

ZeitZeichen

NUMMER 4 | DEZEMBER 2025 | Magazin der Kath. Arbeitnehmer:innen Bewegung Österreich | 70. Jahrgang | 5 Euro | Jahresabo 17€



Killt KI unsere Jobs?

FOTO:ISTOCK/DEMIO



4



6



8

Chancen, Risiken, Mitbestimmung

Sebastian Klocker: Was KI in der Arbeitswelt bringt und fordert [Seite 4](#)

Wer gestaltet die Zukunft?

Peter G. Kirchschläger: Den technologischen Wandel sozial gerecht gestalten [Seite 6](#)

Wofür ich KI-Anwendungen nutze*

Michaela Moser: Aus der Praxis einer Hochschullehrenden [Seite 8](#)

Inhalt

- 2 Editorial**
ELISABETH OHNEMUS
- 3 Kommentar**
ANNA WALL-STRASSER
- 4 Chancen, Risiken, Mitbestimmung**
Was KI in der Arbeitswelt bringt und fordert
SEBASTIAN KLOCKER
- 6 Wer gestaltet die Zukunft?**
Den technologischen Wandel sozial gerecht gestalten
PETER G. KIRCHSCHLÄGER
- 8 Wofür ich KI-Anwendungen nutze***
Aus der Praxis einer Hochschullehrenden
MICHAELA MOSER
- 9 Kommentar**
KARL IMMERVOLL
- 10 Künstlicher Journalismus**
Wie KI die Arbeit in Redaktionen verändert
ANDREA GUTSCHI
- 12 KI im Personalmanagement**
Zwischen Menschlichkeit, Verantwortung und neuer Arbeitskultur
MONIKA FUCHS
- 15 Techno-kritische Haltung gefragt**
Debatte um KI bei EBCA-Seminar in Frankreich
CHRISTIAN LEONFELLNER
- 16 „Alles in Arbeit“**
Das Wiener Dom Museum thematisiert Wandel und Bedeutung von Arbeit
JOHANNA SCHWANBERG
- 18 Sonntagsallianz auf Sonntagsspaziergang**
Tour durch Graz mit Stationen zum Thema „Arbeit und Sonntag“
ANNELIESE PIEBER
- 19 Arbeitszeitverkürzung möglich?**
KABÖ-Bundeskongress zu KI und sozial-ökologischem Wandel
- 20 Weihnachtswunsch**

Editorial

Jobkiller KI? Wie verändert sich die Arbeitswelt mit dem steigenden Einsatz von Künstlicher Intelligenz? Was kann sie hervor- und voranbringen? Diese Ausgabe von ZeitZeichen versammelt Analysen, Erfahrungen und Visionen zum Thema.

Sebastian Klocker wägt aus Sicht des ÖGB-Digitalexper-ten Chancen und Risiken ab und zielt insbesondere auf die betriebliche Mitbestimmung, die die Anwendung von KI sozial und ethisch ausrichten helfen soll. Mit einem „systemi-schen“ Wandel sieht uns der Luzerner Sozialethiker **Peter G. Kirchschläger** konfrontiert, was eine „systemische Antwort“ verlange – Kirchschläger legt ein konkretes Modell, „SERT“, dazu vor. **Monika Fuchs** fokussiert als Unternehmerin auf Möglichkeiten, Künstliche Intelligenz sinnvoll und verant-wortet im Personalmanagement einzusetzen, und **Andrea Gutschi** beschreibt einen „künstlichen“ Journalismus als Produkt unreflektierter Anwendung von KI. Sie stellt den Medienwatchblog „Kobuk“ vor, der Falschmeldungen auf-deckt und sich mit strukturellen Problemen journalistischer Medien befasst.

Eine, die ihren Weg im Umgang mit KI am eigenen Arbeits-platz schon gefunden hat, ist **Michaela Moser**, Professorin am Ilse-Arlt-Institut für soziale Inklusionsforschung an der Universität für Angewandte Wissenschaft in St. Pölten, sie berichtet von durchaus auch Spaß machendem Experi-mentieren und den Regulatorien, die sie für sich definiert hat. KI als Faktor einer sich wandelnden Arbeitswelt berück-sichtigt auch die aktuelle Ausstellung des Dom Museums in Wien, die unter dem Titel „Alles in Arbeit“ künstleri-che Zugänge zum Thema präsentiert. Direktorin **Johanna Schwanberg** lädt ein, individuelle wie gesellschaftliche He-rausforderungen zu reflektieren. Die KAB Wien kooperiert mit dem Dom Museum im Rahmen diverser Veranstaltun-gen rund um die Ausstellung.

Auch bei der Bundeskonferenz der **Katholischen Arbeit-nehmer:innen Bewegung Österreich** Anfang Oktober ging es um Veränderungen und Herausforderungen in der Arbeitswelt durch Künstliche Intelligenz, mitzubedenken auf dem Weg zu einer sozial-ökologischen Transformation von Arbeit und Gesellschaft. Bereits im September waren Dele-gierte der KABÖ, darunter **Christian Leonfellner**, bei einem Seminar der EBCA, der Europäischen Bewegung für christli-che Arbeitnehmer:innen, in Frankreich, um KI in der Arbeits-welt zu diskutieren. Leonfellner berichtet für ZeitZeichen. Das Motto der KAB: Chancen nützen und mitgestalten!

Elisabeth Ohnemus, Chefredakteurin

KOMMENTAR

ZUR PERSON

Anna Wall-Strasser, Theologin, ehem. Betriebsseelsorgerin, langjährig tätig im Bereich mensch&arbeit der Diözese Linz, ist Vorsitzende der Katholischen Arbeitnehmer:innen Bewegung Österreich. FOTO: PRIVAT



Die Macht der Datenmaschinen

Das kennt vermutlich jede:r: man beschäftigt sich mit einer Sache, und plötzlich begegnet sie einem ständig und überall. Selektive Wahrnehmung heißt das Phänomen. So geht es mir derzeit mit dem Thema Künstliche Intelligenz. Offensichtlich ist sie im Leben vieler Menschen angekommen, auch bei mir, die ich mehr als die Hälfte meines bisherigen Lebens ohne PC und digitale Werkzeuge verbracht habe. Die Generation der digital natives nutzt Chatbots ohnehin schon lange, wie ich jetzt bemerke.

„Intelligente“ Maschinen?

Die Geschichte der Arbeitswelt ist eine der ständigen Veränderung. Jede technische Erfindung hatte tiefgreifende Aus-wirkungen auf die Arbeitenden und die Gesellschaft. Jetzt er-obern also neue Maschinen die Welt – die Datenmaschinen. Sie wurden trainiert mit Milliarden, z.T. gestohlene Daten-sätze und werden permanent weiter gefüttert. Sie verbrau-chen Unmengen an Energie, und wer sie wie einsetzt oder kontrolliert, ist unklar. Das macht Angst. Ob sie als „intelligent“ bezeichnet werden können, ist für mich mehr als fraglich. Da-tenbasierte Systeme sind Maschinen, sie besitzen keine sozi-alen und emotionalen Intelligenz. Sie nützen und verknüpfen jedoch vorhandene Daten in für uns nicht nachvollziehbarer Geschwindigkeit, und der Begriff „Künstliche Intelligenz“ setzt sich dafür offensichtlich durch.

„Daten leiden nicht“

Diese Datenmaschinen können viele routinemäßige Aufga-ben übernehmen, Arbeitsabläufe optimieren, Recherchen und Übersetzungen liefern, Korrespondenzen und Buchhal-tungen erledigen. Viele bisher gut bezahlte Arbeitsplätze in der Verwaltung und im Bankbereich, aber auch im Overhead vieler Produktionsbetriebe, werden wegfallen. Das bringt dort jedenfalls höhere Produktivität. Auch im Kunst- und Kreativbereich scheint diese Technologie Filmschaffende und Songschreiber zukünftig ersetzen zu können. Jedoch: „Da-

ten leiden nicht“, so soll Nick Cave auf einen KI-generierten Song reagiert haben.

Empathie nicht programmierbar

Das scheint auch für mich der entscheidende Punkt zu sein. Nicht berechenbar ist nämlich die menschliche Fähig-keit, Emotion zu empfinden und auf Emotionen anderer zu reagieren.

In wesentlichen Arbeitsfeldern werden durch die neuen Tech-nologien daher keine Produktivitätsgewinne zu erzielen sein: in den vielen personenbezogenen Dienstleistungen, der Pflege, der Kindererziehung, der Betreuung alter und beein-trächtigter Menschen, der Bildung,... überall wo es um Einfüh-lungsvermögen, Zuwendung, Empathie geht. Und zwar nicht durch Worte, die KI-gestützte Beratung am PC liefern kann, sondern durch körperliche Erfahrung und Empfindung. Pfle-gen und Sorgen in all ihren vielfältigen Formen braucht kör-perliche Nähe und Berührung, menschliche Interaktion und Intuition. Das sind die Grundvoraussetzungen menschlichen Lebens.

Umverteilung von Produktionsgewinnen

Die Auswirkungen der neuen Technologie sind noch nicht ab-sehbar. Es wird jedoch darum gehen, sie zu nutzen, um die Welt gerechter und menschlicher zu gestalten. Produktivitäts-gewinne können dorthin umverteilt werden, wo sie gebraucht werden im Sinne des Gemeinwohls: mehr Arbeitsplätze, bes-sere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne in Bereichen, die sich an den grundlegenden menschlichen Bedürfnissen ori-entieren. Eine Wirtschaftsleistung mit weniger Arbeitsstunden durch datenbasierte Systeme ermöglicht zudem eine kürzere Arbeitszeit für alle.

Wir von der KAB haben da viele Ideen. Auf jeden Fall sollten wir die Ausgestaltung der Risiken und Chancen durch die KI nicht den großen Techkonzernen überlassen.

Chancen, Risiken, Mitbestimmung

Was KI in der Arbeitswelt bringt und fordert

Künstliche Intelligenz (KI) prägt zunehmend unseren Alltag. In der Arbeitswelt reicht ihr Einfluss von der automatisierten Datenauswertung über Personalentscheidungen bis hin zu intelligenten Assistenzsystemen in Produktion und Dienstleistung. Diese Entwicklungen eröffnen Chancen, werfen aber auch ethische und soziale Fragen auf. Wie lässt sich sicherstellen, dass KI dem Menschen dient – und nicht umgekehrt? Ein Beitrag von **SEBASTIAN KLOCKER**, ÖGB-Experte für Digitalisierung.

KI-Systeme, dazu gehört auch die Robotik, können monotonie oder körperlich belastende Aufgaben übernehmen und Beschäftigte dadurch entlasten. In der Industrie dienen sie dem Qualitätsmanagement, im Gesundheitswesen unterstützen sie bei Diagnosen und im Büro helfen sie beim Strukturieren und Verknüpfen von Informationen. Richtig eingesetzt kann KI dazu beitragen, Arbeitsbedingungen zu verbessern und den Menschen Freiräume für Kreativität und soziale Interaktion zu eröffnen.

Grundprinzipien wie Menschenwürde orientiert.

