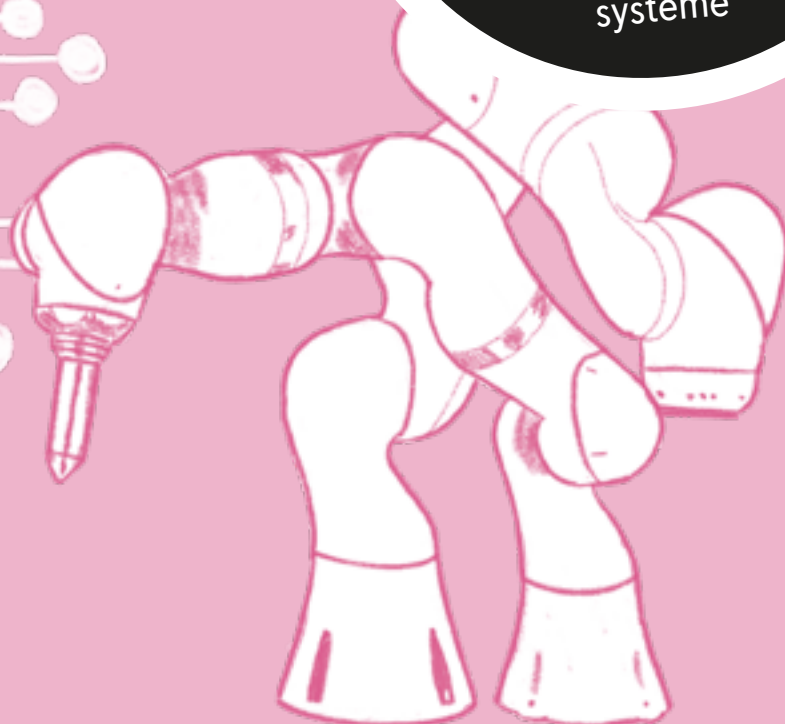
mit dem ÖGB-Verlag
des AK-Digifonds die
FE ins Leben gerufen
Schulungen, Grund-
chen Ressourcen für



In der Produktion

Intelligente
Qualitätskontrollen
Mobile kooperative Roboter
Simulationen für optimiertes
Produktdesign
Überwachungssysteme

9 bis 2023 wurden über die **AK-**
ensive bundesweit mehr als 500
ierungsinitiativen gefördert, die
ehmer:innen zugutekommen. High-
nd Videos gibt's hier:



Vertrauen ist gut, leiwand ist besser

Das Wiener Tech-Start-up leiwand.ai entwickelt eine Technologie, die aufzeigt, welche Bias- und Diskriminierungsrisiken beim Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) auftreten können. Das schafft Transparenz und Sicherheit.

INTERVIEW ANDREA ROGY

Die Mitbegründerin Gertraud Leimüller will gemeinsam mit ihrer Geschäftspartnerin, der Stanford-Mathematikerin Rania Wazir, Künstliche-Intelligenz-Systeme so gestaltet wissen, dass bereits vor deren Entwicklung oder Anschaffung auf unbeabsichtigte Vorurteile und damit verbundene falsche Ergebnisse, also sogenannte algorithmische Bias, geachtet wird. leiwand.ai arbeitet an der nötigen Infrastruktur mit, um die Einhaltung des EU-KI-Gesetzes zu gewährleisten. Im Interview erklärt die Harvard-Absolventin, warum der Mensch ein unerlässliches Korrektiv bleibt, wenn eine KI bei einer Aufgabenstellung sprichwörtlich falsch abbiegen möchte.

Arbeit&Wirtschaft: Arbeiten Künstliche-Intelligenz-Systeme vertrauenswürdig?

Gertraud Leimüller: Wir beobachten massive Probleme mit stereotypen und vorurteilsbehafteten Verzerrungen in den Ergebnissen von KI-Anwendungen – egal, ob es um Chatbots wie ChatGPT, Bildgeneratoren, Diagnose-KIs in der Medizin oder Scoring-Systeme bei der Kreditvergabe von Banken geht. Entgegen einer weit verbreiteten Meinung sind Technologien nicht so objektiv,

wie wir es brauchen würden. Das Problem entsteht, weil KI-Anwendungen mit Daten trainiert werden, die solche Verzerrungen bereits in sich tragen. Dazu kommt, dass die Modelle Verzerrungen aus unserer realen Welt selbst noch weiter verschärfen. Als unerwünschtes Resultat entstehen Benachteiligungen bestimmter Personengruppen. Oft sind es die aus der analogen Welt bereits bekannten benachteiligten Gruppen, zum Beispiel Frauen, Ältere oder Migrant:innen. Doch im Grunde können Vorurteile einer KI jeden Menschen treffen.

*„Mit dem
„Algorithmic Bias Risk
Radar“ können wir
unerwünschte Verzerrungen
von KI-Systemen früh
erkennen und korrigieren.“*

Gertraud Leimüller,
Geschäftsführerin von leiwand.ai

Wir arbeiten an einer Technologie, die diese Qualitätsprobleme spezifisch aufzeigt. Unser System, das sogenannte „Algorithmic Bias Risk Radar“, kurz ABRRA, wird auf Tausende Fälle von KI-Fehlverhalten zurückgreifen und deren Muster darstellen können. Das System soll 2026 auf den Markt kommen und Unternehmen und der öffentlichen Hand Hinweise geben, auf welche Verzerrungen beim Einsatz von unterschiedlichen KI-Technologien in Bereichen wie zum Beispiel Personalwesen, Gesundheit, Finanzen, Bildung und öffentliche Verwaltung aufgepasst werden muss.

Macht ABRRA KI-Anwendungen für Konsument:innen und Betriebsrät:innen sicherer?

Betriebsrät:innen können mit unserem Tool KI-Systeme, die im Betrieb eingesetzt werden sollen, prüfen und vorab erkennen, welche Risiken da auf die Belegschaft zukommen. Das Radar zeigt beispielsweise auf, welche Fehler beim Einsatz von KI zur Analyse von Lebensläufen in Personalauswahlprozessen in anderen, ähnlichen Systemen bereits aufgetaucht sind.

KI-basierte Empfehlungssysteme beschleunigen zwar Rekrutierungsprozesse, allerdings gibt es auch Fälle sexistischer automatisierter Job- oder Bewerber:innenempfehlungen in Auswahlprozessen, bei denen Frauen überwiegend Teilzeijobs in den Bereichen Pflege oder Reinigung empfohlen wurden, Männern hingegen eher technische Berufe. Konsument:innen haben hier keine Handlungsmacht, werden aber von der besseren Transparenz und der Früherkennung von Risiken in KI-Systemen, beispielsweise im Rahmen von Leistungskontrollen und bei Personalauswahlverfahren, profitieren.

Braucht eine KI Qualitätsstandards?

Ja, und sie muss in der Anwendung stabil, zuverlässig, vertrauenswürdig sowie objektiv sein. Plattformen, etwa zur Personalauswahl, die wenig transparent sind, bergen ein hohes Risiko für Verzerrungen, weil nicht klar ist, welche Parameter für Empfehlungen herangezogen werden. Die Zukunft liegt in Qualitätszertifikaten für die KI, das erzeugt die notwendige Fairness.

Auf betrieblicher Ebene muss die Belegschaftsvertretung beurteilen können, ob ein geplantes KI-System fair oder verzerrend arbeitet. Dazu muss nachvollziehbar und kontrollierbar sein, mit welchen Angaben die künstliche Intelligenz trainiert wurde, welche Informationen über die Beschäftigten ins System eingespeist werden und wie mit diesen sensiblen Daten weiter umgegangen wird.

Derzeit sind viele KI-Systeme für Betroffene eine Black Box. Die Sensibilisierung steigt, es wird aber dauern, bis jede Organisation für sich selbst herausfindet, wo sie auf mögliche Diskriminierungen achten sollte.

Wie wichtig ist der menschliche Blick auf die KI?

Jede KI-Anwendung sollte in ein Umfeld eingebettet sein, wo Menschen verantwortlich sind und die Rahmenbedingungen bestimmen. Künstliche Intelligenz, auch selbstlernende Systeme, müssen immer

wieder korrigiert werden, damit sie sich nicht in eine Richtung verändern, die nachteilig ist.

Ich warne davor, einer KI die Gesamtverantwortung für Entscheidungsprozesse zu übertragen, weil sie viel stärker limitiert ist als der Mensch. An wesentlichen Stellen muss es einen Gegencheck geben, weil eine KI auch Fehler macht und durch die zugrunde liegenden Designentscheidungen geprägt ist.

KI hat beispielsweise die Tendenz, Leerstellen, etwa bei der Textzusammenfassung, mit sogenannten Halluzinationen – also frei erfundenen Behauptungen – zu besetzen. Das sollte man wissen und kontrollieren. Eine KI ist nie neutral, daher braucht sie den Menschen als Aufsicht. In Unternehmen müssen Verantwortlichkeiten festgelegt sein, also wer die KI kontrolliert, wer den Überblick über die laufenden Systeme behält und welche KI-gestützten Anwendungen Beschäftigte möglicherweise eigenmächtig einsetzen.

Wie kann auf europäischer Ebene eine bessere Transparenz bei KI-Anwendungen erreicht werden?

Der EU AI Act bringt sehr viel mehr Information über KI-Systeme, die jetzt Black Boxes sind, insbesondere in Hochrisikobereichen wie Arbeitswelt und Gesundheit. Er muss aber in seiner praktischen Bedeutung noch verständlicher werden. Wir arbeiten dazu im Projekt NoLeFa (nolefa.eu) in einem europäischen Konsortium, in dem robuste Infrastrukturen für Qualitätstests und einheitliche KI-Standards vorangetrieben werden, um die künftige Einhaltung zu gewährleisten.

Abseits des AI Act braucht es Technologien zur Qualitätssicherung von KIs, die gezielte Risikobewertungen und Folgenabschätzungen für die Grundrechte auf europäischer Ebene ermöglichen. Europa muss in eigene europäische KI-Systeme investieren, um Daten von Kund:innen und Beschäftigten besser zu schützen, aber auch um technologisch unabhängiger zu werden. ▮



Gertraud Leimüller, Mitbegründerin und Geschäftsführerin des Wiener Unternehmens [leiwand.ai](https://www.leiwand.ai), entwickelt Lösungen, die diskriminierenden Vorurteilen und ungerechten Verzerrungen in KI-Systemen entgegenwirken.

Die Zeit lässt sich nicht zurückdrehen

Die Erfindung neuer Medien führte in der Menschheitsgeschichte immer schon zu Ängsten und Abwehrverhalten. Einmal angestoßen, lassen sich Medienrevolutionen aber nicht mehr zurückdrängen.

