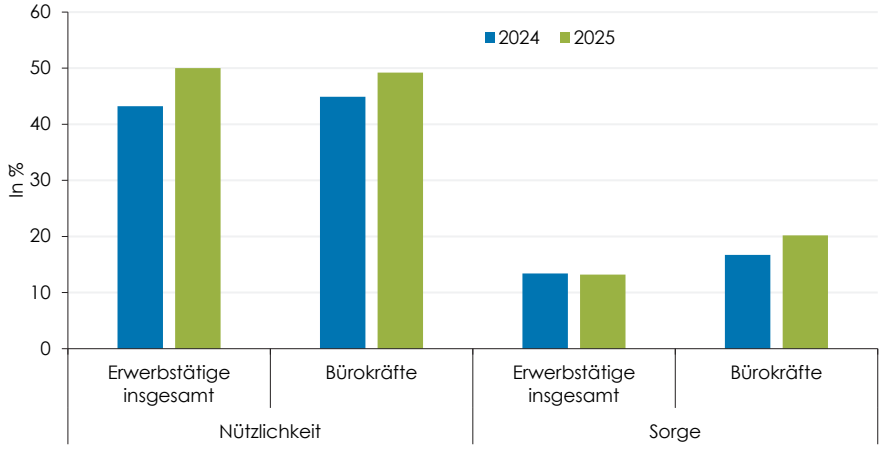
Digitalisierung in Österreich: Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf Bürokräfte

Susanne Bärenthaler-Sieber, Sandra Bilek-Steindl, Julia Bock-Schappelwein, Helmut Mahringer

- Österreich liegt in wichtigen Bereichen der digitalen Transformation nach wie vor nur im Mittelfeld der EU – mit teils beträchtlichem Abstand zu den innovationsführenden Ländern.
- Die Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) schreitet auch in Österreich voran. 2026 gaben laut Statistik Austria bereits 60% der Erwerbstätigen an, in den letzten drei Monaten KI-Werkzeuge genutzt zu haben. Im internationalen Vergleich lag Österreich 2025 mit 39% der Bevölkerung bzw. 44% der Erwerbstätigen über dem Durchschnitt der EU 27.
- Je nach deren Tätigkeitsprofil kann KI Arbeitskräfte unterstützen, ergänzen oder substituieren.
- Nahezu jede zweite befragte Bürokraft empfindet KI als nützlich im Beruf. Zugleich ist die Sorge, durch KI ersetzt zu werden, unter Bürokräften ausgeprägter als in anderen Berufsgruppen und nahm zuletzt deutlich zu.
- Der rezente Anstieg der Arbeitslosigkeit von Buchhalterinnen könnte ein erstes Anzeichen dafür sein, dass diese Sorge in einzelnen Bereichen berechtigt ist. Eine valide empirische Einschätzung lassen die Daten aber noch nicht zu.

Beurteilung der Nützlichkeit von Künstlicher Intelligenz (KI) im Beruf bzw. Sorge, durch KI ersetzt zu werden



"Während Bürokräfte den Nutzen von KI ähnlich hoch einschätzen wie die Erwerbstätigen insgesamt, ist ihre Sorge, durch KI ersetzt zu werden, ausgeprägter."

Gemäß einer Analyse von Statistik Austria auf Basis der IKT-Erhebung schätzte 2025 nahezu jede zweite befragte Bürokraft KI als sehr nützlich oder nützlich ein, 20% machten sich zumindest gewisse Sorgen, durch KI ersetzt zu werden. Unter den Erwerbstätigen insgesamt waren es 50% bzw. 13% (Q: Statistik Austria, 2026).

Digitalisierung in Österreich: Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf Bürokräfte

Susanne Bärenthaler-Sieber, Sandra Bilek-Steindl, Julia Bock-Schappelwein, Helmut Mahringer

Digitalisierung in Österreich: Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf Bürokräfte

Österreich rangiert im aktuellen Monitoring ausgewählter Indikatoren zur digitalen Transformation weiter im Mittelfeld der EU 27. Anhaltender Aufholbedarf, auch gegenüber dem EU-Durchschnitt, besteht insbesondere in der Dimension Gesellschaft. Dieser Rückstand ist vor allem auf die geringere Nutzung von ultraschnellem Festnetz-Breitbandinternet zurückzuführen. Bei der Nutzung generativer Künstlicher Intelligenz liegt Österreich hingegen mit 39% der Bevölkerung bzw. 44% der Erwerbstätigen (Stand 2025) über dem Durchschnitt der EU 27. Obwohl unter österreichischen Bürokräften nahezu jede:r zweite KI als nützlich im Beruf einschätzt, ist die Sorge, durch KI ersetzt zu werden, unter Bürokräften größer als in anderen Berufsgruppen. Während in der Gesamtbetrachtung noch keine Arbeitsmarkteffekte des KI-Einsatzes sichtbar sind, zeigt sich im Detail ein Anstieg der Arbeitslosigkeit von Buchhalterinnen seit Jahresanfang 2023.

Digitalisation in Austria: The Impact of Artificial Intelligence on Clerical Workers

In the latest monitoring of selected indicators for digital transformation, Austria remains in the middle of the EU 27 rankings. Among other things, there is still a lag in the use of ultra-fast fixed broadband internet, which is particularly evident in the society dimension, where Austria continues to lag behind the EU average. However, in terms of the use of generative artificial intelligence (AI), Austria was above the EU 27 average in 2025, with 39 percent of the population and 44 percent of the workforce using it. While nearly half of clerical workers find AI useful in their job, they are more concerned than other occupational groups that their job might be replaced by AI. While no visible labour market effects are apparent overall, a detailed analysis reveals an increase in unemployment among female bookkeeping clerks since the beginning of 2023.

JEL-Codes: O31, O33 • **Keywords:** Digitalisierung, Künstliche Intelligenz

Begutachtung: Michael Peneder • **Wissenschaftliche Assistenz:** Christoph Lorenz (christoph.lorenz@wifo.ac.at), Anna Strauss-Kollin (anna.strauss-kollin@wifo.ac.at) • Abgeschlossen am 3. 11. 2026

Kontakt: Susanne Bärenthaler-Sieber (susanne.baerenthaler-sieber@wifo.ac.at), Sandra Bilek-Steindl (sandra.bilek-steindl@wifo.ac.at), Julia Bock-Schappelwein (julia.bock-schappelwein@wifo.ac.at), Helmut Mahringer (helmut.mahringer@wifo.ac.at)

1. Einleitung

Bürokräfte gelten in der Literatur als besonders KI-exponiert. Aufgrund der Größe und Zusammensetzung dieser Berufsgruppe sind etwaige Personalanpassungen für den österreichischen Arbeitsmarkt, insbesondere für die Beschäftigung von Frauen, relevant.

Die rasante Ausweitung der Nutzung Künstlicher Intelligenz (KI) schürt Diskussionen über ihre Bedeutung für Veränderungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt (siehe u. a. Bärenthaler-Sieber et al., 2025) und über ihre Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Prinzipiell kann KI Arbeitskräfte in ihren Tätigkeiten unterstützen, ergänzen oder substituieren (Engberg et al., 2026), aber auch neue Perspektiven eröffnen. Bislang geht die Implementierung von generativer KI eher mit einer Transformation und Augmentation bestehender Tätigkeiten einher, anstatt grundlegend neue Tätigkeitsfelder zu schaffen (Rüschoff et al., 2026).

Das Ausmaß der Betroffenheit einzelner Berufsgruppen schwankt je nach Tätigkeitsprofil. In der Literatur gelten Bürokräfte aufgrund ihres Schwerpunktes auf kognitive Tätigkeiten oft als besonders exponierte Gruppe (Cazzaniga et al., 2024; Gmyrek et al., 2023, 2025). So legen auch Sondergeld et al. (2026) dar, dass Büroberufe wie etwa Buchhaltung oder Marketing ein sehr hohes Transformationspotenzial aufweisen, da sich ihre Kerntätigkeiten durch den KI-Einsatz stark verändern lassen.

Wie sich die KI-Nutzung tatsächlich auf Beschäftigung und Löhne auswirken wird, hängt auch davon ab, ob bzw. inwieweit sich das Tätigkeitsprofil des jeweiligen Berufs daran anpassen kann (Bachmann et al., 2026) und ob Beschäftigungsfelder, etwa für Berufseinsteiger:innen, wegbrechen (Brynjolfsson et al., 2026). Allerdings liegen dazu erst wenige empirische Studien vor. Für die USA fanden Brynjolfsson et al. (2026) zwar Beschäftigungsrückgänge von Berufseinsteiger:innen in stark KI-exponierten Berufen ab Herbst 2022, während sich unter erfahrenen Beschäftigten keine negativen Effekte zeigten. Dieses Ergebnis könnte allerdings auch Nachwirkungen des Rekrutierungsbooms nach der COVID-19-Pandemie

geschuldet sein. Für die Schweiz zeigen Klaeui und Siegenthaler (2025), dass sich die Zahl der arbeitslosen Stellensuchenden in Berufen mit hoher KI-Betroffenheit seit der Einführung von ChatGPT stärker erhöht hat als in Berufen mit geringer KI-Betroffenheit. Für Dänemark ergaben Analysen auf Basis von Befragungs- und Registerdaten hingegen kaum messbare Effekte der KI-Nutzung auf Einkommen und Arbeitszeit in stark KI-exponierten Berufen (Humlum & Vestergaard, 2025).

