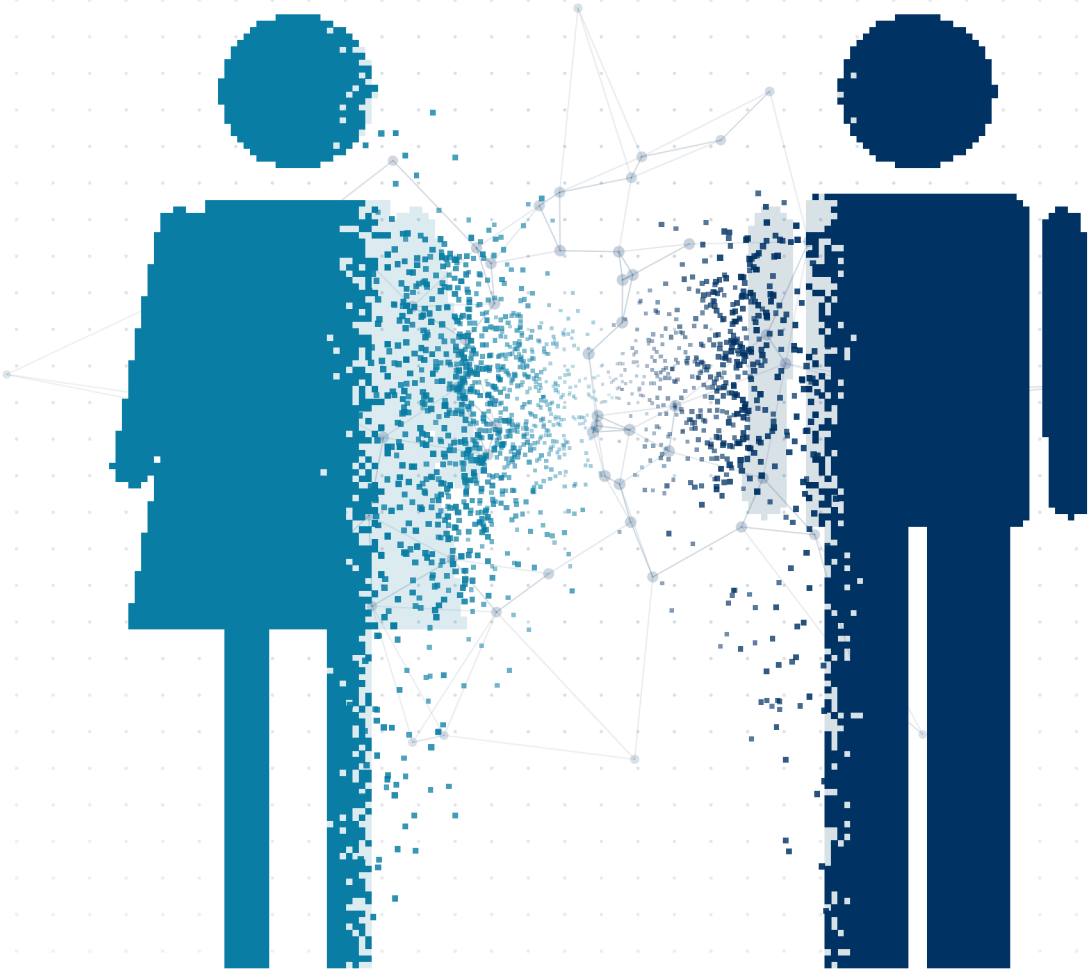
WU WIRTSCHAFTS UNIVERSITÄT WIEN VIENNA UNIVERSITY OF ECONOMICS AND BUSINESS

Österreichs Frauen.

KI-exponiert.

Frauen sind **2×** so stark **generativer KI** ausgesetzt wie Männer.



22,8 %

der erwerbstätigen Frauen

11,7 %

der erwerbstätigen Männer

487.000 Frauen arbeiten in Berufen, die generativer KI stark ausgesetzt sind.

Christian Schumacher · Andreas Schumacher · Can Tihanyi

Ein Forschungsbericht der WU Wien

Zusammenfassung

Die Arbeit, die generative KI am besten kann, machen vor allem Frauen.

Generative KI kann vieles von dem, was einen Büroalltag füllt: Briefe entwerfen, Akten zusammenfassen, Daten erfassen, Zahlen prüfen, Standardanfragen beantworten. In Österreich machen diese Arbeit vor allem Frauen.

In diesem Bericht fragen wir, in welchen Berufen generative KI in Österreich Arbeit übernehmen oder unterstützen könnte und wer in diesen Berufen arbeitet. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat 2025 eine Bewertung von mehr als 3.000 Arbeitsaufgaben vorgelegt. Diese Bewertung verbinden wir mit der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria, mit Registerdaten des AMS und mit Millionen von Online-Karriereprofilen und Stelleninseraten (Revelio Labs). So beantworten wir fünf Fragen:

- **Wer hat in Österreich einen Beruf, dessen Arbeit generative KI übernehmen oder unterstützen könnte?**
- **Warum sind Frauen stärker exponiert als Männer?**
- **Ist der Wandel am Arbeitsmarkt schon sichtbar?**
- **Wie könnte sich die Arbeit verändern, und wer würde davon profitieren?**
- **Was können Regierung und Arbeitgeber tun?**

Die Ergebnisse

Die Lücke. Im Jahr 2025 gab es in Österreich rund 4,5 Millionen Erwerbstätige. Rund 761.000 von ihnen arbeiten in Berufen mit einem hohen Expositionswert gegenüber generativer KI. Das ist ein Sechstel aller Erwerbstätigen. Von diesen 761.000 Personen sind 487.000 Frauen und 274.000 Männer. Fast zwei von drei hoch exponierten Erwerbstätigen sind also Frauen. Bezogen auf alle erwerbstätigen Frauen und alle erwerbstätigen Männer in Österreich heißt das: 22,8 % der erwerbstätigen Frauen, aber nur 11,7 % der erwerbstätigen Männer arbeiten in hoch exponierten Berufen. Gemessen am Anteil sind Frauen rund doppelt so stark exponiert. Je höher man die Schwelle ansetzt, desto größer wird die Lücke. In den am stärksten exponierten Berufen sind drei von vier Erwerbstätigen Frauen.

Wo sie liegt. Die meisten exponierten Frauen arbeiten im Büro. 78 % von ihnen sind in drei Berufsfamilien tätig: allgemeine Büroarbeit, Sekretariat und Assistenz sowie Finanz- und Rechnungswesen. Die Lücke entsteht, weil Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufen arbeiten. Frauen arbeiten im Büro, viele Männer in Handwerk und Produktion, und dort spielt generative KI kaum eine Rolle. Der größte einzelne Bereich ist die öffentliche Verwaltung. Dort arbeiten 66.500 hoch exponierte Frauen, das sind 14 % aller hoch exponierten Frauen.

Warum Frauen. Die Exposition liegt in der Mitte des Arbeitsmarkts, nicht ganz unten und nicht ganz oben. Reinigung, Pflege und Einzelhandel sind kaum exponiert. Frauen mit Hochschulabschluss sind nicht stärker exponiert als Männer mit Hochschulabschluss. Am größten ist die Lücke bei Frauen mit Lehre, BMS oder BHS. Über diese kaufmännischen Ausbildungswege kommt man in Österreich in die Büroarbeit. Auch in denselben Büroberufen steigen Frauen seltener auf. Männer haben doppelt so häufig eine Führungs- oder Aufsichtsfunktion, und exponierte Frauen bilden sich weniger weiter. Deshalb machen Frauen öfter den routinemäßigen, vorbereitenden Teil der Büroarbeit, also den Teil, den generative KI am besten kann. Der Expositionswert ist für alle in einem Beruf gleich. Dieser Unterschied innerhalb der Berufe ist im Befund „doppelt so exponiert“ daher noch gar nicht enthalten.

Passiert es schon? Nicht als Schock für die Beschäftigung. Die Zahl der Erwerbstätigen in den Kernberufen der Büroarbeit ist nicht messbar gesunken. Erste Signale weisen aber alle in dieselbe Richtung. Seit 2022 ist die vorgemerkte Arbeitslosigkeit in Büroberufen stärker gestiegen als insgesamt. Die Zahl der arbeitslosen Bürokräfte je beim AMS gemeldete offene Stelle hat sich mehr als verdoppelt. Und der Anteil der Büroberufe an den Online-Stelleninseraten ist seit 2024 gesunken. Diese Signale fallen in eine Rezession und lassen sich nicht der KI zuschreiben. Man sollte sie aber weiter beobachten.

Sind Frauen vorbereitet? Weniger als Männer. Seit 2025 verlangen Arbeitgeber deutlich häufiger KI-Kompetenzen. In Österreich tut das jedes 13. LinkedIn-Inserat. In Inseraten für Büroberufe kommt diese Anforderung zwanzigmal so oft vor wie 2023. Trotzdem geben Frauen in Büro- und Finanzberufen in ihren Online-Profilen weniger als halb so oft KI-Kompetenzen an wie Männer in denselben Berufen. Frauen nutzen generative KI außerdem seltener. Um ihren Arbeitsplatz sorgen sie sich aber nicht stärker als Männer.

Was daraus folgt. Exposition ist kein Schicksal. Was mit diesen Berufen geschieht, hängt von den Arbeitgebern, der Nachfrage und der Politik ab. Kapitel 6 legt zwei Aktionspläne vor. Die Regierung sollte einen KI-Monitor aufbauen und ein Umschulungsprogramm für Berufe mit Personalmangel schaffen. Sie sollte den Ansatz als Arbeitgeber erproben und ihn dann in die Privatwirtschaft tragen. Die Arbeitgeber sollten erheben, wo die Exposition liegt, und die Veränderung erklären. Die wachsende Verantwortung sollten sie den Frauen übertragen, die die Arbeit bisher gemacht haben. Und sie sollten Lernen in der bezahlten Arbeitszeit ermöglichen und praktische KI-Kompetenzen aufbauen.

Drei Autoren. Ein Forschungsprogramm.

Die drei Autoren haben auch *Austria's AI Workforce* (2026) verfasst. Diese Studie zeigt mit Daten, wer in Österreich KI entwickelt. Sie beruht auf 2,86 Millionen Beschäftigungsdatensätzen von 1,23 Millionen Erwerbstätigen (stateofai.at). Dieser Bericht richtet den Blick von den Menschen, die KI entwickeln, auf die Menschen, deren Arbeit KI erreicht. Wie sein Vorgänger ist er ein nichtkommerzieller Forschungsbericht der WU Wien.



Christian Schumacher, PhD

Assistenzprofessor, Institut für Strategisches Management, WU Wien

Christian erforscht mit großen Datensätzen und statistischen Modellen, wie KI Unternehmen, Arbeit und menschliche Entscheidungen verändert, und hat in führenden Fachzeitschriften publiziert. Sein Hintergrund liegt in Ökonomie und Philosophie, und sein Werdegang ist international: Bevor er an die WU kam, war er Assistenzprofessor und Marie-Curie-Fellow an der Copenhagen Business School sowie Schumpeter-Fellow an der Harvard University. Gastaufenthalte führten ihn unter anderem nach Tokio, Singapur und Taipeh. An der WU Wien unterrichtet er AI-Driven Decision-Making und AI for Business (cschumac.com).



Dr. techn. Andreas Schumacher

Chief Innovation Officer und Mitglied des Vorstands, VTU Group

Andreas verbindet Forschung und industrielle Praxis. In mehr als zehn Jahren bei Fraunhofer Austria und an der TU Wien hat er zu industrieller Digitalisierung und Industrie 4.0 geforscht und dazu vielfach zitierte Arbeiten veröffentlicht. Er hat Unternehmen bei ihren Digitalisierungsstrategien beraten und Hunderte Digitalisierungs- und Transformationsprojekte geleitet. Bei der VTU Group, einem multinationalen Engineering-Dienstleister für die Life-Sciences-Industrie, treibt er im Vorstand Innovation und die Einführung von KI voran.



Dr. Can Tihanyi

Assistenzprofessor, Institut für International Business, WU Wien

Can macht aus Daten zu Österreichs KI-Fachkräften Entscheidungen für Unternehmen und Politik. Er ist Co-Leiter von State of AI Workforce in Austria (2,86 Millionen Beschäftigungsdatensätze), Autor bei der ICIS 2026 zur Architektur von KI-Belegschaften und Experte beim AI Summit for Politics 2026. Als Gastforscher und Gastdozent war er an der Keio University in Tokio, am Mahidol University International College in Bangkok und an der Universidad Pontificia Comillas in Madrid.

Kontakt: Christian Schumacher, christian.schumacher@wu.ac.at

SIEBEN BEFUNDE

Österreichs Frauen und generative KI in sieben Zahlen

Blau = Frauen, Dunkelblau = Männer. Alle Zahlen 2025, sofern nicht anders angegeben.

01 BEFUND

DOPPELT SO EXPONIERT

22,8 % vs. **11,7 %**

aller erwerbstätigen Frauen bzw. aller erwerbstätigen Männer in Österreich arbeiten in hoch exponierten Berufen (487.000 Frauen, 274.000 Männer)

02 BEFUND

JE EXPONIERTER, DESTO WEIBLICHER

3 von 4

Erwerbstätigen in den am stärksten exponierten Berufen sind Frauen

03 BEFUND

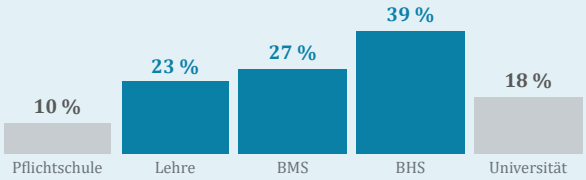
ES IST BÜROARBEIT

78 %

der exponierten Frauen sind Büroangestellte, Sekretariats- und Assistenzkräfte oder Buchhaltungs- und Lohnverrechnungskräfte (Bürokraft, Sekretärin, Buchhalterin), das sind 381.000 Frauen

04 BEFUND

NICHT UNTEN, NICHT OBEN



Anteil der Frauen in hoch exponierten Berufen, je nach Bildungsabschluss. Am stärksten trifft es nicht Reinigung oder Pflege und nicht die Akademikerinnen, sondern die Mitte: Lehre, BMS und BHS (etwa HAK, HLW)

05 BEFUND

DOPPELT GETROFFEN

13 % vs. **28 %**

der Frauen bzw. Männer in denselben Büroberufen haben eine Führungs- oder Aufsichtsfunktion, also den Teil der Arbeit, der bleibt, wenn KI die Routine übernimmt

06 BEFUND

ERSTE SIGNALE

+27 %

arbeitslos vorgemerkte Frauen in Büroberufen (2022–2025), bei allen Frauen +20 %

07 BEFUND

STÄRKER EXPONIERT, SCHLECHTER VORBEREITET

1,6 % vs. **3,9 %**

der Frauen bzw. Männer in Büroberufen nennen eine KI-Kompetenz in ihrem Online-Profil

→ HANDELN

WAS FOLGT: ZWEI AKTIONSPLÄNE

4 Schritte für die Regierung
5 Schritte für Arbeitgeber

um zu handeln, bevor Stellen verschwinden (Kapitel 6)

Quellen: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025; ILO-Expositionsindex 2025; AMS Open Data; Revelio-Labs-Profile. Details in den Kapiteln 1–7.

Exposition ist kein Schicksal: der Aktionsplan im Überblick

Die Zielgruppe ist konkret. Rund 487.000 Frauen arbeiten in hoch exponierten Berufen, 381.000 davon in drei Berufsfamilien der Büro- und Finanzarbeit. Die meisten haben eine Lehre, eine BMS oder eine BHS gemacht. Die Hälfte arbeitet Teilzeit. Man findet sie in jedem Bundesland und in fast jeder Branche. Oft bilden sie das kleine Büroteam eines Unternehmens, das sonst gar nicht exponiert ist. Der größte einzelne Bereich ist die öffentliche Verwaltung mit 66.500 exponierten Frauen.

Das Risiko liegt nicht nur im Verlust von Arbeitsplätzen. Es liegt auch darin, wer den besseren Teil der veränderten Arbeit bekommt. Wenn generative KI entwirft, erfasst und prüft, verlagert sich die Arbeit der Menschen hin zum Überprüfen, zum Bearbeiten von Ausnahmen, zum Koordinieren und zum Entscheiden. In den Büroberufen von heute haben Männer diese Rollen doppelt so oft wie Frauen. Ohne bewusste Entscheidungen gehen die Gewinne aus KI in der Büroarbeit an jene, die schon Verantwortung tragen. Die Verluste treffen jene, die den Routineteil erledigen.

Das Zeitfenster ist jetzt offen. In den Büroberufen der Frauen ist die Zahl der Erwerbstätigen noch nicht gesunken. Die ersten Kennzahlen des Arbeitsmarkts weisen aber alle in dieselbe Richtung. Sich jetzt vorzubereiten kostet weniger, als später zu reparieren.

WAS DIE REGIERUNG TUN KANN: VIER SCHRITTE

1. **Einen KI-Monitor aufbauen.** Er erfasst Exposition, KI-Fachkräfte und KI-Kompetenzen nach Geschlecht, Beruf und Region. Vierteljährliche Aktualisierungen dienen als Frühwarnsystem; hinzu kommt ein Jahresbericht. Vereinbarte Schwellenwerte lösen Maßnahmen aus.
2. **Ein nationales Umschulungsprogramm für Berufe mit Personalmangel, für Frauen und Männer.** In Büroberufen kommen bis zu 21 Arbeitsuchende auf eine offene Stelle, in Pflege, Betreuung, Bildung und Handwerk 0,5 bis 2,5. Den Wechsel vom einen in den anderen Bereich finanzieren. Das Programm steht auch Menschen offen, die noch erwerbstätig sind.
3. **Öffentliche Arbeitgeber gehen voran.** Die öffentlichen Verwaltungen wenden den Plan auf ihr eigenes Personal an. Sie veröffentlichen, was mit Arbeitsbelastung, Rollen und Bezahlung geschieht.
4. **Den Ansatz in die Privatwirtschaft tragen.** Wege in Bürorollen mit Zukunft öffnen, ohne Gehaltseinbußen. Geförderte Brückenkurse, Beratung und Kollektivverträge bringen das, was öffentliche Arbeitgeber erprobt haben, in private Unternehmen.

WAS ARBEITGEBER TUN KÖNNEN: FÜNF SCHRITTE

1. **Erheben, wo die eigene Belegschaft exponiert ist.** Die exponierten Berufsfamilien aus dem Bericht mit einer einfachen Heatmap auf das eigene Personal übertragen.
2. **Den Menschen, die diese Arbeit machen, die Veränderung erklären,** damit sie ihre Arbeit selbst gestalten können und nicht hin- und hergeschoben werden.
3. **Frauen die wachsenden Rollen übertragen.** Exponierte Arbeitsplätze umgestalten statt streichen. Wer die Arbeit bisher gemacht hat, sollte Vorrang bei der Arbeit bekommen, die bleibt.
4. **Zeit schaffen: Lernen in der bezahlten Arbeitszeit.** Dazu gehört, die neuen Aufgaben auszuprobieren, in Formaten, die zu Teilzeit und Arbeit vor Ort passen.
5. **Praktische KI-Kompetenzen in der Breite aufbauen.** Mit den Werkzeugen der tatsächlichen Arbeit üben, damit Frauen die exponierten Aufgaben mit KI beherrschen und beurteilen können, wann ein KI-Ergebnis falsch ist. So sollen sie auch Zeit gewinnen, um Kompetenzen für die wachsende, weniger exponierte Arbeit aufzubauen.

INHALT

Österreichs Frauen. KI-exponiert.

Was dieser Bericht behandelt und wo es steht

Generative KI und Exposition, erklärt 7

Was wir unter generativer KI verstehen, warum unsere Zahlen eine Untergrenze sind und wie Exposition gemessen wird.

01 **Doppelt so exponiert** 12

Wo die österreichischen Berufe liegen, wie viele Frauen und Männer in hoch exponierten Berufen arbeiten und wo sie leben.

02 **Warum Frauen? Die Büroberufe der österreichischen Mitte** 18

Büroarbeit, traditionelle Rollenbilder, die Mitte der Bildungsleiter und wo diese Frauen arbeiten.

03 **Doppelt getroffen: gleicher Beruf, kleinere Rolle** 25

Verantwortung und Karrieren in denselben Büroberufen, wie sich die Arbeit verändern könnte und wo die offenen Stellen sind.

04 **Stärker exponiert, schlechter vorbereitet** 32

KI-Kompetenzen in Stelleninseraten und Profilen, KI-Nutzung, Frauen in KI-Berufen, Weiterbildung.

05 **Passiert es schon?** 37

Die ersten Signale: vorgemerkte Arbeitslosigkeit, offene Stellen, Stelleninserate und Erwerbstätigkeit.

06 **Zwei Aktionspläne** 42

Vier Schritte für die Regierung, fünf für Arbeitgeber.

07 **Daten, Anhang und Literatur** 54

Quellen, Definitionen, Robustheitsprüfungen, Literatur und der Abschnitt „Über diesen Bericht“.

Ein Forschungsbericht der WU Wien · November 2026

BEVOR WIR BEGINNEN

Generative KI und Exposition, erklärt.

Was wir unter generativer KI verstehen, warum unsere Zahlen eine Untergrenze sind und wie Exposition gemessen wird.

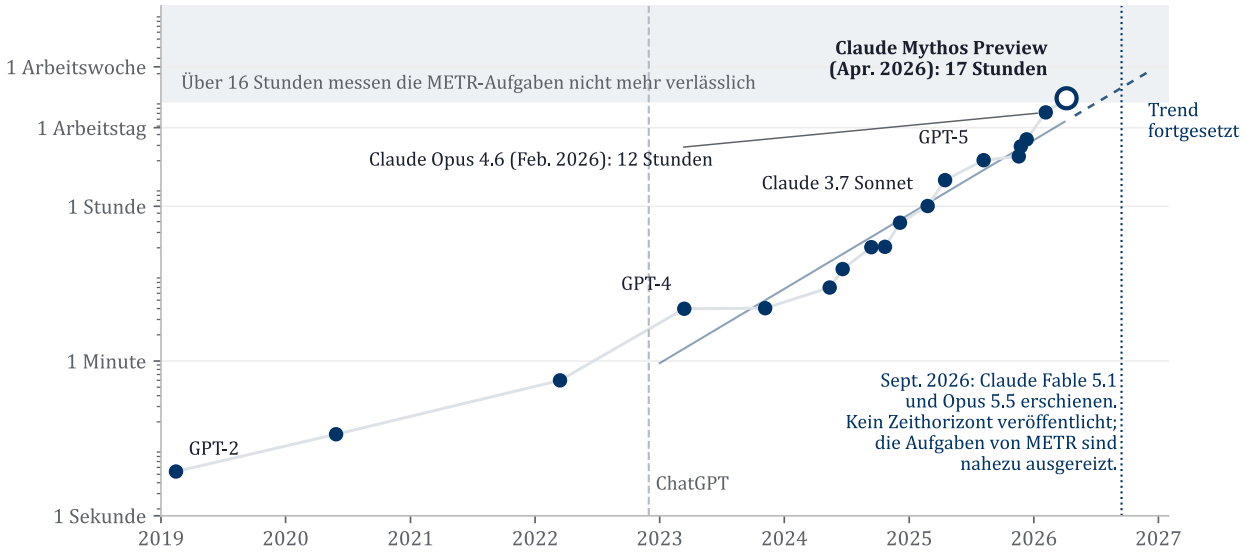
Generative KI: Unsere Zahlen sind eine Untergrenze

Mit „generativer KI" meint dieser Bericht KI, die auf Anweisung neue Inhalte erzeugt: Texte, Bilder, Sprache oder Programmcode. Dazu gehören große Sprachmodelle (LLMs) wie ChatGPT, Copilot, Gemini oder Claude, die einen Brief schreiben, eine Akte zusammenfassen, einen Text übersetzen oder Programmcode entwerfen. Zunehmend steckt dieselbe Technologie auch in alltäglicher Software. Dort erfasst sie eine Rechnung, beantwortet und archiviert eine Anfrage oder bereitet eine Entscheidung zur Prüfung vor. Die Expositionswerte in diesem Bericht bewerten, was diese Technologie Anfang 2025 leisten konnte. Die KI-Agenten, die jetzt rund um diese Modelle entstehen, sind in den Werten nur zum Teil erfasst. Das sind Systeme, die planen, Softwarewerkzeuge nutzen und mehrere Arbeitsschritte selbstständig erledigen (siehe Kasten unten).

Die Technologie wird laufend leistungsfähiger. Ein Maßstab dafür ist die Länge der Aufgaben, die ein KI-System selbstständig erledigt. Die Forschungsorganisation METR misst sie an Softwareaufgaben: Programmieren, Fehler im Code beheben, Experimente im maschinellen Lernen und Übungen zur Cybersicherheit. Die Länge einer Aufgabe ist die Zeit, die eine qualifizierte Fachkraft dafür braucht. Seit 2023 hat sich diese Länge etwa alle vier Monate verdoppelt. Bei GPT-4 waren es 2023 rund vier Minuten. Bei Claude Opus 4.6 waren es im Februar 2026 etwa 12 Stunden, bei einer frühen Version von Claude Mythos Preview im April 2026 rund 17 Stunden. Für die neuesten Modelle, die im September 2026 erschienen sind, reicht der Test nicht mehr aus.[1] Am schnellsten geht der Fortschritt bei Software, aber andere Bereiche weisen in dieselbe Richtung. Im Jahr 2025 kam KI bei der Internationalen Mathematik-Olympiade auf Goldmedaillenniveau. In fast der Hälfte der Aufgaben aus 44 Berufen erreichte sie das Niveau von Fachleuten.[2]

Die Länge der Aufgaben, die KI erledigen kann, verdoppelt sich etwa alle vier Monate

Länge der Softwareaufgabe (Arbeitszeit einer Fachkraft), die das beste KI-Modell mit 50 % Erfolg löst, nach Erscheinungsdatum



Quelle: METR, Time Horizon 1.1 (abgerufen am 31. Oktober 2026); METR (2026).
Nur Spitzenmodelle; Trend seit 2023 geschätzt: Verdopplung alle 129 Tage (wie in der Schätzung von METR).

Unsere Zahlen sind als Untergrenze zu lesen. Wir verwenden die neuesten validierten internationalen Expositionswerte. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat sie 2025 veröffentlicht. Die Werte beschreiben, was generative KI Anfang 2025 leisten konnte. Seither ist die Technologie deutlich besser geworden. Die Exposition dürfte heute also schon höher sein, und es sind noch mehr Frauen und Männer betroffen, als dieser Bericht zeigt. Das sollte man beim Lesen immer im Blick behalten. Ende 2026 dürften die tatsächlichen Werte deutlich über denen liegen, die wir ausweisen.

[1] METR (2025; 2026), Daten zu Time Horizon 1.1 und Evaluierung von Claude Opus 5.5. Zeithorizont: die Länge der Aufgaben (gemessen in der Arbeitszeit einer qualifizierten Person), die ein Modell mit einer Erfolgsquote von 50 % bewältigt.

[2] Google DeepMind (2025); Patwardhan et al. (2025), GDPval.

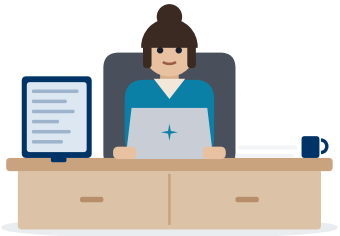
Exposition, erklärt

Ein Beruf ist ein Bündel von Aufgaben

Um die Exposition zu messen, fragt man bei jeder Aufgabe eines Berufs: Könnte generative KI sie erledigen oder dabei helfen? Auf diese Weise hat die ILO mehr als 3.000 Arbeitsaufgaben bewertet. Die Skala reicht von 0 (KI kann nicht helfen) bis 1 (KI kann die Aufgabe erledigen). Der Expositionswert eines Berufs ist der Durchschnitt der Werte seiner Aufgaben. Wie das funktioniert, zeigen zwei Beispiele: eine allgemeine Büroangestellte und eine Pflegekraft. Im Bericht wenden wir dieselbe Methode auf jeden Beruf an.

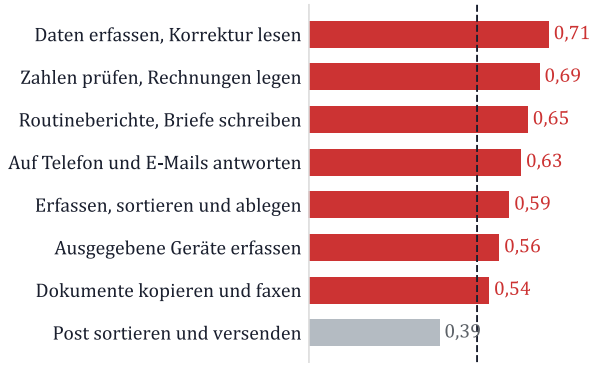
Zwei Beispiele: zwei sehr unterschiedliche Bündel von Aufgaben

ILO-Wert 2025 für jede typische Aufgabe: 0 = KI kann nicht helfen, 1 = KI kann die Aufgabe erledigen. Rot = über 0,50



Allgemeine Büroangestellte

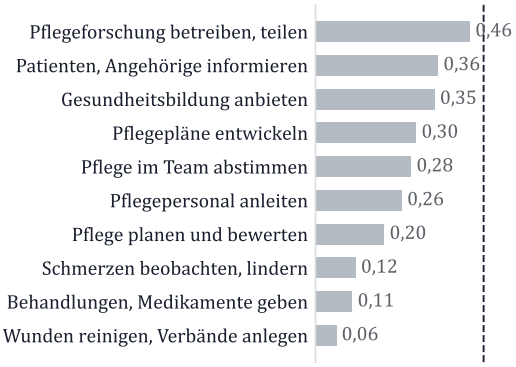
Mittelwert 0,60 · 7 von 8 Aufgaben über 0,50





Pflegekraft

Mittelwert 0,25 · 0 von 10 Aufgaben über 0,50



Quelle: ILO Working Paper 140 (2025), Aufgaben gekürzt. Illustrationen: eigene Gestaltung. Die Werte sind keine Anteile an der Arbeitszeit.

