

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2023-0.448.132

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)15392/J-NR/2023

Wien, am 14. August 2023

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Dr.ⁱⁿ Petra Oberrauner und weitere haben am 15.06.2023 unter der **Nr. 15392/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend **Welche Auswirkungen hat Künstliche Intelligenz auf den österreichischen Arbeitsmarkt?** gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zur Frage 1

- *Gibt es in Ihrem Ministerium eine KI-Strategie, in der die Chancen und Herausforderungen von KI für den Arbeitsmarkt analysiert werden und Maßnahmen formuliert werden, wie die Chancen bestmöglich genutzt und die negativen Auswirkungen verhindert und abgefedert werden können?*
 - *Falls ja, wie?*
 - *Falls nein, warum nicht?*

Es gibt eine Strategie der Bundesregierung für Künstliche Intelligenz (KI) aus dem Jahr 2021. Eine interministerielle Arbeitsgruppe (AI Policy Forum) unter dem Vorsitz des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) und des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) wurde eingerichtet, um die ressortübergreifende Umsetzung der Strategie zu begleiten und die regelmäßige Aktualisie-

rung voranzutreiben. Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) ist Teil dieser Arbeitsgruppe. Auf Basis des Koordinierten Aktionsplans zu KI der EU werden in der Strategie die erforderlichen Grundprinzipien für eine "vertrauenswürdige" KI definiert. Zur Entfaltung des Potentials von "vertrauenswürdiger" KI werden konkrete Maßnahmen für ein funktionierendes KI-Ökosystem festgehalten, unter anderem zu Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung.

Mit der digitalen Kompetenzoffensive „Strategie Digitale Kompetenzen Österreich“ der vier Ressorts BMF, BMAW, Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) und Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) wurden auf Grundlage eines bundesweiten Dialogprozesses acht strategische Schwerpunkte mit konkreten Maßnahmen zur Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen gesetzt.

Zur Frage 2

- *Gibt es in Ihrem Ministerium eine Arbeitsgruppe, welche die Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt fortlaufend analysiert und Maßnahmen erarbeitet, wie die Chancen bestmöglich genutzt und die negativen Auswirkungen verhindert und abgefedert werden können?*
 - *Falls nein, warum nicht?*
 - *Falls ja, wie viele Mitarbeiter:innen sind in dieser Arbeitsgruppe Vollzeit beschäftigt und wieviel Geld steht dieser Arbeitsgruppe zur Verfügung?*

Es gibt keine gesonderte Arbeitsgruppe, die sich mit den Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt beschäftigt. Allerdings beschäftigen sich mehrere Expertinnen und Experten fortlaufend mit dem Thema, u.a. als Teil des AI Policy Forums.

Österreich beteiligte sich diesbezüglich beispielsweise an einer Studie der OECD zur Auswirkung der KI auf den Arbeitsmarkt. In einer quantitativen und einer qualitativen Studie wurden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem verarbeitenden Gewerbe und dem Finanzsektor in sieben bzw. acht OECD Ländern zum Einsatz von KI-Technologien an Arbeitsplätzen und deren Auswirkungen befragt. Die Erkenntnisse bieten eine erste Grundlage für das Verständnis der Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt und die dementsprechende Maßnahmenentwicklung.

Zur Frage 3

- *Welche Chancen und welche Risiken bzw. Herausforderungen sehen Sie in den kommenden Jahren durch KI auf den österreichischen Arbeitsmarkt zukommen?*

KI kann – wenn sie richtig eingesetzt wird – zu höherer Produktivität und größerer Beschäftigungsqualität führen. KI kann schnelleres, fehlerfreies und sichereres Arbeiten ermöglichen. Sie bietet neue Möglichkeiten in der Wissensgewinnung und Unterstützung in der Entscheidungsvorbereitung. Die Arbeitsqualität kann durch die Reduktion monotoner Aufgaben, durch daraus resultierende höhere Motivation und durch größere Arbeitssicherheit verbessert werden. KI hat zudem Potenzial, das Skills-Matching von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage am Arbeitsmarkt zu unterstützen und Bewerbungsprozesse zu optimieren.

