

Daten- & KI- Skills im Arbeitsmarkt 2026

Autoren

Aloisious Carraet
Simona Hübl
Maximilian Fischer

Was 20.000+ Jobs über Österreich verraten

Eine Studie von mynejo.com & data-unplugged.de

Hinweise zur Datennutzung



Der Bericht „Daten- & KI-Skills im Arbeitsmarkt 2026 Österreich“ enthält Informationen und Daten, die von Nejo und data:unplugged gemeinsam erhoben, verarbeitet und zusammengestellt wurden (alle Informationen und Daten werden hierin als "Daten" bezeichnet).

Obwohl Nejo und data:unplugged alle angemessenen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass die zusammengestellten und/oder erhobenen Daten in diesem Bericht korrekt wiedergegeben werden, übernehmen Nejo und data:unplugged, ihre Vertreter:innen, leitenden Angestellten und Mitarbeiter:innen:

(i) keine Garantie jeglicher Art für die bereitgestellten Daten, weder ausdrücklich noch stillschweigend, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Garantien der Marktgängigkeit, Eignung für einen bestimmten Zweck und Nichtverletzung von Rechten Dritter;

(ii) keinerlei ausdrückliche oder stillschweigende Zusicherungen bezüglich der Genauigkeit der in diesem Bericht enthaltenen Daten oder ihrer Eignung für einen bestimmten Zweck;

(iii) keine Haftung für die Nutzung der genannten Daten oder das Vertrauen darauf, insbesondere für darauf basierende Interpretationen, Entscheidungen oder Handlungen. Andere Parteien können Eigentumsrechte an einigen der in diesem Bericht enthaltenen Daten besitzen. Nejo und data:unplugged geben in keiner Weise vor oder garantieren, dass sie alle Rechte an allen Daten besitzen oder kontrollieren, und haften nicht gegenüber Nutzer:innen für Ansprüche, die von Dritten im Zusammenhang mit deren Nutzung der Daten gegen die Nutzer:innen erhoben werden.

Nejo und data:unplugged, ihre Vertreter:innen, leitenden Angestellten und Mitarbeiter:innen befürworten oder garantieren in keiner Weise Produkte oder Dienstleistungen Dritter aufgrund von Daten, Materialien oder Inhalten, auf die in diesem Bericht verwiesen wird oder die darin enthalten sind. Nutzer:innen dürfen die Integrität der Daten nicht verletzen und insbesondere keine Handlungen zur Veränderung der Daten vornehmen, die absichtlich deren Art oder Genauigkeit beeinflussen. Wenn die Daten vom Nutzer wesentlich verändert werden, muss dies ausdrücklich angegeben werden, zusammen mit der erforderlichen Quellenangabe. Bei Daten, die von anderen Parteien als Nejo oder data:unplugged zusammengestellt wurden, müssen die Nutzer:innen die Nutzungsbedingungen dieser Parteien beachten, insbesondere in Bezug auf die Zuordnung, Verbreitung und Reproduktion der Daten.

Wenn Daten, für die Nejo und data:unplugged die Quelle sind, verbreitet oder reproduziert werden, müssen sie korrekt erscheinen und Nejo und data:unplugged zugeschrieben werden. Diese Anforderung zur Quellenangabe ist mit jeder Nutzung von Daten verbunden, unabhängig davon, ob sie direkt von Nejo und data:unplugged oder von einem Nutzer bezogen wurden. Nutzer:innen, die diese Daten anderen Nutzer:innen über jede Art von Verteilungs- oder Download-Umgebung zur Verfügung stellen, verpflichten sich, angemessene Anstrengungen zu unternehmen, um die Einhaltung dieser Bedingungen durch ihre Endnutzer:innen zu kommunizieren und zu fördern.

Nutzer:innen, die beabsichtigen, diese Daten als Teil einer Datenbank oder als eigenständiges Produkt zu verkaufen, müssen die schriftliche Erlaubnis von Nejo und data:unplugged einholen.



Maximilian Fischer

Head of Business Development | data:unplugged

Dieser Report ist aus einer einfachen Beobachtung entstanden:

Wer heute über den deutschen und österreichischen Arbeitsmarkt spricht, kommt an Daten- und KI-Kompetenzen nicht mehr vorbei. Dennoch fehlt es an belastbaren Zahlen, die zeigen, wo dieser Wandel konkret stattfindet und welche Skills aktuell tatsächlich gefragt sind.

Genau das soll sich mit diesem Report ändern. Mit über 300.000 analysierten Stellenanzeigen, 525 klassifizierten DAISY-Skills und einem Blick auf Branchen, Regionen und Karrierestufen liefert dieser Report eine datengetriebene Grundlage für eine Debatte, die zu oft von Annahmen statt von Fakten geleitet wird.

Was wir dabei sehen, überrascht: KI-Kompetenz ist längst kein Randthema mehr, denn sie wandert in bestehende Berufe, bleibt aber in Jobtiteln unsichtbar. Neun von zehn Stellen mit Daten- und KI-Anforderungen tragen keinen entsprechenden Titel.

Der Wandel ist real, er ist messbar und er geht schneller vonstatten, als viele Organisationen im deutschsprachigen Arbeitsmarkt reagieren können.

Dieser Report ist ein Werkzeug. Für Unternehmen, die verstehen wollen, welche Kompetenzen sie bereits heute auf- und ausbauen müssen. Und für alle, die aktiv Ihre Skill-Kompetenzen zukunftsorientiert ausrichten wollen.

Die Zahlen aus dem Daten- und KI-Skill Report sprechen eine deutliche Sprache, doch sie stehen nicht allein.

Führende Expertinnen und Experten aus Wirtschaft und Praxis beobachten denselben Wandel: Daten- und KI-Kompetenzen entwickeln sich von einem Spezialthema zur zentralen Anforderung im modernen Arbeitsmarkt.

Was dieser Report in Stellenanzeigen misst, bestätigt sich im täglichen Erleben derjenigen, die Organisationen durch diese Transformation begleiten.



Leo Marose

Co-Founder & CEO, StackFuel | MD & GM, Multiverse

Die Debatte über Künstliche Intelligenz wird häufig geführt, als entstünde eine völlig neue Arbeitswelt mit völlig neuen Berufen. Die Ergebnisse dieses Reports zeichnen ein anderes Bild.

KI verändert den Arbeitsmarkt nicht primär durch neue Jobtitel, sondern durch neue Anforderungen innerhalb bestehender Berufe. KI wird zur Basiskompetenz; viel schneller, als sich Spezialistendisziplinen formen können.

Wenn sich Rollenanforderungen schneller verändern als neue Berufe entstehen, wird die Fähigkeit, Menschen kontinuierlich weiterzuentwickeln, zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor.

Das eine kann nicht ohne das andere gedacht werden: Wer über Wettbewerbsfähigkeit im KI-Zeitalter spricht, muss immer auch darüber sprechen, wie wir Menschen befähigen.



Martina Schlottbom

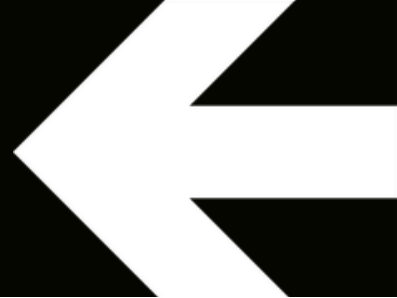
Head of People & Culture | Digital, FIEGE Logistik Stiftung & Co. KG

Die vorliegende Studie zeigt: Die Transformation des Arbeitsmarktes durch Daten und KI findet längst statt, jedoch meist unsichtbar in bestehenden Rollen.

Für die Personalarbeit bedeutet das einen klaren Wandel: Nicht Jobtitel, sondern Kompetenzen rücken in den Mittelpunkt. Recruiting, Entwicklung und Skill-Management müssen stärker zusammengedacht werden.

Mein Wunsch ist, dass diese Analyse dazu beiträgt, den Blick zu schärfen und konkrete Impulse zu geben, für eine aktive Gestaltung der KI-Transformation in Unternehmen.

Denn die entscheidende Frage ist nicht mehr, ob KI unsere Arbeitswelt verändert – sondern wie wir diesen Wandel gestalten.



KI & Daten-Skills im Arbeitsmarkt

Für die Studie haben Nejo und data:unplugged 24.892 Stellenanzeigen ausgewertet, die am 1. Mai 2026 für Standorte in Österreich als offen verzeichnet waren. Davon enthielten 1.113 Anzeigen (rund 4,5 Prozent) Daten- oder KI-Anforderungen, die im Detail analysiert wurden. Die Studie charakterisiert dieses Segment hinsichtlich Skills, Branchen, Regionen, Arbeitsbedingungen und Arbeitgeberlandschaft. Strukturelle Vergleichswerte stammen aus einem strukturangepassten Datenquerschnitt aller 21.635 Nicht-Daten/KI-Stellen derselben Datenbasis. Grundlage der Skill-Klassifikation ist die von Nejo und data:unplugged eigens entwickelte DAISY-Skills-Ontologie mit 525 Daten- und KI-Kompetenzen.

Studiendesign auf einen Blick

Die Studie liefert ein umfassendes Bild des Daten- und KI-Stellenmarktes in Österreich. Grundlage bilden exklusive Daten aus der Nejo-Stellenmarktdatenbasis, ergänzt durch einen strukturierten Vergleichsdatensatz und ein standardisiertes Klassifikationssystem für Skills.

1.113

Jobs mit Daten- und KI-Anforderungen,
offen am 1. Mai 2026

21.635

strukturelle Vergleichswerte

525

Skills-Ontologie

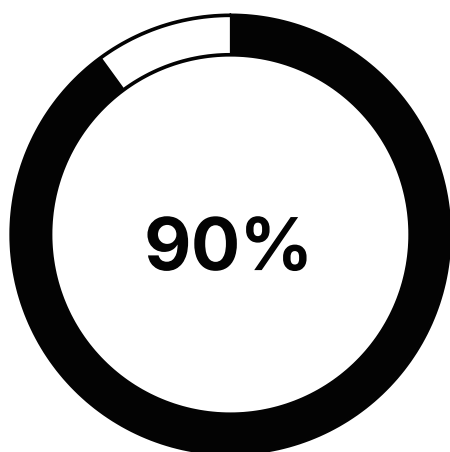
4,5%

in der Datenbasis

Die DAISY-Skills-Ontologie wurde von Nejo und data:unplugged gemeinsam entwickelt und bildet die Grundlage der Skill-Klassifikation. 525 Daten- und KI-Kompetenzen ermöglichen eine einheitliche Erfassung und den Vergleich von Anforderungsprofilen über alle Branchen und Regionen hinweg. Die Vergleichswerte für Anforderungsdichte, Remote-Anteil und Sprachanforderungen entstammen dem strukturangepassten Datenquerschnitt von 21.635 Nicht-Daten/KI-Stellen aus derselben Datenbasis.

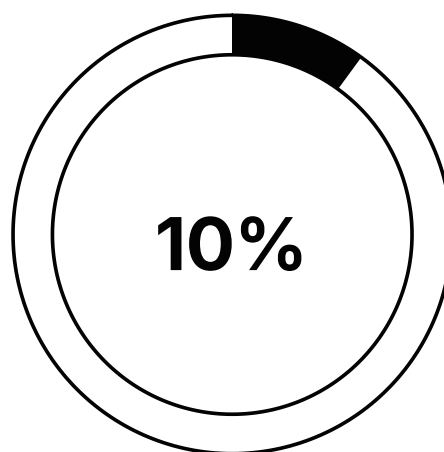
9 von 10 Stellen tragen keinen Daten- oder KI-Titel

1.003 der 1.113 untersuchten Stellen werden als Software Engineer, Controller oder Consultant ausgeschrieben, fordern jedoch Daten- und KI-Kompetenzen, wie sie bis vor wenigen Jahren ausschließlich spezialisierten Rollen abverlangt wurden. Die KI-Transformation des österreichischen Arbeitsmarktes vollzieht sich im Moment überwiegend in bestehenden Berufsbildern, nicht in neuen Rollen.



„Versteckte“ Daten & KI-Skills

Werden unter klassischen Berufsbezeichnungen ausgeschrieben, nicht unter expliziten Daten- oder KI-Bezeichnungen



Explizite Daten & KI-Titel

Nur ein Bruchteil trägt erkennbare Daten- oder KI-Bezeichnungen im Stellennamen

Konzeptionelles KI-Verständnis ist eine eigenständige Anforderung

Artificial Intelligence

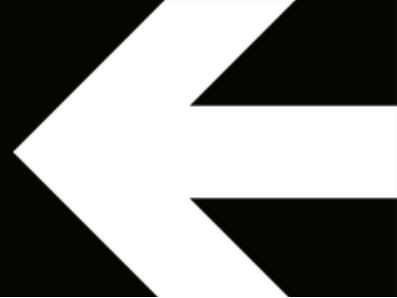
185 Nennungen – Das meist gefragte Wissensgebiet; zeigt, dass konzeptionelles Verständnis von KI besonders stark nachgefragt wird.

