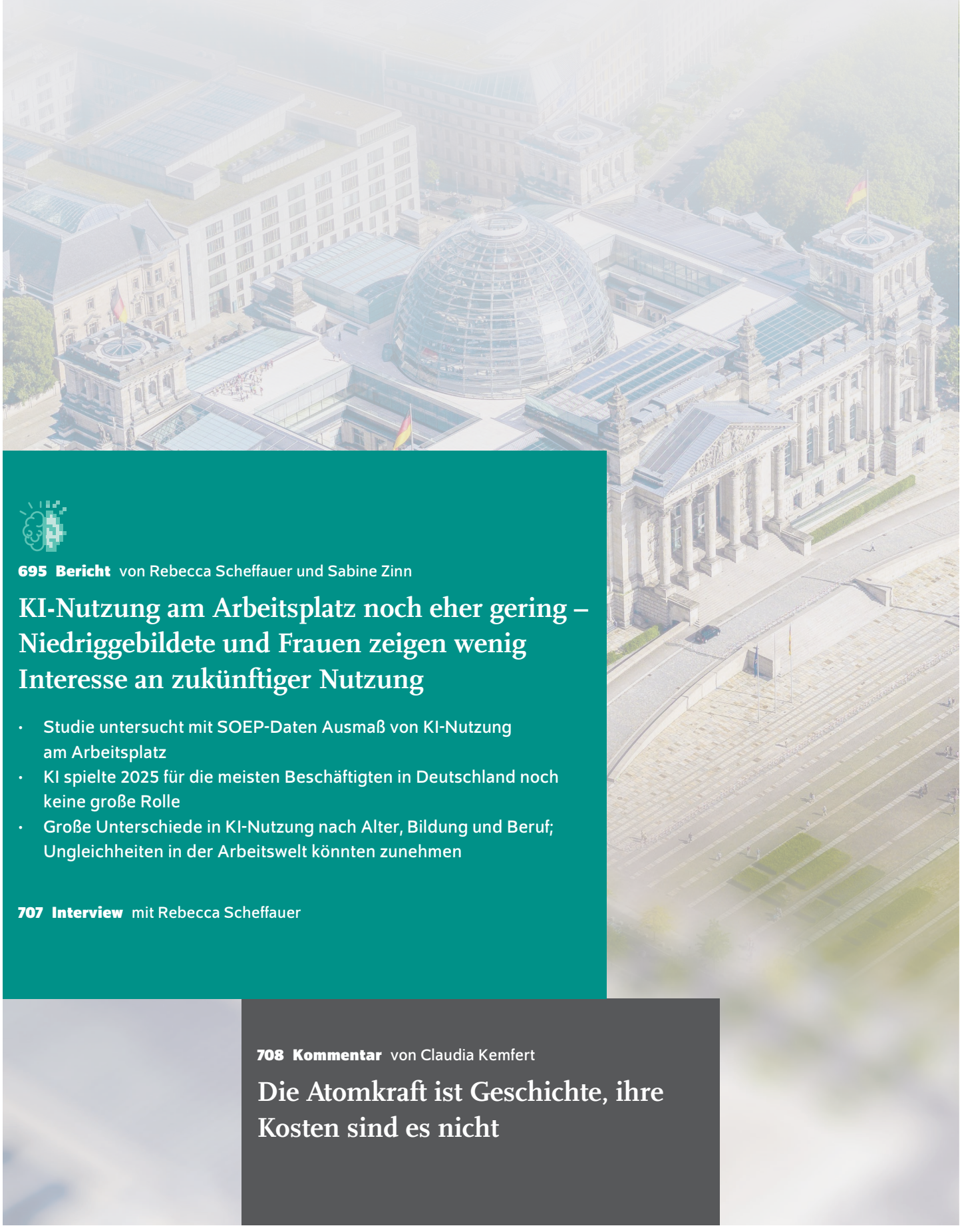
DIW Wochenbericht

45 2026

Wirtschaft. Politik. Wissenschaft. Seit 1928

DIW BERLIN



695 Bericht von Rebecca Scheffauer und Sabine Zinn

KI-Nutzung am Arbeitsplatz noch eher gering – Niedriggebildete und Frauen zeigen wenig Interesse an zukünftiger Nutzung

- Studie untersucht mit SOEP-Daten Ausmaß von KI-Nutzung am Arbeitsplatz
- KI spielte 2025 für die meisten Beschäftigten in Deutschland noch keine große Rolle
- Große Unterschiede in KI-Nutzung nach Alter, Bildung und Beruf; Ungleichheiten in der Arbeitswelt könnten zunehmen

707 Interview mit Rebecca Scheffauer

708 Kommentar von Claudia Kemfert

Die Atomkraft ist Geschichte, ihre Kosten sind es nicht

Preisentwicklung bei abgeschwächtem Wachstum

Entwicklung der Preisindexziffern

Veränderung in vH

Preisindexziffern	Sept.1955 gegenüber Sept.1954	September 1956 gegenüber Sept.1955	September 1956 gegenüber März 1956
Grundstoffe			
Insgesamt	+ 3,3	+ 1,6	— 1,5
inländisch	+ 3,9	+ 0,8	— 2,2
ausländisch	0	+ 2,0	+ 2,0
Industrieller Herkunft	+ 4,5	0	— 0,7
inländisch	+ 4,5	0	— 0,7
ausländisch	+ 4,3	+ 8,3	+ 4,0
Landwirtschaftl. Herkunft	+ 1,8	+ 1,7	— 2,5
inländisch	+ 2,5	+ 2,5	— 3,8
ausländisch	— 2,0	0	0
Erzeugerpreise			
Industrieller Produktion	+ 2,6	+ 1,7	0
Grundst. u. Produktionsgüter	+ 6,2	— 0,7	— 2,2
Investitionsgüter	+ 2,5	+ 3,2	+ 0,8
Verbrauchsgüter	0	+ 3,1	+ 1,0
Landwirtschaftl. Produktion	0	+ 7,0	— 8,4
pflanzliche Produkte	— 3,7	+ 13,6	— 21,0
tierische Produkte	+ 1,7	+ 6,0	+ 1,6
Einzelhandelspreise			
Insgesamt	0	+ 1,9	— 0,9
Lebensmittelgeschäfte	0	+ 2,8	— 1,8
ohne Lebensmittelgeschäfte	+ 1,0	+ 1,9	+ 1,9
Lebenshaltung			
Insgesamt	+ 1,9	+ 2,7	0
Ernährung	+ 0,9	+ 3,5	— 1,7
Weltmarktpreise (DIW-Ind.)	— 1,4	+ 3,1	+ 1,5
Einkaufspreise f. Auslandsgüter	+ 1,0	+ 3,9	0
Durchschn. Werte d. Einfuhr	+ 4,0	+ 1,9	+ 1,0

CC BY 4.0

Mit den im Oktober bekannt gegebenen Preiserhöhungen bei Kohle um durchschnittlich 8 vH (nachdem bereits im Frühjahr eine Erhöhung um etwa 4 vH durchgesetzt worden war) und bei Stahl um durchschnittlich 6 vH wurden die Diskussionen um das Preisklima wieder lebhafter, zumal der Umfang der Auswirkungen dieser Veränderungen auf das gesamte Preisgefüge noch kaum zu übersehen ist. Wenn auch der Anteil von Kohle und Eisen bei vielen Endprodukten nur gering ist, so ist doch die kumulative Wirkung dieser Kostenveränderungen in dem für Preiserhöhungen an sich anfälligen Klima der Vollbeschäftigung nicht zu unterschätzen. Von den besonders rohstofforientierten Zweigen der weiterverarbeitenden Industrie, wie z. B. den Gießereien, der Stahlverformung und dem Schwermaschinenbau, sind bereits Preiserhöhungen angekündigt worden.

Aus dem Wochenbericht Nr. 45 vom 9. November 1956

IMPRESSUM

DIW BERLIN

DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
Anton-Wilhelm-Amo-Straße 58, 10117 Berlin
www.diw.de
Telefon: +49 30 897 89–0 E-Mail: kundenservice@diw.de
93. Jahrgang 4. November 2026

Herausgeber*innen
Prof. Anna Bindler, Ph.D.; Prof. Dr. Tomaso Duso; Sabine Fiedler; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Sabine Zinn

Chefredaktion
Prof. Dr. Pio Baake; Claudia Cohnen-Beck; Sebastian Kollmann; Kristina van Deuverden

Lektorat
Dr. Hannes Ullrich

Redaktion
Dr. Hella Engerer; Petra Jasper; Hanna Kathreen Antony; Adam Mark Lederer; Sandra Tubik

Gestaltung
Roman Wilhelm; Stefanie Reeg; Eva Kretschmer, DIW Berlin

Umschlagmotiv
© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz
Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Der DIW Wochenbericht ist kostenfrei unter **www.diw.de/wochenbericht** abrufbar. Abonnieren Sie auch unseren Wochenberichts-Newsletter unter **www.diw.de/wb-anmeldung**

ISSN 1860-8787

DIW Wochenbericht 45 2026

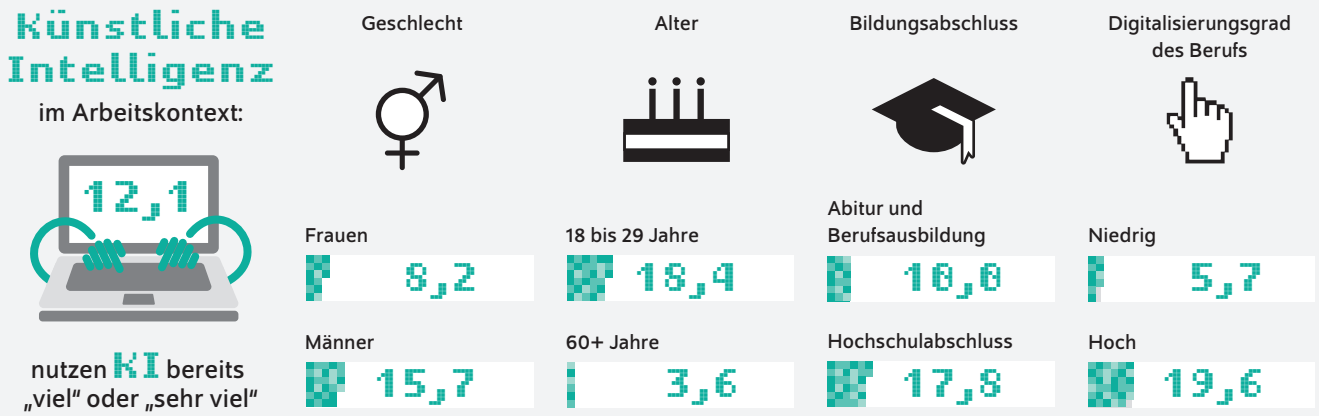
AUF EINEN BLICK

KI-Nutzung am Arbeitsplatz noch eher gering – Niedriggebildete und Frauen zeigen wenig Interesse an zukünftiger Nutzung