Vor diesem Hintergrund widmet sich der vorliegende Beitrag, nach einem aktualisierten Überblick über den Stand der Digitalisierung in Österreich, den potenziellen Auswirkungen des KI-Einsatzes auf Bürokräfte. Die Relevanz ergibt sich nicht nur aus der Größe dieser Berufsgruppe, sondern auch aus ihrer Zusammensetzung: In Österreich sind rund 10% der unselbständig Beschäftigten als Bürokräfte tätig, wobei der Frauenanteil bei rund 70% liegt. Effekte eines verstärkten KI-Einsatzes würden daher Frauen überproportional treffen. In einer ersten Bestandsaufnahme wird untersucht, wie sich Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in diesem Segment zuletzt entwickelt haben.

2. Digitalisierung in Österreich – ein Überblick

Um den Stand des digitalen Transformationsprozesses zu dokumentieren, wird Österreich – wie bereits in den Vorjahresbeiträgen zum Fortschritt der Digitalisierung (Bärenthaler-Sieber et al., 2022, 2024, 2025; Bock-Schappelwein et al., 2020, 2021, 2023) – mit dem Durchschnitt aller EU-Länder und jenem der innovationsführenden Länder innerhalb der EU verglichen. Die Auswahl der innovationsführenden Länder basiert auf dem European Innovation Scoreboard (EIS) der Europäischen Kommission. 2026 konnte Schweden seine Position als innovativstes EU-Mitgliedsland behaupten und bildete zusammen mit Dänemark und den Niederlanden die Gruppe der "Innovation Leaders"[1]) (Gotti et al., 2026). Finnland hatte ihnen 2025 ebenfalls angehört, stieg aber 2026 in die Gruppe der "starke Innovatoren" ab.

Die folgende Analyse zum Stand des Transformationsprozesses stützt sich auf fünf Dimensionen mit je drei Indikatoren:

- Bereitstellung und Nutzung von digitalen öffentlichen Diensten ("Staat"),
- Beschaffenheit der digitalen Infrastruktur ("Infrastruktur"),
- digitale Transformation auf Unternehmensebene ("Unternehmen"),
- gesellschaftliche ("Gesellschaft") und
- arbeitsmarktbezogene Aspekte der Digitalisierung ("Arbeitsmarkt").

Abbildung 1 fasst die fünf Dimensionen zusammen[2]). Wie die Darstellung verdeutlicht, liegt Österreich zwar in allen Dimensionen der digitalen Transformation mit Ausnahme der gesellschaftlichen über dem EU-Durchschnitt, schneidet aber in vier Dimensionen schlechter ab als die innovationsführenden Länder. In der Dimension "Infrastruktur" liegt Österreich erstmals knapp vor den Innovation Leaders. Dies ist den relativ niedrigen Kosten für Festnetz-Internet mit 30 bis 100 Mbit/s zu verdanken. In den Dimensionen "Arbeitsmarkt" und "Unternehmen" schneidet Österreich schwächer ab als die innovationsführenden EU-Länder, liegt aber deutlich über dem EU-Durchschnitt. Bei den arbeitsmarktbezogenen Aspekten der Digitalisierung profitiert Österreich vom hohen Anteil an MINT-Absolvent:innen, in der Dimension "Unternehmen" vom hohen Bestand an IKT-Bruttoanlagevermögen relativ zum BIP. Das ungünstige Abschneiden Österreichs in der Dimension "Gesellschaft" ist wie in den Vorjahren vor allem der vergleichsweise geringen Nutzung von ultraschnellem Festnetzbreitbandinternet geschuldet. Im Folgenden werden die fünf Dimensionen näher beleuchtet, um die relativen Stärken und Schwächen Österreichs anhand der Teilindikatoren herauszuarbeiten.

2.1 Bereitstellung und Nutzung von digitalen öffentlichen Diensten

2025 lag Österreich bei der Frage, inwieweit Verwaltungsverfahren vollständig online abgewickelt werden können, weiterhin im Mittelfeld. Im Index der digitalen öffentlichen Dienstleistungen für Bürger:innen erreichte Österreich mit 83,7 von 100 Punkten lediglich Rang 17 in der EU 27; damit lag es zwar etwas hinter den drei innovationsführenden Ländern (Ø 85,7 Punkte), aber nahe am EU-Durchschnitt (84,6 Punkte). Ähnlich schnitt Österreich beim Index digitaler öffentlicher Dienstleistungen für Unternehmen ab (88,8 Punkte, Rang 16; innovationsführende Länder 89,6 Punkte, EU-Durchschnitt 88,6 Punkte). Vier EU-Länder (Irland, Luxemburg, Malta und Tschechien) erreichten bei

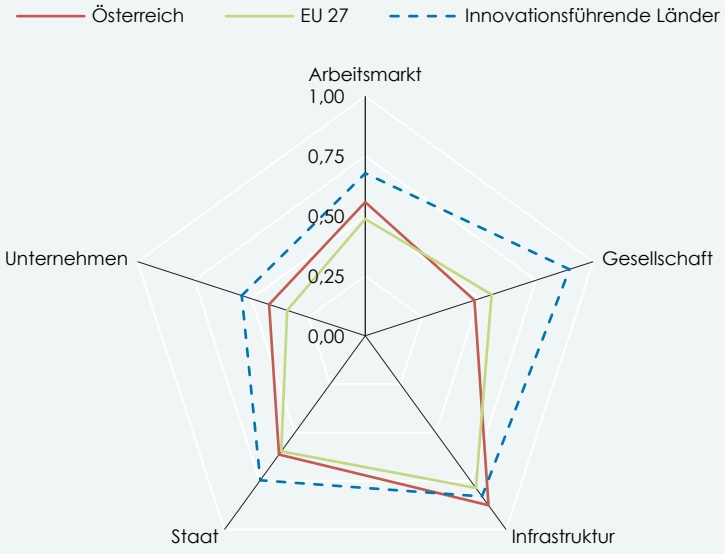
[1]) Bei Vergleichen mit den Vorjahresbeiträgen gilt es zu berücksichtigen, dass sich die Zusammensetzung der innovationsführenden Länder jährlich ändern kann. Weiters kann es u. a. aufgrund von fehlenden Daten zu Änderungen im Indikatorenset kommen: so bezieht sich der Breitbandpreisindikator in der Dimension "Infrastruktur" seit 2024 nur mehr auf die Kosten von Festnetz-Internet. Den früheren Indikator "5G-Spektrum" ersetzt seit dem Monatsbericht 11/2025 (Bärenthaler-Sieber et al., 2024) jener zur "5G-Abdeckung" (siehe Kapitel 2.2). Beim Indikator "Interaktion mit den Behörden" (Kapitel 2.1) wurde die Fragestellung im Fragebogen abgeändert, wodurch die Ergebnisse seit dem Monatsbericht 12/2024 nicht direkt mit jenen des Vorjahres vergleichbar sind.

[2]) Die einzelnen Teilindikatoren der fünf Dimensionen wurden Min-Max-normalisiert, um die verschiedenen Einheiten bzw. Größenordnungen vergleichbar zu machen und zusammenzufassen.

diesem Indikator bereits den Höchstwert von 100 Punkten.

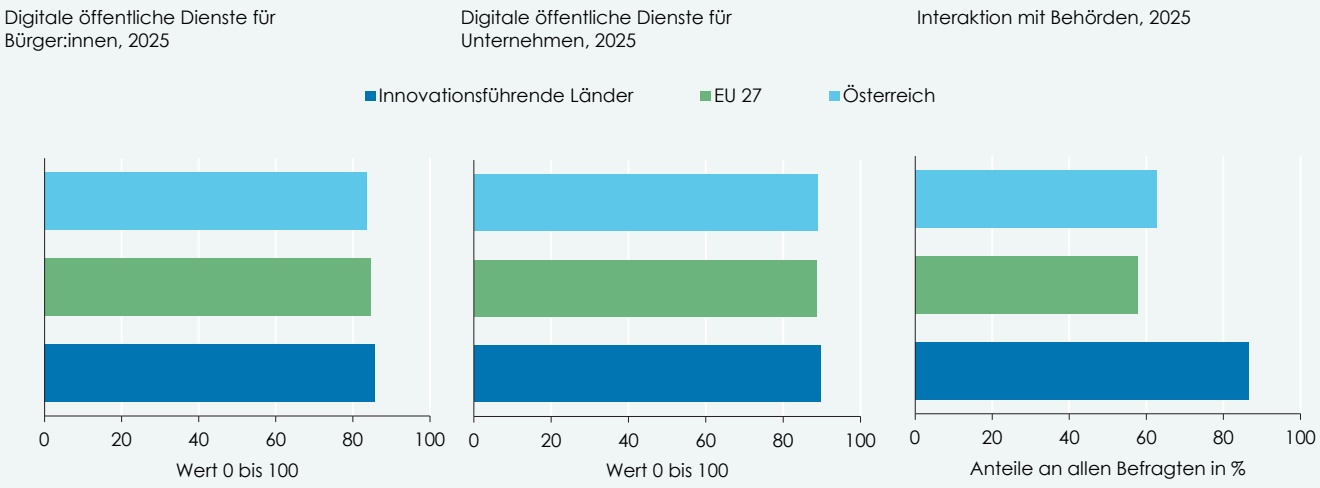
2025 gaben in Österreich 62,8% der Befragten an, in den letzten 12 Monaten vor der Befragung über Websites oder Apps mit Behörden oder anderen öffentlichen Einrichtungen interagiert zu haben. Damit erreichte Österreich auch hier Rang 16, übertraf deutlich den EU-Durchschnitt (57,7%), blieb aber klar hinter dem Durchschnitt der innovationsführenden Länder (86,6%) zurück (Abbildung 2).

