

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

IMPRESSUM

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