

Künstliche Intelligenz und Arbeitsmarkt: Zwischen Produktivitätspotenzial und Umsetzungsbarrieren

Ergebnisse der OECD-AI-WIPS-Konferenz (30.3. bis 1.4.2026)



1 Einleitung

Das OECD-Programm »Artificial Intelligence in Work, Innovation, Productivity and Skills (AI-WIPS)«¹ untersucht systematisch, wie sich Künstliche Intelligenz in den genannten Bereichen Arbeit, Innovation, Produktivität und Kompetenzen auswirkt. Es liefert damit eine evidenzbasierte Grundlage für politische Entscheidungen. Es wurde von Deutschland in Zusammenarbeit mit der OECD mit dem Ziel ins Leben gerufen, die wirtschaftlichen Potenziale von Künstlicher Intelligenz zu nutzen und gleichzeitig soziale Risiken zu adressieren. Eine internationale Konferenz im Rahmen des Programmes fand online von 30. März bis 1. April 2026 statt und brachte politische Entscheidungsträger:innen, Forscher:innen, KI-Praktiker:innen aus Unternehmen und Arbeitnehmer:innenvertreter:innen zusammen, um zentrale Fragen zu den Auswirkungen Künstlicher Intelligenz auf Wirtschaft und Gesellschaft zu diskutieren.² Im Mittelpunkt standen dabei aktuelle Forschungsergebnisse zu den Folgen von KI für Arbeit und Beschäftigung, zu ersten Hinweisen auf Produktivitätsgewinne durch den Einsatz von KI in Unternehmen und zu Wettbewerbsdynamiken. Dabei wurden auch sozialpolitische Themen, die sich durch die steigende Verwendung von KI ergeben, aufgegriffen.

Im vorliegenden AMS info fasst die Arbeitsmarktforscherin Andrea Egger von Evacon³ die wesentlichen Inhalte der Konferenz zusammen und leitet mögliche arbeitsmarktpolitische Implikationen daraus ab.

2 Diffusion von KI in Gesellschaft und Unternehmen

OECD-Generalsekretär Mathias Cormann verweist in seiner Eröffnungsrede auf die steigende Verbreitung von KI in Gesellschaft und Wirtschaft. Demnach würden bereits 37 Prozent der Bevölkerung in OECD-Ländern generative KI-Anwendungen nutzen, bei jungen Menschen im Alter von 16 bis 24 Jahren liege dieser Anteil sogar bei 68 Prozent. Auf Unternehmensebene habe sich die KI-Nutzung innerhalb von zwei Jahren mehr als verdoppelt – von neun Prozent im Jahr 2023 auf 20 Prozent im Jahr 2025. Gleichzeitig würden sich deutliche Unterschiede nach Unternehmensgröße zeigen: Während 52 Prozent der großen Unternehmen KI einsetzen, seien es bei kleinen Unternehmen lediglich rund 17 Prozent. Auch sektoral variere die Nutzung erheblich, und zwar mit besonders hohen Anteilen im Informations- und Kommunikationssektor und deutlich geringerer Verbreitung etwa in traditionellen Dienstleistungsbereichen.

Mit Blick auf die weitere Entwicklung betont Katja Mast (Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Deutschland), dass KI künftig alle Tätigkeiten durchdringen werde: Bis Ende dieses Jahrzehnts werde es in Deutschland keinen Job mehr ohne Berührungspunkte zu Künstlicher Intelligenz geben, mit weitreichenden Implikationen. Als kritisch zu reflektierendes Beispiel nennt sie das so genannte »Algorithmische Management«: Entscheidungen, die früher von Führungskräften getroffen wurden, würden zunehmend automatisiert oder vollständig an KI-Systeme delegiert. In modernen Logistikzentren werde dies besonders deutlich: »Dort berechnen Algorithmen Laufwege, geben Zielvorgaben wie Stückzahlen pro Stunde vor und bewerten Arbeitsleistungen in Echtzeit. Wo früher eine Produktionsleitung entschied, bestimmt heute die Künstliche Intelligenz das Tempo«, so Mast.

