McKinsey & Company

State of AI in Austria – Update 2026

Jetzt zählen Skalierung und Messbarkeit

Oktober 2026

Jetzt zählen Skalierung und Messbarkeit

Künstliche Intelligenz (KI) entwickelt sich zunehmend zu einem entscheidenden Hebel für Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit und damit auch zur Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Österreich. Sie verändert grundlegend, wie Unternehmen Entscheidungen treffen, Prozesse gestalten und Wert schaffen. Um dieses Potenzial zu realisieren, reicht es jedoch nicht aus, allein die technologischen Voraussetzungen zu schaffen.

Ebenso entscheidend sind die richtigen strategischen und organisatorischen Rahmenbedingungen. Vor diesem Hintergrund wurde 2025 erstmals der Reifegrad der KI-Einführung in österreichischen Unternehmen untersucht. Im Fokus stehen dabei führende Unternehmen des österreichischen Wirtschaftsstandorts sowie ihre Technologie- und Digitalverantwortlichen – also jene Unternehmen, bei denen die erfolgreiche Skalierung von KI eine besonders große Wirkung für Wertschöpfung und Produktivität entfalten kann. 2026 wurde die Erhebung wiederholt, um Fortschritte sichtbar zu machen und zu untersuchen, wo Unternehmen bei der Umsetzung vorankommen und wo weiterhin Herausforderungen bestehen.

Der Realitäts-Check 2026 zeichnet ein klares Bild: Die untersuchten österreichischen Unternehmen haben den Grundstein gelegt und bei der KI-Reife deutlich aufgeholt. Der AI-Quotient (AIQ)[1] als Metrik für die Messung der KI-Fähigkeiten eines Unternehmens steigt von 30 auf 36 Punkte – und in allen sechs untersuchten Dimensionen zeigen sich Verbesserungen. Damit verschiebt sich die eigentliche Bewährungsprobe nach vorne: Es geht nicht mehr darum, ob Unternehmen das Potenzial von KI erkennen, sondern ob es ihnen gelingt, die gestiegene KI-Reife in messbaren Geschäftswert und höhere Produktivität zu übersetzen. Denn Strategie, Führung und technisches Fundament entwickeln sich schneller als die Fähigkeit, KI verlässlich zu betreiben, ihren Wertbeitrag nachzuweisen und unternehmensweit zu skalieren. Der Faktor Talent bleibt weiterhin eine zentrale Herausforderung für Unternehmen.

An der diesjährigen Erhebung haben 54 Unternehmen und 135 Befragte teilgenommen; rund 70% der Unternehmen waren bereits im Vorjahr Teil der Analyse. Befragt wurden führende Technologie- und Digitalverantwortliche, darunter CTOs, CDOs, CIOs und IT-Führungskräfte. Ein spezieller Dank gilt der Industriellenvereinigung (IV), die im Rahmen der Taskforce KI erneut den Zugang zu ihren Mitgliedsunternehmen ermöglicht hat.

[1] Hinweis zur Vergleichbarkeit: Der AIQ 2026 wurde mit derselben McKinsey-AIQ-Methodik und Bewertungslogik wie 2025 erhoben. 2026 umfasst die Stichprobe 54 Unternehmen und 135 Befragte (2025: 62 Unternehmen, 172 Befragte). 38 Unternehmen nahmen an beiden Erhebungen teil und ermöglichen einen direkten Vorjahresvergleich. Während der Gesamtanstieg von 30 auf 36 Punkte auf den jeweiligen Gesamtstichproben basiert, steigt der AIQ im konstanten Vergleichssample um durchschnittlich 7 Punkte.

Die wichtigsten Erkenntnisse im Überblick

1 **Aufholen beim KI-Reifegrad – der Grundstein ist gelegt.** Österreich steigert seinen AIQ-Durchschnitt von 30 auf 36 Punkte. Die größten Sprünge gelingen bei Strategie (+11) sowie Einführung und Skalierung (+10). Letztere war 2025 noch die schwächste Dimension. Hier zeigt sich, dass Österreich vor allem im Hinblick auf Nutzerakzeptanz, Change Management und digitales Vertrauen aufholen konnte, während insbesondere der Skalierungsansatz und die Erfolgsmessung weiterhin als wesentliche Herausforderungen gesehen werden. Die traditionellen Stärken Technologie (44) und Daten (34) stehen neben Strategie weiterhin an der Spitze des Reifeprofils. Das Reifeprofil bleibt damit stabil: Österreich baut auf einem soliden technischen Fundament auf und zieht zugleich bei einer früheren Schwachstelle nach.

2 **Fortschritt mit zwei Geschwindigkeiten.** Ab diesem Jahr teilt die Analyse die Unternehmen entsprechend ihrem AIQ in vier Reife-Archetypen ein, die von „Experimenter" (0 bis unter 10) über „Emerger" (10 bis unter 30) zu „Scaler" (30 bis unter 60) und „Leader" (60 und mehr) reichen. Mit 36 Punkten zählt Österreich knapp als „Scaler". Hinter dem Durchschnitt verbirgt sich jedoch ein breites Feld: Rund 60% der Unternehmen erreichen bereits mindestens „Scaler"-Niveau. Die verbleibenden 40% liegen noch im „Experimenter"- oder „Emerger"-Bereich. Dabei zeigt sich auch innerhalb der Branchen eine teils enorme Spannweite: Bei Automotive, Luft- und Raumfahrt sowie Mobilitätszulieferern etwa liegt der niedrigste Wert bei 9 und der höchste bei über 60 Punkten. Das belegt, dass es auch in den aufholenden Branchen bereits einzelne Best-in-Class-Player auf führendem Niveau gibt (Abbildung 2). Der Abstand zwischen Vorreitern und Nachzüglern wächst von 37 auf 41 Punkte.[2] Die Spitze zieht schneller davon, als das Schlussfeld aufholt. Besonders stark verbessern sich die Finanzinstitute im Vergleich zum Vorjahr: Ihr AIQ steigt von 35 (2025) auf 45 (2026) Punkte, während Technologie-, Medien- und Telekommunikationsunternehmen von 47 (2025) auf 49 (2026) zulegen. Industrielle Automatisierung und Maschinenbau (29) sowie die Konsumgüterbranche (30) bilden das Schlussfeld.

