



235 Bericht von Virginia Sondergeld, Katharina Wrohlich und Julia Redelings

Transformationspotenzial durch KI betrifft ebenso Männer wie Frauen auf dem Arbeitsmarkt

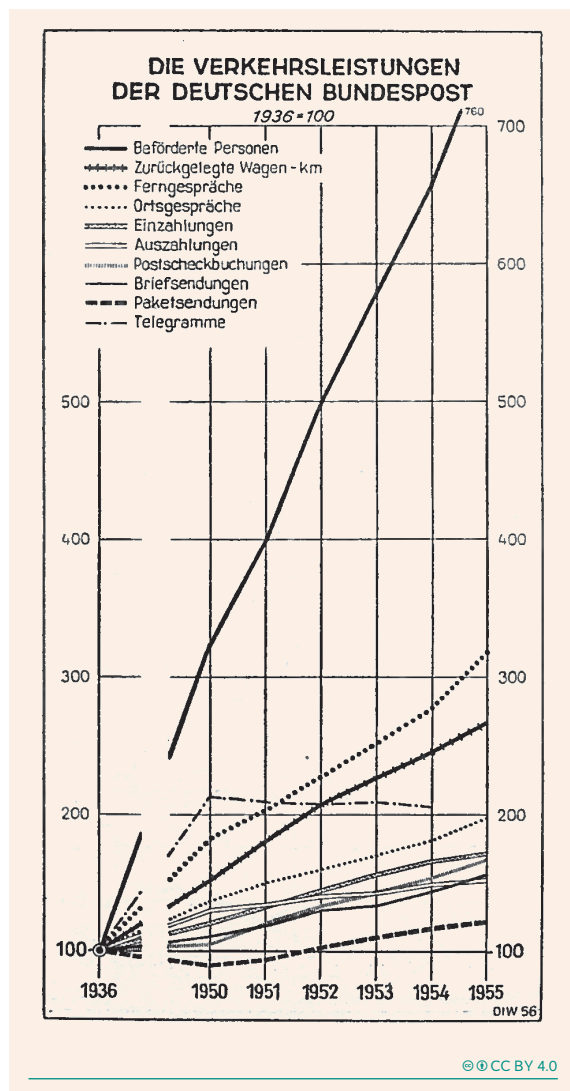
- Generative KI verändert Arbeitsmarkt stark; Studie untersucht geschlechtsspezifische Betroffenheit
- Auswertung zeigt keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen KI-Transformationspotenzial und Geschlecht
- Für Frauen wie Männer besteht Bedarf an einschlägiger und kontinuierlicher Weiterbildung

242 Interview mit Virginia Sondergeld

244 Kommentar von Kerstin Bernoth

Europa kann Amerika nicht „verkaufen“, aber sich unabhängiger machen

Die Bundespost im Wirtschaftsablauf



Der nachhaltige Wirtschaftsaufschwung der Bundesrepublik in den auf die Währungsreform folgenden Jahren, der bisher zu einem um rund drei Viertel höheren Sozialprodukt als in der Vorkriegszeit führte, hat auch zu einer sehr erheblichen Ausweitung des Post- und Fernmeldedienstes beigetragen. Der jährliche Verkehrszuwachs bei der Bundespost (DBP) stellte sich in den letzten Jahren auf 7 bis 8 vH, die Zuwachsrate blieb damit nur wenig hinter der des Sozialprodukts zurück. Die Wertschöpfung der Post ist gegenwärtig um rund zwei Drittel größer als vor dem Kriege; ihr Anteil am Nettosozialprodukt beträgt 2 bis 2,5 vH. Im Jahre 1955 erreichte der Briefpostverkehr 160 vH des Standes von 1936, die Zahl der Telefongespräche im Orts- und Fernverkehr sogar 200 bzw. fast 300 vH des Vorkriegsstandes. In diesem Jahr ist es auch wieder gelungen, die Ertragsrechnung der Deutschen Bundespost aktiv zu gestalten; in den ersten drei Vierteljahren des Jahres 1955 betrug der Betriebsgewinn der Bundespost und der Landespostdirektion Berlin (LPD Berlin) 96 Mill. DM, dem entsprach ein Reingewinn von 43,5 Mill. DM.