TEXT ALEXIA WEISS

Noch sind die Auswirkungen der Social-Media-Plattformen gesellschaftlich nicht verdaut, da schwappt mit diversen KI-Anwendungen, allen voran ChatGPT, schon die nächste Medienrevolution in die Haushalte. Wurde künstliche Intelligenz lange nur in der Wissenschaft oder in Form von Anwendungen in Betrieben eingesetzt, ist sie nun das jüngste Medienspielzeug der breiten Bevölkerung. Das schürt Ängste – teils durchaus berechtigte. Bei Social Media begriff die Politik recht spät, dass hier Regulierungen nötig sind, in Österreich gibt es dazu inzwischen zum Beispiel ein Gesetz gegen Hass im Netz. Was können wir noch von früheren Evolutionsschritten der Medienwelt lernen? Der Blick in die Geschichte befördert jedenfalls spannende Paralle-

len ans Licht. Hoch gingen die Wogen etwa Mitte des 15. Jahrhunderts, nachdem Johannes Gutenberg in Deutschland den modernen Buchdruck erfunden hatte. Vor dem Hintergrund, dass man seit Jahrtausenden vor allem mit der Hand geschrieben hatte, habe die Drucktechnik „unter anderem die Befürchtung hervorgerufen, dass Wissensbestände in falsche Hände gelangen“, erzählt der Historiker Tim Neu von der Universität Wien. „Zudem gab es seitens der Kritiker:innen die Sorge, dass auch viel Unnützes oder Lasterhaftes veröffentlicht werden könnte und dass es zu einer Qualitätsverschlechterung des Geschriebenen kommt“, sagt Neu. Und weil Texte viel schneller vervielfältigt werden konnten, bestand nicht zuletzt die Angst, dass viele Schreiber:innen ihre Arbeit verlieren würden.



Dem sollte am Ende nicht so sein, wie Neu betont. Denn die Einführung des Buchdrucks habe im Endeffekt nicht zu einer Verdrängung des handschriftlichen Schreibens, sondern sogar zu einer Steigerung geführt. Die Obrigkeit ließ zum Beispiel Formulare drucken, die ausgefüllt werden mussten – und solche Synergieeffekte sind auch bei heutigen Technologiefortschritten nicht auszuschließen. „Schriftlichkeit hat sich mit dem Buchdruck insgesamt noch stärker durchgesetzt“, betont Neu. Was zeigt: „Die Zeit lässt sich nicht zurückdrehen“, ein neues Medium lasse sich nicht mehr verbieten. „Wichtig ist, einen Weg zu finden, kompetent damit umzugehen.“

Die Macht der Information

Das sieht auch die Kommunikationswissenschaftlerin Annie Waldherr von der Universität Wien so. Die größte Medienrevolution nach der Einführung des Buchdrucks sei die Etablierung des Radios als Massenkommunikationsmittel in den 1920er-Jahren gewesen. Davor hatte einerseits die Erfindung der Tageszeitung Anfang des 17. Jahrhunderts für Fortschritt bei der Verbreitung aktueller Nachrichten gesorgt, andererseits konnten Informationen ab Mitte des 19. Jahrhunderts durch Erfindungen wie das Dampfschiff, die Eisenbahn und später den Telegrafen viel größere Reichweiten erzielen.

Das Radio sei vom NS-Regime dann stark als Propagandamedium eingesetzt worden, sagt Waldherr. Das führte nach der Zeit des Nationalsozialismus bei der Einführung des Fernsehens zu Warnungen, dass das Fernsehen ein noch viel mächtigeres Medium sei, daher habe man auch größere Anstrengungen unternommen, dieses zu regulieren. In Deutschland und Österreich führte das in den 1950er-Jahren zur Geburt des öffentlich-rechtlichen Rundfunks. „Das Fernsehen sollte weder in die Hände von privaten Unternehmen fallen noch zu einem Staatsfunk werden“, sagt Waldherr.

Eine der Befürchtungen, die laut der Forscherin mit der Entwicklung eines jeden neuen Mediums einhergehe, sei jene, dass Menschen sich in einer stark fragmentierten Medienlandschaft so unterschiedlich informieren, dass es kaum mehr eine gemeinsame Realität gebe, was den gesellschaftlichen Zusammenhalt schwäche. „Die Mediennutzung war aber immer schon selektiv: Selbst wenn Menschen dieselbe Zeitung lesen, konsumiert der eine nur den Sportteil, die andere nur die großen Schlagzeilen.“ Die Tendenz, sich seine Inhalte auszusuchen, habe es immer schon gegeben.

Menschen weltweit mit Zugang zum Internet

Quelle: International Telecommunication Union (ITU)



Medienrevolutionen im Blick: Kommunikationsforscherin Annie Waldherr warnt vor fehlenden journalistischen Qualitätsstandards in den sozialen Medien.

ben. „Hier zeigt uns auch die Forschung, dass die Befürchtung von Echokammern und Filterblasen eigentlich übertrieben ist. An den gesellschaftlichen Rändern, die sich Mainstream-Medien ganz verweigern, kann es aber durchaus so sein“, sagt Waldherr.

Keine Torwächter

Die sozialen Medien hätten jedenfalls aufgezeigt, dass es keine Gatekeeper-Funktion wie in klassischen Medien mehr gebe, so Waldherr. Das bedeutet, dass keine Journalist:innen mehr die Einordnung und Überprüfung von Nachrichten übernehmen. Da vor allem Jüngere soziale Medien zur Nachrichteninformation nutzen, „ist das schon etwas besorgniserregend“. Waldherr weist aber – ebenso wie Neu – darauf hin, dass es immer zu Wechselwirkungen zwischen bereits etablierten und neuen Medien komme. So könnten journalistische Medien jene Informationen, die auf Social Media kursieren, nun einem Faktencheck unterziehen. Das passiere bisweilen auch schon, ein Mehr wäre aber wünschenswert.

Wie sich KI-Anwendungen wie ChatGPT entwickeln würden, sei noch nicht abzusehen, meint Waldherr. Solche Programme seien aber vom Arbeitsmarkt bald nicht mehr wegzudenken – daher brauche es einen kompetenten Umgang damit. Wie bei der Digitalisierung würden zwar einerseits Jobs verschwinden, aber dafür andere entstehen. Und Anwendungen wie ChatGPT würden sich für viele Arbeitnehmer:innen zu einer Art Co-Worker etablieren. „Es wird jedenfalls niemand darum herumkommen, sich damit auseinanderzusetzen und es als Tool zu nutzen“, so die Kommunikationsforscherin. Anders als bei den Social-Media-Plattformen versuche hier die Politik aber schon früher, zu Regulierungen zu kommen. ▶

Neuland erforschen

In der Steiermark werden Mitarbeiter:innen künftig online für den sicheren Umgang mit MRT-Geräten geschult, im Burgenland analysiert ein Tool die Luftqualität in der Schweißhalle. Wie verändert Digitalisierung unsere Arbeitsgesundheit?

TEXT SANDRA GLONING



Jedliches Personal, das den MRT-Raum betritt, muss sich an strenge Vorschriften halten. Das LKH Graz setzt bei der Sicherheitsschulung auf digitale Lösungen.

Ein Klopfen auf die Brusttaschen, einer auf die Hosentaschen, ein kurzer Check, ob sie leer sind. Erst dann betritt Sabine Pfandl ihren Arbeitsplatz im LKH-Universitätsklinikum Graz, der mit einem großen roten Stoppschild am Boden und an der Tür gekennzeichnet ist. Es sind Handgriffe, die Pfandl tagtäglich zigmal macht – und sie sind essenziell für ihre Sicherheit. Die Frau um die 60 leitet seit den 1990er-Jahren die Radiologietechnologie und arbeitet seit beinahe 40 Jahren mit MRT-Geräten. Sie war dabei, als die erste Maschine in ganz Österreich nach Graz geliefert wurde. Inzwischen gibt es allein am Uniklinikum sechs MRT-Geräte, und die sind nicht ungefährlich.

Magnetresonanztomografen kommen ohne Röntgenstrahlen aus und eignen sich besonders gut zur Darstellung von Gehirn, Muskeln, Organen und Gelenken. Das starke Magnetfeld der Geräte muss Tag und Nacht aufrechterhalten werden. Das bedeutet auch, dass die Maschine dauerhaft Metalle und magnetische Objekte anzieht. Befindet sich ein:e Patient:in in der Röhre, und plötzlich reißt es ein Narkosegerät rein, kann das schwere Schäden erzeugen. Es braucht entsprechende Sicherheitsmaßnahmen, sodass nur Dinge in den Raum kommen, die MR-tauglich sind – vom Wischmopp bis zum Herzschrittmacher. Patient:innen, Radiologietechnolog:innen, Pflegepersonal, Reinigungskräfte: Alle, die in dem Raum arbeiten, brauchen eine Sicherheitsschulung. Und hier konnte am LKH die Digitalisierung lohnend genutzt werden.

Denn diese hat bekanntlich zwei Seiten: Einerseits bringt die Digitalisierung Arbeitserleichterungen und mehr Flexibilität mit sich, Arbeitsschritte können abgekürzt oder eingespart werden. Andererseits sind die negativen Folgen nicht zu vernachlässigen – Arbeitszeit verdichtet sich, die Zeit vorm Bildschirm wird mehr, viele leiden unter der ständigen Erreichbarkeit. Wie können Unternehmen die Digitalisierung also konstruktiv nutzen? Eine Antwort darauf findet sich in Graz.

Online für die Praxis

„Ich war an irgendeinem Punkt dauernd mit Schulungen beschäftigt“, erzählt Pfandl. „Also habe ich angestoßen, dass wir dafür ein E-Learning-Tool machen.“ Gemeinsam mit der zuständigen Sicherheitsfachkraft Sigrid Weilguni und weiteren Fachexpert:innen vom Uniklinikum Graz und anderen Standorten der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft wurde eineinhalb Jahre daran gearbeitet, die Schulung über ein Online-Tool abzuwickeln. Es handelt sich dabei um ein EU-weites Vorreiterprojekt der Digitalisierung rund um Arbeitssicherheit.

Das Tool umfasst drei Module, je nachdem, in welche Tiefe das Wissen gehen muss. Ist es relevant, ob Patient:innen frisch tätowiert sind? Welche Plaketten müssen Krankenstühle haben, die in den MRT-Raum dürfen? Es gibt Erklärvideos und kleine Tests mit vielen Bildern. Der Zeitaufwand beträgt je Modul rund 45



Sabine Pfandl arbeitet mit MRT-Geräten und hat ein E-Learning-Tool für die Einschulung der Kolleg:innen mitentwickelt.