3 **Schrumpfender Rückstand.** 2026 erreichen Unternehmen mit Hauptsitz außerhalb Österreichs durchschnittlich 43 AIQ-Punkte, jene mit Hauptsitz in Österreich 35 Punkte. Der Abstand von 8 Punkten fällt somit geringer aus als im Vorjahr (39 vs. 28, also 11 Punkte). Ein Rückstand zeigt sich vor allem bei der Operationalisierung von Daten und beim Aufbau skalierbarer Betriebsstandards. Zugewinne waren insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Übereinkunft im Topmanagement zur strategischen Ausrichtung im KI-Bereich zugenommen hat (Abstimmung im Topmanagement).

4 **Erfolgreiche Planung, erschwerte Messbarkeit.** Die strategische Verankerung ist gelungen: Über 90% der teilnehmenden Unternehmen sind sich über die strategischen Implikationen von KI für ihr Geschäftsmodell einig. Die Dimension Strategie legt mit +11 AIQ-Punkten am stärksten zu. Auch die Skalierung kommt in Gang: Der Anteil der Unternehmen mit einem klaren Skalierungsansatz steigt um rund 40 Prozentpunkte, ähnlich wie die Nutzerakzeptanz. Die entscheidende Lücke zeigt sich beim messbaren Geschäftswert, und zwar in doppelter Hinsicht: Schon bei der Planung fehlt rund der Hälfte der Unternehmen eine verlässliche Methodik, um das wirtschaftliche Potenzial von KI-Initiativen zu beziffern. Nach der Einführung bleibt die Erfolgsmessung für rund 70% eine zentrale Hürde. Auch die Analyse der Geschäftsentwicklung zeigt bislang kein eindeutiges Bild: Für die 38 Unternehmen mit Zweijahresvergleich lässt sich auf Basis öffentlich berichteter Umsatz-, EBIT- und Produkti-

[2] Vorreiter bzw. Nachzügler entsprechen den Unternehmen im obersten bzw. untersten Quintil der AIQ-Verteilung des jeweiligen Jahres. Der ausgewiesene Abstand entspricht der Differenz zwischen den durchschnittlichen AIQ-Werten beider Gruppen und ist auf ganze Punkte gerundet.

vitätskennzahlen kein statistisch belastbarer Zusammenhang zwischen der Veränderung des AIQ und der Geschäftsentwicklung nachweisen. Bei der Einordnung sind die begrenzte Stichprobengröße, der kurze Beobachtungszeitraum und mögliche zeitliche Verzögerungen zwischen KI-Investitionen und ihrer Wirkung auf Ergebniskennzahlen zu berücksichtigen. Die Daten belegen damit weder einen positiven Zusammenhang noch dessen Abwesenheit. Umso wichtiger wird für Unternehmen, die gestiegene KI-Reife systematisch mit messbaren Geschäftsergebnissen zu verknüpfen.

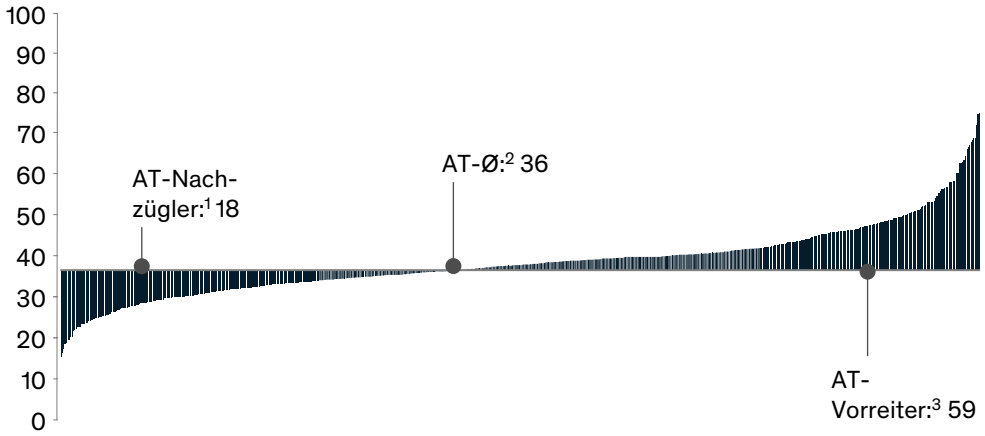
5

Starkes technisches Fundament, Schwächen im Betrieb. Über 80% der Unternehmen geben an, bei Sicherheit und Plattformarchitektur fortgeschritten aufgestellt zu sein. Das technische Fundament steht also. Anders sieht es beim verlässlichen Dauerbetrieb aus: Talentmanagement, Modell-Lebenszyklus sowie Finanzierung und Governance stellen für eine Vielzahl der Unternehmen eine signifikante Hürde dar, sobald KI-Initiativen kontinuierlich betrieben werden sollen. Der nächste Reifeschritt liegt damit weniger in der Entwicklung des nächsten Piloten als im verlässlichen Betrieb der bestehenden KI-Architektur.