Datenschutz als Grundpfeiler: DSGVO und Beschäftigtenschutz

Ein zentraler rechtlicher Rahmen ist die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Sie gilt für KI-Systeme, die personenbezogene Daten verarbeiten. Die DSGVO schützt die Grund- und Freiheitsrechte von Personen, deren Daten verarbeitet werden.

Neben dem Recht auf Information ist im Zusammenhang mit KI insbeson-

das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung und Widerspruch.

Der EU AI Act: Ein rechtlicher Rahmen mit Zukunft

Mit dem AI-Act hat die Europäische Union erstmals ein umfassendes Regelwerk für Künstliche Intelligenz geschaffen. Ziel des AI-Acts ist die Innovation im KI-Bereich voranzubringen, gleichzeitig aber den Schutz von Gesundheit, Sicherheit, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit zu gewährleisten. Die Verordnung regelt die Einführung von KI-Produkten innerhalb der Europäischen Union.

Manipulative Systeme und Social Scoring

Der AI-Act stuft Systeme nach ihrem Risikopotenzial ein – von minimal bis hoch. Systeme mit inakzeptablen Risiken sind verboten. Dazu zählen manipulative KI-Systeme oder Social Scoring. Manipulative KI-Systeme sind Anwendungen, die Menschen gezielt und verdeckt beeinflussen, damit diese Entscheidungen treffen, die sie sonst nicht getroffen hätten. Beim Social Scoring bewertet eine KI das Verhalten oder persönliche Merkmale von Menschen, um beispielsweise den Zugang zu Dienstleistungen basierend auf einem von der KI berechneten „Verhaltensscore“ zu regulieren.

Besonders strenge Auflagen gelten für Anwendungen, die in sensible Lebensbereiche eingreifen, etwa in Justiz, Gesundheitswesen, Bildung oder Arbeitswelt. Möchte ein Betrieb also ein KI-System in der Personalverwaltung einsetzen,

gelten diese automatisch als Hochrisiko-Systeme. Sie müssen nachweislich sicher, nachvollziehbar und überprüfbar sein. Das erfordert Maßnahmen wie robuste Daten- und Risikomanagementprozesse, technische Dokumentation, Transparenz, Protokollierung sowie ein kontinuierliches Monitoring ihrer Leistungen und Risiken. Zudem müssen Anbieter sicherstellen, dass die Systeme zuverlässig, genau, sicher und erklärbar sind und regelmäßig überprüft werden, bevor sie auf den Markt gelangen oder eingesetzt werden. Darüber hinaus ist der Betriebsrat über den Einsatz von Hochrisikosystemen zu informieren.

Nachweis von KI-Kompetenz

Eine weitere wichtige Anforderung aus dem AI-Act ist der Nachweis von KI-Kompetenz. Das heißt, Betriebe müssen unabhängig von Branche oder Größe Maßnahmen ergreifen, die dazu führen, dass ihr Personal über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügt. Beschäftigte sollen also über die Fähigkeiten und das Wissen verfügen mit KI-Systemen verantwortungsvoll und sicher umzugehen. Sie sollen aber auch Chancen und Risiken erkennen und technische, rechtliche und ethische Aspekte bei der Nutzung von KI berücksichtigen können.

Das klingt alles etwas technisch, aber man kann es sich auch so vorstellen: der AI-Act ist das Pickerl für das Auto und die DSGVO die Straßenverkehrsordnung. Das eine regelt die Anforderungen an das Produkt und das andere die tägliche Nutzung.

Mitbestimmung als Schlüssel zum Erfolg

Als Gewerkschaft begrüßen wird den AI-Act zwar grundsätzlich als Schritt in die richtige Richtung, betonen aber, dass gesetzliche Vorgaben nur dann wirken, wenn sie im Betrieb konkret umgesetzt und kontrolliert werden. Hier kommt die betriebliche Mitbestimmung ins Spiel.

Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)

regelt die Rechte von Betriebsräten, wenn neue Technologien eingeführt werden. Gemäß ArbVG ist die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich, sobald ein technisches System geeignet ist eine Kontrollmaßnahme zu sein, welche die Menschenwürde berührt. Dies betrifft auch KI-basierte Anwendungen, die Daten von Beschäftigten erfassen oder analysieren. KI-Systeme zur Totalüberwachung von Beschäftigten verletzen die Menschenwürde und sind somit verboten.

Diese Regelung ist mehr als ein juristisches Detail, denn sie sichert demokratische Teilhabe im Betrieb. Mitbestimmung sorgt dafür, dass technische Innovationen sozial eingebettet werden. In Betriebsvereinbarungen können klare Grenzen und Schutzmechanismen festgelegt werden, wie Transparenzpflichten und Schulungen. Gerade in Zeiten des digitalen Wandels wird Mitbestimmung so zum Garanten für Vertrauen. Beschäftigte akzeptieren neue Technologien eher, wenn sie wissen, dass ihre Interessen berücksichtigt werden und Entscheidungen nachvollziehbar bleiben.

Ethische Verantwortung und Solidarität

Die Diskussion über KI ist auch eine Frage der Werte. Technik ist nie neutral, sondern spiegelt die Ziele und Haltungen derjenigen wider, die sie entwickeln und einsetzen. Eine solidarische Arbeitswelt verlangt daher, dass technologische Innovation mit sozialer Verantwortung verbunden wird.

Wir als Gewerkschaftsbewegung betonen in diesem Zusammenhang die zentrale Bedeutung von Menschenwürde, Gerechtigkeit und Solidarität. Diese Prinzipien gelten auch in der digitalen Welt. KI darf nicht zur Spaltung zwischen „digitalen Gewinner:innen“ und „Verlierer:innen“ führen. Vielmehr braucht es Strukturen, die Teilhabe sichern, beispielsweise durch Qualifizierung, eine faire Verteilung von Produktivitätsgewinnen und Schutz vor Diskriminierung. Bildung und Weiter-



Sebastian Klocker: „Der Einsatz von KI in der Arbeitswelt ist weder per se gut noch schlecht, sondern gestaltbar. Betriebliche Mitbestimmung, gesetzliche Rahmenbedingungen und ethische Leitlinien bilden zusammen das Fundament einer menschenorientierten Digitalisierung.“

FOTO: ÖGB JULIA BERNDL

bildung sind hierfür entscheidend. Beschäftigte müssen befähigt werden, die Funktionsweise und Grenzen von KI zu verstehen, um sich aktiv einzubringen. Solidarität bedeutet, niemanden im Wandel zurückzulassen.

KI gestalten statt erdulden!

Der Einsatz von KI in der Arbeitswelt ist weder per se gut noch schlecht, sondern gestaltbar. Betriebliche Mitbestimmung, gesetzliche Rahmenbedingungen und ethische Leitlinien bilden zusammen das Fundament einer menschenorientierten Digitalisierung. Werden KI-Technologien unter Beteiligung der Beschäftigten eingeführt, können sie zum Motor für bessere, sicherere und gerechtere Arbeit werden. Erfolgt die Transformation hingegen ohne Kontrolle und soziale Verantwortung, drohen Überwachung, Leistungsdruck und Entfremdung.

Deshalb ist die Forderung klar: Technischer Fortschritt braucht demokratische Kontrolle. Betriebliche Mitbestimmung ist hierfür der Schlüssel zum Erfolg. ■

Sebastian Klocker: „Technischer Fortschritt braucht demokratische Kontrolle. Betriebliche Mitbestimmung ist hierfür der Schlüssel zum Erfolg.“ FOTO: PIXABAY | ARTFULCOLORWORKS

Doch mit der neuen Effizienz wachsen auch die Risiken. Wenn Algorithmen über Bewerbungen, Leistungsbewertungen oder Arbeitszeiten mitentscheiden, stellt sich die Frage nach Verantwortung und Fairness. KI darf nicht zum Instrument werden, das Menschen überwacht, bewertet oder verdrängt. Der Einsatz muss in einem klaren Rahmen erfolgen, der sich an ethischen

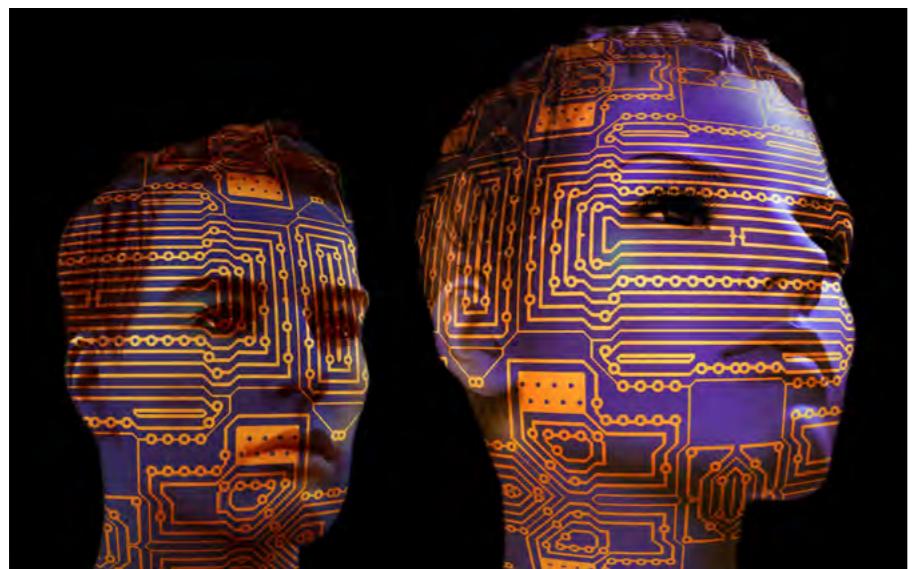
dere der Artikel 22 der DSGVO wichtig. Er schützt davor, dass Menschen nicht ausschließlich automatisierten Entscheidungen unterworfen werden. Eine Bank darf beispielsweise einen Kreditantrag nicht allein durch ein KI-System automatisch ablehnen, ohne dass ein Mensch die Entscheidung prüft und beeinflusst. Betroffene haben darüber hinaus

Wer gestaltet die Zukunft?

Den technologischen Wandel sozial gerecht gestalten

Mit „disruptiven Auswirkungen“ von KI auf die menschliche Arbeit sowie die allgemeine und berufliche Bildung beschäftigt sich Professor PETER G. KIRCHSCHLÄGER, Direktor des Sozialethischen Instituts (ISE) an der Universität Luzern. Er plädiert für eine „systemische Antwort auf einen systemischen Wandel“, der nicht vergleichbar ist mit früheren Etappen technologischen Wandels, und legt ein konkretes Modell dazu vor.

Die sogenannte „KI“, passender definiert als „datenbasierte Systeme (DS)“, verändert bereits heute das Leben der Menschen. Sie eröffnet neue Horizonte für innovative Geschäftsmodelle und Wirtschaftssysteme sowie neue Formen der Arbeit.