Eine allgemeine Büroangestellte erfasst und archiviert Informationen, beantwortet Anfragen, schreibt Routinebriefe, prüft Zahlen und bearbeitet die Post. Sieben ihrer acht typischen Aufgaben liegen über 0,50. Nur das Sortieren und Versenden von Briefen und Paketen liegt darunter, also die körperliche Arbeit an der Poststelle. Im Durchschnitt erreicht ihr Beruf 0,60. Bei einer Pflegekraft sieht der Beruf ganz anders aus. Sie plant die Pflege, führt Behandlungen durch, reinigt Wunden und informiert Patientinnen und Patienten. Keine ihrer zehn Aufgaben liegt über 0,50 (Durchschnitt 0,25). Es gibt einen einfachen Test, den alle selbst machen können: **Wenn man eine Aufgabe einem LLM wie ChatGPT übergeben kann und einen brauchbaren Entwurf zurückbekommt, ist diese Aufgabe exponiert.**

Wie die Werte entstanden sind

Die ILO hat weder ein bestimmtes Produkt noch eine bestimmte Konfiguration bewertet. Sie fragte bei jeder Aufgabe, wie viel davon die aktuelle Technologie der generativen KI erledigen könnte. Der Wert 0 bedeutet, dass sich die Aufgabe nicht automatisieren lässt. Der Wert 1 bedeutet, dass sie ohne menschliches Zutun erledigt werden könnte. In die Antworten fließen 52.558 Bewertungen von 2.861 Aufgaben durch 1.640 Erwerbstätige ein, dazu eine Befragung und mehrere Diskussionsrunden mit internationalen Fachleuten. Auf dieser Wissensgrundlage bewertete ein Sprachmodell alle 3.265 Aufgaben der internationalen Berufsklassifikation.[3] Die Werte beschreiben daher, was die Technologie mit einer Aufgabe leisten kann. Sie beschreiben nicht, was ein Chatfenster auf dem Bildschirm heute tut. Ein LLM allein ersetzt niemanden. Einen großen Teil ihres Potenzials entfaltet generative KI erst, wenn sie in alltägliche Software eingebaut wird und zunehmend auch in Agenten.

[3] Gmyrek et al. (2025), ILO Working Paper 140.

Wir verwenden diesen Index, weil er das neueste validierte internationale Maß für die Exposition gegenüber generativer KI ist. Er wurde eigens für generative KI entwickelt. Seine Werte stammen nicht allein von einem Sprachmodell, sondern wurden anhand des Urteils von Erwerbstätigen und Fachleuten geprüft. Er verwendet auch dieselbe Berufsklassifikation wie die österreichische Arbeitsmarktstatistik und lässt sich daher direkt auf österreichische Daten anwenden.

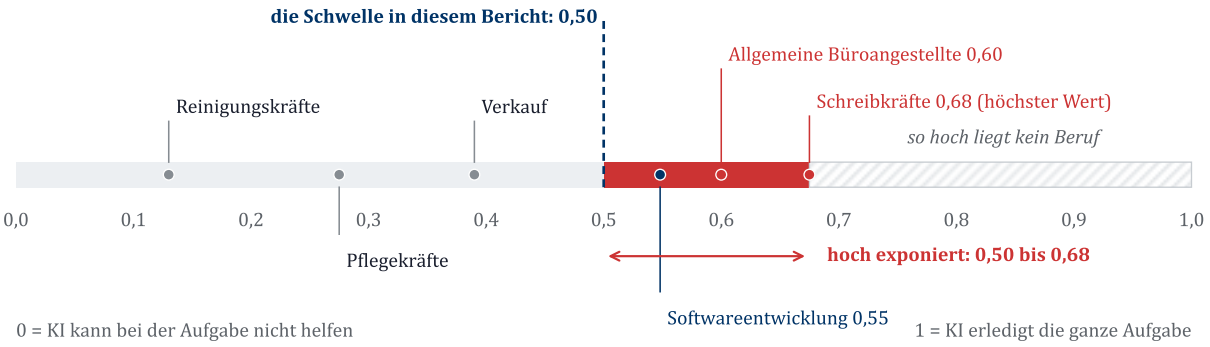
Andere Maße kommen zum selben Ergebnis

Der ILO-Index ist nicht das einzige Maß, und wir haben auch die anderen geprüft. Forschungsteams und die KI-Unternehmen selbst haben eigene Maße entwickelt. Forschende bei OpenAI bewerteten, wie stark Sprachmodelle jede einzelne Arbeitsaufgabe beschleunigen können. Microsoft erhob, welche Arbeitstätigkeiten Menschen mit seinem Assistenten Copilot erledigen. Anthropic verbindet das, was Sprachmodelle leisten könnten, damit, wie seine Claude-Modelle bei der Arbeit tatsächlich genutzt werden.[4] Wir haben alle sprachorientierten Maße, die es für österreichische Berufe gibt, auf die Erwerbstätigen in Österreich angewendet. Alle weisen Frauen als stärker exponiert aus als Männer, manche sogar mit einer größeren Lücke als der ILO-Index (Anhang A4). Die Studien der Unternehmen selbst weisen in dieselbe Richtung. In den Daten von Microsoft gehört die Büro- und Verwaltungsassistenz zu den Berufsgruppen, in denen sich KI am stärksten anwenden lässt. Anthropic stellt fest, dass die am stärksten exponierten Erwerbstätigen in den USA eher Frauen sind. Auch in Österreich kommen eine Analyse der Stadt Wien und eine aktuelle Masterarbeit an der Universität Wien zu dem Ergebnis, dass Frauen stärker exponiert sind.[5] Welches Maß man auch nimmt, die Werte beschreiben die Technologie ihrer Zeit. Die heutige Exposition ist höher.

Wo die Schwelle liegt und warum

Hoch exponierte Berufe liegen zwischen 0,50 und 0,68

Expositionswerte der Berufe auf der ILO-Skala von 0 bis 1, Österreich 2025: die Schwelle, die Spanne und einige Beispiele



Quelle: ILO-Expositionsindex 2025 für generative KI (Gmyrek et al. 2025), mittlerer Aufgabenwert je ISCO-08-Gruppe (dreistellige Ebene); Pflegekräfte = akademische und vergleichbare Krankenpflegefachkräfte.

In diesem Bericht gilt ein Beruf als hoch exponiert, wenn der durchschnittliche Wert seiner Aufgaben über 0,50 liegt, also über der Mitte der Skala. In einem solchen Beruf könnte generative KI den größten Teil der typischen Aufgaben erledigen oder unterstützen. Kein Beruf kommt auch nur in die Nähe von 1, denn jeder Beruf umfasst Aufgaben, für die es einen Menschen braucht. In Österreich erreicht die Berufsgruppe mit dem höchsten Wert, die Schreibkräfte, 0,68. Allgemeine Büroangestellte, allgemeine Sekretariatskräfte und Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen liegen zwischen 0,58 und 0,63. Hoch exponierte Berufe liegen daher zwischen 0,50 und 0,68. Die Schwelle ist eine Konvention. Sie stand fest, bevor wir Frauen und Männer verglichen. Anhang A1 zeigt, dass Frauen stärker exponiert sind, wo immer man die Schwelle zieht.

[4] Eloundou et al. (2024); Tomlinson et al. (2025); Massenkoff und McCrory (2026).

[5] Stadt Wien (2024); Rubanik (2026).

Diese Werte geben die Technologie von Anfang 2025 wieder. Heutige Modelle können deutlich mehr. Der Höchstwert von 0,68 und die Zahl der Berufe über 0,50 unterschätzen daher die Exposition von heute. In diesem Sinn ist jede Schätzung in diesem Bericht eine Untergrenze. Sie zeigt das untere Ende dessen, was generative KI schon erreichen kann.

Was ein hoher Wert bedeutet und was nicht

Ein hoher Wert ist keine Prognose von Arbeitsplatzverlusten. Er zeigt, wo sich Arbeit verändern könnte. Eine exponierte Aufgabe kann sich in drei Richtungen entwickeln. Sie kann **automatisiert** werden, dann braucht es weniger menschliche Arbeit. Sie kann **unterstützt** werden, dann erledigt dieselbe Person sie schneller oder besser. Oder sie kann **wachsen**, weil günstigere Ergebnisse mehr Nachfrage und neue Aufgaben schaffen. Welchen Weg ein Beruf nimmt, hängt von Arbeitgebern, Kundschaft und Regeln ab und nicht vom Wert.

Was die Technologie kann, ist auch nicht dasselbe wie ihre Nutzung. Im Jahr 2025 hatten in Österreich 37 % der Frauen und 42 % der Männer ab 16 Jahren in den drei Monaten davor ein Werkzeug der generativen KI genutzt.[6] Von den österreichischen Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten setzten 30 % KI in irgendeiner Form ein, ein Jahr zuvor waren es 20 %.[7] Zwischen dem, was die Technologie könnte, und dem, was schon geschieht, liegt eine Lücke. Hier kommen die Entscheidungen der Arbeitgeber und die Politik ins Spiel.

[6] Statistik Austria, Erhebung über den IKT-Einsatz in Haushalten 2025; Bergmann et al. (2026).

[7] Statistik Austria (2026), IKT-Einsatz in Unternehmen 2025.

KAPITEL 01

01

Doppelt so exponiert.

Wo die österreichischen Berufe auf der Expositionsskala liegen, wie viele Frauen und Männer in hoch exponierten Berufen arbeiten, warum die Lücke mit der Höhe der Schwelle wächst und warum sie in ganz Österreich besteht.

Frauen arbeiten in Österreich rund doppelt so häufig in einem hoch exponierten Beruf wie Männer. Je weiter oben man auf der Expositionsskala schaut, desto höher ist der Frauenanteil unter den Erwerbstätigen.[8]

22,8 %
aller erwerbstätigen Frauen in Österreich arbeiten in hoch exponierten Berufen

11,7 %
aller erwerbstätigen Männer

487.000
Frauen in hoch exponierten Berufen

3 von 4
Erwerbstätigen in den am stärksten exponierten Berufen sind Frauen

1.1 Wo die österreichischen Berufe liegen

Welche Berufe erreicht generative KI zuerst? Laut österreichischer Arbeitsmarktstatistik arbeiten rund 761.000 Erwerbstätige in Berufsgruppen über der Schwelle von 0,50. Fast alle sind Büro-, Finanz- und IT-Berufe. Die Grafik zeigt die größten von ihnen: Buchhaltungs- und Lohnverrechnungskräfte, allgemeine Büroangestellte, Sekretariatskräfte, Fachkräfte im Finanzwesen sowie Softwareentwicklerinnen und -entwickler. Daneben zeigt sie die größten Berufe unter der Schwelle. Mit Ausnahme der Softwareentwicklung werden die genannten Berufe über der Schwelle überwiegend von Frauen ausgeübt. In den großen Büroberufen sind 76 % bis 85 % der Erwerbstätigen Frauen.

Büro-, Finanz- und IT-Berufe liegen über der Schwelle

Die größten Berufsgruppen über und unter einem Wert von 0,50 (Punktgröße = Zahl der Erwerbstätigen, 2025)



Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025 × ILO-Expositionsindex 2025 für generative KI; ausgewählte Berufe

[8] Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2025, STATcube; Expositionsindex der ILO 2025 (Gmyrek et al. 2025); eigene Berechnungen. Das gilt für alle Zahlen in den Kapiteln 1 bis 3, sofern nicht anders angegeben.

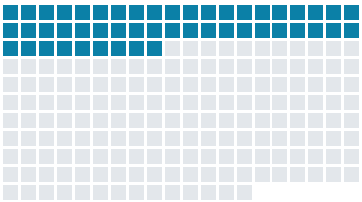
Die großen Berufe in Pflege, Unterricht, Verkauf, Reinigung und Handwerk liegen deutlich unter der Schwelle. Ihre Arbeit braucht Hände, Anwesenheit und Beziehungen, und das kann ein Sprachmodell nicht bieten. Knapp unter der Schwelle liegen Ein- und Verkaufsfachkräfte, Fachkräfte der betrieblichen Verwaltung und Verkaufskräfte im Handel. Wenn die Technologie mehr kann, rücken in diesen Berufen als Nächstes weitere Aufgaben in Reichweite.

1.2 Jede vierte Frau, jeder neunte Mann

Im Jahr 2025 arbeiteten 761.000 der 4,5 Millionen Erwerbstätigen in Österreich in einem hoch exponierten Beruf: 487.000 Frauen und 274.000 Männer. Das sind 22,8 % der erwerbstätigen Frauen und 11,7 % der erwerbstätigen Männer. Fast zwei von drei Personen in dieser Gruppe sind Frauen.

761.000 der 4,5 Millionen Erwerbstätigen in Österreich arbeiten in hoch exponierten Berufen

Erwerbstätige, 2025. Jedes Quadrat = 10.000 Personen; farbig = Beruf, der gegenüber generativer KI hoch exponiert ist (ILO-Wert über 0,50)

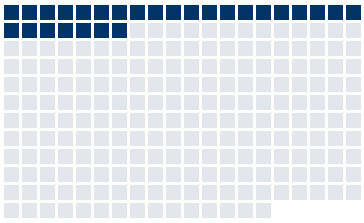


487.000

Frauen in hoch exponierten Berufen

22,8 %

von 2,14 Millionen erwerbstätigen Frauen



274.000

Männer in hoch exponierten Berufen

11,7 %

von 2,35 Millionen erwerbstätigen Männer

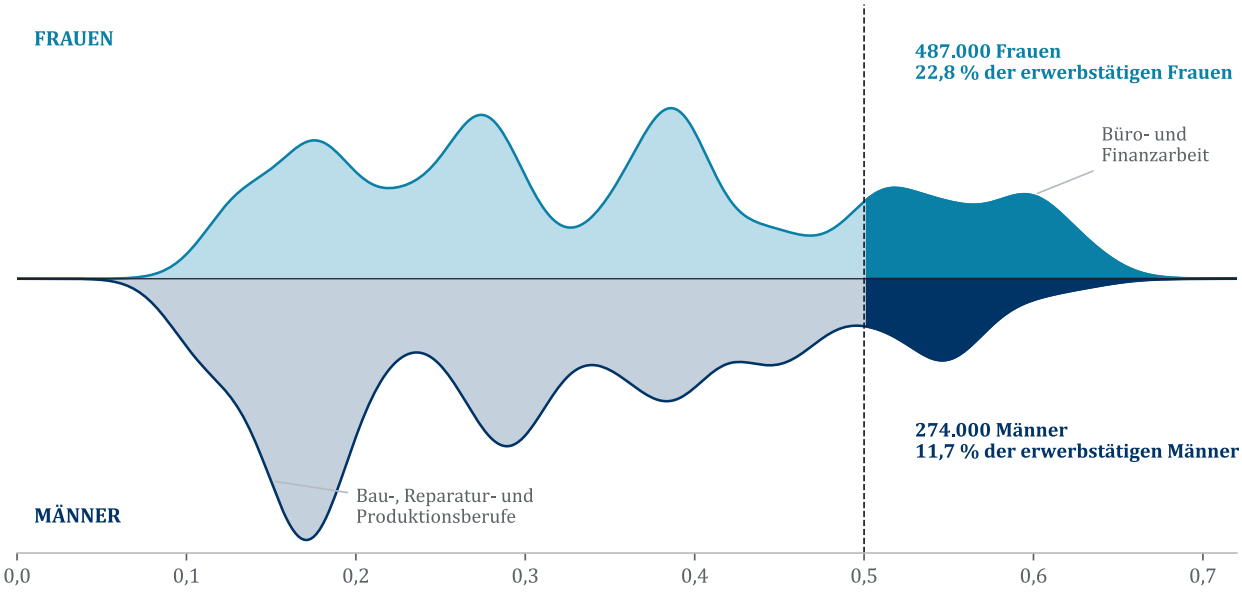
Fast zwei von drei hoch exponierten Erwerbstätigen sind Frauen (64 %).

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025; Expositionsindex der ILO 2025 (Gmyrek et al. 2025); eigene Berechnungen.

Die zweite Grafik zeigt alle Erwerbstätigen entlang der Expositionsskala. Die Berufe der Frauen (oberhalb der Linie) verteilen sich über die Mitte der Skala, und am oberen Ende steigt ihre Zahl noch einmal an. Die Berufe der Männer (unterhalb) häufen sich am unteren Ende, in den Bau-, Reparatur- und Fertigungsberufen.

Die Berufe der Frauen liegen auf der Expositionsskala höher als die der Männer

Erwerbstätige Frauen (oben) und Männer (unten) nach dem Expositionswert ihres Berufs, Österreich 2025; dunkel = hoch exponiert



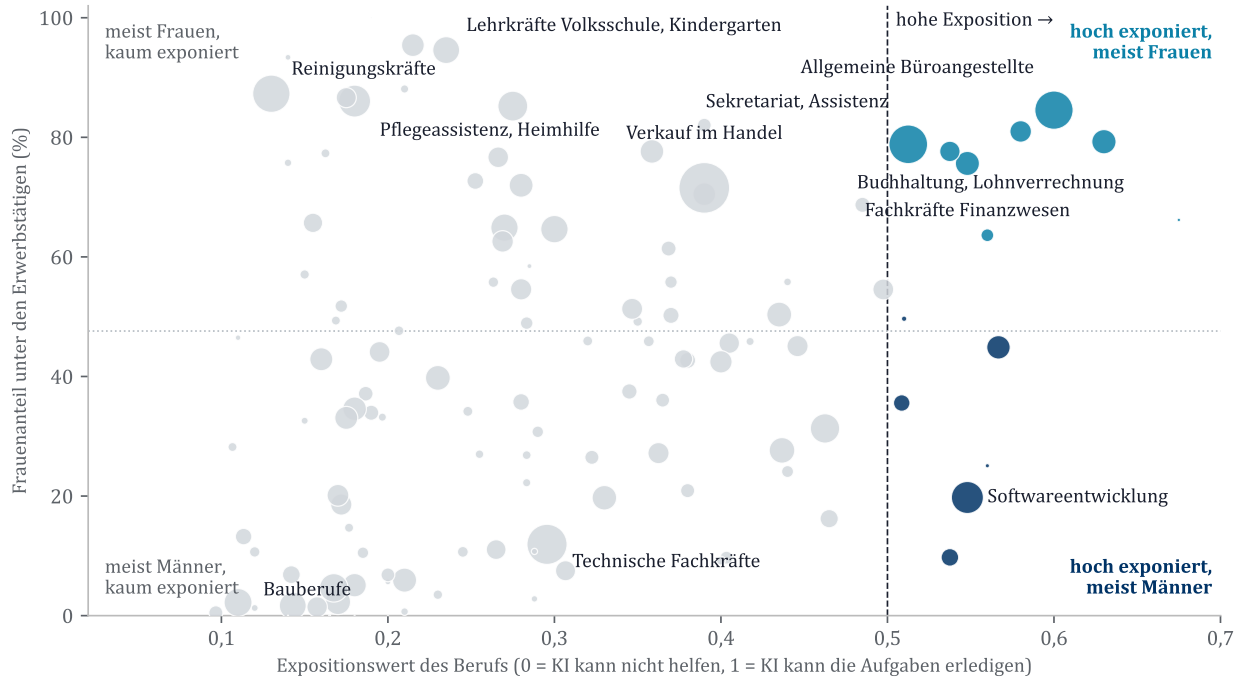
Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025; ILO-Expositionsindex 2025 für generative KI; eigene Berechnungen.

1.3 Büroarbeit steht allein in der oberen Ecke

Am oberen Ende der Expositionsskala decken sich die Reichweite der KI und die Arbeit der Frauen fast vollständig. Jeder Kreis in der Grafik steht für einen Beruf. Seine Lage ergibt sich aus dem Expositionswert und aus dem Frauenanteil unter den Erwerbstätigen des Berufs. Die Büroarbeit ist hoch exponiert, und der Frauenanteil liegt dort bei 76 % bis 85 %. Dazu gehören allgemeine Büroangestellte, Sekretariats- und Assistenzkräfte, Buchhaltungs- und Lohnverrechnungskräfte sowie Fachkräfte im Finanzwesen. Der einzige große hoch exponierte Beruf, in dem Männer überwiegen, ist die Softwareentwicklung.

Wo KI den größten Teil der Arbeit erledigen kann, sind die meisten Erwerbstätigen Frauen

Jeder Kreis ist ein Beruf in Österreich, Größe = Zahl der Erwerbstätigen (2025). Die Büroarbeit steht allein rechts oben.



Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025; ILO-Expositionsindex 2025 für generative KI; eigene Berechnungen.

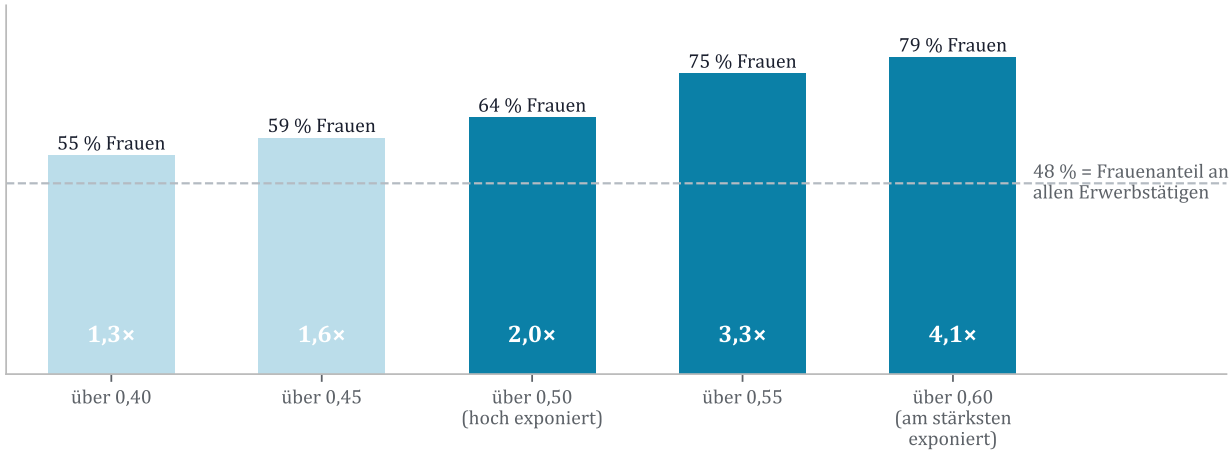
Die großen Frauenberufe links (Pflege, Reinigung, Verkauf im Handel, Unterricht) sind kaum exponiert. Die großen Männerberufe links unten (Bauberufe, Mechanik- und Technikberufe) sind es noch weniger. Bei der Lücke geht es daher nicht um Frauenarbeit im Allgemeinen, sondern um Büroarbeit. Diese Arbeit machen in Österreich überwiegend Frauen.

1.4 Die Lücke wächst, je höher die Schwelle

Die Lücke entsteht nicht erst durch die Wahl der Schwelle. Wo immer man die Schwelle zieht, sind Frauen stärker exponiert. Je höher sie liegt, desto größer ist die Lücke. In Berufen mit einem Wert über 0,40 sind 55 % der Erwerbstätigen Frauen. Über 0,50, der Hauptschwelle dieses Berichts, sind es 64 %. In den am stärksten exponierten Berufen, über 0,55, sind es 75 %. Für Frauen ist die Wahrscheinlichkeit, dort zu arbeiten, 3,3-mal so hoch wie für Männer. Die meisten dieser Berufe sind Kernberufe der Büroarbeit: Buchhaltungs- und Lohnverrechnungskräfte, allgemeine Büroangestellte und allgemeine Sekretariatskräfte. Dazu kommen akademische Fachkräfte im Finanzwesen sowie Autorinnen und Autoren.

Je exponierter der Beruf, desto eher wird er von einer Frau ausgeübt

Frauenanteil unter den Erwerbstätigen in Berufen über dem jeweiligen Expositionswert.
In den Balken: wie viel Mal so häufig Frauen wie Männer dort arbeiten.



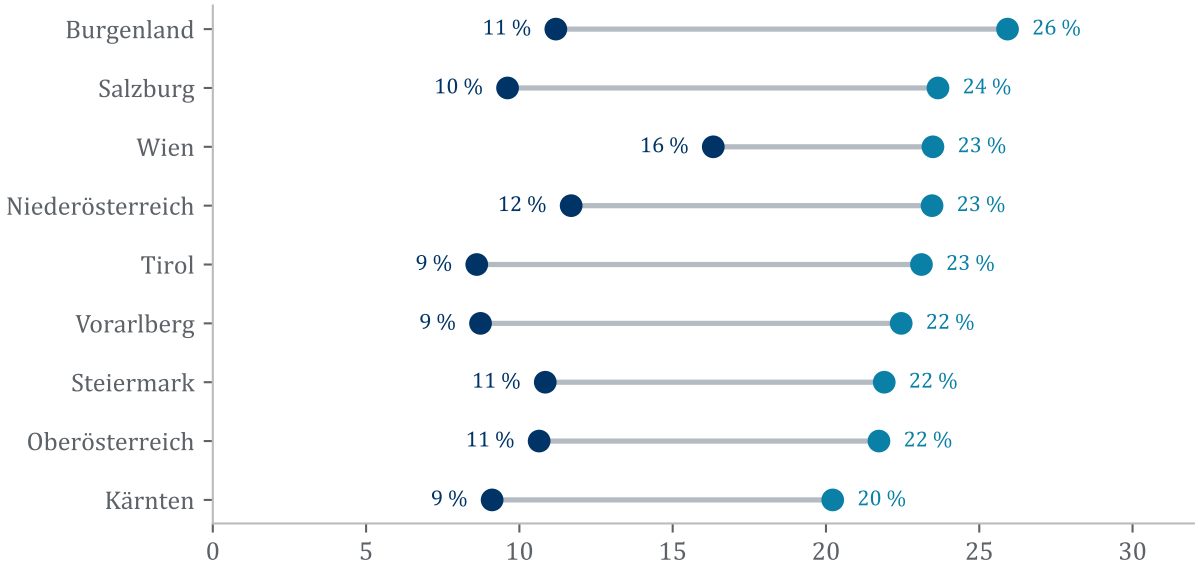
Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025; Expositionsindex der ILO 2025; eigene Berechnungen.

1.5 Die Lücke besteht in ganz Österreich und ist in Dörfern am größten

In jedem Bundesland arbeiten zwischen 20 % und 26 % der erwerbstätigen Frauen in hoch exponierten Berufen. Bei den Männern sind es 9 % bis 16 %. Am größten ist die Lücke außerhalb Wiens. Im Burgenland, in Salzburg und in Tirol beträgt sie rund 14 bis 15 Prozentpunkte, in Wien 7. Das liegt vor allem daran, dass außerhalb Wiens weniger Männer in Büro- und IT-Berufen arbeiten. In absoluten Zahlen liegt Wien vorn. Dort arbeiten rund 241.000 hoch exponierte Personen.

Nicht nur Wien: In jedem Bundesland sind 20–26 % der Frauen exponiert

Anteil hoch exponierter Erwerbstätiger nach Wohnbundesland 2025; Frauen blau, Männer dunkelblau



Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025 × ILO 2025; Werte kleiner Bundesländer nur eingeschränkt verlässlich

Exponierte Frauen leben häufiger in kleinen Orten als exponierte Männer. Von ihnen wohnen 40 % in Gemeinden mit höchstens 5.000 Einwohnerinnen und Einwohnern (Männer: 30 %), nur 21 % in Wien. In Dörfern ist die Lücke am größten. In Gemeinden mit bis zu 2.000 Einwohnerinnen und Einwohnern arbeiten 22,8 % der erwerbstätigen Frauen in hoch exponierten Berufen, aber 7,7 % der Männer. Der Anteil der Frauen ist damit dreimal so hoch. Auf dem Land ist die Büroarbeit für Frauen oft die wichtigste Möglichkeit, als Angestellte zu arbeiten.[9]

[9] Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, Durchschnitt 2023–2025, nach Größe der Wohngemeinde; eigene Berechnungen.

WAS DAS FÜR DIE POLITIK BEDEUTET

Was die Daten zeigen. Im Jahr 2025 arbeiteten rund 761.000 der 4,5 Millionen Erwerbstätigen in Österreich in Berufen, die gegenüber generativer KI hoch exponiert sind: 487.000 Frauen und 274.000 Männer. Das sind 22,8 % aller erwerbstätigen Frauen und 11,7 % aller erwerbstätigen Männer. Frauen arbeiten damit rund doppelt so häufig wie Männer in einem solchen Beruf. Je höher die Schwelle, desto höher der Frauenanteil in der Gruppe. In den am stärksten exponierten Berufen sind drei von vier Erwerbstätigen Frauen. Bei den exponierten Berufen handelt es sich überwiegend um Büroarbeit. Dort sind 76 % bis 85 % der Erwerbstätigen Frauen. Die Lücke zeigt sich in jedem Bundesland und ist seit mindestens fünfzehn Jahren stabil. Am größten ist sie in kleinen Dörfern (22,8 % der Frauen gegenüber 7,7 % der Männer in Gemeinden mit bis zu 2.000 Einwohnerinnen und Einwohnern).

Was das heißt. Die Exposition der Frauen ist keine Nische, kein Thema der Technologiebranche und kein Wiener Phänomen. Sie ist ein strukturelles Merkmal des österreichischen Arbeitsmarkts, das durch generative KI jetzt Folgen hat. Weil die Aufteilung in Frauen- und Männerberufe schon lange besteht, wird sie sich mit der Verbreitung der Technologie nicht von selbst auflösen. Und weil die Lücke in kleinen Orten am größten ist, arbeiten viele der betroffenen Frauen dort, wo die Büroarbeit die wichtigste Angestelltenarbeit in der Nähe ist. In Pendeldistanz gibt es für sie wenige andere Möglichkeiten.

