

»Wir beschäftigen uns zu wenig mit der Frage: Wo macht KI Sinn?«

Die Arbeitssoziologin Sabine Pfeiffer im Gespräch über
Veränderungen der Arbeitswelt durch Künstliche Intelligenz

New-Skills-Gespräche des AMS (109) – www.ams.at/newskills



SABINE
PFEIFFER

Sabine Pfeiffer¹ ist Professorin für Soziologie mit Schwerpunkt auf Technik, Arbeit und Gesellschaft an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.² Seit 2026 ist sie außerdem Vorsitzende des Direktoriums des Bayerischen Forschungsinstitutes für Digitale Transformation (bidt).³ Als ursprünglich ausgebildete Werkzeugmacherin studierte sie über den 2. Bildungsweg Soziologie und forscht nun bereits seit den 1990er-Jahren zu den Themenfeldern rund um Arbeit, Digitalisierung und Technik.

Was verbinden Sie persönlich mit dem Thema der Künstlichen Intelligenz?

Sabine Pfeiffer: Mein erster Gedanke ist tatsächlich »Hype«. Nicht, weil nicht sehr viel passiert, sondern weil die Diskussion oft von Naivität und Hysterie geprägt ist. Mir fehlt manchmal der sachliche Blick darauf. Es sind tolle Tools, gar keine Frage, aber es sind eben Tools. Dabei stehen vor allem die Auswirkungen von KI im Vordergrund. Wir beschäftigen uns viel zu wenig mit den Fragen: Wie gestalten wir ihre Nutzung? Was können die Tools und was nicht? Wo lässt sich KI sinnvoll einsetzen und wo nicht?

Wo ist KI in Ihrem eigenen beruflichen Alltag bereits besonders relevant geworden?

Sabine Pfeiffer: Zunächst ist KI für mich vor allem bei Übersetzungen im wissenschaftlichen Arbeitsalltag wichtig geworden. Gerade bei englischsprachigen E-Mails ist sie inzwischen kaum mehr wegzudenken. Gleichzeitig teste ich regelmäßig neue Anwendungen. Dabei stelle ich allerdings fest – und das zeigt sich auch in unserer Forschung –, dass die erhofften Zeitgewinne nicht immer eintreten. So mache ich etwa beim Programmieren von Codes für statistische Auswertungen häufig die Erfahrung, dass die Ergebnisse nicht ausreichend verlässlich sind. Oft müssen sie kontrolliert und nachbearbeitet werden, sodass ich am Ende kaum Zeit gewinne.

Welche Veränderungen sind am österreichischen Arbeitsmarkt durch den verstärkten Einsatz von KI zu erwarten?

Sabine Pfeiffer: Für Deutschland kann ich natürlich bessere Einschätzungen treffen. Grundsätzlich nehme ich die beiden Arbeitsmärkte aber gar nicht so unterschiedlich wahr. Beide eint, dass die berufliche Bildung eine wichtige Rolle spielt. Gerade in handwerklichen Berufen oder in der Pflege tut sich die KI noch schwer. Zwar machen humanoide Roboter und Physical AI aktuell einen erheblichen Innovationsschub durch, aber ich bin mir sicher: Es wird noch sehr lange dauern, bis ein Roboter mir die Haare schneidet oder einer Pflegekraft das Anziehen eines Thrombosestrumpfes abnimmt. In Deutschland verlieren wir derzeit unglaublich viele Arbeitsplätze, vor allem in der Industrie. Das hat aus meiner Sicht allerdings nichts mit KI zu tun, sondern vor allem mit der schwachen Nachfrage in der Automobilindustrie, den gestiegenen Energiepreisen und der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung. Zudem verschwinden viele dieser Arbeitsplätze nicht vollständig, sondern werden in andere Länder verlagert. Diese Entwicklungen sind daher zuerst einmal nicht auf KI zurückzuführen.

Wo sehen Sie mögliche Beschäftigungseffekte durch KI?