Peter G. Kirchschläger: „Tatenlos zuzuschauen, wie DS uns unsere bezahlten beruflichen Aufgaben wegnimmt, ohne dagegen vorzugehen, würde bedeuten, soziale Ungleichheit und Ungerechtigkeit zu fördern.“ **FOTO:** FREEPIK | GERALT

Diese Dynamik wird neue Arbeitsplätze schaffen. Gleichzeitig zeigen sich disruptive Auswirkungen von DS auf die menschliche Arbeit sowie auf die allgemeine und berufliche Bildung. DS stellen Arbeitnehmende, Arbeitgebende und politische Entscheidungsträger:innen vor Herausforderungen, die bereits heute erkennbar sind, z. B. unmenschliche Arbeitsbedingungen, erhebliche Lohnkürzungen. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob der Einsatz von DS zu einem massiven

gie immer mehr Arbeitsplätze für Menschen geschaffen hat. Vergleicht man DS mit früheren technologiebasierten Wandeepochen, so weisen die Alleinstellungsmerkmale von DS darauf hin, dass es diesmal anders sein wird:

Im Gegensatz zu früheren technologiebasierten Wandeepochen geht es bei DS in erster Linie nicht um Erleichterung menschlicher Arbeit, sondern um Ersatz, sprich: Menschen sollen von der Lohnliste gestrichen werden, um Kosten zu senken.

Rückgang bezahlter beruflicher Aufgaben für Menschen führen wird. Diese Frage wird oft mit einem historischen Argument beantwortet, nämlich dass diese Befürchtung immer dann aufkam, wenn es einen technologischen Schub gab, aber bisher mehr Technolo-

Wir streben nach DS, die selbstlernend weniger bis gar keinen menschlichen Input mehr brauchen. DS betreffen alle beruflichen Aufgaben (z. B. Roboterchirurgen, Roboteranwälte usw.) – nicht nur wie bei früheren technologiebasierten Transformationen bezahlte berufliche Aufgaben, die geringe oder keine Qualifikationen erfordern.

KI nicht vergleichbar mit früheren technologiebasierten Wandeepochen

Diese und andere einzigartige Merkmale von DS bilden 30 Unterscheidungsmerkmale zu früheren technologiebasierten Wandeepochen, die das Hauptargument gegen das Potenzial einer massiven Reduzierung bezahlter beruflicher Aufgaben für Menschen entkräften, nämlich dass innovationsbasierte Veränderungen in der Menschheitsgeschichte noch nie zu einem Rückgang von menschlicher Arbeit geführt haben. In Kombination mit anderen Überlegungen führt diese Analyse zu der Einschätzung, dass aufgrund von DS wahrscheinlich viel mehr bezahlte berufliche Aufgaben für Menschen verschwinden werden, als neue entstehen, was diese Transformation deutlich von bisherigen Innovationsschüben unterscheidet.

Entscheidend: Wer hat teil an der Wertschöpfung?

Aus ethischer Sicht sind weniger Arbeitsstunden und mehr Freizeit zunächst nicht zwingend etwas Schlechtes. Ethisch problematisch wird es dann, wenn die verschwindenden Ein-



Peter G. Kirchschläger: „Auf der Grundlage meiner Forschung schlage ich ein konkretes Modell vor, das die ethischen Chancen fördert und die ethischen Risiken der digitalen Transformation der menschlichen Arbeit und die Auswirkungen von DS auf die menschliche Arbeit vermeidet oder bewältigt: das Society-, Entrepreneurship-, Research-Time-Model (SERT)“. **FOTO:** UNIVERSITÄT LUZERN

kommensquellen, die fehlenden finanziellen Mittel für sozialstaatliche Instrumente, aber auch andere Aspekte, die zusammen 40 Funktionen bezahlter beruflicher Arbeit ausmachen, wie die Strukturierung des Alltags, Sinn- und Identitätsstiftung für Menschen, ... nicht adressiert werden und wenn die Kernkonsequenz der digitalen Transformation und der Nutzung von DS nicht berücksichtigt wird: Immer weniger Menschen nehmen direkt an einer effizienteren und effektiveren Wertschöpfungskette teil und profitieren davon.

SERT: Eine systemische Antwort auf einen systemischen Wandel

Es gilt, die systemische Natur der digitalen Transformation der menschlichen Arbeit und die Auswirkungen von DS auf die menschliche Arbeit anzuerkennen, nämlich das Ende des Strebens nach Vollbeschäftigung unseres Wirtschaftssystems. Dieser systemische Wandel muss ernst genommen werden, indem vermieden wird, dessen Last auf die Schultern der Individuen zu

legen, indem verantwortungslos Weiter- und Fortbildungen für einen Arbeitsmarkt gefordert werden, den es nicht mehr geben wird. Vielmehr sollte eine systemische Antwort auf einen systemischen Wandel entwickelt werden. Auf der Grundlage meiner Forschung schlage ich ein konkretes Modell vor, das die ethischen Chancen fördert und die ethischen Risiken der digitalen Transformation der menschlichen Arbeit und die Auswirkungen von DS auf die menschliche Arbeit vermeidet oder bewältigt: das Society-, Entrepreneurship-, Research-Time-Model (SERT). SERT steht für eine Entkopplung von Einkommen und Arbeit ohne Bedingungslosigkeit, die darauf abzielt, zum Überleben und zu einem menschenwürdigen Leben für alle Menschen beizutragen. SERT umfasst fünf Säulen:

1. Die Zahlung eines höheren Grund- einkommens: Dieses ermöglicht nicht nur das physische Überleben des Menschen, sondern auch ein Leben mit Menschenwürde.
2. Eine bedingte Entkopplung von Einkommen und Arbeit: Sie besteht aus einer Verpflichtung jedes Menschen, der Gesellschaft „Society-Time“ („Gesellschaftszeit“) in gleicher Dauer zu widmen, die von jedem Menschen als Ge- geleistung für das Grundeinkommen verlangt wird. Analog zum seit Jahrzehnten bestehenden und bewährten Schweizer Zivildienst könnte jede Person frei und selbstbestimmt aus einer breiten Palette von Optionen wählen, in welchem Bereich sie zum Wohl der Gesellschaft beitragen möchte. Die Verwaltung von SERT kann digitalisiert und z.B. unter der Nutzung von DS und Blockchain-Technologie erfolgen.

NEUERSCHEINUNG

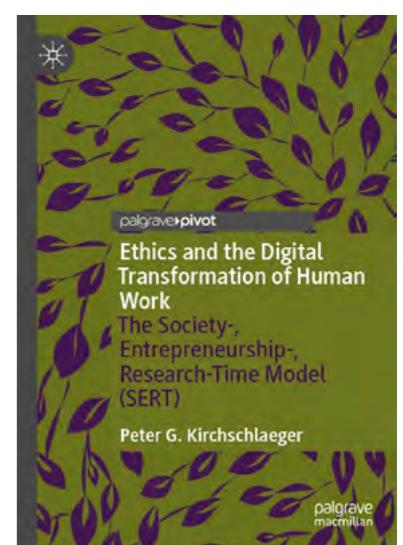
Peter G. Kirchschläger
Ethics and the Digital Transformation of Human Work
The Society-, Entrepreneurship-, Research-Time Model (SERT)
Peter G. Kirchschlaeger
London: Palgrave Macmillan 2025

3. Die Möglichkeit für alle Menschen, während der „Society-Time“ einige oder alle der 40 Funktionen bezahlter beruflicher Aufgaben zu erleben und zu erfahren.

4. Anreize für Unternehmertum und Innovation: SERT bietet eine Befreiung von „Society-Time“, wenn man sich im Bereich von Unternehmertum, Innovation, Bildung, Forschung und Wissenschaft engagiert.

5. Verteilung wachsender wirtschaftlicher Gewinne: Eine effizientere und effektivere Wertschöpfungskette führt zu mehr Ressourcen, sodass ein Grund- einkommen, das ein menschenwürdiges Leben garantiert, nicht aufgrund fehlender finanzieller Mittel scheitert. Die ethisch notwendige gerechte Verteilung dieser Ressourcen umfasst eine globale Anpassung der Steuern auf Kapital statt Arbeit sowie der Schaffung von Steuern auf DS und Daten.

Tatenlos zuzuschauen, wie DS uns unsere bezahlten beruflichen Aufgaben wegnimmt, ohne dagegen vorzugehen, würde bedeuten, soziale Ungleichheit und Ungerechtigkeit zu fördern, was wahrscheinlich zu sozialen Unruhen führen und das friedliche Zusammenleben in unseren Gesellschaften beenden würde. Die Verwirklichung von SERT würde es allen Menschen ermöglichen, sich zu entfalten, und unseren Gesellschaften eine nachhaltig friedliche Zukunft eröffnen. ■



Wofür ich KI-Anwendungen nutze*

Aus der Praxis einer Hochschullehrenden

MICHAELA MOSER, Professorin am Ilse Arlt-Institut für soziale Inklusionsforschung der Universität für Angewandte Wissenschaften St. Pölten, verwendet Künstliche Intelligenz in verschiedenen Bereichen ihrer Arbeit – unter Wahrung klar definierter Grenzen „dort, wo Beziehung, Verantwortung, Kontextwissen und politische Haltung zentral sind“. Ein Bericht aus der Praxis.

Ich nutze Künstliche Intelligenz als vielseitiges Arbeitswerkzeug, das mich in unterschiedlichen Rollen begleitet: als Forscherin, Lehrende, Workshopleiterin, Moderatorin und Aktivistin. Meine Motivation hat mit Effizienz, Reflexion und Kreativität zu tun. Effizienz, weil ich komplexe Texte schneller strukturieren oder kürzen lassen kann. Reflexion, weil ich Ideen, theoretische Bezüge oder Argumentationslinien im Dialog schärfen kann. Und Kreativität, weil KI mir visuelle Entwürfe, Formate, Workshopdesigns oder alternative Formulierungen liefert, die meine Arbeit inspirieren und erweiterbar machen, ohne sie zu ersetzen.



Michaela Moser: „Ich nutze KI, um mehr Zeit für inhaltliche Arbeit zu gewinnen – zumindest ist das der Plan –, und um unbeliebte Routineaufgaben abzugeben... Das Experimentieren mit den Möglichkeiten der KI finde ich – bei allen prinzipiellen ökologischen, politischen, ökonomischen Kritikpunkten an der globalen Tech-Welt – spannend – und es macht Spaß!“

FOTO: LUZIA PUIU

In welchen Arbeitsbereichen setze ich KI ein?

Im Forschungsalltag nutze ich KI Anwendungen, konkret ChatGPT 5, für systematische Literaturrecherchen, um Konzepte zu schärfen, Texte zusammenzufassen, Abstracts zu formulieren, Förderanträge zu strukturieren oder komplexe theoretische Ansätze wie radikale Inklusion oder epistemische Ungerechtigkeit in klare Thesen zu überführen.

In der Lehre hilft KI beim Vorbereiten von Seminaren, beim didaktischen Design oder beim Erstellen von Studierendenmaterial.

In Projekten zu inklusivem Wohnen in ländlichen Regionen, NEB-Prozessen, Care-Räten oder Co-Forschungsformaten unterstützt KI mich dabei, Visualisierungen zu entwerfen, Einladungen zu formulieren, Szenarien auszuarbeiten oder Diskussionsimpulse zu verdichten.