Warum das wichtig ist. Entscheidungen über Digitalisierungsförderung, arbeitsmarktpolitische Programme oder die Modernisierung des öffentlichen Sektors betreffen Frauen in der Büroarbeit stärker als jede andere Gruppe. Wie sie auf diese Frauen wirken, sollte man ausdrücklich prüfen, auf nationaler Ebene und mit regionaler Reichweite. Man sollte nicht davon ausgehen, dass Maßnahmen für Technologiebranchen oder Großstädte diese Frauen mit erfassen. Die Zahlen dieses Kapitels bilden eine Ausgangsbasis. Mit ihr lassen sich solche Entscheidungen und die weitere Verbreitung generativer KI verfolgen.

KAPITEL 02

02

Warum Frauen? Die Büroberufe der österreichischen Mitte.

Welche Berufe die Exposition der Frauen bestimmen, warum Frauen diese Berufe ausüben und Männer nicht, warum es um die Mitte der Bildungsleiter geht, nicht um ihr unteres oder oberes Ende, und wo diese Frauen arbeiten.

Exponiert sind Frauen vor allem in der Büroarbeit. Diese Arbeit machen Frauen aus der Mitte der Bildungsleiter, also mit Lehre, BMS oder BHS. Traditionelle Muster bei der Wahl von Ausbildung und Beruf führen Frauen ins Büro und Männer in Handwerk und Technik. Das gilt für die Wirtschaft insgesamt und innerhalb fast jeder Branche.

381.000
exponierte Frauen in drei Berufsfamilien der Büro- und Finanzarbeit

78 %
aller exponierten Frauen

39 % gegenüber **19 %**
der Frauen bzw. Männer mit BHS in hoch exponierten Berufen

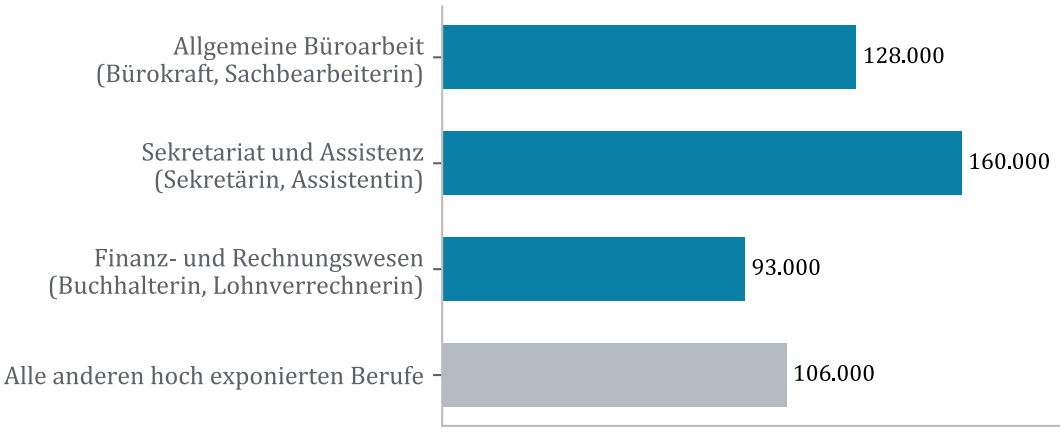
66.500
exponierte Frauen in der öffentlichen Verwaltung

2.1 Es ist Büroarbeit

Von den 487.000 exponierten Frauen arbeiten 381.000 in drei Berufsfamilien: allgemeine Büroarbeit (Bürokraft, Sachbearbeiterin, Bürokauffrau), Sekretariat und Assistenz (Sekretärin, Assistentin der Geschäftsführung, Verwaltungsassistentin) sowie Finanz- und Rechnungswesen (Buchhalterin, Lohnverrechnerin, Finanzsachbearbeiterin). In allen drei Familien sind zwischen 76 % und 85 % der Erwerbstätigen Frauen. Die übrigen 106.000 exponierten Frauen arbeiten in verschiedenen anderen Berufen, von der Kundeninformation bis zu akademischen Finanz- und IT-Berufen.[10]

78 % der exponierten Frauen arbeiten in nur drei Berufsfamilien

487.000 Frauen in hoch exponierten Berufen, nach Berufsfamilie, 2025



Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025 × ILO 2025

Die Bezeichnungen sind vereinfacht. Zur Finanzfamilie gehören neben Bürokräften auch Fachkräfte im Finanzwesen. Die Sekretariatsfamilie reicht von allgemeinen Sekretariatskräften bis zu spezialisierten Assistenzkräften. Innerhalb dieser Familien unterscheiden sich Ausbildung und Verantwortung stark.

2.2 Traditionelle Rollen: Frauen im Büro, Männer im Handwerk

Im selben Beruf haben Frauen und Männer denselben Expositionswert. Die Lücke hängt also davon ab, wo Frauen und Männer arbeiten, und das folgt einem bekannten Muster. Unter den Angestellten arbeiten 30 % der Frauen und 19 % der Männer in hoch exponierten Berufen, unter den Arbeiterinnen und Arbeitern rund 1 %.

[10] In der Berufsklassifikation (ISCO-08, dreistellige Ebene) bestehen die drei Familien aus fünf Berufsgruppen: allgemeine Büroangestellte (411), allgemeine Sekretariatskräfte (412), Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen (431), Sekretariatsfachkräfte in Verwaltung und Fachbereichen (334) sowie Fachkräfte im Bereich Finanzen und mathematische Verfahren (331).

Und in Österreich gibt es 629.000 Arbeiter, aber nur 271.000 Arbeiterinnen. Ein großer Teil der Lücke ist die Kehrseite davon, dass so viele Männer in handwerklichen Berufen arbeiten, die generative KI nicht erreicht.

Arbeit am Schreibtisch ist exponiert, handwerkliche Arbeit nicht

Anteil der erwerbstätigen Frauen und Männer in hoch exponierten Berufen nach Stellung im Beruf, Österreich 2025

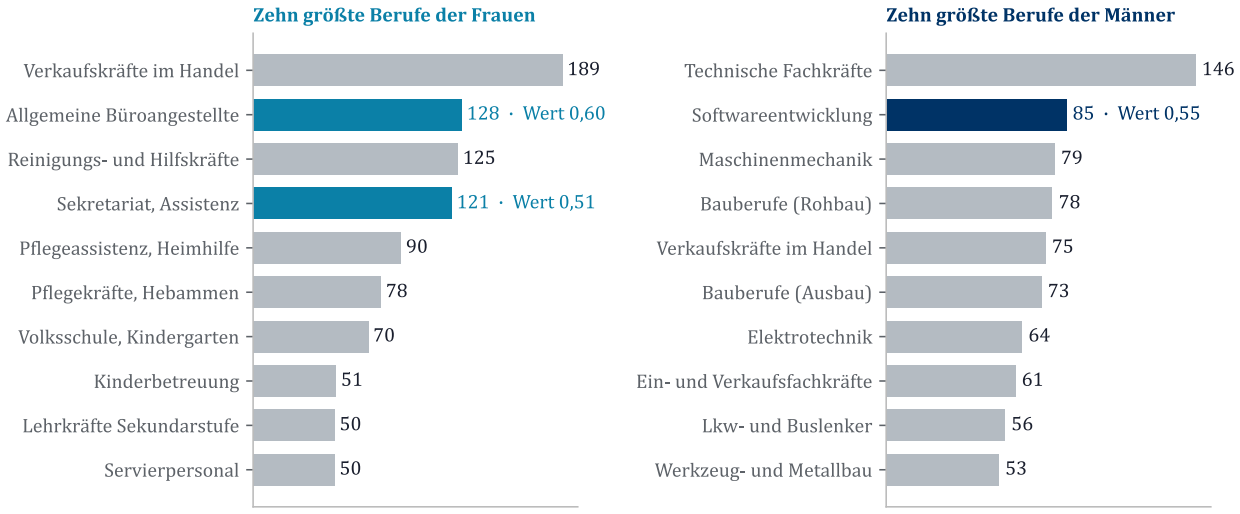


Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025 (Stellung im Beruf); Expositionsindex der ILO 2025; eigene Berechnungen.

Die Trennung beginnt mit der ersten Entscheidung für eine Ausbildung. Fast ein Drittel der 32.845 weiblichen Lehrlinge in Österreich wurde 2025 in einem von nur drei Lehrberufen ausgebildet: Einzelhandel, Bürokauffrau oder Friseurin. Jede siebte erlernte einen der beiden Bürolehrberufe, Bürokauffrau oder Verwaltungsassistentin. Unter den 70.017 männlichen Lehrlingen waren Elektrotechnik (9.030), Metalltechnik (8.407) und Kraftfahrzeugtechnik (7.605) am häufigsten. In diesen Lehrberufen erreicht generative KI die Arbeit kaum. Die Wirtschaftskammer selbst hält fest, dass Mädchen „nach wie vor typische Frauenberufe bevorzugen“.[11] Dieselbe Trennung zieht sich durch das Erwerbsleben. Zwei der vier Berufe, in denen die meisten Frauen arbeiten, sind hoch exponierte Büroberufe: allgemeine Büroangestellte (128.000 Frauen) sowie Sekretariats- und Assistenzkräfte (121.000). Bei den Männern stehen dagegen Techniker, Softwareentwickler, Mechaniker, Bauhandwerker und Elektriker vorn. Softwareentwickler liegen bei den Männern nur deshalb auf Platz zwei, weil die Klassifikation das Handwerk in mehrere kleinere Gruppen teilt. Die Softwareentwicklung bildet dagegen eine einzige Gruppe (85.000 Männer).

Zwei Arbeitsmärkte: Frauen arbeiten oft im Büro, Männer im Handwerk

Die zehn größten Berufe nach Geschlecht, 2025 (Erwerbstätige in Tausend); farbig = hoch exponiert gegenüber generativer KI



Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025; Expositionsindex der ILO 2025; eigene Berechnungen.

[11] WKO, Lehrlingsstatistik 2025 (Lehrlinge zum Stichtag 31. Dezember 2025): „Die 10 häufigsten Lehrberufe bei Mädchen 2025“ und „… bei Burschen 2025“, Jänner 2026; Zitat übersetzt.

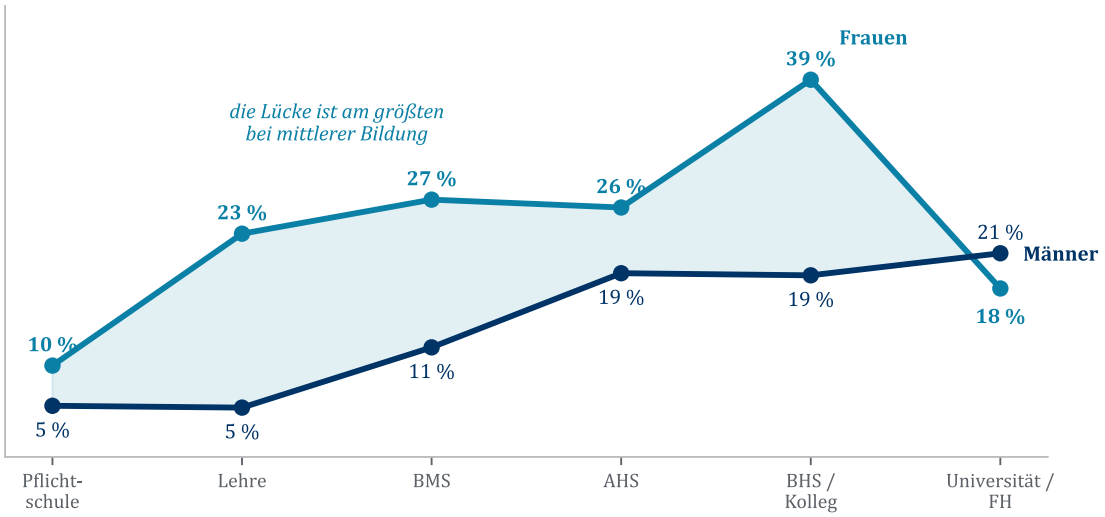
Ein Großteil der Lücke geht auf diese grobe Trennung zurück. Angenommen, Frauen wären so auf die großen Berufsbereiche verteilt wie Männer, behielten aber in jedem Bereich ihre eigene Exposition. Dann sänke der Anteil exponierter Frauen von 22,8 % auf 15,5 %. Der Rückgang um 7,3 Prozentpunkte entspricht etwa zwei Dritteln der Lücke. Das restliche Drittel geht auf Unterschiede innerhalb desselben Berufsbereichs zurück, etwa zwischen Sekretärinnen und Technikern. Die Trennung selbst ist alt. Das Berufsmuster hinter der Lücke besteht seit mindestens fünfzehn Jahren (Anhang A2, „Die Lücke bestand schon vor der generativen KI“). Neu ist eine Technologie, die gerade die Arbeit auf der Seite der Frauen am besten beherrscht.

2.3 Nicht unten, nicht oben: die Mitte der Bildungsleiter

Die Exposition der Frauen hat weder mit „Frauenarbeit“ im Allgemeinen noch mit niedrigen Löhnen zu tun. Die am schlechtesten bezahlten Tätigkeiten, die viele Frauen ausüben, sind kaum exponiert: Reinigung, Pflegehilfe, Verkauf, Kinderbetreuung. Die Arbeit einer Reinigungskraft braucht Hände und Anwesenheit. An der Spitze verschwindet die Lücke. Die Exposition liegt dazwischen, bei Frauen mit mittlerer beruflicher Bildung. Unter Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss arbeiten 10 % der Frauen und 5 % der Männer in hoch exponierten Berufen. Mit Lehrabschluss sind es 23 % der Frauen gegenüber 5 % der Männer. Mit BMS (berufsbildende mittlere Schule, drei- oder vierjährig) sind es 27 % gegenüber 11 %. Mit BHS (berufsbildende höhere Schule, fünfjährig mit Matura, etwa HAK oder HLW) sind es 39 % gegenüber 19 %. Auf Universitäts- oder FH-Niveau kehrt sich die Reihenfolge um: 18 % der Frauen und 21 % der Männer.

Die Mitte unter Druck: gleiche Bildung, sehr unterschiedliche Exposition

Anteil der erwerbstätigen Frauen und Männer in hoch exponierten Berufen nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 2025



Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025 (österreichische Bildungskategorien); Expositionsindex der ILO 2025; eigene Berechnungen.

Rund 121.000 exponierte Frauen haben einen Lehrabschluss, 117.000 einen BHS-Abschluss. Zusammen ist das fast die Hälfte aller exponierten Frauen. Es sind die klassischen kaufmännischen Ausbildungswege in Österreich: die Lehre zur Bürokauffrau oder Verwaltungsassistentin, die HAK und die HLW. Dieselbe Ausbildung führt Frauen und Männer in unterschiedliche Berufe. Von allen erwerbstätigen Frauen mit Lehrabschluss arbeiten 20,6 % in den drei Berufsfamilien der Büro- und Finanzarbeit, von den Männern mit Lehrabschluss 2,8 %. Mit BHS-Abschluss sind es 33,4 % und 6,9 %.

Es sind solide Berufe mit mittleren Löhnen. Frauen in allgemeinen Büroberufen, im Rechnungswesen und in Verwaltungsberufen verdienten 2022 im Median 16,70 € bis 19,30 € pro Stunde. Das ist mehr als der Median aller erwerbstätigen Frauen (15,73 €) und weit mehr als in der Reinigung (10,72 €).[12]

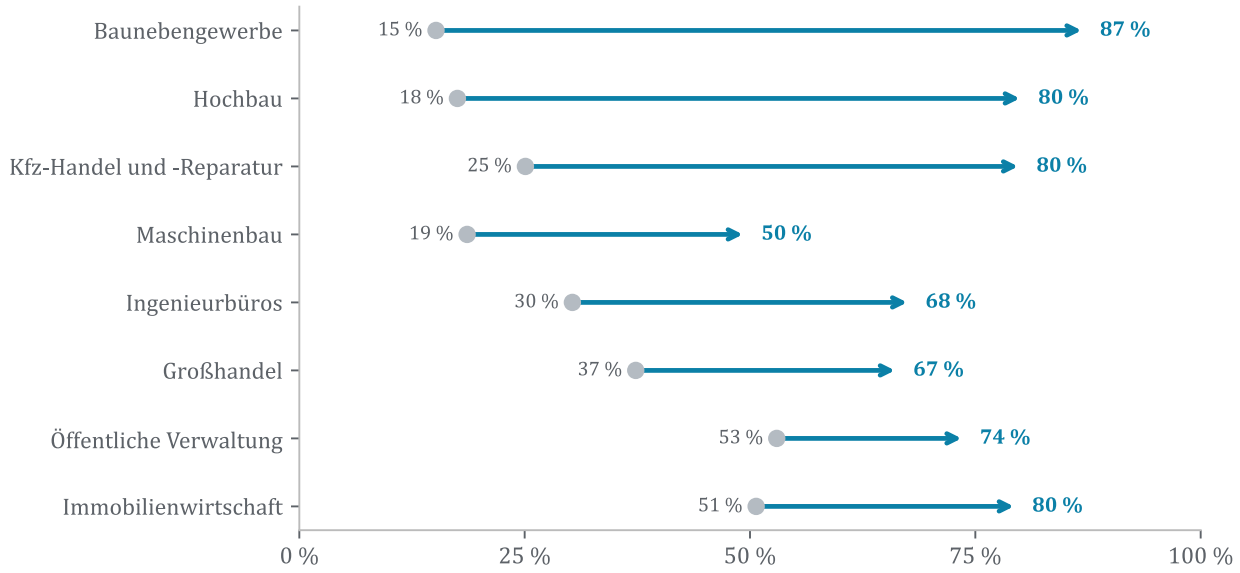
[12] Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2022, Median der Bruttostundenverdienste.

2.4 Es liegt am Beruf, nicht an der Branche

Dieselbe Trennung wiederholt sich innerhalb der Branchen. In den unten gezeigten Branchen sind Frauen unter den Erwerbstätigen in der Minderheit, besetzen aber die meisten hoch exponierten Arbeitsplätze. Im Baunebengewerbe sind 15 % aller Erwerbstätigen Frauen, doch sie besetzen 87 % der hoch exponierten Arbeitsplätze. Die Frauen führen das Büro, die Männer arbeiten auf der Baustelle. Im Kfz-Handel und in der Kfz-Reparatur liegen die Anteile bei 25 % und 80 %. Im Maschinenbau sind es 19 % und 50 %, im Großhandel 37 % und 67 %. Nur im Finanzwesen und in der IT, wo auch Männer am Schreibtisch arbeiten, sind Männer etwa so exponiert wie Frauen.

Frauen sind hier die Minderheit, haben aber die meisten exponierten Stellen

Frauenanteil an allen Erwerbstätigen (grau) und an den hoch exponierten Arbeitsplätzen (blau), 2025



Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025; Expositionsindex der ILO 2025; eigene Berechnungen.

Frauen sind also nicht wegen ihrer Branche exponiert, sondern wegen des Berufs, den sie dort ausüben. Exponierte Frauen arbeiten in Baufirmen, Großhandelsbetrieben, Spitälern, Anwaltskanzleien und Ministerien. Oft sind sie ein kleines Büroteam in einem Betrieb, der sonst überhaupt nicht exponiert ist. Gut jede dritte exponierte Frau (174.000) arbeitet an einer Arbeitsstätte mit weniger als 20 Personen, 109.000 an einer mit weniger als zehn.[13] Viele haben keine Personalabteilung und keinen Betriebsrat in der Nähe. KI-Strategien auf Branchenebene werden sie nicht erreichen.

2.5 Der öffentliche Sektor ist der größte einzelne Arbeitgeber exponierter Frauen

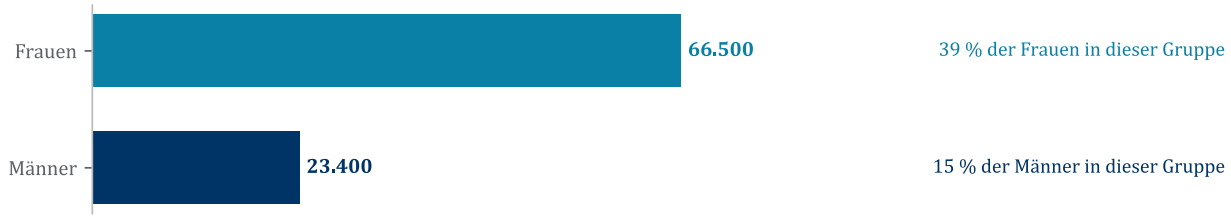
In der öffentlichen Verwaltung arbeiten rund 66.500 hoch exponierte Frauen. Das sind 14 % aller exponierten Frauen in Österreich. Den öffentlichen Sektor kann man auf drei Arten zählen. Jede Zählung zeigt eine große Gruppe von Frauen. Die drei Zählungen überschneiden sich aber und dürfen nicht addiert werden.

Erstens nach Branche. Diese Zählung umfasst alle, die in öffentlicher Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung arbeiten. Dazu gehört auch das Personal öffentlicher Einrichtungen mit gewöhnlichen Arbeitsverträgen. Zwei von fünf Frauen dort (39 %) haben einen hoch exponierten Beruf, bei den Männern sind es 15 %. Frauen besetzen 74 % der exponierten Arbeitsplätze in diesem Sektor.

[13] Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2025, Größe der Arbeitsstätte; eigene Berechnungen.

Nach Branche gezählt: 66.500 exponierte Frauen in der öffentlichen Verwaltung

Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, alle Erwerbstätigen; hoch exponierte Erwerbstätige nach Geschlecht, 2025

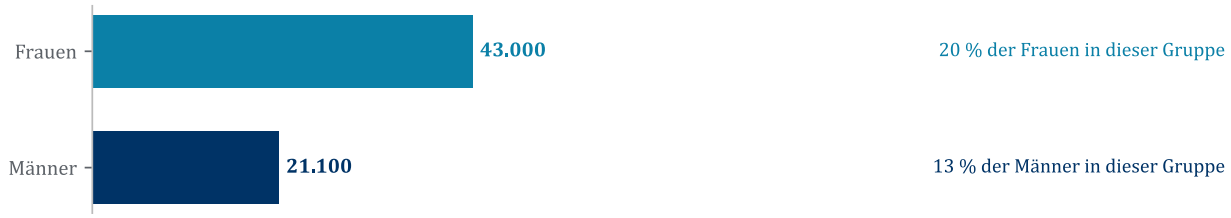


Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025 × ILO 2025. Die drei Zählungen überschneiden sich und dürfen nicht addiert werden.

Zweitens nach der Stellung im Beruf. Diese Zählung umfasst Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete in allen Branchen. Dazu gehören auch Bedienstete an Schulen und in Spitälern, wo viele Berufe nicht exponiert sind. Rund 43.000 dieser Frauen haben einen hoch exponierten Beruf. Das sind 20 % von ihnen, bei den Männern 13 %.

Nach Stellung gezählt: 43.000 exponierte Frauen im öffentlichen Dienst

Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete in allen Branchen (inkl. Schulen und Spitäler); hoch exponiert, nach Geschlecht, 2025



Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025 × ILO 2025. Die drei Zählungen überschneiden sich und dürfen nicht addiert werden.

Drittens nach dem Arbeitsort. Diese Zählung umfasst die öffentliche Verwaltung mit Arbeitsort Wien: 22.600 exponierte Frauen und rund 9.600 exponierte Männer. Sie schließt die Bundesministerien ein und ist nicht gleichzusetzen mit „der Stadt Wien als Arbeitgeberin“. Die Stadt beschäftigt auch Menschen im Gesundheits- und Bildungswesen und in öffentlichen Unternehmen. Für eine Zählung nach Arbeitgebern bräuchte man Personaldaten des Bundes, der Länder und der Stadt Wien.

Nach Arbeitsort gezählt: 22.600 exponierte Frauen in der öffentlichen Verwaltung in Wien

Öffentliche Verwaltung mit Arbeitsort Wien (inkl. Bundesministerien); hoch exponierte Erwerbstätige nach Geschlecht, 2025



Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025 × ILO 2025. Die drei Zählungen überschneiden sich und dürfen nicht addiert werden.

WAS DAS FÜR DIE POLITIK BEDEUTET

Was die Daten zeigen. In drei Berufsfamilien der Büro- und Finanzarbeit (allgemeine Büroarbeit, Sekretariat und Assistenz, Finanz- und Rechnungswesen) arbeiten 381.000 der 487.000 exponierten Frauen, also 78 %. In diesen Berufen sind 76 % bis 85 % der Erwerbstätigen Frauen. Die Lücke folgt einer traditionellen Berufswahl. Viele Mädchen erlernen den Beruf der Bürokauffrau oder Verwaltungsassistentin, Burschen dagegen Elektrotechnik, Metalltechnik und Kfz-Technik. In diesen Berufen erreicht generative KI die Arbeit kaum. Die Exposition liegt in der Mitte der Bildungsleiter. Von den Frauen mit BHS arbeiten 39 % in hoch exponierten Berufen, von den Männern mit BHS 19 %. Auf Universitätsniveau verschwindet die Lücke. Es sind solide Berufe mit mittleren Löhnen. Sie verteilen sich auf fast alle Branchen und werden oft in kleinen Teams ausgeübt. Jede dritte exponierte Frau arbeitet an einer Arbeitsstätte mit weniger als 20 Personen.

Die öffentliche Verwaltung ist mit 66.500 exponierten Frauen der größte einzelne Bereich.

Was das heißt. Wer betroffen ist, hängt vom Beruf und von der Ausbildung ab, die dorthin führt, nicht von der Branche. Eine Baufirma, ein Großhändler und ein Ministerium können das gleiche exponierte Büroteam haben. Weil die Trennung bei der ersten Wahl der Ausbildung beginnt, wiederholt sie sich mit jedem neuen Jahrgang. Die exponierten Büroberufe bieten mittlere Löhne. Drängt der Wandel Frauen in schlechter bezahlte Arbeit, wäre das deshalb ein Verlust, selbst wenn niemand arbeitslos würde. Und in der öffentlichen Verwaltung ist der Staat Regulator und Arbeitgeber zugleich.

Warum das wichtig ist. Der Beruf ist die richtige Einheit, um Maßnahmen gezielt auszurichten und die Entwicklung zu beobachten. Bei der Berufsbildung (Lehre, BMS und BHS) kann man für die nächste Generation ansetzen. Die Qualität von Übergängen (Lohn, Arbeitszeit und Stellung nach einem Wechsel) sollte ebenso viel Gewicht haben wie ihre Zahl. Angebote müssen kleine Arbeitsstätten ohne Personalabteilung oder Betriebsrat erreichen. Und die Regierung kann in ihrer eigenen Verwaltung unmittelbar handeln und lernen.

KAPITEL 03

03

Doppelt getroffen: gleicher Beruf, kleinere Rolle.

Wer in denselben Büroberufen Verantwortung trägt, wie sich die Arbeit verändern könnte, wenn KI kommt, wer die verbleibende Arbeit bekommt und wo es offene Stellen gibt.

Frauen sind doppelt getroffen. Ihre Berufe gehören häufiger zu denen, die generative KI erreicht. Und innerhalb dieser Berufe tragen Frauen seltener die Verantwortung, die bleibt und voraussichtlich an Wert gewinnt: Prüfung, Ausnahmefälle, Entscheidungen. Ob der Wandel für Frauen gut ausgeht, hängt davon ab, ob diese Teile der Arbeit bei ihnen liegen.

13 % gegenüber **28 %**
der Frauen bzw. Männer in denselben Büroberufen mit Führungsfunktion

52 % gegenüber **64 %**
der Frauen bzw. Männer in Bürolaufbahnen, die innerhalb von fünf Jahren aufgestiegen sind

242.000
exponierte Frauen in Teilzeit

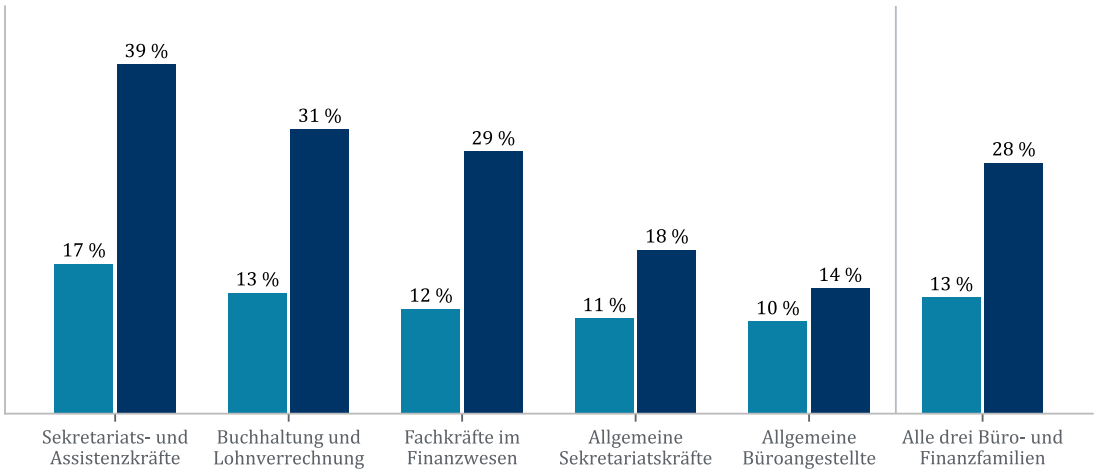
30.500
beim AMS gemeldete offene Stellen in kaum exponierten Berufen mit höchstens 2,5 Arbeitsuchenden je offene Stelle

3.1 Wer das Sagen hat

In denselben Büroberufen haben Männer doppelt so häufig wie Frauen eine Führungs- oder Aufsichtsfunktion. In den drei Berufsfamilien der Büro- und Finanzarbeit leiten oder beaufsichtigen 13 % der Frauen andere, aber 28 % der Männer. Das Muster zeigt sich in jedem Beruf. Am stärksten ist es dort, wo die Arbeit am vielfältigsten ist. Unter Sekretariats- und Verwaltungsassistenzkräften haben 17 % der Frauen, aber 39 % der Männer eine solche Funktion. Frauen und Männer in diesen Berufen sind gleich lange im Betrieb: 40 % bzw. 41 % sind seit zehn Jahren oder länger bei ihrem Arbeitgeber.