Vor diesem Hintergrund ergebe sich klar die politische Verantwortung für eine menschenzentrierte Gestaltung des technologischen Wandels. Verlässliche regulatorische Rahmenbedingungen – etwa durch die europäische KI-Verordnung – seien dabei ebenso zentral wie betriebliche Mitbestimmung und sozialer Schutz. Entscheidend sei, ob KI zu Entlastung oder zu zusätzli-

¹ <https://oecd.ai/en/work-innovation-productivity-skills>.

² www.oecd.org/en/events/2026/03/2026-international-conference-on-ai-in-work-innovation-productivity-and-skills.html.

³ www.evacon.at.

chem Druck führt, ob sie Ungleichheiten verstärkt oder neue Chancen eröffnet. Produktivitätsgewinne durch KI, so Mast, dürfen keinesfalls zu einem gesellschaftlichen Spaltpilz werden, sondern müssen breit verteilt werden.

Ob es solche Produktivitätsgewinne überhaupt schon gibt, war eine der Hauptfragen der Konferenz, der sich Forscher:innen aus unterschiedlichen Perspektiven näherten.

3 Künstliche Intelligenz und Produktivität: Potenzial und Umsetzungsbarrieren

Die Wissenschaftler:innen heben einerseits das große Potenzial von KI hervor, sehen aber noch mäßige Produktivitätsgewinne, zumindest in der Breite. Die Wirkung von KI auf Arbeit und Produktivität sei jedenfalls differenziert zu betrachten.

Daniel Rock (Wharton School, University of Pennsylvania) erklärt eingangs den für die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zentralen Begriff der »KI-Exposition«. KI-Exposition bedeute demnach weder Augmentation noch Automatisierung einer Tätigkeit, sondern beschreibe zunächst lediglich das Potenzial, dass sich Aufgaben durch KI verändern könnten. Besonders »exponiert« seien kognitive, digital ausführbare Tätigkeiten – etwa Schreiben, Programmieren oder analytische Arbeit. In Bezug auf Nutzung und Produktivitätsgewinne zeige sich über verschiedene Studien hinweg ein konsistentes Muster: In Unternehmen entfalle ein Großteil der Nutzung auf einen relativ kleinen Anteil der Beschäftigten. Häufig seien es rund zehn Prozent der Arbeitskräfte, die KI intensiv einsetzen und zugleich für einen Großteil der Produktivitätsgewinne verantwortlich sind. Dies hänge sowohl mit der Heterogenität von Tätigkeiten und Arbeitsplätzen innerhalb von Unternehmen als auch mit Unterschieden in Kompetenzen, Erfahrung und Nutzungspraxen zusammen. Gleichzeitig bleibe die Durchdringung von KI in realen Arbeitsprozessen bislang deutlich hinter den Potenzialen zurück, wie experimentelle Studien nahelegen. Entsprechend würden die beobachteten Produktivitätsgewinne derzeit insgesamt noch begrenzt ausfallen.

Noch deutlicher wird dies aus der Perspektive von Kristina McElheran (Rotman School of Management und University of Toronto), deren Forschungsfokus auf Unternehmen und Technologieadoption liegt. Ihre Analysen zeigen, dass die Einführung von KI in Unternehmen häufig zunächst zu Effizienzverlusten führt. Dieser so genannte »J-Kurven-Effekt« entstehe, weil Unternehmen bestehende Prozesse, Steuerungslogiken und Arbeitsabläufe grundlegend neu ausrichten müssen. Kurzfristig würden dadurch Komplexität, Koordinationsaufwand und Unsicherheit steigen, bevor mittelfristig Produktivitätsgewinne realisiert werden können. Sehr große Unternehmen mit umfangreichen Ressourcen, aber auch junge und wachstumsorientierte Firmen sowie solche mit datengetriebenen Geschäftsmodellen oder Erfahrung im Einsatz statistischer Verfahren könnten KI jedenfalls leichter in ihre Abläufe integrieren. In diesen Fällen würde die Phase der anfänglichen Produktivitätsverluste tendenziell kürzer ausfallen bzw. zu nachfolgend höherem Produktivitätsgewinn führen, so McElheran. Entscheidend sei aber auch die Rolle des Managements. Unternehmen, die stark auf kurzfristige Effizienz und unmittelbare Output-Ziele ausgerichtet sind, würden weniger in experimentelle