Zusätzlich nutze ich KI für organisatorische Aufgaben wie Zusammenfassungen von Protokollen, E-Mail-Entwürfe, Layoutideen oder barrierearme Kurzfassungen.

Auch für kleinere Tätigkeiten im Alltag – Rezepte adaptieren, Reiserouten planen, Posterideen generieren oder Workshopmaterial ansprechend aufbereiten, finde ich KI als ergänzendes Werkzeug nützlich.

Vorteile und Grenzen

Die Vorteile liegen für mich vor al-

lem in der Übernahme von Routinetätigkeiten, der raschen Strukturierung komplexer Inhalte und der Möglichkeit, in kurzer Zeit mehrere Varianten oder Perspektiven zu erhalten. KI erweitert meinen Handlungs- und Denkraum, ohne die Entscheidungen oder die inhaltliche Verantwortung zu übernehmen. Sie ermöglicht mir, in vielen Projekten schneller zu arbeitsfähigen Materialien zu kommen und gleichzeitig konzeptionelle Schärfe zu gewinnen.

Klarerweise ersetzt KI keine menschliche Beziehung und keine Erfahrungs-perspektive, gerade in Bereichen wie Armutserfahrungen, psychischer Ge-sundheit und um inhaltliche Positio-nen zu erarbeiten bleiben partizipative Prozesse und Interaktionen mit un-terschiedlichen realen Personen(-grup-pen) zentral.

KI als Mitdenkerin, nicht als Wissensquelle

KI generiert plausible, aber nicht notwendigerweise korrekte Aussagen. Ich sehe sie als Mitdenkerin, nicht als Wissensquelle, und mir ist klar, dass ich alle Inhalte prüfen muss. Meine Arbeit lebt von Komplexität, von Ambivalenzen und Vielstimmigkeit. KI tendiert zu Vereinfachungen und Glättungen, weshalb eine kritische Nachbearbeitung der Ergebnisse unverzichtbar ist.

Wichtig ist mir auch, keine personenbe-zogenen Daten, internen Dokumente oder sensiblen Projektinformationen in der Arbeit mit KI-Anwendungen einzubeziehen, sondern diese ausschließlich mit abstrahierten oder selbst for-mulierten Inhalten zu nutzen. ■

KOMMENTAR

ZUR PERSON

Karl Immervoll ist Theologe, Schuhmacher und Musiker, war Pastoralassistent für Betriebsseelsorge im oberen Waldviertel und unterrichtete an der Lehranstalt für Pastorale Berufe und beim Musikschulverband Heidenreichstein mit Schwerpunkt „Musizieren im Sozialen Raum“. Er leitete den Lehrgang HINGEHEN für Seelsorge und christliches Engagement in der Arbeitswelt und ist seit März 2021 Bundesseelsorger der KABÖ.

FOTO: ERHARD HOIS



Mischen wir uns ein!

Mir wurde gesagt, ich möge über KI schreiben! Aber was kann ich schreiben? Dass wir sie schon täglich nutzen und wir die sich damit bietenden Möglichkeiten noch gar nicht abschätzen können? Ich kann zum Beispiel über Martin schreiben, der ganz fasziniert ist über die Alexa seiner Nachbarin: „Alexa, spiel mir...!“ Bei jedem neuen Versuch nennt er einen noch ausgefalleneren Hit als den vorherigen. Oder ich erzähle von Hina, der japanischen Managerin, die in Tokio im Teehaus sitzt. Vor ihr liegt am Tisch ein würfelförmiges Ding, das plötzlich verlauten lässt: „Du siehst so müde aus, erzähle doch!“ Oder ich schreibe von Vera, der selbstständigen Dolmetscherin mit immer weniger Aufträgen, weil Übersetzungsprogramme billiger sind. Ähnlich ergeht es Hermann, der bis vor kurzem noch in einer Produktionsstraße gemeinsam mit zwölf anderen stand. Nun bauen Roboterarme anstatt seiner Hände die Teile zusammen. Sebastian Podesser von der Firma „third mind“ sagte kürzlich in einem Interview: „Es gibt keinen Bürojob der Welt, den KI nicht jetzt und heute übernehmen könnte.“

Schöne neue KI-Arbeitswelt

Auf der anderen Seite der Entwicklung steht Florian, er betreibt ein Startup und entwickelt Software für autonome Fahrsysteme in Lagerhallen. Seine Arbeitszeit? Ausufernd! Nakayi wiederum, sie hat Wirtschaft studiert, arbeitet in Uganda als Datenannotatorin für eine Firma mit Haupt-sitz in San Francisco und einer Niederlassung in Ostafrika. Nicht klar, was das ist? Sie macht Informationen für Maschi-nen verständlich. Damit können KI-Modelle autonom wer-ken. Das Gehalt von Nakayi beträgt 200,- Euro im Monat für neun bis 10 Stunden täglicher Bildschirmarbeit im Akkord. Sie ist nur eine von vielen, die weltweit – unsichtbar – hinter solchen Systemen arbeiten.

Chancen und Gefahren

Oder ist es nicht viel wichtiger die Fortschritte zu erwähnen, die menschliche Arbeit erleichtern, wie etwa in der Medizin, bei der Früherkennung von Krankheiten, besseren Diagnosemöglichkeiten bis hin zu Operationen? Auch das Zusammensuchen von Informationen geht viel schneller als bisher. In Sekunden sind Daten aus der ganzen Welt da! Ob sie alle richtig sind, wer weiß? Ja, künstliche Intelligenz kann uns die Arbeit erleichtern, in vielen Bereichen menschlicher Arbeit. Das ist die große Hoffnung! Welche Möglichkeiten aber in dieser Technik liegen, erahnen wir heute noch nicht. Das zeigt uns etwa die Diskussion darüber, ob und wann die KI ein Bewusstsein entwickeln und uns über den Kopf wachsen kann. Wir stehen vor neuen Herausforderungen mit enormen Chancen für ein gutes Leben, aber auch vielen Gefahren des Missbrauchs. Im Buch Genesis wird von den Bemühungen der Menschen in der Stadt Babylon erzählt. Dort heißt es: „Auf, bauen wir uns eine Stadt und einen Turm mit einer Spalte bis in den Himmel und machen wir uns damit einen Namen...“

Debatte um Rahmenbedingungen mitgestalten

Aus solchem Streben ergeben sich Fragen: Wird es nicht zu einer vermehrten Kapitalkonzentration kommen, weil die Entwicklung dieser Technologie in den Händen einiger weniger ist? Wie steht es um die Demokratie? Was sind die ethischen Fragen? Wann wird es soweit sein, dass neuromorphe Chips in Menschen implantiert werden dürfen? Wie den ungeheuren Energieverbrauch für die erforderlichen Rechnerkapazitäten decken? Artifizielle Intelligenz, also computerbasierte Systeme, die ihre Umgebung analysieren und daraus „Entscheidungen“ treffen, sind eine Realität, die uns längst umgibt. Damit sie auch zu unserem Nutzen ist, braucht es eine Diskussion über ganz neue Rahmenbedingungen. Mischen wir uns ein!

Künstlicher Journalismus

Wie KI die Arbeit in Redaktionen verändert

KI kann nicht recherchieren, KI sucht nicht nach Wahrheit, sondern nach Wahrscheinlichkeiten. Ein Ergebnis des Einsatzes von artifizieller Intelligenz im Journalismus: Realitätsverzerrung und Desinformation in Wort und Bild, außerdem eine Arbeitsverdichtung für jene Journalist:innen, die nach Technologie bedingten Rationalisierungen in den Redaktionen verbleiben: **ANDREA GUTSCHI**, Medienjournalistin und Redakteurin beim Medienwatchblog „Kobuk“*, zeichnet nach, was KI für den Journalismus bedeutet.

„Möchtest du, dass ich diesen Text in einen journalistischen Artikel oder in einen Infotext für Social Media umwandle?“ Diese Frage entlarvte kürzlich einen Artikel der Boulevardseite Oe24 als KI-unterstützt. Denn der Satz gehörte dort, am Ende eines Textes zur Teuerung, offensichtlich nicht hin. Und den zuvorkommenden Tonfall kennt man nur zu gut von KI-Tools wie ChatGPT.

Der Satz stand rund 15 Stunden online, bevor ihn die Redaktion entfernte.

Beim deutschen Spiegel ging das nur eine Woche zuvor deutlich schneller. Dort wollte das KI-Werkzeug nicht gleich den ganzen Artikel umwandeln, sondern nur Vorschläge zu „Ton und Detailtiefe“ machen. Aber auch dort rutschte ein Teil der Konversation mit dem Sprachmodell versehentlich für kurze Zeit nach draußen. Diese zwei Fälle zeigen, was man seit vergangenem Jahr beobachten kann: Die künstliche Intelligenz ist im journalistischen Alltag angekommen.

KI kann nicht recherchieren

Dabei beherrscht KI das journalistische Handwerk gar nicht. Das zeigt auch der Artikel im Spiegel: Darin geht es um den Abgang einer Managerin der Deutschen Bahn. Die Informationen bekam der Spiegel exklusiv zugespielt. Außerdem zitiert er aus einem internen Gutachten.

Einheitliche Kennzeichnungspflicht fehlt

Genauso schwirren aber auch schon



Andrea Gutschi: „Echter Journalismus ist menschengemacht.“ **FOTO:** PRIVAT

rein künstlich generierte Texte herum, die sich als Journalismus ausgeben. Sie sind in der Regel nicht besonders anspruchsvoll. Und sie sind selten als solche gekennzeichnet.

Wie viel Textmaterial tatsächlich künstlich erstellt ist, lässt sich nur schätzen. Eine einheitliche Kennzeichnungspflicht gibt es nicht. Viele

Redaktionen setzen jedoch auf das „Human-in-the-loop“-Prinzip. Das besagt, dass die redaktionelle Entscheidungsmacht immer noch bei den Journalist:innen und Redakteur:innen liegt, Texte also nicht automatisiert veröffentlicht werden. Braucht es da überhaupt eine Kennzeichnung? Mit dieser Frage beschäftigte sich Katharina Schell, die bei der APA als

stellvertretende Chefredakteurin für Digitalisierung zuständig ist, im Rahmen eines Stipendiums an der Oxford Universität. Ihr Fazit: „Wenn wir ausschließlich ‚KI‘ kennzeichnen, verschleiern wir den Blick auf den journalistischen Prozess. Wir stehen zu unserem Journalismus – egal, ob KI involviert oder nicht involviert war.“

Fotojournalismus in Gefahr

KI-generierte Bilder kennzeichnen allerdings die meisten Medien. Besonders viele KI-Sujets findet man zum Beispiel auf Vorarlberg Online, das zur Russmedia-Gruppe gehört. Mit dem Tool „Dall-E“ erstellen Redakteurinnen und Redakteure dort Symbolbilder. Das nimmt mitunter interessante Auswüchse an: Die KI lässt auf Wunsch beispielsweise Schneeleopardenbabys mit einem Halloween-Kürbis spielen.

Beim ORF, der Anfang des Jahres einen internen KI-Leitfaden veröffentlichte, sind „Verwendungen fotorealistischer Bilder als Ersatz für Fotojournalismus“ hingegen nicht erlaubt. Man argumentiert das dort mit der eigenen Glaubwürdigkeit.