Durch die aus dem Einsatz von KI resultierende Neuorganisation der Aufgaben entstehen aber auch zahlreiche Herausforderungen. Es entstehen neue Qualifikationsanforderungen, welche gezielte Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen erfordern. Dies kann auch Auswirkungen auf die Arbeitsqualität haben. Auch Diskriminierungen durch KI, wie etwa im Bereich der Bewerbungsprozesse denkbar, müssen ausgeschlossen werden.

Bei der Diskussion um Chancen und Risiken ist grundsätzlich zu bedenken, dass die Auswirkungen von KI als Basistechnologie auf die Arbeitswelt ohne Spezifikationen von konkreten Anwendungsbereichen (Use Cases) nicht seriös abgeschätzt werden können. Zudem besteht eine Schwierigkeit für die Analyse der Auswirkungen von KI darin, dass die Entwicklung von KI-Systemen sehr schnell voranschreitet. Dies erschwert die Planung und Umsetzung von treffsicheren Regulierungen, da nicht alle Eventualitäten zum Regulierungszeitpunkt bereits bekannt sind.

Zur Frage 4

- *Teilen Sie die Ansicht vieler Analyst:innen, dass durch KI-Anwendungen besonders die Arbeitsplätze hochqualifizierter Arbeitnehmer:innen bedroht sein werden?*
 - *Falls ja, warum?*
 - *Falls nein, warum nicht?*

Während KI zunehmend auch zur Automatisierung von nichttroutinemäßigen Tätigkeiten führt, zeigen Studien, dass die KI-Nutzung eher zu einer Umorganisation von Tätigkeiten als zu tatsächlichen Arbeitsplatzverlusten führt. Es kommt zu einer Verlagerung hin zu Aufgaben, bei denen menschliche Arbeitskräfte komparative Vorteile aufweisen. Da diese Tätigkeiten sowie die verstärkte Nachfrage nach spezialisierten KI-Kompetenzen zu einem

großen Teil den hochqualifizierten Bereich betreffen, bringt die Nutzung von KI-Anwendungen Chancen und Möglichkeiten für höher qualifizierte Arbeitskräfte.

Zur Frage 5

- *Welche Bereiche des Arbeitsmarktes werden besonders negativ vom Einsatz von KI-Systemen betroffen sein?*

Insoweit diese Frage, wie dies auch auf andere Fragen zutrifft, Spekulation ist, betrifft sie keinen dem Interpellationsrecht unterliegenden Gegenstand der Vollziehung des Ressorts. Es kann gesagt werden, dass in der Sachgüterproduktion (z.B. Qualitätskontrolle) und bei Finanzdienstleistungen (z.B. Kreditvergabe) KI-Anwendungen bisher am weitesten verbreitet sein dürften. In Bereichen, in denen Klassifikation und Diagnostik eine Rolle spielen (juristische und medizinische Bereiche) finden sich ebenso Anwendungsmöglichkeiten wie in der öffentlichen Verwaltung (Betrugsbekämpfung, Konsumentenschutz, Steuerprüfung, u.a.). Bislang sind negative Auswirkungen bezüglich Arbeitsplatzverlust nicht zu beobachten, und auch die Auswirkungen auf die Arbeitsqualität sind durchwegs positiv. Besonderes Augenmerk wird darauf zu legen sein, dass alle Menschen an der digitalen Transformation teilhaben können und beispielsweise Zugang zu entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen haben.

Zu den Fragen 6 und 7

- *Planen Sie, die in diesem Bereich tätigen Arbeitnehmer:innen in der Transformation speziell zu fördern und zu unterstützen?*
 - *Falls ja, mit welchen Maßnahmen und wie viele finanzielle Mittel werden hierfür in den kommenden Jahren zur Verfügung stehen?*
 - *Falls nein, warum nicht?*
- *Mit welchen Auswirkungen des zunehmenden Einsatzes von KI auf die Lohnentwicklung, die Produktivität und die Erwerbsbeteiligung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt rechnen Sie und welche Maßnahmen ergreifen Sie aufgrund der erwarteten Entwicklung?*