Data Engineering

144 Nennungen – Fokus auf Datenpipelines, Datenqualität und die technische Grundlage für belastbare KI-Anwendungen.

Machine Learning

93 Nennungen – Kernwissen für das Trainieren, Bewerten und Einsetzen von Modellen in produktiven Anwendungen.



Python dominiert – SQL als Basiskompetenz

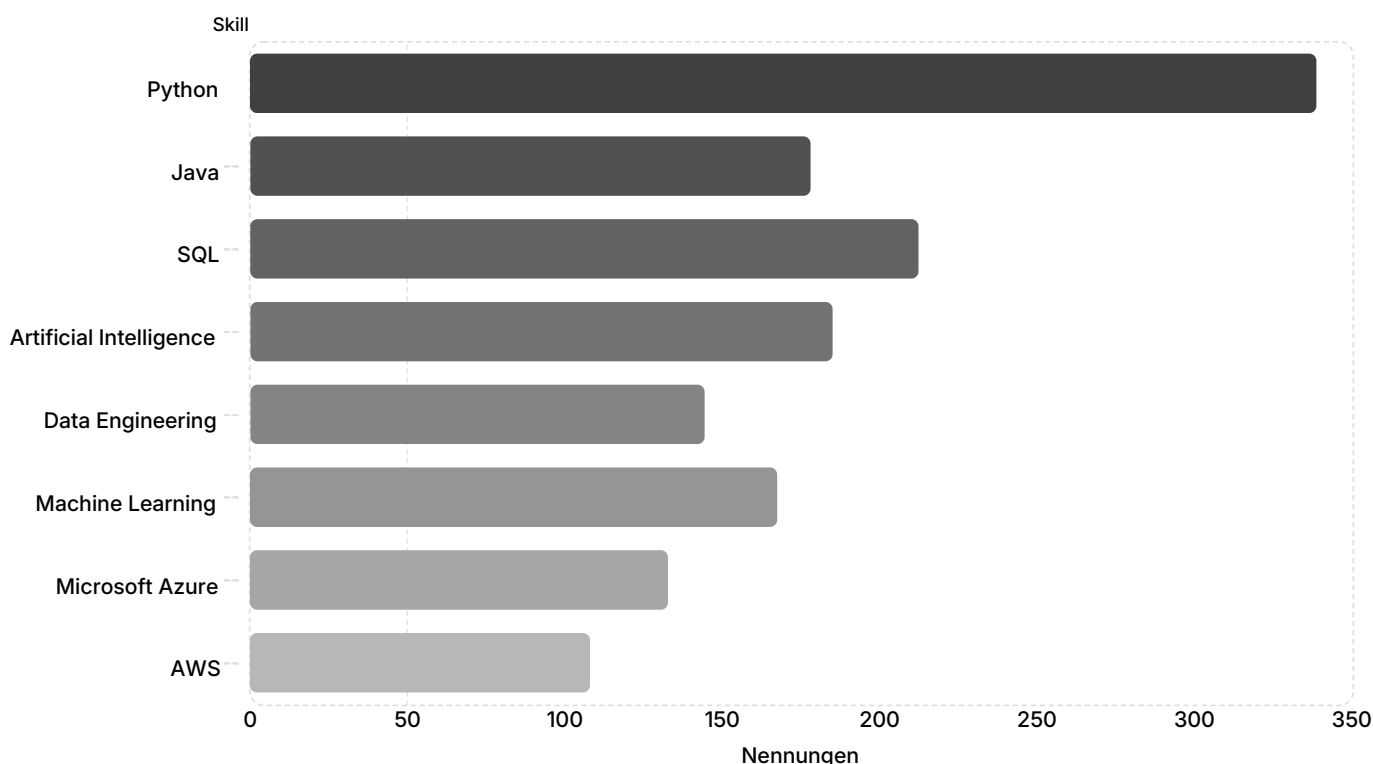
Python: Die Leitsprache

339 Nennungen in 30,5% aller Daten- und KI-Stellen – knapp doppelt so häufig wie Java. Python bleibt die unangefochtene Nummer eins für Datenanalyse, Machine Learning und KI-Entwicklung in Österreich.

SQL als zentraler Enabler

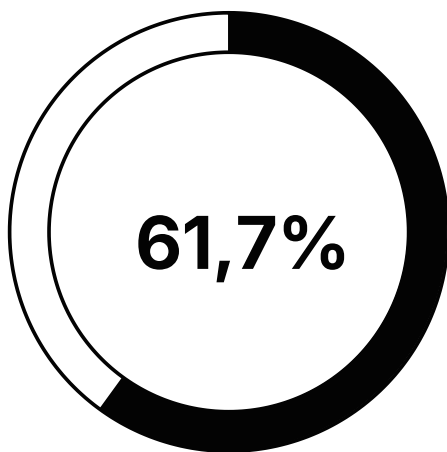
212 Nennungen zeigen die Bedeutung von SQL als Basiskompetenz für Datenzugriff, Analyse und Modellierung in vielen Stellenprofilen.

Python ist die unumstrittene Leitsprache im österreichischen Daten- und KI-Stellenmarkt. Mit 339 Nennungen erscheint Python in 30,5 Prozent aller Daten- und KI-Stellen – knapp doppelt so häufig wie Java mit 178 Nennungen. SQL bleibt ein zentraler Enabler mit 212 Nennungen.

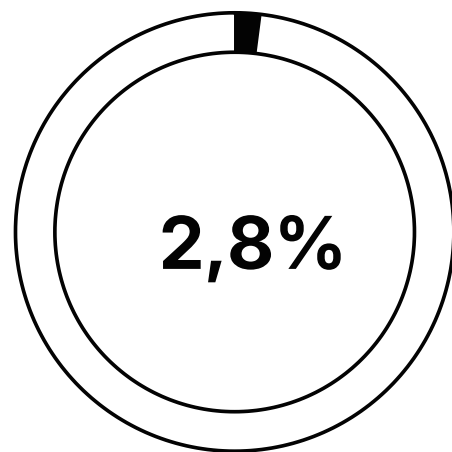


Remote-Arbeit: Deutlicher Vorteil für KI-Fachkräfte

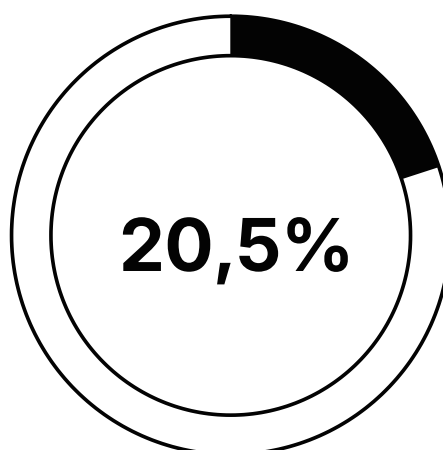
6 von 10 Daten- und KI-Stellen werden mit der Möglichkeit zur Arbeit auch im Home-Office angeboten – ein deutlicher Wettbewerbsvorteil im Kampf um knappe Spezialist:innen. Im Vergleichsdatensatz von 21.635 Nicht-Daten/KI-Stellen liegt der Home-Office-Anteil bei lediglich 20,5 Prozent. Wo Arbeitgeber im Wettbewerb um knappe Spezialist:innen stehen, bieten sie offenbar auch die größte Flexibilität.



Stellen mit Home-Office

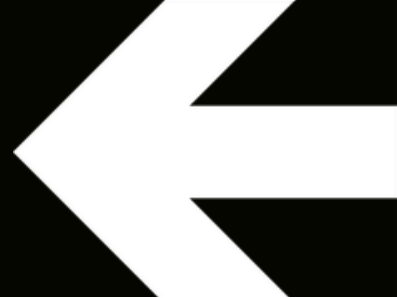


Vollständig Remote



Vergleichsmarkt

Der Unterschied ist erheblich: Der Home-Office-Anteil bei Daten- und KI-Stellen liegt mehr als dreimal so hoch wie im allgemeinen Stellenmarkt. Dies unterstreicht, dass Arbeitgeber im Wettbewerb um knappe KI-Spezialist:innen gezielt mit Flexibilität als Standortvorteil werben.



Nur jede fünfzehnte Stelle für Berufseinsteiger:innen

Junior-Stellen

72 von 1.113 Stellen sind als Junior-Position ausgeschrieben – das entspricht nur etwa 6,5% aller Daten- und KI-Stellen. Die übrigen Stellen verlangen Berufserfahrung.

Erfahrene Fachkräfte gefragt

Die österreichische Wirtschaft konsumiert erfahrene KI-Fachkräfte in großem Stil – baut aber die eigene Nachwuchspipeline nur in geringem Umfang auf.

Mit nur rund 6,5 Prozent Junior-Anteil zeigt sich ein strukturelles Ungleichgewicht: Die Nachfrage konzentriert sich fast vollständig auf erfahrene Fachkräfte, während der Aufbau eigener Nachwuchspipelines vernachlässigt wird. Für die langfristige Sicherung von KI-Kompetenzen in der österreichischen Wirtschaft ist das ein kritischer Befund.

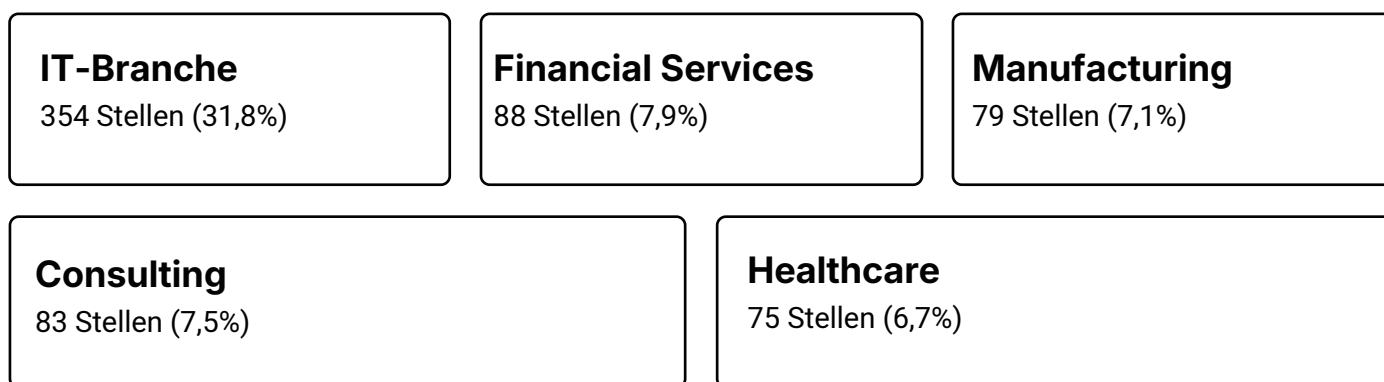
Top-KI-Arbeitgeber in Österreich

Arbeitgeber	Offene KI-Stellen
Raiffeisen Bank International	25
NXP Semiconductors Austria	18
AT&S	18
mySugr	16
Novartis Pharmaceutical Manufacturing	15

*offene Stellen Stand 1. Mai 2026

KI-Beschäftigung ist längst keine reine IT-Disziplin mehr

Hinter der IT-Branche mit 354 Stellen bilden Financial Services, Consulting, Manufacturing und Healthcare den zweiten großen Arbeitgebercluster.



Wien & Graz: Österreichs Daten- und KI-Hubs

Wien führt mit 698 Daten- und KI-Job-Standorten – das sind 62,7 Prozent aller Jobs. Graz folgt mit 108 Jobs (9,7 Prozent), weist aber die höhere Skill-Intensität auf:

698

Jobs in Wien (62,7%)

108

Jobs in Graz (9,7%)

4,6

DAISY-Skills pro Stelle

5,3

DAISY-Skills pro Stelle



mynejo.com

Über Nejo

Nejo ist der erste KI-Karriere-Agent im deutschsprachigen Markt.

Für Jobsuchende durchsucht der Nejo KI-Agent branchenübergreifend auf Basis individueller Skills und Präferenzen das Internet nach passenden Stellenangeboten.

Arbeitgeber können mit Nejo auf einen Pool von über 350.000 Talenten zugreifen.

Die Plattform nutzt die DAISY-Ontologie zur skillbasierten Analyse von Stellenanzeigen und Kandidat:innenprofilen.



data-unplugged.de

Über data:unplugged

data:unplugged ist Europas größtes Festival für Daten und KI mit bis zu 17.000 Teilnehmenden.

Das d:u Festival schafft Raum für Wissensaustausch, Netzwerkbildung und konkrete Lösungsfindung zwischen dem Mittelstand & Technik-Unternehmen.

