

KI UND ARBEITSMARKT: DESKILLING UND BERUFSEINSTIEG



© CC0 (Daniil Komov)

ZUSAMMENFASSUNG

Spätestens seit der rasanten Verbreitung generativer Künstlicher Intelligenz (KI) – sind die Arbeitsmarkteffekte des technologischen Wandels Gegenstand gesellschaftlicher Debatten. Zwar unterliegen wissenschaftliche Prognosen methodischen Unsicherheiten, aktuell werden jedoch Risiken insbesondere im Bereich der (qualifizierten) Dienstleistungsarbeit konstatiert (z. B. Deskilling). Außerdem könnte der vermehrte Einsatz von KI-Systemen Berufseinsteigenden den Karriere-start erschweren und Frauen überproportional betreffen. Übereinstimmung gibt es im Rahmen dieser Debatten, dass die tiefgreifenden Transformationen in Wirtschaft und Gesellschaft gestaltet werden müssen. Der Schwerpunkt liegt hier in gezielten qualifizierungs-, verteilungs- und sozialpolitischen Maßnahmen, um negativen Beschäftigungseffekten entgegenzuwirken und den digitalen Wandel sozialverträglich zu gestalten.

*KI:
Arbeitsmarkteffekte
unklar, Gestaltung
gefordert*

ÜBERBLICK ZUM THEMA

Seit mehr als einem Jahrzehnt ist eine intensive wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Arbeitsmarkteffekten der Automatisierung und insbesondere digitaler Technologien zu beobachten. Fokussierten sich technologiepolitische Debatten in den 2010er Jahren noch stark auf die Implikationen der „Industrie 4.0“, steht heute zunehmend die rasante Verbreitung (generativer) KI im Zentrum der Aufmerksamkeit. So befasste sich auch das ITA mit dem branchenspezifischen Wandel von Arbeit im Kontext der Einführung von KI mit besonderem Schwerpunkt auf der Wissensarbeit (vgl. Strauß 2024).

*KI als
gesellschaftliches
Politikum*

Die Arbeitsmarkteffekte von KI sind aus volkswirtschaftlicher Perspektive bislang widersprüchlich und empirisch nur unzureichend geklärt. Einerseits häufen sich aufsehenerregende Meldungen über Beschäftigungsabbau im Kontext der Einführung von KI, insbesondere bei den großen IT-Konzernen. Andererseits deuten aktuelle Studien darauf hin, dass die Produktivitätssteigerungen, die durch KI-Einsatz erzielt werden, bislang begrenzt sind. So postulieren Challapally et al. (2025), dass Investitionen von Milliarden von US-Dollar in (generative) KI in rund 95 % der untersuchten Organisationen bislang keinen messbaren Ertrag zur Folge haben. Häufig erfolgen Investitionsentscheidungen im Themenfeld KI ohne konkrete Vorstellungen eines unmittelbaren Nutzens und aus dem Drang heraus, nicht abgehängt zu werden (IBM 2025). In einigen Fällen mussten Unternehmen sogar Personal wieder einstellen und umfangreiche Maßnahmen zur Schadensbegrenzung ergreifen. Hinzu kommt eine starke branchenspezifische Ausdifferenzierung der (potenziellen) Betroffenheit durch KI¹.

*Beschäftigungs- und
Produktivitätseffekte
unklar*

Extrapolationen künftiger Entwicklungen sind auf Grundlage dieser unklaren Evidenz kaum möglich, zumal Studien zu den Beschäftigungseffekten von KI und Automatisierung mit erheblichen methodologischen Herausforderungen konfrontiert sind (vgl. Frey 2021). So neigen Studien, die lediglich von technischen Potenzialanalysen ausgehen, dazu, Implementationsprobleme zu unterschätzen. Zudem basieren viele Studien auf standardisierten Berufsbeschreibungen, die notwendigerweise von der beruflichen Realität abstrahieren und innerberufliche Heterogenität, informelle Tätigkeitsverschiebungen und die Bedeutung von Erfahrungswissen nur unzureichend abbilden. In der Folge werden Automatisierungspotenziale und damit auch mögliche Arbeitsmarkteffekte systematisch verzerrt eingeschätzt.