Gleicher Büroberuf, aber Männer haben doppelt so oft die Leitung

Anteil mit Führungs- oder Aufsichtsfunktion: Frauen (blau) und Männer (dunkelblau) im selben Beruf, 2025



Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025; eigene Berechnungen. Kleine Stichproben für Männer in einigen Berufen.

Das hat Folgen für das, was kommt. Wenn generative KI die routinemäßige Vorbereitung übernimmt (Entwürfe, Erfassung, erste Prüfungen), verlagert sich die verbleibende menschliche Arbeit auf Prüfung, Ausnahmefälle, Koordination und Entscheidungen. Daraus bestehen Aufsichtsfunktionen. **Übernimmt generative KI den Routineteil der Büroarbeit, behalten die Männer die Verantwortung.** Frauen erledigen häufiger den Teil des Berufs, den die Technologie am besten kann.

3.2 Weniger Aufstiege

Nach Daten aus Online-Karriereprofilen erreichten Frauen in Büroberufen innerhalb von fünf Jahren seltener eine höhere Hierarchiestufe als Männer (52 % gegenüber 64 %). Der Vergleich verfolgt 7.097 Frauen und 3.107 Männer. Sie arbeiteten im Juni 2021 in Österreich als Büroangestellte, Sekretariatskräfte oder Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen, auf unterer bis mittlerer Hierarchiestufe. Einbezogen sind nur Personen, für die auch im Juni 2026 eine Stelle in Österreich dokumentiert war.

Der Vergleich berücksichtigt Unterschiede im Ausgangsberuf und in der Ausgangsstufe.[14]

Frauen in Büroberufen steigen seltener auf
Anteil auf höherer Hierarchiestufe fünf Jahre später (Juni 2021 → Juni 2026), nach Ausgangsberuf standardisiert



Quelle: Revelio Labs, Online-Profile (Datenstand Oktober 2026); 7.097 Frauen und 3.107 Männer, die in Büro-, Sekretariats- oder Buchhaltungsberufen begonnen haben

Das ist keine Aufstiegsquote für ganz Österreich und kein Beweis für Diskriminierung. In Online-Profilen sind jüngere und besser gebildete Erwerbstätige überdurchschnittlich stark vertreten. Die Hierarchiestufe ordnet der Datenanbieter zu. Arbeitszeit und Betreuungspflichten werden nicht herausgerechnet. Das Ergebnis deckt sich aber mit der Lücke bei den Führungsfunktionen in den amtlichen Daten. In Bürolaufbahnen bekommen Frauen seltener Verantwortung. Deshalb bleiben so viele von ihnen im routinemäßigen, vorbereitenden Teil der Büroarbeit, den generative KI am besten kann.

3.3 Teilzeit und vor Ort

Etwa die Hälfte der exponierten Frauen (rund 242.000) arbeitet Teilzeit. Bei Frauen in anderen Berufen ist der Anteil gleich hoch. Teilzeit allein erklärt nicht, warum Frauen stärker exponiert sind. Sie prägt aber den Zugang zu Weiterbildung, zu Aufsichtsfunktionen und zu den neuen Aufgaben, die mit der Einführung von KI entstehen. Denn all das ist oft auf Vollzeit ausgerichtet. Die Arbeit selbst findet meist vor Ort statt. Von den exponierten Frauen arbeiten 58 % nie von zu Hause aus.

Exponierte Frauen sind erfahren. Sie verteilen sich über alle Lebensphasen: 20 % sind unter 30, 41,5 % sind 45 oder älter. Von ihnen sind 38 % seit zehn Jahren oder länger bei ihrem Arbeitgeber. Sie kennen ihre Betriebe, ihre Kundschaft und ihre Abläufe. Die Arbeit, die nach dem Einsatz von KI bleibt, wird dieses Wissen brauchen.

[14] Revelio Labs Workforce Profiles über Wharton Research Data Services, Auszug mit Österreich-Bezug, Oktober 2026; eigene Auswertung. Online-Profile sind nicht repräsentativ für alle Erwerbstätigen.

Wie sich die Arbeit verändern könnte

Generative KI verändert Aufgaben, bevor sie Berufe verändert. In den am stärksten exponierten Bürobe-rufen ist fast jede Aufgabe betroffen. Wertvoll bleiben Urteilsvermögen, Verantwortung und Koordination. Für jene, die wechseln müssen, liegen die offenen Stellen in kaum exponierten Berufen.

3.4 Aufgaben ändern sich vor den Berufen

In der Buchhaltung ist jede bewertete Aufgabe hoch exponiert. In der Sekretariatsarbeit ist das Bild gemischter. In Rechnungswesen und Buchhaltung liegen alle fünf bewerteten Aufgaben über 0,50: Buchungen prüfen, Daten in der Buchhaltungssoftware erfassen, Aufzeichnungen zusammenstellen, Rechnungen ausstellen und Berichte erstellen. Bei allgemeinen Büroangestellten liegen sieben von acht Aufgaben über 0,50. Bei Sekretariatskräften in Geschäftsleitung und Verwaltung sind die Aufgaben gemischter. Termine und Reisen planen (0,72) und Korrespondenz verfassen (0,63) sind hoch exponiert. Die Abstimmung mit Kolleginnen und Kollegen (0,32) und die Aufsicht über Büropersonal (0,35) sind es dagegen nicht.

Der Unterschied ist wichtig. In Buchhaltung, Lohnverrechnung und allgemeiner Büroarbeit ist fast jede Aufgabe exponiert. Dort gibt es wenig Spielraum, den Schwerpunkt auf weniger exponierte Aufgaben zu verlagern. Der Beruf selbst dürfte schrumpfen oder neu zugeschnitten werden. Sekretariats- und Assistenzberufe haben vielfältigere Aufgaben. Sie haben daher mehr Spielraum, sich in Richtung Koordination und Arbeit mit Menschen zu entwickeln.

3.5 Der Engpass: Wer bekommt die verbleibende Arbeit?

Macht KI einige Aufgaben eines Berufs viel billiger, werden die Aufgaben, die sie noch nicht beherrscht, zum Engpass. Die Menschen, die diese Aufgaben erledigen, können dadurch an Wert gewinnen. Ein neues Arbeitspapier des Ökonomen Soumitra Shukla macht aus dieser Idee eine Messgröße.[15] Die meisten Expositionsindizes fragen, welche Aufgaben KI erledigen kann, auch der Index in diesem Bericht. Shukla fragt umgekehrt: Wo könnte die Arbeit, die KI noch nicht erledigen kann, an Wert gewinnen, weil KI alles rundherum beschleunigt? Er ordnet 288 Millionen US-Stelleninserate detaillierten Aufgabenbeschreibungen zu und verbindet sie mit Bewertungen darüber, was Sprachmodelle können. Für eine Aufgabe, die KI noch nicht beherrscht, ist der „Engpassdruck“ hoch, wenn der Rest des Berufs hoch exponiert ist. Dieselbe Aufgabe, etwa ein Dokument prüfen oder einen ungewöhnlichen Fall bearbeiten, kann daher unter sehr unterschiedlichem Druck stehen. Es kommt auf den Beruf an, in dem sie anfällt.

Im Büro besteht der Engpass aus Prüfung, Bearbeitung von Ausnahmefällen, Koordination und Verantwortlichkeit. Es geht also darum, zu prüfen, was KI vorbereitet hat, und zu entscheiden, was damit geschieht. Die folgende Grafik zeigt das für einen typischen Büroablauf in drei Stufen.

[15] Shukla (2026). Die Studie verwendet US-Daten und schätzt den Engpassdruck für Österreich nicht.

Übernimmt KI die Vorbereitung, verlagert sich der Wert auf Prüfen und Entscheiden

Ein typischer Büroablauf in drei Stufen. Stilisiert: Die Anteile sind veranschaulicht, nicht gemessen.



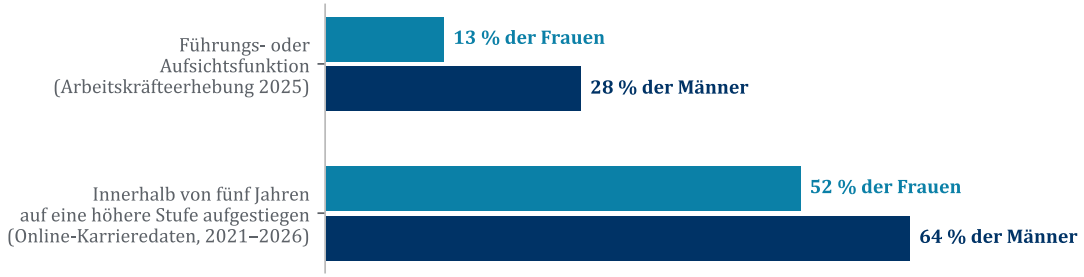
Konzept nach Shukla (2026), auf Basis von US-Daten; Veranschaulichung eines typischen Büroablaufs, keine Messung für Österreich.

Beschleunigt KI vor allem die Vorbereitung, kann dasselbe Team mehr Fälle bearbeiten. Prüfen und Lösen werden dann wichtiger. Arbeitgeber können darauf reagieren, indem sie Personal abbauen, ihr Angebot ausweiten oder dem bestehenden Personal mehr Verantwortung für die schwierigeren Fälle übertragen. Ein Beispiel aus dem Kundenservice zeigt den Zwiespalt. Schnellere Antworten auf Routineanfragen schaffen Zeit für schwierige Fälle. Sie können aber auch zu einer Arbeitsverdichtung führen, bei der dem Personal nur noch schwierige Fälle bleiben. Keine Stufe ist dauerhaft geschützt. Auch beim Prüfen und bei der Kommunikation kann KI unterstützen.

Nach den österreichischen Daten haben heute Männer die Engpassrollen inne. Die zweite Grafik greift den Befund vom Beginn dieses Kapitels auf. In den drei Berufsfamilien der Büro- und Finanzarbeit haben 28 % der Männer, aber 13 % der Frauen eine Führungs- oder Aufsichtsfunktion. Und Frauen in Bürolaufbahnen steigen seltener auf.

Wer die Engpassarbeit heute macht: häufiger Männer

Dieselben Büroberufe, zwei Maße für Verantwortung und Aufstieg



Quellen: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025; Revelio Labs, Online-Profile (7.097 Frauen, 3.107 Männer; nicht repräsentativ).

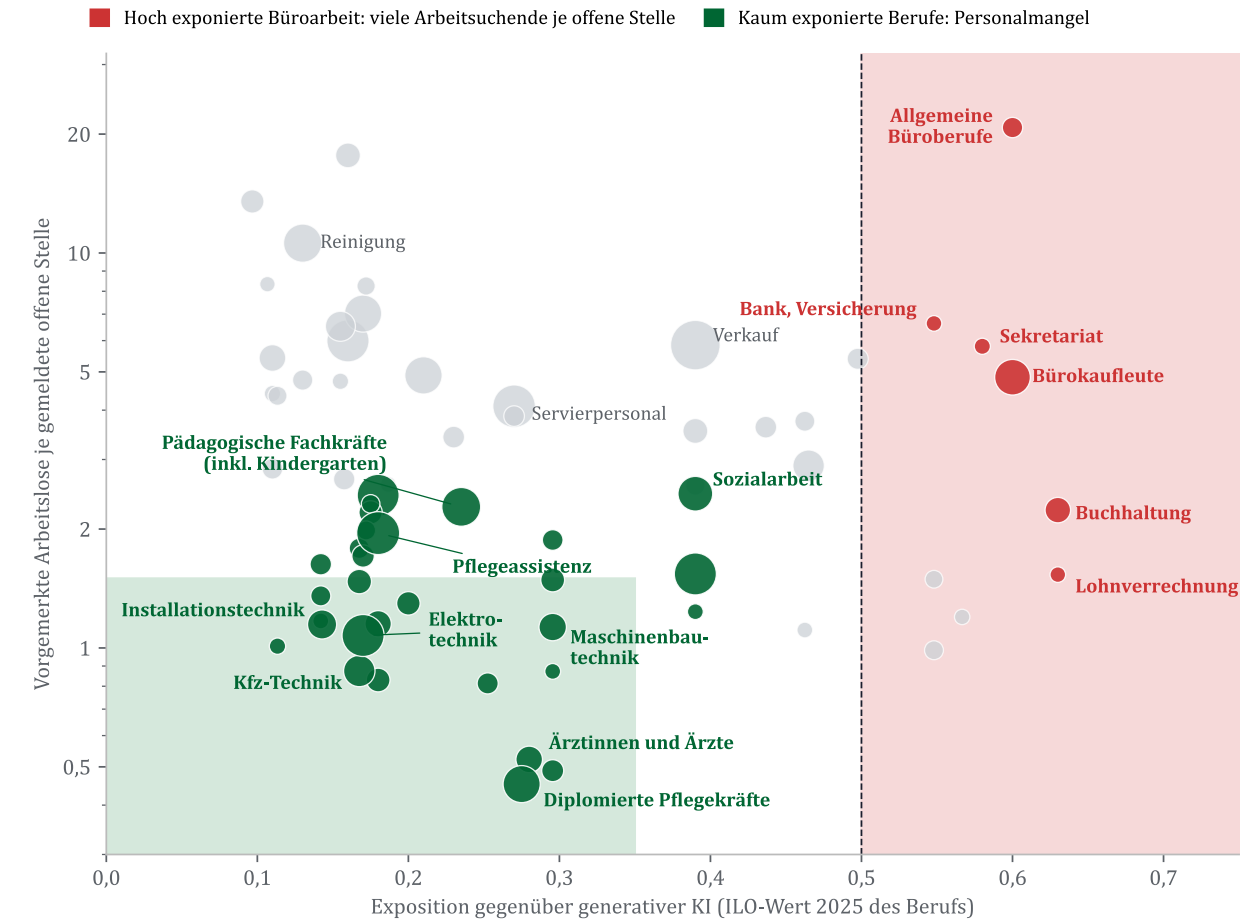
Gewinnt die Engpassarbeit an Wert, profitieren davon nicht automatisch die Frauen, die heute die exponierte Vorbereitungsarbeit machen. Das ist das wichtigste Verteilungsrisiko, das dieser Bericht aufzeigt. Deshalb enthält der Plan für Arbeitgeber in Kapitel 6 den Schritt „Frauen die wachsenden Rollen übertragen“. Die Engpassidee stützt sich auf US-Daten. Sie ist ein Denkrahmen, keine österreichische Messung.

3.6 Offene Stellen gibt es in kaum exponierten Berufen

Für jene, die wechseln müssen, liegen die offenen Stellen nicht in der Büroarbeit. Die Grafik ordnet jeden der größten AMS-Berufe nach seiner Exposition gegenüber generativer KI ein. Die exponierten Büroberufe liegen rechts oben. Im Jahr 2025 kamen dort auf rund 3.900 beim AMS gemeldete offene Stellen 24.700 vorgemerkte Arbeitslose. Das sind 6,3 je offene Stelle, in den allgemeinen Büroberufen 20,8. Links unten liegen 30 kaum exponierte Berufe mit höchstens 2,5 Arbeitsuchenden je offene Stelle. Zusammen hatten sie rund 30.500 gemeldete offene Stellen. Das sind fast zwei von fünf aller beim AMS gemeldeten offenen Stellen in Österreich. In diesen 30 Berufen kamen auf eine offene Stelle 1,5 Arbeitsuchende.[16]

Wo die Stellen sind: Kaum exponierte Berufe suchen Personal, exponierte Büroberufe nicht

AMS-Berufe, Durchschnitt 2025. Punktgröße = gemeldete offene Stellen. Weiter unten = weniger Arbeitsuchende je offene Stelle



Quelle: AMS Open Data 2025 (vorgemerkte Arbeitslose und offene Stellen); ILO-Werte 2025 über ISCO-3, AMS-Berufe nach Bezeichnung zugeordnet; 67 größte Berufe.

Das sind die Berufe mit Personalmangel: diplomierte Pflegekräfte (0,5 Arbeitslose je offene Stelle), Ärztinnen und Ärzte (0,5), Kfz-Technik (0,9), Elektrotechnik, Installationstechnik und Maschinenbautechnik (je 1,1), Pflege- und Betreuungsassistenz (2,0) sowie pädagogische Fachkräfte einschließlich Kindergartenpersonal (2,3). Keiner dieser Berufe liegt nahe an der Schwelle. Von den zehn typischen Aufgaben einer Pflegekraft liegt keine über 0,50.

Zwei Tatsachen prägen den Wechsel in diese Berufe. Erstens unterscheiden sich die Löhne. Diplomierte Pflegekräfte gehören zu den Gesundheitsberufen. Dort verdienten Frauen 2022 im Median 25,24 € pro Stunde, deutlich mehr als allgemeine Büroangestellte (16,69 €). Pflegeassistenzkräfte verdienen weniger (Betreuungsberufe: 15,00 €), Elektroberufe rund 18,70 €.[17] Zweitens sind die offenen Stellen ebenso nach Geschlecht getrennt wie die exponierten Berufe. Pflege, Betreuung und Bildung sind zu 85 % bis 95 % weiblich, die technischen Berufe fast ausschließlich männlich. Ein Umschulungsprogramm sollte daher in beide Richtungen führen: Frauen aus der Büroarbeit in die Pflege und in technische Berufe, Männer aus schrumpfenden Büro-, Verwaltungs- oder Industrieberufen in Pflege und Betreuung.

[16] AMS Open Data (data.gv.at), vorgemerkte Arbeitslose und offene Stellen nach Beruf, Jahresdurchschnitt 2025. Die 67 AMS-Berufe mit den meisten offenen Stellen wurden jeweils einer ISCO-Berufsgruppe zugeordnet und erhielten deren Expositionswert der ILO (siehe „Über die Daten“).

[17] Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2022, Median der Bruttostundenverdienste von Frauen.

Es gibt auch Bürorollen mit Zukunft: jene, die prüfen, entscheiden und Verantwortung übernehmen. Karrieredaten zeigen, welche Wechsel Frauen schon heute machen. Rund 7.400 Frauen, die 2021 eine exponierte Bürotätigkeit hatten, sind bis 2026 in eine andere dokumentierte Stelle in Österreich gewechselt. Ihre häufigsten Ziele waren das Rechnungswesen (rund 250), Verwaltung und Büroleitung (rund 240), die Lohnverrechnung (rund 190), das Personalwesen (rund 130) und der Einkauf (rund 80).

Diese Rollen sind selbst exponiert. Der Sinn eines solchen Wechsels liegt daher in mehr Verantwortung und höherem Lohn, nicht in geringerer Exposition. Die Rollen erfordern Fachwissen, das sich aufbauend auf Büroerfahrung lernen lässt: Rechnungslegungsvorschriften und ERP-Systeme, Lohnsteuer und Arbeitsrecht, Verträge.

WAS DAS FÜR DIE POLITIK BEDEUTET

Was die Daten zeigen. In denselben Büroberufen haben 13 % der Frauen, aber 28 % der Männer eine Führungs- oder Aufsichtsfunktion. In Karrieredaten steigen Frauen seltener auf. Die Hälfte der exponierten Frauen arbeitet Teilzeit, die meisten vor Ort. Übernimmt KI die routinemäßige Vorbereitung, dürfte die verbleibende Arbeit an Wert gewinnen: Prüfung, Ausnahmefälle, Koordination, Entscheidungen. Diese Arbeit liegt doppelt so oft bei Männern. Außerhalb der Büroarbeit gibt es rund 30.500 gemeldete offene Stellen in kaum exponierten Berufen. Diese Berufe sind nach Geschlecht getrennt und unterscheiden sich im Lohn.

Was das heißt. Das Risiko besteht nicht nur darin, dass einige Aufgaben wegfallen. Es besteht vor allem darin, dass Frauen den Teil des Berufs erledigen, der schrumpft. Der Teil, der voraussichtlich wächst, liegt häufiger bei Männern. Mehr Weiterbildung allein ändert nicht, wem diese Verantwortung übertragen wird. Und Teilzeitarbeit vor Ort schränkt den Zugang zu Abendkursen und zu Vollzeit-Karrierewegen ein. Über diese Wege werden neue Rollen meist besetzt. Für jene, die wechseln müssen, stellt sich die Frage, ob sie die Berufe mit Personalmangel ohne Gehaltseinbußen erreichen können. Ein Wechsel in schlechter bezahlte Arbeit ist kein gutes Ergebnis, selbst wenn die Beschäftigung erhalten bleibt. Dasselbe gilt für eine Stelle, in der nur noch die schwierigsten Fälle übrig bleiben.

Warum das wichtig ist. Entscheidungen fallen zu zwei Zeitpunkten: wenn KI in einen Verwaltungsablauf eingeführt wird und wenn jemand einen exponierten Beruf verlässt. Beide Zeitpunkte lassen sich gestalten. In beiden sind die Verteilung von Verantwortung und der Lohn die richtigen Maßstäbe. Es reicht nicht, nur zu fragen, ob die Menschen in Beschäftigung bleiben. Angebote wirken nur, wenn sie zu Teilzeit und Arbeit vor Ort passen und auf der Erfahrung aufbauen, die diese Frauen schon mitbringen. Kapitel 6 macht daraus zwei Aktionspläne.

KAPITEL 04

04

Stärker exponiert, schlechter vorbereitet.

Arbeitgeber verlangen inzwischen KI-Kompetenzen, auch in Büroberufen. Frauen geben diese Kompetenzen seltener an, nutzen KI weniger, arbeiten seltener in KI-Berufen und bilden sich seltener weiter.

Arbeitgeber beginnen, KI-Kompetenzen zu verlangen. Zur selben Zeit befasst sich die Gruppe, deren Arbeit am stärksten exponiert ist, am wenigsten mit der Technologie. Frauen in Büroberufen geben KI-Kompetenzen nicht einmal halb so oft an wie Männer in denselben Berufen. Sie nutzen generative KI weniger und sind in KI-Berufen selten zu finden.

Jedes 13.
LinkedIn-Stelleninserat in Österreich verlangt KI-Kompetenzen, 2026 (bis 2023: jedes 78. Inserat)

1,6 % gegenüber **3,9 %**
der Frauen bzw. Männer in Büro- und Finanzberufen, die auf ihrem Profil eine KI-Kompetenz angeben

37 % gegenüber **42 %**
der Frauen bzw. Männer, die in den letzten drei Monaten generative KI genutzt haben

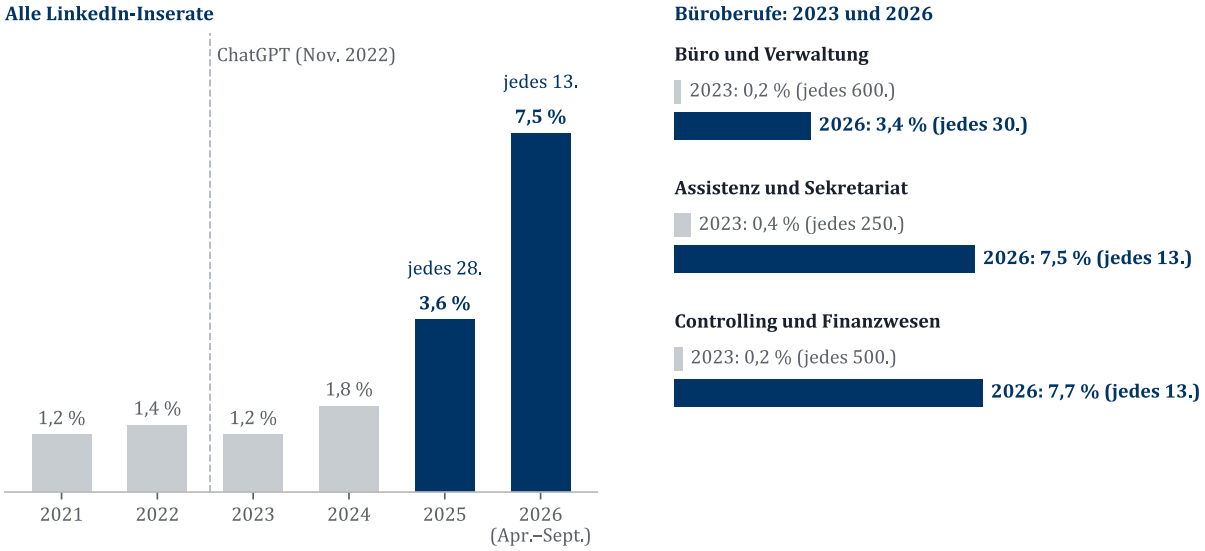
26 %
Frauenanteil unter den KI-Fachkräften im engeren Sinn in Österreich

4.1 Seit 2025 verlangen Arbeitgeber KI-Kompetenzen

Für diesen Bericht haben wir 4,2 Millionen Stelleninserate mit Arbeitsort in Österreich aus den Jahren 2021 bis 2026 ausgewertet. Drei Jahre lang änderte sich wenig. Bis 2023 verlangte etwa jedes 78. LinkedIn-Inserat KI-Kompetenzen, und das Erscheinen von ChatGPT Ende 2022 änderte daran sichtbar nichts. Dann stieg die Nachfrage sprunghaft. Im Jahr 2025 war es jedes 28. Inserat, von April bis September 2026 jedes 13. Das ist fast sechsmal so oft wie in den Jahren bis 2023. Nimmt man alle Stellenbörsen, Personaldienstleister und Karriereseiten von Unternehmen zusammen, ist die Quote etwa halb so hoch (jedes 27. Inserat). Doch selbst bei dieser vorsichtigen Zählung hat sich die Nachfrage mindestens verdreifacht.[18]

Arbeitgeber verlangen plötzlich KI-Kompetenzen, auch in Büroberufen

Anteil der Stelleninserate in Österreich, die KI-Kompetenzen verlangen oder wünschen, in %



Quelle: Revelio Labs, Stelleninserate über WRDS (4,2 Millionen Inserate mit Arbeitsort in Österreich, 2021–2026); LinkedIn-Inserate; eigene Berechnungen. Werte für 2023 nach Berufen gerundet.

Die neue Anforderung hat die IT-Abteilung verlassen. Sie ist in den Berufen angekommen, um die es in diesem Bericht geht. Von den Inseraten für Büro und Verwaltung verlangte 2023 etwa jedes 600. Inserat KI-Kompetenzen, 2026 jedes 30. Bei Assistenz- und Sekretariatskräften stieg der Anteil von 0,4 % auf 7,5 %, in Controlling und Finanzwesen von 0,2 % auf 7,7 %. Auch was Arbeitgeber wollen, hat sich verändert. Im Jahr 2021 verlangten sechs von zehn Inseraten mit KI-Anforderung Spezialwissen wie maschinelles Lernen, 2026 nur noch etwa jedes achte. Die neue Kompetenz besteht darin, KI zu nutzen, nicht sie zu entwickeln. Meist geht es um den sicheren und kritischen Umgang mit Werkzeugen wie Copilot oder ChatGPT im Arbeitsalltag.

[18] Stelleninserate von Revelio Labs (COSMOS) über Wharton Research Data Services; eigene Auswertung. Ein Inserat wird gezählt, wenn es KI-Kompetenzen verlangt oder wünscht oder Offenheit für KI erwartet. Erwähnt es KI nur, wird es nicht gezählt. Wir verwenden 38 KI-Begriffe in fünf Gruppen mit Ausschlussregeln, geprüft an rund 2.000 Treffern mit weniger als 2 % Fehltreffern. Für Trends verwenden wir nur LinkedIn, weil sich die Zusammensetzung der übrigen Quellen im Lauf der Zeit verändert.

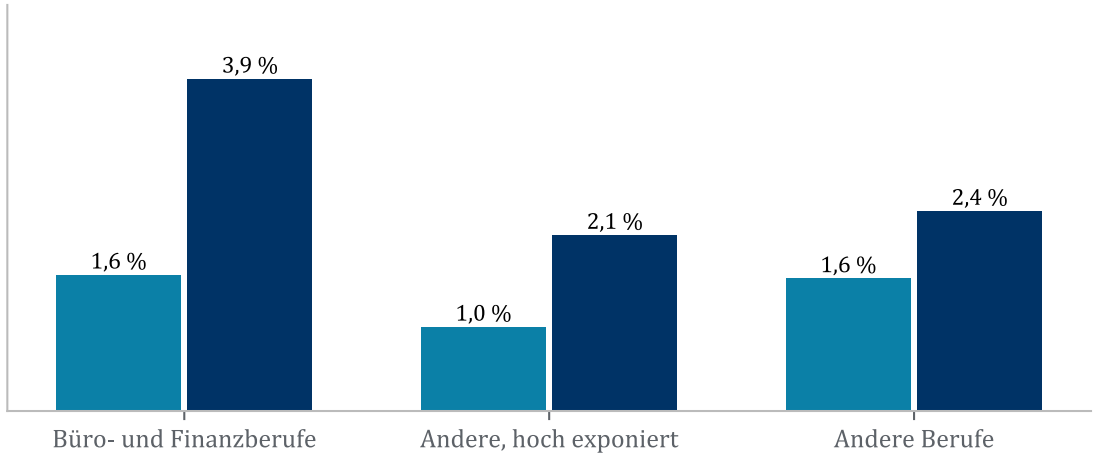
Die Anforderung trifft nicht alle gleich. Inserate für Führungspositionen verlangen etwa in jedem fünften Fall KI-Kompetenzen, Inserate für Einstiegspositionen etwa in jedem 46. Fall. In Berufen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, etwa im Einzelhandel, verlangte 2026 nur etwa jedes 50. Inserat KI-Kompetenzen. In gemischten Berufen war es jedes 14. Assistenz- und Sekretariatskräfte sind die Ausnahme: Jedes 13. ihrer Inserate verlangt KI-Kompetenzen, also so oft wie im Durchschnitt aller Inserate. Frauen, die aus dem Einzelhandel in die Büroarbeit wechseln, treffen auf eine Anforderung, die es 2023 kaum gab.