Im Rahmen der Klima- und Transformationsoffensive unterstützt das BMAW mit Qualifizierungsmaßnahmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer österreichischer Betriebe. Konkret wird die Entwicklung von Kompetenzen der Arbeits- und Fachkräfte in österreichischen Unternehmen gefördert, die für die Transformation essentiell sind. Für 2023 bis 2026 stehen dafür - zusätzlich zu den vorhandenen Programmen des AMS - rund € 40 Mio. zur Verfügung (davon € 30 Mio. aus den Mitteln der Transformationsoffensive), abgewickelt in drei Formaten:

- Skills Checks: Zuschuss zu am Markt besuchten Qualifizierungsmaßnahmen aus den Themenkreisen Green & Digital Transition,
- Qualifizierungsprojekte: Projekte für Unternehmen inkl. Entwicklung von Kompetenzprofilen und Umsetzung entsprechender Maßnahmen,
- Weiterbildungs-Labs: Labore, in denen Unternehmen gemeinsam mit Forschungseinrichtungen sowie Expertinnen und Experten konkrete Weiterbildungsformate entwickeln und testen.

Derzeitige Studien weisen keinen statistisch signifikanten Rückgang in der Beschäftigung nach. Bezüglich Lohnentwicklung zeigen erste Studien, dass KI bislang keine oder leicht positive Auswirkungen auf Löhne hat. Mit einer Steigerung der Produktivität kann gerechnet werden. Dies kann wiederum zu einer Erhöhung des Arbeitskräftebedarfs für nicht durch KI automatisierte Aufgaben führen. Manche Tätigkeiten werden möglicherweise durch KI ersetzt werden. Zudem werden aber neue Arbeitsplätze kreiert, beispielsweise in der Entwicklung, Betreuung und Instandhaltung von KI-Systemen. Hier findet eine Umorganisation der Tätigkeiten statt, welche gezielte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten erfordert.

Im Bereich der Antizipation von neuen Arbeitsanforderungen ist in den letzten Jahren viel geschehen: Mit der Digitalen Kompetenzoffensive wurde eine gesamtheitliche Stakeholder-Initiative gestartet, die von BMF, BMKÖS, BMAW und BMBWF getragen wird. Ziele sind die Verbesserung digitaler Kompetenzen für Alltag und Beruf, die Erarbeitung eines Nationalen Referenzrahmens zur Vergleichbarkeit digitaler Kompetenzen und Angebote und die Erarbeitung eines Qualitätssicherungssystems für Bildungsangebote, Bildungsanbieterinnen und -anbieter sowie Trainerinnen und Trainern.

Die Initiative "New Digital Skills" des Arbeitsmarktservice (AMS) identifiziert systematisch digitale Qualifikationsanforderungen für den Arbeitsmarkt, damit entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen bereitgestellt werden können. Das AMS arbeitet dabei mit Unternehmen verschiedener Branchen zusammen. Zusätzlich hat das AMS 2022 den Kompetenzrahmen für digitale Kompetenzen (DigComp) in das Berufsinformationssystem (BIS) integriert. Beraterinnen und Berater des AMS sowie Arbeitssuchende können für die 500 im BIS verfügbaren Berufsprofile die entsprechenden Informationen finden, wie etwa, welche konkreten digitalen Kompetenzen auf welchem Niveau für einen Beruf erforderlich sind.

Zudem beteiligt Österreich sich 2023 zum zweiten Mal an der Erhebung der OECD zu Kompetenzen von Erwachsenen (Programme for the Assessment of Adult Competencies,

PIAAC), die alle zehn Jahre durchgeführt wird. 32 Länder nehmen teil, Ergebnisse werden Ende 2024 veröffentlicht.

Weiters fokussiert sich die Demografieberatung Digi+ des Europäischen Sozialfonds (ESF) mit Arbeitsgestaltung, Führung und Kultur, Personalmanagement, Wissen und Kompetenzen sowie Gesundheit auf fünf verschiedene Handlungsfelder eines alter(n)sgerechten digitalen Arbeitsumfeldes. Damit wird auch die Dimension einer "präventiven Arbeitsmarktpolitik" adressiert. Für die Umsetzung sind Mittel in Höhe von rund € 17,6 Mio. vorgesehen (seit 2023 operativ, Laufzeit fünf Jahre).