Von Rebecca Scheffauer und Sabine Zinn

- Studie untersucht auf Basis von SOEP-Daten aus dem Jahr 2025, in welchem Ausmaß Künstliche Intelligenz (KI) im Arbeitsalltag verbreitet ist
- KI spielte 2025 für die meisten Beschäftigten in Deutschland keine große Rolle, fast die Hälfte von ihnen kam bis dato noch gar nicht mit KI in Berührung
- Unterschiede in KI-Nutzung sind groß: Jüngere, höher gebildete und männliche Beschäftigte in stark digitalisierten Berufen kannten und nutzten KI häufiger
- Risiko, dass KI bestehende Ungleichheiten in der Arbeitswelt verstärkt, ist hoch: Von KI profitiert überwiegend, wer bereits über KI-Kompetenzen verfügt
- Förderung von KI-Kompetenzen und verantwortungsvoller Einsatz nötig, damit möglichst viele Beschäftigte am technologischen Wandel teilhaben

Die KI-Nutzung am Arbeitsplatz unterscheidet sich stark nach verschiedenen Merkmalen
Anteile derer die KI im Jahr 2025 „viel" oder „sehr viel" nutzten, in Prozent



Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP).

CC BY 4.0, creativecommons.org/licenses/by/4.0

ZITAT

„Männer nutzen KI stärker, Frauen sind hier eher zögerlicher. Das hängt einerseits mit den Berufsfeldern zusammen, in denen Frauen und Männer arbeiten und in denen Frauen eine geringere Chance haben, mit KI in Kontakt zu kommen. Es hängt aber auch damit zusammen, dass Frauen weniger risikobereit sind und neuen Technologien kritischer gegenüberstehen als Männer." — ***Rebecca Scheffauer*** —

MEDIATHEK

Audio-Interview mit Rebecca Scheffauer
www.diw.de/mediathek

KI-Nutzung am Arbeitsplatz noch eher gering – Niedriggebildete und Frauen zeigen wenig Interesse an zukünftiger Nutzung

Von Rebecca Scheffauer und Sabine Zinn

ABSTRACT

Künstliche Intelligenz (KI) verändert die Arbeitswelt und eröffnet neue Möglichkeiten, Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten. Doch wie verbreitet ist KI im Arbeitsalltag tatsächlich, wer nutzt sie bereits und wie wird sie bewertet? Auf Grundlage von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2025 untersucht dieser Bericht, wie bekannt verschiedene KI-Anwendungen im beruflichen Kontext sind, wie häufig sie bereits genutzt werden, ob Beschäftigte sie künftig nutzen möchten und wie sie die Anwendungen bewerten. Die Ergebnisse zeigen, dass KI bis zu diesem Zeitpunkt im Durchschnitt kaum am Arbeitsplatz verwendet wurde, es aber deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Bevölkerungs- und Berufsgruppen gibt. Insbesondere jüngere, höher gebildete und männliche Beschäftigte sowie Personen in stark digitalisierten Berufen kannten und nutzten KI 2025 häufiger. Dabei spielte vor allem der Digitalisierungsgrad des ausgeübten Berufs eine wichtige Rolle. Zudem unterschieden sich Bekanntheit, Nutzung und Bewertung erheblich zwischen den einzelnen KI-Anwendungen. Die Ergebnisse verdeutlichen das Risiko, dass KI bestehende Ungleichheiten in der Arbeitswelt verstärken könnte. Um möglichst vielen Beschäftigten die Teilhabe am technologischen Wandel zu ermöglichen, braucht es gezielte Weiterbildungsangebote, die Förderung von KI-Kompetenzen und eine verantwortungsvolle Gestaltung des Einsatzes von KI.

Seit der Veröffentlichung von ChatGPT im November 2022 haben sich die Entwicklung und Verbreitung Künstlicher Intelligenz (KI) deutlich beschleunigt. Während KI bisher vor allem in spezialisierten Bereichen wie der automatisierten Datenanalyse, der Bilderkennung oder der Steuerung industrieller Prozesse zum Einsatz kam, können inzwischen breite Teile der Bevölkerung generative KI selbst nutzen. Damit verändert KI nicht nur die Möglichkeiten technologischer Automatisierung, sondern zunehmend auch die Art und Weise, wie Menschen lernen, kommunizieren, Informationen analysieren und arbeiten.

Mit dieser Entwicklung sind große Erwartungen verbunden. KI kann den Zugang zu Informationen erleichtern, Arbeitsprozesse beschleunigen und Menschen bei komplexen Tätigkeiten unterstützen. Zugleich entstehen neue Herausforderungen: KI-generierte Informationen können fehlerhaft sein, algorithmische Entscheidungen bestehende Vorurteile reproduzieren, und der Umgang mit personenbezogenen Daten wirft Fragen des Datenschutzes auf. Die gesellschaftlichen Auswirkungen von KI hängen deshalb nicht allein von den technischen Möglichkeiten ab, sondern auch davon, wie und von wem diese Technologien eingesetzt werden.

Nicht alle Bevölkerungsgruppen profitieren gleichermaßen von Künstlicher Intelligenz

Viele aktuelle Studien untersuchen,[1] ob KI gesellschaftliche Ungleichheiten verringert oder verstärkt. Einerseits können KI-Anwendungen den Zugang zu Wissen und Fähigkeiten erleichtern und damit bestehende Unterschiede teilweise ausgleichen. Andererseits setzt ihre zielgerichtete Nutzung voraus, dass Menschen entsprechende Anwendungen kennen, auf diese zugreifen können und über die Kompetenzen verfügen, KI-Ergebnisse einzuordnen und kritisch zu

1 Francesco Filippucci et al. (2024): The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth: Key mechanisms, initial evidence and policy challenges. OECD Artificial Intelligence Papers (online verfügbar; abgerufen am 21. Oktober 2026. Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts); und Anders Humlum und Emilie Vestergaard (2025): The unequal adoption of ChatGPT exacerbates existing inequalities among workers. Proceedings of the National Academy of Sciences, 122(1), e2414972121 (online verfügbar).

DOI: https://doi.org/10.18723/diw_wb:2026-45-1

bewerten. Darüber hinaus können KI-Systeme selbst bestehende Ungleichheiten reproduzieren oder verstärken. So können Verzerrungen in den zugrunde liegenden Daten und in algorithmischen Entscheidungsprozessen beispielsweise bei der Personalauswahl dazu führen, dass bereits benachteiligte Bevölkerungsgruppen auch durch KI-gestützte Verfahren systematisch benachteiligt werden.[2]

Die Forschung zur digitalen Ungleichheit zeigt seit Langem, dass Unterschiede nicht nur beim Zugang zu digitalen Angeboten bestehen. Zunehmend kommt es auch darauf an, welche digitalen Kompetenzen Menschen haben, wie sie digitale Angebote nutzen und welche Vorteile sie daraus ziehen.[3] Dabei spielen unter anderem das Alter, die Bildung und die sozioökonomische Stellung eine Rolle, was auch bisherige Forschungsergebnisse aus den USA unterstreichen.[4]

Damit stellt sich eine gesellschaftlich relevante Frage: Werden durch KI neue Möglichkeiten gerade für diejenigen geschaffen, die bislang weniger Zugang zu Wissen und digitalen Ressourcen hatten? Oder profitieren vor allem jene, die aufgrund ihrer Bildung, ihrer Kompetenzen und ihrer beruflichen Tätigkeit ohnehin über günstige Voraussetzungen im Berufsleben verfügen?

Künstliche Intelligenz verändert die Arbeitswelt, aber nicht alle Berufe in gleicher Weise

Besonders deutlich werden die Chancen und Risiken von KI in der Arbeitswelt. KI-Anwendungen können Beschäftigte dabei unterstützen, Informationen zu verarbeiten, Texte zu schreiben, zu programmieren oder Arbeitsabläufe zu organisieren. Experimentelle Studien zeigen, dass generative KI bei bestimmten Tätigkeiten (zum Beispiel bei der Abwicklung von Kundendienstanfragen) die Produktivität erhöhen kann. Dabei können insbesondere weniger erfahrene Beschäftigte profitieren, weil KI ihnen Wissen und Handlungsmöglichkeiten zugänglich macht, die bislang mehr Erfahrung voraussetzten.[5]

Gleichzeitig verändert KI die Anforderungen an berufliche Tätigkeiten. Während frühere Automatisierungswellen insbesondere standardisierte und repetitive Arbeitsabläufe betrafen, kann KI zunehmend auch kognitive und wissensintensive Aufgaben übernehmen oder unterstützen. Dazu gehören beispielsweise Tätigkeiten in der Verwaltung,

Kasten 1

Fragen zu Künstlicher Intelligenz im SOEP 2025

Im Jahr 2025 wurde im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) ein Fragenmodul zum Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) in den Bereichen Arbeitswelt, Medizin und Bildung eingesetzt. Den Befragten wurden jeweils vier bis sechs konkrete Anwendungsszenarien von KI vorgestellt. Der vorliegende Wochenbericht konzentriert sich auf die Anwendungen in der Arbeitswelt. Die Befragten erhielten vorab einen Hinweis, dass sie sich in diesem Kontext bewegen. Diese Szenarien wurden ausschließlich Personen vorgelegt, die zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig waren und eine Arbeitsstelle hatten. Die Zahl der Befragten lag bei insgesamt 3 439 Personen.