Der Fokus liegt auf praxisrelevanten Insights, kontinuierlichem Austausch und umsetzungsorientiertem Networking.

Das d:u27 Festival findet am 13. und 14. April 2027 in Münster statt.

Inhaltsverzeichnis

Die unsichtbare KI-Belegschaft.....	1
Wer in Wirklichkeit KI-Kompetenzen braucht	2
Was dies für den Arbeitsmarkt bedeutet	2
Die gefragtesten Skills	2
Top 10 Tools	3
Top 10 Wissensgebiete	4
Top 10 Praktiken	5
Top 10 Programmiersprachen	6
Verteilung der Skill-Typen insgesamt	7
DAISY-Domänen	7
Cloud-Plattformen und KI-Infrastruktur	8
Der Cloud-Wettbewerb	8
Microsoft Fabric in der Data Engineering-Praxis	8
Der entstehende GenAI-Stack	9
Große Sprachmodelle in Stellenanforderungen	9
Modellpräferenzen.....	9
LLM-Sicherheit als eigenständige Disziplin	10
Wer Daten- und KI-Talente sucht	10
Industrieverteilung	10
Die größten Arbeitgeber	11
Geographie: Wo Österreichs KI-Arbeitsplätze entstehen	12
Bundesländer.....	12
Top-Städte	13

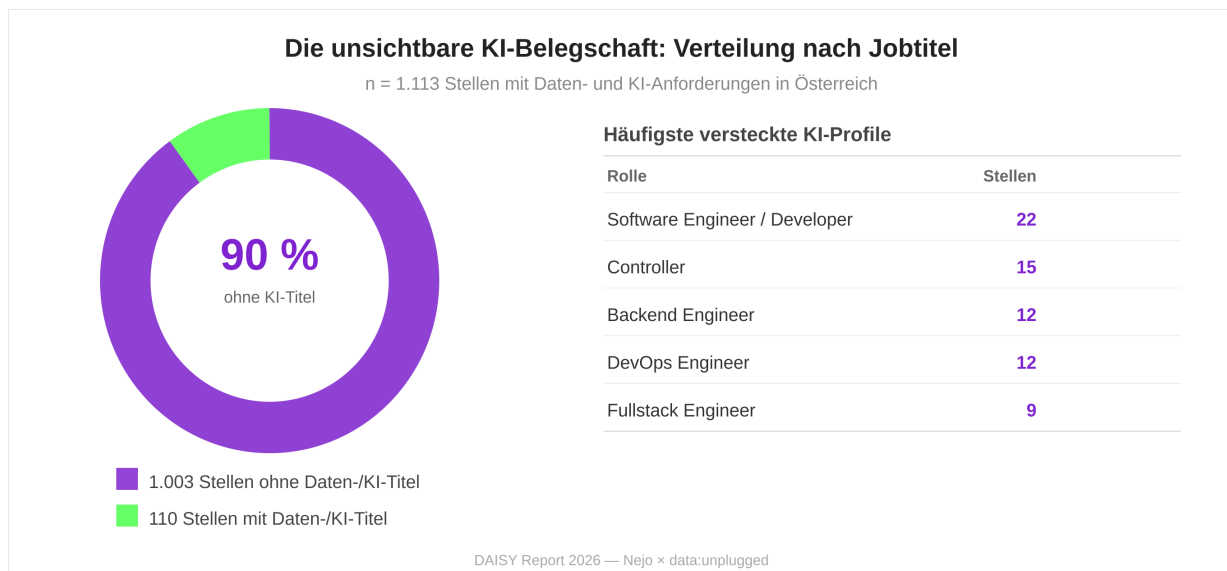
Skill-Intensität nach Stadt	13
Arbeitsbedingungen	14
Remote-Arbeit im KI-Sektor	14
Im Vergleich zum Gesamtarbeitsmarkt	15
Karrierestufen	15
Sprachanforderungen.....	16
Bildungsabschlüsse	17
Die Junior-Lücke: Strukturelle Risiken für den österreichischen Standort	18
Was die Studie für Wirtschaft und Politik bedeutet	18
Methode	19
Datenerhebung.....	19
Umfang und Datengrundlage	19
Die DAISY-Ontologie	20
Skill-Extraktion und DAISY-Klassifikation in dieser Studie	21
Strukturangepasster Datenquerschnitt	22
Qualitätssicherung.....	22
Einschränkungen	22
Über die Studie	23
Impressum	24

Die unsichtbare KI-Belegschaft

Wer an KI-Jobs denkt, denkt an den Data Scientist. Tatsächlich trägt nur ein kleiner Teil der Daten- und KI-Stellen einen solchen Titel – der Großteil bleibt auf dieser Ebene unsichtbar. Von 1.113 untersuchten Daten- und KI-Stellen in Österreich tragen lediglich 110 (9,9 Prozent) einen explizit datenwissenschaftlichen oder KI-spezifischen Titel wie Data Engineer, Data Scientist, BI/Analytics Engineer, Data Analyst oder Machine Learning Engineer.

Die übrigen 1.003 Stellen – rund 90 Prozent – tragen „konventionelle“ Jobtitel. Sie heißen Senior Software Engineer, Controller, Berater:in oder Backend Developer. Inhaltlich verlangen sie Python, SQL, Cloud-Plattformen, Machine-Learning-Verfahren oder MLOps-Praktiken – also exakt jene Kompetenzen, die noch vor wenigen Jahren ausschließlich spezialisierte Daten- und KI-Fachkräfte beherrschen mussten.

Ob eine Anzeige als Daten- oder KI-Stelle zählt, entschied dabei nicht die bloße Erwähnung einer Technologie wie Python oder SQL, sondern der inhaltliche Kern der Stelle: Maßgeblich ist, ob die beschriebenen Tätigkeiten tatsächlich Daten- oder KI-Arbeit umfassen. Geprüft wurde dies über eine KI-gestützte Analyse der ausgeschriebenen Aufgaben (siehe Methodik, Abschnitt 10.2). Die 1.003 „versteckten“ Profile sind also nicht etwa klassische Software- oder Reporting-Rollen, die Python im Anforderungskatalog tragen – sondern Stellen, deren inhaltlicher Kern in Daten- oder KI-Aufgaben liegt, lediglich unter anderem Namen ausgeschrieben.



Wer heute KI-Kompetenzen braucht

Daten- und KI-Arbeit verbirgt sich am Arbeitsmarkt bereits in den unterschiedlichsten Berufen. Die beiden Berufe mit den häufigsten Anforderungen an KI- und Daten-Skills sind der Software Engineer – hier gilt es zunehmend Fähigkeiten wie AWS, Java und Docker dezidiert im KI-Kontext einzusetzen – und der Controller, dessen klassische Finanzfunktion sich zur systematischen Datenanalyse verschiebt.

Wer in Wirklichkeit KI-Kompetenzen braucht — Österreich
Häufigste versteckte KI-Berufsprofile — konsolidiert über Seniority-Stufen

Nr.	Rolle	Anzahl Stellen
1	Software Engineer / Software Developer (konsolidiert)	22
2	Controller	15

DAISY Report 2026 — Nejo x data:unplugged | Stichtag 1. Mai 2026

Was das für den Arbeitsmarkt bedeutet

Erstens: Stellensuchende, die ausschließlich nach “Data Scientist” oder “AI Engineer” suchen, übersehen rund 90 Prozent des KI-Arbeitsmarktes. Der Übergang in eine Daten- und KI-Karriere geschieht häufig nicht über einen Titelwechsel, sondern über die Anreicherung des bestehenden Berufsbildes.

Zweitens: Arbeitgeber, die ihre KI-Strategie auf das Recruiting spezialisierter Daten- und KI-Profilen reduzieren, übersehen den größeren Hebel. Die KI-Belegschaft entsteht überwiegend durch Anreicherung bestehender Rollen – durch KI-Qualifizierung von Software-Entwickler:innen, Controller:innen, Vertriebs- und Produktmanager:innen – und nicht durch externes Recruiting von Daten- und KI-Spezialist:innen.

Drittens: Aus- und Weiterbildungsanbieter, deren Curricula auf reine Data-Science-Rollen ausgerichtet sind, decken einen schmalen Teil der tatsächlichen Marktnachfrage ab. Die größere Wachstumschance liegt in der Daten- und KI-Qualifizierung bestehender Berufsgruppen – Controlling, Backend-Entwicklung, DevOps, Projektmanagement.

Die gefragtesten Skills

Die DAISY-Ontologie unterscheidet drei Skill-Typen: **Tools** (konkrete Software, Plattformen, Sprachen), **Wissen** (konzeptionelle Anforderungen) und **Praktiken** (Arbeitsweisen, Methoden, Vorgehensmodelle). Die folgenden Top-10-Listen zeigen jeweils die häufigsten Anforderungen pro Kategorie, ergänzt um eine eigene Aufstellung der Top-10-Programmiersprachen als Unterkategorie der Tools.

Top 10 Tools



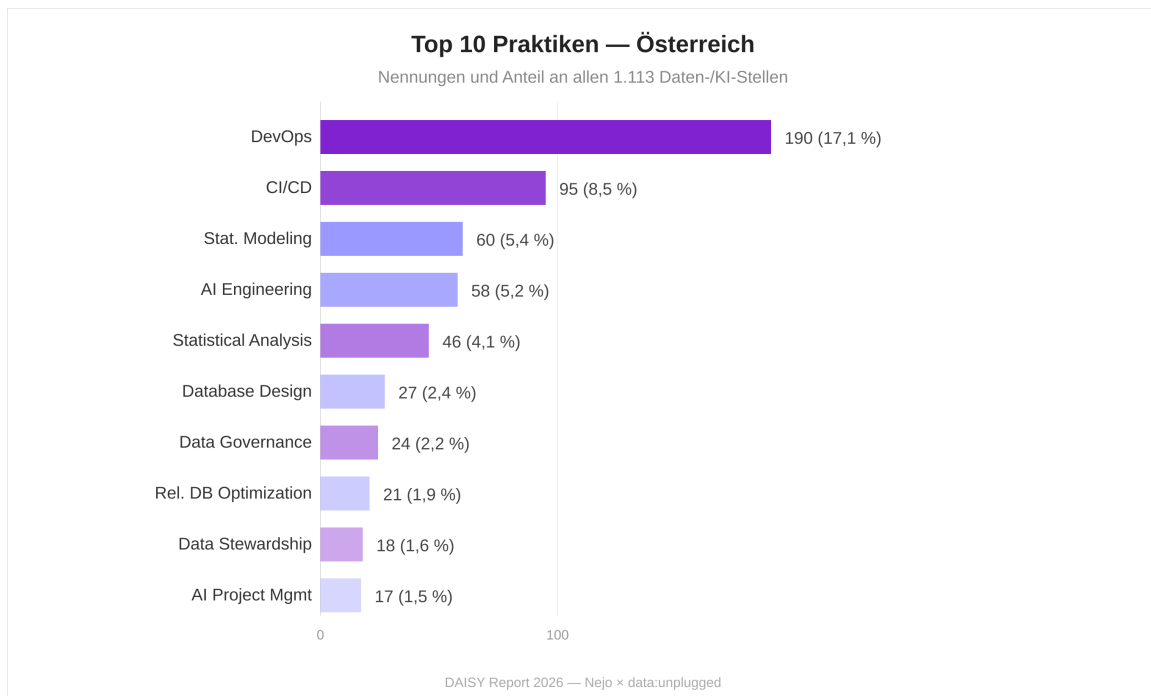
Python dominiert mit 30,5 Prozent, der Abstand zu SQL (Rang 2) ist allerdings kleiner als im deutschen Vergleichsmarkt. Bemerkenswert ist die Position von Java auf Rang 3 (178 Nennungen) – vor Kubernetes, Azure und AWS. Österreichs Daten- und KI-Stack trägt deutlich die Handschrift der Banken- und Enterprise-IT, die Java weiterhin als Kernsprache erhält. Azure (Rang 5, 10,2 Prozent) liegt vor Amazon Web Services (Rang 8, 9,3 Prozent) – ein interessantes Muster, das im Folgekapitel zur Cloud-Infrastruktur weiter ausgeführt wird.