Lernprozesse und organisatorische Anpassungen investieren. Gerade diese wären jedoch notwendig, um KI nicht nur punktuell, sondern transformativ einzusetzen. Erfolgreiche Implementierung erfordere daher eine strategische Innovationsorientierung, die über kurzfristige Gewinnlogiken hinausgeht und gezielt in neue Prozesse, Kompetenzen und Organisationsformen investiert.

Für Deutschland unterstreicht Ana Dujić vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Kluft zwischen Vorreiter:innen und Nachzügler:innen. Als Beispiel nennt sie Bosch, wo der KI-Einsatz mit einer systematischen Qualifizierungsstrategie verbunden werde und zigtausende Beschäftigte in KI geschult werden. Kleine und mittlere Unternehmen hingegen stünden häufig vor der Frage, wie sie KI angesichts knapper Ressourcen und anderer Herausforderungen wie Fachkräftebedarf und hoher Energiepreise überhaupt angehen können. Insofern plane das Ministerium gemeinsam mit Fraunhofer-Instituten »Sandboxes« für kleine und mittlere Unternehmen umzusetzen, wo Technologie erst getestet werden kann, bevor sie von den KMU tatsächlich angekauft wird.

Für die Arbeitsmarktpolitik ergibt sich daraus: Produktivitätsgewinne durch KI sind kein automatisches Resultat technologischer Diffusion, sondern hängen entscheidend von betrieblichen Anpassungsprozessen ab. Unterstützungsmaßnahmen müssen daher nicht nur auf Technologiezugang und Qualifizierung abzielen, sondern auch auf die Förderung organisationaler Lern- und Transformationsfähigkeit in Unternehmen.

4 Wettbewerb in Zeitalter von KI: Mehr Daten, mehr Computing, mehr Erfolg

In der Paneldiskussion zum Thema »Wettbewerb im Zeitalter von KI« besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass sich Wettbewerbsvorteile zunehmend aus Verfügbarkeit und Nutzung von Daten ergeben. Unternehmen mit großen Datenbeständen könnten ihre Modelle demnach effektiver trainieren, was zu besseren Ergebnissen, steigender Produktivität und potenziell steigenden Margen führe. Diese Dynamik begünstige größere Unternehmen, bei denen Skaleneffekte stärker greifen würden.

Alessandra Bonfiglioli (Universität Bergamo) verweist aus einer handelstheoretischen Perspektive darauf, dass auch Digitalisierungs- und KI-Kompetenzen eine zentrale Rolle für die internationale Wettbewerbsfähigkeit spielen. Ihren Analyse zufolge seien Unternehmen, die mehr Menschen mit solchen Kompetenzen beschäftigen, international erfolgreicher. Länder mit einem höheren Anteil an Absolvent:innen in Ausbildungen bzw. Studienrichtungen, in denen solche Kompetenzen geschult werden, verfügen ihr zufolge über entsprechende strukturelle Vorteile.

Auf Länderebene zeige sich noch ein weiterer wesentlicher Effekt: Größere Volkswirtschaften haben – insbesondere bei bestehenden Restriktionen im grenzüberschreitenden Datenverkehr – strukturelle Vorteile schlichtweg dadurch, dass sie national auf größere Datenbestände zurückgreifen können.

Insgesamt deutet sich damit an, dass sich im Kontext von KI bestehende Konzentrationstendenzen verstärken könnten. Für die Wettbewerbspolitik ergibt sich daraus die Herausforderung, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Innovation ermöglichen, ohne Marktungleichgewichte weiter zu verschärfen.

5 Mögliche Auswirkungen von KI auf Beschäftigung und Einkommen

Ein zentrales Querschnittsthema der Konferenz betraf die Auswirkungen von KI auf Beschäftigung und Einkommen.