Minuten. „Wir müssen jedes Jahr jede einzelne Person nachschulen, die mit den MRTs zu tun hat“, sagt Pfandl. „Das war bisher ressourcentechnisch ein enormer Aufwand. Das neue E-Learning-Tool macht das jetzt viel einfacher.“ Es ermöglichte erstmals eine lückenlose und zeitunabhängige Überprüfung des Wissens. Rund 3.000 Mitarbeiter:innen werden seit Ende März 2025 in der ganzen Steiermark damit weitergebildet. Das ergibt eine Zeitersparnis von rund 1.550 Stunden im Jahr.

Inklusives Arbeiten

Insgesamt liegt Österreich in Bezug auf Arbeitssicherheit über dem EU-Durchschnitt, wie aktuelle Daten des internationalen Digital Economy and Society Index (DESI) zeigen. Wie das Beispiel des Uniklinikums Graz klarmacht, kann Digitalisierung die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz verbessern – doch viele Anwendungen sind in Österreich noch Neuland.

Marie Jelenko ist AUVK-Kampagnenmanagerin und weiß: „Es gibt inzwischen viele digitale Anwendungen, die die Sicherheit unterstützen. Dazu zählen zum Beispiel Sensoren, die über Schadstoffe informieren, oder auch Systeme, die einen aufmerksam machen, wenn man müde wird und dadurch die Unfallwahrscheinlichkeit steigt.“ All das mache einen großen Unterschied in der Arbeitssicherheit. Jelenko leitet derzeit die Kampagne „Gemeinsam sicher digital“ zu Chancen und Risiken digitalisierter Arbeit.

Die Beschleunigung der Digitalisierung haben viele während der Corona-Pandemie erlebt, als sich Unternehmen auf mobiles Arbeiten umgestellt haben. Homeoffice-Möglichkeiten können auch in Bezug auf Inklusion vieles positiv verändern, das mobile Arbeiten ist für Menschen mit Behinderungen von Vorteil, da sie ihre Arbeit zu Hause erledigen können. Doch wie rüsten Betriebe erfolgreich für die Zukunft auf?



Über das Online-Tool werden in der Steiermark Sicherheitsschulungen für rund 3.000 Mitarbeiter:innen durchgeführt.

Wichtig sei laut Jelenko, dass Unternehmen die Digitalisierung mit Plan verfolgen: „Digitalisierung kann viel Positives bewirken, wenn Unternehmen mit einer klaren Strategie herangehen, diese auch den Mitarbeiter:innen kommunizieren und sie in den Prozess miteinbeziehen.“ Denn gerade Unsicherheit in Bezug darauf, was die nächsten Jahre und Monate passieren wird, könne enormen Stress erzeugen und sich negativ auf die Gesundheit der Belegschaft auswirken. Auch das viele Sitzen vor dem Computer ist zu einer großen Belastung unserer Zeit geworden. Die AUVA unterstützt dabei, die Digitalisierung sicher zu begleiten: Sie bietet Fachberatung für all ihre versicherten Unternehmen und mit dem Service „AUVAsicher“ die Betreuung von Kleinbetrieben durch Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner:innen.

In Zusammenarbeit mit der WKO sucht die Versicherungsanstalt derzeit Good-Practice-Beispiele der Digitalisierung in Kleinunternehmen. Ein solches ist das Sicherheitssystem der Firma Franz Rattinger KG. Das steirische Unternehmen für Schüttguttransporte führte 2015 ein Beinahe-Unfall-System ein. Damit soll eingegriffen werden, bevor überhaupt etwas passiert. Die Mitarbeitenden können Ereignisse und Gefahren, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, über ein betriebsinternes Formular der Leitung melden. Alle Kolleg:innen werden via Kommunikations-Tool am Handy über die mögliche Gefahr informiert. Das Unternehmen wurde dafür 2018 mit der Goldenen Securitas der AUVA und WKO ausgezeichnet.

Diese Auszeichnung bekam 2023 auch das Unternehmen Wagner Maschinenbau im Burgenland. Bei dem Neubau einer Halle im Jahr 2018 wurde ein spezielles Luft-Kontrollsystem eingebaut. Die Luft in der Schweißhalle wird durch ein Datenprogramm analysiert. Die durchs Schweißen entstehenden Dämpfe

werden im nächsten Schritt abgesaugt, um für bessere Luftqualität am Arbeitsplatz zu sorgen.

Trotz der vielen Vorteile und Arbeitserleichterungen, die die Digitalisierung bringt, geht sie auch mit Herausforderungen einher – gerade bei Berufen, die überwiegend am Computer ausgeübt werden. Die können nämlich nun auch von überall erledigt werden. „Ein großer Punkt der Digitalisierung und neuen Flexibilität ist, dass die Regenerationszeit kürzer wird. Wir trennen Arbeit und Privatleben nicht mehr richtig“, erklärt Jelenko. „Früher betraf ständige Erreichbarkeit vor allem das obere Management – heute muss jede:r Arbeitnehmer:in selbst Grenzen setzen.“

Das bestätigt auch Sozialforscher Philip Schörpf von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Er arbeitet an einem Forschungsprojekt mit dem Titel „Humanisierung digitaler Arbeit“. Ein Kernergebnis: Menschen verrichten ihre Arbeit durch die digitalen Technologien nicht mehr nur an einem Ort und zu einer bestimmten Zeit. Das würden zwar sehr viele Arbeitnehmer:innen schätzen, „allerdings braucht es auch die zusätzliche Organisationsarbeit, die individuell erbracht werden muss“, sagt Schörpf. „Spannend ist, dass die wenigsten Personen Schwierigkeiten mit den Programmen selbst oder ihrer Handhabung haben.“ Es ginge eher um Leistungsdruck, Kontrolle der Arbeit und Erreichbarkeit, die Probleme verursachten.

Technostress

Die Digitalisierung nimmt auf all diese Dinge Einfluss. Die Arbeitsgeschwindigkeit erhöht sich, und die Zeit, die Beschäftigte für einzelne Tätigkeiten zur Verfügung haben, wird immer weniger. Aufgabenbereiche sind kleinteiliger geworden, viele Menschen haben



Durch das E-Learning-Tool kann sich Radiologietechnologin Sabine Pfandl wieder besser ihrer Haupttätigkeit widmen.

Verantwortungsbereiche übernommen, die über ihre eigentlichen Kompetenzen hinausgehen. In den Interviews für das Forschungsprojekt würden viele Personen von Nacken- und Rückenschmerzen und Belastungen der Augen berichten, ein großer Teil der Befragten mache eine Physiotherapie. „Wir merken in Bezug auf Belastung auch, dass der Workload bewältigbar ist, solange nichts dazu kommt“, sagt Schörpf. „Wird aber ein Kind krank oder steht ein:e Partner:in nicht zur Verfügung, dann ist es plötzlich nicht mehr schaffbar.“ Viele Befragte berichten, erst lernen zu müssen, sich von der Arbeit abzugrenzen.

Marie Jelenko sieht in diesem Bereich die Verantwortung verstärkt auch beim Gesetzgeber und den Unternehmen: „Unsere gesetzlichen Regelungen fußen darauf, dass es eine klare Trennung zwischen Privatleben und Arbeit gibt. Aber das ist nicht mehr so. Hier braucht es neue, auf diese Herausforderungen zugeschnittene Gesetzesinitiativen und weiterhin verantwortungsbewusste Arbeitgeber:innen, die die Rahmenbedingungen der Arbeit sicher und gesundheitsgerecht gestalten.“

Vorausschauend digitalisieren

Die der Digitalisierung geschuldeten Veränderungen in der Arbeitswelt hat auch Sabine Pfandl am Universitätsklinikum Graz erlebt. Denkt sie an die ersten Untersuchungen mit MRT-Geräten vor 40 Jahren, muss sie lachen: „Wir hatten damals noch nicht dasselbe Verständnis für die Maschine. Wir legten die Patient:innen mit der Kleidung rein, und plötzlich schoss wieder mal ein Feuerzeug aus der Brusttasche des Hemdes. So etwas darf heute nicht mehr passieren.“ Gibt es einen Unfall mit dem 1,5 Millionen Euro teuren Gerät, ist das nicht nur gefährlich, sondern auch teuer.



Die Anwendung schult Mitarbeiter:innen auch für Notfälle, erklärt Siegrid Weilguni von der Arbeitssicherheit des LKH Graz.

Rund um die MRTs wird mit vielen Check-Listen gearbeitet. Auch sie sind heute Teil des E-Learning-Tools. Sigrid Weilguni von der Arbeitssicherheit erklärt, dass in dem Online-Tool auch auf medizinische oder technische Notfälle eingegangen wird: „Wir bereiten in dem Tool auch darauf vor, was gemacht werden kann, wenn wirklich etwas passiert – zum Beispiel ein Brand ausbricht.“ Welchen Feuerlöscher soll man dann verwenden? Oder wie handelt man, wenn eine Person in der Maschine eingeklemmt wird?

„Unsere gesetzlichen Regelungen fußen darauf, dass es eine klare Trennung zwischen Privatleben und Arbeit gibt. Aber das ist nicht mehr so.“

Marie Jelenko, AUVA-Expertin

Das Tool ist außerdem zusätzlich ausbaubar. Aktuell haben alle MRT-Maschinen in Graz eine Magnetstärke von maximal 3 Tesla. Bald könnten aber Geräte mit bis zu 7 Tesla kommen. „Bei diesen Geräten ist die magnetische Anziehung so stark, dass es auch klare Empfehlungen gibt, wie man sich in dem Raum zu verhalten hat, sodass es dem eigenen Körper nicht schadet“, erklärt Pfandl. „Diese Informationen können wir im Tool ergänzen, sobald es so weit ist.“ Damit bleibt das Digitalisierungstool auch zukunftssicher. ▀

Unfair by Design

Die Initiative Women in AI Austria setzt sich dafür ein, dass mehr Frauen in der KI-Branche mitgestalten und so für mehr Gerechtigkeit in der Technologie sorgen – denn diese droht, alte Diskriminierungsmuster zu replizieren.

TEXT MILENA ÖSTERREICHER





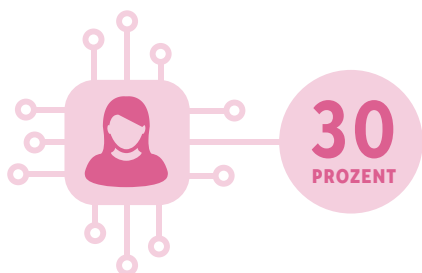
Carina Zehetmaier wurde 2024 mit dem Greta-Rehor-Preis und 2025 mit dem Award für die „Digitaler Humanismus Persönlichkeit des Jahres“ ausgezeichnet.