Top 10 Wissensgebiete



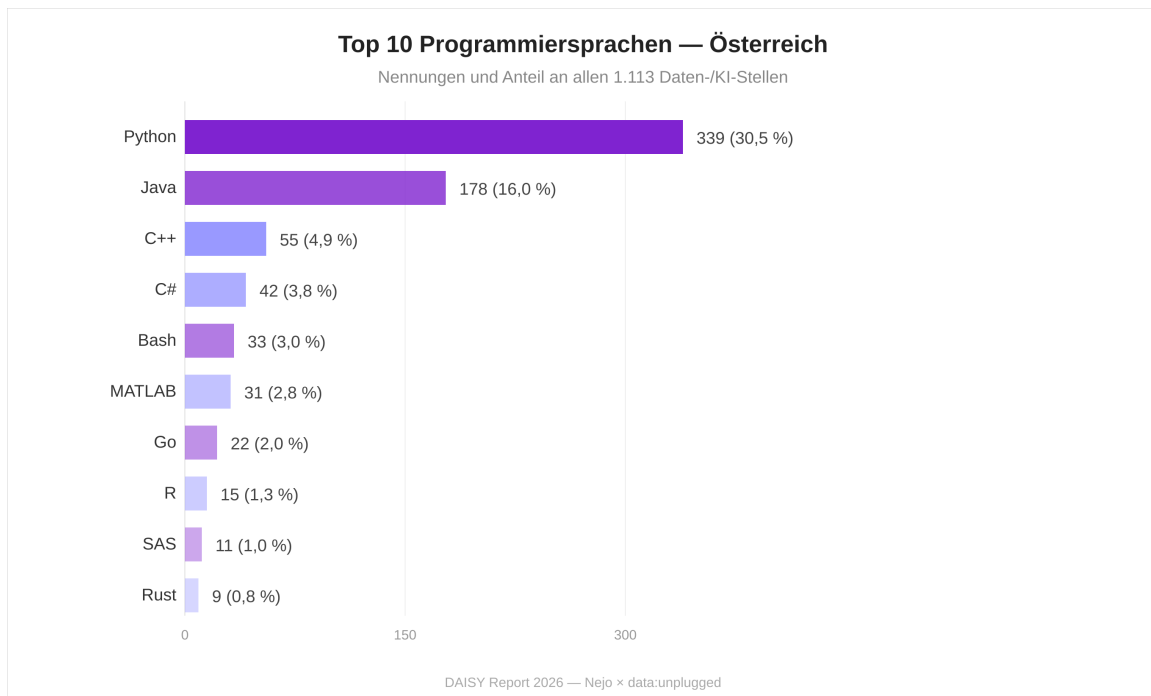
Das Wissenskonzept “Artificial Intelligence” führt die Liste klar an – Arbeitgeber verlangen zunehmend konzeptionelles KI-Verständnis als eigenständige Anforderung. Data Engineering auf Rang 2 zeigt einen weiteren infrastrukturellen Schwerpunkt des österreichischen Marktes. Bereits auf Platz 3 wird ein konzeptionelles Verständnis von KI-Tools und -Assistenten wie ChatGPT & co gefragt – noch vor dem spezialisierteren Bereich des Machine Learnings.

Top 10 Praktiken



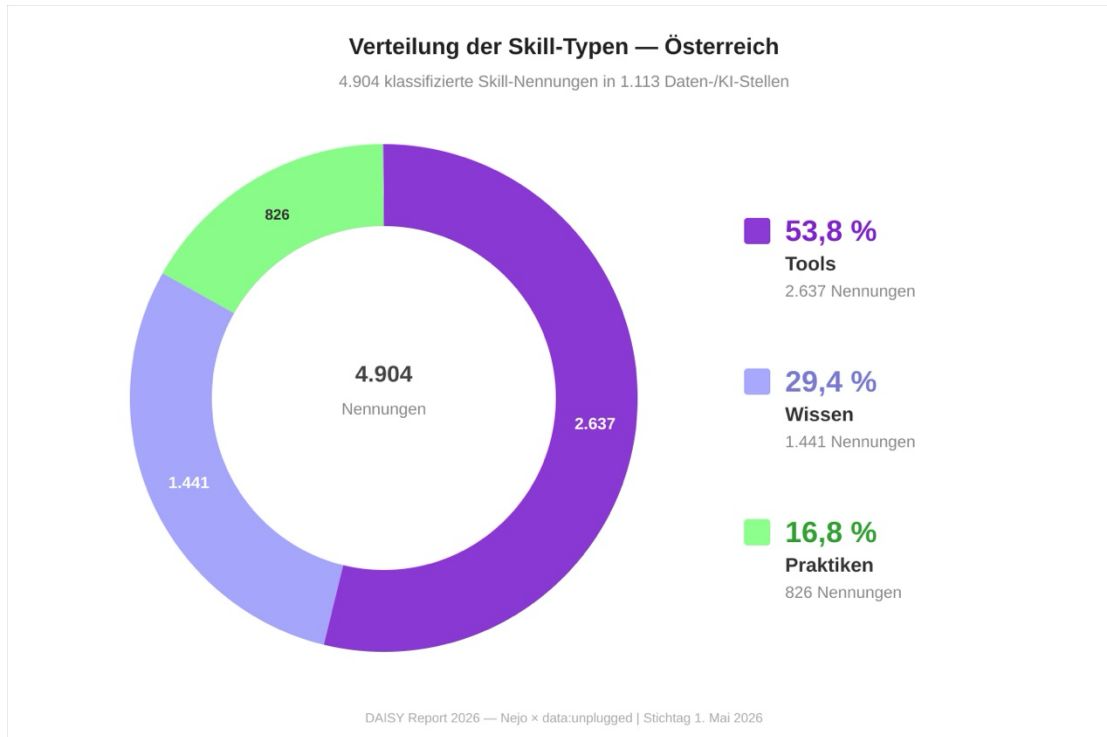
DevOps führt mit 17,1 Prozent – höher als im deutschen Vergleichsmarkt. Auslieferungsdisziplin und Plattform-Praxis prägen den österreichischen Daten- und KI-Stack stärker als reine Machine-Learning-Praktiken. Bemerkenswert ist auch die hohe Bedeutung statistischer Praktiken (Modeling & Testing, Statistical Analysis): Sie zeigen, dass klassische datenwissenschaftliche Methoden ein wichtiger Bestandteil der Skill-Anforderungen in Österreich sind.

Top 10 Programmiersprachen



Python übertrifft Java um den Faktor 1,9 – deutlich weniger als der Faktor 3,2 im deutschen Vergleichsmarkt. Java behauptet sich in Österreich als zweitstärkste Sprache, getragen von Banken und Enterprise-Software-Anbietern. C# (Rang 4) ist proportional stärker als in vielen anderen europäischen Märkten – Microsoft-Stack-Affinität reicht auch in die Entwicklungssprache hinein.

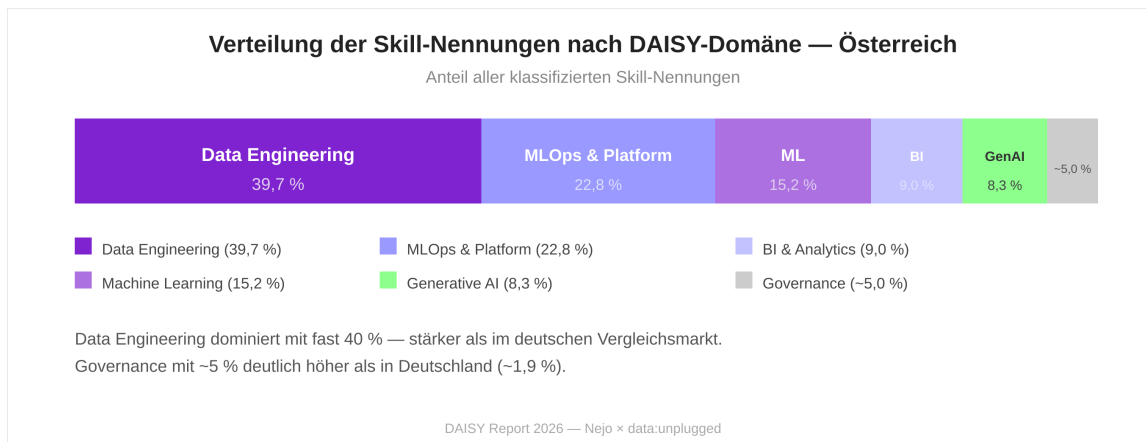
Verteilung der Skill-Typen insgesamt



Wie im deutschen Vergleichsmarkt sind mehr als die Hälfte aller Anforderungen toolbezogen und damit durchaus konkret.

DAISY-Domänen

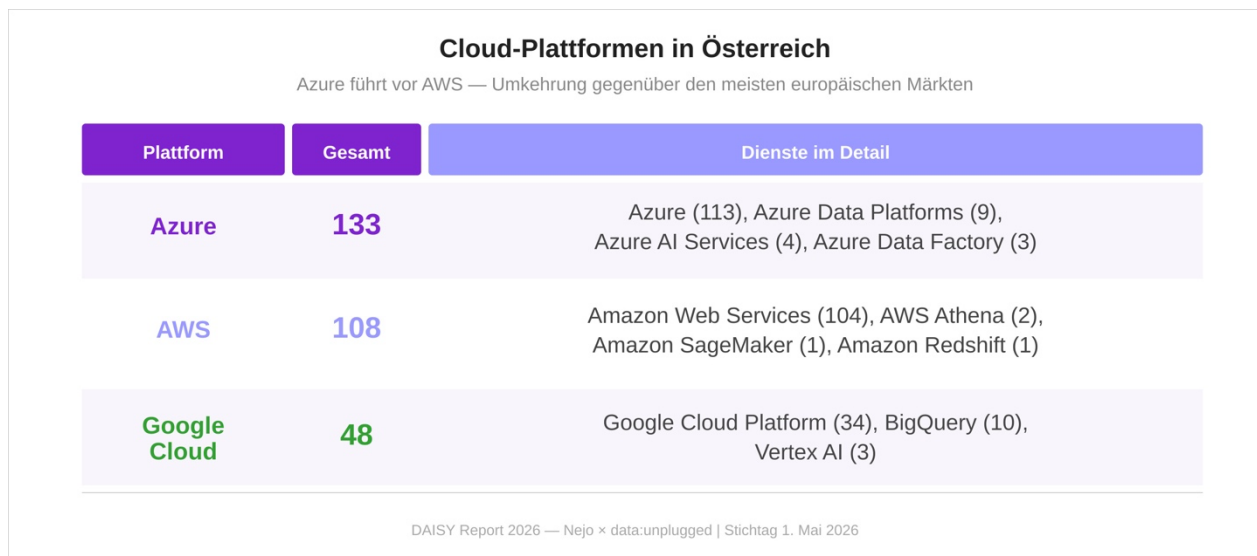
Zusätzlich zur Typisierung (Tool, Wissen, Praktik) ordnet die DAISY-Ontologie jeden Skill einer von sechs übergeordneten Daten- und KI-Domänen zu. Diese Domänen beschreiben das fachliche Anwendungsfeld eines Skills – etwa, ob er der Dateninfrastruktur, der Modellentwicklung oder der generativen KI dient. Die Verteilung aller Skill-Nennungen auf die DAISY-Domänen zeigt, wo der Schwerpunkt des untersuchten Daten- und KI-Arbeitsmarktes liegt:



Data Engineering ist mit 39,7 Prozent das Rückgrat des österreichischen Daten- und KI-Arbeitsmarktes – und damit prozentual sogar stärker ausgeprägt als im deutschen Vergleichsmarkt (36,4 Prozent). Vor der Wertschöpfung durch KI-Modelle muss die Dateninfrastruktur stehen; dieser “Picks-and-Shovels”-Layer dominiert die aktuelle Nachfrage in Österreich besonders deutlich. MLOps & Platform Engineering (28,0 Prozent) bestätigt, dass der Markt vom Modellbau zum Modellbetrieb übergegangen ist.

Cloud-Plattformen und KI-Infrastruktur

Der Cloud-Wettbewerb

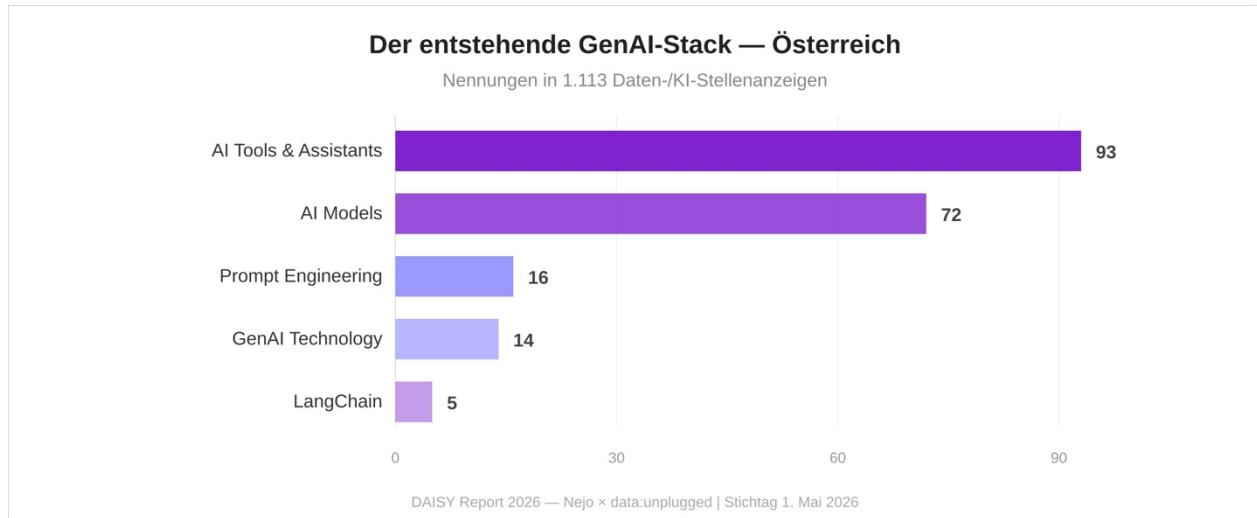


Azure führt vor AWS – eine bemerkenswerte Umkehrung des in den meisten europäischen Märkten zu beobachtenden AWS-Vorsprungs. Österreichs Daten- und KI-Markt ist Microsoft-orientiert: Geprägt von Banken, SAP-zentrierten Beratungshäusern und Enterprise-Software-Anbietern, die den Microsoft-Stack als bevorzugte Cloud-Plattform wählen. Google Cloud bleibt auf einem klaren dritten Platz; Vertex AI mit lediglich 3 Nennungen zeigt, dass Googles KI-Plattform im untersuchten Stellensegment noch nicht etabliert ist.