Aus dem Wochenbericht Nr. 15 vom 13. April 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 1. April 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. Mattis Beckmannshagen

Redaktion

Dr. Hella Engerer; Petra Jasper; Adam Mark Lederer; Frederik Schulz-Greve; 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

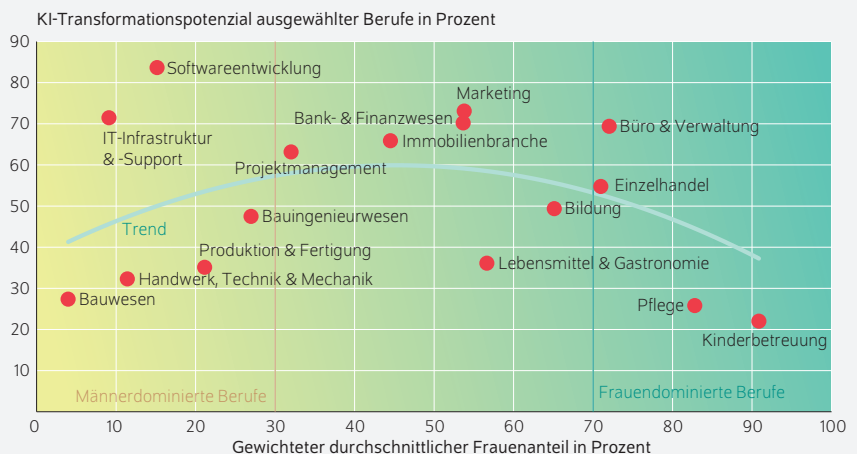
ISSN 1860-8787

Transformationspotenzial durch KI betrifft ebenso Männer wie Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Von Virginia Sondergeld, Katharina Wrohlich und Julia Redelings

- Generative Künstliche Intelligenz verändert Arbeitsmarkt stark; Studie untersucht, inwieweit davon frauen- beziehungsweise männerdominierte Berufe betroffen sind
- Auswertung auf Basis von Stellenausschreibungen auf der Plattform Indeed zeigt keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen KI-Transformationspotenzial und Geschlecht
- Berufe mit hohem Transformationspotenzial haben häufig eher ausgewogenen Anteil an männlichen und weiblichen Beschäftigten
- Frauendominierter Pflegebereich und männerdominiertes Bauwesen zeichnen sich durch sehr niedriges Transformationspotenzial aus
- Für Frauen wie Männer besteht Bedarf an einschlägiger Weiterbildung, die möglichst auch geschlechtsspezifische Ungleichheit in KI-Kompetenzen mindert

Das männerdominierte Bauwesen und der frauendominierte Bereich der Kinderbetreuung sind von KI-Transformation wenig betroffen



Quellen: „Indeed GenAI Skill Transformation“-Index; Mikrozensus 2022; eigene Berechnungen.

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

ZITAT

„Unsere Auswertungen zeigen, dass Frauen ebenso wie Männer von KI-bedingten Transformationen in ihrem Berufsfeld betroffen sein können. Wichtig ist daher, dass alle Beschäftigten kontinuierlich zur Anwendung von KI weitergebildet werden.“

— Katharina Wrohlich —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Virginia Sondergeld
www.diw.de/mediathek

Transformationspotenzial durch KI betrifft ebenso Männer wie Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Von Virginia Sondergeld, Katharina Wrohlich und Julia Redelings

ABSTRACT

Der technologische Fortschritt im Bereich generativer Künstlicher Intelligenz (KI) wird den Arbeitsmarkt in Zukunft stark verändern. Das Transformationspotenzial durch KI unterscheidet sich dabei stark zwischen Berufen. Da der deutsche Arbeitsmarkt deutlich nach Geschlechtern segregiert ist, stellt sich die Frage, ob die Transformation durch generative KI Frauen und Männer unterschiedlich betreffen wird. Werden Daten zum Transformationspotenzial einzelner Berufsgruppen dem jeweiligen Anteil weiblicher Beschäftigter gegenübergestellt, so zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in einer Berufsgruppe und dem Transformationspotenzial durch KI. Sowohl einige sehr stark frauendominierte als auch einige sehr stark männerdominierte Berufsgruppen, wie die Kinderbetreuung oder der Bau, wird KI sehr wenig verändern. Die meisten der Berufe mit hohem Transformationspotenzial haben hingegen einen eher ausgewogenen Anteil an männlichen und weiblichen Beschäftigten. Da sich voraussichtlich aber nahezu alle Berufe durch die KI-Transformation verändern werden, gibt es für alle Beschäftigten – Frauen wie Männer – Bedarf an einschlägiger Weiterbildung. Hierbei sollte die in manchen Studien beobachtete geschlechtsspezifische Lücke in KI-Kompetenzen möglichst geschlossen werden.