4.2 Frauen geben diese Kompetenzen seltener an

In Büro- und Finanzberufen in Österreich geben 1,6 % der Frauen auf ihrem Online-Profil irgendeine KI-Kompetenz an. Bei den Männern in denselben Berufen sind es 3,9 %. Bei Kompetenzen speziell für generative KI liegen die Anteile bei 0,5 % und 1,0 %. Das Niveau ist für alle niedrig. Die Lücke ist aber dort am größten, wo die Exposition am höchsten ist. In anderen hoch exponierten Berufen liegen die Anteile bei 1,0 % und 2,1 %, in allen übrigen Berufen bei 1,6 % und 2,4 %.

Im Büro nennen Frauen KI-Kompetenzen nicht einmal halb so oft wie Männer

Anteil mit KI-Kompetenz im Profil, nach aktuellem Beruf; Frauen blau, Männer dunkelblau, Aug. 2026



Quelle: Revelio Labs, Online-Profile (Datenstand Oktober 2026), Stellen in Österreich mit Stichtag 1. August 2026. Selbst angegebene Kompetenzen

WIE WIR ES GEMESSEN HABEN

Wir haben rund 2,2 Millionen Online-Karriereprofile von Personen ausgewertet, die in Österreich arbeiten oder gearbeitet haben (Revelio Labs, abgerufen über Wharton Research Data Services an der WU Wien, Oktober 2026). Bei allen, die derzeit erwerbstätig sind, haben wir geprüft, ob die angegebenen Kompetenzen einen KI-Begriff enthalten. Beispiele sind „artificial intelligence“ oder „Künstliche Intelligenz“, „machine learning“, „ChatGPT“, „Copilot“, „generative AI“, „large language models“ und „prompt engineering“. Dann haben wir Frauen und Männer im selben Beruf verglichen. Das Geschlecht wird aus dem Vornamen geschätzt. In Online-Profilen sind jüngere, besser gebildete und städtische Erwerbstätige überrepräsentiert. Die Anteile beschreiben daher, wer KI-Kompetenzen online zeigt, nicht welche Kompetenzen alle Erwerbstätigen haben.

Eine Kompetenz im Profil ist ein Signal an Arbeitgeber, kein Leistungsnachweis. Doch nach diesem Signal suchen Personalverantwortliche. Da inzwischen jedes 13. Inserat KI-Kompetenzen verlangt, fällt es ins Gewicht. Die Lücke ist kein Generationeneffekt. Das zeigt der Blick auf Personen in den drei Berufsfamilien der Büro- und Finanzarbeit, die ihre Laufbahn vor weniger als fünf Jahren begonnen haben. Von ihnen geben 1,6 % der Frauen und 3,4 % der Männer eine KI-Kompetenz an. Auf der Junior-Stufe sind es 1,3 % und 3,9 %. Nur unter Führungskräften sind Frauen und Männer gleichauf (1,7 % und 1,8 %). Die Lücke liegt auf den unteren und mittleren Hierarchiestufen (Junior und Associate). Das sind die Rollen, die generative KI zuerst berührt.[19]

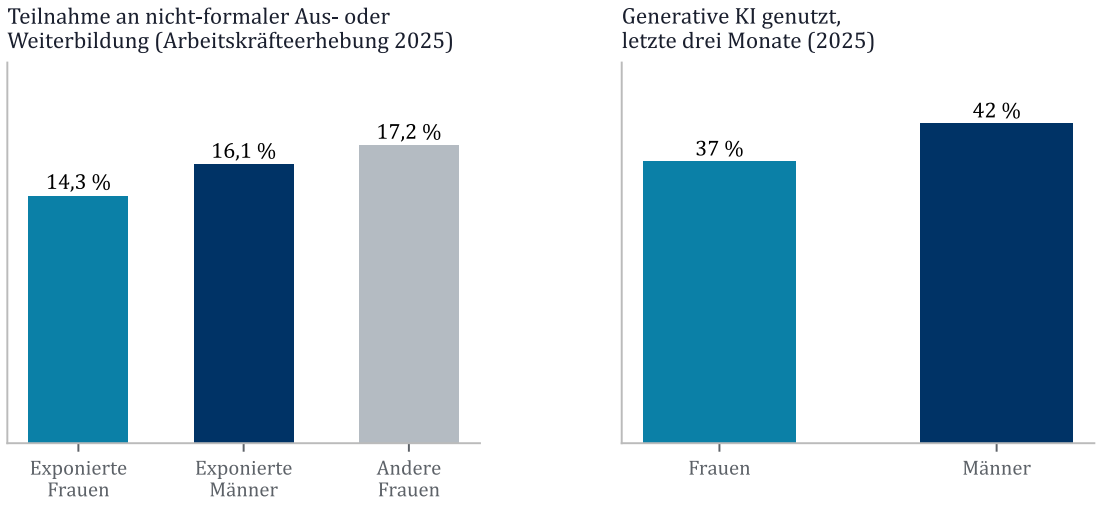
[19] Revelio Labs Workforce Profiles über Wharton Research Data Services, Auszug mit Österreich-Bezug, August bis Oktober 2026; eigene Auswertung.

4.3 Frauen nutzen KI weniger und fühlen sich weniger sicher, sind aber nicht besorgter

Frauen nutzen generative KI weniger als Männer, schätzen ihr Wissen niedriger ein und zeigen weniger Interesse, mehr darüber zu lernen. Im Jahr 2025 hatten 37 % der Frauen und 42 % der Männer ab 16 Jahren in den vorangegangenen drei Monaten ein Werkzeug der generativen KI genutzt. Etwa die Hälfte der Nutzerinnen verwendete es für die Arbeit, bei den Nutzern waren es 58 %. Dass sie viel über KI wissen, sagen 25 % der Frauen, aber 36 % der Männer. Mehr darüber lernen wollen 36 % der Frauen und 45 % der Männer. Weniger Frauen halten KI in ihrem eigenen Beruf für sehr nützlich (11 % gegenüber 18 %). Und unter jenen, die KI nicht nutzen, nennen Frauen häufiger fehlendes Wissen als Grund (51 % gegenüber 45 %). Der Unterschied ist nicht bloß eine Frage von Alter oder Bildung. Eine statistische Auswertung der Erhebung vergleicht Frauen und Männer gleichen Alters, gleicher Bildung und gleichen Erwerbsstatus. Demnach ist die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen generative KI nutzen, um etwa 30 % geringer als bei vergleichbaren Männern.[20]

Trotzdem sind Frauen nicht besorgter. Dass KI sie den Arbeitsplatz kostet, fürchten 14 % der Frauen und 15 % der Männer. Die am stärksten exponierte Gruppe ist nicht die am stärksten beunruhigte.

Stärker exponiert, weniger Weiterbildung, weniger KI-Nutzung



Quellen: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025 und IKT-Einsatz in Haushalten 2025 (ab 16 Jahren), zitiert nach L&R/IHS (2026)

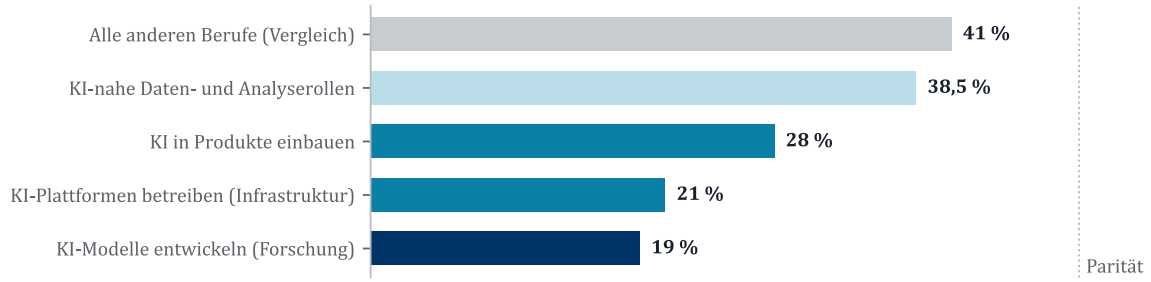
4.4 Wenige Frauen in KI-Berufen, und wenige wechseln dorthin

Auch unter den Menschen, die beruflich mit KI arbeiten, sind Frauen selten. In unserer Studie *Austria's AI Workforce* stellen Frauen 26 % der KI-Fachkräfte im engeren Sinn. In allen anderen Berufen sind es 41 %. Je näher eine Rolle an der Entwicklung von KI liegt, desto weniger Frauen arbeiten dort. In KI-nahen Daten- und Analyserollen sind es 38,5 %, unter jenen, die KI in Produkte einbauen, 28,5 %. In Rollen, die KI-Plattformen betreiben, sind es 21 %, unter jenen, die KI-Modelle entwickeln, 19 %. Beim derzeitigen Tempo von etwa 0,3 Prozentpunkten pro Jahr würde es rund fünfzig Jahre dauern, bis Frauen und Männer gleichauf sind.[21]

[20] Statistik Austria, Erhebung über den IKT-Einsatz in Haushalten 2025, Bevölkerung ab 16 Jahren, wie von Statistik Austria (2025) veröffentlicht und in Bergmann et al. (2026) ausgewertet.

[21] Schumacher, Schumacher und Tihanyi (2026), Austria's AI Workforce; Revelio Labs über WRDS; Lebenszeitanteile, Geschlecht aus Namen geschätzt.

Je näher an der Entwicklung von KI, desto weniger Frauen
Frauenanteil an den KI-Fachkräften in Österreich nach Rolle und an allen anderen Berufen



Quelle: Schumacher, Schumacher und Tihanyi (2026), Austria's AI Workforce; Revelio Labs über WRDS, Lebenszeitanteile, Geschlecht geschätzt.

Der Weg aus der Büroarbeit in diese Berufe ist schmal, und Männer gehen ihn häufiger. Wir haben Personen betrachtet, die in Österreich eine Büro- oder Finanztätigkeit verließen und innerhalb eines Jahres eine andere Stelle antraten (2015 bis Mitte 2026). Von ihnen wechselten 2,0 % der Frauen, aber 5,3 % der Männer in eine KI-, Daten- oder IT-Rolle.

Frauen stellen die Mehrheit derer, die Büroberufe verlassen. Trotzdem machten in absoluten Zahlen mehr Männer als Frauen diesen Wechsel (1.843 gegenüber 984).[22]

4.5 Exponierte Frauen bilden sich seltener weiter als andere Frauen

Exponierte Frauen bilden sich auch seltener weiter. Laut Arbeitskräfteerhebung hatten 14,3 % der hoch exponierten Frauen kürzlich an einer nicht-formalen Aus- oder Weiterbildung teilgenommen. Bei Frauen in anderen Berufen waren es 17,2 %, bei hoch exponierten Männern 16,1 %. In den drei Berufsfamilien der Büro- und Finanzarbeit liegen die Quoten bei 12,9 % für Frauen und 15,0 % für Männer. Bei allgemeinen Büroangestellten und allgemeinen Sekretariatskräften sind es rund 10 %.[23]

WAS DAS FÜR DIE POLITIK BEDEUTET

Was die Daten zeigen. Seit 2025 verlangen Arbeitgeber in Österreich weit häufiger KI-Kompetenzen. Im Jahr 2026 war es jedes 13. LinkedIn-Inserat, bis 2023 jedes 78. Bei Inseraten für Büro und Verwaltung war es 2026 jedes 30., 2023 jedes 600. Gefragt ist der sichere Umgang mit KI-Werkzeugen, nicht das Programmieren. Frauen in Büro- und Finanzberufen geben KI-Kompetenzen in ihren Profilen nicht einmal halb so oft an wie Männer in denselben Berufen (1,6 % gegenüber 3,9 %), auch zu Beginn ihrer Laufbahn. Frauen nutzen generative KI weniger als Männer (37 % gegenüber 42 %). Die Wahrscheinlichkeit, dass sie generative KI nutzen, ist um etwa 30 % geringer als bei vergleichbaren Männern. Sie stellen nur 26 % der KI-Fachkräfte im engeren Sinn in Österreich und bilden sich seltener weiter. Trotzdem sind sie um ihren Arbeitsplatz nicht besorgter als Männer.

Was das heißt. Die Nachfrage nach KI-Kompetenzen kommt schneller im Büro an als die Kompetenzen selbst. Wenn Büros neu organisiert werden, achten Arbeitgeber auf Kompetenzen, die sich nachweisen lassen. So wird aus einer Lücke bei sichtbaren Kompetenzen heute eine Lücke bei den Chancen morgen, vor allem in den Junior-Rollen, die generative KI zuerst berührt. Und weil die Sorge gering ist, schließt sich die Lücke nicht, wenn man darauf wartet, dass Einzelne von sich aus handeln.

Warum das wichtig ist. Die Kompetenzlücke zu schließen ist keine bloße Zugabe, sondern eine Voraussetzung dafür, dass die neuen Rollen fair verteilt werden. Angebote sollten die praktische Nutzung von KI mit den Werkzeugen der tatsächlichen Arbeit vermitteln und zu einem Zertifikat führen, das Arbeitgeber anerkennen. Wie Angebote gestaltet sind, ist ebenso wichtig wie ihre Zahl. Kurse am Abend oder zu Hause gehen an Frauen vorbei, die in Teilzeit und vor Ort arbeiten. Und weil die Sorge gering ist, gehört es zur Aufgabe, darüber zu informieren, wie sich Berufe verändern.

[22] Revelio Labs Workforce Profiles über WRDS; eigene Auswertung. Rollenbezeichnungen werden über Stichwörter zugeordnet. Die Bürogruppe umfasst auch Fachkräfte im Finanzwesen, die häufiger in Datenrollen wechseln.

[23] Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2025; eigene Berechnungen.

KAPITEL 05

05

Passiert es schon?

Einen Beschäftigungsschock gibt es noch nicht, aber die ersten Signale sind da. Die Arbeitslosigkeit in Büroberufen ist stärker gestiegen als insgesamt, und Bürostellen werden seltener ausgeschrieben. Was die Daten für Österreich zeigen und was die Forschung anderswo gefunden hat.

Ein Beschäftigungsschock ist es nicht. Die Erwerbstätigkeit von Frauen in Büroberufen ist nicht messbar gesunken. Doch die beim AMS vorgemerkte Arbeitslosigkeit in Büroberufen ist seit 2022 stärker gestiegen als insgesamt. Die offenen Stellen sind stärker zurückgegangen, und der Anteil der Büroberufe an den Online-Stelleninseraten schrumpft. Auf diese Indikatoren sollte man achten.

+27 % gegenüber **+20 %**
arbeitslos vorgemerkte Frauen, Büroberufe gegenüber allen Berufen, 2022–2025

7,7 gegenüber **4,8**
Arbeitslose je beim AMS gemeldete offene Stelle, Büroberufe gegenüber allen Berufen, Jänner–April 2026

+57 %
arbeitslose Buchhalterinnen, 2022–2025

3,2 % → 2,3 %
Anteil der Büroberufe an den LinkedIn-Inseraten in Österreich, 2024 → 2026

5.1 Fünf Indikatoren, in der richtigen Reihenfolge gelesen

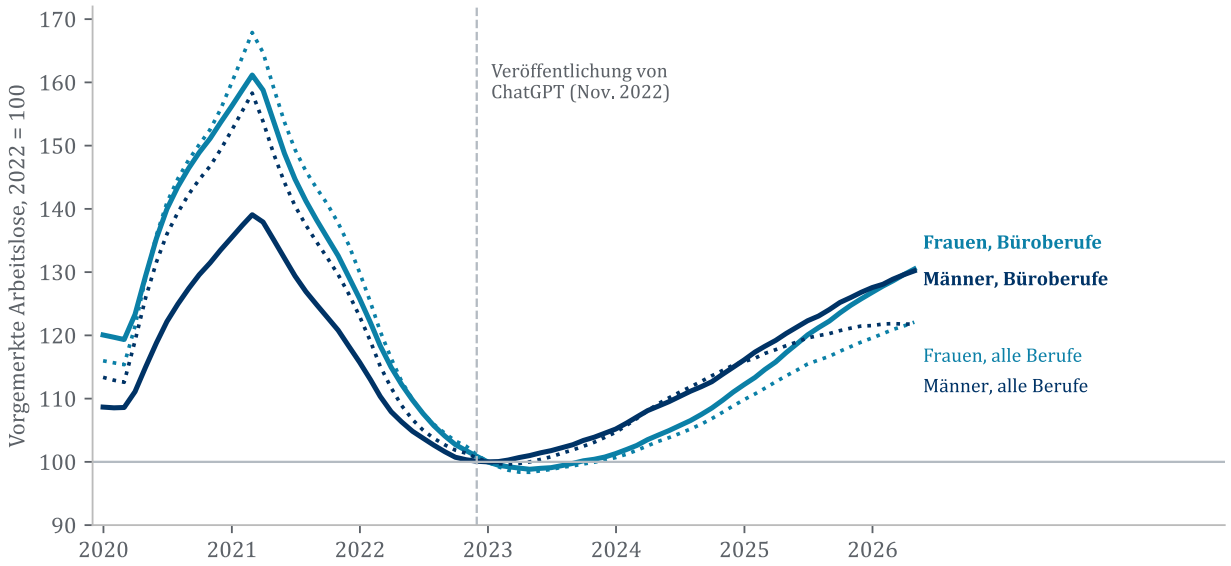
Ob generative KI die Büroarbeit von Frauen bereits verändert, lässt sich nicht an einer einzigen Zahl ablesen. Wir verwenden fünf Indikatoren, die sich unterschiedlich schnell bewegen. Online-Stelleninserate und beim AMS gemeldete offene Stellen zeigen, wonach Arbeitgeber suchen. Aus Online-Karriereprofilen geht hervor, wer eine neue Stelle antritt und auf welcher Ebene. Diese Indikatoren sollten sich als Erste bewegen. Die vorgemerkte Arbeitslosigkeit beim AMS zählt die Personen, die in einem Beruf Arbeit suchen. Die Erwerbstätigkeit laut Arbeitskräfteerhebung bewegt sich als Letztes. Denn Unternehmen stoppen meist erst die Einstellungen und bauen dann Personal ab. Keiner dieser Indikatoren kann für sich allein die Wirkung von KI von jener der Konjunktur trennen. Außerdem umfasst der Zeitraum seit 2022 eine Rezession.

5.2 Vorgemerkte Arbeitslosigkeit: Büroberufe zuerst

Zwischen 2022 und 2025 stieg die vorgemerkte Arbeitslosigkeit allgemein, in Büroberufen aber stärker. Bei den Frauen wuchs die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen in acht AMS-Berufen, die exponierter Büroarbeit entsprechen, um 27 %. Bei allen arbeitslosen Frauen waren es 20 %.

Die Arbeitslosigkeit in Büroberufen ist seit 2022 schneller gestiegen als insgesamt

Vorgemerkte Arbeitslose, gleitender 12-Monats-Durchschnitt, 100 = Durchschnitt 2022, bis April 2026



Quelle: AMS Open Data. Büroberufe: AMS-Berufe 7801, 7841, 7821, 7831, 7701, 7785, 7787, 7101. Der Zeitraum umfasst eine Rezession.

So ist die Grafik zu lesen. Der Wert 100 entspricht der durchschnittlichen Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen der jeweiligen Gruppe im Kalenderjahr 2022. Jeder Punkt zeigt den Durchschnitt der vorangegangenen zwölf Monate. Das glättet saisonale Schwankungen. Ein Wert von 130 bedeutet um 30 % mehr vorgemerkte Arbeitslose als im Durchschnitt des Jahres 2022.

Die strichlierte Linie markiert die Veröffentlichung von ChatGPT im November 2022. Sie dient der Orientierung und ist nicht der Beginn des Index.

Die Bürogruppe reicht von Bürokaufleuten und Sekretariatskräften bis zu Buchhaltungs- und Lohnverrechnungskräften und Bürokräften der öffentlichen Verwaltung. Bei den Frauen stieg die durchschnittliche Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen in diesen Berufen von rund 14.000 im Jahr 2022 auf 17.800 im Jahr 2025. Bei den Männern betrug der Anstieg 28 %, bei allen arbeitslosen Männern 22 %. Von Jänner bis April 2026 lag die Arbeitslosigkeit von Frauen in Büroberufen um 30 % über dem Wert derselben Monate des Jahres 2022. Insgesamt waren es 21 %. Die Zahl der arbeitslosen Buchhalterinnen stieg um 57 % (von rund 960 auf 1.500), jene der Lohnverrechnerinnen um 40 %.[24]

Gleichzeitig sank die Zahl der gemeldeten offenen Stellen in diesen Berufen zwischen 2022 und 2025 um 45 %. Über alle Berufe betrug der Rückgang 37 %. In Büroberufen stieg die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen je gemeldete offene Stelle von 2,7 im Jahr 2022 auf 6,3 im Jahr 2025 und auf 7,7 Anfang 2026. Über alle Berufe stieg sie von 2,1 auf 4,1 und 4,8.

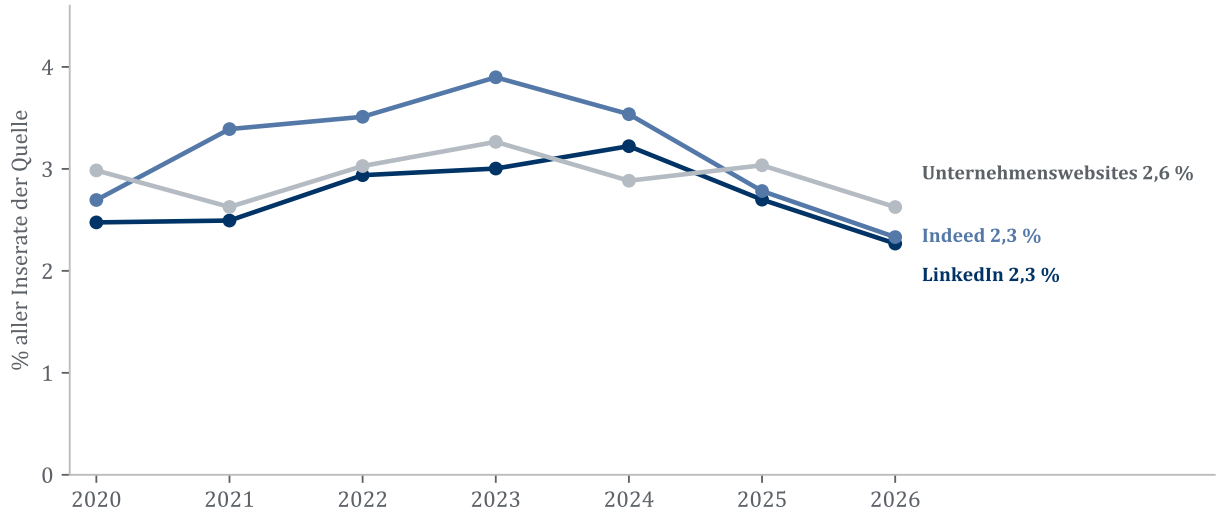
Diese Zahlen sind mit Vorsicht zu lesen. Im Vergleich zu 2019, also vor der Pandemie, liegt die Arbeitslosigkeit in Büroberufen nur leicht höher (Frauen in Büroberufen +6 %, alle Frauen +3 %). Die gemeldeten offenen Stellen decken nur einen Teil des Marktes ab, und der Zeitraum umfasst eine Rezession. Das Signal passt zu einer frühen Wirkung der Automatisierung in der Büroarbeit. Es passt aber ebenso zu Einstellungsstopps in der Verwaltung, die mit der Konjunktur zusammenhängen. Es ist ein Frühwarnsignal, kein Beweis.

5.3 Stelleninserate: weniger Bürostellen, und die verbleibenden verlangen KI-Kompetenzen

Stelleninserate zeigen als Erstes, wie sich die Nachfrage der Arbeitgeber verändert. Wir haben Millionen von Stelleninseraten aus Österreich ausgewertet. Darin machen Bürostellen einen immer kleineren Teil dessen aus, was Arbeitgeber ausschreiben. Wir vergleichen die Anteile jeweils nur innerhalb einer Quelle. Bei LinkedIn in Österreich entfielen 3,2 % der Inserate im Jahr 2024 auf die drei Berufsfamilien der Büro- und Finanzarbeit. Im Jahr 2025 lag der Anteil bei 2,7 %, von Jänner bis September 2026 bei 2,3 %. Bei Indeed waren es 3,5 %, 2,8 % und 2,3 %. Auf Unternehmenswebsites ist der Rückgang geringer (2,9 %, 3,0 %, 2,6 %). Zusammen mit den offenen Stellen beim AMS deutet das darauf hin, dass die Nachfrage nach Büropersonal seit 2024 schwächer ist.[25]

Der Anteil der Büroberufe an den Stelleninseraten sinkt seit 2024

Inserate für die drei Büro- und Finanzfamilien in % aller Inserate, nach Quelle; 2026 = Jänner bis September



Quelle: Revelio Labs, österreichische Stelleninserate (Datenstand Oktober 2026). Inserate sind keine gemeldeten offenen Stellen.

[24] AMS Open Data (data.gv.at), vorgemerkte Arbeitslose nach Beruf und Geschlecht sowie gemeldete offene Stellen nach Beruf, Jänner 2019 bis April 2026; eigene Berechnungen. Die Bürogruppe umfasst die AMS-Berufe 7801, 7841, 7821, 7831, 7701, 7785, 7787 und 7101.

[25] Revelio Labs, österreichische Stelleninserate und Online-Karriereprofile über Wharton Research Data Services, Datenstand Oktober 2026; eigene Auswertung. Inserate sind nicht dasselbe wie die beim AMS gemeldeten offenen Stellen. Anteile werden nur innerhalb der jeweiligen Quelle verglichen. Profile werden mit Verzögerung aktualisiert, daher sind die Einstellungen der jüngsten Jahre unvollständig.

Die verbleibenden Büroinserate verlangen mehr. Im Jahr 2023 forderte etwa eines von 600 Inseraten für Büro- und Verwaltungsberufe KI-Kompetenzen, 2026 eines von 30 (Kapitel 4). Die Anforderung ist außerdem an Verantwortung geknüpft. Inserate für Führungspositionen verlangen etwa in jedem fünften Fall KI-Kompetenzen, Inserate für Einstiegspositionen etwa in jedem 46. Fall. Es werden weniger Bürostellen ausgeschrieben. Die verbleibenden verbinden immer öfter die Arbeit, die nach dem Einsatz von KI übrig bleibt, mit der Fähigkeit, KI zu nutzen.

Die Einstellungsdaten aus Online-Karriereprofilen zeigen eher einen langsamen Trend als einen Bruch. Von den neuen Stellen, die Frauen antraten, lagen 2016 noch 10,2 % in den drei Berufsfamilien der Büro- und Finanzarbeit. Bis 2025 sank dieser Anteil allmählich auf 8,5 %. Der Rückgang hat lange vor der generativen KI eingesetzt. Bei den Einstellungen in Büroberufen sank der Anteil der Einstiegspositionen bei Frauen von rund 80 % auf 73 % und bei Männern von 76 % auf 62 %. In Lohnverrechnungsdaten aus den USA ist ein Rückgang der Beschäftigung junger Arbeitskräfte dokumentiert. Einen solchen plötzlichen Einbruch zeigen die österreichischen Profildaten bisher nicht. Die Einstellungen auf Einstiegsebene sind aber der Indikator, den es am meisten zu beobachten lohnt.

5.4 Die Erwerbstätigkeit ist noch nicht gesunken: Das Zeitfenster zur Vorbereitung ist jetzt offen

Im Jahr 2025 waren rund 381.000 Frauen in den drei Berufsfamilien der Büro- und Finanzarbeit erwerbstätig, im Jahr 2022 waren es 387.000. Ihr Anteil an allen erwerbstätigen Frauen lag 2025 bei 17,8 %. Das ist etwas weniger als die 18,5 % von 2022 und liegt innerhalb der üblichen Bandbreite. Die Quartalszahlen bis Mitte 2026 zeigen keinen Bruch. Was immer generative KI bisher verändert hat, die Zahl der Frauen in diesen Berufen hat sie noch nicht so weit verringert, dass die Erhebung es erkennen könnte.[26]

Das ist die erwartete Reihenfolge. Unternehmen stoppen meist erst die Einstellungen und bauen dann Personal ab, daher bewegt sich die Erwerbstätigkeit als Letztes. Zusammen beschreiben die Indikatoren dieses Kapitels einen Arbeitsmarkt, in dem die Nachfrage nach Büroarbeit nachzulassen begonnen hat, die Stellen selbst aber noch bestehen. Das ist das Zeitfenster für die Vorbereitung. Von den österreichischen Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten nutzen bereits 30 % generative KI. Die ersten Indikatoren haben sich stärker verschlechtert als im Durchschnitt. Die betroffenen Frauen sind aber noch erwerbstätig. Ihre Arbeitgeber können sie umschulen und an anderer Stelle einsetzen.

5.5 Was Studien aus anderen Ländern zeigen

Für Österreich gibt es noch keine kausalen Schätzungen dazu, wie generative KI auf Arbeitsplätze wirkt. Studien aus anderen Ländern können nicht zeigen, was hier geschehen wird. Sie sind aber nützliche Beispiele dafür, wo sich Wirkungen zuerst zeigen. Zwei davon werden häufig zitiert.

