

»Künstliche Intelligenz verändert also auch das Recruiting«

Sonja Perko und Dagmar Ponsold, HR-Expertinnen der Andritz Group, im Gespräch

New-Skills-Gespräche des AMS (112) – www.ams.at/newskills



Im Rahmen eines gemeinsamen AMS-New-Skills-Gesprächs teilen zwei HR-Expertinnen des internationalen Technologiekonzerns Andritz¹ mit Stammsitz in Graz ihre Erfahrungen und Perspektiven zu aktuellen KI-Entwicklungen in der österreichischen Arbeits- und Berufswelt, nämlich Sonja Perko (HR Business Partner & People Development Austria, Andritz AG²) und Dagmar Ponsold (Specialist Human Resources & People Development, Andritz Hydro GmbH³).

Was verbinden Sie mit dem Thema »Künstliche Intelligenz«?

Sonja Perko und Dagmar Ponsold: Generell wird KI in unserer Branche in vielen Bereichen eingesetzt, also etwa im Engineering, im Qualitätsmanagement, in der Angebotslegung, im Ersatzteilwesen und im Produktionsbereich.

Dabei sind generative KI-Tools wie Microsoft Copilot aus unserer Sicht eine Schlüsseltechnologie für die tägliche Arbeit geworden. Umso wichtiger war es uns, die Einführung von Copilot durch ein umfassendes Schulungsangebot zu begleiten und für gewisse Funktionen sogar ein verpflichtendes Training aufzusetzen. Dadurch haben wir sichergestellt, dass die Beschäftigten die Werkzeuge kompetent und verantwortungsvoll einsetzen können.

Beim Thema »New-Skills« gehen wir beide davon aus, dass KI-Kompetenzen künftig eine Kernqualifikation sein werden. Regelmäßige interne Weiterbildung und Up-Skilling gewinnen zunehmend an Bedeutung. Auch der laufende Best-Practice-Austausch ist sehr hilfreich, wo Kolleg:innen zeigen, wie sie KI-Anwendungen nutzen oder eigene Lösungen entwickeln. So entstehen viele neue Ideen, und gleichzeitig bleiben die Beschäftigten über aktuelle Entwicklungen und neue Funktionen auf

dem Laufenden. Und die Inhalte sind auch nachträglich noch abrufbar.

Welche Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt sehen Sie durch den verstärkten Einsatz von KI?

Sonja Perko und Dagmar Ponsold: Wir glauben nicht, dass KI einzelne Berufe oder Berufsfelder zur Gänze ersetzen wird. Was sich aber verändern wird, sind Tätigkeiten innerhalb von Berufen. Stärker gefragt sein werden vor allem Fachleute in der Software-Entwicklung, Cybersecurity, IT-Infrastruktur oder KI-Beratung. Generell werden jene Tätigkeiten immer wichtiger, die sich unmittelbar mit dem Aufbau und der Anwendung von KI befassen.

Dazu kommen ganz neue Berufsbilder. Wir sehen das heute bereits bei Funktionen wie KI-Trainer:innen, Prompt-Designer:innen, KI-Berater:innen oder auch im Bereich von KI-Ethik und Compliance. Ebenso werden Data Scientists weiterhin eine große Rolle spielen.

Tätigkeiten mit einem hohen Anteil an standardisierbaren Routinetätigkeiten werden sich deutlich verändern. Dazu zählen beispielsweise einfache Sachbearbeitung, administrative Tätigkeiten, routinemäßige Dokumentationsarbeiten oder standardisierte Anfragen im Callcenter-Bereich.

Welche Rolle spielt dabei der demographische Wandel?

Sonja Perko und Dagmar Ponsold: Unverzichtbar bleibt, das Wissen von Expert:innen zu sichern. KI eröffnet hier neue Möglichkeiten, Erfahrungswissen zu speichern und für andere schneller zugänglich zu machen. Das bedeutet aber nicht, dass Informationen plötzlich automatisch vorhanden sind. Die persönliche Weitergabe und Einschulungsphasen werden genauso unverzichtbar bleiben. KI kann aber dabei unterstützen, vorhandene Dokumentationen, Mitschriften und Informationen schneller zu finden und Beschäftigten den Zugang dazu zu erleichtern. Gerade in großen Unternehmen wie unserem wurden im Laufe der Jahre zahlreiche

¹ www.andritz.com/group-de

² <https://careers.andritz.com>

³ www.andritz.com/hydro-en

Dokumentations- und Wissensmanagementsysteme aufgebaut, die einen großen Erfahrungsschatz enthalten.