*Methodische Grenzen
arbeitsmarktlicher
Studien*

Volkswirtschaftliche Prognosemodelle sind mit zusätzlichen Unsicherheiten behaftet, da sie über Annahmen zur technologischen Substituierbarkeit menschlicher Arbeitskraft hinaus Annahmen zum Investitionsverhalten, zur Diffusionsgeschwindigkeit und zu Wachstumseffekten treffen müssen. Die methodologischen Herausforderungen werden dadurch verschärft, dass angesichts der dynamischen technologischen Entwicklung und dem begrenzten Zugriff auf die in Entwicklung befindlichen Modelle seitens unabhängiger Forschungsinstitutionen eine unabhängige Überprüfung der Leistungsfähigkeit dieser technischen Systeme nur

¹ digitalaustria.gv.at/themen/kuenstliche-intelligenz/ki-monitor/eco-austria-studie.html.

begrenzt möglich ist (Narayanan et al. 2024) und die Debatte stark durch Beiträge der IT-Konzerne selbst geprägt wird, die auch von öffentlichkeits- und geschäftsstrategischen Erwägungen beeinflusst werden.

Gleichwohl lassen sich in den bestehenden Studien wiederkehrende Trends erkennen: Erstens unterscheidet sich auf KI basierende Automatisierung von früheren Automatisierungswellen dadurch, dass sie verstärkt auch wissensintensive Tätigkeiten betrifft – einschließlich der IT-Branche, die lange durch einen Fachkräftemangel geprägt war. Auch andere qualifizierte und vergleichsweise gut bezahlte Beschäftigengruppen geraten unter Anpassungsdruck, etwa in der Finanzwirtschaft oder im Rechtswesen.¹ Zweitens deuten erste Evidenzen (Brynjolfsson et al. 2025) darauf hin, dass insbesondere Berufseinsteigende der Karrierestart erschwert werden könnte, da in Einstiegspositionen vorwiegend einfachere kognitive Anforderungen gestellt werden, für die kodifiziertes Wissen (book learning) erforderlich ist, was eine KI-basierte Automatisierung erleichtert. Drittens zeigen Studien, dass Frauen überdurchschnittlich häufig in Berufen tätig sind, die potenziell stärker von KI erfasst werden, etwa in Verwaltung und wissensbasierter Dienstleistungsarbeit (ILO 2026).

Gleichzeitig ist die Arbeitsmarktentwicklung von zahlreichen Faktoren geprägt und die technologische Automatisierbarkeit nur einer von vielen, die über Beschäftigungsabbau und -aufbau entscheiden. Einerseits können ökonomisches Kalkül sowie organisationale, rechtliche oder kulturelle Faktoren die Realisierung technologischer Potentiale verlangsamen. Andererseits findet der gegenwärtige Stellenabbau – etwa in der IT-Industrie – vor dem Hintergrund eines über Jahre hinweg erfolgten umfassenden Aufbaus von Beschäftigung und einer allgemeinen konjunkturellen Schwäche statt. Die Vielschichtigkeit der gegenwärtigen Arbeitsmarktdynamik macht es schwer, die Ursachen des aktuellen Beschäftigungsabbaus eindeutig zu identifizieren.

Dennoch sind negative Beschäftigungseffekte in naher Zukunft wahrscheinlich, zumal Studien, die, eine ausgeglichene Beschäftigungsbilanz in Folge vermehrten KI-Einsatzes annehmen, ein deutlich beschleunigtes Wirtschafts- und damit verbundenes Beschäftigungswachstum dank der Diffusion von KI postulieren (Zika et al. 2025). Ein solches Wachstum ist jedoch derzeit nicht zu beobachten. Dies rückt die Frage nach arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Gestaltungsoptionen in den Vordergrund.