Die erste untersucht ein einzelnes Unternehmen. Ein großes Softwareunternehmen führte für seine Servicekräfte im Kundendienst schrittweise einen KI-Assistenten ein. Wer ihn nutzen konnte, löste im Durchschnitt rund 15 % mehr Kundenanfragen pro Stunde. Am meisten gewannen weniger erfahrene Servicekräfte. Bei den erfahrensten war der Gewinn gering.[27] Die Studie ist ein Beispiel für eine Wirkung innerhalb eines Berufs: Dieselben Menschen schaffen mehr, weil der Routineteil der Arbeit schneller erledigt ist.

Die zweite wertet die Lohnverrechnungsdaten von Millionen Arbeitskräften in den USA aus. Seit Ende 2022 ist generative KI breit verfügbar. Seither ist die Beschäftigung junger Arbeitskräfte von 22 bis 25 Jahren in den am stärksten KI-exponierten Berufen hinter jener Gleichaltriger in weniger exponierten Berufen zurückgeblieben. Mitte 2026 lag sie rund 19 % unter dem Niveau, das sie erreicht hätte, wenn sie mit den weniger exponierten Berufen Schritt gehalten hätte. Ältere, erfahrenere Arbeitskräfte in denselben Berufen zeigen keinen vergleichbaren Rückgang.[28]

Beide Studien beschreiben die USA in einem bestimmten Zeitraum. Sie geben Hinweise, sind aber keine Schätzungen für Österreich. Zusammen zeigen sie, wohin man schauen sollte: zuerst auf die Produktivität am Arbeitsplatz und auf den Einstieg junger Menschen in exponierte Berufe.

[26] Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2011–2025 und Quartalsdaten bis Mitte 2026; eigene Berechnungen.

[27] Brynjolfsson, Li und Raymond (2025).

[28] Brynjolfsson, Chandar und Chen (2026), Version vom August 2026.

Deshalb verfolgt dieses Kapitel die Einstellungen auf Einstiegsebene, und deshalb gehören sie zum KI-Monitor, den Kapitel 6 vorschlägt.

WAS DAS FÜR DIE POLITIK BEDEUTET

Was die Daten zeigen. Die Erwerbstätigkeit von Frauen in Büroberufen ist nicht gesunken. Im Jahr 2025 waren rund 381.000 Frauen in den drei Berufsfamilien der Büro- und Finanzarbeit erwerbstätig, im Jahr 2022 waren es 387.000. Die Indikatoren, die sich zuerst bewegen sollten, bewegen sich aber. Zwischen 2022 und 2025 stieg die vorgemerkte Arbeitslosigkeit von Frauen in Büroberufen um 27 %, bei allen Frauen um 20 %. Bei Buchhalterinnen stieg sie um 57 %. Die gemeldeten offenen Stellen in Büroberufen gingen um 45 % zurück. Anfang 2026 kamen in Büroberufen 7,7 vorgemerkte Arbeitslose auf eine gemeldete offene Stelle, über alle Berufe 4,8. Der Anteil der Büroberufe an den LinkedIn-Inseraten sank von 3,2 % im Jahr 2024 auf 2,3 % im Jahr 2026. Die Einstellungen auf Einstiegsebene in der Büroarbeit sind langsam zurückgegangen, ohne plötzlichen Bruch.

Was das heißt. Österreich ist in einem frühen Stadium. Die Signale passen zu einer ersten Wirkung der Automatisierung in der Büroarbeit, aber auch zu einem Konjunkturabschwung. Die Daten können diese beiden Erklärungen noch nicht voneinander trennen. Sie zeigen aber eine Richtung: Die Indikatoren bewegen sich in der Reihenfolge, die man erwarten würde, wenn generative KI die Nachfrage nach Büroarbeit senkt. Wenn sich das Muster aus den USA bestätigt, zeigt sich die nächste Veränderung bei jungen Menschen, die eine Laufbahn in Büroberufen beginnen, und nicht beim erfahrenen Personal. Das ist in der Statistik schwerer zu erkennen.

Warum das wichtig ist. Wer wartet, bis die Erwerbstätigkeit sinkt, handelt erst, wenn sich das Zeitfenster schon geschlossen hat. Die Daten, mit denen man diesen Übergang beobachten kann, gibt es bereits. Sie werden monatlich oder vierteljährlich aktualisiert. Wann die Unterstützung ausgeweitet wird, lässt sich daher an Indikatoren und Schwellenwerte knüpfen, die im Voraus vereinbart sind, statt an den nächsten Budgetzyklus oder an sichtbare Arbeitsplatzverluste.

KAPITEL 06

06

Zwei Aktionspläne.

Vier Schritte für die Regierung und fünf für Arbeitgeber: wer handeln könnte, was zu tun wäre, woran Fortschritt sichtbar würde und wie Erfolg aussähe.

Die Befunde legen eine klare Reihenfolge der Schritte nahe, für die Regierung ebenso wie für die Arbeitgeber. Jeder Schritt nennt, wer handeln könnte, was zu tun wäre, woran Fortschritt sichtbar würde und wie Erfolg aussähe.

Zwei Aktionspläne, Schritt für Schritt aufgebaut

Jeder Plan beginnt mit dem Messen. Die Regierung bereitet den Boden, die Arbeitgeber verändern die Arbeitsplätze.



Die Schritte sind in der vorgeschlagenen Reihenfolge nummeriert. Öffentliche Arbeitgeber erproben alle Schritte der Arbeitgeber an ihrem eigenen Personal.

Die Regierung bereitet den Boden. Sie sollte zuerst einen KI-Monitor aufbauen, dann ein Umschulungsprogramm für Berufe mit Personalmangel. Danach sollte sie den Ansatz als Arbeitgeber selbst erproben. Schließlich sollte sie das Gelernte in die Privatwirtschaft tragen und Wege in Bürorollen mit Zukunft öffnen. Der Monitor sagt der Politik, wann und wo sie handeln sollte. Das Umschulungsprogramm öffnet allen, die wechseln müssen, einen Weg in Berufe mit Personalmangel.

Die Arbeitgeber gestalten die Arbeit um. Sie sollten zuerst erheben, wo die eigene Belegschaft exponiert ist. Dann sollten sie den Betroffenen die Veränderung erklären und die wachsenden Verantwortlichkeiten jenen übertragen, die die Arbeit bisher gemacht haben. Schließlich sollten sie Zeit zum Lernen in der bezahlten Arbeitszeit schaffen und praktische KI-Kompetenzen aufbauen. Wer die wachsenden Verantwortlichkeiten bekommt, entscheidet darüber, wer im Büro von KI profitiert.

WAS DIE REGIERUNG TUN KANN

01

REGIERUNG · SCHRITT 1 VON 4 · MESSEN

Einen KI-Monitor aufbauen: Exposition, KI-Fachkräfte und KI-Kompetenzen

Steuern lässt sich nur, was man sieht. Die Informationen, mit denen sich dieser Übergang verfolgen lässt, gibt es in Österreich. Sie sind aber auf verschiedene Institutionen verteilt und werden zu unterschiedlichen Zeitpunkten veröffentlicht. Niemand führt sie zusammen. Wir schlagen einen nationalen KI-Monitor vor. Er gibt Regierung, Sozialpartnern und Arbeitgebern eine gemeinsame Grundlage für Entscheidungen (weder Alarm noch Entwarnung). Dazu misst er drei Dinge, jeweils nach Geschlecht, Beruf und Region:

- **Exposition: wer betroffen sein könnte.** Welche Berufe generative KI erreicht und wer sie ausübt. Grundlage sind die Arbeitskräfteerhebung und ein Expositionsindex, der mit den wachsenden Fähigkeiten von KI aktualisiert wird. Dazu kommen jedes Quartal die Frühsignale aus Kapitel 5: Arbeitslosigkeit, offene Stellen, Stelleninserate und Einstellungen auf Einstiegsebene in exponierten Berufen.
- **KI-Fachkräfte: wer KI entwickelt und nutzt.** Wie viele Menschen in KI-Berufen arbeiten, wie viele davon Frauen sind und wie oft Stelleninserate KI-Kompetenzen verlangen. Das baut auf *Austria's AI Workforce* und der Inseratsanalyse in diesem Bericht auf.
- **KI-Kompetenzen und Bildung: wer vorbereitet ist.** KI-Nutzung und KI-Kompetenzen von Erwerbstätigen aus den IKT-Erhebungen, die Teilnahme an KI-Weiterbildung nach Beruf und Arbeitszeit sowie Absolventinnen und Absolventen von Ausbildungen mit KI-Bezug.
- **Auslöseschwellen und Überprüfung.** Schwellenwerte für die Quartalsindikatoren: Sind sie erreicht, wird das Umschulungsprogramm aus Schritt 2 automatisch ausgeweitet. Eine unabhängige Forschungsgruppe prüft jedes Jahr Daten und Methoden.

Andere Länder beobachten Teile davon bereits. Das deutsche Arbeitsministerium betreibt seit 2020 ein KI-Observatorium, das die Auswirkungen von KI auf die Arbeit verfolgt. In Singapur veröffentlicht die Kompetenzagentur SkillsFuture jedes Jahr einen Bericht darüber, welche Kompetenzen Arbeitgeber suchen. Er stützt sich auf Stelleninserate und erfasst auch Kompetenzen in generativer KI. In den USA beauftragt der AI Action Plan von 2025 das Arbeitsministerium (Department of Labor) mit dem Aufbau eines AI Workforce Research Hub. Dieser verfolgt anhand amtlicher Statistiken, wie sich KI auf Arbeitsplätze auswirkt.[29] Österreich beginnt nicht bei null. Der Aktionsplan des Bundes für KI-Kompetenzen sieht einen KI-Monitor im Bundeskanzleramt vor, dazu ein AI Skills Dashboard mit vierteljährlichen Aktualisierungen. Monitor und Dashboard könnten alle drei Teile aufnehmen.[30]

Wer handeln könnte	Was zu tun wäre	Woran Fortschritt sichtbar wird	Wie Erfolg aussieht
Bundeskanzleramt, gemeinsam mit dem Arbeitsministerium	Den hier vorgeschlagenen Monitor als Teil des geplanten KI-Monitors beauftragen und für mindestens fünf Jahre finanzieren; eine zuständige Stelle dafür benennen; auf jeden Jahresbericht öffentlich reagieren und sagen, welche Programme sich dadurch ändern	Monitor beauftragt und für mehrere Jahre finanziert; eine veröffentlichte Stellungnahme der Regierung innerhalb von drei Monaten nach jedem Jahresbericht	Entscheidungen über Programme, Budgets und Auslöseschwellen stützen sich ausdrücklich auf die Zahlen des Monitors
Statistik Austria	Jährliche Expositionstabellen aus der Arbeitskräfteerhebung veröffentlichen, nach Geschlecht, Beruf, Bildung, Arbeitszeit, Branche und Bundesland; KI-Nutzung, KI-Kompetenzen und KI-Weiterbildung aus den IKT-Erhebungen ergänzen, nach Geschlecht und, wo möglich, nach Beruf; Forschenden Zugang über das Austrian Micro Data Center geben	Tabellen jedes Jahr zu einem festen Termin veröffentlicht; Zugang zu den Mikrodaten für den Monitor gewährt	Zahlen zu Exposition und Kompetenzen liegen innerhalb eines Jahres nach der Erhebung vor und sind über die Jahre vergleichbar
AMS	Quartalsindikatoren für exponierte Büroberufe nach Geschlecht und Bundesland veröffentlichen: vorgemerkte Arbeitslosigkeit, Zugänge, Dauer der Arbeitslosigkeit, offene Stellen und Arbeitsuchende je offene Stelle; melden, wenn eine vereinbarte Schwelle überschritten wird	Vierteljährliche Veröffentlichung zu einem festen Termin, mit Angabe der Schwellen	Frühwarnung innerhalb von Wochen, nicht von Jahren; die regionalen Geschäftsstellen können reagieren, bevor die Arbeitslosigkeit ihren Höhepunkt erreicht
Forschungseinrichtungen (Universitäten, Wirtschaftsforschungsinstitute)	Erhebungs-, Register- und Inseratsdaten verknüpfen; den Expositionsindex mit den wachsenden Fähigkeiten von KI aktualisieren; KI-Fachkräfte und KI-Kompetenzen in Stelleninseraten und Online-Profilen messen; die Schritte 2 bis 4 mit Vergleichsgruppen evaluieren	Methoden und Code veröffentlicht; jedes Jahr eine unabhängige Überprüfung von Daten und Methoden	Ein Monitor, dem alle politischen Lager vertrauen und den Sozialpartner und Arbeitgeber nutzen
Sozialpartner	Auslöseschwellen mit der Regierung vereinbaren; die Ergebnisse für ihre Branchen und Kollektivverträge einordnen; die Befunde an Betriebsräte und Arbeitgeberverbände weitergeben	Auslöseschwellen vereinbart und veröffentlicht; jedes Jahr eine kurze Übersicht für jede Branche	Werden Schwellenwerte erreicht, wird ohne neue Verhandlungen gehandelt

[29] BMAS, Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft: KI-Observatorium; SkillsFuture Singapore, Skills Demand for the Future Economy (jährlich); The White House (2025), America's AI Action Plan, sowie US Department of Labor, AI Workforce Research Hub.

[30] Bundeskanzleramt (2026), AI Skills Austria – Aktionsplan KI-Kompetenzen für Österreich. Der KI-Monitor ist darin für 2026 geplant.

02

REGIERUNG · SCHRITT 2 VON 4 · VORBEREITEN

Ein nationales Umschulungsprogramm für Berufe mit Personalmangel

Die Daten sind eindeutig, und die Politik sollte es auch sein. In exponierter Büroarbeit gibt es zu viele Arbeitsuchende, in kaum exponierten Berufen zu wenige Arbeitskräfte. Das AMS zählte 2025 je gemeldete offene Stelle 0,5 vorgemerkte Arbeitslose bei diplomierten Pflegekräften, 1,1 in der Elektrotechnik, 2,0 in der Pflege- und Betreuungsassistenz und 2,3 bei pädagogischen Fachkräften. Bei Bürokaufleuten waren es 4,8, in allgemeinen Büroberufen 20,8. Österreich sollte ein nationales Umschulungsprogramm aufbauen, das Menschen von der einen Seite dieser Kluft auf die andere bringt, und zwar bevor Bürostellen verschwinden, nicht danach.

Das Programm hätte fünf Merkmale:

- **Breit angelegt:** Pflege und Betreuung, aber auch Bildung und technische Berufe.
- **Frauen und Männern gleichermaßen offen:** Männer, die schrumpfende Büro-, Verwaltungs- oder Industrieberufe verlassen, sind ein großes, ungenutztes Potenzial für die Pflege. Frauen sollten nicht die Einzigen sein, von denen man den Wechsel in die Pflege erwartet. Sie sollten auch nicht von technischen Berufen ferngehalten werden.
- **Offen vor der Arbeitslosigkeit:** Das Programm stünde schon offen, bevor jemand arbeitslos wird, etwa über die 2026 eingeführte Weiterbildungszeit und Weiterbildungsteilzeit.[31]
- **Durch den Monitor ausgelöst:** Überschreiten die Indikatoren für Büroberufe vereinbarte Schwellen, werden Ausbildungsplätze und Stipendien automatisch aufgestockt.
- **An Ergebnissen gemessen:** an abgeschlossenen Ausbildungen, an der Beschäftigung nach einem Jahr und an der Bezahlung im Vergleich zur früheren Stelle. Denn ein Wechsel in die Pflege ist nur dann ein gutes Ergebnis, wenn Pflegearbeit angemessen bezahlt ist und sich auf Dauer ausüben lässt.

Ein Beispiel gibt es schon: Für Pflege und Betreuung hat Österreich bereits ein solches Programm. Das Pflegestipendium des AMS zahlt 2026 mindestens 55 Euro pro Tag. Es geht an Personen, die arbeitslos oder von ihrem Arbeitgeber karenziert sind und eine Ausbildung mit mindestens 25 Wochenstunden machen.[32] In Implacementstiftungen des AMS wählen Unternehmen mit Personalbedarf Arbeitsuchende aus und finanzieren deren Ausbildung mit.[33]

Wer handeln könnte	Was zu tun wäre	Woran Fortschritt sichtbar wird	Wie Erfolg aussieht
Bundesregierung (Arbeitsministerium)	Das nationale Umschulungsprogramm mit einer Finanzierung für mindestens fünf Jahre einrichten; gemeinsame Regeln für Stipendien, für erwerbstätige Teilnehmende und für die Anerkennung von Vorerfahrung festlegen; das Budget an die Auslöseschwellen des Monitors knüpfen	Programm beschlossen; Budget für mehrere Jahre festgelegt; Regeln für die Auslöseschwellen veröffentlicht	Das Programm besteht, bevor die Arbeitslosigkeit in Büroberufen ihren Höhepunkt erreicht, und sein Umfang richtet sich nach dem Monitor statt nach dem Budgetzyklus
AMS	Arbeitsuchende aus Büroberufen und Beschäftigte mit gefährdeter Stelle zu Mangelberufen beraten, auch zu Bezahlung und Arbeitsbedingungen dort; Teilnehmende auswählen; Stipendien auszahlen; Ausbildungsplätze finanzieren; einen Teil des Budgets der Weiterbildungszeit für exponierte Berufe reservieren (Vorschlag); den Weg der Teilnehmenden ein Jahr lang nach der Ausbildung verfolgen	Eintritte in Ausbildungen, Abschlüsse und Beschäftigung ein Jahr später, nach früherem Beruf, Geschlecht und Arbeitszeit	Frühere Bürokräfte machen einen sichtbaren Anteil der Neueintritte aus, und die meisten arbeiten ein Jahr später im neuen Beruf
Länder und regionale Beschäftigungsfonds (z. B. waff in Wien)	Plätze mitfinanzieren; Angebote an regionale Mangelberufslisten und den Pflegebedarf anpassen; Ausbildung in Wohnortnähe anbieten, auch in ländlichen Bezirken, und mit Kinderbetreuung	Ausbildungsplätze und Teilnehmende nach Bundesland und Bezirk	Ein Angebot in jedem Bundesland, auch von kleinen Orten und Dörfern aus erreichbar, nicht nur in Städten
Arbeiterkammer und Gewerkschaften	Mitglieder in exponierten Berufen frühzeitig informieren; zu Stipendien, Rechten, Bezahlung und Weiterbildungszeit beraten; Betriebsräte dabei unterstützen, Freistellungen für Weiterbildung zu verhandeln	Beratungsfälle aus exponierten Berufen; Vereinbarungen über Freistellungen für Weiterbildung	Menschen wechseln, solange sie noch beschäftigt sind, und verlieren während der Ausbildung kein Einkommen
Wirtschaftskammer, Branchencluster, Arbeitgeber in Mangelberufen	Lehrpläne mitgestalten; Praxisplätze sowie Mentorinnen und Mentoren anbieten; sich verpflichten, Absolventinnen und Absolventen einzustellen, wie in Implacementstiftungen; Teilzeit und flexible Dienstzeiten für den Quereinstieg anbieten	Einstellungszusagen; angebotene Praxisplätze; eingestellte Absolventinnen und Absolventen	Beschäftigung im neuen Beruf ein Jahr nach der Ausbildung, mit mindestens gleicher Bezahlung wie in der früheren Stelle
Bildungsträger (z. B. BFI, WIFI, Schulen für Gesundheits- und Pflegeberufe, Fachhochschulen)	Kurze, modulare Kurse anbieten, die sich mit Teilzeit vereinbaren lassen; Büroerfahrung anerkennen, etwa in Verwaltung, Dokumentation und Kundenkontakt; Lernen online und vor Ort verbinden	Abschlussquoten nach Arbeitszeit und früherem Beruf	Teilnehmende in Teilzeit schließen ebenso oft ab wie Teilnehmende in Vollzeit; für Menschen mit einschlägiger Erfahrung sind die Kurse kürzer

[31] AMS (2026), Weiterbildungszeit und Weiterbildungsteilzeit. Es gibt keinen Rechtsanspruch. Nötig ist eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, und das Budget ist gedeckelt.

[32] AMS (2026), Pflegestipendium.

[33] AMS (2026), Implacementstiftung (regionale Varianten, z. B. Oberösterreich).

03

REGIERUNG · SCHRITT 3 VON 4 · ERPROBEN

Öffentliche Arbeitgeber gehen voran

Der Staat ist der größte einzelne Arbeitgeber exponierter Frauen, und er kann bei sich selbst anfangen. In der öffentlichen Verwaltung arbeiten rund 66.500 hoch exponierte Frauen, mehr als in jeder anderen einzelnen Branche. Rund 43.000 exponierte Frauen sind Beamtinnen oder Vertragsbedienstete. Bund, Länder und Gemeinden können als Arbeitgeber direkt umsetzen, was dieser Plan von allen anderen verlangt. So können sie zeigen, ob es funktioniert. Vorangehen heißt, im öffentlichen Sektor selbst die Schritte 1 und 2 anzuwenden, dazu die folgenden Schritte für Arbeitgeber:

- **Erheben und Verantwortung zuweisen:** Jeder große öffentliche Arbeitgeber erfasst seine exponierten Rollen und benennt eine Person, die für die Umsetzung verantwortlich ist, etwa die Personalleitung.
- **KI gemeinsam mit dem Personal einführen:** in einer begrenzten Zahl großer Verwaltungsprozesse. Die Personalvertretung ist von Beginn an eingebunden.
- **Pensionierungen nutzen:** Stellen, die durch Pensionierungen frei werden, werden zu Entwicklungswegen für exponiertes Personal, statt gestrichen zu werden.
- **Das Umschulungsprogramm öffnen:** Exponierte öffentlich Bedienstete können Schritt 2 nutzen. Das gilt auch für einen Wechsel in Mangelberufe des öffentlichen Dienstes in Pflege, Bildung und technischen Diensten.
- **Messen und veröffentlichen:** Servicequalität, Arbeitsbelastung, Rollen, Bezahlung und Wechsel, jedes Jahr.

Andere Staaten haben mit Werkzeugen und Kompetenzen begonnen. Seit Oktober 2025 müssen alle rund 150.000 öffentlich Bediensteten Singapurs einen Kurs zur KI-Grundkompetenz absolvieren. Rund 80 % haben den eigenen KI-Assistenten der Regierung genutzt.[34] Im Vereinigten Königreich forderte die Lernkampagne des Civil Service 2025 alle Bediensteten auf, einen kurzen KI-Kurs zu absolvieren. Zuvor hatte eine eigene Erhebung ergeben, dass sich nur 28 % beim Einsatz von KI in der Arbeit sicher fühlten.[35] Das österreichische Pilotprojekt würde ergänzen, was laut diesem Bericht am wichtigsten ist: wer die neuen Verantwortlichkeiten übernimmt und zu welcher Bezahlung.

Wer handeln könnte	Was zu tun wäre	Woran Fortschritt sichtbar wird	Wie Erfolg aussieht
Bundesregierung (für den öffentlichen Dienst zuständiges Ministerium)	Zwei oder drei große Verwaltungsprozesse des Bundes auswählen, in denen viele exponierte Bedienstete arbeiten, etwa Fallbearbeitung, Rechnungswesen oder Anfragen aus der Bevölkerung; Pilotprojekte mit Budget und Zeitplan starten; jedem Ministerium einen jährlichen Bericht darüber vorschreiben, wie viele exponierte Rollen es hat (nach Geschlecht) und was aus ihnen geworden ist	Pilotprojekte beschlossen und finanziert; erster Jahresbericht über exponierte Rollen veröffentlicht	Ergebnisse zu Servicequalität, Arbeitsbelastung, Rollen und Bezahlung liegen innerhalb von zwei Jahren vor und dienen zur Planung der nächsten Welle
Länder, Städte und Gemeinden (z. B. über Städtebund und Gemeindebund)	Eigene Pilotprojekte durchführen, etwa bei Bewilligungen, in den sozialen Diensten oder im kommunalen Rechnungswesen; Werkzeuge, Stellenprofile und Ergebnisse auf einer gemeinsamen Plattform teilen; kleinere Gemeinden an den Pilotprojekten größerer teilnehmen lassen	Zahl der teilnehmenden Verwaltungen; gemeinsame Materialien veröffentlicht	Lernen über die Bundesebene hinaus; kleine Gemeinden können übernehmen, was funktioniert, ohne ein eigenes Projekt
Personalleitungen jeder Organisation	Expositionsdaten einmal im Jahr prüfen; für jede exponierte Rolle einen Entwicklungsweg planen; anstehende Pensionierungen nutzen, um Stellen für exponiertes Personal zu öffnen; sicherstellen, dass Teilzeitkräfte den gleichen Zugang haben	Verantwortliche Person benannt; Entwicklungsplan schriftlich festgehalten; Stellen für interne Bewerbungen geöffnet	Exponiertes Personal wechselt in wachsende Rollen, Frauen ebenso oft wie Männer, ohne unfreiwillige Gehaltseinbußen
Personalvertretung und Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (z. B. GÖD, younion)	Die KI-Einführung und die Entwicklungswege mitgestalten; Regeln zu Arbeitsbelastung, Leistungsüberwachung und Einstufung der neuen Rollen vereinbaren, bevor die Werkzeuge in Betrieb gehen	Vereinbarung vor der Einführung abgeschlossen; regelmäßige gemeinsame Überprüfungen	Das Personal akzeptiert und unterstützt die Veränderung; keine neue Rolle wird schlechter bezahlt als die alte
Verwaltungsakademie des Bundes und andere öffentliche Bildungseinrichtungen	KI-Schulungen mit den neu gestalteten Arbeitsplätzen und mit dem Schulungsangebot aus dem Aktionsplan des Bundes verknüpfen; kurze Formate in der Arbeitszeit und für Teilzeitkräfte anbieten; Führungskräfte dafür schulen, die Veränderung zu leiten	Teilnahme exponierter Frauen nach Arbeitszeit; Zahl der geschulten Führungskräfte	Frauen in exponierten Berufen werden in der bezahlten Arbeitszeit geschult und können die Werkzeuge ihrer eigenen Verwaltung nutzen
Forschungseinrichtungen	Servicequalität, Arbeitsbelastung, Rollen und Bezahlung unabhängig evaluieren, im Vergleich mit Verwaltungen ohne Pilotprojekt; veröffentlichen, was nicht funktioniert hat, ebenso wie das, was funktioniert hat	Evaluierungskonzept vor dem Start vereinbart; Ergebnisse veröffentlicht	Andere öffentliche und private Arbeitgeber übernehmen den Ansatz, gestützt auf Belege

[34] Ministry of Digital Development and Information, Singapur (2025), Antwort auf eine parlamentarische Anfrage zur Nutzung von KI-Werkzeugen im öffentlichen Dienst, 5. November 2025.

[35] UK Civil Service (2025), One Big Thing 2025: AI for all, 14. Oktober 2025.

04

REGIERUNG · SCHRITT 4 VON 4 · AUSWEITEN

In die Privatwirtschaft tragen: Wege in Bürorollen mit Zukunft, ohne Gehaltseinbußen

Die meisten exponierten Frauen arbeiten in privaten Unternehmen, oft in kleinen Büroteams. Schritt 4 trägt das, was öffentliche Arbeitgeber in Schritt 3 erprobt haben, mit staatlicher Unterstützung in die Privatwirtschaft. Hier greifen Regierung und Arbeitgeber ineinander. Die Regierung sorgt für Finanzierung, Beratung und Regeln, und die Unternehmen öffnen die Stellen.

Nicht jeder Büroberuf wird schrumpfen. Rollen, in denen man prüft, entscheidet und Verantwortung übernimmt, werden voraussichtlich bleiben und an Wert gewinnen (Kapitel 3). Für Frauen, die innerhalb der Büroarbeit wechseln wollen, führen die realistischsten Wege in Buchhaltung und Bilanzbuchhaltung, Lohnverrechnung, Personalwesen und Einkauf sowie in Rollen mit Aufsichtsverantwortung. In einem Feldexperiment in den Niederlanden zeigte man Arbeitsuchenden realistische berufliche Alternativen und informierte sie über die Nachfrage danach. Wer auf einem schwachen Arbeitsmarkt suchte, fand dadurch eher Arbeit und verdiente mehr.[36] Branchenprogramme in den USA, die berufliche Ausbildung mit Kontakten zu Arbeitgebern verbanden, erhöhten die Einkommen vor allem dadurch, dass sie den Zugang zu besser bezahlten Stellen öffneten.[37]

Die Regierung kann Unternehmen auf fünf Arten unterstützen:

- **Geförderte Brückenkurse** für Beschäftigte, die Aufgaben in Bürorollen mit Zukunft übernehmen. Das AMS fördert schon heute die Weiterbildung von Beschäftigten, derzeit vor allem von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese Förderung könnte man ausdrücklich für Beschäftigte in exponierten Büroberufen öffnen.[38]
- **Beratung für Unternehmen**, vor allem für kleine, wie sie exponierte Büroarbeitsplätze neu gestalten können. Das AMS berät Unternehmen bereits kostenlos zur Personalentwicklung. Diese Beratung ließe sich um ein Modul zu KI und Büroarbeit ergänzen.
- **Anerkennung in Kollektivverträgen:** Die Sozialpartner können die wachsenden Rollen (Prüfung, Bearbeitung von Ausnahmefällen, Koordination) so einstufen, dass man nicht weniger verdient, wenn man sie übernimmt.
- **Einkommenssicherung (neuer Vorschlag):** Beginnt jemand die neue Rolle in einer niedrigeren Gehaltsstufe, könnte ein befristeter, öffentlich mitfinanzierter Zuschlag die Differenz überbrücken.
- **Ein steuerlicher Anreiz (neuer Vorschlag)** für Arbeitgeber, die nachweisen können, dass Beschäftigte intern aus hoch exponierten Rollen gewechselt sind.