In der Entwicklung von künstlicher Intelligenz zeigt sich ein unliebsames Ungleichgewicht: Frauen sind in der Tech-Branche weiterhin unterrepräsentiert. Weltweit machen sie weniger als ein Drittel der KI-Fachkräfte aus, nur rund 20 Prozent der KI-Forscher:innen sind weiblich. Diese Unausgewogenheit bleibt nicht folgenlos – denn wer KI entwickelt, beeinflusst, welche Ergebnisse sie liefert.

Und die haben mittlerweile weitreichende Folgen. Personalentscheidungen, Kreditvergaben, medizinische Diagnosen: Seit über einem Jahrzehnt durchdringt die künstliche Intelligenz immer mehr Bereiche unseres Lebens. Auch die Juristin und Menschenrechtlerin Carina Zehetmaier beobachtet das. „Mir fehlte immer die Diversität im KI-Bereich, vor allem die Beteiligung von mehr Frauen“, sagt sie. Um das zu ändern, initiierte die Gründerin des KI-Start-ups Paiper.One 2019 erst eine Österreich-Sektion der mittlerweile mehr als 15.000 Mitglieder starken internationalen Initiative Women in AI. 2020 gründete sie dann mit 15 weiteren KI-Expertinnen den Verein Women in AI Austria. Das Ziel: Frauen zu ermächtigen, sich aktiv in KI-Debatten einzubringen – auch wenn sie beispielsweise keine Informatikerinnen sind.

Frauenanteil in der KI-Branche

Quelle: World Economic Forum (2023)



Heute zählt Women in AI Austria rund 270 Mitglieder. „Wir möchten nicht nur Sichtbarkeit schaffen, sondern Frauen auch mit Wissen ausstatten und für das Thema begeistern“, erklärt Zehetmaier. Willkommen seien alle Gender. Wichtig sei die gemeinsame Mission, sich für mehr Vielfalt in der KI-Branche einzusetzen. Der Verein organisiert deshalb regelmäßig Vorträge, Podiumsdiskussionen, Hackathons und Netzwerktreffen, wie etwa monatliche Stammtische in Wien, die Expert:innen, Studierende und Interessierte zusammenbringen, um über aktuelle KI-Themen zu diskutieren.

Eine Frage der Daten

Wenn von KI die Rede ist, geht es meist um maschinelles Lernen: Computersysteme erkennen Muster in großen Datenmengen und verbessern sich selbstständig, ohne explizit programmiert zu werden. Spamfilter, Spracherkennung oder Chatbots wie ChatGPT sind bekannte Beispiele. Doch diese Systeme lernen aus bereits bestehenden Daten – und diese sind oft voller gesellschaftlicher Vorurteile. „KI lernt aus Daten der Vergangenheit – und die sind nicht immer divers“, warnt Zehetmaier.

So zeigt sich etwa in der Medizin, dass KI-Systeme oft weniger präzise Diagnosen für Frauen stellen, weil sie überwiegend mit Daten von männlichen Patienten trainiert wurden. Einige Kreditvergabe-Systeme in den USA benachteiligten Frauen, People of Color sowie Menschen mit lateinamerikanischer Migrationsgeschichte, da sie auf Basis historischer Daten Ergebnisse errechneten. Früher hatten diese Gruppen allerdings kaum Zugang zu Krediten und waren in den unteren Einkommensklassen überrepräsentiert. Die KI ging deshalb davon aus, sie wären weniger kreditwürdig.

Die Diskriminierungsfrage spielt auch im Personalbereich eine große Rolle. Der Onlinehändler Amazon testete zwischen 2014



Der Verein Women in AI Austria will Frauen für KI-Technologie begeistern. „Mir fehlte immer die Diversität im KI-Bereich“, sagt Gründerin Carina Zehetmaier.

und 2017 ein KI-gestütztes Bewerber:innen-System, um Einstellungsprozesse zu automatisieren. Das Programm wurde mit Lebensläufen der vergangenen zehn Jahre trainiert – in denen die Tech-Branche stark von Männern dominiert war. Das Ergebnis: Die KI bevorzugte männliche Bewerber. 2018 wurde das Projekt eingestellt, da die Verzerrungen nicht behoben werden konnten.

Eine schwedische Untersuchung aus dem Vorjahr zeigte, dass dortige KI-Systeme in Vorstellungsgesprächen die Antworten von Männern – insbesondere von jenen mit angelsächsischem Namen – gegenüber anderen Kandidat:innen schlechter bewerteten. Studienautorin Celeste de Nadai vermutet, dass diese Verzerrung eine Überkorrektur früherer KI-Verzerrungen darstellen könnte, die Männer und westliche Namen noch bevorzugten.

Einzementierte Rollen

Ein Experiment der deutschen NGO AlgorithmWatch aus dem Jahr 2020 verdeutlicht, wie Geschlechterrollen in Algorithmen zementiert werden: Die Organisation schaltete auf Facebook verschiedene Jobanzeigen, ohne zu spezifizieren, welcher Zielgruppe diese angezeigt werden sollten. Die Social-Media-Plattform zeigte daraufhin eine Anzeige für Lkw-Fahrer:innen überwiegend Männern, während eine Anzeige für Kinderbetreuer:innen fast nur Frauen ausgespielt wurde. Das zeigt, dass KI oft nicht dazu beiträgt, Stereotype aufzubrechen – sondern sie spiegelt und damit verstärkt. Auch die Gestaltung technischer Geräte trägt dazu bei. Sprachassistenten wie Siri oder Alexa sind standardmäßig mit weiblichen Stimmen programmiert. Das festigt das Bild von Frauen in unterwürfigen, dienenden Rollen, wie ein UNESCO-Bericht bereits 2019 unterstrich. Als besonders problematisch erwies sich in der Vergangenheit, dass die Assistenten auf verbale Belästigung ausweichend oder sogar mit flirtähnlichen Antworten reagieren.

Studien zeigen außerdem, dass manche Gesichtserkennungssoftwares weiße, männliche Gesichter besser erkennen als die von Frauen oder People of Color. Auch für LGBTIQ+-Personen bergen die modernen Technologien Risiken: Algorithmen, die Social-Media-Profile analysieren, könnten in repressiven Ländern dazu führen, dass queere Menschen ungewollt geoutet oder diskriminiert werden. Manche Systeme kennen auch nur zwei Gender-Kategorien und stufen nichtbinäre oder Transpersonen falsch ein oder machen sie unsichtbar. Eine Transgender-Person in Russland hatte Schwierigkeiten, sich bei der KI-gesteuerten Stimmerkennung ihrer Bank zu authentifizieren – die androgyne Stimme passte nicht in das binäre Raster des Systems.

Arbeitsmarkt: Wer verliert?

Technologische Innovationen – und hier insbesondere die KI – verändern gerade den gesamten Arbeitsmarkt. Viele Jobs werden sich wandeln, einige sogar ganz verschwinden. Laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind insbesondere Routinetätigkeiten betroffen – etwa Schreibarbeiten, Buchhaltung oder Dateneingabe. Da diese Berufe überdurchschnittlich häufig von Frauen ausgeübt werden, sind sie besonders vom Jobverlust bedroht.

Zudem nutzen Frauen generative KI-Systeme wie ChatGPT laut Studien um fast ein Drittel seltener als Männer. „Das hat auch mit der Sozialisierung zu tun“, meint Zehetmaier. Gleichzeitig würden sich Frauen oft nicht von den neuesten technischen Tools und auch nicht von technischen Studiengängen angesprochen fühlen. Doch wer nicht lernt, die Tools zu bedienen, wird im Beruf an Wettbewerbsfähigkeit verlieren.

Was also tun? Zehetmaier, die auch Mitglied des KI-Beirats der österreichischen Bundesregierung sowie Vorsitzende der Arbeitsgruppe Künstliche Intelligenz der Austrian Standards ist, sieht mehrere Ansätze: Die Trainingsdaten von KI-Systemen und die Entwicklungsteams müssten diverser werden, damit sie alle gesellschaftlichen Gruppen bestmöglich repräsentieren. Gleichzeitig brauche es mehr Transparenz, damit Entscheidungen überprüfbar bleiben. Und nicht zuletzt seien gesetzliche Regulierungen nötig, um ethische Standards sicherzustellen.

Doch es reicht nicht, nur an der Technik und an Gesetzen zu schrauben: Auch das gesellschaftliche Mindset muss sich ändern. „Wir müssen Mädchen und junge Frauen früh für Technik begeistern“, sagt Zehetmaier. Bildungsprogramme, die Frauen und Minderheiten in der KI-Branche fördern, seien essenziell. „Die größte Hürde ist oft, ein Tool zum ersten Mal zu nutzen. Aber sobald diese Schwelle überschritten ist, ändert sich vieles.“ Zehetmaier und Women in AI Austria würden weiter daran arbeiten, aufzuklären und Veränderungen anzustoßen. Denn KI betrifft uns alle – und je mehr diverse Stimmen in ihrer Entwicklung mitentscheiden, desto gerechter werden die Systeme der Zukunft. ▀

Titus Udrea,

Büro für Digitale Agenden der AK Wien

Zusammengefasst von Sarah Kleiner

KI und Energie gemeinsam denken

Im Jahr 2018 verbrauchten die Rechenzentren der Europäischen Union laut Klimaschutzministerium 76,8 Terawattstunden Strom. Das waren ganzen 2,7 Prozent des Stromverbrauchs der gesamten EU – Tendenz: stark steigend. Die Internationale Energieagentur (IEA) prognostiziert, dass der weltweite Energieverbrauch von Rechenzentren bis 2026 ein Niveau erreichen wird, das dem Stromverbrauch Japans entspricht. In Bezug auf die aufstrebende künstliche Intelligenz wird eine Frage zentral: Wie kann KI-Innovation klimagerecht gestaltet werden?

Künstliche Intelligenz und Innovationspolitik sind eng mit Energiestrategien verknüpft, doch diese Verbindung wird in der EU derzeit noch zu wenig debattiert. Aktuelle Diskussionen konzentrieren sich etwa darauf, wie KI zur Wettbewerbsfähigkeit und zum ökologischen Wandel beitragen kann, und legen den Schwerpunkt auf die Energieeffizienz digitaler Infrastrukturen. Diese allein wird aber nicht ausreichen, um den steigenden Energiebedarf zu decken.

Deregulierungsvorstöße wie etwa die Omnibus-Initiative könnten zwar einerseits Innovationshürden abbauen, andererseits aber auch bestehende Umwelt- und Sozialvorgaben untergraben. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit eines klaren regulatorischen Rahmens in der EU, der sowohl die Wettbewerbsfähigkeit als auch die Nachhaltigkeitsziele im Blick behält.