Eine Schlüsselrolle wird hierbei der Qualifizierung der Beschäftigten beigemessen. So gewinnt einerseits die Kompetenz, KI-Systeme souverän und reflektiert einsetzen zu können, also etwa über ein grundlegendes Verständnis der Funktionsweise von verschiedenen KI-Systemen und ihrer Limitationen zu verfügen und passende Anwendungsdomänen einschätzen zu können, an Bedeutung. Andererseits wird auch die zunehmende Bedeutung von sozialen und emotionalen Kompetenzen, kritischer Urteilsfähigkeit und adaptiver Problemlösungskompetenz betont, während KI-Systeme kognitive Funktionen wie Planung, Recherche und Koordination zunehmend übernehmen würden (vgl. Strauß 2024). Die mit einer entsprechenden Neujustierung des Bildungssystems verbundenen Herausforderungen werden weiter dadurch erschwert, dass Kinder und Jugendliche wie auch Studierende bereits stark KI-Systeme nutzen. Die Gefahr, dass dadurch

*Dienstleistung, Frauen
und Berufseinsteigende
besonders betroffen*

*Politische Gestaltung
erforderlich*

*Maßnahmen zur
Qualifizierung
notwendig ...*

„Shortcut“-Routinen erlernt werden, die die Herausbildung kritischer Urteilsfähigkeit erschweren, ist Gegenstand intensiver pädagogischer Debatten. Gleichzeitig sehen sich auch Lehrkräfte aus häufig nicht-technischen Fachgebieten mit der Anforderung konfrontiert, KI-Kompetenzen herauszubilden.

Gleichzeitig stößt eine aktive Qualifizierungspolitik als arbeitsmarktpolitisches Gestaltungsinstrument bei tiefgreifenden Beschäftigungsrückgängen und einer weiteren Zuspitzung des Verhältnisses zwischen offenen Stellen und Arbeitssuchenden an strukturelle Grenzen. Vor diesem Hintergrund werden zunehmend weitergehende arbeitsmarkt- und verteilungspolitische Maßnahmen diskutiert, die über klassische Qualifizierungsstrategien hinausgehen.

... aber nicht hinreichend

Dazu zählen etwa eine Stärkung von Sorgeberufen, für die es eine hohe gesellschaftliche Nachfrage gibt und die als verhältnismäßig rationalisierungsresistent gelten, aber auch das Setzen konjunktureller Impulse von staatlicher Seite sowie ein Ausbau des Sozialstaats, um Sicherheit im technologischen Wandel zu bieten. Diese Einschätzung wird auch von zentralen Akteuren der KI-Wirtschaft unterstützt. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Legitimationskrise und sinkender Akzeptanz für das gegenwärtige Innovationsgeschehen werden vermehrt Fragen der sozialen Nachhaltigkeit thematisiert, die seit geraumer Zeit Gegenstand wissenschaftlicher und politiknaher Debatten sind (vgl. etwa Roberts et al. 2017). So diskutiert OpenAI, einer der führenden KI-Anbieter, in einem aktuellen Policy-Papier unter anderem höhere kapitalbezogene Abgaben, die Schaffung eines Public-Wealth-Fonds zwecks breiter Verteilung der Automatisierungsdividende, den Ausbau sozialer Sicherungssysteme und eine Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich zur Abfederung KI-bedingter Umbrüche.²