Abbildung 1: **Österreichs Position im digitalen Transformationsprozess**
Letztverfügbares Jahr



Q: DESI 2026, Eurostat, WIFO-Berechnungen. Die einzelnen Teilindikatoren der fünf Dimensionen (siehe Kapitel 2.1 bis 2.5 in diesem Heft) wurden mittels Min-Max-Normalisierung vergleichbar gemacht. Je Dimension wurde ein Durchschnittswert berechnet, der in der obigen Abbildung aufgetragen ist. Das letztverfügbare Jahr unterscheidet sich je nach Indikator und wurde in den nachfolgenden Abbildungen für jeden Indikator einzeln ausgewiesen.

Abbildung 2: **Bereitstellung und Verwendung digitaler öffentlicher Dienste**



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen.

2.2 Digitale Infrastruktur

Sehr gut sind die Voraussetzungen für eine umfassende Versorgung mit Breitbandinternet in Österreich in den Bereichen Preise und 5G-Abdeckung, leicht unterdurchschnittlich im Bereich ultraschnellen Breitbands (mehr als 100 Mbit/s; Abbildung 3).

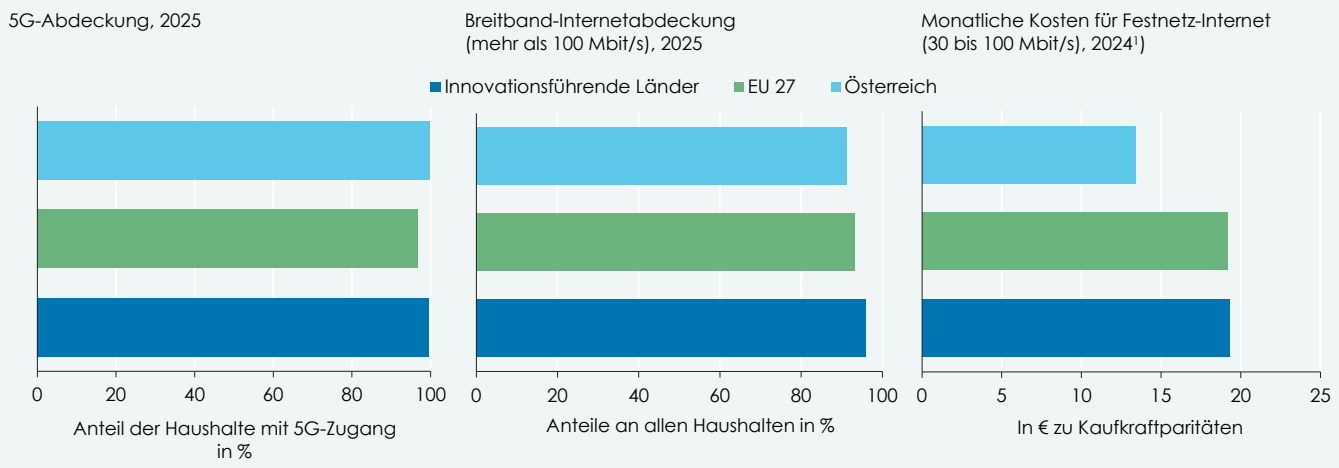
Die monatlichen Endkundenpreise für Festnetz-Breitbanddienste mit einer Download-Geschwindigkeit zwischen 30 und 100 Mbit/s[3]) lagen 2024 bei 13,4 € (gemessen in Kaufkraftparitäten – KKP), womit Österreich Rang 6 unter den 27 EU-Ländern erreichte. Festnetz-Internet dieser Kategorie kostete hierzulande deutlich weniger als im EU-Durchschnitt (19,2 € in KKP) und im Durchschnitt der drei innovationsführenden Länder (19,3 € in KKP). Besonders günstig waren schnelle Festnetz-Breitbanddienste 2024 in Litauen (Rang 1 mit 10,1 € in KKP).

Weit fortgeschritten ist in Österreich die 5G-Netzabdeckung. De facto hatten 2025 fast alle privaten Haushalte (99,8%) 5G-Zugang. Im Durchschnitt der drei innovationsführenden Länder waren es 99,6%. Mit Dänemark und den Niederlanden erreichten zwei dieser Länder bereits 2023 eine vollständige Abdeckung. Da sich der EU-Durchschnitt in den letzten Jahren deutlich erhöhte (2020: 14%, 2025: 96,8%), schrumpfte der Vorsprung Österreichs.

Österreich punktet bei den monatlichen Preisen für Festnetz-Breitbanddienste (30 bis 100 Mbit/s) und bei der 5G-Abdeckung.

In Bezug auf die Abdeckung mit ultraschnellem Breitbandinternet (über 100 Mbit/s) liegt Österreich mit 91,2% der Haushalte (2025) unter dem EU-Durchschnitt (93,3%) und dem Durchschnitt der innovationsführenden Länder (95,9%). Obwohl sich der Anteil in den letzten 10 Jahren mehr als verdoppelt hat (2015: 42,3% aller Haushalte), blieb Österreichs relative Position innerhalb der EU 27 ungefähr gleich – in manchen Jahren lag Österreich etwas unter, in anderen Jahren leicht über dem EU-Durchschnitt. Allerdings hat sich die Lücke zu den innovationsführenden Ländern, wo 2015 bereits 78,8% aller privaten Haushalte mit ultraschnellem Breitband versorgt waren, in den letzten 10 Jahren deutlich verringert.

Abbildung 3: **Digitale Infrastruktur**



Q: DESI 2026, Eurostat, WIFO-Berechnungen. – [1]) Niedrigere monatliche Kosten implizieren ein besseres Abschneiden.

2.3 Digitale Transformation auf Unternehmensebene

2024 betrug der Bestand des Anlagevermögens (Kapitalstock) im Bereich Ausrüstungen mit Computer-Hardware, Software und Datenbanken in Österreich knapp 17% des BIP. Der Wert lag um fast 7 Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt (10,1%) und um 2,2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der innovationsführenden EU-Länder (14,7%, ohne Schweden). Hinsichtlich der Anwendung neuer digitaler Technologien in Unternehmen schneidet Österreich allerdings nach wie vor nur mittelmäßig ab. Der Anteil der Unternehmen[4]), die Cloud-Computing-Dienste nutzen, konnte zwar von 11,7% (2014) auf 52,1% (2025) gesteigert werden, womit Österreich nahe am EU-Durchschnitt (52,7%, 2014: 17,8%) rangierte. Der Abstand zu den innovationsführenden Ländern bleibt jedoch beträchtlich (69,8%, 2014: 34,9%). Auf

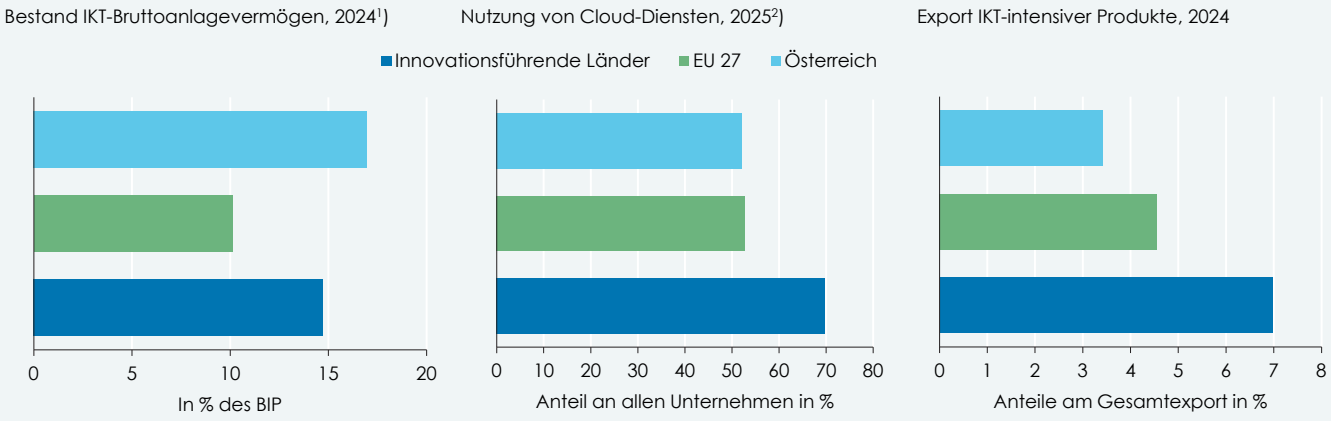
Bei der unternehmerischen Nutzung von Cloud-Diensten schneidet Österreich nur unterdurchschnittlich ab, bei den IKT-intensiven Exporten ist sein Rückstand nach wie vor groß.

[3]) Da der davor herangezogene Breitbandpreisindex, der 30 repräsentative "Breitband-Körbe" mit verschiedenen Geschwindigkeiten und unterschiedlichen Produkten zusammenfasste, im DESI, dem Index für digitale Wirtschaft und Gesellschaft, seit 2024 nicht mehr ausgewiesen wird, geht in die Dimension "Infrastruktur" stattdessen ein Festnetz-Preisindikator ein. Er misst die monatlichen Kosten für Festnetz-Internet mit einer Download-Bandbreite von 30 bis 100 Mbit/s.