Abbildung 1

AIQ-Score-Verteilung 2026

AIQ-Scores (Skala 0-100)



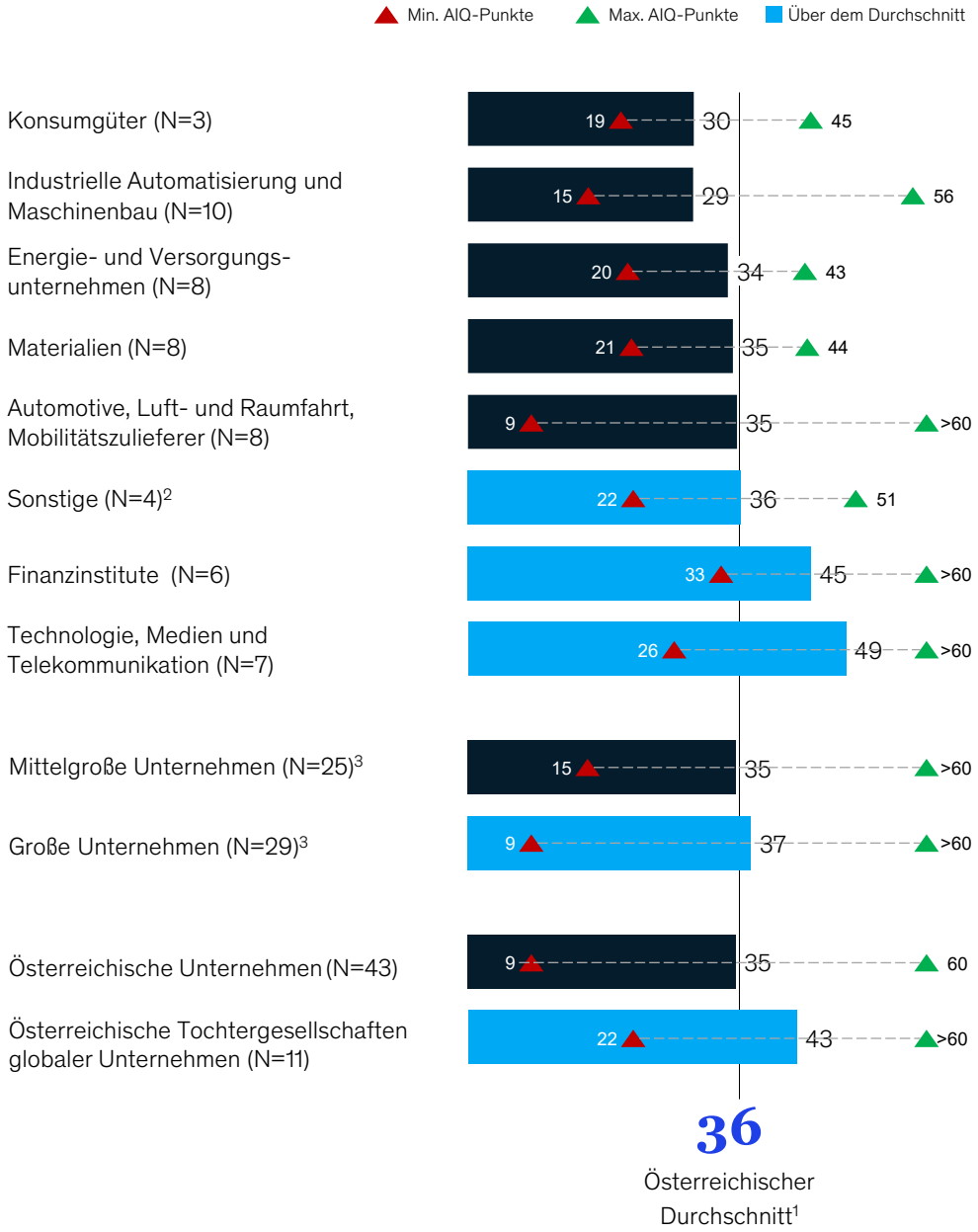
1. AT-Nachzügler ist definiert als der Durchschnittswert des untersten Quintils der AIQ-Scores der Unternehmen, die an der AT-Initiative teilgenommen haben
2. AT-Ø ist definiert als der Durchschnittswert aller Unternehmen, die an der AT-Initiative teilgenommen haben
3. AT-Vorreiter ist definiert als der Durchschnittswert des obersten Quintils der AIQ-Scores der Unternehmen, die an der AT-Initiative teilgenommen haben

Quelle: McKinsey AI Quotient, Q2 2026

Abbildung 2

AIQ-Score-Verteilung 2026 nach Branche, Unternehmensgröße und Hauptsitz des Unternehmens

AIQ-Scores (Skala 0-100)



1. Basiert auf den Ergebnissen von mehr als 50 österreichischen Unternehmen (54), die an der Initiative teilgenommen haben
2. Branchen mit weniger als 3 Unternehmen sind unter „Sonstige" zusammengefasst
3. Mittelgroße Unternehmen sind als Organisationen mit weniger als 2.000 Beschäftigten definiert, große Unternehmen als solche mit 2.000 oder mehr Beschäftigten

Quelle: McKinsey AI Quotient, Q2 2026

Vom Experimenter zum Scaler: KI-Kompetenz erreicht die gesamte Organisation

Um Fortschritt über den reinen AIQ hinaus einzuordnen, werden die Unternehmen 2026 in vier Reife-Archetypen gruppiert („Experimenter“, „Emerger“, „Scaler“ und „Leader“). Diese markieren aufeinanderfolgende Reifestufen entlang der AIQ-Skala: „Experimenter“ (AIQ 0 bis unter 10) befinden sich in der Phase erster, meist isolierter Testaktivitäten; „Emerger“ (10 bis unter 30) bauen strukturierte Grundlagen auf; „Scaler“ (30 bis unter 60) verfügen über wiederholbare Strukturen und Prozesse, um KI über einzelne Piloten hinaus einzusetzen; „Leader“ (60 und mehr) haben KI unternehmensweit und wertschöpfend skaliert.