Erfassung des Umgangs mit KI

Für jedes vorgelegte Anwendungsszenario wurden vier Dimensionen anhand folgender Fragen erhoben:[1]

Bekanntheit: „Wie häufig haben Sie bereits von dieser Art Künstlicher Intelligenz gehört?"
Die Antwortskala ist fünfstufig: noch nie, selten, manchmal, oft oder sehr oft.

Bisherige Nutzung: „Wie viel persönliche Erfahrung haben Sie in den vergangenen zwölf Monaten mit dieser Art Künstlicher Intelligenz gesammelt?"
Zukünftige Nutzungsabsicht: „In welchem Umfang möchten Sie diese Art Künstlicher Intelligenz zukünftig nutzen?"
Sowohl die bisherige als auch die zukünftige Nutzung wurden auf folgender Skala bewertet: keine, wenig, etwas, viel oder sehr viel.

Allgemeine Bewertung: „Wie positiv oder negativ bewerten Sie diese Art Künstlicher Intelligenz insgesamt?"
Hier konnten die Befragten auf einer Skala von 0 (negativ) bis 10 (positiv) ihre Bewertung abgeben.

Anwendungsszenarien: Die Befragten gaben diese Einschätzungen zu sechs spezifischen Nutzungsbeispielen von KI im Arbeitsleben ab:

- Virtuelle Assistenten (zum Beispiel automatisierte Helpdesks)
- Empfehlungssysteme (geben zum Beispiel Auskunft, welche Aufgaben als nächstes erledigt werden sollten)
- Roboter (Maschinen, die unabhängig beispielsweise am Fließband agieren können)
- Prädiktive Analysen (zum Beispiel zur Auswahl von geeigneten Jobkandidat*innen)
- Monitoring (beispielsweise Einsatz zur Überwachung von Produktivität oder Verkäufen)
- Content-Generierung (zum Beispiel das Erstellen von Texten oder Grafiken)

1 Für weitere Informationen zum Fragenmodul siehe Timo Gnambs, Florian Griese und Sabine Zinn (2026): The German Artificial Intelligence Experience and Attitude Survey (AIEAS): A brief measure for socio-economic panel studies. Psychological Test Adaptation and Development, 7(1), 27 (online verfügbar).

2 Mahmut Özer, Matjaz Perc und H. Eren Suna (2024): Artificial Intelligence Bias and the Amplification of Inequalities in the Labor Market. Journal of Economy Culture and Society, 69, 159–168 (online verfügbar).

3 Alexander J.A.M. van Deursen und Jan A.G.M. van Dijk (2014): The digital divide shifts to differences in usage. New Media & Society, 16(3), 507–526 (online verfügbar).

4 Alexander Bick, Adam Blandin und David J. Deming (2026): The Rapid Adoption of Generative AI. Management Science, 72(10), 8440–8456 (online verfügbar).

5 Shakked Noy und Whitney Zhang (2023): Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence. Science, 381, 187–192 (online verfügbar); und Erik Brynjolfsson, Danielle Li und Lindsey Raymond (2025): Generative AI at Work. Quarterly Journal of Economics, 140(2), 889–942 (online verfügbar).

Kasten 2

Methodik

Erklärende Variablen

Zur Untersuchung von Unterschieden im Umgang mit KI werden soziodemografische Merkmale wie Alter, Geschlecht und Bildungsabschluss erhoben. Ergänzend wird der Digitalisierungsgrad des ausgeübten Berufs einbezogen. Dieser wird anhand der internationalen Berufsklassifikation ISCO und eines Indikators bestimmt, der die digitalen Kompetenzanforderungen verschiedener Berufe abbildet.[1] Der Indikator bewegt sich zwischen 0 und 1, wobei Berufe nahe 0 weniger digitalisiert sind (beispielsweise Glaser oder Ackerbauer) und Berufe nahe 1 einen hohen Digitalisierungsgrad aufweisen (zum Beispiel Systemanalytiker oder Softwareentwickler). Der Digitalisierungsgrad wurde in der SOEP-Stichprobe zur besseren Interpretation in drei etwa gleich große Gruppen geteilt: niedrig (Werte von 0 bis 0,365), mittel (Werte von 0,366 bis 0,548) und hoch (Werte von 0,549 bis 0,754, was dem in der verwendeten Stichprobe höchsten vorhandenen Digitalisierungsgrad entspricht).

Statistische Auswertung

Die vier Dimensionen des Umgangs mit KI bilden die abhängigen Variablen der Analyse. Mittels multivariater linearer Regressionsmodelle, die robuste Standardfehler aufgrund des Haushaltslevels miteinbeziehen, wird untersucht, inwieweit die Dimensionen des Umgangs mit KI mit soziodemografischen Merkmalen sowie dem beruflichem Digitalisierungsgrad zusammenhängen. Durch die gemeinsame Berücksichtigung dieser Merkmale lassen sich statistische Zusammenhänge unter Kontrolle der jeweils anderen einbezogenen Faktoren untersuchen. Die Ergebnisse erlauben keine kausalen Schlussfolgerungen.

1 Carolina Lennon, Laura Samantha Zilian und Stella Sophie Zilian (2023): Digitalisation of occupations—Developing an indicator based on digital skill requirements. PLOS ONE, 18(1), e0278281 (online verfügbar).

im Finanzwesen, in der Softwareentwicklung oder in kreativen Berufen.[6] In der industriellen Produktion kommen wiederum KI-gestützte Robotik und automatisierte Steuerungssysteme zum Einsatz. Im Personalwesen können algorithmische Verfahren Bewerbungen auswerten, während Unternehmen KI zur Planung von Arbeitsabläufen oder zur Überwachung von Leistungskennzahlen nutzen.

Dass KI bestimmte Tätigkeiten übernehmen kann, bedeutet allerdings nicht zwangsläufig, dass dadurch ganze Berufe wegfallen. Häufig verändert KI zunächst einzelne Aufgaben innerhalb eines Berufs. Ob dadurch die Produktivität steigt, neue Tätigkeiten entstehen oder Arbeitsplätze wegfallen, hängt unter anderem von betrieblichen Entscheidungen, Qualifizierungsangeboten und dem konkreten Einsatz der Technologie ab.[7]

Zugang zu Künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz hängt von beruflichen Rahmenbedingungen ab

Die Möglichkeiten, KI im Arbeitsalltag einzusetzen, unterscheiden sich erheblich zwischen Berufen und Wirtschaftsbereichen.[8] Beschäftigte in stark digitalisierten und wissensintensiven Tätigkeiten haben häufig mehr Gelegenheiten, KI-Anwendungen in ihren Arbeitsprozessen zu nutzen. In anderen Berufen, insbesondere bei überwiegend manuellen oder körperlichen Tätigkeiten, sind entsprechende Anwendungsmöglichkeiten teilweise begrenzter oder anders ausgestaltet.[9]

Damit entstehen unterschiedliche Voraussetzungen, KI kennenzulernen, praktische Erfahrungen zu sammeln und entsprechende Kompetenzen aufzubauen. Beschäftigte, die regelmäßig mit digitalen Technologien arbeiten, können neue KI-Anwendungen leichter erproben und in bestehende Arbeitsabläufe integrieren. Andere Beschäftigte haben möglicherweise deutlich weniger Gelegenheit dazu.[10]

Diese Unterschiede können bestehende soziale Ungleichheiten verstärken: Bildung, Alter und Geschlecht hängen nicht nur mit den digitalen Kompetenzen der Menschen zusammen, sondern auch damit, in welchen Berufen und Tätigkeitsfeldern sie arbeiten.

SOEP-Daten zeigen, wer KI im Arbeitsleben kennt, nutzt und künftig einsetzen möchte

Der technologische Wandel ist zugleich ein gesellschaftlicher Wandel. Ihn zu beobachten und seine Auswirkungen auf unterschiedliche Bevölkerungsgruppen zu untersuchen, gehört zu den zentralen Aufgaben des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Als langjährige, bevölkerungsrepräsentativ angelegte Haushaltsstudie erfasst das SOEP die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Menschen in Deutschland und ermöglicht es, gesellschaftliche Veränderungen und soziale Ungleichheiten systematisch zu untersuchen. Im Jahr 2025 wurden deshalb Fragen zum Umgang mit Künstlicher Intelligenz in die SOEP-Befragung aufgenommen (Kasten 1). Der vorliegende Wochenbericht konzentriert sich auf KI-Anwendungen in der Arbeitswelt. Dabei werden unterschiedliche Formen des KI-Einsatzes berücksichtigt:

6 Pawel Gmyrek et al. (2025): Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure. ILO Working Paper 140 (online verfügbar); und Edward Felten, Manav Raj und Robert Seamans (2021): Occupational, industry, and geographic exposure to artificial intelligence: A novel dataset and its potential uses. Strategic Management Journal, 42(12), 2195–2217 (online verfügbar).

7 International Labour Organization (2025): Generative AI and Jobs: A 2025 Update (online verfügbar).

8 Enrico Maria Fenoaltea et al. (2026): Follow the money: A startup-based measure of AI exposure across occupations, industries, and regions. PNAS Nexus, 5(6), pgag185 (online verfügbar).

9 Felten, Raj und Seamans (2021), a. a. O.

10 Golo Henseke (2026): From Exposure to Adoption: Generative AI in European Workplaces, arXiv:2604.18849 (online verfügbar).

virtuelle Assistenten, Empfehlungssysteme, Roboter, prädiktive Analysen (zum Beispiel zur Auswahl von geeigneten Jobkandidat*innen), Monitoring und Content-Generierung.