[4]) Dieser Indikator ist lediglich für die Grundgesamtheit der Unternehmen ab 10 Beschäftigten verfügbar.

der Outputseite liegt Österreich mit einem Anteil IKT-intensiver Produkte an den Gesamtexporten von 3,4% (2024) sowohl deutlich hinter den "Innovation Leaders" (7%) als auch hinter dem EU-Durchschnitt (4,6%) zurück (Abbildung 4).

Abbildung 4: **Digitalisierung auf Unternehmensebene**



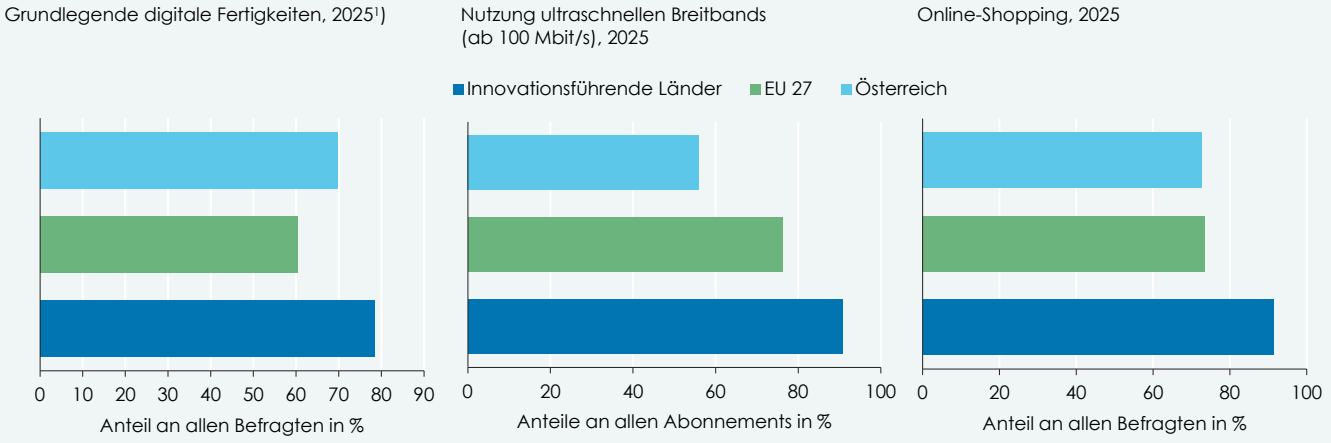
Q: BACI, Eurostat, WIFO-Berechnungen. – [1]) 2022: Bulgarien; 2023: Zypern, Estland, Griechenland, Spanien, Kroatien, Ungarn, Litauen, Lettland, Luxemburg, Polen, Portugal, Rumänien. Nicht verfügbare Werte: Schweden. – [2]) Grundgesamtheit: Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten.

Die Nutzung ultraschnellen Festnetzbreitbandinternets ist in Österreich nach wie vor weit geringer als im EU-Durchschnitt.

2.4 Gesellschaftliche Aspekte der Digitalisierung

2025 verfügten in Österreich 69,8% der Bevölkerung im Alter von 16 bis 74 Jahren über zumindest grundlegende digitale Fertigkeiten. Der EU-Durchschnitt war um gut 9 Prozentpunkte niedriger (60,4%), in den innovationsführenden Ländern hatten allerdings durchschnittlich 78,4% der Bevölkerung zumindest digitale Grundkenntnisse, in den Niederlanden sogar 83,6%. Die Anwendungsgebiete sind vielfältig. So hatten in Österreich 72,7% der 16- bis 74-Jährigen in den zwölf Monaten vor der Befragung (2025) online eingekauft, anteilig etwa so viele wie im EU-Durchschnitt (73,6%), allerdings deutlich weniger als in den innovationsführenden Ländern (91,4%). Die Nutzung von ultraschnellem Festnetz-Breitbandinternet mit einer Download-Rate ab 100 Mbit/s stieg hierzulande zwar auf 56% aller Breitbandfestnetzverträge (2025), blieb aber, auch aufgrund der Expansion in anderen Ländern, weit geringer als im EU-Durchschnitt (76,3%), mit großem Abstand zu den innovationsführenden Ländern (90,7%).

Abbildung 5: **Digitalisierung und Gesellschaft**



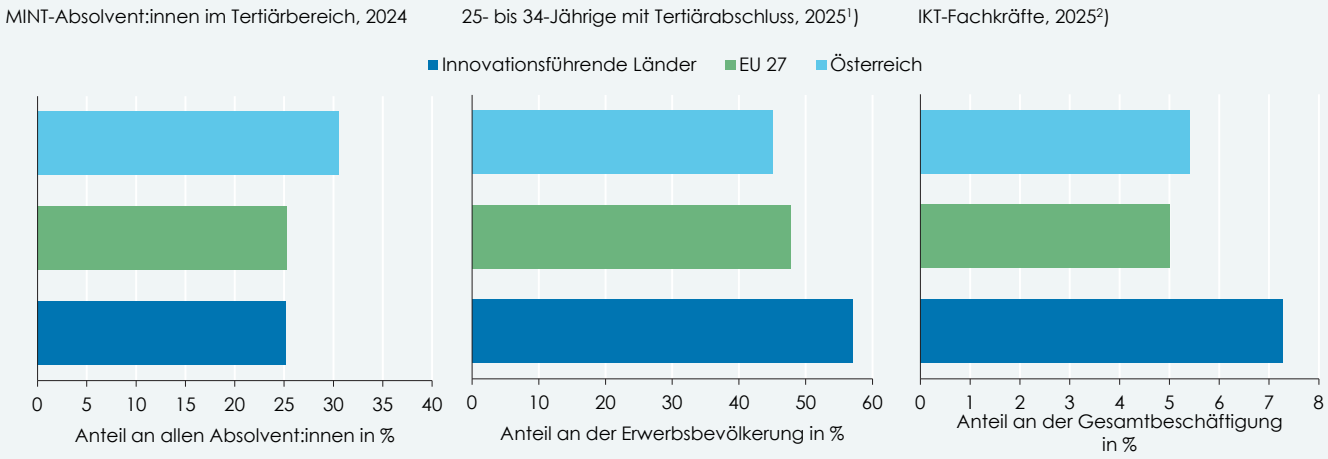
Q: DESI 2026, Eurostat, WIFO-Berechnungen. – [1]) Personen, die insgesamt zumindest über grundlegende digitale Fertigkeiten in allen fünf Teilbereichen verfügen: Informationsbeschaffung, Kommunikation und Zusammenarbeit, Erstellung von digitalen Inhalten, Sicherheit im Internet, Problemlösung.

2.5 Arbeitsmarktbezogene Aspekte der Digitalisierung

Österreich verfügt grundsätzlich über genügend Humankapital mit den für die digitale Transformation notwendigen Schlüsselqualifikationen. Im Jahr 2024 verfügten 30,6% aller Absolvent:innen im Tertiärbereich über einen Abschluss in MINT-Fächern (Mathematik oder Statistik, Informatik, Naturwissenschaften oder Ingenieurwesen)[5]). Diesen hohen Wert übertrafen nur Deutschland (35,8%) und Finnland (30,8%). Im Vergleich dazu lagen der EU-Durchschnitt mit 25,3% und jener der innovationsführenden Länder mit 25,2% deutlich darunter. Beim Anteil der IKT-Spezialist:innen an der Gesamtbeschäftigung schnitt Österreich 2025 besser ab als der EU-Durchschnitt (5,4% gegenüber 5,0%), lag aber hinter den innovationsführenden Ländern (7,3%). Innerhalb der EU führten Schweden (8,9%), Luxemburg (8,7%) und Finnland (7,8%) das Länderranking an. Bei den 25- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss lag Österreich mit 45,1% etwas unter dem EU-Durchschnitt (2025: 47,7%), aber weit hinter den innovationsführenden Ländern (57%).

Österreich profitiert weiterhin vom relativ hohen Anteil an MINT-Absolvent:innen im Tertiärbereich. Aufholbedarf besteht bei jungen Erwerbspersonen mit Tertiärabschluss.

Abbildung 6: **Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt**



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – [1]) Erwerbsbevölkerung: aktiv Erwerbstätige und Arbeitslose. – [2]) Gesamtbeschäftigung: alle Personen, die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde gegen Entgelt oder zur Erzielung eines Gewinns gearbeitet haben oder von dieser Arbeit vorübergehend abwesend waren.

3. KI und Bürotätigkeiten: Eine erste Bestandsaufnahme

Nachdem in früheren Digitalisierung- oder Automatisierungswellen vor allem manuelle Routinetätigkeiten unter Anpassungsdruck gerieten, tangiert der Einsatz Künstlicher Intelligenz besonders kognitive Tätigkeiten, die bislang als nicht automatisierbar und damit als genuin menschliche Domäne galten (Cazzaniga et al., 2024). So können KI-Anwendungen auf Basis bestehender Daten neue Texte, Präsentationen, Bilder, Videos oder Audiodateien erzeugen (Gerber & Sirman-Winkler, 2025) und darüber hinaus Datenanalysen, das Personal- oder Projektmanagement oder die Organisation und Administration unterstützen[6]). Standardisierte Tätigkeiten wie etwa Dateneingabe, Belegverarbeitung, Schriftverkehr oder auch die Bearbeitung von Standardanfragen können bereits von der KI übernommen werden. 2025 gaben in Österreich 44% der befragten Erwerbstätigen an, KI in den letzten drei Monaten genutzt zu haben, deutlich mehr als im EU-Durchschnitt (37%; Statistik Austria, 2026). 2026 belief sich der entsprechende Anteil bereits auf 60%, was die rasche Dynamik dieser Entwicklung unterstreicht.