Mit einem durchschnittlichen AIQ von 36 liegt das untersuchte Sample insgesamt auf Scaler-Niveau. Diese Unternehmen haben damit die Phase rein explorativer KI-Aktivitäten zunehmend hinter sich gelassen: Strategische Prioritäten und Roadmaps werden klarer, KI ist stärker im Topmanagement verankert und erste gemeinsame Plattform-, Daten- und Organisationsstrukturen entstehen. Der Anstieg des durchschnittlichen AIQ von 30 auf 36 Punkte gegenüber 2025 unterstreicht diesen Fortschritt.

Hinter diesem Landesdurchschnitt verbirgt sich jedoch ein differenziertes Branchenbild. Sieben der acht Branchen erreichen ebenfalls den Archetyp „Scaler“ (Abbildung 3). Das Spektrum reicht von Technologie, Medien und Telekommunikation (49) sowie Finanzinstituten (45) über die Kategorien Sonstige (36), Materialien (35), Automotive, Luft- und Raumfahrt und Mobilitätszulieferer (35) bis hin zu Energie- und Versorgungsunternehmen (34) sowie Konsumgütern (30).

Abbildung 3

Archetypen gemäß AIQ-Kategorisierung

AIQ-Scores (Skala 0-100)

		Entwicklung im Vergleich zu 2025	Reifetyp
Technologie, Medien und Telekommunikation	49	↑	Scaler
Finanzinstitute	45	↑	Scaler
Sonstige	36	↑	Scaler
Automotive, Luft- und Raumfahrt, Mobilitätszulieferer	35	↑	Scaler
Materialien	35	↑	Scaler
Energie- und Versorgungsunternehmen	34	→	Scaler
Konsumgüter	30	↑	Scaler
Industrielle Automatisierung und Maschinenbau	29	↑	Emerger

Quelle: McKinsey AI Quotient, Q2 2026

Einzig die industrielle Automatisierung und der Maschinenbau (29) verbleiben knapp im Archetyp „Emerger“ und bilden damit das Schlussfeld.

Im folgenden Kapitel schlüsseln wir jede der sechs Dimensionen in ihre unterschiedlichen Managementpraktiken auf, um die genauen Hebel für weiteren Fortschritt aufzuzeigen.

Wichtiger Hinweis zur Methodik: Während wir bisher den AIQ-Wert auf einer Skala von 0 bis 100 dargestellt haben, wechseln wir für die Detailanalyse der Managementpraktiken auf die ursprüngliche Erhebungsskala von 1 bis 5 (wobei 5 für die Best Practice steht). Der Grund für diesen Unterschied: Der AIQ-Wert (0 bis 100) gewichtet höhere Reifegrade überproportional stark, um deren exponentiellen Wertbeitrag abzubilden. Für die detaillierte Betrachtung der Praktiken liefert die lineare Skala von 1 bis 5 jedoch ein präziseres Bild.

Ein Jahr danach: Starkes KI-Fundament, zähe Verankerung

Unsere Analyse zeigt Fortschritte in allen sechs Dimensionen der KI-Reife (Abbildung 4).[3] Am stärksten legen Strategie sowie Einführung und Skalierung zu. Zugleich bleibt das Muster von 2025 sichtbar: Führung, Leitplanken und technische Grundlagen entwickeln sich schneller als die Fähigkeiten, KI dauerhaft zu betreiben, ihren Nutzen zu messen und organisationsweit zu verankern. Das österreichische Bild entspricht dabei einem übergreifenden Trend: Auch international liegt die Herausforderung mittlerweile weniger in der Entwicklung von KI-Piloten als zunehmend in deren Überführung in messbare Geschäftswirkung. Der entscheidende Schritt ist der Übergang von „Proof of Concept“ (POC) zu „Profit and Loss“ (P&L): Erfolgreiche Unternehmen richten KI frühzeitig auf konkrete Geschäftsergebnisse aus, gestalten relevante Workflows neu und etablieren klare Ende-zu-Ende-Verantwortlichkeiten für den produktiven Betrieb.[4]

Abbildung 4

Reifegrad je Managementpraxis (2026) mit Veränderung ggü. 2025

AIQ-Scores (Skala 1-5)

<2,5 | 2,5-2,6 | 2,7-2,9 | ≥3,0

Strategie 3,3 (+0,5)		**Talent** 2,7 (+0,1)		**Betriebsmodell** 2,9 (+0,4)		**Technologie** 3,3 (+0,2)		**Daten** 2,9 (+0,2)		**Einführung und Skalierung** 2,9 (+0,4)	
3,4 (+0,4)	Vision	3,0 (+0,3)	Talent-strategie	2,8 (+0,3)	Agile Methoden	3,3 (+0,2)	Plattform-architektur	3,1 (+0,3)	Daten-strategie	2,8 (+0,2)	Skalie-rungsansatz
3,3 (+0,6)	Verknüp-fung mit Geschäfts-strategie	2,7 (+0,2)	Einstellung und Ein-arbeitung	3,1 (+0,4)	Struktur und Rollen	3,4 (+0,3)	Cloud und Infrastruktur	3,0 (+0,1)	Daten-architektur	3,0 (+0,5)	Nutzer- oder Anwender-akzeptanz
3,7 (+0,7)	Abstimmung im Top-management	2,9 (+0,2)	Talentent-wicklung	3,0 (+0,2)	Arbeits-weisen	3,8 (+0,2)	Sicherheit	3,0 (+0,3)	Daten-betriebs-modell	3,1 (+0,6)	Change-Management
3,2 (+0,2)	Ökosystem, Plattformen und Part-nerschaften	2,3 (-0,1)	Talent-manage-ment	2,5 (+0,4)	Finanzie-rung und Governance	2,6 (+0,0)	MLOps	3,0 (+0,1)	Daten-produkte	2,5 (+0,4)	Erfolgs-messung
2,8 (+0,4)	Business Case							2,5 (+0,1)	Modell-Lebens-zyklus	3,3 (+0,6)	Digitales Vertrauen und Risiko