In anderen Weltregionen sind KI-Investitionen oft mit fossilen Energieprojekten verknüpft – ein Ansatz, der Klimaziele konterkariert. Die EU sollte stattdessen den Ausbau digitaler Infrastrukturen mit nachhaltigen Energiestrategien koppeln. Die Fähigkeit der EU, im Bereich der KI eine Führungsrolle zu übernehmen und ihre industrielle Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, hängt davon ab, ob der kritische Zusammenhang zwischen digitaler Infrastruktur und Energiepolitik erkannt wird. Die Strategien der politischen Entscheidungsträger:innen müssen über Erneuerbare hinausgehen und gezielte Maßnahmen setzen, um die KI-Entwicklung mit dem Ausbau nachhaltiger Energien in Einklang zu bringen.

So bekommen Sie alle aktuellen Beiträge direkt in Ihr Postfach:
A&W-Blog abonnieren unter awblog.at/newsletter



Mein Betriebsrat – meine App

Die Digitalisierung verändert auch die Kommunikation im Betrieb: Der ÖGB-Verlag bietet eine eigene App für Betriebsratsmitglieder an, damit es schnell und direkt gehen kann.

TEXT ÖGB-VERLAG

Welcher Betriebsrat kennt das nicht: Man hat ein gutes Angebot für die Belegschaft ausgehandelt, oder eine Gesetzesänderung steht plötzlich ins Haus, die auch die eigene Branche betrifft. Wie bringt man die Neuigkeit möglichst einfach und schnell an die Kolleg:innen? In der modernen Arbeitswelt sind viele Belegschaften zwischen Zentrale, Außendienst und Homeoffice verteilt, die

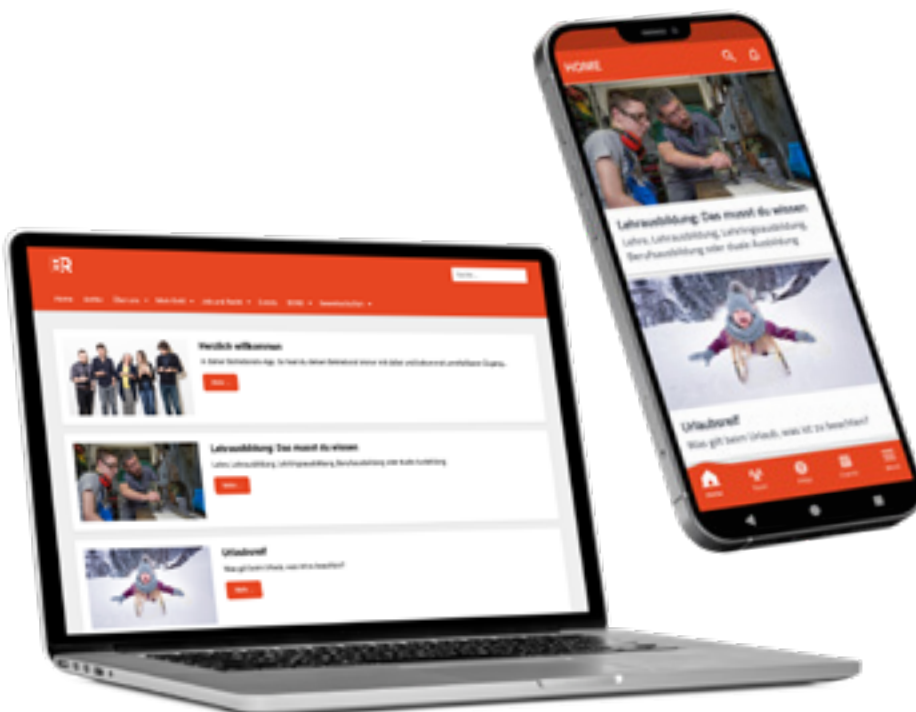
rasche und zielgerichtete Kommunikation bleibt allerdings eine zentrale Aufgabe der Arbeitnehmer:innenvertretung. Aber soll man die Kolleg:innen – auch bei kritischen Informationen – über den Firmen-Mail-Account kontaktieren? Oder über einen Aushang am schwarzen Brett, der leicht übersehen werden könnte?

Eine digitale Lösung bietet hier der Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbun-

des an. Mit der meinBR-App kann man die Mitarbeiter:innen unkompliziert und direkt am Smartphone erreichen. Entwickelt und auf die Bedürfnisse von Belegschaft und Betriebsrat zugeschnitten wurde die Anwendung in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, insbesondere der PRO-GE.

Die Features der meinBR-App:

- News auf der digitalen Pinnwand: Aus einem **Inhalte-Center** können Informationen von ÖGB, AK und den Fachgewerkschaften ausgewählt und an die Startseite der App gepinnt werden. Was ändert sich in Bezug auf die Telearbeit? Wie betreffen neue Cybersecurity-Regeln die Belegschaft? Teilen Sie es den Kolleg:innen über einen vorgefertigten Beitrag mit.
- Informationen auf einer Ebene mit anderen Apps: Besondere Neuigkeiten – ob positive wie Bonuszahlungen oder negative wie die Notwendigkeit einer Streikmaßnahme – können als sogenannte **Push-Nachrichten** an die Endgeräte gesendet werden, sodass sie sofort in den Benachrichtigungen der Smartphones aufscheinen.
- Flexible Nutzung für unterschiedliche Devices: Wer Nachrichten lieber am großen Screen als am kleinen Smartphone-Bildschirm liest, kann das natürlich auch





„Die meinBR-App ist ein modernes Tool zur Information der gesamten Belegschaft“, findet Hannes Mattersdorfer, Personalvertreter beim Magistrat Villach.

mit der meinBR-App machen. Die Website stellt die Inhalte der App in einer **Desktop-Version** online über den Browser dar, die auch ohne Smartphone abrufbar ist.

- Für den Fall, dass es nicht rund läuft: Die **Formularfunktion** der App wird von Betriebsrät:innen auch gern für das Beschwerdemanagement genutzt. Die Hemmschwelle der Belegschaft, Missstände anzusprechen, ist manchmal hoch. Über die meinBR-App lässt sich das auf Wunsch sogar anonym lösen. Aber auch andere Formulare können je nach Bedarf erstellt werden.

- Teambuilding, Auflockerung und zentrale Infos auf einen Blick: Vom Speiseplan in der Kantine bis hin zu **Umfragen** über die Vorlieben bezüglich eines Betriebsausflugs kann die meinBR-App die betriebsinterne Kommunikation kompakter gestalten. Die unterschiedlichen Formate ermöglichen es, die Anwendung an die Erfordernisse des eigenen Betriebs anzupassen.

„Wir haben einige Außenstandorte, was die Kommunikation und Informationsweitergabe immer schwierig gestaltet hat“, sagt Sarah Ruemer, Arbeiter:innenbetriebsrätin bei der Firma Rosenbauer in Oberösterreich. „Die meisten Arbeiter:innen verbringen ihre Zeit nicht vorm PC und können nicht einfach per Mail kontaktiert werden.“ Die meinBR-App würde den Kontakt zu

den Mitarbeitenden im Betrieb nun seit rund fünf Jahren vereinfachen. „Mit der gut gewarteten App können wir zeitgleich alle Mitarbeitenden per Push-Nachricht kontaktieren und über wichtige Neuigkeiten, neue Goodies, Sportveranstaltungen oder Ausflüge informieren“, so Ruemer.

„Die App ist ein modernes und zeitgemäßes Tool zur Information der gesamten Belegschaft“, befindet auch Hannes Mattersdorfer, Vorsitzender der Personalvertretung beim Magistrat Villach. „Es können damit auch jene Kolleg:innen, die im handwerklichen Bereich tätig sind und nicht über einen E-Mail-Zugang verfügen, beziehungsweise jene, die sich in Karenz befinden, erreicht werden.“ Es handle sich um ein „Medium der Gegenwart“, nützlich seien auch die gesammelten Kontaktdaten der Belegschaftsvertretung, die in der App für alle einsehbar sind.

Die Bilanz der meinBR-App kann sich mittlerweile sehen lassen: Über 250 Betriebsratskörperschaften in Österreich nutzen die Applikation, insgesamt können damit 130.000 Arbeitnehmer:innen mit für sie relevanten Informationen versorgt werden. Service wird beim ÖGB-Verlag dabei großgeschrieben: Das Team der meinBR-App steht in ständigem Austausch mit Nutzer:innen, die mit ihrem Feedback

dazu beitragen, die App noch besser auf die Kunden:innenbedürfnisse zuzuschneiden. Und nicht nur in Österreich findet die Anwendung Anklang: Einen großen Schritt machte das Team heuer auch nach Deutschland. Der in Frankfurt ansässige Bund-Verlag, das deutsche Pendant zum Verlag des ÖGB, bietet seit Kurzem die meinBR-App für Betriebe in der Bundesrepublik an.

Bei Interesse, die meinBR-App für den eigenen Betrieb zu erwerben, steht Ihnen auf <https://start.meinbr.online> ein Formular zur Verfügung, ansonsten reicht auch ein Mail an service@meinbr.online, und das Verlagsteam nimmt Kontakt mit Ihnen auf. Verfügbar ist die App sowohl im Google Play Store für Android als auch im Apple Store für das Betriebssystem iOS. Der Service des ÖGB-Verlags inkludiert außerdem eine Einschulung und die weitere Begleitung bei Implementierung und Anpassung des digitalen Kommunikationstools. ▀