Durch die genannten Maßnahmen sollen notwendige Qualifizierungsmaßnahmen und dabei auch besonders berücksichtigungswürdige Gruppen erfasst und die Umsetzung gezielter Maßnahmen unterstützt werden.

Zur Frage 8

- *Wie werden sich die Entwicklungen im Bereich KI und der zunehmende Einsatz von KI auf die soziale und wirtschaftliche Ungleichheit in Österreich auswirken und welche Maßnahmen planen Sie, um möglichen negativen Auswirkungen entgegenzuwirken?*

Da der vermehrte Einsatz von KI zu einer Umorganisation der Tätigkeiten am Arbeitsmarkt führen wird, muss einer Verstärkung sozialer und wirtschaftlicher Ungleichheiten entgegengewirkt werden. Der Anteil an Frauen in technischen Berufen sowie im Tätigkeitsfeld der Entwicklung, Erforschung und Optimierung von KI-Systemen ist geringer als jener der Männer. Ähnliches gilt für niedrigqualifizierte Beschäftigte, die über weniger IT-Kompetenzen verfügen und einen erschwerten Zugang zu Weiterbildungsangeboten haben.

Die "Digitale Kompetenzoffensive", die "New Digital Skills" Initiative des AMS sowie die Demografieberatung Digi+, welche bereits dargelegt wurden, sind Maßnahmen, die dem wirksam begegnen sollen.

Ebenso kann das Projekt "FiT – Frauen in Handwerk und Technik" des AMS genannt werden. Das Projekt fördert den Einstieg von Frauen in Berufe mit einem geringen Frauenanteil. Frauen werden dabei beraten und unterstützt, einen Ausbildungsweg im handwerklich-technischen Bereich einzuschlagen.

Zu den Fragen 9 und 10

- *Rechnen Sie damit, dass der verstärkte Einsatz von KI negative Auswirkungen auf die Arbeitslosenquote in Österreich haben wird?*
 - *Falls nein, warum nicht?*
 - *Falls ja, welche Berufsgruppen und welche Einkommensgruppen werden besonders betroffen sein und mit welchen Maßnahmen werden Sie einem möglichen Anstieg der Arbeitslosenzahlen entgegenwirken?*
- *Mit welchen Maßnahmen planen Sie die Verluste beim Steuer- und SV-Beitragsaufkommen zu kompensieren, sollte es aufgrund des verstärkten Einsatzes von KI zu einem Netto-Verlust von Arbeitsplätzen und/oder zum Verlust gut bezahlter Arbeitsplätze und damit einhergehend einem Rückgang der durch den Faktor Arbeit generierten Beiträge kommen?*

Bislang zeichnet sich kein Beschäftigungsrückgang aufgrund des verstärkten Einsatzes von KI ab. Daher sind auch keine negativen Auswirkungen auf die Arbeitslosenquote sichtbar. Natürlich werden die Auswirkungen des vermehrten Einsatzes von KI auf den Arbeitsmarkt laufend beobachtet.

Im Übrigen ist auf die Antworten zu den vorstehenden Fragen zu verweisen.

Zur Frage 11

- *Planen Sie Maßnahmen, um die Mitsprache von Betriebsräten bei Digitalisierungsmaßnahmen und dem Einsatz von KI-Systemen zu stärken?*
 - *Falls ja, welche?*
 - *Falls nein, warum nicht?*

Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats gelten unabhängig von Digitalisierung oder dem Einsatz von KI-Systemen. So ist der Betriebsrat zur Überwachung der Einhaltung aller die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffenden Rechtsvorschriften berechtigt (§§ 89 ff ArbVG) und hat diverse Mitspracherechte und -möglichkeiten, die insbesondere auch im Zusammenhang mit der Digitalisierung schlagend werden können - etwa Beratung bei Telearbeitsvereinbarung, Homeoffice-Betriebsvereinbarung, Arbeitszeitbetriebsvereinbarung, Mitbestimmung bei Kontrollmaßnahmen, die Menschenwürde berühren, Mitbestimmung beim Einsatz von technischen Systemen zur Erfassung von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Mitbestimmung allgemeinen Ordnungsvorschriften. Bezüglich Mitbestimmungsrechten im Zusammenhang mit Beschäftigtendatenschutz ist auf die Beantwortung zur Frage 12 zu verweisen.