Quelle: McKinsey AI Quotient, Q2 2026

[3] Die folgenden Aussagen zur KI-Reife österreichischer Unternehmen stützen sich auf die Ergebnisse der McKinsey-Befragungen aus den Jahren 2025 und 2026 zum Reifegrad der KI-Einführung in Österreich

[4] QuantumBlack, AI by McKinsey (2026), Escaping AI Pilot Purgatory: From POC to P&L

Strategie

AIQ: 2,8 auf 3,3 (+0,5)

Top 3 CEO Insights

1. +0,7 AIQ-Punkte: KI ist im Topmanagement angekommen.
2. +0,9 AIQ-Punkte-Differenz zwischen Abstimmung im Topmanagement und Business Case: Die Methodik zur Bewertung von KI-Investitionen folgt der Ambition noch nicht.
3. Skalierung sollte an quantifizierte Wertpools, KPIs und klare Business Ownership gebunden werden.

Die strategische Verankerung ist 2026 nicht mehr der zentrale Engpass: KI ist im Topmanagement angekommen und enger mit der Geschäftsstrategie verzahnt. Die entscheidende Frage lautet nun weniger, ob Unternehmen KI einsetzen wollen, sondern wo sie damit tatsächlichen Wert schaffen. Der Business Case wird damit zum Lackmustest: Ohne klare Wertpools, Priorisierung und Verantwortlichkeiten droht ein breiteres KI-Portfolio vor allem mehr Use Cases und Piloten hervorzubringen, aber nicht zwingend höhere Umsätze, niedrigere Kosten oder produktivere Prozesse.

Talent

AIQ: 2,6 auf 2,7 (+0,1)

Top 3 CEO Insights

1. 2,7 AIQ-Punkte: Talent bleibt eine zentrale Herausforderung und liegt 0,6 Punkte hinter Technologie.
2. Rund 70% der Unternehmen sehen einen systematischen Engpass bezüglich Talentmanagement.
3. Große Unternehmen sind bei Gewinnung und Einarbeitung deutlich weiter; kleinere sollten Build-and-Buy-Strategien sowie Partnernetzwerke kombinieren.

Talent erweist sich als zentrale Herausforderung und wird damit zum Skalierungsrisiko. Das Problem liegt nicht nur im Recruiting, sondern zunehmend in der systematischen Entwicklung von Rollen, Fähigkeiten und Karrierepfaden. Gerade kleinere Unternehmen können den Wettbewerb um gefragte Fachkräfte nicht allein über Neueinstellungen gewinnen. Re- und Upskilling, klar definierte Schlüsselrollen und der Zugang zu Partner- und Talentnetzwerken werden deshalb essenziell.

Mit dem zunehmenden Einsatz von KI verändert sich zugleich, wie Unternehmen über Talent und Rollen nachdenken müssen. Das von McKinsey über das vergangene Jahrzehnt gemeinsam mit Hunderten Klienten entwickelte „Talent to Value“-Framework richtet den Blick auf jene erfolgskritischen Rollen, die einen überproportionalen Beitrag zum Unternehmenswert leisten. Im KI-Zeitalter erweitern wir diesen Ansatz zu „Talent and Agents to Value“ weiter. Statt starrer Rollenprofile steht nun die Zuordnung von Menschen und KI-Agenten zu den wertvollsten Aufgaben im Vordergrund. Entscheidend ist dabei ein neuer, fünfter Schritt: die kontinuierliche Steuerung der Systemleistung in gemischten Mensch-Agent-Teams anhand klarer Verantwortlichkeiten und Feedback-Schleifen. Entscheidend ist nicht mehr allein, wer eine Aufgabe erledigt, sondern wie wirksam Mensch und KI im Zusammenspiel sind.[5]

[5] Bengi Korkmaz, Sandra Durth, Vincent Bérubé und Lucia Darino (2026), Rewiring talent to value in the age of AI

Betriebsmodell

AIQ: 2,5 auf 2,9 (+0,4)

Top 3 CEO Insights

1. Arbeitsweisen (3,0) sind deutlich reifer als Finanzierung und Governance (2,5): Die Steuerungssysteme halten mit den Teams noch nicht Schritt.
2. Für rund 50% der Unternehmen bleiben Finanzierung und Governance eine strukturelle Bremse.
3. Kleineren Unternehmen fehlt im Vergleich mit großen Unternehmen vielfach die Formalisierung von Rollen.