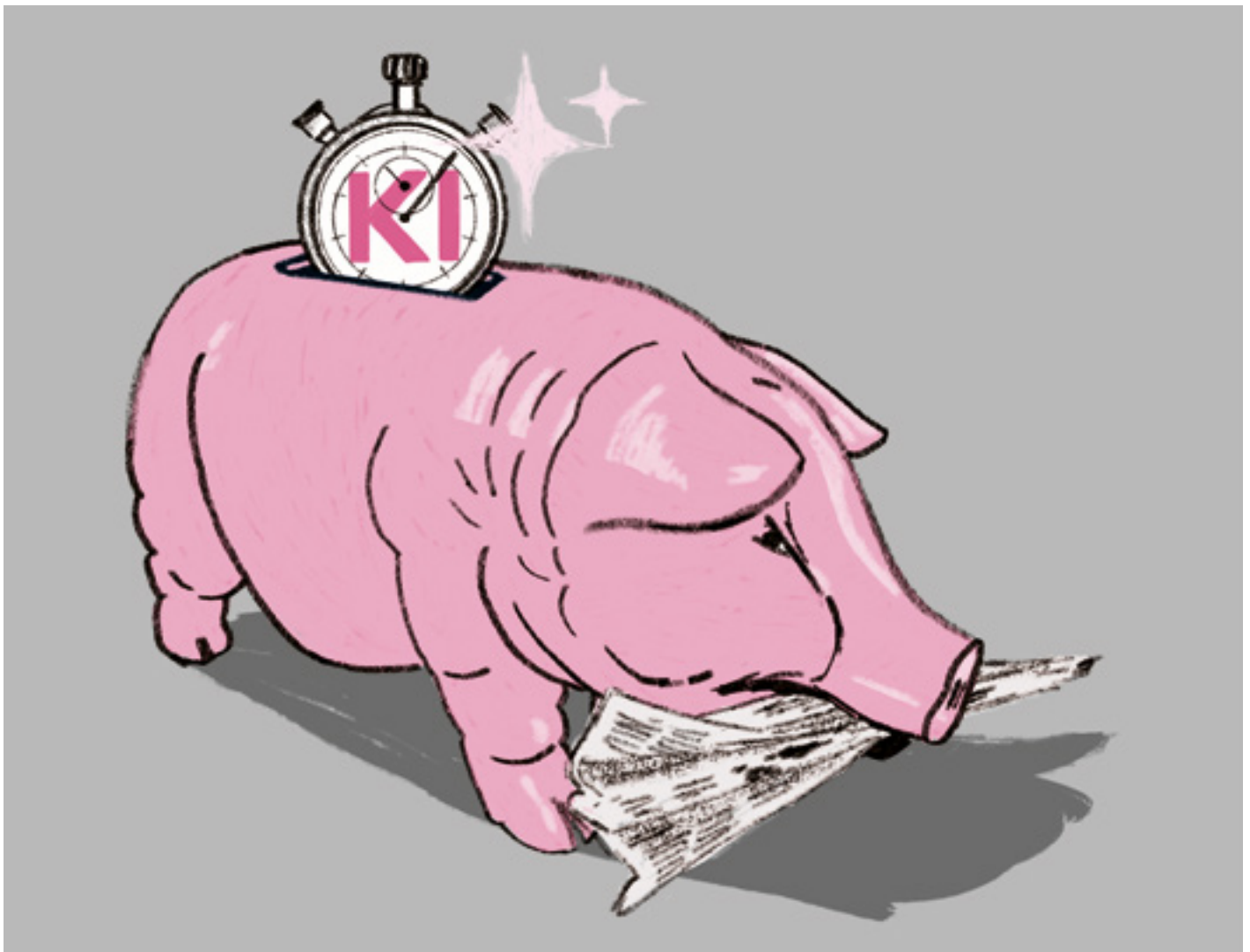
& INFO
Nähere Informationen
finden Sie hier:



News von der Maschine

Was bedeutet die voranschreitende Digitalisierung für die kriselnde Medienbranche? Wir haben bei Leitmedien und Branchenkenner:innen nachgefragt, ob wir in zehn Jahren noch einen Job haben werden.

TEXT RICHARD SOLDER UND SARAH KLEINER



Kurz vor ein Uhr mittags im ORF-Newsroom am Wiener Königberg: In wenigen Augenblicken geht die ZIB 13 auf Sendung, aber im Studio herrscht gähnende Leere. Dann schlendert ZIB-Moderatorin Alexandra Wachter herein, mit konzentriertem Blick und Moderationskarten in der Hand. Einen Kameramann oder eine Kamerafrau braucht es im Jahr 2025 nicht mehr, die fünf Roboter-Kameras im Raum werden vollautomatisiert gesteuert. Auch der Regieplatz ist digital. Nur ausnahmsweise übernimmt ein Mensch das Ruder, bei Live-Sondersendungen etwa.

„Medienzukunft, jetzt!“, hieß es in der ORF-Ankündigung 2022, als der neue multimediale Newsroom eingeweiht wurde. Im selben Jahr machte das US-amerikanische Softwareunternehmen OpenAI das Tool ChatGPT der breiten Öffentlichkeit zugänglich. Schnell wurde auch dem letzten Schreiberling klar, dass die Zukunft der Medien stark von künstlicher Intelligenz geprägt sein würde. Sie hat sich seither als fester Bestandteil des Berufsalltags etabliert. Aber was bedeutet das für die Zukunft des Journalismus?

KI am Königberg

„Wir versuchen uns gerade im Voice Cloning“, erzählt Daniela Nemecek. „Damit könnten wir Nachrichten in gewissen Regionen automatisiert in anderen Sprachen und Dialekten ausgeben.“ Nemecek arbeitet beim größten Medienunternehmen Österreichs als Juristin. Die 41-Jährige ist Teil des ORF-Zentralbetriebsrats und beschäftigt sich intensiv mit Cybersecurity und KI. „Im Medienrecht begegnet uns KI oft im Zusammenhang mit Deepfakes und Identitätsmissbrauch oder wenn unsere Urheber- bzw. Markenrechte verletzt werden“, sagt sie. Die Redakteur:innen des ORF erreicht die künstliche Intelligenz vor allem über die betriebseigene Software AiDitor. Damit werden etwa Schlagzeilen und Texte für den Onlinebereich, für Social Media oder den Teletext generiert oder Audioaufnahmen verbessert. Ein Klick sorgt dafür, dass Hintergrundgeräusche eines auf der Straße aufgenommenen O-Tons verschwinden und Stimmen klarer verständlich werden.

„Der ORF muss seit dem Jahr 2000 mit immer weniger Budget auskommen, wir haben schon reduziert, was geht“, erklärt Nemecek und führt Arbeit&Wirtschaft durch den Newsroom. „In den kommenden zehn Jahren geht ein Drittel der Belegschaft in Pension. KI führt also nicht zu Einsparungen, sondern hilft uns, diese Entpersonalisierung zu stemmen.“ Die gesetzlich festgelegten Aufgaben des ORF würden schließlich nicht weniger werden. Im Betriebsrat gelte es allerdings wachsam zu sein, sagt Nemecek: Unterschätzen dürfe man etwa nicht den Mehraufwand, der anfallen könne. Von den Redakteur:innen werde mit zunehmender technologischer Unterstützung auch immer mehr Output erwartet.

Aber wenn die KI nun Texte ausgibt und auch Fragen beantwortet, wie sehr bedroht sie dann selbst Jobs im Mediensektor – einer Branche, die krisengebeuteltes durchs digitale Zeitalter wan-



Christoph Großkopf, Außenpolitikredakteur bei der APA, geht angesichts der KI in den Medien weniger von Arbeitsplatzverlusten, sondern vielmehr von Verschiebungen aus.

delt? Viele traditionelle Medien haben in den vergangenen Jahren Redakteur:innenstellen abgebaut oder Abgänge nicht nachbesetzt. Ende 2024 waren 956 Journalist:innen beim Arbeitsmarktservice (AMS) als arbeitssuchend gemeldet oder befanden sich in Schulungen, wobei die Zahl etwa auch Fotoredakteur:innen, Schriftsteller:innen oder Social-Media-Manager:innen inkludiert.

„Bei rund 5.000 Personen, die hauptberuflich vom Journalismus leben, sind 956 Journalist:innen 19 Prozent“, sagte Lydia Ninz, Geschäftsführerin der Berufsberatung Ajour, kürzlich im Branchenmagazin „Österreichs Journalist:in“. „Anders gesagt: Einer von fünf ist ‚hockenstad‘. Das ist alarmierend.“ Vonseiten des AMS hieß es, die Zahl müsse im Rahmen des generellen Anstiegs der Arbeitslosigkeit betrachtet werden.

Dass vor allem Printmedien sich mit veritablen wirtschaftlichen Problemen konfrontiert sehen, ist auch mit der Digitalisierung verknüpft. Multinationale digitale Plattformen ziehen immer mehr Werbeeinnahmen vom heimischen Markt ab. Google, Facebook und Co nahmen im Vorjahr 2,6 Milliarden Euro mit Werbung aus Österreich ein, was aus Hochrechnungen der seit 2020 eingehobenen Digitalsteuer und Werbeabgabe hervorgeht. Hinsichtlich Werbevolumen haben die Digitalriesen die österreichischen Medien, deren Geschäftsmodelle zum Großteil auch stark auf Inserate setzen, schon lange hinter sich gelassen. Die nahmen 2024 rund 2 Milliarden Euro ein, Tendenz fallend.

In diese Gemengelage hinein kommen nun immer mehr Technologien auf den Markt, die das Potenzial haben, menschliche Arbeit zu ersetzen – und damit Kosten zu sparen. KI-Avatare mo-

derieren mancherorts bereits die Nachrichten, kürzlich wurde die erste Zeitung gelauncht, die ausschließlich von KI gestaltet wurde. Bei einer vierseitigen Beilage der italienischen Tageszeitung „Il Foglio“ stellten Journalist:innen zwar noch Fragen, Antworten und Texte lieferte aber die KI im Alleingang.

Digitales Know-how

„Viel mehr als Arbeitsplatzverluste fürchte ich den Verlust eines demokratischen Grundprinzips“, sagt Daniela Kraus, Generalsekretärin des Presseclubs Concordia, „denn eine von KI gemachte Zeitung ist ja kein Journalismus.“ Die demokratischen Kernaufgaben des Journalismus – also etwa Kontrolle der Machthabenden, kritische Hinterfragung, Einordnung von Geschehnissen – könnten von einer KI nicht erfüllt werden.

„Die Traumvision wäre, dass man als Journalist:in Arbeiten an KI-Programme auslagern kann und damit zukünftig mehr Ressourcen für die Recherche oder den Kontakt zu User:innen hat“, sagt Kraus. Sie merkt an, dass sich derzeit insbesondere die Aufgaben von Medienunternehmer:innen und Verlagen wandeln. „Die große Frage ist: Wie schafft man es heute, mit nach journalistischen Standards recherchierten Inhalten die Menschen zu erreichen? Das ändert sich gerade völlig.“

Im internationalen Vergleich werden traditionelle Nachrichtenkanäle wie Fernsehen, Radio und gedruckte Zeitungen in Österreich zwar häufiger genutzt als im globalen Mittel, doch Onlineangebote sind auf dem Vormarsch. Dem „Digital News Report 2024“ von Reuters und Universität Oxford kann man entnehmen, dass das Fernsehen mit rund 27 Prozent das beliebteste Informationsmedium der Republik bleibt, allerdings folgen auf Platz zwei schon die sozialen Medien. 15 Prozent der Befragten gaben an, Social Media als Hauptnachrichtenquelle zu nutzen, um 2 Prozent mehr als 2023. Hinsichtlich der Nutzung von KI zeigt sich eine Skepsis: Medienkonsument:innen fühlen sich deutlicher wohler, wenn ein Mensch den Hauptpart der Nachrichtenerstellung übernimmt und KI nur als Unterstützung nutzt. Und: Das generelle Vertrauen der Bevölkerung in Medien nimmt seit einigen Jahren kontinuierlich ab.