Sabine Pfeiffer: Im Allgemeinen ist es schwierig, aus den Daten schlussendlich präzise abzuleiten und zu quantifizieren, inwieweit KI beim Rückgang von Stellen eine maßgebliche Rolle spielt oder eben doch nicht. In Deutschland ist beispielsweise die Debatte aus den USA herübergeschwappt, dass Junior-Rollen etwa im IT-Bereich aufgrund des KI-Einsatzes nicht mehr gebraucht würden. Allerdings kann die rückläufige Nachfrage in diesem Bereich auch andere Ursachen haben. Einerseits spielt die gesamtwirtschaftliche Lage eine große Rolle. Andererseits beobachten wir in unserer Forschung einen Effekt von Erwartungen an die Produktivität von KI, wenngleich dieser vermutlich nicht allzu groß ausfällt. In vielen Unternehmen besteht die Erwartung, dass KI große Produktivitätsgewinne ermöglichen wird, obwohl diese oft noch gar nicht nachgewiesen sind. Allein diese Erwartung kann dazu führen, dass Stellen

¹ www.sabine-pfeiffer.de.

² www.sozilogie.phil.fau.de/prof-dr-sabine-pfeiffer.

³ www.bidt.digital.

vorerst nicht nachbesetzt oder Neueinstellungen verschoben werden. Ob sich diese Erwartungen tatsächlich erfüllen, ist jedoch offen. Entscheidend ist dabei zudem, wo KI eingesetzt wird: In wertschöpfenden Bereichen können reale Effizienzgewinne entstehen. Ein Beispiel ist die Wartung von Maschinen, wenn KI frühzeitig auf mögliche Probleme hinweist und dadurch Wartungen besser planbar werden. Das kann Produktionsstillstände reduzieren. In dem Fall gäbe es auch echte Produktivitätshebel. Bei vielen Anwendungen generativer KI sind die Effekte hingegen deutlich schwerer messbar. Wenn nur die Folien aufgehübscht werden, hat das mit messbarer Produktivitätssteigerung wenig zu tun.

Ist KI somit alles in allem aus Ihrer Sicht eher ein Beschäftigungsmotor oder ein Jobkiller?

Sabine Pfeiffer: Aktuell ist KI für die ökonomischen Entwicklungen nur ganz am Rande relevant. Wie sich das in Zukunft entwickelt, lässt sich derzeit noch nicht seriös beantworten. Die Forschung liefert dazu widersprüchliche Ergebnisse. Manche Studien zeigen Produktivitätsgewinne, andere kommen zum Schluss, dass der zusätzliche Kontrollaufwand die Zeitersparnis wieder aufhebt. Wir wissen derzeit schlicht noch nicht, wie groß die tatsächlichen Effekte sein werden. Interessant ist dabei, dass es auch Forschung gibt, die zeigt, dass Zeitgewinne durch KI teils nur in der subjektiven Wahrnehmung der Personen bestehen. Es gibt eine sehr spannende Studie, die dies konkret gemessen hat. Die befragten Personen gaben an, mithilfe von KI etwa zwanzig Prozent schneller gewesen zu sein. Die objektive Messung zeigte jedoch das Gegenteil: Personen mit KI-Nutzung waren rund zwanzig Prozent langsamer als jene ohne KI-Nutzung.⁴

Welche Veränderungen beobachten Sie bereits heute in Unternehmen, wenn es um den Einsatz von KI geht?

Sabine Pfeiffer: Aus meiner qualitativen Forschung erkenne ich aktuell zwei Phänomene. Das erste ist der starke Einfluss von KI auf Arbeitsprozesse. Im Rahmen von Interviews konnten wir beobachten, dass sich die Arbeitsweise in einem Unternehmen von einem Tag auf den anderen radikal veränderte, nachdem das Management aus Kostengründen die Nutzung von KI, gemessen in Tokens, von heute auf morgen drastisch eingeschränkt hatte. Das hatte am Tag danach konkrete Auswirkungen auf der Arbeitsebene. Derartig schnelle Veränderungen, und zwar von der Managemententscheidung bis hin zum Arbeitsplatz, habe ich in meiner jahrzehntelangen Forschung so noch nicht erlebt. Das zweite Phänomen, das ich beobachte, ist, dass Beschäftigte bei Fragen oder Problemen häufiger KI-Systeme konsultieren und seltener Kolleginnen und Kollegen um Rat fragen. Langfristig sehe ich dadurch eine Gefahr für den kollegialen Zusammenhalt in Unternehmen. Kollegialität entsteht schließlich auch dadurch, dass Menschen aufeinander angewiesen sind.