Arbeitsweisen und Rollen werden reifer, doch Finanzierung und Governance halten mit dem Tempo der KI-Entwicklung noch nicht Schritt. Genau hier liegt die nächste Hürde: Agile Teams skalieren nicht, wenn Budgets, Entscheidungsrechte und Risikofreigaben in klassischen Jahreszyklen steckenbleiben. Hinzu kommt eine neue Kostenlogik: Mit dem Übergang von Copilots zu agentischen Workflows wird KI-Nutzung verbrauchsbasiert abgerechnet und damit schwer planbar: Dieselbe Aufgabe kann je nach Ausführungspfad bis zum Dreißigfachen an Tokens verbrauchen; rund 60% der Kosten eines agentischen Vorgangs entstehen nicht bei der ersten Antwort, sondern beim Prüfen und Nachbessern. Selbst der grundlegende KI-Ressourcenverbrauch bleibt vielfach im Blindflug: 70% der befragten Unternehmen konnten nicht angeben, wie viele KI-Tokens ihr Unternehmen monatlich verbraucht – ein weiterer Beleg für die schwache Erfolgsmessung. International überschreiten mehr als 90% der Unternehmen ihr KI-Budget, während nur 20 bis 25% über belastbare AI-FinOps-Praktiken verfügen.[6] Für österreichische Unternehmen heißt das: Sie müssen das Jahresbudget um eine laufende Verbrauchssteuerung ergänzen: Kostentransparenz je Use Case, Modell-Routing und Verbrauchsgrenzen, die in der Architektur verankert sind. Der Schlüssel liegt daher nicht in zusätzlichen Gremien oder weiteren Richtlinien, sondern in einem Betriebsmodell, das Produktverantwortung, Finanzierung und Governance aufeinander abstimmt.

Technologie

AIQ: 3,1 auf 3,3 (+0,2)

Top 3 CEO Insights

1. Technologie ist neben Strategie die stärkste Dimension mit einem AIQ von 3,3. Vor allem Sicherheit (3,8) und Cloud/Infrastruktur (3,4) zeigen eine besonders hohe KI-Reife.
2. Rund 60% der Unternehmen kommen mit dem industrialisierten Modellbetrieb kaum voran.
3. Agentic AI erhöht den Industrialisierungsdruck: Die parallele Nutzung und Evaluierung unterschiedlicher Plattformen macht gemeinsame Standards für Integration, Monitoring, Governance und Lifecycle Management umso wichtiger.

Die technologische Basis ist nicht mehr der zentrale Engpass. Sicherheit, Plattformen und Infrastruktur bilden ein tragfähiges Fundament. Offen bleibt hingegen der Übergang in einen wiederholbaren Modellbetrieb. Damit verschiebt sich die Technologieagenda vom Aufbau weiterer Infrastruktur zur Industrialisierung: MLOps, Integration, Monitoring und Lifecycle Management entscheiden darüber, ob Modelle verlässlich, sicher und kosteneffizient skaliert werden. Mit Agentic AI oder agentischer KI

[6] Pankaj Sachdeva, Wasim Lala et al. (2026), The cost of intelligence: How CIOs can manage AI demand at scale, McKinsey Quarterly. Datenbasis: McKinsey Enterprise AI FinOps Survey, Mai 2026 (75 qualifizierte Antworten aus fünf Branchen)

zeichnet sich die nächste Entwicklungsstufe ab, auch wenn die Plattformlandschaft derzeit noch fragmentiert ist: Rund 90% der Unternehmen nutzen oder prüfen Microsoft-basierte Lösungen, während rund 40% auf OpenAI, 30% auf Eigenentwicklungen (Custom Solutions) und 20% auf LangChain setzen.[7] Die entscheidenden Stellschrauben, vom Kontextmanagement bis zur Workload-Platzierung, liegen dabei quer zu den klassischen Zuständigkeiten von IT, Finanzen und Fachbereichen. Ohne eine klare Zuweisung von Ownership, Budget und KPIs drohen hier Doppelarbeit und unkontrollierter Verbrauch.[8]

Daten

AIQ: 2,7 auf 2,9 (+0,2)

Top 3 CEO Insights

1. Zwischen Datenstrategie und Modell-Lebenszyklus liegt eine Lücke von 0,6 AIQ-Punkten.
2. Rund 70% der kleinen Unternehmen sehen den Modell-Lebenszyklus als operative Engstelle, bei den großen sind es nur 50%.
3. 44 vs. 31 AIQ-Punkte: für „Daten" zeigt sich die größte Headquarter(HQ)-Lücke, besonders ausgeprägt ist der Unterschied bei der Datenstrategie: Unternehmen mit HQ außerhalb Österreichs erreichen 50 AIQ-Punkte, Unternehmen mit HQ in Österreich 36 AIQ-Punkte.

Die Datenstrategie ist jetzt breiter verankert; die Herausforderung liegt nun in der Operationalisierung. Entscheidend wird ein geschlossener Kreislauf: Unternehmen müssen die Qualität der Eingangsdaten kontinuierlich sichern, Modelle über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg überwachen und weiterentwickeln sowie Erkenntnisse aus der Geschäftsanwendung wieder in Daten und Modelle zurückspielen. Gerade hier ist der Abstand zwischen Unternehmen mit Hauptsitz in und außerhalb Österreichs besonders ausgeprägt. Für österreichische Unternehmen wird der Aufbau skalierbarer Daten- und Betriebsstandards damit zum Erfolgsfaktor im Wettbewerb.

Einführung und Skalierung

AIQ: 2,5 auf 2,9 (+0,4)

Top 3 CEO Insights

1. Skalierungsansatz und Nutzerakzeptanz legen deutlich zu.
2. Für rund 70% der Unternehmen bleibt die Erfolgsmessung die zentrale Hürde. Als eine der schwächsten aller Managementpraktiken blockiert sie derzeit die weitere Skalierung.
3. +0,6 AIQ-Punkte Steigerung gegenüber dem Vorjahr bei digitalem Vertrauen und Risiko.