Microsoft Fabric in der Data Engineering-Praxis

Im Profil der Data Engineers (32 Stellen) erscheint Microsoft Fabric mit 11 Nennungen unter den Top-Werkzeugen – vor Google Cloud Platform (7), Azure (6) und Snowflake (5). Microsoft Fabric ist Microsofts integrierte Data-Plattform und schließt die Lücke zwischen klassischen BI-Werkzeugen (Power BI), Data Warehouses, Notebooks und Datenpipelines. Die ausgeprägte Microsoft-Fabric-Adoption in Österreichs Data-Engineering-Stellenanforderungen ist eine Besonderheit gegenüber stärker AWS- oder Snowflake-zentrierten Märkten.

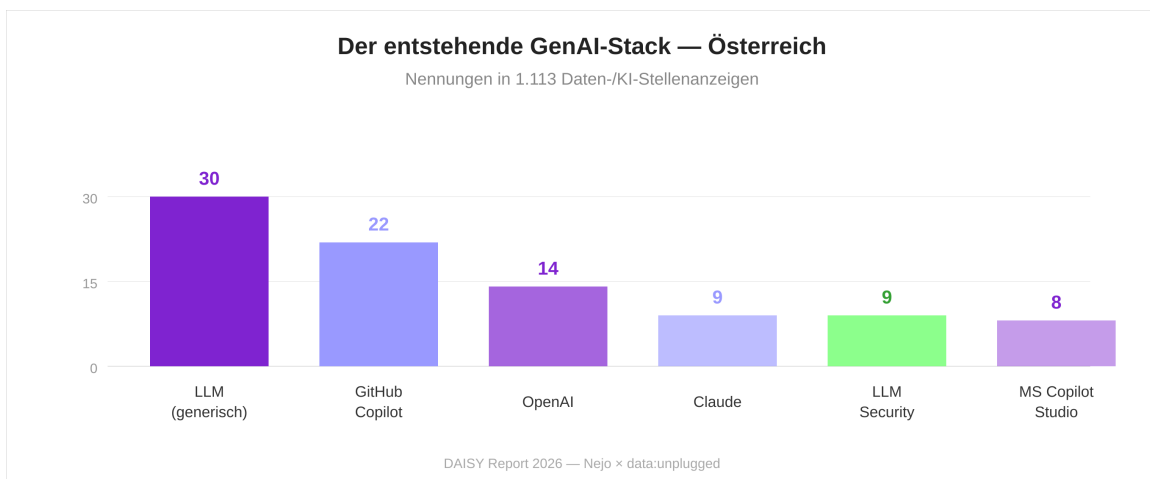
Der entstehende GenAI-Stack



Die Architektur generativer KI-Anwendungen ist im österreichischen Stellenmarkt bislang vergleichsweise dünn besetzt. AI Tools & Assistants als generelle Kategorie dominiert (93 Nennungen) – konkrete Tooling-Skills wie Prompt Engineering (16) und LangChain (5) sind noch im Aufbau. Vektordatenbanken (Pinecone, Weaviate, Milvus) erscheinen jeweils nur in Einzelfällen.

Große Sprachmodelle in Stellenanforderungen

Modellpräferenzen



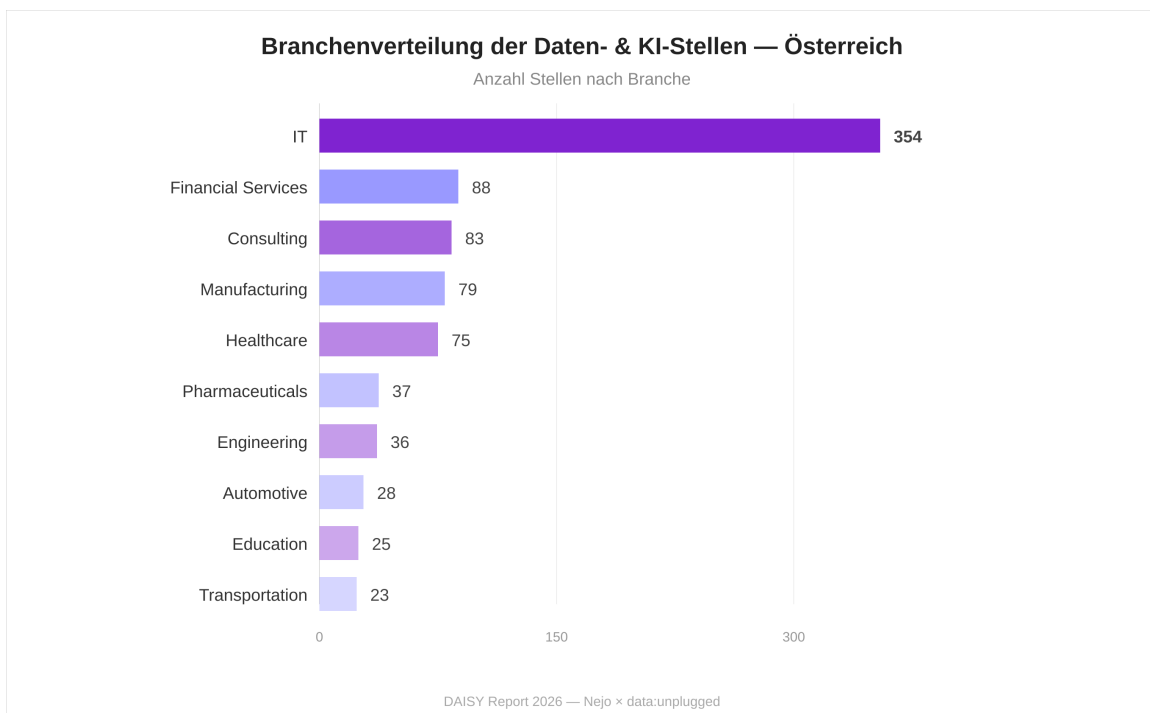
Die generische LLM-Kompetenz dominiert auch in Österreich gegenüber jedem einzelnen Anbieter – Arbeitgeber spezifizieren in Stellenanzeigen Fähigkeiten, nicht Marken. Bemerkenswert ist die Position von **GitHub Copilot auf Rang 2** (22 Nennungen), noch vor den OpenAI-Modellen selbst (14). Die Microsoft-Affinität des österreichischen Marktes zeigt sich auch im LLM-Werkzeugsegment.

LLM-Sicherheit als eigenständige Disziplin

9 Nennungen für **LLM Security** als eigenständige Kompetenz markieren bereits in einem kleineren Datensatz eine erkennbare Nachfrage nach Sicherheitsexpertise für generative KI-Systeme. Der Aufbau dieser Disziplin parallel zur LLM-Adoption deutet darauf hin, dass die LLM-Integration in Österreichs Unternehmen zumindest in Teilbereichen über die Experimentierphase hinaus ist.

Wer Daten- und KI-Talente sucht

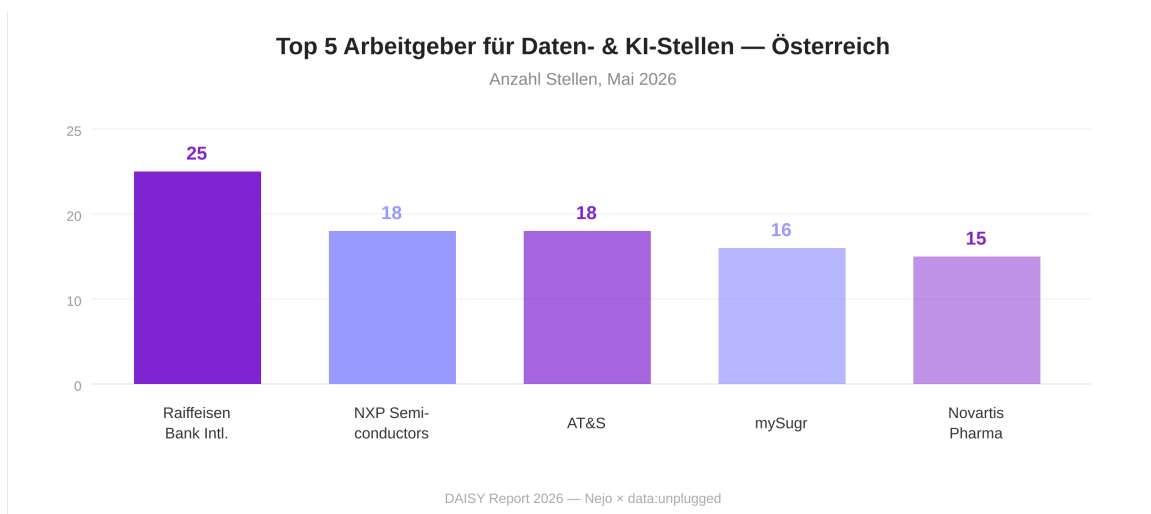
Industrieverteilung



Die IT-Branche stellt mit 354 Stellen den größten Einzelblock – dreimal so viele Daten- und KI-Stellen wie die zweitgrößte Branche. Daneben prägen ein **Financial-Services-Cluster** (88 Stellen, getragen von Raiffeisen, Erste, BAWAG), ein **Beratungs-Cluster** (83 Consulting-Stellen) und ein **Manufacturing-/Pharma-Cluster** (79 + 37 Stellen) die Daten- und KI-Nachfrage außerhalb der reinen IT. Healthcare (75) und Pharmaceuticals (37) reflektieren Österreichs Position als Standort medizinisch-pharmazeutischer Forschung (Boehringer Ingelheim RCV, Sandoz, Novartis).

Die größten Arbeitgeber

495 Unternehmen sind im untersuchten Datensatz mit mindestens einer offenen Daten- oder KI-Stelle vertreten. Die Daten- und KI-Nachfrage ist also durchaus breit über viele Arbeitgeber verteilt: Die fünf größten zusammen stellen rund 8,3 Prozent aller analysierten Stellen – eine etwas stärker ausgeprägte Spitzengruppe als in Deutschland (5,7 Prozent), aber weiterhin keine Konzentration auf einzelne Großarbeitgeber. Die fünf Arbeitgeber mit den meisten offenen Daten- und KI-Stellen im Mai 2026:

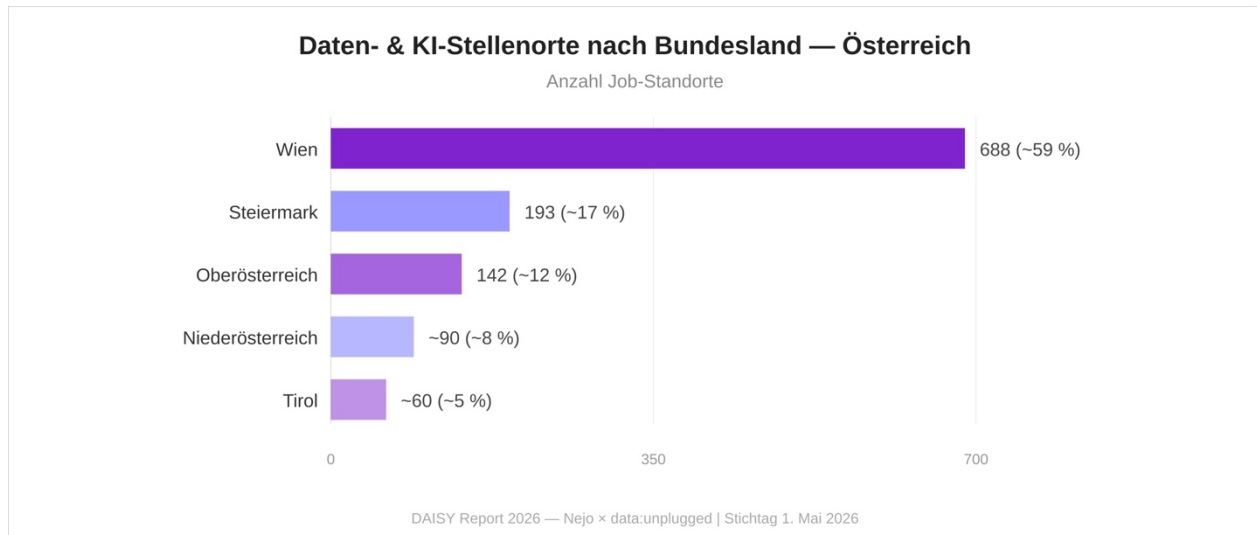


Die Spitzenposition von Raiffeisen Bank International ist strukturell signifikant: Der größte Nachfrager nach Daten- und KI-Fachkräften in Österreich ist eine Bank, nicht etwa ein Technologieunternehmen. Anders als in den USA oder Großbritannien verfügt Österreich nicht über Tech-Konzerne in der Größenordnung eines Google, Microsoft oder Amazon; die Daten- und KI-Nachfrage in der Spitzengruppe wird daher von Banken (Raiffeisen, Erste), Halbleiter- und Elektronik-Unternehmen (NXP, AT&S, später auch Infineon), Pharma (Novartis) und einzelnen heimischen Tech-Champions (mySugr) getragen.