Österreicher:innen, die Social Media als Hauptnachrichtenquelle angeben

Quelle: Digital News Report 2024



Generell müssten nach Kraus bei der Implementierung der KI-Technologien verschiedene Voraussetzungen gegeben sein. Die Medienkonsument:innen benötigen Transparenz und Sicherheit, zentrales Stichwort: Glaubwürdigkeit. Sie selbst müssten über eine entsprechende digitale Grundbildung verfügen.

„Woran es uns mangelt, ist medien- und journalismusbezogene Forschung, auch im Zusammenhang mit KI“, sagt Kraus. „Wo ist zum Beispiel der Lehrstuhl für Medienpolitik, der sich mit solchen Fragen beschäftigt?“ Von den 75 Millionen Euro, die die gesamte staatliche Medienförderung in Österreich etwa ausmacht, würden nur 50.000 Euro im Fördertopf für Forschung bereitstehen, „und das in einer Branche, die in einem extremen technologischen und gesellschaftlichen Umbruch ist!“ Das aktuelle Förderwesen würde das bestehende Mediensystem vielmehr stabilisieren als Innovation vorantreiben. Außerdem müssten Journalist:innen selbst vermehrt über künstliche Intelligenz berichten.

Verstehen, beteiligen, bewältigen

„Verstehen, beteiligen, bewältigen: Das sind die zentralen Stufen“, sagt Christoph Großkopf und meint damit, wie Redakteur:innen gut mit den smarten Technologien umgehen können. Der Außenpolitikredakteur von der Austria Presse Agentur (APA) ist Teil des Betriebsrats und engagiert sich in der Journalistengewerkschaft GPA als Digitalexperte des Präsidiums. Für ihn sei essenziell, dass Arbeitnehmer:innen im Mediensektor mit der Zeit gingen und sich weiterbilden, denn: „Viel wahrscheinlicher als große Arbeitsplatzverluste ist es, dass es zu einer Verschiebung kommt. Ein Teil wird von Maschinen übernommen, aber neue Aufgaben werden das Berufsbild erweitern“, sagt Großkopf.

Die österreichische Nachrichtenagentur in der Wiener Laimgrubengasse hat sich schon früh mit der technologischen Weiterentwicklung innerhalb der Medienbranche auseinandergesetzt. Die APA bietet den österreichischen Medienhäusern heute einerseits selbst Software-Lösungen an, andererseits nutzt die Belegschaft verschiedene KI-Tools im Betrieb. In der Redaktion selbst, beim geschriebenen Text, komme aber alles noch vom Menschen, betont Großkopf.

Der APA-Betriebsrat geht auf Basis aktueller Forschungsergebnisse nicht davon aus, dass „KI in den nächsten Jahren in der Lage sein wird, einen gesamtjournalistischen Prozess von Anfang bis Ende alleine auszuführen“. Bei der Implementierung und Entwicklung von KI im Medienbetrieb müsse verstärkt die Perspektive der Kolleg:innen, der Beschäftigten, hinzugezogen werden, „dann werde ich es mit Journalist:innen zu tun haben, die mit dieser Technologie, mit der Symbiose zwischen Mensch und Maschine, mitwachsen.“ Und hier seien die Betriebsräte von Bedeutung: Sie seien das zentrale Bindeglied, um eine arbeitnehmer:innenfreundliche Nutzung von KI-Tools zu bewerkstelligen. Bei der APA sei dazu eine KI-Richtlinie entwickelt worden, die auch ethische Grundsätze enthält.



Daniela Nemecek im ORF-Newsroom: Im Zentralbetriebsrat arbeitet sie an einer Betriebsvereinbarung zum Einsatz von KI beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk.

Mehr Zeit für Recherche?

Auch beim ORF gibt es seit Februar offizielle KI-Guidelines. Die 17-seitigen Richtlinien klären Grundlegendes zum KI-Einsatz sowie zum praktischen Umgang mit den entsprechenden Tools. KI-Anwendungen müssen beim ORF „gegenüber dem Publikum [...] ausgedeutet werden, sofern es dadurch zu Missverständnissen über die Qualität der redaktionellen Arbeit kommen könnte“. Zudem wurde damit ein Ampelsystem etabliert, das zeigt, wann Anwendungsfälle erlaubt sind (grün), einer Einzelfallentscheidung bedürfen (gelb) oder nicht erlaubt sind (rot).

„Woran es uns mangelt, ist medien- und journalismusbezogene Forschung, auch im Zusammenhang mit KI.“

Daniela Kraus, Presseclub Concordia

Entwickelt wurde die Richtlinie vom Redaktionsrat des ORF. Medienrechtlerin und Betriebsrätin Nemecek sieht den Nutzen der Guidelines, betont aber, dass das als interne Regulierung beim Thema KI nicht ausreicht: „Da braucht es eine Betriebsvereinbarung, so wie bei anderen Themen, etwa dem Datenschutz. Auch in Kollektivverträgen muss rein, dass es etwa immer einen Menschen geben muss, der entscheidet.“ Nemecek und das Team im Zentralbetriebsrat würden gerade an einer Betriebsvereinbarung arbeiten.

Dass der Mensch im Zentrum des Journalismus bleibt, ist auch für ORF-Redakteur Yilmaz Gülüm ein Knackpunkt. Er arbeitet seit

acht Jahren beim TV-Magazin „Report“. 2024 deckte Gülüm mit einem Kollegen Missstände rund um eine „Mietmafia“ in Wien auf, die Geflüchtete ausbeutet. In der Praxis könne die KI laut Gülüm nur unterstützen und Redakteur:innen nicht so schnell verdrängen, „besonders hinsichtlich der Kerntätigkeiten, also wo hinfahren und vor Ort recherchieren, Geschichten aufschnappen und mit Leuten sprechen“, sagt Gülüm. „Das werden wir auch in zehn Jahren noch so machen.“ Die KI könne auch dann nicht in der Lage sein, solche Aufgaben zu übernehmen und etwa Missstände aufzuzeigen.

Generell sieht der TV-Journalist zwei Blickwinkel auf das Thema: „Die positive Perspektive ist, dass durch weitgehende Automatisierungen viele simple Routineaufgaben wegfallen.“ Er denkt dabei – ähnlich wie Kraus vom Presseclub Concordia in ihrer „Traumvision“ – an Entlastung. „Dann hätten wir Journalist:innen mehr Ressourcen für ‚richtigen Journalismus‘, also dafür, Geschichten zu finden und Recherchen zu machen“, sagt Gülüm. Und was ist der zweite, negative Ausblick? „Dass frei werdende Ressourcen nicht journalistisch genutzt, sondern eingespart werden. Das läutet dann quasi einen ‚race to the bottom‘ ein.“

Gülüm sieht wie alle das wirtschaftliche Problem: „Wie soll Journalismus finanziert werden, wenn das der Markt nicht ausreichend schafft?“ Aber er glaube daran, dass die Gesellschaft aus Zeitpunkten wie jetzt lernt – und den Wert von Journalismus auch in Zukunft erkennt. „Solange in der Bevölkerung ein Interesse besteht, richtig informiert zu werden, wird es Wege geben, diese Nachfrage abzudecken“, sagt er. „Die Hoffnung wäre, dass KI und Desinformation dieses Bedürfnis nach menschengemachtem Journalismus vielleicht sogar stärker machen.“ Nachsatz: „Ich bin im Kern optimistisch – das ist mein Naturell.“

Das Machtspiel mit den Zöllen

Auch in seiner zweiten Amtszeit setzt US-Präsident Donald Trump Zölle als Druckmittel ein. Wirtschaftsforscher:innen raten Europa deshalb zu einer selektiven Deglobalisierung, die den sozial-ökologischen Wandel zur Grundlage hat.

TEXT ALEXANDRA ROTTER



Donald Trump liebt Zölle, und das beweist er, indem er sie zu einem zentralen Instrumentarium seiner Politik macht – diesmal noch intensiver und sprunghafter als in seiner ersten Amtszeit als US-Präsident. Während er im März 25 Prozent Zoll auf Stahl und Aluminium aus der EU sowie erstmals auch auf Produkte aus diesen Materialien verhängt hatte, folgte Anfang April der Paukenschlag mit 20 Prozent auf sämtliche EU-Importe. Die EU kontert mit Gegenzöllen – der Begriff Handels- und Zollkrieg geistert durch die Medien.

Laut Ulrich Brand, Professor für Internationale Politik an der Universität Wien, ist Trumps Zollpolitik nur Mittel zum Zweck: „Im Kern steht wie bei Trump I die Vorstellung, einen Investitionsboom in den USA auszulösen und Unternehmen, die abgewandert sind, ins Land zurückzuholen.“ Das bringt andere Länder unter Zugzwang. Besonders herausfordernd: die Unberechenbarkeit seiner Ankündigungen und Entscheidungen. Welche Warengruppen wie hoch verzollt werden müssen, entscheidet Trump teils von Tag zu Tag neu.

Erpressungsversuche

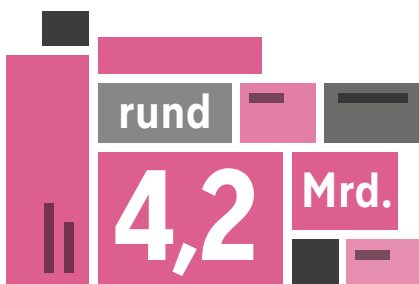
Unter solchen Bedingungen sind Gegenmaßnahmen politisch wie unternehmerisch schwer zu planen. Dennoch sei laut Brand eine Reaktion nötig, vor allem weil Trump per Zollpolitik erzwingen will, dass Europa Regulierungen wie etwa Digitalsteuern rückgängig macht, die US-Tech-Riesen treffen.

Wie sollte Europa also strategisch vorgehen? Lisa Mittendrein, Referentin für Globalisierungsökonomie in der Abteilung EU & Internationales der AK Wien, hält manch andiskutiertes Zugeständnis an die USA für problematisch: „Es wäre eine fatale Politik, jetzt mehr Flüssiggas und Rüstungsgüter aus den USA zu kaufen. Das würde problematische Abhängigkeiten verstärken und die Klimapolitik beiseiteschieben.“

Sollte Europa nun den Handel mit Südamerika, China oder Indien verstärken? Die EU betreibe laut Mittendrein ohnehin viel Handel mit diesen Wirtschaftsräumen. Zwar könne es „punktuell Verschiebungen geben, aber der politische Fokus sollte nicht sein, diese Handelsbeziehungen um jeden Preis auszubauen“. Handelsabkommen wie zwischen EU und MERCOSUR, das die EU-Kommission jetzt beschließen will, würden Ungleichheiten festschreiben. „Sie gehen auf Kosten von Umwelt und Beschäftigten und verstärken den Druck auf die Arbeitsbedingungen“, so Mittendrein. „Sie verhindern zum Beispiel auch die eigenständige industrielle Entwicklung in Lateinamerika.“

Aus China importierte Päckchen (im Wert von je unter 150 Euro)

Quelle: EU-Kommission (2024)



Eine solide europäische Binnenwirtschaft könnte die aggressive US-Zollpolitik von Donald Trump ausbremsen, meint Lisa Mittendrein von der AK Wien.