Zur Betriebsratsarbeit vor dem Hintergrund der Digitalisierung ist aus rechtlicher Sicht festzuhalten, dass nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) beispielsweise virtuelle Betriebsratssitzungen gestattet sind und, falls kein Betriebsratsmitglied diesem Verfahren widerspricht, Beschlüsse fernmündlich gefasst werden können. Auch Umlaufbeschlüsse sind möglich.

Ob die bestehenden Mitwirkungsrechte des Betriebsrats im Lichte der aktuellen Entwicklungen, insbesondere bei einem vermehrten Einsatz von KI-Systemen im Arbeitsleben, weiterhin geeignet sind, die Interessensvertretungsfunktion im Sinne des ArbVG zu erfüllen, wird mit den Expertinnen und Experten zum gegebenen Zeitpunkt zu diskutieren sein.

Zur Frage 12

- *Planen Sie Maßnahmen, um die Rechte der Arbeitnehmer:innen auf Privatsphäre und den Schutz sensibler persönlicher Daten am Arbeitsplatz zu stärken und KI-Systeme, welche diese Privatsphäre verletzen und sensible persönliche Daten sammeln und analysieren, besser zu regulieren oder zu verbieten?*
 - *Falls ja, welche?*
 - *Falls nein, warum nicht?*

Aktuell wird kein Anlass gesehen, weitere Maßnahmen zu setzen, da die aktuelle Rechtslage Schutzmaßnahmen vorsieht.

Der Schutz personenbezogener Daten ist in der Datenschutz-Grundverordnung und dem Datenschutzgesetz 2018 geregelt. Diese Rechtsgrundlagen gelten auch im Arbeitsverhältnis und binden sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, als auch Belegschaftsorgane.

Hinzu kommen nach dem Arbeitsverfassungsgesetz einzelne Mitwirkungsrechte des Betriebsrats:

- Dem Betriebsrat ist mitzuteilen, welche Arten personenbezogener Daten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern automationsunterstützt aufgezeichnet werden und inwiefern Verarbeitungen und Übermittlungen vorgesehen sind. Auf Verlangen ist ihm die Überprüfung der Grundlagen, d.h. des technischen Hintergrunds, für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen (§ 91 Abs. 2 ArbVG). Dies gilt auch beim Einsatz von KI basierten Systemen.
- Die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Daten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Vo-

raussetzungen hinausgehen – soweit ihre Verwendung über die Erfüllung von rechtlichen Verpflichtungen hinausgeht – bedarf der Zustimmung des Betriebsrats, wobei diese durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden kann.

- Die Einführung von Personalfragebögen bedarf, sofern darin nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer enthalten sind, der Zustimmung des Betriebsrats. Für den Fall, dass Background-Check-Software eingesetzt wird, könnte sie solchen Fragebögen gleichkommen.
- Systeme zur Beurteilung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bedürfen des Einvernehmens mit dem Betriebsrat (ersetzbar durch die Schlichtungsstelle), wenn Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung – zur Aktualisierung der Arbeitsaufgaben mit Blick auf den Betriebszweck – gerechtfertigt sind. Werden im Personalmanagement im Zuge von HR-Analytics Daten erhoben, verknüpft und effizient analysiert, sodass es sich um ein Personalbeurteilungssystem handelt, ist der Betriebsrat einzubeziehen.
- Werden Kontrollmaßnahmen ergriffen, die die Menschenwürde berühren, so ist zur Rechtmäßigkeit ihrer Durch- und Fortführung das Einvernehmen mit dem Betriebsrat nötig oder in betriebsratslosen Betrieben die Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer herzustellen.