Welche Potenziale beziehungsweise Risiken sehen Sie im Hinblick auf die Arbeitsplätze in Österreich?

Sonja Perko und Dagmar Ponsold: Der Bedarf an Fachkräften und technischem Know-how bleibt auch künftig hoch. Umso wichtiger ist es, die Mitarbeiter:innen durch Qualifizierung und Kompetenzaufbau auf den technologischen Wandel vorzubereiten. Chance und Herausforderung zugleich ist das steigende Tempo dieser Entwicklung. Es eröffnet neue Möglichkeiten, verlangt aber auch, dass wir alle Schritt halten und laufend dazulernen.

Welche Veränderungen durch KI ergeben sich für Unternehmen?

Sonja Perko und Dagmar Ponsold: Informationen sind schneller und personenunabhängiger verfügbar. Das reduziert den Aufwand für Routinekommunikation und Dokumente, Präsentationen und Berichte entstehen deutlich schneller. So bleibt mehr Zeit für Entscheidungen, Problemlösungen und strategische Aufgaben.

Auch in der Arbeitsorganisation wird sich einiges verändern. Wo Datensuchen, Standardauswertungen, Dokumentationen und administrative Tätigkeiten automatisiert ablaufen, entstehen neue Freiräume, die sich stärker für Kund:innenbetreuung oder komplexe Problemlösungen nutzen lassen.

Insbesondere in international tätigen Unternehmen erleichtert KI natürlich auch die länderübergreifende Zusammenarbeit, wie zum Beispiel durch schnellere und einfachere Übersetzungen. Umso besser Unternehmen ihre Mitarbeitenden unterstützen, die digitalen Möglichkeiten zu nutzen, umso erfolgreicher behaupten sie sich in den jeweiligen Märkten.

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

Sonja Perko und Dagmar Ponsold: Je mehr Routineaufgaben automatisiert werden, desto wichtiger werden jene Kompetenzen, die KI nicht oder nur eingeschränkt erfüllen kann. Dazu zählen Kreativität, Innovationskraft, Kommunikation, Führungsstärke, Problemlösungskompetenz und Changemanagement.

Künstliche Intelligenz verändert also auch das Recruiting. Im Recruiting rücken Lernfähigkeit, digitale Affinität und Anpassungsfähigkeit stärker in den Fokus. Dabei geht es weniger um den formalen Ausbildungsstand als um die jeweilige Tätigkeit. Entscheidend ist, wie stark KI im jeweiligen Arbeitsbereich zum Einsatz kommt.

Besonders gefragt sind Soft Skills wie Teamfähigkeit und Kommunikationsstärke. Auch kritisches Denken und die Fähigkeit, Fakten von Fehlinformationen zu unterscheiden, gewinnen im Joballtag an Bedeutung. Nur weil eine KI eine Antwort liefert, bedeutet das nicht automatisch, dass diese auch richtig ist, denn selbst moderne Systeme machen Fehler. Deshalb gilt es, Ergebnisse kritisch zu hinterfragen und sinnvoll einzuordnen.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass Veränderungsprozesse künftig noch häufiger und schneller ablaufen. Wer sich darauf einlässt und neue Arbeitsweisen erprobt, wird am Arbeitsmarkt einen klaren Vorteil haben.



Sonja Perko



Dagmar Ponsold

Wie gelingt es, dass die dazu nötigen Kompetenzen erworben werden?

Sonja Perko und Dagmar Ponsold: Der Kompetenzaufbau sollte möglichst früh beginnen. Wichtig sind digitale Grundkompetenzen sowie praxisnahe Lernformen. Gute Erfahrungen gibt es mit konkreten Anwendungsbeispielen aus dem Arbeitsalltag, etwa wenn Beschäftigte ihre eigenen Dokumente oder Excel-Dateien mitbringen und gemeinsam erarbeiten, wie KI unterstützen kann.

Neben internen Schulungen spielen E-Learning-Angebote, Lernplattformen und das tägliche Arbeiten mit KI-Werkzeugen eine wichtige Rolle. Dabei geht es vor allem darum, Berührungs-

ängste abzubauen und Erfahrungen zu sammeln. Die drei zentralen Erfahrungen lauten, sich damit zu beschäftigen, sich mit Kolleg:innen auszutauschen sowie Übung, Übung, Übung! Gerade für Personen mit wenig Vorerfahrung bedeutet das zunächst, einen Überblick darüber zu bekommen, »was das System eigentlich kann«. Aufbauend darauf kann eine Spezialisierung erfolgen.

Welche Rolle kann das AMS im Zusammenhang mit KI spielen?