KI-Fotos sind auch aus einem anderen Grund problematisch: Sie reproduzieren Vorurteile. Das liegt vor allem an dem Datenmaterial, mit dem die Tools gefüttert werden. Weil zum Beispiel schwarze Menschen in den Bildsätzen unterrepräsentiert sind, tendiert die KI dazu, eher Bilder von weißen Menschen zu erstellen. Außerdem verzerrt solche Bilder die Realität: Die zwei



Andrea Gutschi: „Ein Interview muss heute niemand mehr mühsam händisch transkribieren – das erledigt ein Programm binnen weniger Minuten. Dennoch ist es gerade die Möglichkeit, pro Kopf immer mehr Aufgaben zuzuteilen, die den Job noch stressiger macht.“ **FOTO:** ISTOCK | MOTORTION

Schneeleoparden, fasziniert von einem Kürbis, gibt es schlicht nicht.

Die deutsche Heinz Sielmann Stiftung, die sich für Naturschutz einsetzt, warnt aus diesem Grund sogar explizit vor dem Einsatz KI-generierter Tierbilder. Denn auch bei Bildern halluziniert die KI, wenn sie nicht genügend Input hat – und zeigt dann zum Beispiel einen Feldhamster mit großen Kulleraugen, die in echt gar nicht so ausgeprägt sind, das Tier aber besonders niedlich aussehen lassen. Doch im Vergleich zu einem echten Foto eines Hamsters kostet dieses KI-Bild in der Herstellung einen lächerlichen Bruchteil. Und Kosten sparen: das müssen Medienhäuser derzeit.

Echter Journalismus ist menschengemacht

Dabei betonen KI-Expertinnen und Experten immer wieder, dass Effizienz- und Kostengründe die falsche Motivation für den Einsatz der Technologie im Journalismus sind. Viel mehr Potenzial liegt darin, den Journalismus zugänglicher zu machen.

Bei der Kronen Zeitung experimentiert man beispielsweise mit maschinellen Übersetzungen, um mehr Reichweite zu bekommen. Noch funktionieren sie nicht einwandfrei – immer wieder landen englische Artikel mit dem Titel „Automatically saved draft“ auf der Webseite – aber sie haben großes Potenzial. Sehr erfolgversprechend sind auch Text-to-Speech-Anwendungen. Binnen weniger Minuten wird aus einem geschriebenen Stück Journalismus da-

mit Journalismus zum Anhören – den Text spricht eine künstliche Stimme ein. Oder man erstellt gleich einen Stimmeklon – das ist zum Beispiel in den Podcasts der Tageszeitung Die Presse oder beim Heute-Verlag passiert. Die Reaktionen darauf sind unterschiedlich. Ganz flüssig klingen die KI-Stimmen nämlich noch nicht, das fällt vor allem bei Zahlen oder österreichischen Nachnamen auf. Aber weil sich damit so einfach unterschiedliche Kanäle bespielen lassen, ist auch diese Anwendung gekommen, um zu bleiben.

Außerdem werden KI-Modelle von Tag zu Tag besser. Sie werden auch weiterhin Journalistinnen und Journalisten bei repetitiven Aufgaben entlasten und für innovative Formate sorgen. Aber echten Journalismus ersetzen, das können sie nicht. ■

KOBUK!

*Kobuk macht Medienkritik und deckt Fehler, Falschmeldungen und strukturelle Probleme in journalistischen Medien auf. Österreichs einziger Medienwatchblog ist unabhängig und werbefrei und finanziert sich hauptsächlich über Mitgliedschaften. www.kobuk.at

IMPRESSUM: Medieninhaber:in (Verleger:in): Katholische Arbeitnehmer - Bildungs- und Hilfswerk Österreich, 1010 Wien, Spiegelgasse 3/2/6 Herausgeber:in: Katholische Arbeitnehmer:innen Bewegung Österreich, Spiegelgasse 3/2/6, 1010 Wien; 0664/6217198, kab.office@kaoe.at Geschäftsführung: Mag.ª Gabriele Kienesberger Chefredakteur:in: Mag.ª Elisabeth Ohnemus Redaktionsteam: Mag.ª Gabriele Kienesberger, Maria Langmaier, MSc, Anneliese Pieber DSA, Mag.ª Anna Wall-Strasser Verwaltung/Anzeigen: Mag.ª Gabriele Kienesberger Layout: Karin Weiß, weisskarin@gmx.at Lektorat: Mag.ª Wilhelmine Deschberger, Dr.º Sonja Meißl. Hersteller:in und Expedit: Druckerei Wograndl/Mattersburg, Verlagsort Mattersburg Bankverbindung: Schelhammer Capital, BIC: BSSWATWW, IBAN: AT93 1919 0000 0012 0659

KI im Personalmanagement

Zwischen Menschlichkeit, Verantwortung und neuer Arbeitskultur

„Künstliche Intelligenz ist längst nicht mehr Zukunft, sie gestaltet unsere Gegenwart und verändert, wie wir arbeiten, entscheiden und kommunizieren. Sie fordert uns heraus, neu über Verantwortung und Menschlichkeit in der Arbeitswelt nachzudenken“: MONIKA FUCHS, im Bereich Human Resources Management tätige Unternehmerin, tut das in diesem Beitrag mit Fokus auf den Einsatz Künstlicher Intelligenz im Personalmanagement.



Monika Fuchs: „Für mich stellt sich die entscheidende Frage, wie wir die Technologie klug nutzen, ohne Menschlichkeit zu verlieren, und diese wieder mehr in den Fokus rücken.“

FOTO: ISTOCK | NICOELNINO

Mit meinem Unternehmen „Monika Fuchs – Die Füchsin“ habe ich mich auf den Themenbereich Human Resources Management und im Weiteren auf den Einsatz der Künstlichen Intelligenz im Personalmanagement, der Führung und der Organisation spezialisiert. Die Zielgruppen sind hier Personalabteilungen und ihre Mitarbeitenden. Konkret geht es um Digitalisierung, Fachwissen, aber auch um die Positionierung der Personalabteilungen als Change-Unterstützer:innen oder KI-Enabler:innen in Organisationen. Auf geschäftsführenden und Führungsebenen fokussiert sich meine Arbeit darauf, diese Zielgruppe dabei zu begleiten, die ethischen und strategischen

Auswirkungen der Technologie auf die Menschen in ihren Organisationen zu betrachten und neue Führungsansätze zu definieren. Für Privatpersonen und Institutionen wie Gemeinden, Schulen und Vereine biete ich Einstiegskurse in die Technologie an, um die Angst vor KI zu nehmen und die rechtlichen und technischen Grenzen aufzuzeigen.

Was Intelligenz wirklich bedeutet

Natürliche Intelligenz ist verbunden mit Empathie, Erfahrung und sozialem Lernen. Künstliche Intelligenz dagegen basiert auf Daten, Wahrscheinlichkeiten und Mustern. Viele bezeichnen KI als dumm, weil sie nur nachahmt und immer wieder sogenannte Halluzinationen, also Fehler, produziert. Aller-

dings ist diese Technologie alles andere als dumm. Kein Mensch ist imstande, Antworten in einer so hohen Genauigkeit in dieser Geschwindigkeit zu produzieren. Geoffrey Hinton, einer der Pioniere der KI-Entwicklung und Forschung, warnt davor, die Selbstlernfähigkeit solcher Systeme zu unterschätzen – und fordert, dass wir uns stärker auf die menschliche Seite der Arbeit konzentrieren, die in den letzten Jahren aufgrund steigender Anforderungen und Bürokratisierung doch gelitten hat. Für mich stellt sich die entscheidende Frage, wie wir die Technologie klug nutzen, ohne Menschlichkeit zu verlieren, und diese wieder mehr in den Fokus rücken.

Wie KI heute im HR eingesetzt wird

Laut dem McKinsey HR Monitor 2025 stehen Personalabteilungen in Europa vor einer doppelten Aufgabe: Sie müssen einerseits strategischer werden, mit Fokus auf Kompetenzen, Kultur und Mitarbeiter:innenbindung – und andererseits KI-gestützte Systeme professionell implementieren. Nur so können sich Personalabteilungen von administrativen unterstützenden Bereichen zu echten strategischen Einflussgrößen etablieren.

Bereits 61% der HR-Abteilungen in Europa nutzen 2025 laut Gartner KI-Anwendungen (2023 waren es nur 19 %). Diese unterstützen das Recruiting, Talentmanagement oder Lernprozesse. Doch während die Technologie sich rasant entwickelt, bleibt eines zentral: KI entfaltet nur dann ihr Potenzial, wenn sie verantwortungsvoll und menschenzentriert eingesetzt wird.

Doch viele Organisationen sind noch nicht so weit, dass sie KI überhaupt zielführend einsetzen können. Es gilt zunächst Datenstrukturierungen und Datenbereinigung durchzuführen. Viele HR-Abteilungen sind schon aus Sicht der Datenorganisation nicht in der Lage die Technologien vollständig zu nützen. Es gilt hier mit einem Grundlagenprojekt zu beginnen. Datenidentifikation, Datendefinition, Datenhoheit, Datenklassifizierung und Datenbereinigung. Erst mit einer guten und verlässlichen Datenstruktur lässt sich KI entsprechend nutzenstiftend einsetzen. Auch hier unterstütze ich mit meinem Unternehmen.

Beispiele aus der Praxis

Wenn man die Nutzung von KI im HR-Management beschreibt, steht als eine der häufigsten Nennungen das Recruiting im Fokus. In Bewerbungsverfahren können KI-Systeme Bewerbungen vorsortieren, anonymisierte Daten analysieren und sogar Hinweise auf kulturelle Passung geben, doch am häufigsten übernimmt sie eine administrative Unterstützung, wie das Erstellen von Stellenanzeigen und das Schalten von Social-Media-Postings. Die Systeme sind noch häufig von Bias (Vorurteilen in den Daten) geprägt und führen hier zu einer Verzerrung im Auswahlverfahren. Die Probleme mit Datenschutz und dem gesetzlichen Diskriminierungsschutz sind noch nicht gelöst. Oft gehen Personen im Recruiting sehr fahrlässig mit dem Einsatz der Technologie um, nur um vermeintliche Effizienz zu nutzen.