Im erweiterten Top-Feld (Rang 6–10) erscheinen mit KPMG (14), Erste Group (14), Red Bull (13), Deloitte (11) und PwC (11) zwei Beratungshäuser, eine weitere Bank, ein Konsumgüterkonzern und eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft – ein Bild, das die Bedeutung der Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsbranche für Österreichs Daten- und KI-Markt unterstreicht.

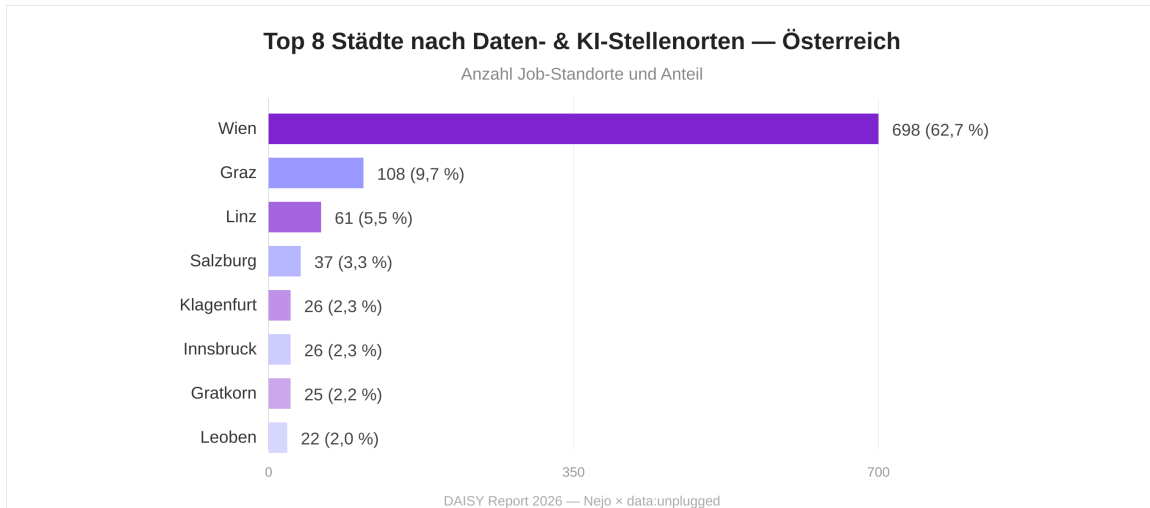
Geographie: Wo Österreichs KI-Arbeitsplätze entstehen

Bundesländer



Wien dominiert mit 688 Job-Standorten den österreichischen Daten- und KI-Markt: Über 60 Prozent aller Standorte konzentrieren sich auf das Bundesland Wien. Die **Steiermark** folgt mit 193 Job-Standorten als zweitstärkstes Bundesland – getrieben vom Technologie- und Forschungscluster Graz (TU Graz, AVL List, Anton Paar). Oberösterreich (rund 142, Linz und Umgebung) und Niederösterreich (rund 90) prägen die industrielle Nachfrage außerhalb der zentralen Wirtschaftsräume.

Top-Städte



Wien (698) führt mit weitem Abstand: Mehr als 62 Prozent aller Daten- und KI-Job-Standorte liegen in der Bundeshauptstadt. Graz (108) folgt als zweitgrößter Standort, vor Linz (61) und Salzburg (37). Bemerkenswert ist die Präsenz steirischer Industrieorte wie Gratkorn (25, Mondi-Papierfabrik mit Industrie-4.0-Initiativen) und Leoben (22, Montanuniversität) in der Top 8 – ein Hinweis auf die hohe Daten- und KI-Adoption in industriellen Spezialstandorten.

Skill-Intensität nach Stadt

Die kompetenzdichtesten Standorte sind nicht die größten:

Skill-Intensität nach Stadt — Österreich
Ø DAISY-Skills pro Stelle — die kompetenzdichtesten Standorte sind nicht die größten

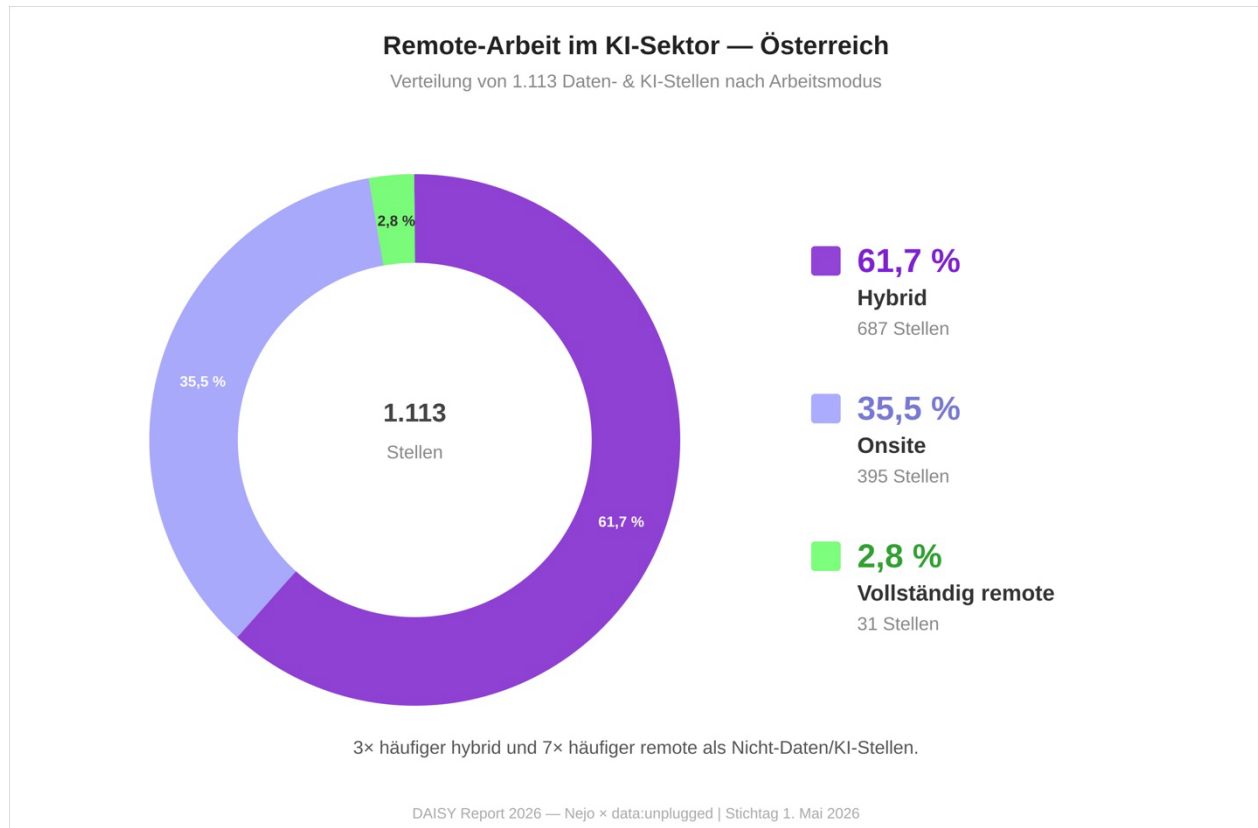
Nr.	Stadt	Ø DAISY-Skills	Job-Standorte
1	Graz	5,3	108
2	Linz	4,9	61
3	Wien	4,6	698

DAISY Report 2026 — Nejo × data:unplugged | Stichtag 1. Mai 2026

Graz weist die höchste Skill-Intensität auf – mit durchschnittlich 5,3 DAISY-Skills pro Stelle deutlich vor Wien (4,6). Während Wien das Stellenvolumen dominiert, fordern Grazer Stellenanzeigen pro Posting deutlich breitere Skill-Stacks. Volumen und Tiefe sind verschiedene Marktsignale für ein Standortbild.

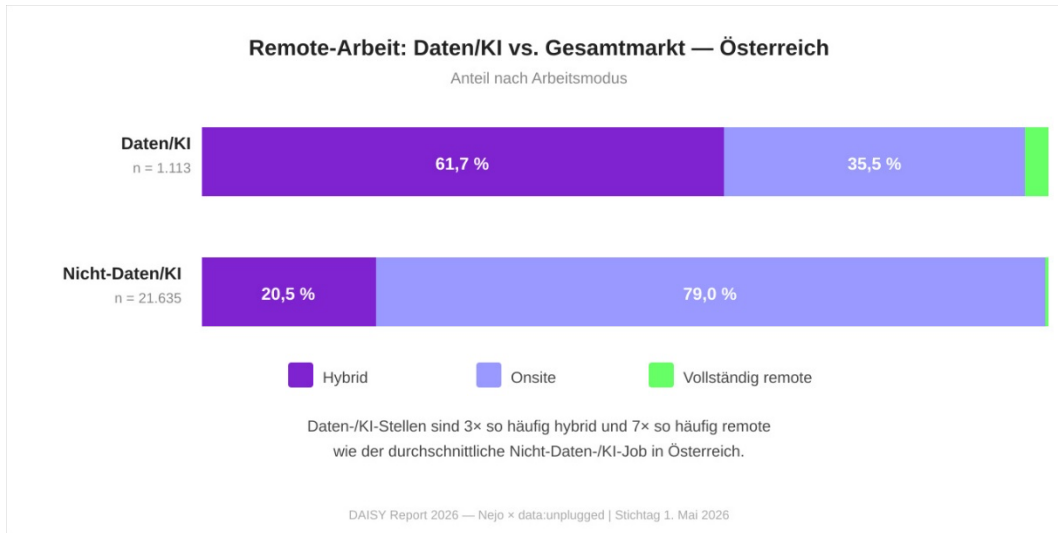
Arbeitsbedingungen

Remote-Arbeit im KI-Sektor



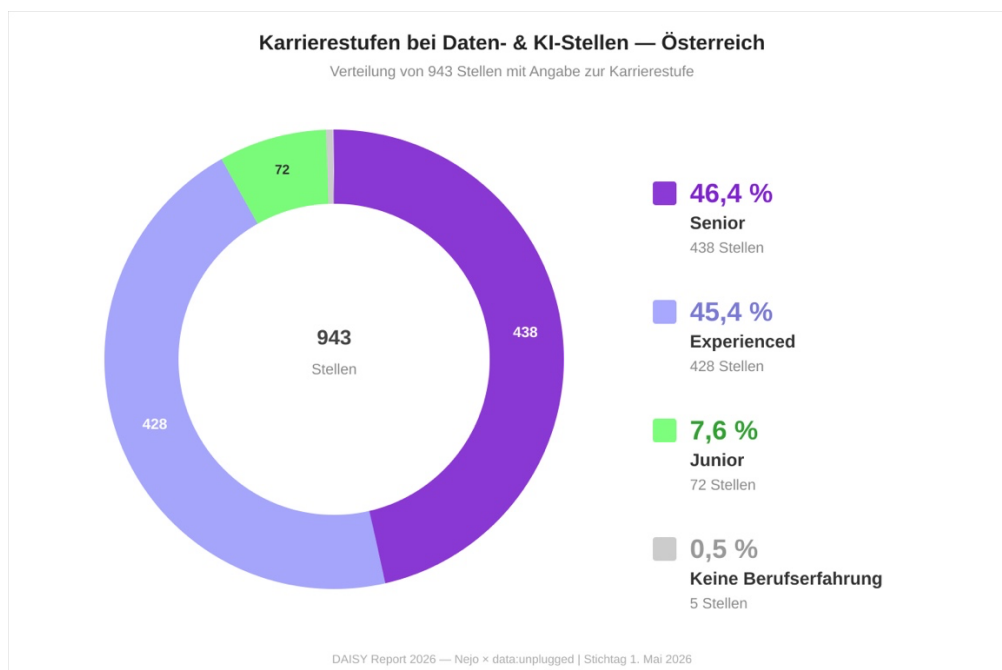
Fast 6 von 10 Daten- und KI-Stellen werden mit der Möglichkeit zur Arbeit auch im Home-Office angeboten. Vollständige Remote-Arbeit bleibt mit 2,8 Prozent die Ausnahme.