Die Einsatzmöglichkeiten und -fähigkeiten von generativer Künstlicher Intelligenz (KI)¹ haben sich in den letzten Jahren vervielfacht und entwickeln sich kontinuierlich weiter. Modelle wie GPT oder Gemini können komplexe Texte verfassen, während Tools wie Midjourney oder Sora die automatisierte Erstellung von Bildern und Videos bewältigen. Das agentische Tool Claude Code kann als autonomer Programmier-Agent Software-Projekte eigenständig aufsetzen und bearbeiten, Fehler im Code identifizieren und korrigieren, um nur einige Beispiele zu nennen.

Welche Auswirkungen der Einsatz von KI auf den Arbeitsmarkt hat, wird aktuell in Wissenschaft und Politik intensiv diskutiert. Insbesondere die Fragen, wie sich Aufgaben und Tätigkeiten in einzelnen Berufen verändern werden, welche neuen Kompetenzen Beschäftigte in diesen Berufen erlernen müssen oder in welchem Ausmaß einzelne Berufe wegfallen oder sich stark verändern werden, sind von großem Interesse. Auch zahlreiche Forschungsarbeiten widmen sich den Fragen, inwiefern die durch KI getriebene Transformation am Arbeitsmarkt die Nachfrage nach Arbeitskräften und die Entwicklung von Löhnen beeinflusst.²

Da in Deutschland die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt stark ausgeprägt sind, drängt sich die Frage auf, ob die Transformation des Arbeitsmarktes durch KI hierzulande Frauen und Männer unterschiedlich betrifft beziehungsweise betreffen wird. Aktuelle Auswertungen zeigen beispielsweise, dass Frauen KI seltener im beruflichen Kontext nutzen als Männer.³ Falls Frauen hierdurch eine Erhöhung ihrer Arbeitsproduktivität entgeht, gleichzeitig höhere Produktivität aber höhere Löhne nach

¹ Unter generativer KI wird eine Form Künstlicher Intelligenz verstanden, die eigenständig neue Inhalte wie Texte, Bilder oder Videos erschafft, indem sie Muster aus Trainingsdaten erlernt und kreativ anwendet. Vgl. dazu die Website der Haufe Akademie (online verfügbar, abgerufen am 13. März 2026). Dies gilt für alle Onlinequellen in diesem Bericht, sofern nicht anders angegeben.

² Vgl. beispielsweise Erik Engberg et al. (2026): Who is afraid of AI? Who should be? Kiel Policy Brief No. 198 (online verfügbar); Gerd Zika et al. (2025): Künstliche Intelligenz: Potenzielle Effekte für den deutschen Arbeitsmarkt. IAB-Forschungsbericht Nr. 23 (online verfügbar); Jonas Hannane, Ozge Demirci und Xinrong Zhu (2024): Generative Künstliche Intelligenz reduziert Nachfrage nach Freelance-Arbeit auf Online-Plattformen. DIW Wochenbericht Nr. 35, 540–545 (online verfügbar).

³ Vgl. z. B. IAB-Forum vom 20. Mai 2025: Abgehängt? Frauen nutzen KI beruflich viel seltener als Männer. Grafik aktuell vom 20. Mai (online verfügbar).

sich zieht, könnte dies dazu führen, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten durch die KI-Transformation verstärkt werden.

Neben der geschlechtsspezifischen Ungleichheit in der Bezahlung (Gender Pay Gap)⁴, der Erwerbsarbeitszeit⁵ oder der Repräsentation in Führungspositionen⁶ ist der deutsche Arbeitsmarkt von einer stark ausgeprägten Segregation zwischen frauen- und männerdominierten Berufen geprägt. In diesem Wochenbericht soll deskriptiv dargestellt werden, inwiefern das Transformationspotenzial durch KI zwischen frauen- und männerdominierten Berufen variiert.

Hohes KI-Transformationspotenzial im Tech-Sektor und bei Bürojobs

Ein Beruf umfasst unterschiedliche Aufgaben und Tätigkeiten, zu deren Ausführung verschiedene Kompetenzen nötig sind. Das Transformationspotenzial durch generative KI für einen Beruf ergibt sich daraus, welcher Anteil der Kompetenzen beziehungsweise der Tätigkeiten von KI übernommen werden kann. Zur Messung dieses Transformationspotenzials nutzt dieser Bericht die Ergebnisse des „AI at Work 2025“-Reports von Indeed.⁷ Dieser basiert auf einer Analyse von etwa 2 900 beruflichen Kompetenzen und Tätigkeiten aus Millionen Stellenanzeigen auf der Jobplattform Indeed. Die Stellenanzeigen wurden in den USA im Zeitraum von Mai 2024 bis April 2025 gepostet. Diese reichen von IT-Kenntnissen in Programmierung und Datenanalyse über Sprachkenntnisse bis hin zu handwerklichen Tätigkeiten oder der Patientenversorgung.