Aktive Arbeitsmarkt-, Verteilungs- und Sozialpolitik gefordert

Unabhängig von direkten Beschäftigungseffekten ergeben sich erhebliche Herausforderungen auch für Bestandsbelegschaften, deren Weiterbeschäftigung als verhältnismäßig sicher gelten kann. So droht der gegenwärtige technologische Wandel die Verhandlungsmacht der Beschäftigten weiter zu schwächen und hat etwa im Kontext des Ausbaus *technischer Überwachung* bis hin zu Formen der *Emotionserkennung am Arbeitsplatz* weitreichende ethische, betriebspolitische und rechtliche Implikationen. Auch sind bereits weitere Leistungsverdichtungen zu beobachten, da KI-Systeme vor allem Routinetätigkeiten übernehmen und dadurch der Anteil komplexer Aufgaben steigt, während zugleich Überwachung, Korrektur und Anpassung der Systeme zusätzliche Anforderungen erzeugen. Zudem wirft die gegenwärtige technologische Innovation Fragen nach der Kompetenzentwicklung. So setzt die Kontrolle von KI-Systemen kritische Urteilskraft und Erfahrungswissen voraus, deren Aufbau durch den Einsatz dieser Systeme erschwert werden kann – etwa, weil sie zur Einsparung von Einstiegspositionen genutzt werden, oder weil die Nutzung von KI-Systemen durch Berufseinsteigende die Notwendigkeit von Kompetenzformierung reduziert und es zu weniger Wissensweitergabe zwischen den Beschäftigten kommt (Ferdman 2025).

Betriebliche Folgen von KI

Risiko Deskilling

² OpenAI (2026). Industrial Policy for the Intelligence Age: Ideas to Keep People First. openai.com/de-DE/index/industrial-policy-for-the-intelligence-age/.

Erste Studien legen zudem nahe, dass auch erfahrene Beschäftigte Gefahr laufen, zu sehr auf technische Systeme zu vertrauen. Dies kann zu einem „Deskilling“, also dem Verlust bereits erlangter Kompetenzen, führen (vgl. etwa Budzyń et al. 2025). Fallen Deskilling in der Folge von KI-Nutzung und eine Zunahme der zugewiesenen Arbeitsmengen, die keine gründliche Überprüfung etwa von Entscheidungsvorschlägen zulässt, zusammen, können entscheidende Qualitätssicherungsmechanismen wie etwa die menschliche Letztentscheidung in kritischen Anwendungsdomänen systematisch unterminiert werden.

RELEVANZ DES THEMAS FÜR DAS PARLAMENT UND FÜR ÖSTERREICH

Angesichts der erheblichen sozialen, ökonomischen und politischen Implikationen der Nutzung von KI ist die Identifikation von Gestaltungsoptionen zur Rahmung des gegenwärtigen technologischen Wandels dringlich angezeigt. Schon vorübergehende Phasen erhöhter Unsicherheit, transitorischer Arbeitslosigkeit oder die bloße Furcht vor sozialer Abwertung am Arbeitsplatz können individuelle Lebensverläufe nachhaltig beeinträchtigen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt gefährden. Daraus folgt, dass soziotechnischer Wandel aktiv im kurzen, mittleren und langen Zeithorizont gestaltet werden muss.

Ein KI-Observatorium für den österreichischen Arbeitsmarkt, für dessen Gründung bereits 2024 eine Roadmap im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft erarbeitet wurde³ (Walker et al. 2024), könnte hierbei einen wichtigen Meilenstein darstellen und als zentrale Wissens-, Beratungs- und Diskussionsplattform dienen.

Wie eine im Auftrag des Bundeskanzleramts durchgeführte Studie herausgearbeitet hat, verfügt die österreichische Wirtschaft über eine Reihe von Spezialisierungen in Branchen, die als besonders exponiert für den Einsatz von KI gelten. Dazu zählen beispielsweise Finanzdienstleistungen und Unternehmensberatung, aber auch die Werbebranche, der Maschinenbau und die Pharmaindustrie¹. Gleichzeitig schafft unter anderem der demographische Druck im Arbeitsmarkt Anreize, Potentiale der (Teil-)Substitution menschlicher Arbeitskraft vermehrt zu prüfen, und unterstreicht die Bedeutung einer umfassenden Strategie zur arbeitsmarktpolitischen Gestaltung. Nicht zuletzt stellt sich insbesondere in Österreich die Frage, wie das bestehende sozialpartnerschaftliche System weiterentwickelt bzw. mobilisiert werden kann, um die sozialverträgliche Gestaltung dieses tiefgreifenden wirtschaftlichen Transformationsprozesses in Zusammenarbeit mit dem Gesetzgeber zu sichern.