Stattdessen sollte die EU ihre Handelsbeziehungen „endlich auf eine neue Basis stellen“ und etwa die Kernarbeitsnormen der ILO zur Bedingung für vertieften Handel machen. Neuen Abkommen müsse der sozial-ökologische Umbau zugrunde liegen. Zudem sollte die EU ihre starke Exportorientierung infrage stellen. Mittendrein: „Die beste Verhandlungsposition gegenüber den USA hat die EU, wenn sie selbstbewusst ihre Binnenwirtschaft stärkt. Damit ist sie ein weniger interessantes Angriffsziel.“ Es sei ein Widerspruch, dass Europa wisse, welch enormer Treiber der Klimakrise der globale Handel ist, und andererseits mit Freihandelsabkommen versuche, ihn auszuweiten.

Doppelzüngige EU

Ulrich Brand nennt das „doppelzüngig“: „Die EU könnte eine gute Gegenspielerin von Trumps Macht- und Interessenpolitik sein, ist es aber nicht. Es wird immer behauptet, die EU sei für eine regelbasierte Ordnung, aber auch sie agiert machtvoll gegenüber schwächeren Akteuren.“ Aus seiner Sicht wäre die EU gut beraten, neue Partner zu suchen und dabei einen Green New Deal oder Clean Industrial Deal ernst zu nehmen sowie auf eine regelbasierte internationale Politik zu pochen. Die Bekämpfung des Klimawandels sei weiterhin eine „Top-Priorität“.

Das bedeute auch, die Wirtschaftspolitik anders auszurichten und etwa In-

vestitionen in den öffentlichen Verkehr zu fördern. Dafür brauche es mehr Importe, weil Rohstoffe wie Kupfer in Europa nicht ausreichend verfügbar sind – doch ohne weiter auf Ausbeutung in Afrika, Lateinamerika, Asien und Osteuropa zu setzen. „Wir sollten vorangehen, uns an Regeln halten und aufhören, um jeden Preis Lithium, Kupfer, Wasserstoff, agrarische Produkte etc. aus anderen Ländern zu beziehen“, so Brand.

Bei einer Steigerung der Binnennachfrage müsse genau hingeschaut werden: „Um welche Produkte geht es? Heißt das zugespitzt mehr Privatjets oder mehr Basiskonsum für die Armen?“ Europa brauche eine „selektive Deglobalisierung“. Es müsse hinterfragt werden, dass chinesische Onlinehändler wie Temu und SHEIN täglich etliche Flugzeuge mit Billigprodukten nach Europa schicken: „Was das an CO₂-Ausstoß bedeutet, ist irre.“ Hingegen würde es Sinn machen, kleine E-Autos aus China zu importieren, anstatt Teslas in Europa herzustellen.

Auch wenn es in der angespannten geopolitischen Situation eine große Kraftanstrengung erfordert: Lisa Mittendrein und Ulrich Brand zufolge sollte Europa jetzt Trumps Machtanspruch zurückweisen, anders als er nicht auf die Erniedrigung anderer Länder setzen, auf Regeln beharren, Ungleichheitsfragen ins Zentrum stellen und sich als Vorreiter beim sozial-ökologischen Umbau positionieren. ▸

Standort stärken, Arbeitsplätze sichern!



REINHOLD BINDER
BUNDESVORSITZENDER DER PRO-GE

Um Österreichs Wirtschaft stand es schon einmal besser: Die Arbeitslosigkeit steigt, die Inflation ist zu hoch, und es droht ein weiteres Rezessionsjahr. Vor allem die Industrie schwächelt. Doch nicht nur in Österreich, auch in anderen EU-Staaten ist die Situation schwierig.

Die Gründe dafür sind bekannt: der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine und die Preissteigerungen bei Energie, die staatlich subventionierte Billigkonkurrenz aus China (Stichwort E-Autos) und nicht zuletzt die erratische US-Wirtschaftspolitik, die in immer wieder neue Zolldrohungen mündet. Darüber hinaus ist Österreich angehalten, den CO₂-Ausstoß massiv zu reduzieren. All das sind Herausforderungen, die wir stemmen können, wenn wir uns auf unsere Stärken besinnen.

Als Industriegewerkschaft fordern wir seit Jahren einen Fokus auf die europäische Wertschöpfung. Millionen guter Arbeitsplätze sind mit der europäischen Industrie verbunden, und durch einen leistungsfähigen Produktionsstandort reduziert sich die Abhängigkeit von unsicheren Handelspartner:innen. Die neue Regierung hat das erkannt und in ihrem Programm eine „Europe first“-Strategie festgeschrieben.

Auch die EU-Kommission hat Vorschläge präsentiert, die einerseits den Klimawandel bekämpfen und andererseits den Standort stärken sollen. Der „Clean Industrial Deal“ sieht vor, dass Unternehmen bei grünen Technologien mindestens 40 Prozent der Komponenten aus der EU beziehen müssen, um einen Zuschlag für öffentliche Aufträge zu erhalten. Ebenso will man die Recyclingquote erhöhen und die berufliche Weiterbildung fördern, damit ausreichend Fachkräfte für die Transformation zur Verfügung stehen.

Vonseiten der Industrie wurde immer wieder die überbordende Bürokratie als Hemmnis genannt. Die Kommission reagierte und stellte das sogenannte Omnibus-Paket vor. Nun besteht aber die Gefahr, dass der Bürokratieabbau als Deckmantel für die Beschneidung von Arbeitnehmer:innenrechten benutzt wird. Es gilt also, wachsam zu bleiben, denn der Standort Europa zeichnet sich auch durch soziale Sicherheit und die damit verbundenen starken Rechte von Arbeitnehmer:innen aus. Wollen wir die Industrie unterstützen, muss beides gewährleistet sein: ein Umfeld, das Innovation und Wachstum zulässt, und ein fairer Umgang mit den Beschäftigten – denn sie sind es, die den Wohlstand Tag für Tag mit ihrer Leistung erwirtschaften. ►

Neuerscheinungen aus dem ÖGB-Verlag



JETZT BESTELLEN!



KI verstehen und gestalten

Künstliche Intelligenz und die Arbeitswelt

Sebastian Klocker, Adele Siegl

Varia | 2025 | ca. 200 Seiten | EUR 24,90
ISBN 978-3-99046-714-5

Künstliche Intelligenz macht unsere Arbeit leichter und schwerer, frei und flexibel und zunehmend überwacht, schnell erledigt und verdichtet und stressig. Künstliche Intelligenz reduziert Arbeitsplätze und schafft neue. Arbeitsmittel sind jederzeit griffbereit in der Cloud und damit fest in den Händen der Tech-Giganten außerhalb unserer Kontrolle. Möglichkeiten der Mitbestimmung schwinden, viele Menschen fühlen sich vom technologischen Fortschritt ohnehin bereits überrollt. Dieser Sammelband beleuchtet einige Aspekte, wie beispielsweise KI-Regulierung durch die EU (AI Act), KI in der Pflege bzw. im Gesundheitssystem, Diskriminierung von und durch KI sowie vieles mehr. Das Buch bietet somit einen guten Überblick über die unterschiedlichen gewerkschaftlichen Handlungsfelder der KI-Wirtschaft: von den Chancen und Risiken der Anwendung über Ebenen der KI-Regulierung und notwendige Schritte Richtung vertrauenswürdige KI bis hin zu neuen Formen der Ausbeutung in und außerhalb Europas.



JETZT BESTELLEN!



Wie viel Kontrolle braucht KI?

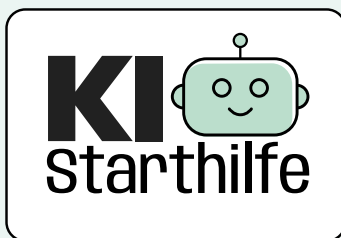
Eine arbeits- und datenschutzrechtliche Betrachtung von Digitalisierung und künstlicher Intelligenz im Dienstverhältnis

Christoph Kietaihl, Maximilian Turrini

Schriften zum Arbeitsrecht und Sozialrecht | 2024 | 92 Seiten | EUR 36,00
ISBN: 978-3-99046-728-2

Der vorliegende Sammelband enthält Beiträge zu aktuellen arbeits- und datenschutzrechtlichen Fragestellungen, die fortschreitende Digitalisierung und der stetig ansteigende Einsatz von Algorithmen und künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt aufwerfen. Susanne Auer-Mayer (Wien) untersucht, ob das Betriebsverfassungsrecht neben physischen Arbeitsstätten auch virtuelle Betriebe erfasst und ob das Gesetz die Ausübung der Belegschaftsvertretung durch Einsatz moderner Kommunikationsmittel auf digitalem Weg erlaubt.

Conrad Greiner (Wien) behandelt die Frage, welche Mitwirkungsrechte der Belegschaft die Einführung von Automatisierungsmaßnahmen im Betrieb auslösen können; im Besonderen behandelt er Möglichkeiten und Grenzen des Abschlusses von Sozialplänen. Schließlich erörtert Sebastian Klocker (Wien), welche datenschutzrechtlichen Herausforderungen der Einsatz künstlicher Intelligenz an die betriebliche Praxis stellt.



Dein Wissensturbo für den KI-Einsatz.

Was können KI-Tools für dich tun – und was nicht? Was genau ist ein Prompt und wie funktioniert Prompt Engineering? Und vor allem: Wie kann dir das alles bei deiner täglichen Arbeit helfen?

Die neue Webplattform „KI-Starthilfe“ bietet Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie Personalvertreter:innen einen einfachen und praxisorientierten Einstieg in das Thema:

- Grundlagen des Prompt Engineerings verständlich erklärt
- Zahlreiche sofort einsetzbare Prompt-Vorlagen
- Praxisnahe Anwendungsbeispiele, Tipps und Tricks für den Arbeitsalltag

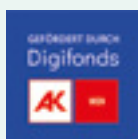
Jetzt einloggen
und direkt loslegen!

ki-starthilfe.at



OGB

In Zusammenarbeit mit dem
OGB VERLAG



Ein Ersuchen des Verlages an den/die Briefträger:in:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können,
teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls
die neue bzw. richtige Anschrift mit

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

AW