Sonja Perko und Dagmar Ponsold: Eine wichtige! Aus unserer Sicht sollte bereits bei den digitalen Grundkompetenzen angesetzt werden, und der Erwerb von KI-Kompetenzen sollte daher verstärkt in allen Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogrammen integriert werden. Arbeitsuchende sollten früh lernen, wie sie KI praktisch und unterstützend bei der Jobsuche einsetzen können, also etwa beim sprachlichen Feinschliff von Bewerbungsschreiben. Zwar bleiben die tatsächlichen Qualifikationen, der berufliche Werdegang und die Erfahrungen der Bewerber:innen entscheidend, allerdings kann KI helfen, die Stärken überzeugend darzustellen.

Wichtig ist es auch, Chancen und Risiken zu verstehen. Wer KI nutzt, sollte wissen, welche Informationen sich bedenkenlos verwenden lassen und wann Vorsicht geboten ist. Der verantwortungsvolle Umgang mit KI wird eine zentrale Kompetenz sein.

Sehen Sie auch kritische Aspekte bezüglich des KI-Einsatzes?

Sonja Perko und Dagmar Ponsold: Ja, die gibt es durchaus. Anforderungen an Arbeitnehmer:innen verändern sich, und das Tempo dieser Entwicklung ist hoch. Besonders herausfordernd wird es, wenn Beschäftigte nicht ausreichend Möglichkeiten zur kontinuierlichen Weiterbildung erhalten, dann besteht die Gefahr, mit der rasan-

ten Entwicklung nicht mehr Schritt halten zu können. Besonders herausfordernd kann dies für mitunter ältere Arbeitnehmer:innen sein, die bislang nur wenige Berührungspunkte mit KI hatten.

Gleichzeitig zeigt die Praxis, dass Lernbereitschaft entscheidend ist. Diejenigen, die bereit sind zur Weiterbildung, haben natürlich einen klaren Vorteil. Auch in Zukunft werden Menschen mit starken fachlichen und sozialen Kompetenzen ihren Platz in der Arbeitswelt haben. Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und die Bereitschaft, sich auf Veränderungen einzulassen, bleiben zentrale Voraussetzungen.

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

Sonja Perko und Dagmar Ponsold: KI sollte weder überschätzt noch gefürchtet werden. Sie ist ein Werkzeug, das viele Arbeitsabläufe vereinfachen kann. Entscheidend ist, dass Menschen lernen, sinnvoll damit umzugehen und die Ergebnisse kritisch zu hinterfragen.

Die wichtigste Voraussetzung ist Offenheit. Wer bereit ist, Neues auszuprobieren und sich mit den Möglichkeiten auseinanderzusetzen, wird davon profitieren. KI ersetzt nicht den Menschen, kann ihn aber dabei unterstützen, effizienter zu arbeiten und mehr Zeit für jene Aufgaben zu haben, bei denen menschliche Erfahrung, Urteilsvermögen und Zusammenarbeit gefragt sind.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das gemeinsame Interview mit Sonja Perko und Dagmar Ponsold führte Norbert Lachmayr vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oebf.at) im Auftrag des AMS Österreich.

AMS

Die **New-Skills-Gespräche** des AMS werden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oebf.at) gemeinsam mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at) umgesetzt. ExpertInnen aus Wirtschaft, Bildungswesen, Politik und aus den Interessenvertretungen wie auch ExpertInnen aus der Grundlagen- bzw. der angewandten Forschung und Entwicklung geben im Zuge der New-Skills-Gespräche lebendige Einblicke in die vielen Facetten einer sich rasch ändernden und mit Schlagworten wie Industrie 4.0 oder Digitalisierung umrissenen Bildungs- und Arbeitswelt.

Die mit dem Jahr 2017 beginnenden New-Skills-Gespräche haben es sich zum Ziel gesetzt, die breite Öffentlichkeit wie auch die verschiedenen Fachöffentlichkeiten mit einschlägigen aus der Forschung gewonnenen Informationen und ebenso sehr mit konkreten Empfehlungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung – sei diese nun im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen oder in den verschiedensten Branchenkontexten der Privatwirtschaft organisiert, im berufsbildenden wie im allgemeinbildenden Schulwesen, in der Bildungs- und Berufsberatung u. v. m. verankert – zu unterstützen.

<https://forschungnetzwerk.ams.at>

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Interviewten

Andritz AG
Stattegger Strasse 18, 8045 Graz
Tel: 0316 69020
E-Mail: welcome@andritz.com
Internet: www.andritz.com

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams.at/forschungsnetzwerk.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Oktober 2026 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