Jede dieser Kompetenzen und Tätigkeiten wurde mithilfe generativer KI daraufhin untersucht, inwiefern diese in der Lage wäre, die Tätigkeit auszuführen. Die KI-Sprachmodelle GPT 4.1 von OpenAI und Anthropic Claude Sonnet 4 wurden gebeten, ihr Potenzial zur Ausführung einer Fähigkeit hinsichtlich zweier Dimensionen zu beurteilen: der Problemlösungskompetenz und der Notwendigkeit physischer Aktivität. Auf Basis dieser Beurteilung wurden die Kompetenzen vier Kategorien zugeordnet:

- **„Volle Transformation“:** Generative KI hat das Potenzial, eine Fähigkeit eigenständig zu nutzen, um typischerweise gut strukturierte Aufgaben auszuführen und diese unter den richtigen Bedingungen vollständig zu automatisieren.
- **„Hybride Transformation“:** Generative KI kann den Großteil der Ausführung übernehmen, während der Mensch weiterhin beaufsichtigt, Ergebnisse bewertet und bei Bedarf eingreift.
- **„Assistierte Transformation“:** KI bietet begrenzte oder allgemeine Unterstützung (zum Beispiel durch das Erstellen von Vorlagen, grundlegende Recherchen oder Vorschläge für Methoden). Der Mensch muss die Fähigkeit aber weiterhin praktisch anwenden.
- **„Minimale Transformation“:** Aufgrund hoher physischer Anforderungen oder begrenzter Schlussfolgerungsfähigkeiten der KI wird der Mensch die Tätigkeit auch in Zukunft weitestgehend selbstständig ausführen.

Nach der Kategorisierung der einzelnen Kompetenzen und Tätigkeiten ergibt sich das Transformationspotenzial einer Berufsgruppe aus der Gewichtung dieser Kompetenzen und Tätigkeiten mit dem Anteil ihrer Nennung in Stellenausschreibungen innerhalb der Berufsgruppe. Berufe mit einem hohen Transformationspotenzial sind jene, deren Kerntätigkeiten sich durch generative KI stark verändern lassen. Am oberen Rand der Verteilung befinden sich Berufe im Technologiesektor und andere Bürojobs (Abbildung 1). So kann beispielsweise in der Softwareentwicklung der Großteil der Kompetenzen und Tätigkeiten (83,7 Prozent) hybrid oder vollständig transformiert werden. Auch in der Buchhaltung oder im Marketing kann mit gut 75 und 73 Prozent der Großteil der Kompetenzen hybrid oder vollständig durch KI verändert werden. Am unteren Rand der Verteilung kann KI zwar unterstützen, etwa bei Randtätigkeiten wie Dokumentation und anderen administrativen Aufgaben, ersetzt jedoch nicht die Kernkompetenzen in dem Beruf. In der Kinderbetreuung beispielsweise kann weniger als ein Prozent der Kompetenzen vollständig von der KI transformiert werden. Weitere zwölf Prozent der Kompetenzen in dieser Berufsgruppe können assistiert und etwa 21 Prozent hybrid transformiert werden. Der Großteil der in dieser Berufsgruppe benötigten Kompetenzen (66 Prozent) kann nur minimal durch KI transformiert werden.

Deutschland hat einen stark nach Geschlecht segregierten Arbeitsmarkt

In Deutschland ist der Arbeitsmarkt traditionell stark zwischen den Geschlechtern segregiert. Ein großer Anteil der beschäftigten Frauen arbeitet in frauendominierten Berufen – also in Berufen, in denen der Anteil weiblich Beschäftigter 70 Prozent oder mehr beträgt. Ebenso arbeitet ein großer Teil der Männer in männerdominierten Berufen, in denen der Anteil männlicher Beschäftigter 70 Prozent oder mehr beträgt. Berufe, in denen der Frauen- beziehungsweise der Männeranteil zwischen 30 und 70 Prozent beträgt, werden als Mischberufe bezeichnet. Diese berufliche Segregation ist sowohl in West- als auch in Ostdeutschland stark