Weitere Einsatzmöglichkeiten zeigen sich umfangreich in der Administration von Dienstverhältnissen, in der Personalverrechnung, im HR-Controlling und der Analyse von Daten und vielem mehr, aber einer der größten Hebel, die wir neben Recruiting in Zukunft sehen, sind die Themen Personalentwicklung und lernende Organisation – Wissensmanagement. Das Lernen wird sich massiv verändern. Nicht nur, dass

wir uns weiterhin und noch intensiver permanent fortbilden müssen, sondern auch die Art und Weise wie wir lernen verändert sich durch den Einsatz von zielgruppenspezifischen „Responsive-Avatar-Systemen“, um nur eine Anwendung zu nennen. Bevor wir hier aber tiefer gehen können, müssen wir die Menschen, so wie es auch der EU-AI-Act im Artikel 4 vorgibt, ausbilden und



Monika Fuchs über sich: „Die Füchsin“ begleitet Unternehmen, Führungskräfte, Mitarbeitende, uns Menschen dabei, die Veränderungen durch KI in Arbeit und Führung aktiv zu gestalten. Es geht nicht darum, Technik, um der Technik willen einzusetzen, sondern darum, sie so zu nutzen, dass sie uns weiterbringt. Wir werden völlig neue Ausbildungs-, Lern- und Arbeitsstrukturen benötigen. Wir müssen sie neu denken, und ich möchte hier Wegbegleiterin sein, weil für mich der Mensch zählt. Denn Zukunft passiert nicht einfach – wir gestalten sie.“ FOTO: PRIVAT

ihnen die Grenzen, Herausforderungen und Risiken von KI aufzeigen, indem wir sie nachweislich schulen.

KI in Österreich – zwischen Aufbruch und Unsicherheit

Eine Studie der RTR (2025) zeigt, dass österreichische Unternehmen KI vor al-

lem im Recruiting und in der internen Effizienzsteigerung nutzen – von algorithmischem Matching bis zu Weiterbildungsanalysen. Gleichzeitig bestehen große Unsicherheiten: rechtlich, technisch und kulturell. Der EU AI Act, der seit 2024 in Kraft ist, klassifiziert viele HR-Systeme als Hochrisiko-Anwendungen. Das bedeutet: Unternehmen müssen ihre KI-Systeme dokumentieren, Risiken prüfen, Transparenz gewährleisten und menschliche Überprüfung sicherstellen. Seit Februar 2025 gilt bereits, wie zuvor genannt, der Artikel 4, die AI-Literacy-Pflicht: alle, die mit KI arbeiten, müssen deren Funktionsweise und Risiken verstehen.

Aus Erfahrungen gemeinsam mit meinen Kundinnen und Kunden sehe ich, dass sehr oft der Wille zum Einsatz von KI besteht, allerdings die Umsetzung mangelhaft durchgeführt wird und Menschen in Organisationen unviersend mit einer Technologie konfrontiert werden, die sie nicht begreifen und die, wenn man sie unüberlegt ausrollt, sogar zu einer hohen Frustration führt.

Mehr Menschlichkeit durch Technologie?

Viele Menschen fragen: „Wird KI meine Arbeiterleichtern – oder michersetzen?“ Die Erfahrung mit der Computerisierung und Digitalisierung hat gezeigt: Technologie spart nicht automatisch Zeit, sie verändert Aufgaben. Ich bin davon überzeugt, wenn wir den Einsatz von KI klug gestalten, kann sie tatsächlich entlastend unterstützen. Es werden Routinen, repetitive Aufgaben oder bürokratischer Ballast wegfallen, aber nur, wenn wir gleichzeitig eine neue Führungskultur etablieren mit Vertrauen statt Kontrolle, Sinn statt Druck, Kooperation statt Hierarchie. Natürlich gibt es auch Menschen, die ihre Routinen lieben, gerne nach konkreten Vorgaben arbeiten und sich nicht permanent entwickeln möchten. Es wird unsere Herausforderung als Menschen und im Speziellen als Führungskräfte sein, alle



Monika Fuchs: „KI wirkt sich nach ersten Studien negativ auf Frauen aus, da sie überwiegend administrative Tätigkeiten ausführen und hier rasch ‚wegerationalisiert‘ werden könnten. Es ist unsere Pflicht, weiter die Gleichberechtigung voranzutreiben, vor allem darauf zu achten, dass Frauen Zugang zu dieser Technologie erhalten und sie zu animieren, sich hier fortzubilden.“ **FOTO:** FREEPIK

mitzunehmen, in unterschiedlichen Reifegraden, Wissensständen und Geschwindigkeiten. Wichtig ist es aber loszulegen und nicht mehr zu warten. Der entscheidende Unterschied zu allen bisherigen technologischen Entwicklungen ist die Geschwindigkeit, mit der sie bereits Einzug in Unternehmen hält.

KI, Fairness und soziale Verantwortung

Die Katholische Arbeitnehmer:innen Bewegung setzt sich für gerechte Arbeitsverhältnisse ein. Ein Anliegen, das mit der KI-Debatte eng verbunden ist. Denn KI kann Ungleichheiten verstärken oder verringern. Sie kann prekären Beschäftigungsverhältnissen entgegenwirken, wenn sie Chancen sichtbar macht, Weiterbildung fördert und faire Entscheidungsprozesse unterstützt. Dafür müssen wir mit Datensätzen agieren können, die diese Werte widerspiegeln. Aktuell sind diese Systeme aber noch nicht so weit. Ich bin allerdings guter Hoffnung, dass diese Probleme in der Anwendung rasch gelöst werden.

In der umfangreichen Diskussion zum Thema „AI Welfare“ – also das Wohlbefinden des Menschen im Zentrum technologischer Entwicklung – fordern internationale Organisationen wie OECD, UNESCO und ILO bereits, dass KI-Systeme nicht nur rechtmäßig, sondern auch wohlfahrtsförderlich eingesetzt werden. Für HR bedeutet das, Fairness und Transparenz müssen überprüfbare Kennzahlen werden, etwa durch einen „Fairness Score“ oder einen „Employee Wellbeing Index“. Auch Betriebsratsgremien gehören von Anfang an in die Diskussion und die Einführung von solchen Systemen mit an den Tisch, sofern in Organisationen vorhanden.

Ob uns dieser neue technologische Fortschritt tatsächlich mehr Zeitschenkt, hängt davon ab, wie wir mit den neu geschaffenen Kapazitäten umgehen. Wir müssen Arbeit völlig neu

denken. Wenn uns ein KI-Agent plötzlich das Schreiben von E-Mails nahezu vollständig abnimmt, wird sich mit großer Wahrscheinlichkeit auch die Erwartung des Gegenübers, was die Geschwindigkeit der Antwort betrifft erhöhen. Was meine ich hier konkret: wir lernen, dass KI alles beschleunigt, entsprechend erwarten wir auch einen schnelleren und vielleicht sogar noch besseren Output. Wir sind bereits „amazonisiert“. Wenn wir diese Erwartungshaltungen exponentiell mit dem Einsatz von KI anwachsen lassen, wird diese Technologie nicht zur Entlastung für den Menschen führen, sondern den Stress weiterhin erhöhen. Es liegt am Menschen, hier „menschenwürdige“ Arbeitswelten zu schaffen und dieses Potential für den Menschen und seine Gesundheit bzw. auch für seine zeitlichen Ressourcen einzusetzen.

Die Frage der Gleichberechtigung der Geschlechter

Ob wir dadurch mehr Gleichberechtigung auch zwischen den Geschlechtern schaffen, sehe ich differenziert. KI wirkt sich nach ersten Studien negativ auf Frauen aus, da sie überwiegend administrative Tätigkeiten ausführen und hier rasch „wegerationalisiert“ werden könnten. Es ist unsere Pflicht, weiter die Gleichberechtigung voranzutreiben, vor allem darauf zu achten, dass Frauen Zugang zu dieser Technologie erhalten und dazu animiert werden, sich hier fortzubilden. Hier setze ich mit meinem Unternehmen und meiner Identität als „Füchsin“ an.

Künstliche Intelligenz ist kein Hype, sondern Realität. Sie verändert, wie wir arbeiten, führen und miteinander umgehen. Sie fordert uns heraus, Verantwortung zu übernehmen und Arbeit wieder menschlicher zu gestalten. Für mich steht fest: KI ist kein Ersatz für menschliche Intelligenz, sondern eine Ergänzung, die uns neue Möglichkeiten eröffnet, vor allem dann, wenn wir sie klug, achtsam und mit Haltung einsetzen. ■

Techno-kritische Haltung gefragt

Debatte um KI bei EBCA-Seminar in Frankreich

CHRISTIAN LEONFELLNER, Vorsitzender der KAB in der Diözese Linz, berichtet vom Seminar der EBCA (Europäische Bewegung christlicher Arbeitnehmer:innen), das heuer vom 18. bis 21. September in der Nähe von Lyon stattfand und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt debattierte. Neben Leonfellner nahmen seitens Österreich auch die KA-BÖ-Vorsitzende Anna Wall-Strasser sowie Renate Krahwinkler, Mitarbeiterin im Begegnungscafé für 24 h-Kräfte in Steyr, am Seminar mit anschließender EBCA Generalversammlung teil.

Die Tage lang standen für die Teilnehmer:innen nach der Methode Cardijns „sehen, urteilen und handeln“ Künstliche Intelligenz, Robotik und soziale Medien im Mittelpunkt von Diskussionen, inhaltlichen Inputs und Besuchen bei verschiedenen Einrichtungen in Lyon. Ohne Zweifel bietet der Einsatz von digitalen Werkzeugen und automatisierter Datennutzung große Chancen für eine höhere Produktivität. Auch in Bereichen, an die wir im ersten Moment nicht denken, wie dem Care- und Sozialbereich, ist ein technologischer Fortschritt nicht mehr wegzudenken. Gerade deswegen besteht die Notwendigkeit, diese fundamentalen Veränderungen in der Arbeitswelt näher zu betrachten.

Welche Auswirkungen hat die Geschwindigkeit, mit der Serverfarmen Daten verarbeiten und unseren Arbeitsalltag zwar erleichtern, aber auch verdichten? Der enorme notwendige Energieaufwand dafür wird in Kauf genommen.

Beschleunigung und Hyperkontrolle
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind durch die Notwendigkeit, schnell zu reagieren und der Beschleunigung von Prozessen erhöhtem Druck ausgesetzt. Gleichzeitig werden sie einer Hyperkontrolle durch Arbeitgeber:innen (beispielsweise bei Amazon) ausgesetzt.

Der Begriff „Künstliche Intelligenz“ ist illusorisch: Es handelt sich lediglich um eine Datenerfassung, die menschliches Verhalten imitiert, aber nicht über kre-



Christian Leonfellner: „Die Herausforderungen zwingen uns zu einer ‚techno-kritischen‘ Haltung, die digitale Werkzeuge nicht ablehnt, sondern deren umsichtigen Einsatz fordert. Es ist notwendig, automatisierte Datennutzung zu regulieren.“ (v.l.n.r.: Anna Wall-Strasser, Renate Krahwinkler, Christian Leonfellner beim diesjährigen Seminar der EBCA in Lyon) **FOTO:** KAB

ative oder empathische Fähigkeiten verfügt.

Multinationale Konzerne sammeln Daten und privatisieren sie zu wirtschaftlichen und politischen Zwecken in einem zügellosen Ultra-Kapitalismus: Die „Künstliche Intelligenz“ garantiert ihnen eine Welt ohne Regulierung. Anna-Wall Strasser weist auf die Aushöhlung demokratischer Strukturen unter Einsatz digitaler Hilfsmittel hin. Diese Herausforderungen zwingen uns zu einer „techno-kritischen“ Haltung, die digitale Werkzeuge nicht ablehnt, sondern deren umsichtigen Einsatz fordert. Es ist notwendig, automatisierte Datennutzung zu regulieren. ■

„Alles in Arbeit“

Das Wiener Dom Museum thematisiert Wandel und Bedeutung von Arbeit

KI, Plattformarbeit, Care-Krise, Migration – die Arbeitswelt ist gegenwärtig vielfach herausgefordert und im Wandel begriffen. Das Wiener Dom Museum hat künstlerische Zugänge zum Thema versammelt und lädt mit seiner Ausstellung „Alles in Arbeit“ ein zur Reflexion von gesellschaftlicher wie individueller Befindlichkeit.