Während eine Vertreterin der Plattform LinkedIn berichtet, dass die Nachfrage nach KI-Kompetenzen in Stellenausschreibungen stark gestiegen sei, gebe es laut Wissenschaftler:innen bislang nur begrenzte Evidenz für eindeutige Beschäftigungsgewinne oder -verluste auf aggregierter Ebene. Vieles deute darauf hin, dass sich mögliche Effekte – wenn überhaupt – derzeit primär über veränderte Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen vollziehen, weniger über unmittelbar erkennbare Beschäftigungseffekte.

Avi Goldfarb (University of Toronto) verweist in diesem Zusammenhang auf die vielzitierte Studie »Canaries in the Coal Mine«⁴, die auf Basis US-amerikanischer Arbeitsmarktdaten zeigt, dass junge Hochschulabsolvent:innen – vor allem im Alter von 22 bis 25 Jahren – in stark KI-exponierten Tätigkeiten in den letzten Jahren negative Beschäftigungseffekte erfahren haben. Ihre Tätigkeiten sind häufig standardisierbar und damit leichter durch KI substituierbar. Goldfarb weist aber insbesondere auf ein Ergebnis der Studie hin, das häufig unter den Tisch fällt: Dass es nämlich zu keinen negativen, sondern eher positiven Beschäftigungseffekten unter den älteren Arbeitnehmer:innengruppen mit KI-Exposition gekommen ist. Weitere Expert:innen in den Paneldiskussionen betonen ebenfalls, dass »Senior Experts« durchaus gefragt seien, die KI überwachen bzw. deren Ergebnisse bewerten können. Insgesamt erwarten sich Expert:innen unterschiedliche Effekte auf verschiedene Tätigkeitsbereiche, Berufe und Sektoren und sehen hier weiteren Beobachtungs- und Forschungsbedarf.

Auf der Makroebene gehen die Forscher:innen davon aus, dass es im Zuge der KI-Transformation zu erheblichen Reallokationsprozessen kommen dürfte:

Ioana Marinescu (University of Pennsylvania) argumentiert auf Basis ihres theoretischen Beitrags (u.a. veröffentlicht als Brookings-Paper,⁵ dass Tätigkeiten mit hohem kognitiven bzw. informationsverarbeitenden Anteil zuerst automatisiert werden würden, da KI in diesem Bereich besonders schnell an Leistungsfähigkeit gewinne und gleichzeitig kostengünstig skalierbar sei. In der Folge verschiebe sich menschliche Arbeit tendenziell in stärker physische bzw. präsenzgebundene Tätigkeiten.

Gleichzeitig sei nicht von unbegrenzten Produktivitätsgewinnen auszugehen. Produktivitätsgewinne durch KI würden langfristig auf gesamtwirtschaftlicher Ebene an Grenzen (»Sättigungseffekt«) stoßen: Je mehr kognitive Aufgaben automatisiert seien, desto stärker würden weiterhin menschliche, schwer automatisierbare Tätigkeiten die Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft bestimmen. Die Auswirkungen auf Einkommen bleiben dabei mannigfaltig und hängen von vielen Parametern ab: Kurzfristig könnten Produktivitätsgewinne zu steigenden Löhnen führen, mittelfristig sei jedoch – insbesondere bei hoher Automatisierung – auch Lohndruck möglich.

Avi Goldfarb verweist auf ähnliche Effekte, allerdings auf Basis der Betrachtung historischer Strukturwandelprozesse. Technologischer Fortschritt habe wiederholt nicht zu einem Rückgang von Beschäftigung geführt, sondern zu einer Verschiebung zwischen Sektoren. So sei etwa die Beschäftigung in der Landwirtschaft langfristig stark gesunken, während die Produktivität deutlich gestiegen sei. Arbeitskräfte hätten sich in der Folge zunächst in die Industrie und später verstärkt in den Dienstleistungssektor verlagert. Vor diesem Hintergrund sei auch im Kontext von KI letztlich nicht entscheidend, welche Tätigkeiten automatisiert werden, sondern welche neuen Tätigkeiten und Bedarfe dadurch entstehen. Technologischer Fortschritt könne dazu führen, dass bestehende Aufgaben effizienter erledigt werden, wodurch sich Beschäftigte auf andere, bislang schwer automatisierbare Tätigkeiten verlagern können – etwa in Bereiche wie Pflege oder persönliche Dienstleistungen, in denen Produktivitätszuwächse allerdings typischerweise langsamer ausfallen. Gleichzeitig verwies Goldfarb darauf, dass solche Anpassungsprozesse nicht automatisch gleichmäßig verlaufen würden. Historisch hätten technologische Umbrüche häufig zu Veränderungen in der Einkommensverteilung geführt, insbesondere dann, wenn bestimmte Qualifikationsgruppen stärker von Produktivitätsgewinnen profitierten als andere. Auch im Kontext von KI sei daher davon auszugehen, dass es Gewinner:innen- und Verlierer:innengruppen geben werde.