*Zukunft der
Arbeitswelt gestalten*

KI-Observatorium

*Branchenspezifische
Exposition*

*Sozialpartnerschaft als
Gestaltungsressource*

³ Konzeptdesign: KI-Observatorium für den österreichischen Arbeitsmarkt, sozialministerium.gv.at/dam/sozialministeriumat/Anlagen/Services/Studien/KI-Observatorium_Bericht_final.cleaned.pdf.

VORSCHLAG WEITERES VORGEHEN

Ohne einen robusten staatlichen Gestaltungsrahmen droht die zunehmende Verbreitung von KI bestehende Beschäftigungsungleichheiten zu verschärfen, den Zugang zu Arbeit erschweren und die Verhandlungsmacht von Beschäftigten zu schwächen.

Es besteht daher erheblicher politischer Handlungsbedarf, um absehbare Risiken zu begrenzen und zugleich die produktiven Potenziale von KI betrieblich, organisatorisch und gesellschaftlich nutzbar zu machen, ohne dabei den sozialen Status der Beschäftigten zu gefährden. Um einen solchen aktiv-gestaltenden Politikansatz zu informieren, wäre in einer vertiefenden Studie zu untersuchen, wie (zielgruppenspezifische) Qualifizierungsstrategien, verteilungspolitische Maßnahmen, die Weiterentwicklung des Sozialstaates, arbeitszeitpolitischen Ansätze sowie einer Neubewertung öffentlicher Beschäftigung integriert werden können, um möglichen negativen Beschäftigungseffekten des Einsatzes von KI zu begegnen.

*Aktive politische
Rahmung von
KI-bedingter
Transformation*

ZITIERTE LITERATUR

- Budzyń, K., et al. (2025). Endoscopist deskilling risk after exposure to artificial intelligence in colonoscopy: a multicentre, observational study. *The Lancet Gastroenterology & Hepatology*, 10(10).
[doi.org/10.1016/S2468-1253\(25\)00133-5](https://doi.org/10.1016/S2468-1253(25)00133-5).
- Brynjolfsson, E., Chandar, B., & Chen, R. (2025). Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence.
digitaleconomy.stanford.edu/app/uploads/2025/11/CanariesintheCoalMine_Nov25.pdf.
- Challapally, A., Pease, C., Raskar, R., & Chari, P. (2025). The GenAI Divide: State of AI in Business 2025. mlq.ai/media/quarterly_decks/v0.1_State_of_AI_in_Business_2025_Report.pdf.
- Ferdman, A. (2025). AI deskilling is a structural problem. *AI & Society*, 41.
doi.org/10.1007/s00146-025-02686-z.
- Frey, P. (2021). Visions of Automation: A Comparative Discussion of Two Approaches. *Societies*, 11(2). doi.org/10.3390/soc11020063.
- IBM (2025). Global C-suite Series: CEO Study (32nd edition). IBM Institute for Business Value. bm.com/downloads/documents/us-en/12f5a711174dc2ac.
- International Labour Organization. (2026). Gen AI, occupational segregation and gender equality in the world of work. International Labour Organization.
doi.org/10.54394/00033798.
- Narayanan, A., et al. (2024): A Safe Harbor for Independent AI Evaluation.
sites.mit.edu/ai-safe-harbor/.
- Roberts, C., Lawrence, M., & King, L. (2017). Managing automation: Employment, inequality and ethics in the digital age. Institute for Public Policy Research.
ippr.org/publications/managing-automation.
- Strauß, S. (2024). CAIL – Critical AI Literacy. Kritische Technikkompetenz für konstruktiven Umgang mit KI-basierter Technologie in Betrieben. Institut für Technikfolgen-Abschätzung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. epub.oeaw.ac.at/0xc1aa5572_0x003f893c.pdf.
- Zika, G., et al. (2025). Künstliche Intelligenz: Potenzielle Effekte für den deutschen Arbeitsmarkt. doku.iab.de/forschungsbericht/2025/fb2325.pdf.