2025 war die Einführung eine der größten Schwachstellen; 2026 kommt spürbar Bewegung in Anwendung, Change und Skalierungsansätze. Damit verschiebt sich die Kernfrage: Es geht nicht mehr primär darum, wie KI in die Organisation gelangt, sondern welche Wirkung sie dort entfaltet. Die Erfolgsmessung bildet weiterhin das Schlusslicht und wird so zum nächsten Engpass. Zugleich gewinnt der Bereich digitales Vertrauen und Risiko angesichts neuer regulatorischer

[7] Mehrfachnennungen möglich
[8] Lari Hämäläinen, Mark Patel, Sven Blumberg, Tanguy Catlin und Wasim Lala (2026), Is that AI agent worth it? Agentic economics and the modern operating model, McKinsey Quarterly

Anforderungen an Bedeutung: Der EU AI Act erhöht die Anforderungen an Transparenz, Governance sowie einen systematischen Umgang mit KI-Risiken und macht diese zunehmend zur Voraussetzung für einen skalierbaren KI-Einsatz. Ohne eine klare Methodik lässt sich weder konsequent priorisieren noch entscheiden, welche Lösungen tatsächlich flächendeckend ausgerollt werden sollten.

Was jetzt zählt

Aus diesen sechs Dimensionen leiten sich fünf übergreifende Handlungsfelder ab, die den Weg vom Anspruch zur messbaren Wirkung strukturieren:

1. Strategie: Wertlogik vor Projektbreite. Die Verankerung in der Geschäftsstrategie ist mit 3,3 AIQ-Punkten deutlich reifer als der Business Case mit 2,8 AIQ-Punkten. Ohne quantifizierte Wertpools bewirkt ein breiteres KI-Portfolio deshalb vor allem mehr Aktivität statt mehr Wirkung. Unternehmen sollten wenige geschäftskritische Anwendungsfälle auswählen, ihren Beitrag zu Umsatz, Kosten oder Risiko vorab quantifizieren und klare Business Ownership im Geschäft verankern, statt KI-Initiativen dezentral und fragmentiert wachsen zu lassen.

2. Talent: das schwer skalierbare Kapital. Talent bleibt eine zentrale Herausforderung; rund 70% sehen insbesondere im Talentmanagement einen systematischen Engpass. Diese Lücke wirkt umso stärker, als sie die Skalierung aller anderen Dimensionen limitiert: Ohne die richtigen Rollen und Fähigkeiten bleibt selbst eine reife Technologiebasis ungenutzt. Große Unternehmen sind bei Gewinnung und Einarbeitung deutlich weiter; kleinere sollten Build-and-Buy-Strategien sowie Partnernetzwerke miteinander kombinieren, Schlüsselrollen klar beschreiben sowie Re- und Upskilling flächendeckend verankern, statt nur auf Neueinstellungen zu setzen.

3. Betriebsmodell: Erfolg messbar machen und steuern. Der Anteil der Unternehmen mit klarem Skalierungsansatz ist um rund 40 Prozentpunkte gestiegen, doch die Erfolgsmessung bleibt für rund 70% die zentrale Hürde und damit der Schlüssel zur weiteren Skalierung. Solange die Wirkung von KI-Maßnahmen nicht gemessen wird, beruhen Skalierungsentscheidungen auf Narrativen statt auf Ergebnissen. Unternehmen sollten daher Ausgangswerte, Zielgrößen und regelmäßige Reviews etablieren. So können sie Investitionen auf Basis messbarer Ergebnisse skalieren, anpassen oder beenden und Budgets sowie Governance flexibel an den tatsächlichen Fortschritt koppeln.

4. Technologie und Daten: vom Modell zum verlässlichen Produktbetrieb. Das technische Fundament steht, wie 3,8 AIQ-Punkte bei Sicherheit und 3,3 AIQ-Punkte bei Plattformarchitektur belegen. Doch zwischen Sicherheit und MLOps klafft eine Lücke von rund 1,2 AIQ-Punkten, und rund 60% der Unternehmen kommen beim industrialisierten Modellbetrieb kaum voran. Im nächsten Schritt geht es darum, Modelle zuverlässig aus der Entwicklung in den Regelbetrieb zu überführen: mit durchgängigen MLOps-Prozessen, kontinuierlichem Monitoring und einem systematischen Management des gesamten Modell-Lebenszyklus.

5. Einführung und Skalierung: organisatorische Voraussetzungen. Die Einführung und Skalierung von KI-Anwendungen war 2025 eine der schwächsten Dimensionen. Nun legt sie um 0,4 Punkte zu. Der Übergang vom Piloten zum Regelbetrieb bleibt jedoch die entscheidende Hürde: Starre Budgetzyklen, unklare Zuständigkeiten und Reibungsverluste im Change Management bremsen den Fortschritt auf der letzten Meile. Unternehmen sollten Finanzierung, Governance und Change Management so ausrichten, dass sich erfolgreiche Piloten zügig ausrollen lassen. Erforderlich sind dafür „Übersetzer"-Rollen zwischen Technik und Fachbereich sowie von Anfang an integrierte Risiko- und Governance-Kontrollen, die regulative Anforderungen, insbesondere aus dem EU AI Act, systematisch berücksichtigen.

Die Prioritäten verschieben sich mit dem jeweiligen Reifegrad einer Organisation. Für die rund 40% der Unternehmen im Experimenter- oder frühen Emerger-Bereich liegt der Ansatzpunkt für die weitere Entwicklung zunächst in den Handlungsfeldern 1 bis 3: einer klaren Zieldefinition samt Business Case, der Befähigung der Mitarbeitenden sowie eindeutig zugewiesenen Governance-Rollen. Für die rund 60% im Scaler- oder Leader-Bereich existieren diese Grundlagen bereits. Hier verlagert sich der Schwerpunkt auf die Industrialisierung: Modelle müssen mit durchgängigen MLOps- und Monitoring-Prozessen zuverlässig in den Regelbetrieb überführt und von stabilen Produkt- und Domänenteams kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Österreich steht an einem entscheidenden Punkt seiner KI-Entwicklung: Die Voraussetzungen für eine breitere Nutzung sind zunehmend vorhanden. Nun kommt es darauf an, daraus in der Breite der Wirtschaft messbare wirtschaftliche Wirkung zu erzielen, nicht nur bei einzelnen Vorreitern. Unternehmen, die ihre KI-Aktivitäten jetzt konsequent an quantifizierbaren Erfolgen ausrichten, die erforderlichen Fähigkeiten systematisch aufbauen und KI-Anwendungen verlässlich in den Regelbetrieb überführen, können die verbleibende Lücke zu internationalen Vorreitern weiter schließen.