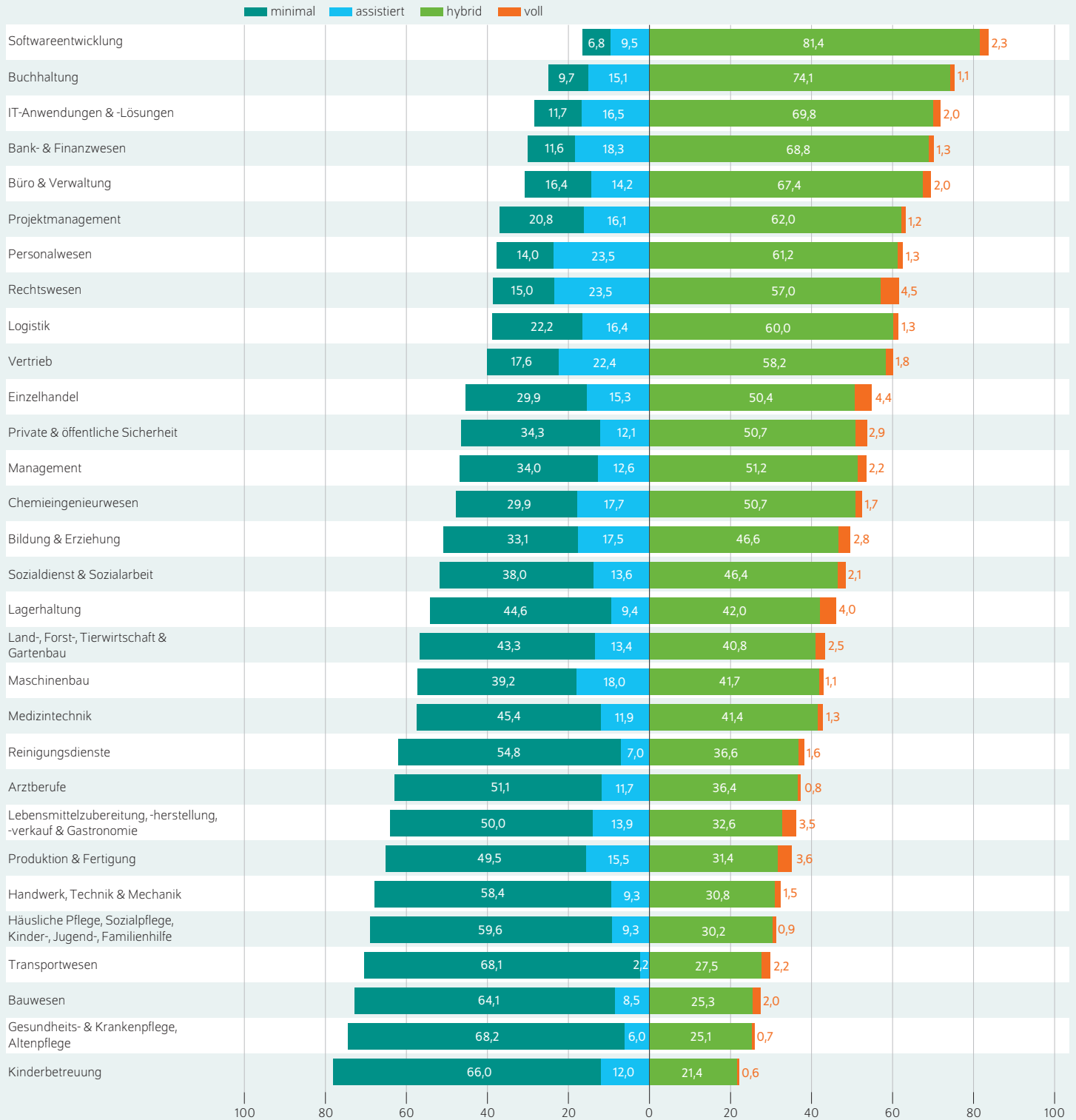
⁴ Vgl. beispielsweise Fiona Herrmann und Katharina Wrohlich (2025): Gender Pay Gap steigt in allen Bildungsgruppen mit dem Alter stark an. DIW Wochenbericht Nr. 10, 131–137 (online verfügbar).

⁵ Vgl. beispielsweise Boryana Ilieva und Katharina Wrohlich (2022): Gender Gaps in Employment, Working Hours and Wages in Germany: Trends and Developments over the Last 35 Years. CESifo Forum 23(2), 17–19 (online verfügbar).

⁶ Vgl. beispielsweise Arianna Antezza, Alina Meiner und Katharina Wrohlich (2026): Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten großer Unternehmen: Aufwärtstrend der letzten Jahre kommt größtenteils zum Halt. DIW Wochenbericht Nr. 3, 17–29 (online verfügbar).