Im Vergleich zum Gesamtarbeitsmarkt



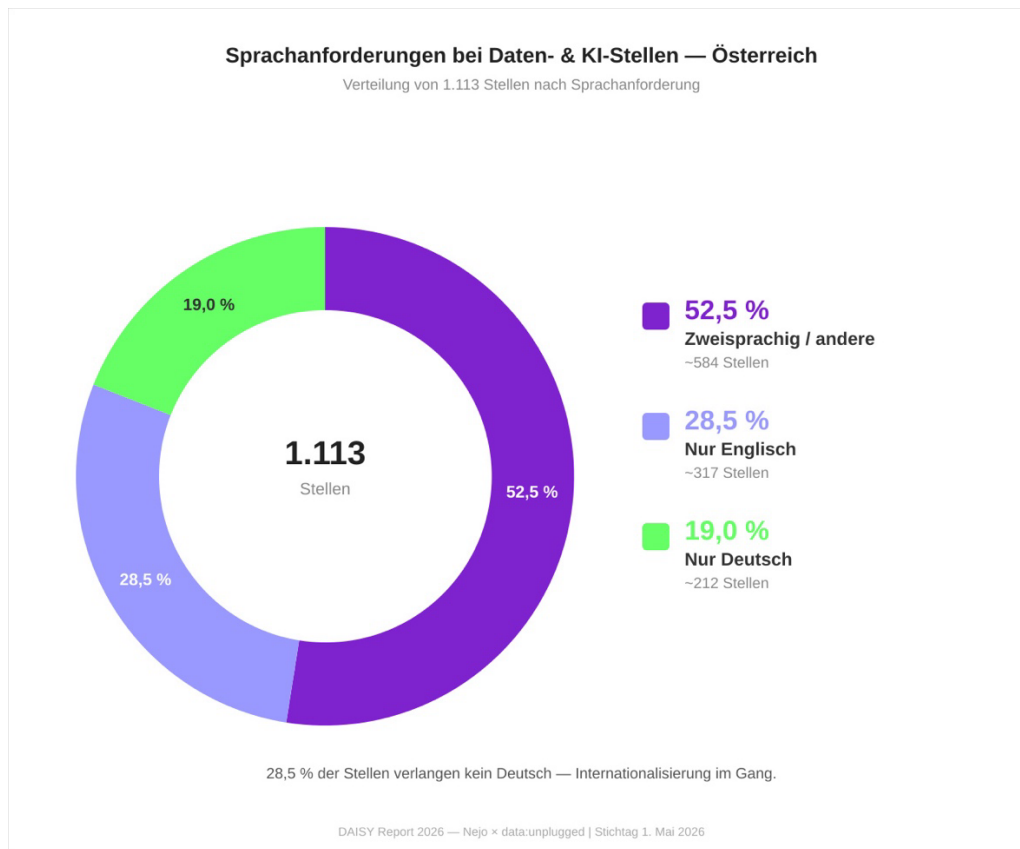
Daten- und KI-Stellen sind dreimal so häufig hybrid und siebenmal so häufig vollständig remote wie der durchschnittliche Nicht-Daten-/KI-Job in der Datenbasis. Flexibilität ist im Wettbewerb um KI-Fachkräfte also ein wichtiges Differenzierungsmerkmal.

Karrierestufen



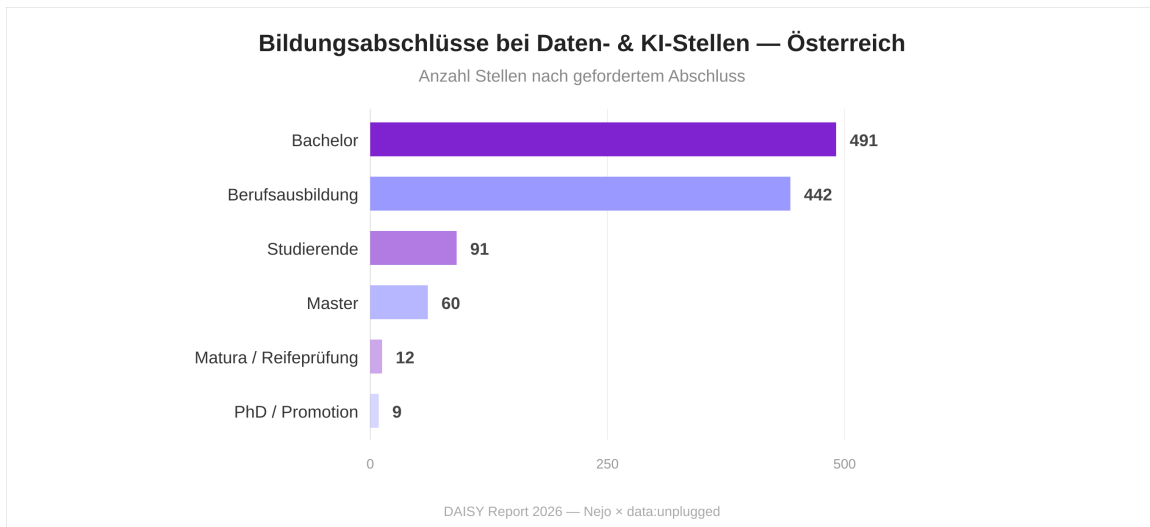
77,9 Prozent aller mit Karrierestufe ausgeschriebenen Daten- und KI-Stellen richten sich an Senior- oder Experienced-Profile. Junior-Stellen machen 6,5 Prozent aus, Berufseinstiegsstellen ohne Erfahrungsvoraussetzung lediglich 0,4 Prozent. Die Nachfrage konzentriert sich damit klar auf bereits berufserfahrene Profile – Einstiegspositionen sind die strukturelle Ausnahme.

Sprachanforderungen



28,5 Prozent der Daten- und KI-Stellen verlangen kein Deutsch – ein hoher Anteil, der die Internationalisierung des österreichischen Daten- und KI-Markts unterstreicht. Wien als Sitz internationaler Konzernzentralen, multinationaler Organisationen (UNO, OPEC, OSZE) und einiger Tech-Hubs (etwa international agierender Start-ups) treibt diesen Anteil. Lediglich 19,0 Prozent der Stellen verlangen ausschließlich Deutschkenntnisse – ein im DACH-Vergleich niedriger Wert.

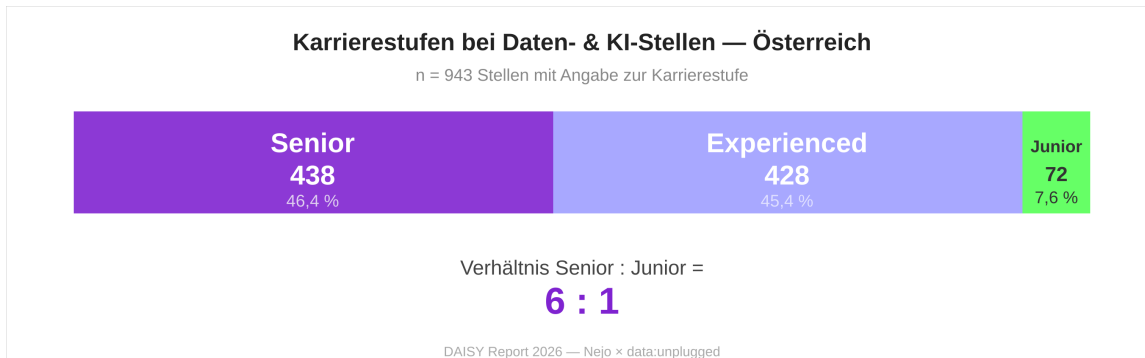
Bildungsabschlüsse



Methodischer Hinweis: Stellenanzeigen, die generisch einen “akademischen Abschluss” verlangen, ohne ihn weiter zu spezifizieren, sind in dieser Auswertung als Bachelor-Anforderung klassifiziert. Master und Promotion (PhD) wurden nur dann separat erfasst, wenn sie explizit als Mindestanforderung benannt sind.

Unter dieser Klassifikation ist der Bachelor-Abschluss die häufigste Bildungsanforderung. Bemerkenswert ist die hohe Zahl an Stellen mit Berufsausbildung als ausreichender Qualifikation (442 Stellen, 39,7 Prozent) – Österreichs duales Bildungssystem fungiert als substanzieller Eingang in den Daten- und KI-Arbeitsmarkt. Die niedrige Master-Anforderung (60 Stellen, 5,4 Prozent) und der noch geringere Anteil expliziter Promotions-Anforderungen (PhD: 9 Stellen, 0,8 Prozent) zeigen: Auch bei großzügiger Auslegung ist der untersuchte Daten- und KI-Stellenmarkt nicht hochakademisiert – Praxisqualifikation und Bachelor-Abschluss werden in der überwiegenden Mehrheit der Stellen als ausreichend angesehen.

Die Junior-Lücke: Strukturelle Risiken für den österreichischen Standort



Die kleinste, aber strategisch bedeutsamste Zahl dieser Studie ist 72 – die Anzahl der ausgeschriebenen Junior-Stellen im österreichischen Daten- und KI-Sektor. In einem Markt von 1.113 Stellen entspricht das einem Anteil von 6,5 Prozent an der Gesamtnachfrage, beziehungsweise 7,7 Prozent der mit Karrierestufe spezifizierten Stellen.

Drei Implikationen:

Verbrauch ohne Aufbau. Die österreichische Wirtschaft konsumiert in großem Stil erfahrene Daten- und KI-Fachkräfte, baut aber die eigene Nachwuchspipeline nur in geringem Umfang aus. Das Verhältnis von Senior- zu Junior-Stellen liegt bei über 6:1 – ein Indikator dafür, dass die nächste Generation von KI-Fachkräften überwiegend extern rekrutiert oder importiert werden muss.

Strukturelle Engpässe in drei bis fünf Jahren. Sofern sich die Junior-Quote nicht erhöht, verschiebt sich der gegenwärtige Mangel an erfahrenen KI-Fachkräften in drei bis fünf Jahren auf die nächste Kohorte. Der Markt verbraucht eine endliche Ressource, ohne die nachwachsende Kohorte zu sichern.

Das duale Ausbildungssystem als unterschätzter Hebel. Die hohe Akzeptanz von Berufsausbildungen (442 Stellen) deutet darauf hin, dass formelle akademische Hürden nicht das primäre Hindernis sind. Die Einstiegsbarriere liegt vielmehr im Mangel an explizit als Einstieg ausgewiesenen Stellen. Eine politische und unternehmerische Aufwertung von Junior-, Trainee- und Lehrlingsprogrammen für Daten- und KI-Kompetenzen könnte hier ein wirksamer Hebel sein.

Was die Studie für Wirtschaft und Politik bedeutet

Für Unternehmen: Die “unsichtbare KI-Belegschaft” – 90 Prozent der Daten- und KI-Stellen unter nicht-spezialisierten Titeln – bedeutet, dass Personalstrategien, die auf reinen “Data Scientist”-Rollen aufbauen, den tatsächlichen Bedarf strukturell unterschätzen. Erfolgreiche Arbeitgeber denken in Kompetenzen, nicht in Rollenbezeichnungen.

Für Bewerber: Der Quereinstieg in KI-Karrieren erfolgt heute selten über einen Titelwechsel, sondern über die Anreicherung des bestehenden Berufsbildes mit Python, SQL, Cloud- und MLOps-Kompetenzen. Controller, Software-Entwickler, DevOps-Engineers und Backend-Entwickler sind die wahrscheinlichsten Übergangspfade.