Die Untersuchung unterscheidet vier Dimensionen des Umgangs mit KI am Arbeitsplatz: die Bekanntheit entsprechender Anwendungen, die bisherige Nutzung, das Interesse an einer zukünftigen Nutzung und die allgemeine Einstellung gegenüber der jeweiligen Technologie. Diese Unterscheidung ist wichtig, weil die Kenntnis einer KI-Anwendung nicht zwangsläufig bedeutet, dass sie auch genutzt wird. Ebenso können Beschäftigte eine Technologie grundsätzlich positiv bewerten, in ihrem Beruf aber nicht die Möglichkeit haben, sie einzusetzen. Dennoch zeigt die bisherige Forschung, dass nicht nur der durch den Beruf (etwa die generelle Möglichkeit des Einsatzes von KI) und den Arbeitgeber (beispielsweise in Form von Schulungen) geschaffene Rahmen zählt. Entscheidend sind auch individuelle Voraussetzungen wie das Interesse an KI, die eigenen Fähigkeiten und die Möglichkeit, selbst über ihren Einsatz und dessen Umfang zu entscheiden. Sie beeinflussen, ob Beschäftigte KI lediglich kennenlernen oder tatsächlich regelmäßig nutzen.[11]

Auf dieser Grundlage wird im Folgenden untersucht, welche Unterschiede sich zwischen Beschäftigtengruppen zeigen und inwieweit diese mit Alter, Geschlecht, Bildung und beruflichem Digitalisierungsgrad variieren (Kasten 2). Im Mittelpunkt steht die Frage, ob die Verbreitung von KI im Arbeitsleben neue Möglichkeiten für breite Beschäftigtengruppen eröffnet oder ob vor allem diejenigen profitieren, die bereits über günstige Voraussetzungen verfügen.[12]

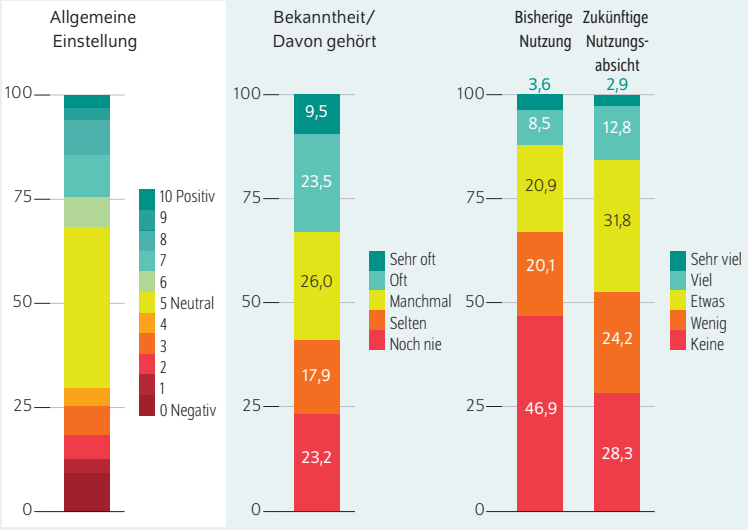
Künstliche Intelligenz im Arbeitsalltag insgesamt noch wenig verbreitet

Die Mehrheit der Befragten hatte im Jahr 2025 bis dato keine (46,9 Prozent) oder nur wenige Erfahrungen (20,1 Prozent) mit KI im Arbeitskontext gesammelt (Abbildung 1). Auch für die Zukunft beabsichtigte zu diesem Zeitpunkt mehr als die Hälfte (52,5 Prozent), KI wenig bis gar nicht einzusetzen. Die allgemeine Einstellung zu KI war hingegen relativ ausgewogen: Knapp ein Drittel der Befragten (29,7 Prozent) bewertete KI negativ, 38,6 Prozent standen ihr neutral gegenüber und 31,8 Prozent äußerten sich positiv.

Zwischen den einzelnen KI-Anwendungen zeigten sich jedoch deutliche Unterschiede. Während generative KI 2025 am bekanntesten war und am stärksten genutzt wurde, bewerteten die Befragten Roboter zwar besonders positiv, setzten sie jedoch vergleichsweise selten ein. Prädiktive Analysesysteme waren hingegen am wenigsten bekannt und wurden bislang am seltensten genutzt (Abbildung 2).

Abbildung 1

Künstliche Intelligenz im Arbeitsumfeld: Einstellungen, Bekanntheit und Nutzung in der Bevölkerung insgesamt
Anteile in Prozent



Anmerkung: Die Befragungen haben im Jahr 2025 stattgefunden.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP).

CC BY 4.0

Die Mehrheit der Befragten hatte im Jahr 2025 noch keine oder nur wenige Erfahrungen im Umgang mit KI.

Je stärker ein Beruf digitalisiert ist, desto größer sind Bekanntheit und Nutzungsbereitschaft von KI

Wie stark Beschäftigte mit KI in Berührung kommen, variiert wesentlich mit dem Digitalisierungsgrad ihres Berufs. In wenig digitalisierten Berufen sind KI-Anwendungen deutlich seltener bekannt und werden weniger genutzt. 30,4 Prozent der Befragten in dieser Gruppe kannten im Jahr 2025 die genannten KI-Anwendungen nicht, 57,3 Prozent hatten sie bislang noch nicht genutzt und bei 38,2 Prozent war das auch für die Zukunft nicht absehbar (Abbildung 3). Demgegenüber hatten 44,8 Prozent der Beschäftigten in hoch digitalisierten Berufen bereits oft oder sehr oft von den genannten KI-Anwendungen gehört. 19,6 Prozent nutzten KI bereits viel oder sehr viel, 27,1 Prozent planten eine entsprechend intensive Nutzung in der Zukunft. Diese Unterschiede spiegeln sich auch in der allgemeinen Bewertung wider: Während zum Befragungszeitpunkt 43 Prozent der Beschäftigten in hoch digitalisierten Berufen KI positiv gegenüberstanden, waren es in Berufen mit geringem Digitalisierungsgrad nur etwa die Hälfte (23,5 Prozent).

Geringer Gebildete nutzen KI seltener und bewerten sie weniger positiv – Beruf spielt wichtige Rolle

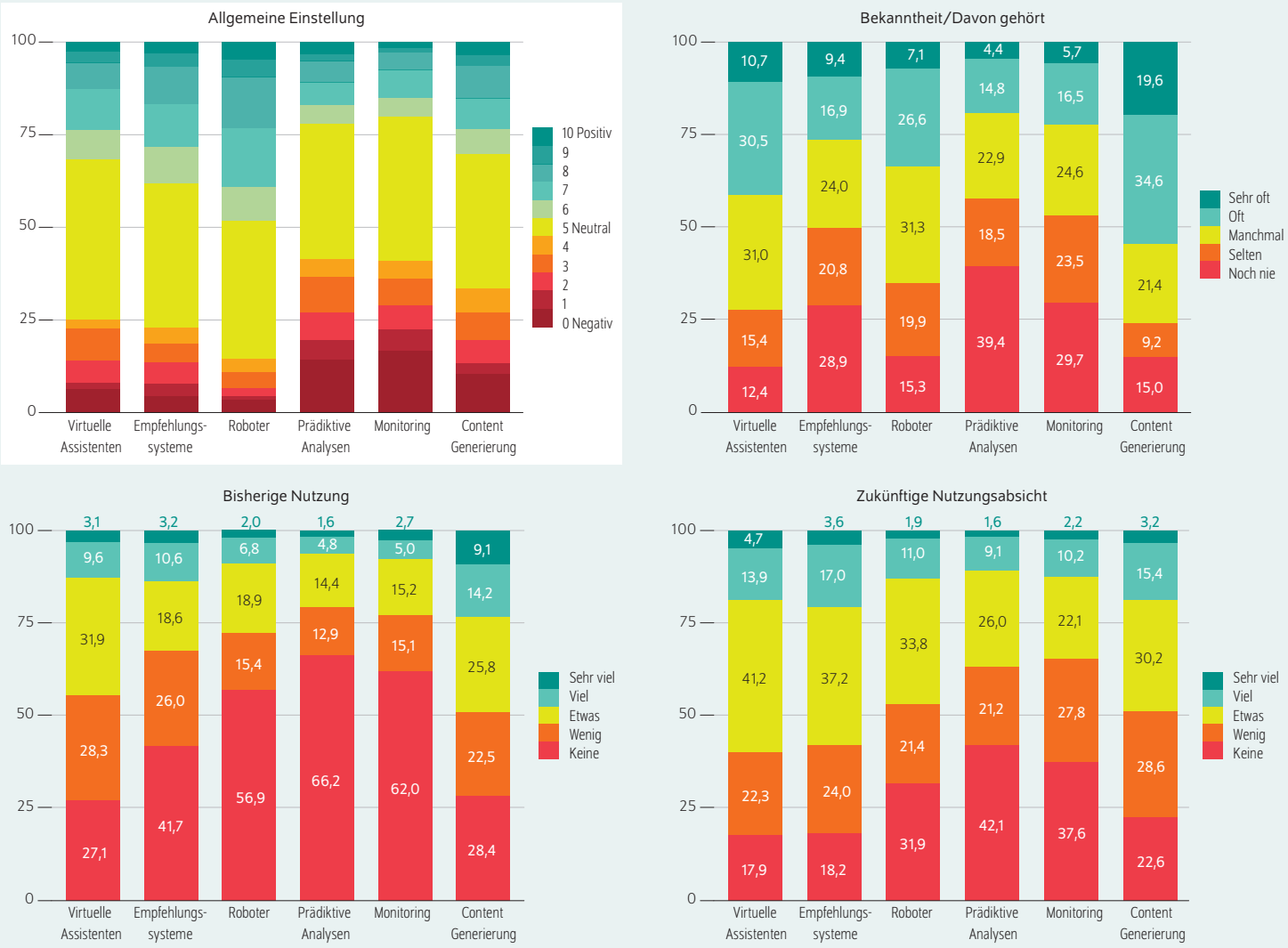
Auch beim Bildungsniveau zeigen sich deutliche Unterschiede im Umgang mit KI. Während 78,2 Prozent der

11 Henseke (2026), a. a. O.

12 Die Autorinnen danken Dr. Timo Gambs für seinen wertvollen Input.

Abbildung 2

Künstliche Intelligenz im Arbeitsumfeld: Einstellungen, Bekanntheit und Nutzung nach Anwendungsbereichen
Anteile in Prozent



Anmerkung: Die Befragungen haben im Jahr 2025 stattgefunden.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP).