⁷ Annina Hering und Arcenis Rojas (2025): AI at Work Report 2025: How GenAI is Rewiring the DNA of Jobs (online verfügbar). Alternative Daten zur Messung des Transformationspotenzials durch KI finden sich zum Beispiel in Edward Felten, Manav Raj und Robert Seamans (2021): Occupational, industry, and geographic exposure to artificial intelligence: A novel dataset and its potential uses, in: Strategic Management Journal 42, 2195–2217; Pawel Gmyrek et al. (2025): Generative AI and Jobs. A Refined Global Index of Occupational Exposure. ILO Working Paper 140 (online verfügbar); Erik Engberg et al. (2026): AI Unboxed and Jobs: A Novel Measure and Firm-Level Evidence from Three Countries. IZA Discussion Paper 16717 (online verfügbar).

Abbildung 1

KI-Transformationspotenzial in den 30 beschäftigungsreichsten Berufsgruppen in DeutschlandAnteil der in Stellenausschreibungen gefragten Fähigkeiten nach KI-Transformationspotenzial in Prozent¹¹ Basierend auf dem „Indeed GenAI Skill Transformation“-Index (abgeleitet aus Bewertung von GPT-4.1 und Claude Sonnet 4).

Anmerkungen: Ausgewertet wurden US-Stellenausschreibungen auf Indeed im Zeitraum von April 2024 bis Mai 2025, Definition von Berufsgruppen basiert auf Indeed-Taxonomie.

Quellen: AI at Work Report 2025; Mikrozensus 2022.

Berufe im Technologie-Sektor und klassische Bürojobs haben das größte KI-Transformationspotenzial.

ausgeprägt und hat sich in den vergangenen Jahrzehnten kaum verändert.⁸

Für die Berechnung der Geschlechteranteile in den jeweiligen Berufen wurden für die hier vorgestellten Analysen Daten des Mikrozensus 2022 zugrunde gelegt.⁹ Die Auswertung zeigt, dass von den 30 häufigsten Berufsgruppen in Deutschland neun frauendominiert und zehn männerdominiert sind (Abbildung 2). Dies deckt sich mit früheren Auswertungen auf Basis von Daten der Sozialversicherung.¹⁰ Beispiele für sehr stark segregierte Berufsgruppen sind einerseits Kinderbetreuung mit einem Frauenanteil von über 90 Prozent aller Beschäftigten. Am anderen Ende der Skala finden sich Berufe im Bauwesen mit einem Männeranteil von mehr als 95 Prozent.

Vor allem Mischberufe sind unter den am stärksten von KI betroffenen Tätigkeiten

Um zu untersuchen, ob sich männer- und frauendominierte Berufe hinsichtlich ihres Transformationspotenzials durch generative KI unterscheiden, werden im nächsten Schritt die Daten zum Transformationspotenzial den Daten zum Frauenanteil aller Beschäftigten gegenübergestellt (Abbildung 3). Gleicht man den Frauenanteil in einer Berufsgruppe mit dem Transformationspotenzial durch KI ab (gemessen am Anteil der Kompetenzen, die hybrid oder vollständig transformiert werden können), zeigt sich sehr deutlich, dass der Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in einem Beruf und dem Transformationspotenzial durch KI nicht linear positiv oder negativ verläuft. Vielmehr zeigt sich eine umgekehrte U-förmige Kurve. Das bedeutet: Es gibt sowohl männerdominierte Berufe (Abbildung 3, links unten) als auch frauendominierte Berufe (rechts unten), die ein geringes Transformationspotenzial haben.

Beispiele für männerdominierte Berufsgruppen in diesem Bereich sind Berufe im Bauwesen, Transportwesen, Handwerk/Technik/Mechanik. Beispiele für frauendominierte Berufsgruppen mit geringem Transformationspotenzial sind Berufe im Bereich Kinderbetreuung und im Gesundheitswesen. Die Berufsgruppen mit hohem Transformationspotenzial sind hingegen häufig Mischberufe, also Berufe mit einem Frauenanteil von zwischen 30 und 70 Prozent aller Beschäftigten. Beispiele hierfür sind Berufe im Bereich Buchhaltung, Marketing sowie Berufe im Bank- und Finanzwesen. Eine Ausnahme stellt der Bereich Softwareentwicklung dar: Er hat von allen hier untersuchten Berufsgruppen das höchste Transformationspotenzial (Abbildung 1) und gleichzeitig mit 15 Prozent nur einen vergleichsweise niedrigen Frauenanteil an allen Beschäftigten (Abbildung 2).

⁸ Vgl. hierzu Ann-Christin Bächmann, Corinna Kleinert und Brigitte Schels (2024): Anhaltende berufliche Geschlechtersegregation: In Ost wie West arbeiten Frauen und Männer häufig in unterschiedlichen Berufen. IAB-Kurzbericht 3, 1–8 (online verfügbar).