Gemäß Befragungsdaten sorgen sich Bürokräfte eher als andere Berufsgruppen, durch KI ersetzt zu werden.

Wie Pizzinelli et al. (2023) zeigen, können Berufe mit Schwerpunkt auf kognitiven Routinetätigkeiten zwar ebenfalls vom KI-Einsatz profitieren, sofern sich KI unterstützend auf die Arbeit auswirkt und damit die Produktivität steigt bzw. Kosten sinken. Büroberufe und administrative Berufe werden allerdings nicht nur stark von KI tangiert, sondern weisen oftmals auch ein deutlich kleineres Potenzial zur komplementären KI-Nutzung auf, insbesondere bei hohem kognitivem Anspruch, geringer körperlicher Tätigkeit und wenig sozialer Interaktion (Engberg et al., 2026; Görg, 2026). Im Gegensatz zu Berufen, in denen KI als unterstützendes Werkzeug

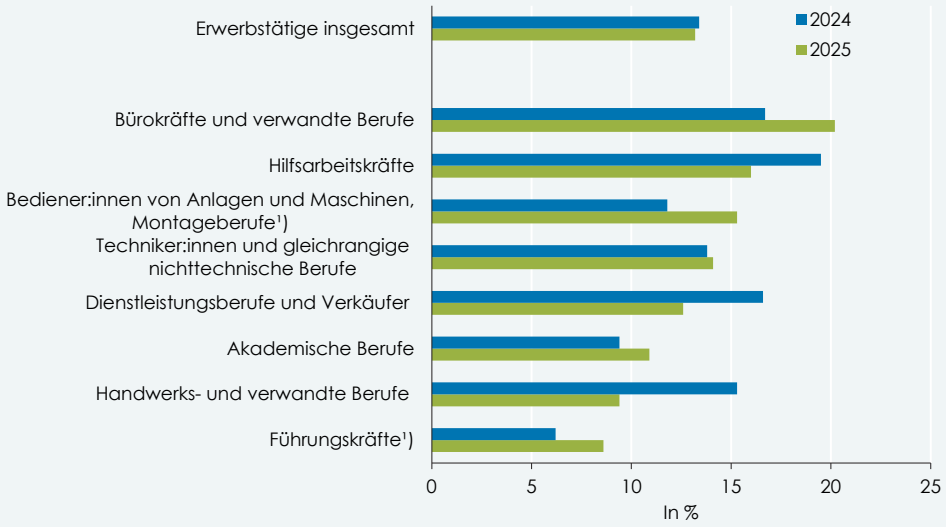
[5]) Der tertiäre Bereich umfasst alle Ausbildungsstufen auf den ISCED-Levels 5 bis 8. Damit sind in Österreich auch Absolvent:innen Höherer Technischer Lehranstalten eingeschlossen, wodurch der Anteil der tertiären Abschlüsse im Vergleich zu anderen Ländern verzerrt wird.

[6]) https://www.designfunktion.de/blog/ki-im-buero.

wirkt[7]), sind in vielen Büroberufen somit eher die Automatisierung und Substitution zahlreicher Tätigkeiten durch KI-Systeme zu erwarten (Bock-Schappelwein & Egger, 2026, erscheint demnächst). Schnell und Salvi (2024) errechneten für die Schweiz, dass 80% der Bürokräfte, insbesondere solche ohne fachliche Vertiefung, durch KI unter Druck geraten könnten.

In Österreich sorgt sich laut der Befragung über den IKT-Einsatz in Haushalten (Statistik Austria, 2026) keine Berufsgruppe so stark wie Bürokräfte, durch KI ersetzt zu werden. Zudem nahm diese Sorge in keiner Berufsgruppe ähnlich rasch zu: Während 2024 noch knapp 17% der Bürokräfte Substitutionsängste hatten – anteilig ähnlich viele Befragte wie in den Dienstleistungsberufen und etwas mehr als unter allen Erwerbstätigen (13%) – erhöhte sich dieser Wert innerhalb eines Jahres auf ein Fünftel, während er insgesamt stagnierte (13%; Abbildung 7).

Abbildung 7: **Sorge, dass der eigene Arbeitsplatz durch Künstliche Intelligenz ersetzt werden könnte, nach Berufshauptgruppen**



Q: Statistik Austria (2026, 32). Summe aus den Angaben "sehr besorgt" und "besorgt". Absteigend sortiert nach dem Anteil im Jahr 2025. Ohne die Berufshauptgruppen 0 (Soldat:innen) und 6 (Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. – [1]) Geringe Fallzahlen 2024/25.

Die konkrete Nutzung von KI kann durch fehlende Kompetenzen, individuelle Einschätzungen sowie spezifische Vorschriften, Verantwortlichkeiten oder auch Haftungen beeinflusst werden (Bick et al., 2026). Darüber hinaus bestimmen institutionelle und kulturelle Rahmenbedingungen sowie betriebswirtschaftliche Faktoren, ob und in welchem Umfang KI eingesetzt wird (Sondergeld et al., 2026). Der Einsatz von KI und damit auch die Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation können daher selbst unter Arbeitskräften mit ähnlichen Tätigkeiten variieren (Bick et al., 2026).

Die Beschäftigung von Bürokräften entwickelt sich insbesondere am aktuellen Datenrand schwächer als die Gesamtbeschäftigung.

Laut Statistik Austria (2026) bewerteten Bürokräfte den Nutzen von KI für ihren Beruf im Zeitraum 2024/25 tendenziell zurückhaltender als etwa Erwerbstätige in technischen oder gleichrangigen nichttechnischen Berufen, deren Tätigkeiten ebenfalls überwiegend kognitiv geprägt sind (Abbildung 8).

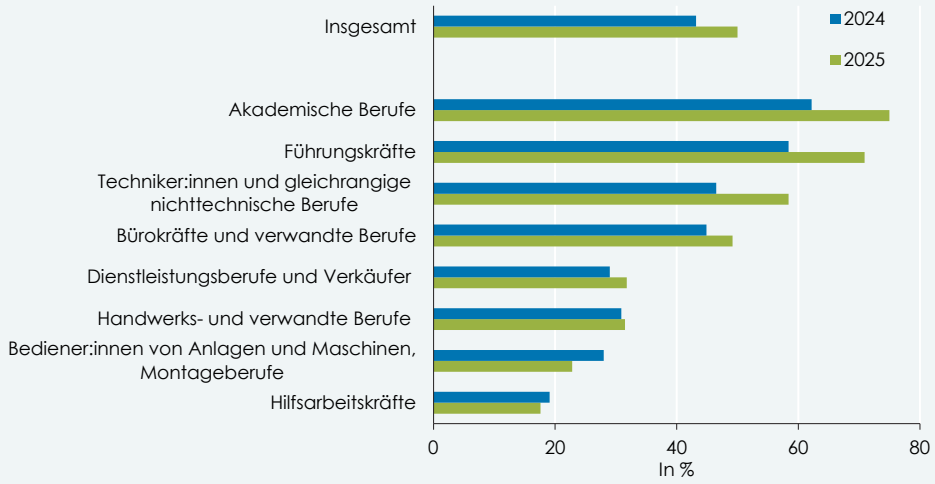
3.1 Relevanz und Entwicklung der Beschäftigung von Bürokräften auf dem österreichischen Arbeitsmarkt

Fast ein Zehntel der 3,943 Mio. unselbständig Beschäftigten in Österreich waren 2025 laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria als Bürokräfte[8]) tätig (Abbildung 9). Gemeinsam mit einigen technischen und gleichrangigen nichttechnischen Berufen bilden sie die Berufe mit Schwerpunkt auf kognitiven Routinetätigkeiten (Bock-Schappelwein & Egger, 2023), die zusammen etwas mehr als ein Fünftel der unselbständigen Beschäftigung in Österreich abdecken.

[7]) Berufe, die vom KI-Einsatz profitieren, finden sich etwa im Gesundheitsweisen, Berufe, die zumindest gegenwärtig kaum von KI-Einsatz tangiert werden, im Bau- oder Baunebengewerbe.

[8]) Hierunter fallen alle unselbständig Beschäftigten der Berufshauptgruppe 4 (Bürokräfte und verwandte Berufe) in Berufen mit Schwerpunkt auf kognitive Tätigkeiten (Bock-Schappelwein & Egger, 2026, erscheint demnächst).

Abbildung 8: **Beurteilung der Nützlichkeit von Künstlicher Intelligenz im Beruf nach Berufshauptgruppen**

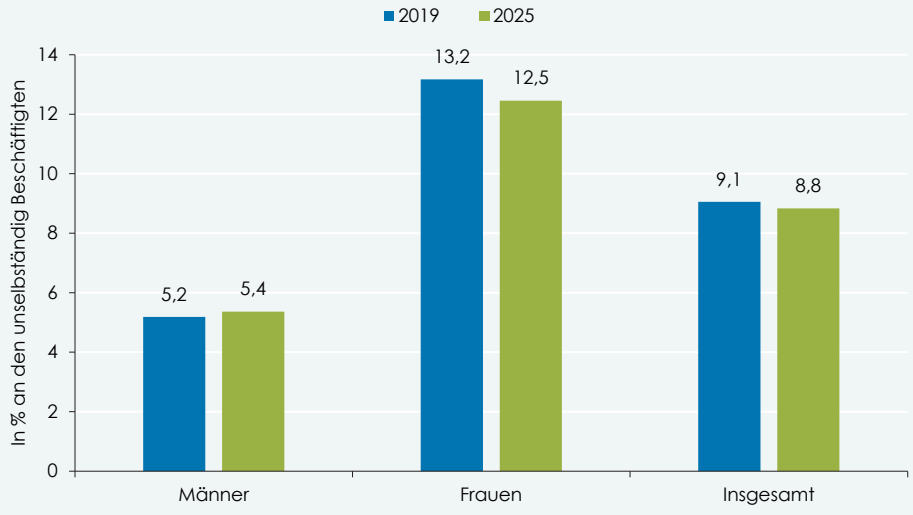


Q: Statistik Austria (2026, 28). Summe aus den Angaben "sehr nützlich" und "nützlich". Absteigend sortiert nach dem Anteil im Jahr 2025. Ohne die Berufshauptgruppen 0 (Soldat:innen) und 6 (Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei).