Wer handeln könnte	Was zu tun wäre	Woran Fortschritt sichtbar wird	Wie Erfolg aussieht
AMS	Berufsberatung für beschäftigte und arbeitslose Bürokräfte; Vorerfahrung anerkennen; Brückenqualifikationen fördern, die zu offenen Stellen passen; die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte auf exponierte Büroberufe ausweiten (Vorschlag); Unternehmen beraten, mit einem Modul zu KI und Büroarbeit	Geförderte Wechsel; beratene Unternehmen, nach Unternehmensgröße und Bundesland	Wechsel in Bürorollen mit Zukunft; Bezahlung und Arbeitszeit werden nach einem Jahr überprüft; kleine Unternehmen werden ebenso erreicht wie große
Bundesregierung	Einkommenssicherung und steuerlichen Anreiz prüfen (neue Vorschläge): wer anspruchsberechtigt wäre, was die Maßnahmen kosten würden und wie sich Missbrauch vermeiden lässt; beides zuerst in einem begrenzten Pilotprojekt erproben	Machbarkeitsstudie veröffentlicht; Pilotprojekt beschlossen	Eine Entscheidung, die sich auf Belege stützt; Kosten und Wirkungen sind bekannt
Sozialpartner	Die wachsenden Rollen (Prüfung, Bearbeitung von Ausnahmefällen, Koordination) in Kollektivverträgen einstufen; Rahmenvereinbarungen zur Einführung von KI abschließen, die Unternehmen und Betriebsräte übernehmen können	Vereinbarungen abgeschlossen, nach Branche	Wer Prüf- und Koordinationsaufgaben übernimmt, verdient nicht weniger; kleine Unternehmen können fertige Vereinbarungen nutzen
Arbeitgeber	Bürorollen mit Zukunft zuerst intern ausschreiben; Zeit für Brückenkurse freigeben; über interne Wechsel aus hoch exponierten Rollen berichten	Interne Wechsel nach Geschlecht und Arbeitszeit	Frauen wechseln ebenso oft wie Männer in Bürorollen mit Zukunft (siehe den folgenden Plan für Arbeitgeber)
Bildungsträger und Berufsverbände	Kurze Brückenqualifikationen in Buchhaltung, Bilanzbuchhaltung, Lohnverrechnung, Personalwesen und Einkauf, die sich mit Teilzeit vereinbaren lassen; Büroerfahrung anrechnen; Prüfungstermine, die für Berufstätige passen	Abschlussquoten nach Arbeitszeit	Arbeitgeber und Kollektivverträge erkennen die Zertifikate an

[36] Belot et al. (2025).

[37] Katz et al. (2022).

[38] AMS, Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (Bundesrichtlinie QBN); Zielgruppen und Fördersätze unterscheiden sich je nach Bundesland.

WAS ARBEITGEBER TUN KÖNNEN

Der größte Teil der Veränderung geschieht in den Unternehmen. Die fünf Schritte passen am besten zu größeren Arbeitgebern. Kleine Unternehmen können eine vereinfachte Fassung umsetzen und dafür die Beratung aus Schritt 4 der Regierung nutzen. Die Reihenfolge ist wichtig: zuerst erheben, dann erklären, dann entscheiden, wer die neuen Aufgaben bekommt, dann Zeit schaffen, dann die Kompetenzen aufbauen.

01

ARBEITGEBER · SCHRITT 1 VON 5 · SEHEN

Erheben, wo die eigene Belegschaft exponiert ist

Ein Unternehmen kann nicht planen, was es nicht erfasst hat. Viele Arbeitgeber ahnen, dass repetitive Büro-, Verwaltungs- und Finanzarbeit exponiert ist. Nur wenige wissen, wie viele Menschen das betrifft. Der erste Schritt ist eine einfache Bestandsaufnahme. Dazu nimmt man die exponierten Berufsfamilien aus diesem Bericht: allgemeine Büroangestellte, Sekretariats- und Assistenzkräfte, Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und die anderen hoch exponierten Berufe. Man ordnet sie den Stellenbezeichnungen im eigenen Unternehmen zu und zählt jeweils die Personen und die Vollzeitäquivalente. Für den Anfang genügt eine Heatmap nach Abteilung und Berufsfamilie.

Beispiel zur Veranschaulichung: eine Expositions-Heatmap für ein Unternehmen

Beschäftigte nach Abteilung und Berufsfamilie. Fiktives Unternehmen mit rund 420 Beschäftigten.

	Allgemeine Büroangestellte	Sekretariat und Assistenz	Finanz- und Rechnungswesen	**Hoch exponiert, gesamt**	davon in 5 Jahren in Pension	Andere Stellen
Finanz- und Rechnungswesen	2	1	14	**17**	4	6
Personal und Lohnverrechnung	3	2	5	**10**	2	4
Vertrieb und Kundenservice	9	3	2	**14**	3	38
Einkauf und Logistik	6	1	3	**10**	3	52
Geschäftsführungsbüro	2	6	1	**9**	3	5
Produktion	2	1	1	**4**	1	240
IT	1	0	0	**1**	0	14
Gesamt	**25**	**14**	**26**	**65**	**16**	**359**

Fiktive Zahlen zur Veranschaulichung. Berufsfamilien: die hoch exponierten Büro- und Finanzberufe (ILO-Index 2025 über 0,50).

Nützlich wird die Bestandsaufnahme, wenn man sie mit dem verbindet, was das Unternehmen schon weiß: Arbeitszeiten und Vertragsarten, Leiharbeitskräfte eingeschlossen; Arbeit vor Ort oder im Homeoffice; anstehende Pensionierungen und natürliche Fluktuation; längere Abwesenheiten wie Elternkarenz. Ein Unternehmen, das weiß, wie viele Personen in exponierten Rollen in den nächsten fünf Jahren in Pension gehen, kann die Veränderung ohne Kündigungen planen. Mit personenbezogenen Daten muss man sorgfältig umgehen. Die Bestandsaufnahme sollte mit zusammengefassten Angaben auf Ebene der Stellen arbeiten und dem Datenschutzrecht entsprechen. Außerdem sollte sie mit dem Betriebsrat vereinbart sein, denn er hat bei Personalinformationssystemen Mitbestimmungsrechte.

Wer handeln könnte	Was zu tun wäre	Woran Fortschritt sichtbar wird	Wie Erfolg aussieht
Geschäftsführung und Personalabteilung	Die Berufsfamilien des Berichts den Stellenbezeichnungen im Unternehmen zuordnen; Personen und Vollzeitäquivalente nach Abteilung, Geschlecht, Arbeitszeit und Alter zählen; die Pensionierungen und die Fluktuation ergänzen, die in den nächsten fünf Jahren zu erwarten sind; die Bestandsaufnahme einmal im Jahr aktualisieren	Heatmap liegt vor, wird von der Geschäftsführung besprochen und jährlich aktualisiert	Das Unternehmen kennt seine exponierte Belegschaft und seine natürliche Fluktuation, bevor es KI einführt
Betriebsrat und Datenschutzbeauftragte	Vereinbaren, welche Daten verwendet werden, wofür und wie stark zusammengefasst; sicherstellen, dass niemand persönlich erkennbar ist; vereinbaren, wer die Bestandsaufnahme einsehen darf	Betriebsvereinbarung liegt vor	Vertrauen: Die Bestandsaufnahme dient der Planung, nicht der Leistungskontrolle einzelner Personen
Wirtschaftskammer, Sozialpartner, AMS	Eine einfache Vorlage mit den Berufsfamilien dieses Berichts und Beratung für kleine Unternehmen anbieten (Vorschlag); anonyme Ergebnisse nach Branche sammeln	Vorlage verfügbar; kleine Unternehmen beraten	Ein kleines Unternehmen kann seine Bestandsaufnahme an einem Tag erstellen und mit seiner Branche vergleichen

02

ARBEITGEBER · SCHRITT 2 VON 5 · ERKLÄREN

Den Menschen, die diese Arbeit machen, die Veränderung erklären

Menschen können nur eine Veränderung mitgestalten, die sie verstehen. Beschäftigte in exponierten Berufen bleiben oft im Unklaren darüber, wie sich ihre Arbeit verändern wird. Sie werden dann wie eine Ressource behandelt, die die Unternehmensleitung versetzt, umschult oder ersetzt. Die Alternative ist, ohne Panikmache zu erklären, was dieser Bericht zeigt: Ein Beruf ist ein Bündel von Aufgaben. Generative KI kann einige davon erledigen oder unterstützen: Entwürfe schreiben, zusammenfassen, Daten routinemäßig abgleichen. Andere Aufgaben bleiben beim Menschen und können wachsen. Dazu gehören der Umgang mit Menschen, Ausnahmen, Entscheidungen und Verantwortung. Wer versteht, woraus die eigene Arbeit besteht, sieht, wo KI helfen kann, welche Aufgaben schrumpfen könnten und was man stattdessen tun könnte.

Unternehmen können das konkret machen. Sie können jeden exponierten Arbeitsplatz kurz auf seine Aufgaben hin analysieren, gemeinsam mit den Menschen, die dort arbeiten, etwa im jährlichen Mitarbeitergespräch. Und sie können den Beschäftigten einen einfachen Weg geben, selbst vorzuschlagen, wie sich ihre Arbeit verändern könnte. Nicht alle werden das nutzen, manche aber schon. Dann geht die Veränderung von den Menschen aus, die die Arbeit am besten kennen. Kapitel 4 zeigt, warum Information wichtig ist. Frauen in Büroberufen nutzen generative KI weniger, schätzen ihr Wissen darüber geringer ein und halten sie seltener für nützlich für die eigene Arbeit. Stärker beunruhigt sind sie darüber aber nicht.

Wer handeln könnte	Was zu tun wäre	Woran Fortschritt sichtbar wird	Wie Erfolg aussieht
Führungskräfte und Personalabteilung	KI und die Veränderung der Aufgaben offen und ohne Panikmache erklären; mit allen Beschäftigten in exponierten Berufen eine Aufgabenanalyse machen, etwa im jährlichen Mitarbeitergespräch; die vereinbarten nächsten Schritte festhalten	Anteil der exponierten Beschäftigten, mit denen eine Aufgabenanalyse stattgefunden hat, nach Arbeitszeit	Beschäftigte können sagen, welche ihrer Aufgaben sich verändern werden und was sie stattdessen tun könnten
Beschäftigte in exponierten Berufen	Die eigene Arbeit Aufgabe für Aufgabe analysieren; KI-Werkzeuge an den eigenen Aufgaben ausprobieren; vorschlagen, wie sich die Arbeit verändern könnte	Zahl der Vorschläge von Beschäftigten und wie viele davon umgesetzt wurden	Ein Teil der Neugestaltung geht von den Beschäftigten selbst aus
Betriebsrat	Die Information mitorganisieren; darauf achten, dass sie aufklärt, statt Angst zu machen; Termine so legen, dass Teilzeitkräfte und Personal vor Ort teilnehmen können	Informationsveranstaltungen abgehalten; Teilnahme nach Arbeitszeit	Teilzeitkräfte werden ebenso erreicht wie Vollzeitkräfte
Arbeiterkammer und Gewerkschaften	Informationen für Beschäftigte zu KI, zum Wandel der Aufgaben und zu ihren Rechten bereitstellen, in verständlicher Sprache und auch für kleine Unternehmen ohne Betriebsrat	Material verfügbar, heruntergeladen und in der Beratung genutzt	Beschäftigte kennen ihre Möglichkeiten, bevor Entscheidungen fallen

03

ARBEITGEBER · SCHRITT 3 VON 5 · ENTSCHEIDEN

Frauen die wachsenden Rollen übertragen

In diesem Schritt entscheidet sich, wem der Nutzen von KI zugutekommt. Für Arbeitgeber ist der wichtigste Befund nicht die Lücke in der Exposition selbst, sondern das, was dahintersteht. In denselben Büroberufen haben 13 % der Frauen, aber 28 % der Männer eine Führungs- oder Aufsichtsfunktion inne. Übernimmt generative KI die routinemäßige Vorbereitung, wird die verbleibende menschliche Arbeit zum Kern der Tätigkeit (Kapitel 3). Das sind Prüfung, Bearbeitung von Ausnahmefällen, Koordination und Entscheidungen. Bleibt diese Verantwortung dort, wo sie heute liegt, fließt der Nutzen von KI in der Büroarbeit vor allem Männern zu.

Ein exponierter Arbeitsplatz muss nicht verschwinden. Man kann ihn neu gestalten. Die Exposition ergibt sich aus der heutigen Mischung der Aufgaben, und diese Mischung kann sich ändern. Zeit, die durch KI frei wird, kann man mit neuen Inhalten füllen, statt sie zu streichen. Wer diese Stellen innehat, kennt das Unternehmen, seine Kundschaft und seine Abläufe. Das macht diese Menschen wertvoll für die Arbeit, die wächst. Welche neuen Aufgaben passen, ist von Unternehmen zu Unternehmen verschieden. In einem Unternehmen übernimmt eine Büroangestellte die Betreuung wichtiger Kunden und telefoniert mit der Kundschaft. In einem anderen wird eine Assistentin für den KI-gestützten Prozess verantwortlich. Sie prüft seine Ergebnisse und bearbeitet die Fälle, die er nicht lösen kann. In einem dritten wechselt eine Bürokraft aus dem Finanz- und Rechnungswesen ins Controlling oder ins Lieferantenmanagement. Routinemäßiges Prüfen (abgleichen, kopieren, vergleichen) ist exponiert und wird abnehmen. Davon zu unterscheiden ist die Arbeit, die wächst: beurteilen, ob ein KI-Ergebnis stimmt, und dafür Verantwortung übernehmen.

Arbeitgeber, die KI in Verwaltungsabläufe einführen, sollten daher mit der Belegschaft und dem Betriebsrat festlegen, welche Aufgaben die Werkzeuge übernehmen, welche Verantwortung wächst und wer sie trägt. Dabei hilft eine einfache Regel. Wer die Arbeit bisher gemacht hat, hat Vorrang, wenn neue Verantwortung zu vergeben ist. Die Sozialpartner können das mit Rahmenvereinbarungen zur Einführung von KI unterstützen. Öffentliche Förderungen für Digitalisierungsprojekte können einen solchen Personalplan zur Bedingung machen. Die OECD hat KI am Arbeitsplatz untersucht, zum Teil anhand österreichischer Unternehmen. Wo die Belegschaft geschult und eingebunden wurde, fielen die berichteten Ergebnisse besser aus.[39]

Wer handeln könnte	Was zu tun wäre	Woran Fortschritt sichtbar wird	Wie Erfolg aussieht
Geschäftsführung	Mit der Belegschaft entscheiden, welche Aufgaben KI übernimmt und welche Verantwortung wächst; Stellenprofile neu gestalten, mit Schwerpunkt auf Prüfung, Ausnahmen und Entscheidungen; die Vorrangregel anwenden; nach Geschlecht berichten, wer die neue Verantwortung bekommt	Ein schriftlicher Personalplan für jede Einführung von KI	Der Frauenanteil in Rollen mit Entscheidungsverantwortung steigt, gemessen je Beruf
Betriebsrat	Eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von KI aushandeln, die die Vorrangregel, Schulungen vor der Umstellung und eine gemeinsame Überprüfung nach einem Jahr enthält	Vereinbarung abgeschlossen; Überprüfung durchgeführt	Wer die Arbeit bisher gemacht hat, trägt die neue Verantwortung
Sozialpartner	Rahmenvereinbarungen zur Einführung von KI; die neuen Rollen in den Kollektivverträgen so einstufen, dass Prüf- und Entscheidungsarbeit anerkannt wird	Vereinbarungen abgeschlossen, nach Branche	Die neuen Rollen werden mindestens so gut bezahlt wie die alten
Öffentliche Fördergeber von Digitalisierungsprojekten	Einen Personalplan zur Bedingung für die Förderung machen (Vorschlag); nach einem Jahr einen kurzen Bericht darüber verlangen, wer welche neuen Aufgaben übernommen hat	Anteil der geförderten Projekte mit Personalplan und Folgebericht	Öffentliches Geld unterstützt eine faire Einführung von KI

[39] OECD (2024), Using AI in the workplace.

04

ARBEITGEBER · SCHRITT 4 VON 5 · ERMÖGLICHEN

Zeit schaffen: Lernen in der bezahlten Arbeitszeit

Rund 242.000 Frauen in exponierten Berufen arbeiten Teilzeit, die meisten davon vor Ort im Betrieb. Sie bilden sich seltener weiter als andere Erwerbstätige. Angebote, die Abende, Wochenenden oder Arbeit von zu Hause voraussetzen, erreichen sie nicht. Die Alternative ist geschützte Lernzeit innerhalb der bezahlten Arbeitszeit. Dazu braucht es kurze Module, die sich mit Teilzeit vereinbaren lassen, und Führungskräfte, die Personal freistellen und für dringende Arbeit eine Vertretung organisieren können.

Entwicklung heißt mehr, als einen Kurs zu besuchen. Dazu gehört, die neuen Aufgaben aus Schritt 3 in der bezahlten Arbeitszeit auszuprobieren. Man kann etwa bei einer Kollegin oder einem Kollegen im Controlling hospitieren, einen Teil des Kundenkontakts übernehmen oder ein kleines Projekt zum KI-gestützten Prozess leiten. Das kanadische Experiment UPSKILL verband eine Bedarfserhebung am Arbeitsplatz mit Schulungen während der Arbeitszeit. Es verbesserte Kompetenzen und Arbeitsleistung. Als größter Engpass erwies sich, ob die Arbeitgeber Personal freistellen konnten.[40] Österreichische Arbeitgeber, das AMS und regionale Beschäftigungsfonds können ähnliche Pakete für Büropersonal erproben. Dabei sollten sie berichten, wer die Zeit tatsächlich bekommt, und nicht nur, wer sich anmeldet.

Wer handeln könnte	Was zu tun wäre	Woran Fortschritt sichtbar wird	Wie Erfolg aussieht
Arbeitgeber und Führungskräfte	Lern- und Entwicklungszeit in der bezahlten Arbeitszeit schützen, etwa zwei Stunden pro Woche während der Umstellung; Vertretung für dringende Arbeit organisieren; Hospitationen und Jobrotation in die wachsenden Aufgaben planen	Lern- und Entwicklungsstunden je Arbeitskraft in exponierter Tätigkeit, nach Arbeitszeitausmaß	Frauen in Teilzeit nehmen so oft teil wie Vollzeitkräfte
AMS und regionale Beschäftigungsfonds	Schulung und Entwicklung für Erwerbstätige in exponierten Berufen mitfinanzieren (Vorschlag), für kleine Unternehmen einschließlich der Kosten für Ersatzkräfte	Geförderte Teilnehmende, nach Arbeitszeitausmaß und Unternehmensgröße	Auch kleine Unternehmen können es sich leisten, Personal freizustellen
Bildungsträger	Kurze Module vor Ort oder während der Arbeitszeit, die sich mit Teilzeit vereinbaren lassen; Lernen mit den Werkzeugen und Fällen des jeweiligen Unternehmens	Angebotene und abgeschlossene Module	Weiterbildung passt in den Arbeitstag, statt erst danach zu kommen
Betriebsrat	Verfolgen, wer die Zeit bekommt, nach Geschlecht, Arbeitszeitausmaß und Stelle; die Geschäftsführung darauf ansprechen, wenn exponiertes Personal leer ausgeht	Jährlicher Bericht über die Teilnahme	Die Zeit kommt jenen zugute, die am stärksten exponiert sind

[40] Gyarmati et al. (2014).

05

ARBEITGEBER · SCHRITT 5 VON 5 · QUALIFIZIEREN

Praktische KI-Kompetenzen aufbauen: in der Breite, nicht an der Spitze

Ziel ist, die Breite zu stärken, nicht die Spitze. Frauen in Büroberufen geben KI-Kompetenzen nicht einmal halb so oft an wie Männer (1,6 % gegenüber 3,9 %). Sie nutzen generative KI seltener und schätzen ihr Wissen geringer ein. Das liegt zum Teil daran, dass weniger von ihnen einen Nutzen für die eigene Arbeit sehen und mehr von ihnen fehlendes Wissen nennen. Die Antwort besteht nicht darin, Bürokräfte zu KI-Entwicklerinnen und -Entwicklern zu machen, und auch nicht in einem weiteren Einführungskurs. Jede Frau in einem exponierten Beruf soll KI für ihre eigenen Aufgaben gekonnt einsetzen können. Das lernt sie durch Übung mit den Werkzeugen ihrer tatsächlichen Arbeit, an echten Fällen. Statt an Aufgaben festzuhalten, die schrumpfen werden, oder das Werkzeug zu lernen, das den Arbeitsplatz ersetzt, soll sie ihre Aufgaben mit KI beherrschen. Das heißt, diese Aufgaben schneller und besser zu erledigen, zu erkennen, wann ein Ergebnis falsch ist, und Zeit für die Verantwortung aus Schritt 3 freizumachen.

Arbeitgeber sind hier bereits in der Pflicht. Die KI-Verordnung der EU (AI Act) verlangt seit Februar 2025, dass Organisationen, die KI-Systeme einsetzen, für ausreichende KI-Kompetenz ihres Personals sorgen.[41] Der Aktionsplan des Bundes für KI-Kompetenzen enthält ein nationales KI-Basiscurriculum. Es kann als gemeinsamer Standard dienen. Es kann auch die Grundlage für ein anerkanntes Zertifikat sein, mit dem Frauen ihre Kompetenz gegenüber Arbeitgebern belegen könnten. Die Regierungsinitiative „She goes AI“ bündelt Angebote, die Frauen im Bereich KI stärken sollen. Sie reichen von Einführungsworkshops bis zu Netzwerken und Vorbildern.[42] Die Arbeitgeber schaffen den Rahmen, in dem diese Kompetenzen in der echten Arbeit zum Einsatz kommen.

Die Befunde zu betrieblicher Weiterbildung sind ermutigend, aber uneinheitlich. In einem randomisierten Experiment in indischen Bekleidungsfabriken erhielten Arbeiterinnen während der Arbeitszeit eine Schulung in überfachlichen Kompetenzen (Soft Skills). Die Schulung steigerte ihre Produktivität, und sie blieben eher im Betrieb. Das Unternehmen erzielte eine hohe Rendite aus der Schulung, die Löhne veränderten sich aber kaum.[43] Weiterbildung kann sich lohnen, kommt aber nicht automatisch den Geschulten zugute. Deshalb ist Schritt 3 wichtig, und deshalb muss man die Ergebnisse direkt messen.

Wer handeln könnte	Was zu tun wäre	Woran Fortschritt sichtbar wird	Wie Erfolg aussieht
Arbeitgeber	Berufsbezogene KI-Schulung an echten Aufgaben, in der bezahlten Arbeitszeit; die Pflicht zur KI-Kompetenz aus der KI-Verordnung erfüllen; dem Personal Zugang zu freigegebenen KI-Werkzeugen geben, damit es üben kann	KI-Nutzung am Arbeitsplatz und Sicherheit im Umgang damit, nach Geschlecht	Die Lücke bei KI-Kompetenzen zwischen Frauen und Männern in Büroberufen schließt sich
„She goes AI“ und ihre Partnernetzwerke	Niederschwellige Formate für Frauen in Büroberufen, auch außerhalb der Städte; Vorbilder mit Laufbahnen im Büro, die KI in ihrer Arbeit nutzen	Teilnahme von Frauen aus Büroberufen, nach Region	Frauen in exponierten Berufen sehen KI als nützlich für ihre eigene Arbeit
Einrichtungen der Erwachsenenbildung (z. B. WIFI, BFI, Volkshochschulen)	Kurse nach dem nationalen KI-Basiscurriculum, die zu einem anerkannten Zertifikat führen, mit Modulen speziell für die Büroarbeit (Korrespondenz, Buchhaltung, Datenerfassung, Kundenservice)	Ausgestellte Zertifikate, nach Geschlecht und Beruf	Arbeitgeber erkennen das Zertifikat an, und es wird in Stelleninseraten genannt
Bundeskanzleramt (Aktionsplan KI-Kompetenzen)	Frauen in exponierten Büroberufen als Zielgruppe benennen und im AI Skills Dashboard erfassen (Vorschlag); das Dashboard mit dem KI-Monitor aus Schritt 1 der Regierung abstimmen	Zielgruppe im Dashboard ausgewiesen	Die Programme erreichen die Frauen, die dieser Bericht benennt

[41] Verordnung (EU) 2024/1689 (KI-Verordnung, AI Act), Artikel 4; gilt seit 2. Februar 2025.

[42] Bundeskanzleramt (2026), She goes AI.

[43] Adhvaryu, Kala und Nyshadham (2023).

Wie die beiden Pläne ineinandergreifen

Die beiden Pläne richten sich an unterschiedliche Akteure, wirken aber nur gemeinsam. Die Regierung kann Programme finanzieren, Regeln festlegen und als Arbeitgeber handeln. Die Arbeitsplätze selbst verändern können nur die Arbeitgeber. Die Pläne sind an fünf Stellen miteinander verbunden.

1. **Gemeinsame Daten.** Der KI-Monitor (Schritt 1 der Regierung) und die eigene Bestandsaufnahme jedes Unternehmens (Schritt 1 der Arbeitgeber) messen dasselbe auf zwei Ebenen. Der Monitor stellt die Vergleichsdaten bereit: welche Berufsfamilien exponiert sind, wie sich die Nachfrage nach ihnen entwickelt und wo KI-Kompetenzen gefragt sind. Die Unternehmen erstellen damit ihre eigene Heatmap. Ihre anonymen Ergebnisse werden über die Vorlage der Wirtschaftskammer gesammelt und fließen in den Monitor zurück.
2. **Wechsel innerhalb und außerhalb des Unternehmens.** Gestaltet ein Unternehmen seine exponierten Arbeitsplätze neu (Schritt 3 der Arbeitgeber), übernimmt ein Teil der Belegschaft die wachsende Verantwortung im Unternehmen. Für andere führt der bessere Weg aus der Büroarbeit hinaus, und für sie gibt es das Umschulungsprogramm (Schritt 2 der Regierung). Weil es schon offensteht, solange die Menschen noch beschäftigt sind, kann ein Unternehmen solche Wechsel ohne Kündigungen planen.
3. **Zeit und Geld für das Lernen.** Die Arbeitgeber schaffen Zeit zum Lernen in der bezahlten Arbeitszeit (Schritt 4 der Arbeitgeber). Die Regierung finanziert diese Zeit mit, über die Weiterbildungszeit, die Förderung des AMS für die Weiterbildung von Beschäftigten und die Brückenkurse aus Schritt 4 der Regierung. Das eine funktioniert nicht ohne das andere. Ohne öffentliches Geld können kleine Unternehmen kein Personal freistellen. Ohne freigestellte Zeit erreichen öffentliche Angebote die Frauen nicht, die in Teilzeit und vor Ort arbeiten.
4. **Der öffentliche Sektor als Erprobungsfeld.** Öffentliche Arbeitgeber (Schritt 3 der Regierung) wenden alle fünf Schritte der Arbeitgeber auf ihr eigenes Personal an. Sie zeigen, was funktioniert, zu welchen Kosten und mit welchen Wirkungen auf Arbeitsbelastung, Rollen und Bezahlung. Schritt 4 der Regierung trägt diese Ergebnisse dann in die Privatwirtschaft, über Beratung, Kollektivverträge und, wo nötig, Einkommenssicherung.
5. **Kompetenzen, die etwas gelten.** Die KI-Kompetenzen, die Arbeitgeber aufbauen (Schritt 5 der Arbeitgeber), helfen nur, wenn man sie nachweisen kann und sie anerkannt werden. Ein Zertifikat auf Grundlage des nationalen KI-Basiscurriculums verbindet die betriebliche Weiterbildung mit dem Arbeitsmarkt. Der Monitor zeigt, ob sich die Lücke bei KI-Kompetenzen zwischen Frauen und Männern schließt.

Die Reihenfolge ist wichtig. Im ersten Jahr zeigen der Monitor und die Bestandsaufnahmen der Unternehmen, wo Handlungsbedarf besteht, das Umschulungsprogramm wird eingerichtet, und die öffentlichen Pilotprojekte beginnen. Im zweiten und dritten Jahr werden die Pilotprojekte evaluiert und ihre Ergebnisse in die Privatwirtschaft getragen. Die Auslöseschwellen des Monitors entscheiden in dieser Zeit, wann das Umschulungsprogramm ausgeweitet wird.

Exposition ist kein Schicksal. Was mit den Arbeitsplätzen von 487.000 Frauen geschieht, hängt von Entscheidungen ab, die man jetzt treffen kann. Es hängt davon ab, wie Österreich den Wandel beobachtet, ob es Wege in Berufe mit Personalmangel schafft und wer die Verantwortung bekommt, die wächst, wenn KI ins Büro kommt.

KAPITEL 07

07

Daten, Anhang und Literatur.

Quellen, Definitionen, Robustheitsprüfungen und die Literatur, auf der der Bericht beruht.

Über die Daten

Im gesamten Bericht gelten vier Regeln.

1. **Exposition misst Aufgaben, nicht Arbeitsplatzverluste.** Ein hoher Wert bedeutet, dass generative KI viele der typischen Aufgaben eines Berufs ausführen oder dabei helfen kann. Er gibt nicht an, welcher Anteil der Arbeitszeit automatisiert werden wird. Er ist keine Prognose von Arbeitsplatzverlusten und kein Beleg dafür, dass Arbeitgeber KI schon einsetzen.
2. **„Hohe Exposition" ist eine Konvention.** Wir verwenden den Expositionsindex der ILO für generative KI aus dem Jahr 2025. Hoch exponiert nennen wir einen Beruf, wenn sein Wert über 0,50 liegt. Die eigenen Kategorien der ILO und alternative Schwellen ergeben dasselbe Bild (Anhang A1 und A3).
3. **Drei Arten von Daten, nie zusammengeführt.** Bevölkerungszahlen stammen aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria und aus den Registern des AMS. Ergebnisse zu Laufbahnen, Kompetenzen und Stelleninseraten stammen aus den Daten von Revelio Labs zu Online-Profilen und Stelleninseraten. Diese Daten sind nicht repräsentativ. Internationale Forschung zitieren wir zur Einordnung, nicht als Schätzung für Österreich.
4. **Beschreibend, nicht kausal.** Der Bericht zeigt, wo Exposition liegt und was sich verändert hat. Er schätzt nicht, wie KI auf Arbeitsplätze oder Löhne wirkt.