Wie weit die Transformation durch KI am Arbeitsmarkt fortgeschritten ist, lasse sich laut Marinescu an tatsächlichen Verschiebungen am Arbeitsmarkt ablesen. Diese seien derzeit jedoch noch nicht bzw. erst in Ansätzen empirisch erkennbar. Vor diesem Hintergrund bleibt die weitere Entwicklung mit erheblichen Unsicherheiten behaftet. Ioana Marinescu bringt dies prägnant auf den Punkt: »Not a lot has happened yet, but there are strong reasons to believe that a lot more is going to happen in the near future.«

Gerade diese Kombination aus bislang begrenzten sichtbaren Effekten und potenziell tiefgreifenden Veränderungen stellt die Arbeitsmarktpolitik vor zentrale Herausforderungen. Anpassungsprozesse können – wie empirische Befunde zeigen – für Betroffene mit erheblichen Einkommensverlusten verbunden sein. Daher wird zu überprüfen sein, ob bestehende Instrumente der Arbeitslosenversicherung und Weiterbildung ausreichen oder ob diese durch flexiblere Ansätze ergänzt werden müssen, die Übergänge im Strukturwandel gezielt abfedern.

Für Österreich stellt sich jedoch bereits vorgelagert eine zentrale Frage: Unter welchen Bedingungen kann KI in Österreich – mit vielen kleinen und mittleren Unternehmen – überhaupt ihre produktiven Effekte entfalten? Entscheidend wird sein, die bekannten Umsetzungshemmnisse konsequent zu adressieren – insbesondere im Hinblick auf digitale Infrastruktur, verfügbare Kompetenzen, betriebliche Management- und Organisationsfähigkeiten und auch unternehmerische Risikobereitschaft, sich auf Experimente einzulassen und das »Tal des Jammers« (d.h. die J-Curve) zu durchschreiten. Und nicht zuletzt sind Fragen rund um die technologische und datenbezogene Souveränität offen, die für Österreich kaum im Alleingang beantwortbar sein werden und eine abgestimmte europäische Strategie erfordern.

4 Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence, https://digitaleconomy.stanford.edu/app/uploads/2025/11/CanariesintheCoalMine_Nov25.pdf.

5 www.brookings.edu/wp-content/uploads/9999/11/IntelligenceSaturation_final_with-cover-page.pdf.

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



AMS report 186

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Soziale Unternehmen im Gespräch

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

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



AMS report 187

Julia Bock-Schappelwein, Wolfgang Mayer, Karin Steiner

Fachkräftebedarfe in Österreich

Szenarien und Trends der Jahre 2030/2035

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



AMS report 188

Regina Haberfellner, René Sturm

Green Jobs 2030+ in Österreich

Eine Diskussion möglicher Pfade anhand aktueller Trends und Studien

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



AMS report 189

Petra Ziegler, Seema Akbar

Validierung von grünen Kompetenzen

Entwicklungen und Perspektiven für eine nachhaltige Arbeits- und Berufswelt

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

<https://forschungszentrum.ams.at>

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

Anschrift der Autorin

EVAICON e.U. – Evaluation & Consulting
Mag.^a Andrea Egger
Rösslergasse 13/2/40
1230 Wien
E-Mail: office@evaicon.at
Internet: www.evaicon.at

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

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

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

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