⁴ »Measuring the Impact of Early-2025 AI on Experienced Open-Source Developer Productivity«, <https://arxiv.org/pdf/2507.09089> bzw. <https://metr.org/blog/2026-02-24-uplift-update>.



Foto: Thomas Riese

Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Lehrstuhl für Soziologie (Technik – Arbeit – Gesellschaft), Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg – www.sabine-pfeiffer.de

Welche Rolle spielt KI im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel?

Sabine Pfeiffer: Ich bin skeptisch gegenüber der Vorstellung, dass KI den demographischen Wandel einfach kompensieren wird. Dokumentiertes Wissen kann eine KI verarbeiten, aber ein großer Teil des Erfahrungswissens erfahrener Beschäftigter lässt sich gar nicht vollständig formalisieren. Gerade dieses Erfahrungswissen ist oft entscheidend, um Situationen richtig einzuschätzen und Fehler zu erkennen. KI macht Fehler, selbst das beste KI-Modell. Und das wird auch so bleiben. Dass wir das komischerweise »halluzinieren« nennen, ändert nichts an der Tatsache: Die KI macht Fehler! Um diese zu erkennen, vielleicht auch unter Zeitdruck, braucht es erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nur sie können anhand ihres Erfahrungswissens rasch erkennen, wenn etwas nicht stimmt. Die entscheidende Frage ist aus meiner Sicht daher weniger, ob und in welchem Ausmaß die KI menschliches Erfahrungswissen ersetzt, sondern hebt den Aspekt hervor, wie wir Erfahrungswissen angesichts von demographischem Wandel und KI noch weitergeben und immer wieder neu erwerben können.

Könnte eine weiterentwickelte KI dieses erforderliche Erfahrungswissen nicht ebenfalls künftig ersetzen?

Sabine Pfeiffer: Ich würde nicht sagen, dass Erfahrungswissen gar nicht durch KI ersetzbar ist. Allerdings ist nur ein Teil des Erfahrungswissens in einer Organisation formalisiert, also beispielsweise in Dokumenten festgehalten. Dieser Teil kann von einer KI erlernt werden. Erfahrungswissen ist nicht nur stark personen- gebunden, sondern auch extrem arbeitsplatzspezifisch – genau da aber hat KI schnell ihre Grenzen. Es gibt auch einen Teil des Erfahrungswissens, den ich nicht einfach in ein Dokument oder in eine Datenbank übertragen kann, und gerade dieser Teil ist oft entscheidend. In Bezug auf den demographischen Wandel müssen wir uns fragen, wie dieses Erfahrungswissen an Jüngere vermittelt werden kann, wenn es keine langen Übergangsphasen der erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Pension gibt. Eine weitere wichtige Frage ist, wie Lern- und Anlernprozesse in Unternehmen gestaltet werden können, damit dieses kritische Erfahrungswissen überhaupt aufgebaut wird. Denn dieses Wissen ist notwendig, um Ergebnisse der KI kritisch zu prüfen.

Welche Kompetenzen werden angesichts von KI künftig wichtiger?

Sabine Pfeiffer: Die erforderlichen Kompetenzen hängen davon ab, ob ich KI nur nutze, ob ich den Einsatz von KI in meinen Arbeitsprozessen aktiv gestalte, also zum Beispiel über agentische KI, oder ob ich konkret KI-Tools und die Daten- beziehungsweise Lernbasis dafür in der eigenen Organisation aufbaue und gestalte. Wer an der Entwicklung von KI-Systemen beteiligt ist, erwirbt die erforderlichen Kompetenzen in der Regel bereits in der Ausbildung. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die KI nur nutzen, ist die wichtigste Kompetenz aus meiner Sicht nicht technischer Natur. Entscheidend ist vielmehr, die Grenzen der KI zu kennen und die Fähigkeit, KI-Ergebnisse kritisch zu hinterfragen. Wer KI nutzt, muss verstehen, dass diese Systeme Fehler machen können und auch hinkünftig immer wieder machen werden. Für jene, die den Einsatz von KI in Arbeitsprozessen mitgestalten, kommt eine weitere wichtige Kompetenz hinzu, nämlich das Verständnis bezüglich der mit KI-Einsatz verbundenen Cybersecurity-Risiken.

Wie können diese Kompetenzen erworben werden, und zwar insbesondere dann, wenn es um die Grenzen der KI geht?