CC BY 4.0

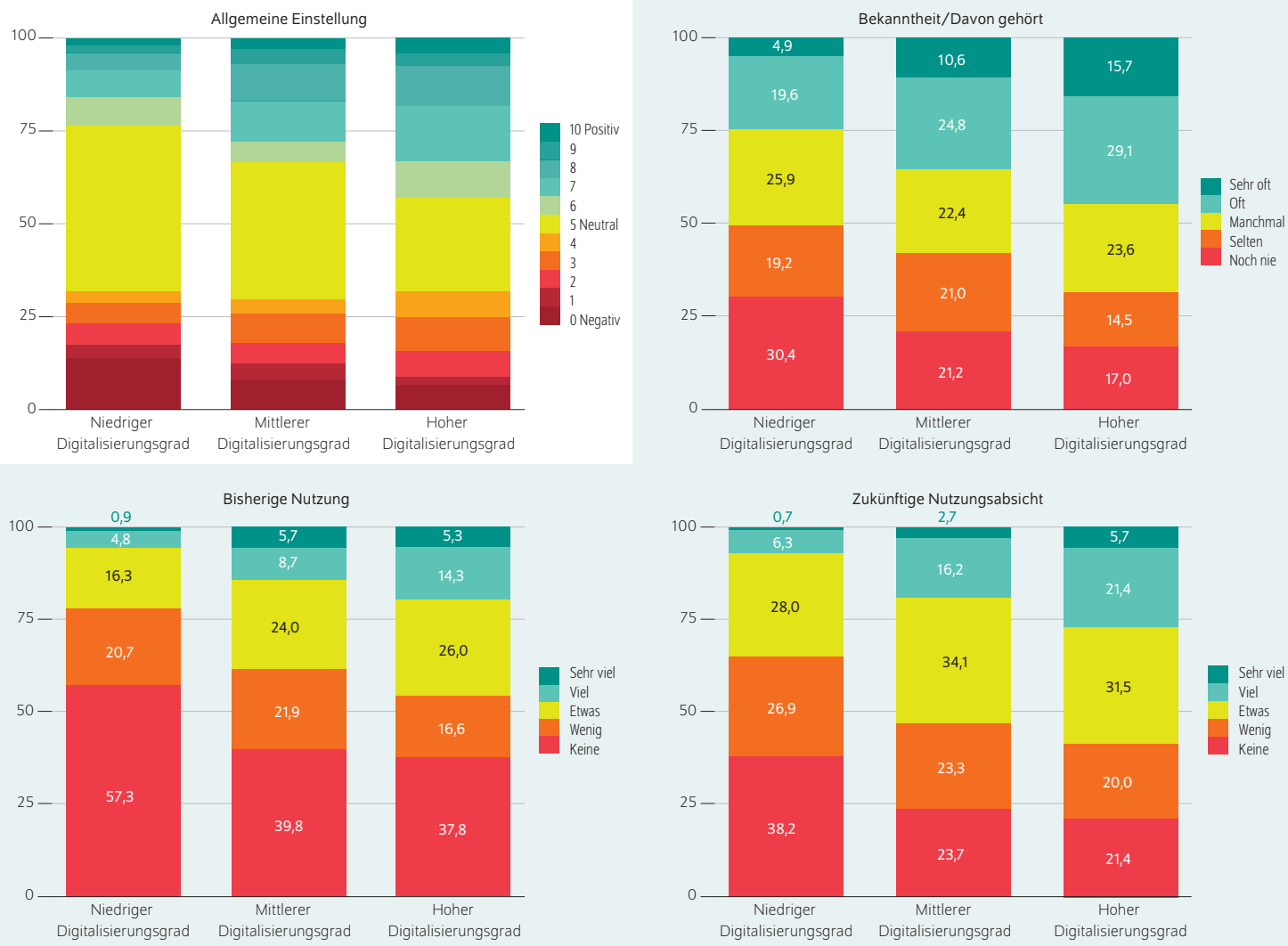
Generative KI-Anwendungen, mit denen sich etwa Texte und Bilder erstellen lassen, waren 2025 am bekanntesten und wurden am stärksten genutzt.

Personen ohne Schulabschluss im Jahr 2025 bis dahin noch keine Erfahrungen mit den untersuchten KI-Anwendungen gesammelt hatten, waren es unter Hochschulabsolvent*innen nur 37,9 Prozent (Abbildung 4). Ähnlich sah es bei der zukünftig beabsichtigten Nutzung aus: 77,9 Prozent der Befragten ohne Schulabschluss gaben an, KI künftig wenig oder gar nicht im Beruf einsetzen zu wollen, gegenüber 42 Prozent der Personen mit Hochschulabschluss. Auch die Einstellung gegenüber KI unterscheidet sich: Während nur 20 Prozent der Befragten ohne Schulabschluss KI positiv bewerteten, waren es unter Hochschulabsolvent*innen mit 41,9 Prozent mehr als doppelt so viele.

Bildung und berufliche Tätigkeit hängen eng zusammen: Menschen mit höherem Bildungsabschluss arbeiten häufiger in Berufen und Positionen, die mehr Möglichkeiten für den Einsatz von KI bieten. Die Unterschiede in der Einstellung gegenüber KI lassen sich allerdings nicht allein auf die Bildung zurückführen. Werden in statistischen Analysen weitere Einflussfaktoren gleichzeitig berücksichtigt (Kasten 2), bleibt der Zusammenhang mit dem Bildungsniveau nur bei der beabsichtigten zukünftigen KI-Nutzung statistisch signifikant. Das deutet darauf hin, dass andere Faktoren, insbesondere der Digitalisierungsgrad des Berufs, eine wichtige Rolle spielen.

Abbildung 3

Künstliche Intelligenz im Arbeitsumfeld: Einstellungen, Bekanntheit und Nutzung nach Digitalisierungsgrad des Berufs
Anteile in Prozent



Anmerkung: Die Befragungen haben im Jahr 2025 stattgefunden.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP).

CC BY 4.0

Wie oft Beschäftigte mit KI in Berührung kommen, variiert stark mit dem Digitalisierungsgrads ihres Berufs.

Ältere Beschäftigte sind weniger bereit, künftig KI zu nutzen

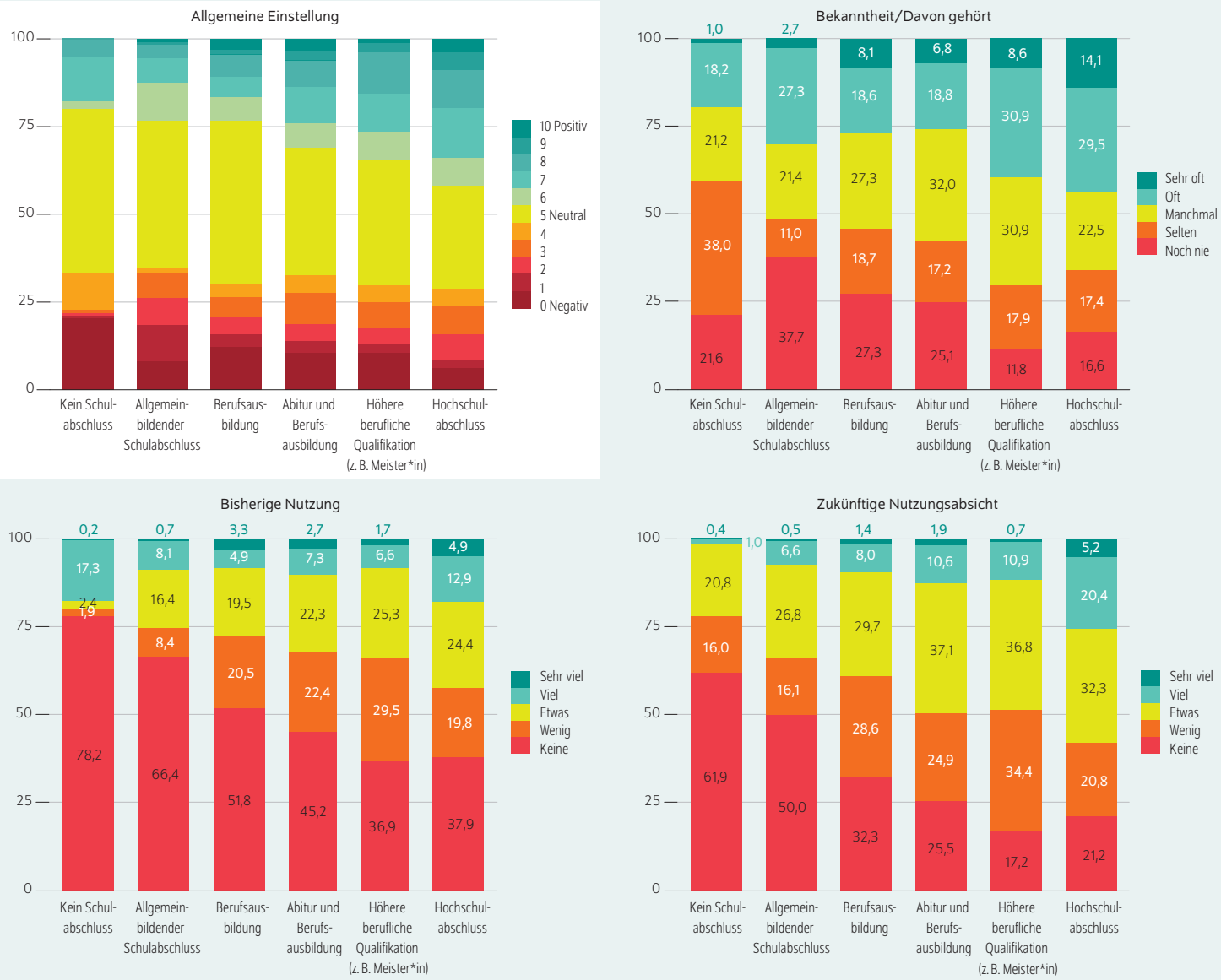
Auch das Alter spielt eine wichtige Rolle im Umgang mit KI. Je älter die Beschäftigten waren, desto seltener kannten und nutzten sie im Jahr 2025 KI-Anwendungen und desto weniger gingen sie davon aus, dies künftig zu tun. Zudem bewerteten Ältere KI allgemein weniger positiv (Abbildung 5).