Ein Beitrag von JOHANNA SCHWANBERG, Direktorin des Dom Museums Wien.

Wer dieser Tage das Dom Museum Wien betritt und sich über die Wendeltreppe in den Ausstellungsbereich begibt, wird mit einem großformatigen Gemälde von Lowell Nesbitt konfrontiert: in fotorealistischer Manier zeigt es den ikonischen, 1962 eingeführten IBM 6400-Rechner und markiert damit die damalige radikale Veränderung moderner Arbeit.



Johanna Schwanberg: „Die Ausstellung verdeutlicht, dass Arbeit nicht nur ein politisch aktuelles, sondern auch ein existentiell aufgeladenes Thema ist, das sich tief in kulturelle, religiöse und soziale Deutungssysteme einschreibt.“ FOTO: MARLENE FRÖHLICH, MARLENE.AT

Nesbitts Gemälde des brandneuen Rechners aus dem Jahr 1965 spiegelt den Zeitgeist, denn „in dieser Frühzeit der Computerisierung dominierte die Vorstellung perfekter, störungsfreier Produktionsvorgänge durch die Minimierung der ‚Fehlerquelle Mensch‘“, wie Vanessa J. Müller, Co-Kuratorin der Schau „Alles in Arbeit“, im Katalog zur Ausstellung erklärt. Arbeitsprozesse wurden neu organisiert, doch die Hoffnung nach

Entlastung des Menschen durch die Maschine trat nicht in vollem Umfang ein: „Die zeitsparenden Effekte“, so Müller, „wurden durch ein ansteigendes Volumen der Arbeitsaufgaben kompensiert, oft aufgrund der Komplexität einzelner Vorgänge. Für heutige Betrachter:innen knüpft die Darstellung des IBM 6400 indirekt an die von KI-getriebenen Umbrüche geprägte Arbeitswelt an. Sie verweist auf die Hoffnungen und Sorgen, die der Gedanke, Maschinen würden den Menschen immer Arbeit „abnehmen“, mit sich bringt.“

Alte Sicherheiten in Frage gestellt

In einer Gegenwart, die von diesem tiefgreifenden Wandel der Arbeitswelt und zugleich von wirtschaftlichen Krisen und globaler Ungleichheit geprägt ist, gewinnt die Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeit neue Dringlichkeit. Neben Künstlicher Intelligenz und Automatisierung stellen Plattformarbeit, Migration, Care-Krise und soziale Prekarität alte Sicherheiten in Frage. Die Rolle der Arbeit wird neu verhandelt – global wie individuell. Die Ausstellung „Alles in Arbeit“ – noch bis 30. August 2026 im Dom Museum Wien zu sehen – versammelt daher verschiedenste Perspektiven und künstlerische Zugänge, die zu einer persönlichen Reflexion der gesellschaftlichen Situation, aber auch des eigenen Arbeitslebens einladen.

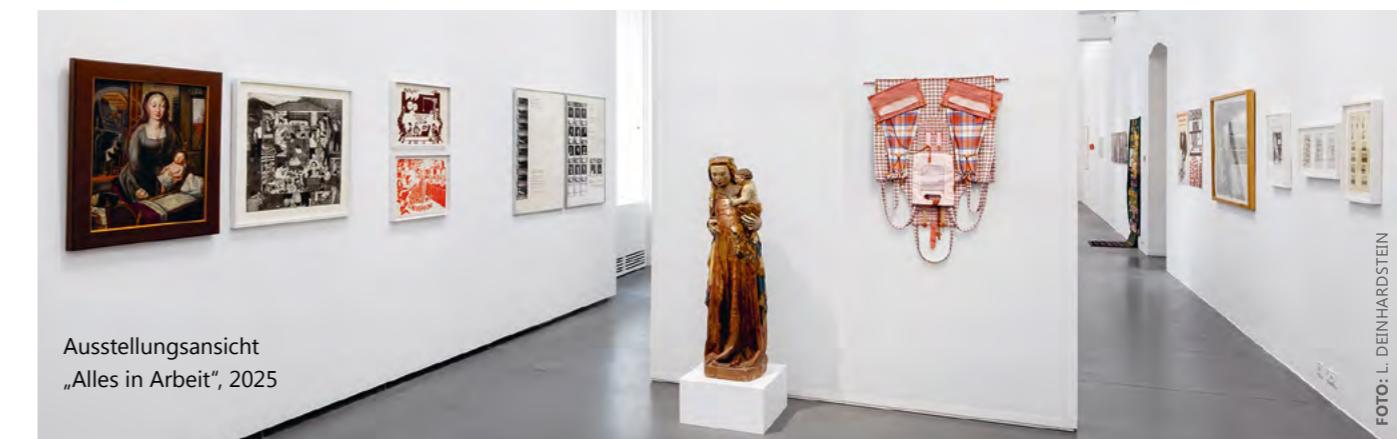
Was ist Arbeit?

Im Zentrum der Ausstellung steht das menschliche Ringen mit der Frage nach Erwerbsarbeit. Doch der Begriff

von Arbeit wird in den Kunstwerken selbst immer wieder in Frage gestellt und erweitert. So werden auch Werke gezeigt, die sich mit unsichtbaren, unbezahlten oder zu gering bezahlten Tätigkeiten auseinandersetzen: Care-Arbeit, Hausarbeit, künstlerischer Arbeit, Protestformen oder Prokrastination – Bereiche, die in traditionellen Arbeitsdefinitionen oft marginalisiert werden. Gerade in einer Zeit, in der KI gestützte Technologien selbst für große Teile kreativer und geistiger Arbeit zum Einsatz kommen, haben jene Bereiche der Arbeitswelt, in denen Menschlichkeit, Gerechtigkeit und die Sorge füreinander gefragt sind, mehr denn je Aufmerksamkeit verdient.

Assoziationen zum Aspekt „Care-Arbeit“

In der Ausstellung eröffnet das besondere Werkpaar einer mittelalterlichen Skulptur und einer zeitgenössischen Textilarbeit den assoziativen Raum zu Care-Arbeit und weiblicher Fürsorge, die über Jahrhunderte hinweg mit struktureller Geringschätzung verbunden war – und es vielerorts bis heute ist. Neben der „Thernberger Madonna“ (um 1320), einem kunsthistorisch bedeutenden Beispiel gotischer Skulptur, wird die Arbeit „all-in (check, pink)“ (2023) gezeigt, ein skulpturales Schürzenobjekt von Birke Gorm aus Materialien, die an Tischdecken, Küchentücher, an Kochen, Waschen, Pflegen erinnern – an jene alltäglichen Arbeiten, die meist nicht als „Arbeit“ wahrgenommen werden, obwohl sie zentrale Lebensbereiche zusammenhalten.



Ausstellungsansicht
„Alles in Arbeit“, 2025

Johanna Schwanberg: „„Alles in Arbeit“ erzählt, wie sämtliche Ausstellungen des Dom Museum Wien seit seiner Wiedereröffnung im Jahr 2017, keine chronologische Geschichte, sondern nähert sich dem Thema Arbeit über diverse Zugänge – politisch, sozial, religiös, ästhetisch. Die Ausstellung spannt anhand von Grafik, Malerei, Skulptur, Fotografie, Video- und Installationskunst einen großen Bogen vom Mittelalter bis in die Gegenwart.“

Arbeit als existentiell aufgeladenes Thema

Die Ausstellung verdeutlicht, dass Arbeit nicht nur ein politisch aktuelles, sondern auch ein existentiell aufgeladenes Thema ist, das sich tief in kulturelle, religiöse und soziale Deutungssysteme einschreibt. Arbeit bestimmt den Großteil des menschlichen Lebens, indem sie festlegt, wie und mit wem der Alltag verbracht wird, wieviel Geld einem zur Verfügung steht, welchen gesellschaftlichen Wert oder Nutzen man hat. Menschen arbeiten, um zu überleben – durch Nahrungssicherung, Schutz, Pflege, Herstellung –, aber auch, um sich auszudrücken, zu gestalten, zu verbinden. Arbeit strukturiert Zeit, Raum und soziale Beziehungen.

„Alles in Arbeit“ erzählt, wie sämtliche Ausstellungen des Dom Museum Wien seit seiner Wiedereröffnung im Jahr 2017, keine chronologische Geschichte, sondern nähert sich dem Thema Arbeit über diverse Zugänge – politisch, sozial, religiös, ästhetisch. Die Ausstellung spannt anhand von Grafik, Malerei, Skulptur, Fotografie, Video- und Installationskunst einen großen Bogen vom Mittelalter bis in die Gegenwart. Dabei werden verschiedene Facetten der vielgestaltigen Thematik beleuchtet: Die Ausstellung lädt zur Reflexion über die Beziehung zwischen Individuum und Arbeit ein, spürt der Dar-

stellung verschiedener Arbeitsrealitäten in der Kunst nach und setzt sich mit der oft übersehenen Care-Arbeit sowie prekärer Arbeit, die sich unterhalb der Sichtbarkeitsgrenze abspielt, auseinander. Dabei rückt sie Überlegungen über gerechte als auch ungerechte Entlohnung sowie die Themen Anerkennung und Nichtanerkennung von Arbeit in den Fokus. Schließlich werden auch Muße und Nichtstun, zusammen mit der Bedeutung des arbeitsfreien Sonntags, angesprochen.

Der Faktor Zeit

Beim Verlassen des Museums trifft man ein zweites Mal auf eine Arbeit, die Besucher:innen bereits im Stiegenhaus auf die Thematik einstimmt: Die sechsteilige Videoinstallation „One Euro“ (2015) von Oliver Walker zeigt auf je einem Monitor Menschen aus verschiedenen Teilen der Welt bei der Arbeit – genau so lange, bis sie einen Euro verdient haben. Während der Baumwollpflücker über eine Stunde im Einsatz ist, sieht man den Unternehmenschef eines globalen Konsumgüterkonzerns nur eine Sekunde. Ohne erklärenden Kommentar, allein durch den Faktor Zeit, macht das Werk drastisch erlebbar, wie ungleich Einkommen, Arbeitswert und Lebensrealitäten verteilt sind und wie tief diese Ungleichheit in globalisierten Produktions- und Konsumstrukturen verankert ist. Walkers Arbeit wirkt nach – wer arbeitet wie,

zu welchen Bedingungen und mit welcher Anerkennung? Das sind hochaktuelle Fragen, die weit über Ökonomie und Technologie hinausreichen. Arbeit bleibt auch in Zukunft nicht nur notwendig, sondern ist Gradmesser sozialer Teilhabe, politischer Gerechtigkeit und kultureller Zugehörigkeit – lokal wie global. ■

WIENER KI-GESPRÄCHE ZUM THEMA ARBEIT

Wann: Do, 11. Dezember, 18 Uhr
Wo: Wiener Dom Museum
Die Wiener KI-Gespräche sind zu Besuch im Dom Museum Wien: In der beliebten Gesprächsreihe diskutiert Klaus Speidel mit Gesprächspartner:innen aus unterschiedlichen Bereichen die Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf Kunst, Technologie und Gesellschaft.
Die Ausstellung „Alles in Arbeit“ im Dom Museum Wien bietet ein anregendes Setting für ein Gespräch zum Wandel der Arbeit durch KI. Wie verändert sich die Arbeitswelt durch KI? Und welche Potentiale und Risiken sehen Expert:innen?