Gut zwei von drei Bürokräften sind hierzulande Frauen (69,0%). Der Frauenanteil fällt damit nochmals weit höher aus als in den Berufen mit kognitivem Tätigkeitsschwerpunkt (57,3%; Gesamtbeschäftigung 48,9%). Insgesamt waren 2025 12,5% der unselbständig beschäftigten Frauen als Bürokräfte tätig, aber nur 5,4% der beschäftigten Männer (Abbildung 9).

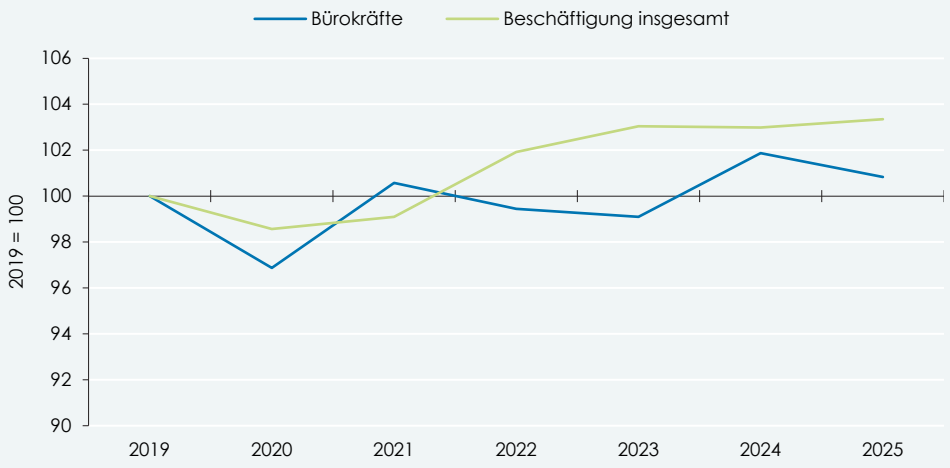
Im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung, in der die Rezessionsjahre 2023 und 2024 ihre Spuren hinterließen, entwickelte sich die Beschäftigung von Bürokräften seit 2019 volatiler und wuchs langsamer (Abbildung 10). Am aktuellen Datenrand sind leichte Beschäftigungseinbußen erkennbar. Aufgrund der Kürze der Zeitreihe und möglicherweise parallel wirkender Einflussfaktoren kann der Beschäftigungsabbau im Jahr 2025 nicht eindeutig oder ausschließlich der KI zugeschrieben werden. Eine asymmetrische Betroffenheit der Berufsgruppen von Krisenimpulsen kann dafür ebenso ursächlich sein wie strukturelle Veränderungen, etwa Standortverlagerungen ins Ausland. Ob bzw. in welchem Ausmaß die gedämpfte Beschäftigungsentwicklung unter Bürokräften KI-induziert ist, müssen daher zukünftige Untersuchungen auf breiterer Informationsgrundlage klären.

Abbildung 9: **Anteil von Bürokräften an den Beschäftigten nach Geschlecht**



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Abbildung 10: **Beschäftigungsentwicklung von Bürokräften im Vergleich zur Beschäftigung insgesamt**



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

3.2 Arbeitslosigkeit unter Bürokräften

Eine Detailbetrachtung zeigt einen Anstieg der Arbeitslosigkeit von Buchhalterinnen seit Jahresanfang 2023.

Anhaltspunkte zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Büroberufen finden sich in der Arbeitslosenstatistik des AMS für die entsprechende Berufsobergruppe. Sie umfasst

- Betriebsinhaber:innen, Direktor:innen, Geschäftsleiter:innen (Berufsgruppe 76)
- Buchhalter:innen, Kassierer:innen und verwandte Berufe (Berufsgruppe 77) sowie
- übrige Büroberufe und Verwaltungshilfsberufe (Berufsgruppe 78)

Ohne Berücksichtigung der Berufsgruppe 76 entfallen unter den Frauen 15% der arbeitslos gemeldeten Personen insgesamt (einschließlich Personen in Schulung) auf Büroberufe (Stand September 2026). Unter Männern spielen Büroberufe mit einem Anteil von 5,9% an der erweiterten Arbeitslosigkeit hingegen nur eine untergeordnete Rolle. Hierin spiegelt sich ihre geringere Bedeutung innerhalb der Männerbeschäftigung.

Innerhalb der Berufsgruppen 77 und 78 konzentriert sich die Arbeitslosigkeit besonders auf die "übrigen Büroberufe und Verwaltungshilfsberufe"[9]) (Frauen rund 80%, Männer rund 90%) und hierbei auf die beiden Berufsgattungen "Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe" sowie "Industrie-, Gewerbekaufleute und Kontorist:innen" (Abbildung 11). Auf die Berufsgruppe 77 "Buchhalter:innen, Kassierer:innen und verwandte Berufe" entfallen rund 20% der arbeitslosen Frauen und rund 10% der arbeitslosen Männer in Büroberufen, die weitaus meisten davon "Buchhalter:innen" sowie "Laden- und Eintrittskassierer:innen" (Abbildung 12).

Im September 2026 belief sich die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen in den beiden Berufsgruppen auf 39.693[10]), darunter 28.243 Frauen (71,2%). Dabei entfielen 32.742 Arbeitslose, darunter 22.620 Frauen (69,1%), auf die Berufsgruppe 78, und 6.951 Arbeitslose, darunter 5.623 Frauen (80,9%), auf die Berufsgruppe 77.

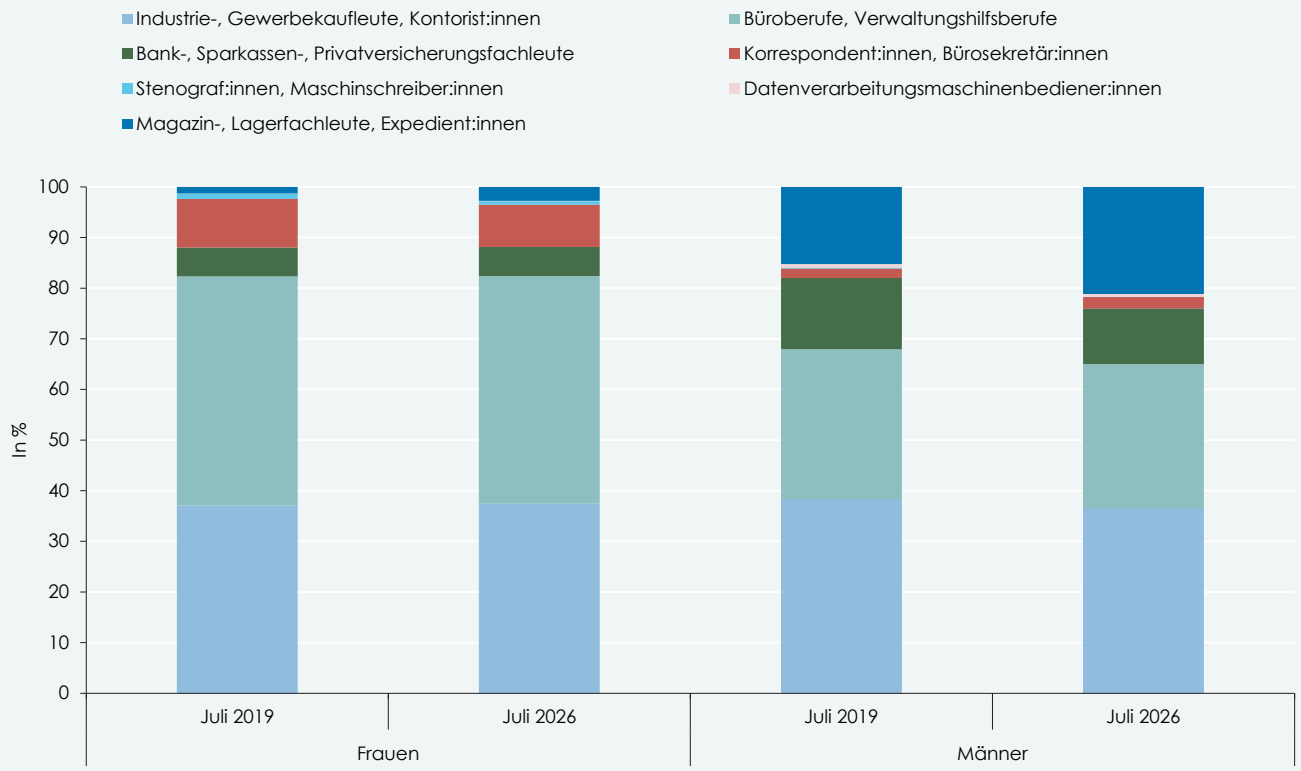
Die Arbeitslosigkeit in Büroberufen nahm analog zur Gesamtentwicklung im Jahresverlauf 2023 wieder zu, nachdem sie in den Jahren 2021 und 2022 gesunken war (Bock-Schappelwein & Eppel, 2024). Der Anstieg hält bis dato an. Auffallend ist der rezente Zuwachs in der Berufsgruppe 77 (Abbildung 13), der insbesondere von weiblichen Buchhalter:innen getrieben wird (Abbildung 14). Im längerfristigen Vergleich erhöhte sich der Anteil der arbeitslosen Buchhalterinnen in der Berufsgruppe 77 von 31,8% auf 39,2%, wogegen die Struktur bei den Männern nahezu gleichblieb (Abbildung 12).