Besonders deutlich unterschied sich die bisherige Nutzung: Unter den Befragten ab 60 Jahren hatten zum Befragungszeitpunkt lediglich 3,6 Prozent viel oder sehr viel Erfahrung mit KI gesammelt. Bei den 50- bis 59-Jährigen waren es mit 6,7 Prozent fast doppelt so viele. Am häufigsten nutzten bis dahin die 30- bis 39-Jährigen KI intensiv (23,3 Prozent), gefolgt von den 18- bis 29-Jährigen (18,4 Prozent). Dabei ist zu bedenken, dass besonders häufig höher qualifizierte Beschäftigte in stärker digitalisierten Berufen und höheren beruflichen Positionen mit KI arbeiten. Viele jüngere Menschen befinden sich dagegen noch in der Ausbildung oder am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn, weshalb sie KI im Berufsleben oft noch vergleichsweise seltener nutzen können.

Auch waren KI-Anwendungen in den Altersgruppen unterschiedlich bekannt: Während 40,9 Prozent der 18- bis 29-Jährigen und 42,9 Prozent der 30- bis 39-Jährigen 2025 bereits

Abbildung 4

Künstliche Intelligenz im Arbeitsumfeld: Einstellungen, Bekanntheit und Nutzung nach Bildungsgruppen
Anteile in Prozent



Anmerkung: Die Befragungen haben im Jahr 2025 stattgefunden.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP).

CC BY 4.0

Unter Hochschulabsolvent*innen ist die Nutzung von KI am stärksten verbreitet.

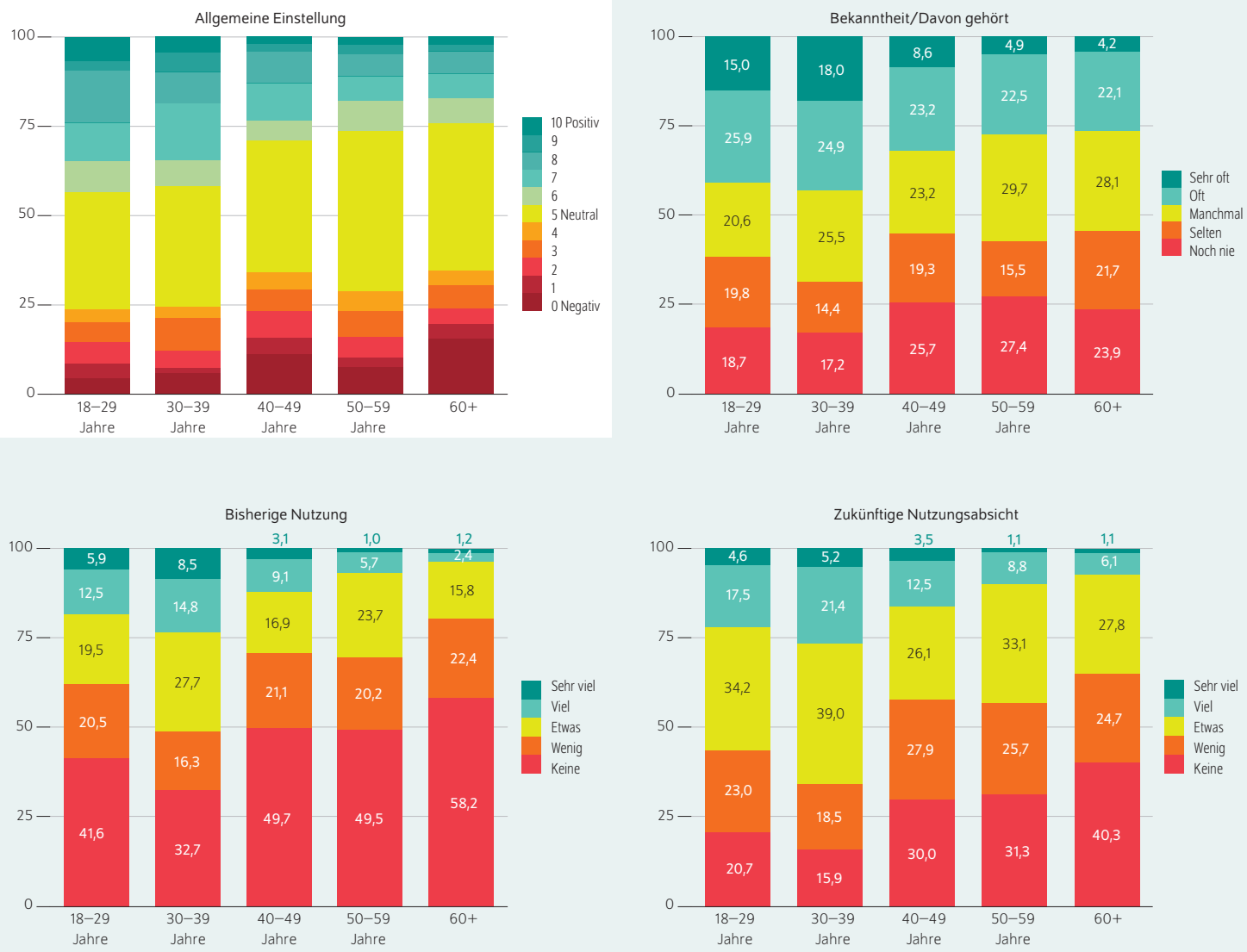
oft oder sehr oft von den untersuchten Anwendungen gehört hatten, traf dies unter den 50- bis 59-Jährigen nur auf 27,4 Prozent und bei den über 60-Jährigen auf 26,3 Prozent zu. KI war damit auch älteren Beschäftigten keineswegs unbekannt, doch jüngere Altersgruppen waren mit ihren verschiedenen Einsatzmöglichkeiten deutlich vertrauter.

Frauen nutzen KI weniger als Männer

Auch Frauen und Männer unterschieden sich 2025 deutlich im Umgang mit KI. Frauen waren zu dem Zeitpunkt mit den untersuchten KI-Anwendungen nicht so vertraut wie Männer, nutzten sie weniger häufig und beabsichtigten auch für die Zukunft seltener, sie einzusetzen (Abbildung 6). Dieses Muster zeigte sich über alle untersuchten Anwendungsbereiche hinweg. Während 36,9 Prozent der Männer zumindest schon etwas Erfahrung mit KI gesammelt hatten, waren es bei den Frauen nur 28,9 Prozent. Auch bei der beabsichtigten Nutzung war der Unterschied deutlich: 20 Prozent der Männer gaben an, KI künftig viel oder sehr viel einsetzen zu wollen, gegenüber lediglich 10,9 Prozent der Frauen. Diese Ergebnisse könnten mit „typischen“ Berufsfeldern

Abbildung 5

Künstliche Intelligenz im Arbeitsumfeld: Einstellungen, Bekanntheit und Nutzung nach Altersgruppen
Anteile in Prozent



Anmerkung: Die Befragungen haben im Jahr 2025 stattgefunden.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP).

CC BY 4.0

Je jünger eine Person, desto eher steht sie KI positiv gegenüber.

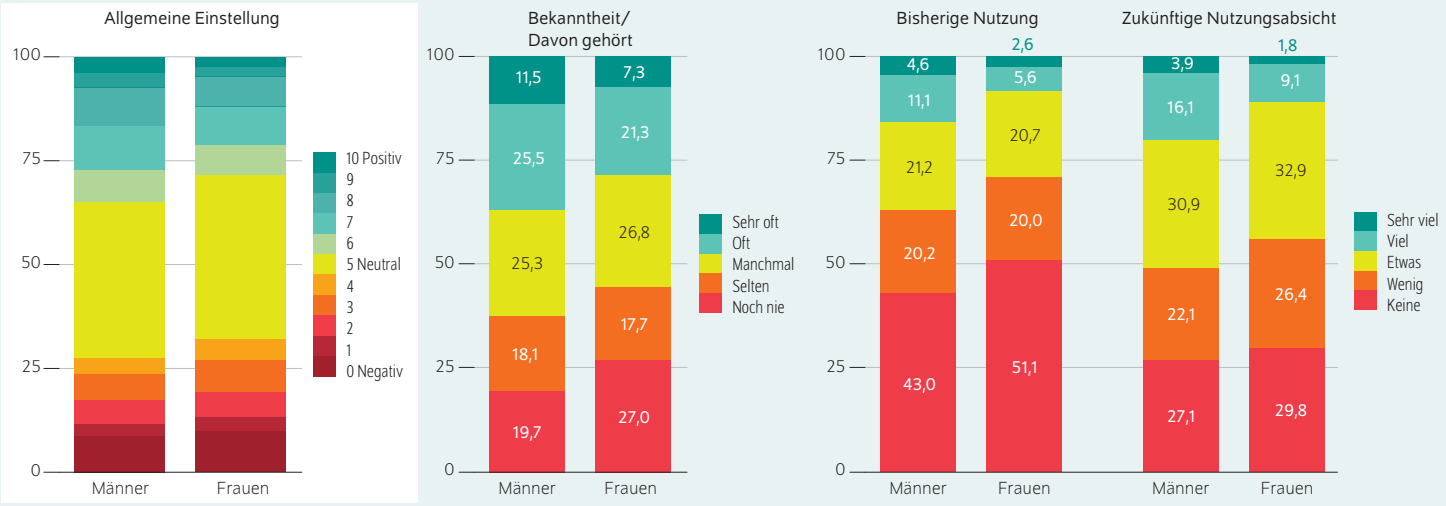
und ihren Einsatzmöglichkeiten für KI zusammenhängen, passen aber auch zu bisherigen Forschungserkenntnissen, wonach Frauen mögliche Risiken von KI stärker wahrnehmen und ihr deshalb zurückhaltender gegenüberstehen.[13] Das könnte allerdings bestehende Ungleichheiten verstärken. Denn Frauen kommen in den Daten, mit denen KI-Systeme trainiert werden, häufig nicht ausreichend vor.[14] Wenn KI überwiegend von Männern genutzt wird und dabei neue Daten entstehen, die wiederum in die Weiterentwicklung der Systeme einfließen, besteht die Gefahr, dass sich

13 Sophie Borwein et al. (2026): Explaining women's skepticism toward artificial intelligence: The role of risk orientation and risk exposure. PNAS Nexus, 5(1), pgaf399 (online verfügbar).