⁹ Der Mikrozensus ist eine vom Statistischen Bundesamt in Kooperation mit den statistischen Landesämtern durchgeführte jährliche Befragung privater Haushalte in Deutschland, bei der etwa ein Prozent der Wohnbevölkerung (etwa 800 000 Personen) befragt werden. Für weitere Informationen zum Mikrozensus vgl. auf der Website von Destatis (online verfügbar).

¹⁰ Vgl. zum Beispiel Bächmann, Kleinert und Schels (2024), a. a. O.

Abbildung 2

Frauenanteil je Berufsgruppe und Beschäftigtenanteil der jeweiligen Berufsgruppe In Prozent



Anmerkungen: Durchschnittlicher Frauenanteil der ISCO4-Berufe, gewichtet nach deren Anteil an der Berufsgruppe.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2022.

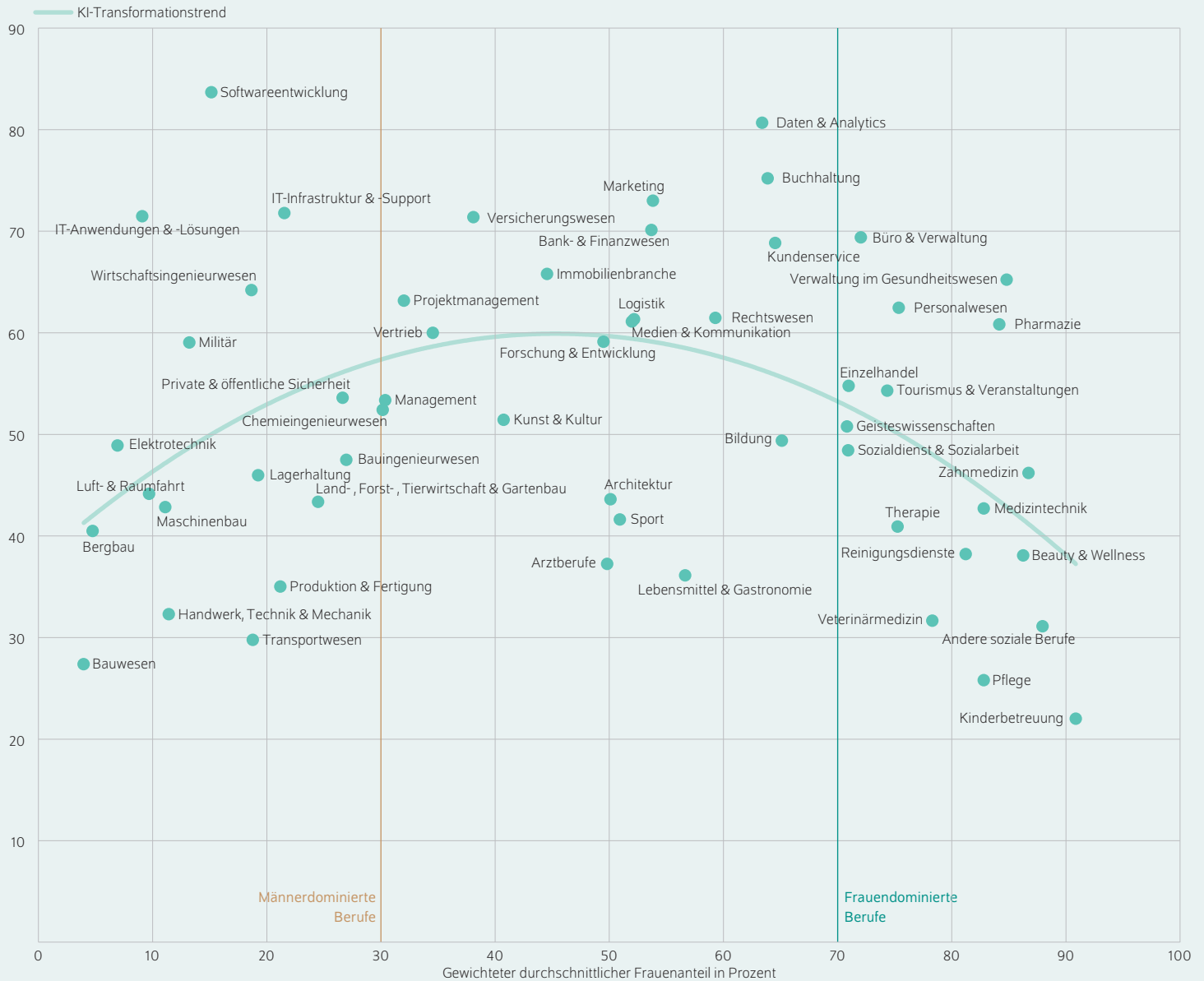
© CC BY 4.0

Die berufliche Segregation nach Geschlecht ist in Deutschland stark ausgeprägt.