Für Bildungsanbieter: Curricula, die ausschließlich auf reine Data-Science- oder ML-Engineering-Profile ausgerichtet sind, decken einen schmalen Marktausschnitt ab. Die größere Wirkung liegt in der Erweiterung bestehender Berufsfelder – Controlling, Backend-Entwicklung, Vertrieb, Produktmanagement – um Daten- und KI-Module. Zugleich übernehmen Bildungsanbieter eine wachsende Brückenfunktion: Solange der Arbeitsmarkt nur in geringem Umfang Einstiegsstellen schafft (siehe Abschnitt 8), verlagert sich die Verantwortung für den Übergang in den Beruf zunehmend auf Universitäten, Fachhochschulen, HTL/HAK und Berufsschulen, Weiterbildungsanbieter und Bootcamps. Berufseinsteiger:innen müssen nicht nur fachlich qualifiziert werden – auch der Marktzugang muss aktiv organisiert werden, über Praxisprojekte, Praktikantenprogramme und Kooperationen mit Arbeitgebern, die heute selbst keine eigenen Junior-Stellen ausweisen.

Für die Politik: Die Junior-Lücke ist das zentrale strukturelle Risiko des österreichischen KI-Standorts. Förderprogramme, die ausschließlich auf Spitzenforschung und Senior-Talente abzielen, lassen die Pipeline vernachlässigt. Eine Aufwertung von Junior-, Trainee- und Ausbildungsprogrammen – etwa über AMS-Förderungen, FFG-Programme und Lehrlings-Initiativen für Daten- und KI-Kompetenzen – ist ein unterschätzter Hebel.

Für die Cloud-Anbieter: Microsoft Azure führt im österreichischen Daten- und KI-Stellenmarkt vor AWS. Google Cloud – und speziell Vertex AI mit 3 Nennungen – ist im untersuchten Stellensegment schwach vertreten. Die Microsoft-Affinität Österreichs spiegelt sich nicht nur in der Cloud-Auswahl, sondern auch in der Top-Position von GitHub Copilot und dem Aufkommen von Microsoft Fabric im Data-Engineering-Stack.

Methode

Datenerhebung

Für die Datenerhebung kam ein eigens entwickelter Web-Crawler zum Einsatz, der Stellenanzeigen direkt von Unternehmenswebseiten extrahiert. Externe Jobplattformen, Vermittlungsdienste und Aggregatoren wurden bewusst nicht einbezogen. Dadurch entsteht ein duplikatarmer Datensatz, der vorrangig primäre Arbeitgeberbedarfe abbildet – also Stellen, die Unternehmen direkt selbst ausschreiben.

Umfang und Datengrundlage

Der vorliegende Daten- und KI-Skills-Report basiert auf einer Analyse von 24.892 Stellenanzeigen, die am Stichtag 1. Mai 2026 in der Nejo-Datenbasis für Standorte in Österreich verzeichnet waren. Die Datenbasis erhebt keinen Anspruch auf eine vollständige Abbildung des österreichischen Stellenmarktes im Sinne der amtlichen Statistik; sämtliche in dieser Studie genannten Anteils- und Verteilungswerte beziehen sich auf diese Erhebung.

Von diesen 24.892 Stellen wurden **1.113 (rund 4,5 Prozent) als Daten- oder KI-Stelle klassifiziert**. Die Klassifikation erfolgte KI-gestützt anhand der in der Stellenanzeige beschriebenen Aufgaben – nicht allein anhand des Stellentitels oder einzelner geforderter Werkzeuge. Eine Stelle wurde nur dann in das Daten- und KI-Sample aufgenommen, wenn die ausgeschriebenen Tätigkeiten tatsächlich auf Daten- oder KI-Arbeit hinweisen.

Beispiel zur Abgrenzung: Ein Software Engineer, der Java für klassische Banken-Anwendungen schreibt, ist *nicht* Teil des Samples. Ein Software Engineer, dessen Aufgaben jedoch Datenpipelines, Machine-Learning-Modelle oder KI-gestützte Funktionen umfassen, wird als Daten-/KI-Stelle erfasst – auch wenn der Stellentitel formal nur “Software Engineer” lautet. Die häufige Nennung einer einzelnen Technologie (z.B. Python oder SQL) reicht allein nicht aus.

Die DAISY-Ontologie

DAISY (Data & AI Skills Ontology) ist eine domänenspezifische Skills-Ontologie für Daten- und KI-Kompetenzen – gemeinsam entwickelt von Nejo und data:unplugged. Sie umfasst derzeit 525 granulare Skills und schließt eine spezifische Lücke europäischer Klassifikationssysteme: Der ESCO-Standard ist europaweit etabliert für die übergeordnete Skill-Klassifikation, bildet die rasante Entwicklung daten- und KI-spezifischer Kompetenzen (etwa MLOps, Prompt Engineering, dbt oder Retrieval-Augmented Generation) jedoch nicht ausreichend granular ab. DAISY schließt diese Lücke.

Struktur und technische Grundlage

DAISY folgt einer vierstufigen Hierarchie – *Domain* → *Discipline* → *Capability* → *Skill* – und ist als SKOS-Datenmodell (Simple Knowledge Organization System, W3C-Standard) aufgebaut. Damit nutzt DAISY dieselbe Strukturlogik wie ESCO und lässt sich über einen SKOS-Crosswalk in ESCO-kompatible Systeme integrieren – etwa bei EU-Institutionen, nationalen Arbeitsmarkt-Services oder Linked-Data-Forschungsprojekten. Die Hierarchie ist an etablierten internationalen Frameworks orientiert (ESCO, SFIA v9, Tanova.ai Open Skills Model) und auf Basis der Erfordernisse des Daten- und KI-Arbeitsmarktes weiterentwickelt.

Die sechs Top-Level-Domänen – Data Engineering, MLOps & Platform Engineering, Machine Learning, Generative AI, BI & Analytics sowie Data & AI Governance – strukturieren das Feld. Innerhalb jeder Domäne folgen *Disciplines* (z.B. “Data Pipelines” innerhalb Data Engineering), *Capabilities* (z.B. “Data Ingestion & Integration”) und schließlich die granularen Einzel-Skills (z.B. “PyArrow”, “Apache Camel”, “Data Integration”).

Evidenzbasierte Skill-Aufnahme

Jeder DAISY-Skill ist evidenzbasiert: Aufnahme und Pflege erfolgen auf Grundlage von Frequenzdaten aus realen Stellenanzeigen, dokumentierten Trend-Signalen sowie Quell-Snippets aus den ausgewerteten Anzeigetexten. Ein fünfstufiger Review-Prozess (Draft → Review → Approved → Active → Deprecated) und automatische Near-Duplicate-Detection sichern die Qualität auf jeder Ebene der Ontologie.

Methodische Grundlage

Die Extraktion neuer Skill-Kandidaten kombiniert klassische Sprachverarbeitung (NLP) zur skalierbaren Massenextraktion mit Embedding-Modellen und großen Sprachmodellen (LLMs) für semantisches Matching. Schwellenwerte für die automatische Klassifikation sind empirisch kalibriert. Die Methode ist an der Arbeit von Nesta (UK Innovation Foundation) zu datengetriebenen Skill-Taxonomien orientiert; DAISY wurde in einem systematischen Vergleich gegen elf bestehende Skill-Frameworks empirisch positioniert.

Governance

DAISY ist auch ein Governance-Projekt: kontrolliertes Vokabular, formale Versionierung nach Semantic Versioning (SemVer) und ein nachvollziehbarer Skill-Lifecycle. Die Semi-Automatisierung ermöglicht eine aktuelle Ontologie ohne dauerhaftes Redaktionsteam – automatische Vorschläge werden durch menschliche Qualitätskontrolle (“Human-in-the-Loop”) abgesichert.

Die vorliegende Studie *Daten & KI im Arbeitsmarkt 2026* ist die erste gemeinsame Publikation von Nejo und data:unplugged auf Basis der DAISY-Ontologie.

Skill-Extraktion und DAISY-Klassifikation in dieser Studie

Die Identifikation und Klassifikation von Kompetenanzforderungen erfolgte in einem mehrstufigen, KI-gestützten Verfahren. Zunächst extrahierte ein KI-Sprachmodell sämtliche Anforderungsangaben aus den 1.113 klassifizierten Stellenanzeigen. Da Arbeitgeber häufig mehrere Anforderungen in einem Satz oder Aufzählungspunkt bündeln (z.B. “Erfahrung in Machine Learning, idealerweise mit PyTorch und MLflow”), wurde in einem nachgelagerten Segmentierungsschritt jede zusammengesetzte Anforderung in ihre Einzelkomponenten aufgeteilt.

Die so gewonnenen Einzelanforderungen wurden anschließend gegen die DAISY-Ontologie abgeglichen. Das Matching erfolgt über eine **RAG-Pipeline** (Retrieval-Augmented Generation), die semantische Ähnlichkeitssuche mit einer KI-gestützten Klassifikationsentscheidung kombiniert:

- **Phase 1 – Retrieval:** Die Retrieval-Komponente durchsucht die DAISY-Ontologie nach Skills, die dem extrahierten Anforderungstext semantisch ähnlich sind. Erkannt werden nicht nur exakte Wortübereinstimmungen, sondern auch inhaltliche Verwandtschaften (etwa zwischen “Erfahrung mit großen Sprachmodellen” und dem DAISY-Skill “Large Language Models (LLMs)”).
- **Phase 2 – Klassifikation:** Ein nachgelagertes Klassifikationsmodul bewertet die gefundenen Kandidaten und trifft eine fundierte Zuordnungsentscheidung – oder verwirft das Matching bei unzureichender Übereinstimmung.

Jeder extrahierte Skill erhält maximal einen korrespondierenden DAISY-Skill zugewiesen. Tritt derselbe DAISY-Skill innerhalb einer Stellenanzeige bei mehreren extrahierten Anforderungen auf, wird er nur einmal pro Stellenanzeige gezählt. Diese Vorgehensweise verhindert eine künstliche Aufblähung der Skill-Häufigkeiten und sorgt für eine realistische Abbildung der tatsächlichen Kompetenzbedarfe.

Strukturangepasster Datenquerschnitt

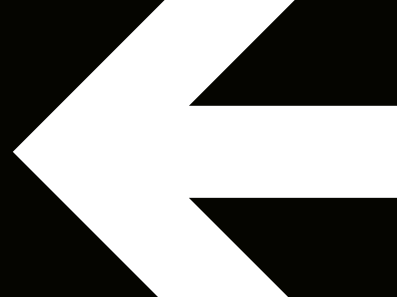
Für strukturelle Marktvergleiche (Anforderungsdichte, Home-Office-Anteil, Sprachanforderungen) wurde eine Vergleichsstichprobe von 21.635 Nicht-Daten/KI-Stellen aus derselben Datenbasis verwendet. Diese entspricht der vollständigen Grundgesamtheit der Nicht-Daten/KI-Stellen in der Datenbasis nach Ausschluss von Langschwanz-Branchen mit weniger als 0,5 Prozent Anteil. Aufgrund der Marktgröße Österreichs liegt diese Grundgesamtheit unterhalb der typischen Stichprobenobergrenze; eine zusätzliche Stichprobenziehung war daher nicht notwendig.

Qualitätssicherung

Die Güte des DAISY-Mappings wurde durch Stichprobenvalidierung und manuelle Überprüfung kritischer Zuordnungen sichergestellt. Besondere Aufmerksamkeit galt der korrekten Unterscheidung zwischen Daten- und KI-Aufgaben einerseits und klassischer Software-Entwicklung andererseits sowie der angemessenen Granularität der Skill-Zuordnung.

Einschränkungen

Stellenanzeigen sind kein vollständiges Abbild der tatsächlichen Beschäftigung. Sie spiegeln die offene Nachfrage zum Stichtag der Erhebung wider, nicht den bestehenden Belegschaftsstamm. Interne Stellenbesetzungen, Direktrekrutierungen ohne öffentliche Ausschreibung und stellenungebundene Daten- und KI-Qualifizierungsprozesse in Unternehmen sind nicht erfasst. Die Studie analysiert ausschließlich die am 1. Mai 2026 öffentlich ausgeschriebenen Stellen.



Daten & KI im Arbeitsmarkt 2026 - Österreich

ist eine gemeinsame Studie von Nejo und data:unplugged. Die zugrundeliegenden Daten stammen aus der DAISY-Skills-Klassifikation, einer von Nejo und data:unplugged gemeinsam entwickelten Ontologie für Daten- und KI-Kompetenzen.

Autoren: Aloisious Caraet, Maximilian Fischer, Simona Hübl

Herausgeber: Nejo und data:unplugged

Datenstand: 1. Mai 2026

Kontakt: hi@mynejo.com / hey@data-unplugged.de

Eine korrespondierende Studie für den deutschen Markt ist unter dem Titel Daten & KI im Arbeitsmarkt 2026 - Deutschland verfügbar.



Nejo FlexCo

Meldemannstraße 18, 1200 Wien
FN 638601 w

www.mynejo.com
hi@mynejo.com

Report veröffentlicht am 24.06.2026



data:unplugged ist eine Marke der Datenbusiness GmbH

Schlossplatz 18, 48143 Münster
HRB 18100

www.data-unplugged.de
hey@data-unplugged.de

Report veröffentlicht am 24.06.2026