14 Caroline Criado-Perez (2019): Invisible women: Data bias in a world designed for men. Abrams Press; und Syed Sibghatullah Shah (2025): Gender Bias in Artificial Intelligence: Empowering Women Through Digital Literacy. Premier Journal of Artificial Intelligence (online verfügbar).

Abbildung 6

Künstliche Intelligenz im Arbeitsumfeld: Einstellungen, Bekanntheit und Nutzung nach Geschlecht
Anteile in Prozent



Anmerkung: Die Befragungen haben im Jahr 2025 stattgefunden.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP).

CC BY 4.0

Frauen sind mit den untersuchten KI-Anwendungen nicht so vertraut wie Männer, nutzen sie weniger häufig und planen, sie auch künftig seltener einzusetzen.

dieses Ungleichgewicht weiter verfestigt.[15] KI könnte sich dadurch stärker auf die Bedürfnisse und Nutzungsmuster von Männern ausrichten, während die Perspektiven von Frauen weniger miteinbezogen werden.[16] Auch angesichts der entstehenden potenziellen Produktivitätsgewinne für Männer drohen Frauen durch KI abgehängt zu werden.[17]

Fazit: KI am Arbeitsplatz bietet Chancen, droht aber Ungleichheiten zu verstärken

KI verändert die Arbeitswelt, allerdings nicht für alle Beschäftigten in gleicher Weise. Die Ergebnisse dieses Wochenberichts zeigen, dass KI im Arbeitsalltag in Deutschland aus Perspektive der Beschäftigten bislang noch wenig verbreitet ist. Gleichzeitig bestehen deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen. Insbesondere jüngere Beschäftigte, Menschen mit höherem Bildungsabschluss und Personen in stark digitalisierten Berufen kennen und nutzen KI-Anwendungen häufiger und stehen deren zukünftigem Einsatz offener gegenüber. Männer nutzen KI zudem häufiger als Frauen und planen auch für die Zukunft einen intensiveren Einsatz. Dabei zeigt sich, dass vor allem die beruflichen Rahmenbedingungen entscheidend sind: Nicht alle Beschäftigten haben gleichermaßen die Möglichkeit, KI in ihrer täglichen Arbeit einzusetzen und Erfahrungen damit zu sammeln. Dabei sollte aber auch bedacht werden, dass die Wahl des Berufs stark von persönlichen Faktoren abhängt, etwa von persönlichen Interessen und Bildungschancen. Zudem spielen individuelle Voraussetzungen für die Nutzung von KI nicht nur im unmittelbaren beruflichen Umfeld eine Rolle.

Die Ergebnisse verdeutlichen außerdem, dass KI nicht gleich KI ist. Während Anwendungen zur Erstellung von Texten und Grafiken bereits relativ bekannt sind und vergleichsweise häufig genutzt werden, spielen andere Technologien wie prädiktive Analysesysteme bislang eine deutlich kleinere Rolle. Auch die Bewertung von KI unterscheidet sich je nach Anwendung. Eine grundsätzlich positive Einstellung gegenüber KI bedeutet nicht zwangsläufig, dass entsprechende Technologien bereits genutzt werden oder ihr Einsatz im eigenen Beruf überhaupt möglich ist.

Damit zeichnet sich die Gefahr ab, dass KI bestehende gesellschaftliche und berufliche Ungleichheiten verstärkt. Wer bereits in einem stark digitalisierten Beruf arbeitet und über entsprechende Kompetenzen verfügt, kann die Möglichkeiten von KI besser nutzen. Beschäftigte in weniger digitalisierten Berufen haben dagegen bislang weniger Berührungspunkte mit diesen Technologien. Jedoch könnten gerade diese Beschäftigten von den Auswirkungen der künftigen KI-Entwicklung betroffen sein, beispielsweise in der

15 Sierra Wyllie, Ilia Shumailov und Nicolas Papernot (2024): Fairness Feedback Loops: Training on Synthetic Data Amplifies Bias. The 2024 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 2113–2147 (online verfügbar).

16 Nicholas G. Otis et al. (2024): Global Evidence on Gender Gaps and Generative AI. Open Science Framework (online verfügbar).

17 Virginia Sondergeld, Katharina Wrohlich und Julia Redelings (2026): Transformationspotenzial durch KI betrifft ebenso Männer wie Frauen auf dem Arbeitsmarkt. DIW Wochenbericht Nr. 14/15, 235–241 (online verfügbar).

Landwirtschaft, wo manuelle Routineaufgaben wie Erntetätigkeiten oder das Bedienen von speziellen Maschinen immer stärker automatisiert und durch Roboter ersetzt werden.[18]

Angesichts der rasanten technologischen Entwicklung gewinnt lebenslanges Lernen daher weiter an Bedeutung. Dabei darf die Verantwortung für diese Anpassung nicht allein bei den Beschäftigten liegen. Vielmehr braucht es breit zugängliche Weiterbildungsangebote: Digitale und KI-bezogene Kompetenzen sollten gezielt vermittelt und der technologische Wandel durch Unternehmen und Politik aktiv begleitet werden. Besonders wichtig ist es, auch diejenigen Beschäftigten zu erreichen, die bislang wenig Erfahrung mit KI haben. Jedoch verbessert der Einsatz von KI nicht zwangsläufig die Arbeitsabläufe. Daher müssen Qualifizierungsangebote auf die unterschiedlichen Anforderungen der Berufe und Tätigkeiten zugeschnitten sein. So können sowohl Personen, die KI nicht oder nur wenig nutzen, als auch Personen, die KI öfter nutzen, abgeholt und weitergebildet werden.[19]

Dabei geht es nicht nur darum, KI-Anwendungen bedienen zu können, sondern auch darum, ihre Möglichkeiten und Grenzen kritisch einzuschätzen. KI-generierte Ergebnisse sind nicht zwangsläufig korrekt oder frei von Verzerrungen. Neben technischen Fähigkeiten ist es deshalb erforderlich, KI-generierte Informationen zu überprüfen und mögliche Risiken erkennen zu können. Dies gilt insbesondere für Anwendungen, die Entscheidungen über Menschen beeinflussen, etwa bei der Personalauswahl oder der Überwachung von Arbeitsleistungen. Hier sind zudem klare Regeln für Transparenz, Datenschutz und Diskriminierungsschutz notwendig.

Es gilt zu verhindern, dass KI die bestehende digitale Spaltung der Arbeitswelt weiter vertieft. Die Ergebnisse dieses Berichts zeigen, dass die Voraussetzungen für die Nutzung von KI heute sehr ungleich verteilt sind. Sie erlauben noch keine Aussage darüber, ob KI diese Ungleichheiten tatsächlich vergrößern wird. Sie machen aber deutlich, wo Handlungsbedarf besteht: bei der Qualifizierung, beim Zugang zu neuen Technologien und bei der Gestaltung ihrer Anwendung im Arbeitsalltag.

Ob KI langfristig zu mehr Produktivität, besseren Arbeitsbedingungen und breiter gesellschaftlicher Teilhabe beiträgt oder bestehende Ungleichheiten verstärkt, hängt deshalb nicht allein von der technologischen Entwicklung ab. Entscheidend ist, wie Unternehmen, Politik und Bildungseinrichtungen diesen Wandel gestalten und dafür sorgen, dass möglichst viele Beschäftigte von den Chancen der KI profitieren können.[20]

18 Vasso Marinoudi (2024): Adapting to the Agricultural Labor Market Shaped by Robotization. Sustainability, 16(16), 7061 (online verfügbar).

19 Siehe hier beispielsweise die Initiative zum Kompetenzaufbau gemäß Art. 4 der EU-KI-Verordnung (KI-VO).

20 Ein geeigneter Weg wäre hier beispielsweise eine bessere und direktere Integration von KI-Kompetenzen in die Nationale Weiterbildungsstrategie, siehe die Website des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

Rebecca Scheffauer ist Wissenschaftlerin im Geschäftsbereich der forschungsbasierten Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) im DIW Berlin | rscheffauer@diw.de

Sabine Zinn ist Direktorin im Geschäftsbereich der forschungsbasierten Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) im DIW Berlin | szinn@diw.de

JEL: O33, J24, D83

Keywords: Artificial Intelligence, Inequality, AI at the Workplace

Der Artikel ist gemäß der Creative-Commons-Lizenz CC BY 4.0 nachnutzbar: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/



INTERVIEW

„Künstliche Intelligenz kann Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt verstärken“

Rebecca Scheffauer, Wissenschaftlerin im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) im DIW Berlin

1. **Frau Scheffauer, in welchen Berufsfeldern ist die Nutzungsbereitschaft von Künstlicher Intelligenz (KI) am größten?** Ganz vorne dabei sind natürlich Berufe, die stark digitalisiert sind, denn ich kann KI nur nutzen, wenn ich einen Computer vor mir habe. Deswegen zeigen unsere Daten auch, dass vor allem IT-Techniker*innen und Software-Entwickler*innen bei der KI-Nutzung führend sind. Aber auch CEOs und Uniprofessor*innen haben viele Möglichkeiten, KI einzusetzen. Demgegenüber stehen etwa Lkw-Fahrer*innen, Erzieher*innen oder Reinigungspersonal, die einfach wenig bis keine Möglichkeit haben, KI einzusetzen und sie daher im Arbeitsleben quasi auch gar nicht nutzen.

2. **Inwieweit hängt die Nutzung von KI vom Bildungsstand und vom Alter ab?** Wir stellen fest, dass Personen in höher gebildeten Gruppen KI stärker nutzen und positiver bewerten. Das hängt natürlich auch mit dem Digitalisierungsgrad in den Arbeitsbereichen zusammen. Was das Alter angeht, nutzen erwartungsgemäß ältere Personen KI weniger und haben auch eine etwas weniger positive Einstellung dazu. Interessanterweise nutzt nicht die jüngste untersuchte Altersgruppe von 18 bis 29 Jahren am stärksten KI, sondern die Gruppe der 30- bis 39-Jährigen. Das passt zu unserem Ergebnis, dass KI-Nutzung auch mit höherer Bildung und einer höheren Position zusammenhängt, was in jüngeren Jahren weniger gegeben ist.