Wesentliche Faktoren im McKinsey-Benchmarking der KI-Reife für Österreich

Teilnehmerstruktur. An der Erhebung 2026 haben 54 Unternehmen und 135 Befragte aus unterschiedlichen Branchen teilgenommen. Die Stichprobe ist nicht repräsentativ für die österreichische Unternehmenslandschaft insgesamt. Befragt wurden insbesondere führende Technologie- und Digitalverantwortliche, darunter CTOs, CDOs, CIOs und IT-Führungskräfte. 38 Unternehmen waren bereits 2025 Teil des Assessments und ermöglichen damit einen Vergleich auf Basis eines konstanten Samples. Die Zusammensetzung nach Unternehmensgröße und Hauptsitz bleibt dabei stabil: 46% der Unternehmen sind dem Mittelstand zuzuordnen (2025: 45%), 20% haben ihren Hauptsitz außerhalb Österreichs (2025: 21%).

AI-Quotient als Maßstab. Der AI-Quotient (AIQ) misst die KI-Reife eines Unternehmens auf einer Skala von 0 bis 100 Punkten anhand von sechs Dimensionen: Strategie, Talent, Betriebsmodell, Daten, Technologie sowie Einführung und Skalierung. Je höher der AIQ, desto höher die gemessene KI-Reife.

Reife-Archetypen. Auf Basis des AIQ werden Unternehmen zusätzlich vier Reife-Archetypen zugeordnet, die aufeinanderfolgende Stufen der KI-Reife markieren: Experimenter (AIQ 0 bis unter 10) befinden sich in der Phase erster, meist isolierter Testaktivitäten; Emerger (10 bis unter 30) bauen erste strukturierte Grundlagen auf; Scaler (30 bis unter 60) verfügen über wiederholbare Strukturen und Prozesse, um KI über einzelne Piloten hinaus einzusetzen; Leader (60 und mehr) haben KI unternehmensweit und wertschöpfend skaliert.

Methodik der Erhebung und Auswertung. Die Bewertung basiert auf einem strukturierten Online-Assessment. Die Antworten wurden zunächst auf einer 5-Punkte-Skala erfasst und anschließend gemäß der AIQ-Bewertungslogik auf eine Skala von 0 bis 100 überführt. Die Ergebnisse wurden auf Ebene der Fragen und Managementpraktiken ermittelt und anschließend zu den sechs Dimensionen sowie dem Gesamt-AIQ aggregiert. Die Erhebung 2026 basiert auf derselben AIQ-Methodik und Bewertungslogik wie 2025 und erlaubt damit einen konsistenten Vorjahresvergleich.

Einordnung der Kennzahlen. AIQ-Punkte dienen im Bericht dazu, die KI-Reife von Managementpraktiken, Dimensionen oder Unternehmensgruppen zu vergleichen.

Prozentangaben beziffern dagegen den Anteil der teilnehmenden Unternehmen, auf den eine bestimmte Aussage zutrifft, etwa den Anteil der Unternehmen, die eine Managementpraxis als wesentliche Herausforderung bewerten. Beide Kennzahlen beantworten unterschiedliche Fragen und sind nicht unmittelbar ineinander überführbar.

QuantumBlack
AI by McKinsey

Diese Publikation wurde in Zusammenarbeit mit QuantumBlack, AI by McKinsey, erstellt.

QuantumBlack, AI by McKinsey, ist die KI- und Technologieberatung von McKinsey und unterstützt Unternehmen dabei, sich durch den Einsatz modernster Technologien, tiefgreifender technischer Expertise und branchenspezifischen Know-hows zu transformieren. Mit einem globalen Team aus Tausenden von Fachleuten – darunter Dateningenieur:innen, Data Scientists, Produktmanager:innen, Designer:innen und Softwareentwickler:innen von QuantumBlack sowie Branchen- und Fachexpert:innen von McKinsey – arbeiten wir gemeinsam daran, die weltweit drängendsten Herausforderungen im Bereich der künstlichen Intelligenz zu bewältigen.

Autor:innen und Ansprechpersonen

Martin Wrulich
Senior Partner
Martin_Wrulich@mckinsey.com

Marlene Riedler
Partner
Marlene_Riedler@mckinsey.com

Lucas Ponbauer
Partner
Lucas_Ponbauer@mckinsey.com

Julian Larcher
Expert Associate Partner
Julian_Larcher@mckinsey.com

Shilten Palathunkal
Client Development Advisor
Shilten_Palathunkal@mckinsey.com

Die Autor:innen danken der Industriellenvereinigung (IV) für die Möglichkeit der Befragung der Mitgliedsunternehmen der IV-Taskforce KI. Wir danken Lukas Krenn und Jörg Hanebrink für die Mitarbeit an dieser Publikation.

Ansprechpartner für Medien

Philipp Hühne
+49 175 318 4486
Philipp_Huehne@mckinsey.com

Oktober 2026
Copyright © McKinsey & Company
Designed by VG&M

www.mckinsey.com