Im September 2026 waren 2.115 Buchhalterinnen beim AMS gemeldet. Im Vergleich zu allen arbeitslos gemeldeten Frauen handelte es sich überproportional oft um höher ausgebildete Personen fortgeschrittenen Alters: Gut die Hälfte aller arbeitslos gemeldeten Buchhalterinnen verfügte zumindest über einen Maturaabschluss (arbeitslose Frauen insgesamt: 28,2%) und 42,7% waren 45 Jahre oder älter (arbeitslose Frauen insgesamt 34,6%).

[9]) Die darunter subsumierten Berufsgattungen (Viersteller) sind in Abbildung 11 ausgewiesen.

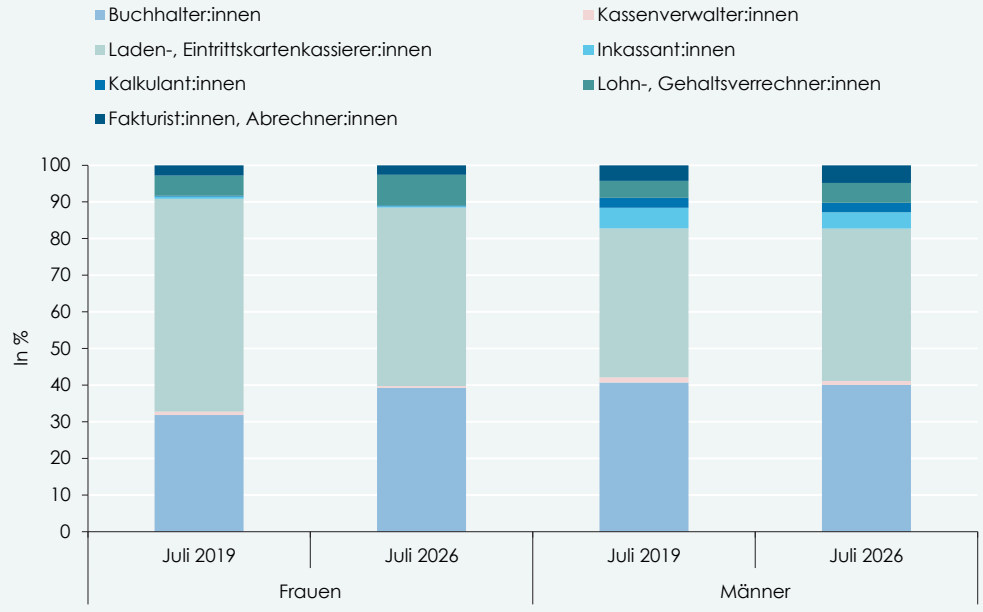
[10]) Einschließlich Personen in AMS-Schulung.

Abbildung 11: **Detailbetrachtung der erweiterten Arbeitslosigkeit in den Büroberufen: Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe (Berufsgruppe 78)**



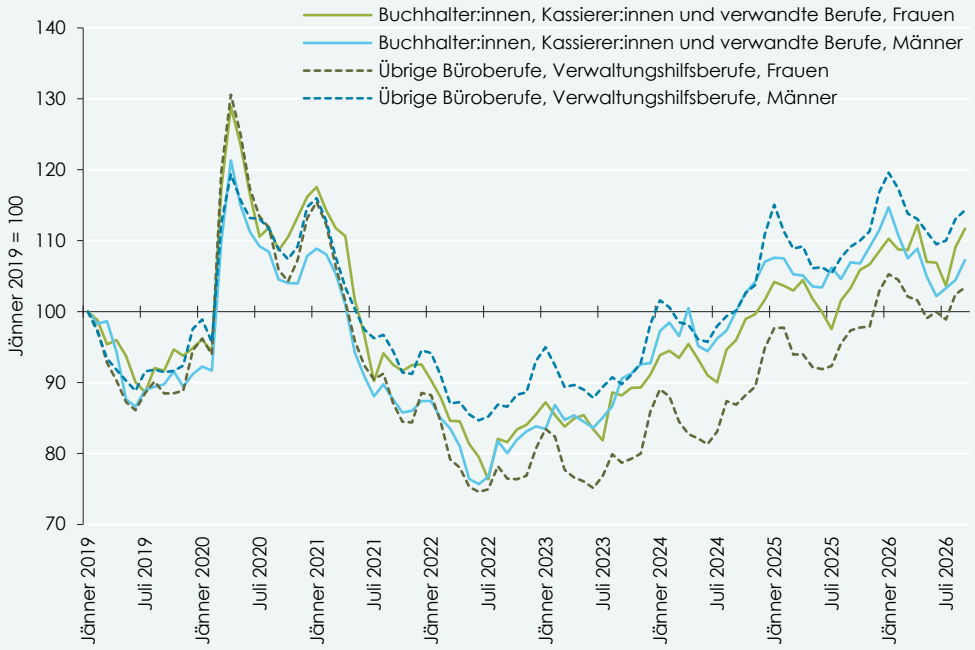
Q: Arbeitsmarktservice, WIFO-Berechnungen. Erweiterte Arbeitslosigkeit: Arbeitslose und Personen in Schulung.

Abbildung 12: **Detailbetrachtung der erweiterten Arbeitslosigkeit in den Büroberufen: Buchhalter:innen, Kassierer:innen und verwandte Berufe (Berufsgruppe 77)**



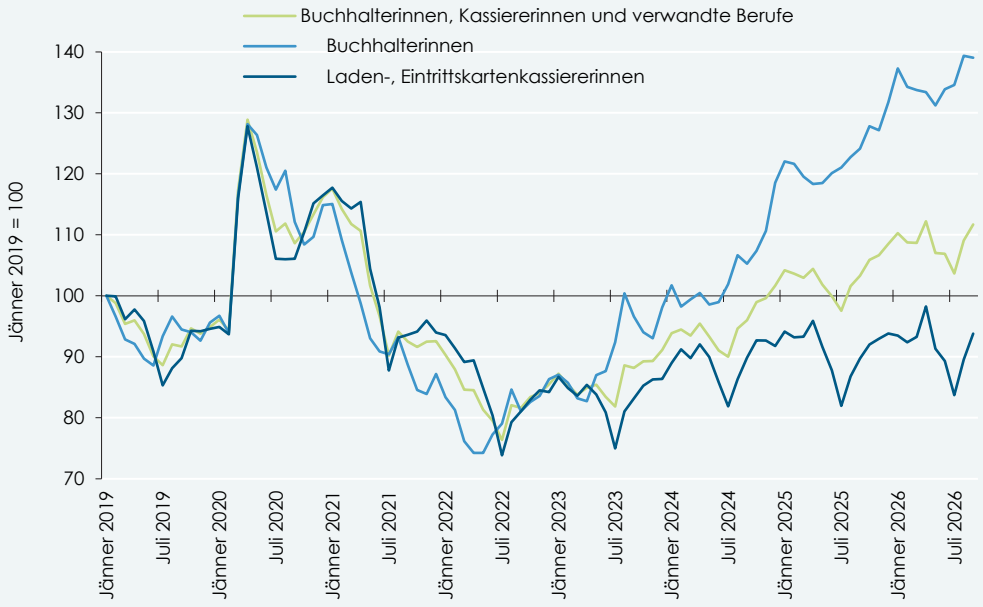
Q: Arbeitsmarktservice, WIFO-Berechnungen. Erweiterte Arbeitslosigkeit: Arbeitslose und Personen in Schulung.

Abbildung 13: **Erweiterte Arbeitslosigkeit in den Büroberufen**



Q: Arbeitsmarktservice, WIFO-Berechnungen. Erweiterte Arbeitslosigkeit: Arbeitslose und Personen in Schulung.

Abbildung 14: **Erweiterte Arbeitslosigkeit unter Buchhalterinnen und Kassiererinnen**



Q: Arbeitsmarktservice, WIFO-Berechnungen. Erweiterte Arbeitslosigkeit: Arbeitslose und Personen in Schulung.

4. Fazit

Die Beschäftigung von Bürokräften expandierte in den letzten Jahren schwächer als die Gesamtbeschäftigung, während die Arbeitslosigkeit vor allem unter Buchhalterinnen überproportional anstieg. Diese Befunde zur Arbeitsmarktlage von Bürokräften, einem der Berufsfelder, auf die sich der Einsatz generativer KI besonders auswirken dürfte, lassen sich allerdings nicht eindeutig oder ausschließlich der KI zuschreiben.