3. **Wie unterscheidet sich die Nutzung und die Akzeptanz von KI zwischen den Geschlechtern?** Männer nutzen KI stärker, Frauen sind hier eher zögerlicher. Das hängt einerseits mit den Berufsfeldern zusammen, in denen Frauen und Männer arbeiten und in denen Frauen eine geringere Chance haben, mit KI in Kontakt zu kommen. Es hängt aber auch damit zusammen, dass Frauen weniger risikobereit sind und neuen Technologien kritischer gegenüberstehen als Männer.

4. **Welche Auswirkungen könnte das haben?** Das ist ein sehr wichtiger Punkt. Die Daten, mit denen die KI trainiert wurde, können Stereotype enthalten, die durch die KI wieder reproduziert werden. Wenn jetzt überwiegend Männer mit diesen Ergebnissen arbeiten und wieder Daten in die KI hineinfüttern, entsteht eine Rückkopplungsschleife, in deren Folge Frauen immer schlechter repräsentiert werden.

5. **Droht KI die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu verstärken?** Die Schere geht in diesem Bereich stark auseinander. Es sind vor allem Positionen auf höheren Hierarchieebenen, in denen man mit KI sinnvoll arbeiten und Produktivitätsgewinne verzeichnen kann. Hingegen haben Personen in geringer qualifizierten Berufen weniger Chancen, mit KI zu arbeiten. Ihnen fehlen dann solche Qualifikationen, was dann natürlich wieder Probleme in der Zukunft hervorbringen kann. Es geht dabei nicht nur darum, dass man KI irgendwie nutzen kann, sondern dass man sich auch bewusst ist, was die KI macht, was mit den Daten passiert, was Chancen und Risiken sind. Diese Dinge müssen gelernt und vermittelt werden, und das ist Wissen, das dann einfach fehlt.

6. **Welche arbeitspolitische Bedeutung haben Ihre Ergebnisse?** Unsere Ergebnisse zeigen klar, dass es den dringenden Bedarf gibt, Personen in KI zu schulen. Es gibt sehr viele verschiedene Anwendungen, die in den verschiedenen Bereichen auch breit genutzt werden. Es drohen komplette Bevölkerungsgruppen sozusagen komplett unter den Tisch zu fallen, weil sie im Arbeitsleben keine Chance haben, mit KI in Kontakt zu kommen und dahingehend zu lernen. Und das sind auch nicht unbedingt Dinge, die man sich privat aneignen kann. Damit diesen Personen keine Nachteile entstehen, müsste von Seiten der Politik gegengesteuert werden.

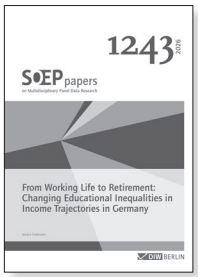
Das Gespräch führte Erich Wittenberg.

Der Artikel ist gemäß der Creative-Commons-Lizenz CC BY 4.0 nachnutzbar: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf **www.diw.de/interview**

DOI: https://doi.org/10.18723/diw_wb:2026-45-2

SOEP Papers Nr. 1243
2026 | Jessica Ordemann

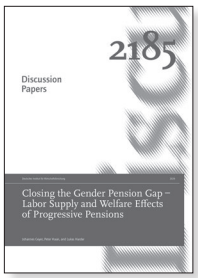


From Working Life to Retirement: Changing Educational Inequalities in Income Trajectories in Germany

Previous literature has mainly focused on either income trajectories of higher education graduates in working life or in retirement. This paper advances this literature by investigating the inequalities of income trajectories at the transition into retirement and compare the trajectories to other educational graduates for the case of Germany. While cumulative advantage theory suggests that education-based income inequalities widen throughout working life, the institutional design of the German pension system fundamentally alters these trajectories. Using data from 1,741 (11,740 observations) baby boomers from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP) I combine descriptive income trajectories with fixed effects regression and replacement rate analysis. I find a stratified pattern by educational degree in pre- and post-retirement income. However, income inequality by education degree is more pronounced during work life than in retirement: At the transition into retirement income differences are compressed relative to pre-retirement disparities. This compression operates through heterogeneous replacement rates. Higher educated individuals have lower replacement rates than the rest of the educational groups. Germany's contribution-capped statutory pension system therefore constitutes a structurally induced erosion of the income advantage that higher education generates over a working lifetime.

www.diw.de/publikationen/soeppapers

Discussion Papers Nr. 2185
2026 | Johannes Geyer, Peter Haan, Lukas Harder



Closing the Gender Pension Gap – Labor Supply and Welfare Effects of Progressive Pensions

Progressive pension supplements mechanically reduce the gender pension gap because women receive lower pensions on average. However, labor supply responses may offset these gains and create fiscal externalities. Using German administrative data, we analyze the distributional and welfare effects of a progressive pension supplement. We find no labor supply responses during working life, but small effects on women's employment and earnings in retirement. The supplement reduces the gender income gap by about two percent, with sizable heterogeneity across pension levels. The marginal value of public funds is 0.83. Means-testing based on household income improves welfare even with low redistributive preferences.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



CLAUDIA KEMFERT

Die Atomkraft ist Geschichte, ihre Kosten sind es nicht

Claudia Kemfert ist Leiterin der Abteilung Energie, Verkehr, Umwelt im DIW Berlin.
Der Kommentar gibt die Meinung der Autorin wieder.

Die letzten deutschen Atomkraftwerke sind seit 2023 abgeschaltet. Doch die Rechnung für den Atomstrom ist längst nicht bezahlt. Die Suche nach einem Endlager für hochradioaktive Abfälle macht deutlich, wie teuer und langwierig die Hinterlassenschaften der Atomenergie sind. Die Bundesgesellschaft für Endlagerung hat die Suche nun jüngst weiter eingegrenzt. Weniger als fünf Prozent der Landesfläche werden noch untersucht. Das ist ein wichtiger Fortschritt. Doch ein Endlager ist damit noch lange nicht gefunden.

Die eigentliche Dimension wird oft unterschätzt: Über Jahrzehnte wurde Atomstrom produziert, verkauft und verbraucht. Die Folgen müssen noch unzählige Generationen tragen. Ein Endlager muss die radioaktiven Abfälle für eine Million Jahre sicher einschließen können. Eine Million Jahre Verantwortung für wenige Jahrzehnte Stromproduktion. Deutlicher lässt sich die Schieflage zwischen kurzfristigem Nutzen und langfristigen Kosten kaum beschreiben.

Auch ökonomisch ist diese Schieflage erheblich. Denn die Kosten der Atomenergie enden nicht mit der letzten erzeugten Kilowattstunde. Rückbau, Zwischenlagerung, Endlagerung und die damit verbundenen Risiken müssen in die Gesamtrechnung einfließen. Genau das geschieht in der öffentlichen Debatte viel zu selten. Die tatsächlichen Kosten werden häufig ausgeblendet oder in die Zukunft verschoben.

Die Finanzierung der Entsorgung wurde in Deutschland 2017 neu geregelt. Die Betreiber zahlten rund 24 Milliarden Euro in einen staatlichen Fonds ein. Damit wurden sie von weiteren finanziellen Verpflichtungen für Zwischen- und Endlagerung befreit. Für den Rückbau bleiben sie verantwortlich. Ob die Fondsmittel angesichts der jahrzehntelangen Aufgaben tatsächlich ausreichen, ist ungewiss. Sollten die Kosten höher ausfallen, trägt das finanzielle Risiko letztlich die Allgemeinheit. Private Gewinne in der Vergangenheit, öffentliche Risiken in der Zukunft: Das ist ein grundlegendes ökonomisches Problem.

Die Endlagersuche ist deshalb weit mehr als eine technische Herausforderung. Sie ist eine Frage der Kostenwahrheit und der Generationengerechtigkeit. Wer heute von günstiger Atomenergie spricht, muss erklären, warum die Rechnung für ihre Hinterlassenschaften noch Generationen später offen ist. Eine Technologie ist nicht deshalb wirtschaftlich, weil ein Teil ihrer Kosten erst in ferner Zukunft anfällt. Das ist besonders relevant, weil immer wieder über neue Atomkraftwerke diskutiert wird. Dabei wird häufig der Eindruck erweckt, Kernenergie könne schnell, günstig und zuverlässig die Energieversorgung sichern. Doch neue Atomkraftwerke wären extrem kapitalintensiv, ihre Bauzeiten lang und ihre Finanzierung riskant. Hinzu kommen Rückbau, Entsorgung und weitere langfristige Verpflichtungen. Wer diese Kosten ausblendet, rechnet die Atomenergie künstlich günstig.

Erneuerbare Energien sind dagegen längst die kostengünstigere Option für die Stromerzeugung. Natürlich braucht es auch hier Investitionen, in smarte und digitale Netze, Speicher und Flexibilität. Doch diese Investitionen schaffen eine zukunftsfähige Infrastruktur, statt neue hochradioaktive Hinterlassenschaften. Entscheidend ist nicht allein der Preis einer Kilowattstunde, sondern welche volkswirtschaftlichen Kosten und Risiken ein Energiesystem insgesamt verursacht.

Die Endlagersuche muss jetzt konsequent, wissenschaftlich fundiert und transparent weitergehen. Sicherheit muss Vorrang haben, auch wenn die Suche Zeit und Geld kostet. Gleichzeitig sollten wir aus den Erfahrungen der Vergangenheit lernen: Die langfristigen Folgen energiepolitischer Entscheidungen dürfen nicht erneut unterschätzt und kommenden Generationen aufgebürdet werden. Die Atomkraftwerke sind abgeschaltet. Ihre Kosten laufen weiter. Wer heute über neue Atomkraftwerke nachdenkt, sollte deshalb nicht nur fragen, was ihr Strom kostet. Sondern auch, wer am Ende die Rechnung bezahlt.

Der Artikel ist gemäß der Creative-Commons-Lizenz CC BY 4.0 nachnutzbar: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

DOI: https://doi.org/10.18723/diw_wb:2026-45-3