Sabine Pfeiffer: Gerade die berufliche Ausbildung bietet dafür gute Voraussetzungen, weil dort konkrete Arbeitssituationen in der Praxis erlebt werden. Kritisches Urteilsvermögen

und der reflektierte Umgang mit KI lassen sich nicht allein im Klassenzimmer oder Hörsaal lernen, sondern vor allem im praktischen Tun. Vielleicht müssen wir deshalb sogar über die Erhöhung von Praxisanteilen in der Hochschulausbildung nachdenken.

Wie können Arbeitsmarkttakteure wie das AMS die Arbeitsuchenden auf einen Arbeitsmarkt vorbereiten, in dem KI immer relevanter wird?

Sabine Pfeiffer: Arbeitsuchende sollten die Möglichkeit haben, aktuelle KI-Tools kennenzulernen und auszuprobieren. In vielen Berufen wird zunehmend erwartet werden, dass Bewerberinnen und Bewerber bereits erste Erfahrungen mit KI-Anwendungen gesammelt haben und deren Chancen und Grenzen einschätzen können. Ein grundlegendes Verständnis für den Umgang mit solchen Systemen wird daher immer wichtiger. Wer damit bereits praktische Erfahrungen gesammelt hat, kann dies auch im Bewerbungsprozess positiv nutzen.

Welche kritischen Aspekte sehen Sie im Zusammenhang mit KI?

Sabine Pfeiffer: Kritisch sehe ich vor allem die immensen Energie- und Ressourcenverbräuche von KI-Systemen. Es stellt sich die Frage, wie lange wir uns diese intensive Nutzung leisten können. Die zweite Problematik ist aus meiner Sicht die wachsende Abhängigkeit von wenigen großen Anbietern. Unternehmen koppeln ihre Arbeitsprozesse oft stark an bestimmte KI-Lösungen. Steigen die Preise dieser Anbieter, kann das erhebliche Schwierigkeiten für Unternehmen verursachen. Deshalb sollten Open-Source-Lösungen stärker berücksichtigt werden.

Was möchten Sie den Leserinnen und Lesern abschließend mitgeben?

Sabine Pfeiffer: Es lohnt sich, sachlich auf KI-Tools zu schauen: Was können sie, und was können sie nicht? Wichtig ist es, bewusst zu entscheiden, wo KI einen Mehrwert schafft und wo menschliches Wissen, Erfahrung und Urteilsvermögen weiterhin unverzichtbar bleiben. Aus Unternehmenssicht lohnt es sich zudem, Open-Source-Angebote stärker in den Blick zu nehmen, um Abhängigkeiten von einzelnen großen Anbietern zu vermeiden.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Sabine Pfeiffer führte Sandra Rigler vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation.

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.oeibf.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.

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«
Download unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at> im Menüpunkt »E-Library«



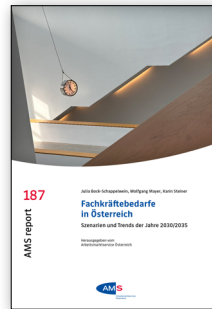
AMS report 186

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Soziale Unternehmen im Gespräch

Eine Gesprächsserie des AMS Österreich 2024–2026 mit einem Fokus auf kreislaufwirtschaftliche Beschäftigungsmodelle

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes
unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary.html>



AMS report 187

Julia Bock-Schappelwein, Wolfgang Mayer, Karin Steiner

Fachkräftebedarfe in Österreich

Szenarien und Trends der Jahre 2030/2035

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes
unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary.html>



AMS report 188

Regina Haberfellner, René Sturm

Green Jobs 2030+ in Österreich

Eine Diskussion möglicher Pfade anhand aktueller Trends und Studien

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes
unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary.html>



AMS report 189

Petra Ziegler, Seema Akbar

Validierung von grünen Kompetenzen

Entwicklungen und Perspektiven für eine nachhaltige Arbeits- und Berufswelt

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes
unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary.html>

<https://forschungsnetzwerk.ams.at>

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

Anschrift der Interviewten

Prof. Dr. Sabine Pfeiffer
Lehrstuhl für Soziologie (Technik – Arbeit – Gesellschaft)
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
NCT – Nuremberg Campus of Technology
Fürther Straße 246c, 90429 Nürnberg
Internet: www.sabine-pfeiffer.de

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-Praxis-handbücher) 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

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