KOOPERATIONEN MIT KAB WIEN

Die KAB der ED-Wien kooperiert im Rahmen der Ausstellung mit dem Dom Museum Wien. Kooperationsveranstaltungen und Führungen sind laufend zu finden unter:
<https://www.kaboe.at/site/wien/wien>

Sonntagsallianz auf Sonntagsspaziergang

Tour durch Graz mit Stationen zum Thema „Arbeit und Sonntag“

ANNELIESE PIEBER, Vorsitzende der KAB Steiermark, berichtet von der Vollversammlung der Allianz für den arbeitsfreien Sonntag Österreich am 16. Oktober in Graz. Gemeinsam spazierten die Versammelten durch die Stadt, um an unterschiedlichen Stationen das Thema „Arbeit und Sonntag“ zu reflektieren.

Am 16. Oktober fand im Priesterseminar in Graz die Vollversammlung der Allianz für den arbeitsfreien Sonntag Österreich statt. Neben der Vorstellung des sehr gelungenen neuen Logos der Sonntagsallianz wurde auch die Aufnahme des Alpenverein Austria in die Allianz beschlossen.



Anneliese Pieber: „Es ist wirklich interessant und sehr empfehlenswert, sich eine Stadt unter dem Aspekt des Sonntages in all seinen Facetten anzuschauen und zu durchwandern. Rund zehn Prozent der Beschäftigten in Österreich arbeiten regelmäßig an Sonntagen. Diese Frauen und Männer arbeiten, wenn wir frei haben, und sorgen dafür, dass das gesellschaftliche Leben funktioniert. Dafür gebührt diesen Menschen neben unserem Dank und Anerkennung auch eine zusätzliche finanzielle Abgeltung. Für alle anderen soll der Sonntag weiterhin frei bleiben, dafür setzen sich die Sonntagsallianz und die KAB als Teil von ihr auch weiterhin ein.“

FOTO: ANNELIESE PIEBER

Ein Vertreter der Arbeiterkammer Steiermark gab interessante Einblicke in die Tätigkeit der AK, und Möglichkeiten der vertieften Kooperation wurden besprochen.

Den Abschluss des Treffens bildete der „Sonntagsspaziergang“ durch Graz. Bernhard Schwarzenegger vom Fonds für Arbeit und Bildung der Diözese Graz führte die Gruppe durch die Landeshauptstadt mit dem Schwerpunkt Sonntag und Arbeit. Start war vor dem Priesterseminar, die erste Station war der Grazer Dom. Die (katholische) Kirche sieht den Sonntag als Tag der Ruhe und als Tag des gemeinsamen Feierns des Gottesdienstes. Im Priesterseminar werden dazu Priester ausgebildet. Diese haben an Sonntagen selten bis nie frei, gehören also zu der Gruppe von Menschen, die am Sonntag „arbeiten“ müssen.

Vom Priesterseminar zu Kino, Landtag und Gastronomie

Nächste Station war ein Kino. Der Sonntag dient auch der (gemeinsamen) Freizeitgestaltung, weshalb viele Beschäftigte in Freizeitbetrieben wie Kinos an Sonntagen ebenfalls arbeiten. Im gezeigten Kino gibt es einmal pro Monat auch „Kirche im Kino“, diese Gottesdienste sind sehr gut besucht. Auch und besonders Menschen, die sich selbst als „kirchenfern“ bezeichnen, nutzen dieses Angebot.

Im Hof des Steirischen Landtages wurde über die Gesetzgebung, die zum arbeitsfreien Sonntag geführt hat, gesprochen und diskutiert. Es geht um Ruhezeiten, Tages- und Wochenar-

beitszeiten, die auch gesetzlich festgelegt worden sind und immer wieder aktualisiert werden. Vorbei an einigen Restaurants wurde deutlich, dass auch Beschäftigte in Tourismus und Gastronomie vielfach sonntags arbeiten müssen. Und dass auch viele Betriebe am Sonntag geschlossen haben, weil es zu wenig Personal gibt.

Handel, Gesundheits- und Verkehrsbetriebe

Im Innenhof und auf der Dachterrasse des bekanntesten Geschäftes von Graz wurde diskutiert, welche weitreichenden Folgen es hätte, wenn der Handel auch am Sonntag in vollem Umfang geöffnet hätte. Welche Branchen neben Kinderbetreuung wären davon noch betroffen? Und wäre dann ein arbeitsfreier Sonntag überhaupt noch argumentierbar?

Im historischen Innenhof war einst auch ein Krankenhaus untergebracht. Menschen müssen auch am Sonntag medizinische Behandlung bekommen, genauso wie auch brennende Häuser an Sonntagen gelöscht werden müssen, und ebenso müssen Sicherheitskräfte wie Polizei und Justizwache auch am Sonntag ihren Dienst tun.

Beim Verabschieden an der Straßenbahnhaltestelle Richtung Bahnhof wurde auf eine weitere Gruppe aufmerksam gemacht, die am Sonntag arbeitet; wir sind es gewohnt, auch oder gerade am Sonntag den öffentlichen Verkehr zu nutzen und verlassen uns darauf, dass wir von A nach B kommen. ■

Arbeitszeitverkürzung möglich?

KABÖ-Bundeskongress zu KI und sozial-ökologischem Wandel

Den klugen, verantworteten Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt als Bestandteil der anstehenden sozial-ökonomischen Transformation diskutierte die Katholische Arbeitnehmer:innen Bewegung Österreich bei ihrer Bundeskonferenz Anfang Oktober. Die Pressemeldung dazu im Wortlaut.

Welche Rolle spielt Arbeit im Leben eines Menschen, und welchen Wert hat sie für die Gesellschaft und die Demokratie? Wie kann und muss Arbeit sich verändern, um die anstehende sozial-ökologische Transformation zu schaffen? Diesen Fragen stellten sich die Teilnehmer:innen der Bundeskonferenz der KAB Österreich am ersten Oktoberwochenende im Bildungshaus der Arbeiterkammer in Linz, dem Jägermayrhof. Die laufenden Kündigungswellen in Industrie und Gewerbe treffen nicht nur die gekündigten Arbeitnehmer:innen und deren Familien persönlich, sondern beeinflussen auch das Gemeindegefüge mit seinem gemeinschaftsbildenden Vereins- und Freiwilligenwesen vor Ort. Daher müsse über eine generelle Umgestaltung von Arbeitswelt und Arbeitszeit nachgedacht werden, so die Überzeugung der Konferenzteilnehmer:innen.

Sinnvolle Arbeit fördert Gemeinwesen

„Wenn eine Fabrik schließt oder viele Arbeitsplätze abbaut, wirft das große Schatten“, so Bundesseelsorger Karl Immervoll vor dem Hintergrund seiner Erfahrungen als ehemaliger Betriebsseelsorger im Oberen Waldviertel. „Viele andere Betriebe, Geschäfte, Zulieferer gehen ebenso ihrer Kundenschaft verlustig, das ganze Gemeinwesen ist betroffen, Ortschaften verwässern, wenn viele Arbeitsplätze wegfallen und die Menschen auspendeln müssen. Arbeitslose Menschen haben großen Stress, ziehen sich zurück, werden krank.“ „Arbeit integriert in die Gesellschaft, das gilt insbesondere für Zugzogene, ob aus fernen oder nahen Regionen, und Menschen mit niedrigem Bildungsabschluss. Sinnvolle Arbeit ist

Gemeinwesen bildend, daher muss in diese Bereiche investiert werden“, so Bundesvorsitzende Anna Wall-Strasser mit Blick auf angesagte Kürzungsmaß-

schen Wandel der Arbeitswelt und damit in der Gesellschaft. Die KAB sieht Chancen in der Digitalisierung, wenn sie für eine generelle Reduktion der Er-



Die KAB sieht Chancen in der Digitalisierung, wenn sie für eine generelle Reduktion der Erwerbsarbeitszeit – kurze Vollzeit – genutzt werde. Dann könne auch bezahlte und unbezahlte Arbeit besser zwischen den Geschlechtern verteilt werden FOTO: KABÖ

nahmen im Sozialbereich in Oberösterreich. „Arbeit erfüllt, verbindet – und hält zusammen“, zitierte Wall-Strasser bei der Bundeskonferenz aus einem aktuellen Impulspapier der Deutschen Bischofe mit dem Titel ‚Die versöhnende Kraft der Arbeit‘ (2.4.2025). Sie müsse daher allen zu Verfügung stehen.

Digitalisierung als Chance für Geschlechtergerechtigkeit in der Care-Arbeit nutzen

Den Verantwortlichen der KAB ist bewusst, dass die fortschreitende Digitalisierung in einigen Bereichen zu Arbeitsplatzverlusten führen wird. Sie sieht aber auch die Chance für den dringend notwendigen sozial-ökologi-

werbsarbeitszeit – kurze Vollzeit – genutzt werde. Dann könne auch bezahlte und unbezahlte Arbeit besser zwischen den Geschlechtern verteilt werden, so die einhellige Meinung der Teilnehmer:innen der Bundeskonferenz. Das hätte in der Folge auch Auswirkung auf die Verteilung von Erwerbsarbeit sowie privater Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern und wäre ein Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in unserer Gesellschaft, ist Wall-Strasser überzeugt. Einmal mehr drängen die katholischen Arbeitnehmer:innen auf eine gerechte Verteilung durch ein faires Steuersystem mit Abgaben auf hohe Vermögen und Erbschaften. ■

Bethlehem*

*Lasst uns
nach Bethlehem gehen
zum Haus des Brotes
des täglichen Brotes
und Hoffnung schöpfen
Dann aufstehen
gegen
soziale Ungleichheit
gegen
Krieg, Zerstörung,
Hunger, Elend, Not*

*Und gestärkt eintreten
für neues Leben*

Karl Immervoll

**Der Name בֵּת לְהֹם bêt ləh̄em, deutsch ‚Bethlehem‘, bedeutet im Hebräischen: bêt תֵּב bêt „Haus“ und פַּךְל ləh̄em „Brot“.*



**Zum Kennenlernen bietet
ZEITZEICHEN ein Schnupperabo an:**

Bestellen Sie Ihr Gratis-Probeabo für 3 Ausgaben

per Post:

senden Sie Name und Bezugsadresse an:
ZeitZeichen, KABÖ,
Spiegelgasse 3/2/6, 1010 Wien

oder per E-Mail:

kab.office@kaoe.at