Brynjolfsson et al. (2026) bemühen in ihrer Studie das Bild des Kanarienvogels im Bergwerk, der Bergleute früher vor gefährlichen

Gasen warnte. Übertragen auf den Arbeitsmarkt stellt sich die Frage: Sind die rezenten Entwicklungen in Berufen wie der Buchhaltung bereits ein frühes Anzeichen struktureller Veränderungen durch den verstärkten KI-Einsatz oder der Antizipation ihrer Produktivitätspotenziale geschuldet, noch bevor diese eindeutig messbar werden? Oder handelt es sich vielmehr um einen "Fehlalarm des Kanarienvogels", da andere Faktoren, insbesondere die ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen seit 2022, ursächlich für Personalanpassungen sind? Das lässt sich noch nicht zweifelsfrei beantworten.

Um frühzeitig KI-bedingten Transformationsprozessen begegnen zu können und die Anpassung, z. B. durch arbeitsmarktpolitische Interventionen, zu unterstützen, bedarf es jedenfalls einer laufenden Beobachtung des Arbeitsmarktgeschehens in KI-exponierten Segmenten. Das AMS betreibt bereits ein laufendes Monitoring von Berufen und Qualifikationsanforderungen. Vor dem Hintergrund der zunehmenden KI-Nutzung erscheint eine zusätzliche Fokussierung auf technologiebedingte Veränderungen sinnvoll. Dabei sollten nicht nur Beschäftigungsrückgänge oder Arbeitslosigkeitsanstiege in KI-exponierten Berufen erfasst, sondern auch Frühindikatoren für berufliche Veränderungen ausgewiesen werden. Als Frühindikatoren eignen sich etwa Anpassungen in Stelleninseraten, eine Abnahme in der Nachbesetzung einfacher Büro- und Back-Office-Tätigkeiten sowie steigende Anforderungen bzw. eine veränderte Kompetenznachfrage. Das Monitoring sollte differenziert nach Beruf, Branche, Alter und Geschlecht erfolgen. Dies ist deshalb relevant, da sich Effekte neuer Technologien nicht zwangsläufig unmittelbar in Form von Kündigungswellen zeigen, sondern sich zunächst schleichend bemerkbar machen können, indem ausscheidendes Personal nicht nachbesetzt oder Aufgaben verdichtet werden (Bock-Schappelwein & Egger, 2026, erscheint demnächst).

5. Literaturhinweise

Bachmann, R., Demir, G. D., & Uhlendorff, A. (2026). Technologischer Wandel und Löhne: Die Anpassung der Berufe spielt eine entscheidende Rolle. *IAB-Kurzbericht,* (1). https://iab.de/publikationen/publikation/?id=15453060.

Bärenthaler-Sieber, S., Bilek-Steindl, S., Bock-Schappelwein, J., & Böheim, M. (2024). Digitalisierung in Österreich: Fortschritt und Nutzung künstlicher Intelligenz in Unternehmen. *WIFO-Monatsberichte*, *97*(12), 661-672. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/55990806.

Bärenthaler-Sieber, S., Bilek-Steindl, S., Bock-Schappelwein, J., & Böheim, M. (2025). Digitalisierung in Österreich: Die Rolle der künstlichen Intelligenz am Arbeitsplatz. *WIFO-Monatsberichte*, *98*(11), 605-617. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/64554682.

Bärenthaler-Sieber, S., Bock-Schappelwein, J., Böheim, M., Kügler, A., & Schmidt-Padickakudy, N. (2022). Digitalisierung in Österreich: Fortschritt, Breitbandinfrastruktur und die Rolle der Open-Access-Netze. *WIFO-Monatsberichte*, *95*(6), 379-390. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/19112229.

Bick, A., Blandin, A., Deming, D. J., & Schumacher, T. R. (2026). What Work Does Generative AI Do?. *NBER Working Papers,* (35677). https://www.nber.org/papers/w35677.

Bock-Schappelwein, J. (2016). Digitalisierung und Arbeit. In Peneder, M., Bock-Schappelwein, J., Firgo, M., Fritz, O., & Streicher, G. (Hrsg.), *Österreich im Wandel der Digitalisierung* (S. 110-126). WIFO. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4118002.

Bock-Schappelwein, J., & Egger, A. (2023). Arbeitsmarkt und Beruf 2030. Rückschlüsse für Österreich. *AMS report*, (173). https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-reports/2023/arbeitsmarkt-und-beruf-2030.html.

Bock-Schappelwein, J., & Egger, A. (2026). Arbeitsmarkt, Demographie, KI und Beruf. Rückschlüsse für Österreich mit einem Fokus auf Büro- und Verwaltungsberufe. WIFO (erscheint demnächst*)*.

Bock-Schappelwein, J., & Eppel, R. (2024). Arbeitsmarkt 2023 im Sog des Konjunkturabschwungs. *WIFO-Monatsberichte*, *97*(5), 271-281. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/51810126.

Bock-Schappelwein, J., Firgo, M., & Kügler, A. (2020). Digitalisierung in Österreich: Fortschritt und Home-Office-Potential. *WIFO-Monatsberichte*, *93*(7), 527-538. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4151333.

Bock-Schappelwein, J., Firgo, M., Kügler, A., & Schmidt-Padickakudy, N. (2021). Digitalisierung in Österreich: Fortschritt, digitale Skills und Infrastrukturausstattung in Zeiten von COVID-19. *WIFO-Monatsberichte*, *94*(6), 451-459. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/12873636.

Bock-Schappelwein, J., Kügler, A., & Schmidt-Padickakudy, N. (2023). Digitalisierung in Österreich: Fortschritt und Bedeutung der Plattformarbeit für Unternehmen. *WIFO-Monatsberichte*, *96*(7), 467-479. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/37651298.

Brynjolfsson, E., Chandar, B., & Chen, R. (2026). *Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence*. Stanford Digital Economy Lab. https://digitaleconomy.stanford.edu/app/uploads/2026/08/Canaries_August2026.pdf.

Cazzaniga, M., Jaumotte, F., Li, L., Melina, G., Panton, A. J., Pizzinelli, C., Rockall, E., & Tavares, M. M. (2024). *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*. *IMF Staff Discussion Notes, 2024*(1). https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379.

Engberg, E., Görg, H., Hellsten, M., Javed, F., Lodefalk, M., Längkvist, M., Monteiro, N., Nordås, H. K., Pulito, G., Schroeder, S., & Tang, A. (2026). Who is afraid of AI? Who should be?. *Kiel Policy Brief,* (198).

Gotti, A., Juhasz, V., Kotsis, D., Landes, F., Markianidou, P., McColgan, O., Reid, A., Rosenfeld, D., & Tautiyeva, L. (2026). *European Innovation Scoreboard 2026*. Europäische Kommission, GD Forschung und Innovation. https://data.europa.eu/doi/10.2777/4615399.

Gerber, C., & Sirman-Winkler, M. (2025). Fortschritt und Gefahr: Wie die jüngste Generation der Künstlichen Intelligenz die Arbeitswelt verändert. *WZB-Mitteilungen – Quartalsheft für Sozialforschung*, *187*(1/25), 35-38. https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2025/f-26850.pdf.

Gmyrek, P., Berg, J., & Bescond, D. (2023). Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality. *ILO Working Paper*, (96). https://doi.org/10.54394/FHEM8239.

Gmyrek, P., Berg, J., Kamiński, K., Konopczyński, F., Ładna, A., Nafradi, B., Rosłaniec, K., & Troszyński, M. (2025). Generative AI and jobs: A refined global index of occupational exposure. *ILO Working Paper*, (140). https://doi.org/10.54394/HETP0387.

Görg, H. (2026). Leitartikel: Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz: Keine Apokalypse. *Wirtschaftsdienst*, *106*(3), 142-143. https://doi.org/10.2478/wd-2026-0036.

Humlum, A., & Vestergaard, E. (2025). Still Waters, Rapid Currents: Early Labor Market Transformation under Generative AI. *NBER Working Paper*, (33777). https://doi.org/10.3386/w33777.

Klaeui, J., & Siegenthaler, M. (2025). KI und der Schweizer Arbeitsmarkt: Erste Evidenz zu Auswirkungen auf Arbeitslosigkeit und Stellenausschreibungen. *KOF Series*, *186*. https://doi.org/10.3929/ethz-c-000785283.

Pizzinelli, C., Panton, A. J., Tavares, M. M., Cazzaniga, M., & Li, L. (2023). Labor Market Exposure to AI: Cross-country Differences and Distributional Implications. *IMF Working Papers*, *2023*(216). https://doi.org/10.5089/9798400254802.001.

Rüschoff, B., Eichenberg, T., Staab, T., & Vogelsang, M. (2026). Implikationen generativer künstlicher Intelligenz für den Arbeitsmarkt: Eine Analyse von Online-Stellenanzeigen in Deutschland. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*. https://doi.org/10.1007/s41449-026-00528-2.

Schnell, P., & Salvi, M. (2024). Zukunftssichere Berufe? Wie künstliche Intelligenz den Schweizer Arbeitsmarkt verändert. *avenir suisse analyse*.

Sondergeld, V., Wrohlich, K., & Redelings, J. (2026). Transformationspotenzial durch KI betrifft ebenso Männer wie Frauen auf dem Arbeitsmarkt. *DIW Wochenbericht*, *93*(14/15), 235-241. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2026-14-1.

Statistik Austria (2026). *Künstliche Intelligenz – Nutzung und Einstellung in Österreich*. Analysebericht 2025. https://www.statistik.at/fileadmin/pages/284/Kuenstliche_Intelligenz-Nutzung_und_Einstellung_in_OEsterreich_2025.pdf.