Expositionsmaß

Der Expositionsindex der ILO für generative KI aus dem Jahr 2025 (Gmyrek et al. 2025) bewertet 3.265 Aufgaben in 427 detaillierten Berufen der internationalen Berufsklassifikation. Die Skala reicht von 0 bis 1. Dabei bedeutet 0, dass sich die Aufgabe nicht automatisieren lässt, und 1, dass generative KI sie ohne menschliches Zutun erledigen könnte. Die Werte hat ein Sprachmodell (GPT-4o) erzeugt. Grundlage war eine Wissensbasis aus 52.558 Bewertungen von 2.861 Aufgaben durch Erwerbstätige. Hinzu kamen eine Befragung von Fachleuten und Expertenrunden nach Art der Delphi-Methode. Die österreichischen Erwerbsstatistiken weisen Berufe gröber aus. Jede österreichische Berufsgruppe erhält daher den ungewichteten Mittelwert ihrer detaillierten Berufe. Ein Beruf gilt als hoch exponiert, wenn dieser Wert über 0,50 liegt. Die eigenen Expositionskategorien der ILO verbinden den durchschnittlichen Aufgabenwert damit, wie gleichmäßig die Aufgaben exponiert sind. Sie werden auf dieselbe Weise zugeordnet und dienen als Robustheitsprüfung. Die Werte werden über die Zeit nicht verändert. Veränderungen im Zeitverlauf zeigen daher, dass sich verschoben hat, wo Menschen arbeiten. Sie zeigen keine Veränderung in der Leistungsfähigkeit von KI. Der Expositionswert ist für alle in einem Beruf gleich. Unterschiede in den Aufgaben von Frauen und Männern im selben Beruf erfasst er nicht. Die drei Berufsfamilien der Büro- und Finanzarbeit entsprechen fünf ISCO-08-Gruppen: 411, 412, 431, 334 und 331.

Leistungsfähigkeit von KI

Die Schätzungen zur Aufgabenlänge stammen aus der Datendatei Time Horizon 1.1 von METR (nur Spitzenmodelle, abgerufen am 31. Oktober 2026). Der Zeithorizont gibt an, wie lang eine Softwareaufgabe sein kann, die ein Modell mit einer Erfolgsquote von 50 % bewältigt. Die Länge wird in der Arbeitszeit gemessen, die eine qualifizierte Person für die Aufgabe braucht. Die Aufgabensammlung umfasst Aufgaben aus Softwaretechnik, maschinellem Lernen und Cybersicherheit. Die Verdopplungszeit von 129 Tagen wurde an Spitzenmodellen geschätzt, die seit 2023 erschienen sind und Zeithorizonte von bis zu 16 Stunden erreichen. Sie stimmt mit der veröffentlichten Schätzung von METR überein. Für Modelle, die im September 2026 erschienen sind, hat METR keinen Zeithorizont veröffentlicht.

Bevölkerungsstatistik

Die Zahlen zur Erwerbstätigkeit stammen aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria, abgerufen über STATcube: jährlich 2011–2025 und vierteljährlich von 2021 bis Mitte 2026. Grundgesamtheit sind die in Österreich wohnhaften Erwerbstätigen. Gliederungen nach Arbeitsort und nach Wohnort sind zwei Sichtweisen auf dieselbe Grundgesamtheit. Man darf sie nicht addieren. Anteile beziehen sich auf Erwerbstätige mit zugeordnetem Beruf (99,7 % der Erwerbstätigen). Absolute Zahlen sind gewichtete Hochrechnungen aus der Erhebung und gerundet. Schwach besetzte Zellen tragen die Kennzeichnungen von Statistik Austria zur Verlässlichkeit. Feine Gliederungen, etwa nach Bundesländern oder nach einzelnen Berufen und Bildung, sollte man als grobe Muster lesen. Die Erhebung wurde 2021 umgestellt. Vergleiche über 2020/2021 hinweg sind daher nur näherungsweise möglich. Getrennte Kreuztabellen (etwa nach Bildung und nach Arbeitszeit) lassen sich nicht kombinieren, um Personen mit mehreren Merkmalen zugleich zu beschreiben. Vergleiche innerhalb von Berufen (Führungsfunktion, nicht-formale Weiterbildung, Teilzeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter) beruhen auf derselben Erhebung. Die Verdienste stammen aus der Verdienststrukturerhebung 2022 (Median der Bruttostundenverdienste).

Die Zahlen zum öffentlichen Sektor beruhen je nach Abgrenzung auf der Branche, der Stellung im Beruf oder dem Arbeitsort laut Erhebung.

Registrierter Arbeitsmarkt

Die offenen Daten des AMS (data.gv.at) enthalten monatliche Bestände an vorgemerkten Arbeitslosen und beim AMS gemeldeten offenen Stellen. Sie sind nach AMS-Beruf und Geschlecht gegliedert und reichen von Jänner 2019 bis April 2026. Die Bürogruppe umfasst acht AMS-Berufe. Wir haben sie nach ihrer Bezeichnung so ausgewählt, dass sie exponierter Büroarbeit entsprechen (AMS-Codes 7801, 7841, 7821, 7831, 7701, 7785, 7787, 7101). Für den Index in Kapitel 5 wird der gleitende 12-Monats-Durchschnitt durch den Durchschnitt des Kalenderjahres 2022 geteilt. Die Grafik zu offenen Stellen in Kapitel 3 beruht auf den 67 AMS-Berufen mit den meisten gemeldeten offenen Stellen im Jahr 2025 (79 % aller gemeldeten offenen Stellen). Diese Berufe haben wir nach ihrer Bezeichnung einer ISCO-Berufsgruppe und deren ILO-Wert zugeordnet. Die beim AMS gemeldeten offenen Stellen decken nur einen Teil aller offenen Stellen ab. Personen in Schulungen des AMS sind im Bestand der Arbeitslosen nicht enthalten.

Online-Profile und Stelleninserate

Ergebnisse zu Laufbahnen und Kompetenzen beruhen auf Daten von Revelio Labs. Wir haben sie über Wharton Research Data Services an der WU Wien abgerufen. Der Auszug stammt vom Oktober 2026 und umfasst rund 2,2 Millionen Online-Profile mit 5 Millionen Einträgen zu Stellen in Österreich. Das Geschlecht wird aus den Namen geschätzt. Beruf und Hierarchiestufe sind Klassifikationen des Anbieters. In Online-Profilen sind jüngere, höher gebildete und eher städtische Erwerbstätige überrepräsentiert, und die Profile sind nicht auf die Bevölkerung gewichtet. Ergebnisse zu Stelleninseraten beruhen auf 6,2 Millionen österreichischen Inseraten seit 2018. Im Lauf der Zeit sind Quellen hinzugekommen. Für Trends verwenden wir daher nur Anteile innerhalb vergleichbarer Quellen. Inserate sind nicht dasselbe wie die beim AMS gemeldeten offenen Stellen. Die Daten sind an die WU Wien für nichtkommerzielle wissenschaftliche Forschung lizenziert. Der Bericht zeigt nur aggregierte Ergebnisse. Für KI-Kompetenzen in Stelleninseraten verwenden wir 4,2 Millionen bereinigte Inserate mit Arbeitsort in Österreich von Jänner 2021 bis September 2026. Ein Inserat wird gezählt, wenn es KI-Kompetenzen verlangt oder wünscht oder Offenheit gegenüber KI erwartet. Es wird nicht gezählt, wenn es KI bloß erwähnt, etwa wenn ein Unternehmen seine Produkte beschreibt. Unser Verfahren verwendet 38 KI-Begriffe in fünf Gruppen mit Ausschlussregeln. Es entscheidet anhand des Abschnitts im Inserat und typischer Signalwörter im Satz. Wir haben es an rund 2.000 Treffern geprüft. Weniger als 2 % davon waren Fehltreffer. Für Trends im Zeitverlauf verwenden wir nur LinkedIn-Inserate, weil sich die Zusammensetzung der übrigen Quellen verändert. KI-Kompetenzen in Profilen erkennen wir, indem wir die angegebenen Kompetenzen mit einer Liste von KI-Begriffen abgleichen (etwa artificial intelligence, machine learning, ChatGPT, Copilot, generative AI, large language models, prompt engineering). Die Zahlen zu Frauen in KI-Berufen stammen aus unserer Studie *Austria's AI Workforce* (Schumacher, Schumacher und Tihanyi 2026).

Befragung zur KI-Nutzung

Die Zahlen zu Nutzung, Wissen, Interesse und Sorgen rund um generative KI stammen aus den IKT-Haushaltserhebungen von Statistik Austria (2024, 2025). Statistik Austria hat die Ergebnisse veröffentlicht, Bergmann et al. (2026) haben sie zusammengefasst. Die Erhebungen umfassen die Bevölkerung ab 16 Jahren, nicht nur Erwerbstätige. Die KI-Nutzung auf Unternehmensebene stammt aus der Erhebung von Statistik Austria zum IKT-Einsatz in Unternehmen 2025 (Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten).

Was der Bericht nicht leistet

Der Bericht schätzt nicht die kausale Wirkung von KI auf Beschäftigung, Löhne oder Laufbahnen. Er sagt keine Arbeitsplatzverluste voraus. Er misst nicht die tatsächliche KI-Nutzung in österreichischen Unternehmen. Und er untersucht nicht, warum Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufen landen. Detaillierte Berufstabellen, Codelisten und Robustheitsprüfungen sind im begleitenden technischen Bericht dokumentiert. Der gesamte Analysecode und die aggregierten Ergebnistabellen sind beim Projekt archiviert. Lizenzierte Daten auf Personenebene werden nicht weitergegeben.

Nutzung von KI-Werkzeugen

Bei der Datenanalyse, beim Programmieren, bei der Literaturrecherche, beim Entwerfen der Texte und beim Layout dieses Berichts haben uns KI-Werkzeuge unterstützt. Die Autoren haben alle Analysen, Grafiken und Texte geprüft und sind für den Inhalt dieses Berichts verantwortlich.

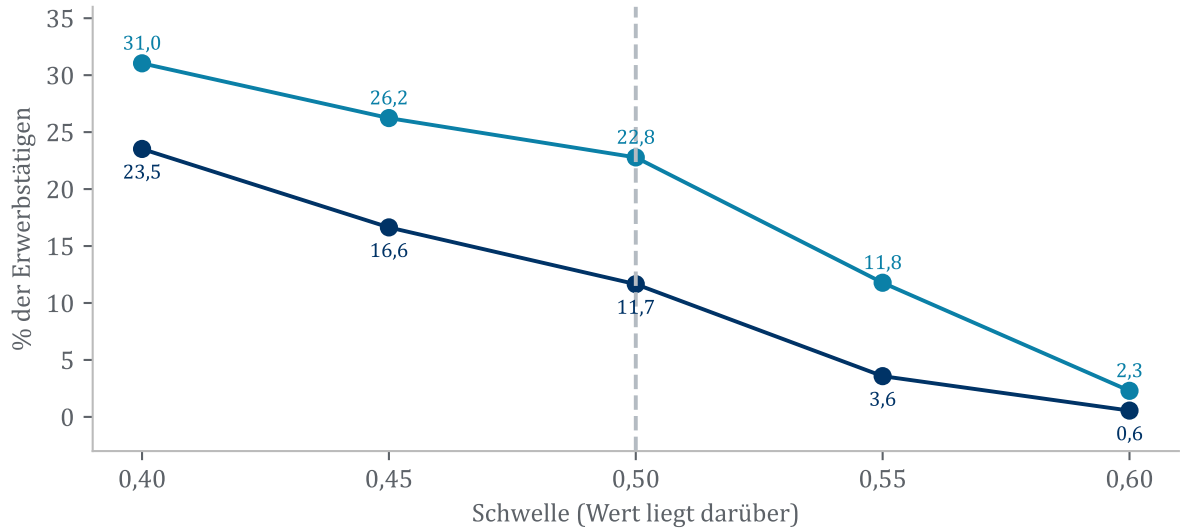
Anhang

A1 Alternative Schwellen

Wo immer man die Grenze zwischen „hoher“ und „geringerer“ Exposition zieht, liegt der Anteil der Frauen über jenem der Männer. Bei einer Schwelle von 0,40 liegen 31,0 % der Frauen und 23,5 % der Männer darüber. Bei 0,50, der Hauptschwelle des Berichts, sind es 22,8 % und 11,7 %. Bei 0,55 sind es 11,8 % und 3,6 %, bei 0,60 sind es 2,3 % und 0,6 %. Das Verhältnis der beiden Anteile steigt mit der Schwelle, weil die am stärksten exponierten Berufe die höchsten Frauenanteile haben. Die Hauptschwelle stand fest, bevor wir diese Vergleiche anstellten. Der Bericht wählt nicht das größte Verhältnis aus.

Frauen sind bei jeder Schwelle stärker exponiert

Anteil hoch exponierter Erwerbstätiger bei Frauen (blau) und Männern (dunkelblau) bei alternativen Schwellen, 2025



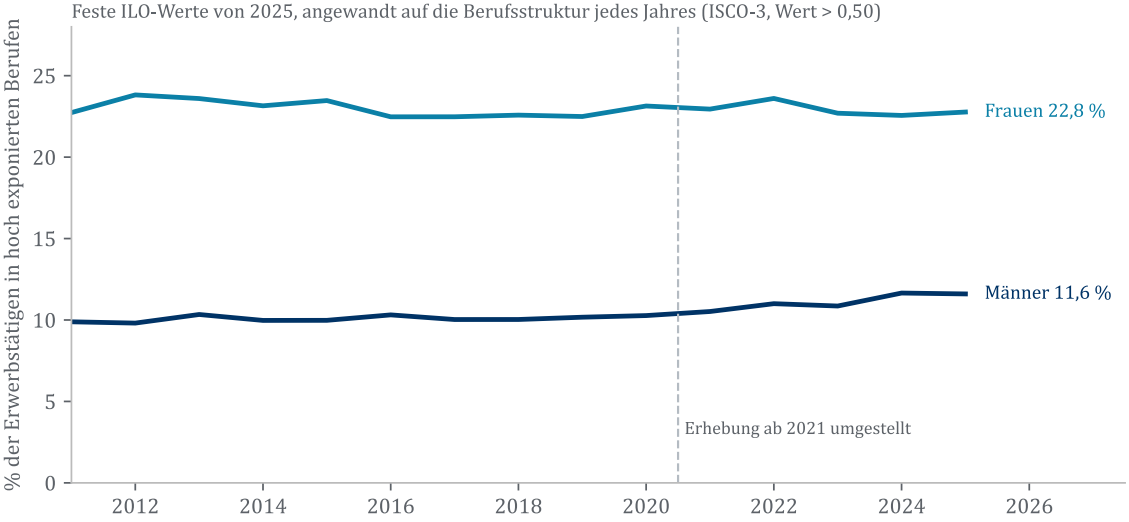
Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025 × ILO 2025

A2 Die Lücke bestand schon vor der generativen KI

Wendet man dieselben Werte von 2025 auf die Berufsstruktur jedes einzelnen Jahres an, zeigt sich, dass Frauen und Männer seit Langem unterschiedlich auf Berufe verteilt sind. Diese Verteilung steht hinter der Lücke. Von 2011 bis 2025 lag der Anteil der Frauen in hoch exponierten Berufen in jedem Jahr zwischen 22,5 % und 23,8 %. Der Anteil der Männer stieg langsam von 9,9 % auf 11,6 %, vor allem weil IT-Berufe gewachsen sind. Da die Werte nicht verändert werden, zeigt diese Grafik, wo Frauen und Männer arbeiten. Sie zeigt nicht, wie sich die Leistungsfähigkeit von KI verändert hat.

Die Lücke ist nicht neu: seit 2011 rund 23 % der Frauen, 10–12 % der Männer

Feste ILO-Werte von 2025, angewandt auf die Berufsstruktur jedes Jahres (ISCO-3, Wert > 0,50)



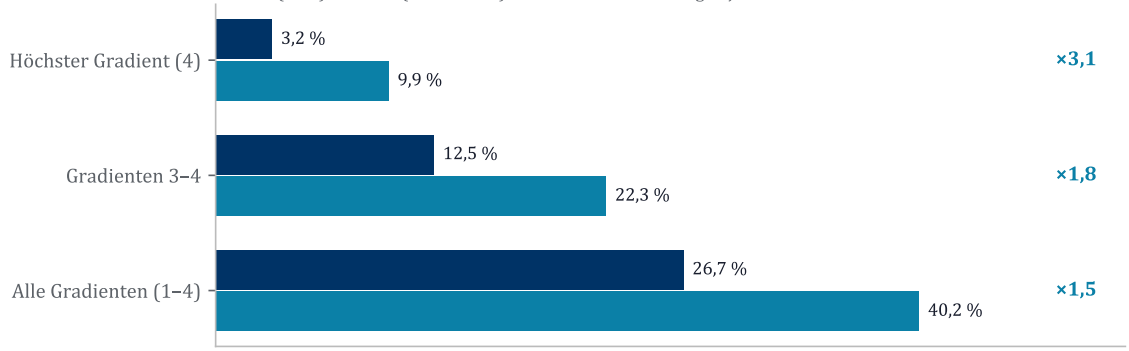
Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung (STATcube, Jahresdaten 2011–2025) × ILO 2025; eigene Berechnungen

A3 Die eigenen Expositionskategorien der ILO

Die ILO teilt Berufe in vier Expositionskategorien („Gradienten“) ein. Sie verbinden den durchschnittlichen Aufgabenwert damit, wie gleichmäßig die Aufgaben eines Berufs exponiert sind. Wendet man sie auf die Erwerbstätigen in Österreich an, bestätigen sie die Lücke und machen sie an der Spitze noch deutlicher. In der höchsten Kategorie kommen auf einen Mann fast drei Frauen: 9,9 % der erwerbstätigen Frauen gegenüber 3,2 % der Männer, also rund 212.000 Frauen und 76.000 Männer. Diese Kategorie umfasst die Kernberufe der Büroarbeit: allgemeine Büroangestellte, Bürokräfte in Rechnungswesen und Buchhaltung, Lohnverrechnungskräfte sowie Bürokräfte in Statistik, Finanz- und Versicherungswesen. In den beiden höchsten Kategorien zusammen betragen die Anteile 22,3 % und 12,5 %. Sie sind damit fast gleich hoch wie beim Hauptmaß des Berichts. Über alle vier exponierten Kategorien hinweg sind es 40,2 % und 26,7 %.

Nach ILO-Kategorien: Frauen dreimal so oft im höchsten Gradienten

Frauen (blau), Männer (dunkelblau): Anteil der Erwerbstätigen je ILO-Gradient, Österreich 2025



Quelle: ILO WP140 (2025), Gradienten je ISCO-4, gleich gewichtet auf ISCO-3 × Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2025

A4 Andere Expositionsmaße kommen zum selben Ergebnis, mit einer Ausnahme

Andere Maße der KI-Exposition verwenden unterschiedliche Skalen. Manche reichen von 0 bis 1, andere sind um null zentriert. Um sie vergleichbar zu machen, wird jedes Maß auf dieselbe Grundlage gestellt. Der Wert 0 entspricht der durchschnittlichen erwerbstätigen Person in Österreich. Die Werte zeigen, wie weit die durchschnittlichen Berufe von Frauen und Männern über oder unter diesem Durchschnitt liegen. Gemessen wird in Standardabweichungen des jeweiligen Maßes über alle Erwerbstätigen. Alle sprachbezogenen Maße weisen Frauen als stärker exponiert aus als die durchschnittliche erwerbstätige Person und Männer als weniger exponiert. Ein Maß für die Fähigkeit zur Bilderzeugung kehrt die Reihenfolge um, wenn auch nur schwach. Bildbezogene Maße sind die einzigen, bei denen Männer stärker exponiert sind.

Maß	Frauen	Männer	Lücke (Frauen – Männer)
ILO 2025 (Hauptmaß)	+0,18	−0,16	+0,35
ILO 2023	+0,23	−0,21	+0,44
Eloundou et al. (β)	+0,17	−0,17	+0,34
Felten et al., Sprachmodellierung	+0,26	−0,24	+0,50
Felten et al., KI allgemein (AIOE)	+0,19	−0,17	+0,35
Felten et al., Bilderzeugung	−0,04	+0,04	−0,08

Nach Erwerbstätigen gewichtete Mittelwerte der Berufswerte, Österreich 2025. Angegeben ist der Abstand zur durchschnittlichen erwerbstätigen Person in Standardabweichungen. Auf seiner eigenen Skala hat das Maß ILO 2025 unstandardisierte Mittelwerte von 0,349 (Frauen) und 0,300 (Männer).

Zwei neuere Maße von KI-Unternehmen sind nicht in der Tabelle enthalten. Es sind der KI-Anwendbarkeitswert von Microsoft (AI applicability score; Tomlinson et al. 2025) und die beobachtete Exposition von Anthropic (observed exposure; Massenkoff und McCrory 2026). Sie fehlen, weil sie darauf beruhen, wie Menschen in den Vereinigten Staaten die KI-Assistenten dieser Unternehmen nutzen, und nicht auf Bewertungen der Aufgaben einzelner Berufe. Ihre veröffentlichten Ergebnisse weisen in dieselbe Richtung. Büro- und Verwaltungsberufe gehören zu den Berufsgruppen mit der höchsten KI-Anwendbarkeit, und die am stärksten exponierten Erwerbstätigen in den USA sind häufiger Frauen.

Literatur

Daten

- AMS (2026). Arbeitsmarktdaten: vorgemerkte Arbeitslose nach Beruf und Geschlecht; beim AMS gemeldete offene Stellen nach Beruf, Jänner 2019 – April 2026. data.gv.at.
- Revelio Labs über Wharton Research Data Services (2026). Profildaten und Stelleninserate, Auszüge mit Österreich-Bezug, abgerufen an der WU Wien; eigene aggregierte Auswertung.
- Schumacher, A., Schumacher, C., Tihanyi, C. (2026). Austria's AI Workforce 2026. State of AI Austria, Praxisbericht.
- Statistik Austria (2024). Verdienststrukturerhebung 2022, STATcube.
- Statistik Austria (2025). Künstliche Intelligenz – Nutzung und Einstellung in Österreich. Ergebnisse der IKT-Haushaltserhebung.
- Statistik Austria (2026). IKT-Einsatz in Unternehmen 2025. Wien.
- Statistik Austria (2026). Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2011–2025 und Quartalsdaten bis Mitte 2026, STATcube. Projektauszüge Mai und Oktober 2026; eigene Berechnungen.
- Statistik Austria. Austrian Micro Data Center (AMDC).
- WKO (2026). Lehrlingsstatistik 2025: Die 10 häufigsten Lehrberufe bei Mädchen und bei Burschen. Wirtschaftskammer Österreich, Jänner 2026.

Expositionsmaße

- Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., Rock, D. (2024). GPTs are GPTs: Labor market impact potential of LLMs. Science 384(6702): 1306–1308.
- Felten, E., Raj, M., Seamans, R. (2021). Occupational, industry, and geographic exposure to artificial intelligence. Strategic Management Journal 42(12): 2195–2217.
- Felten, E., Raj, M., Seamans, R. (2023). Occupational Heterogeneity in Exposure to Generative AI. SSRN Working Paper 4414065.
- 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. Genf: International Labour Office.
- Massenkoff, M., McCrory, P. (2026). Labor market impacts of AI: A new measure and early evidence. Anthropic, 5. März 2026.
- Rubanik, A. (2026). Gender Gap in Exposure to GenAI: Evidence from Austria. Masterarbeit, Universität Wien.
- Stadt Wien – Wirtschaft, Arbeit und Statistik (MA 23) (2024). Potentielle Effekte von Künstlicher Intelligenz am Wiener Arbeitsmarkt. Kurzanalyse, November 2024.
- Tomlinson, K., Jaffe, S., Wang, W., Counts, S., Suri, S. (2025). Working with AI: Measuring the Occupational Implications of Generative AI. Microsoft Research, arXiv 2507.07935.

Leistungsfähigkeit von KI

- Google DeepMind (2025). Gemini Deep Think achieves gold-medal standard at the International Mathematical Olympiad. Juli 2025.
- METR (2025). Measuring AI Ability to Complete Long Tasks.
- METR (2026). Summary of METR's predeployment evaluation of Claude Opus 5.5. 22. September 2026.
- METR (2026). Time Horizon 1.1 results, Datendatei benchmark_results_1_1.yaml. Abgerufen am 31. Oktober 2026.
- Patwardhan, T. et al. (2025). GDPval: Evaluating AI Model Performance on Real-World Economically Valuable Tasks. OpenAI.

Befunde zu KI in der Arbeitswelt

- Bergmann, N., Nikolatti, R., Pretterhofer, N. (L&R Sozialforschung), Leitner, A. (IHS) (2026). Künstliche Intelligenz und Geschlechterdifferenzen in Österreich. Geschäftsstelle für digitale Kompetenzen.
- Brynjolfsson, E., Chandar, B., Chen, R. (2026). Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence. Working Paper des Stanford Digital Economy Lab, aktualisiert im August 2026.
- Brynjolfsson, E., Li, D., Raymond, L. (2025). Generative AI at Work. Quarterly Journal of Economics 140(2): 889–942.
- OECD (2024). Using AI in the workplace: Opportunities, risks and policy responses. OECD Artificial Intelligence Papers Nr. 11.
- OECD (2025). Promoting Better Career Mobility for Longer Working Lives in Austria. OECD Publishing.
- Shukla, S. (2026). Technology Bottlenecks: Measuring Where AI Could Raise the Value of Work It Cannot Yet Do. SSRN Working Paper 7605598.

Politikinstrumente und Befunde zu Programmen

- Adhvaryu, A., Kala, N., Nyshadham, A. (2023). Returns to On-the-Job Soft Skills Training. Journal of Political Economy 131(8): 2165–2208.
- AMS (2024). Bundesrichtlinie Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN).
- AMS (2026). Berufsinformationssystem: Berufsprofile für Buchhaltung, Lohnverrechnung, Personalwesen und Einkauf.
- AMS (2026). Implacementstiftung. Abgerufen im November 2026.
- AMS (2026). Pflegestipendium: Voraussetzungen 2026. ams.at.
- AMS (2026). Weiterbildungszeit und Weiterbildungsteilzeit. Abgerufen im November 2026.
- Belot, M., de Koning, B. K., Fouarge, D., Kircher, P., Muller, P., Phlippen, S. (2025). Advising Job Seekers in Occupations with Poor Prospects: A Field Experiment. IZA Discussion Paper 17905.
- BMAS (2026). KI-Observatorium. Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.
- Bundeskanzleramt (2026). AI Skills Austria – Aktionsplan KI-Kompetenzen für Österreich. Wien, Juli 2026.
- Bundeskanzleramt (2026). „She goes AI“: Allianz aus Wissenschaft, Wirtschaft und Bildung für mehr Frauen in der KI. Juni 2026.
- European Union (2024). Regulation (EU) 2024/1689 laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act). Official Journal of the European Union.
- Gyarmati, D. et al. (2014). UPSKILL: A Credible Test of Workplace Literacy and Essential Skills Training. Social Research and Demonstration Corporation.
- Katz, L. F., Roth, J., Hendra, R., Schaberg, K. (2022). Why Do Sectoral Employment Programs Work? Lessons from WorkAdvance. Journal of Labor Economics 40(S1): S249–S291.
- Ministry of Digital Development and Information, Singapore (2025). MDDI’s response to PQ on progress of adopting AI tools within public service. 6. November 2025.
- SkillsFuture Singapore (2025). Skills Demand for the Future Economy. Jahresbericht, Singapur.
- The White House (2025). America’s AI Action Plan. Washington, DC, Juli 2025.
- UK Civil Service (2025). One Big Thing: AI for all is live. Modern Civil Service Blog, 14. Oktober 2025.
- US Department of Labor (2025). AI Workforce Research Hub. ai.gov.

Über diesen Bericht

Ein Forschungsbericht der WU Wien. *Österreichs Frauen. KI-exponiert.* ist ein Forschungsbericht der WU Wien (Wirtschaftsuniversität Wien). Verfasst haben ihn Christian Schumacher und Can Tihanyi (WU Wien) sowie Andreas Schumacher (VTU Group). Er erscheint zu Forschungszwecken und zur Information der Öffentlichkeit und verfolgt keinen kommerziellen Zweck. Er setzt das Forschungsprogramm fort, auf dem die auf stateofai.at veröffentlichte Studie *Austria's AI Workforce* (2026) beruht.

Datennutzung. Die Daten von Revelio Labs zu Online-Profilen und Stelleninseraten wurden über Wharton Research Data Services im Rahmen der akademischen Lizenz der WU Wien abgerufen. Sie werden ausschließlich für nichtkommerzielle Forschung verwendet. Der Bericht veröffentlicht nur aggregierte Ergebnisse. Daten auf Personenebene werden weder gezeigt noch weitergegeben. Die amtlichen Statistiken stammen von Statistik Austria (Arbeitskräfteerhebung über STATcube, Verdienststruktur- und IKT-Erhebungen) und vom AMS (offene Daten auf data.gv.at).

Zitiervorschlag. Schumacher, C., Schumacher, A., Tihanyi, C. (2026). Österreichs Frauen. KI-exponiert. Deutsche Übersetzung von „Austria's women. AI Exposed." Forschungsbericht, WU Wien, November 2026. stateofai.at

Kontakt. Christian Schumacher, christian.schumacher@wu.ac.at