Allgemein zum Datenschutz im Zusammenhang mit KI im Arbeitsverhältnis ist noch auszuführen, dass bei ausschließlich auf automatisierte Verarbeitung gestützter Entscheidungsfindung die betroffene Person das Recht hat, das Eingreifen einer "Person" zu erwirken, den eigenen Standpunkt darzulegen und die Entscheidung anzufechten (Art. 22 DSGVO).

Bedient sich die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber des so genannten algorithmenbasierten Recruitings, ist die Entscheidungsfindung für Bewerberinnen und Bewerber unter Umständen weniger nachvollziehbar und transparent als ein "analoges Verfahren". Kommt es im Zusammenhang mit der Bewerbung zu einer (vermuteten) Diskriminierung, kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die diskriminierenden Auswirkungen nicht mit Unwissen darüber rechtfertigen, wie das artifizielle System zu seinen Ergebnissen gelangt; es gibt eine berechnete Erwartung am Arbeitsmarkt, dass sie für die Gleichbehandlung bei Stellenbesetzungen Gewähr zu leisten haben.

In diesem Zusammenhang ist auch auf Vorhaben auf EU-Ebene zu verweisen. So ist derzeit ein Richtlinienentwurf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bereich der sogenannten Plattformarbeit in Diskussion. Enthalten sind unter anderem die Verhinderung von Ausbeutung und Scheinselbstständigkeit, aber auch Rechte der Belegschaftsvertretung oder der Umgang mit Algorithmen. Die Richtlinie wird von Österreich begrüßt, wobei das

Endergebnis abzuwarten bleibt. Des Weiteren werden – außerhalb des Arbeitsrechts – auch eine KI-Verordnung oder ein Vorschlag für eine Richtlinie über KI-Haftung diskutiert.

Zur Frage 13

- *Mit welchen Auswirkungen von KI auf den Arbeits- und Fachkräftemangel in Österreich rechnen Sie?*
 - *Falls Sie hier Auswirkungen sehen, mit welchen Maßnahmen planen Sie die positiven Auswirkungen zu unterstützen und den negativen Auswirkungen entgegenzuwirken?*

Durch den vermehrten Einsatz von KI-Systemen werden bestimmte Aufgaben durch diese übernommen und neue Tätigkeitsfelder geschaffen. Die Nachfrage nach IT-Kompetenzen in zahlreichen Arbeitsbereichen sowie die Nachfrage nach spezifischen KI-Kenntnissen wird steigen. Dadurch besteht die Gefahr eines erhöhten Skills Mismatches. Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen sind daher ausschlaggebend, um einen Fachkräftemangel zu verhindern und die nachgefragten sowie angebotenen Kompetenzen aufeinander abzustimmen. Maßnahmen wie die "Digitale Kompetenzoffensive", die "New Digital Skills" Initiative des AMS und die Demografieberatung Digi+ des ESF werden in diesen Bereich positive Wirkungen entfalten.

Zur Frage 14

- *Mit welchen Auswirkungen von KI auf die Inklusivität des Arbeitsmarktes rechnen Sie?*
 - *Falls Sie hier Auswirkungen sehen, mit welchen Maßnahmen, planen Sie die positiven Auswirkungen zu unterstützen und den negativen Auswirkungen entgegenzuwirken?*

Durch treffsichere Maßnahmen können speziell Menschen gefördert werden, die am Arbeitsmarkt als benachteiligt gelten (z.B. Menschen mit niedriger Qualifikation, Frauen, arbeitslose Personen, Menschen mit Beeinträchtigungen). Die Notwendigkeit einer weiten Bandbreite an Um- und Weiterbildungsmaßnahmen bietet die Möglichkeit, hier gezielt tätig zu werden und die Inklusivität des Arbeitsmarktes voranzutreiben. Die bereits beschriebenen Maßnahmen wie die "Digitale Kompetenzoffensive", die "New Digital Skills" Initiative und das Projekt "FiT – Frauen in Handwerk und Technik" des AMS sowie die Demografieberatung Digi+ des ESF unterstützen dies.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

Elektronisch gefertigt