Abbildung 3

Berufsgruppen nach Frauenanteil und KI-Transformationspotenzial

In Prozent der Tätigkeiten, die voll oder hybrid durch KI transformiert werden können



© CC BY 4.0

Es gibt sowohl männerdominierte als auch frauendominierte Berufe, wie Bauwesen oder Kinderbetreuung, in denen das KI-Transformationspotenzial sehr gering ist.

Berechnet man den Anteil der Frauen und Männer, die in Berufen mit unterschiedlichem KI-Transformationspotenzial beschäftigt sind, zeigt sich, dass Frauen tendenziell häufiger in Berufen mit höherem Transformationspotenzial tätig sind. Allerdings konzentrieren sich diese Unterschiede auf die Berufsgruppen mit moderatem Transformationspotenzial: So sind rund 23 Prozent der Frauen in Berufen mit 60 bis 70 Prozent hybrid oder voll transformierbaren Kompetenzen beschäftigt, aber nur zwölf Prozent der

Männer (Abbildung 4).¹¹ Gleichzeitig sind rund 29 Prozent der Männer in Berufen mit 30 bis 40 Prozent hybrid oder voll transformierbaren Kompetenzen beschäftigt, aber nur 19 Prozent der Frauen.

¹¹ Zu diesem Ergebnis kommt auch ein aktueller Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, der 68 Länder weltweit (allerdings nicht Deutschland) umfasst, vgl. International Labour Organization (2026): Gen AI, occupational segregation and gender equality in the world of work. ILO Research Brief (online verfügbar).

An den Rändern der Verteilung, also in den Berufen mit dem höchsten und in den Berufen mit dem niedrigsten KI-Transformationspotenzial, arbeiten hingegen anteilig ähnlich viele Frauen und Männer: jeweils etwa 13 Prozent in Berufen mit 20 bis 30 Prozent voll oder hybrid transformierbaren Kompetenzen und jeweils etwa sieben Prozent mit 70 bis 80 Prozent voll oder hybrid transformierbaren Kompetenzen. In den am allermeisten exponierten Berufen – das ist insbesondere die Berufsgruppe Softwareentwicklung – sind jedoch anteilig Männer stärker vertreten. Die Gruppe macht jedoch mit zwei Prozent der Männer und 0,6 Prozent der Frauen nur einen kleinen Anteil aller Beschäftigten in Deutschland aus.

Fazit: Weiterbildung sollte geschlechtsspezifische Lücke bei KI-Nutzung schließen

Die Diskussion darüber, wie generative KI den Arbeitsmarkt in Zukunft verändern wird, ist in vollem Gange. Klar ist, dass unterschiedliche Berufe unterschiedlich stark vom Transformationspotenzial durch KI betroffen sind und in Zukunft betroffen sein werden. Da der deutsche Arbeitsmarkt von einer deutlich geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation geprägt ist, stellt sich die Frage, ob beziehungsweise inwiefern die Transformation durch generative KI Frauen und Männer am Arbeitsmarkt unterschiedlich betreffen wird. In der vorliegenden Auswertung zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang. Sowohl einige sehr stark frauen-dominierte als auch einige sehr stark männerdominierte Berufsgruppen zeichnen sich durch ein sehr niedriges Transformationspotenzial aus, während die meisten der Berufe mit hohem Transformationspotenzial einen eher ausgewogenen Anteil an männlichen und weiblichen Beschäftigten haben.

Die Dynamik der KI-Transformation wird allerdings nicht nur durch das Transformationspotenzial, sondern auch durch institutionelle und kulturelle Rahmenbedingungen sowie betriebswirtschaftliche Entscheidungen bestimmt. Dies wird auch entscheiden, ob bestimmte Jobs durch KI gänzlich ersetzt werden oder ob sich lediglich die Aufgabenprofile innerhalb eines Berufs stark verändern. Daher

Virginia Sondergeld ist Economist im Indeed Hiring Lab und Gastwissenschaftlerin in der Forschungsgruppe Gender Economics im DIW Berlin | vsundergeld@indeed.com

Julia Redelings ist studentische Hilfskraft in der Forschungsgruppe Gender Economics im DIW Berlin | jredelings@diw.de

JEL: O33, J16, J21, J23, J24

Keywords: Generative AI, gender inequalities, job segregation

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

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 14/2026:

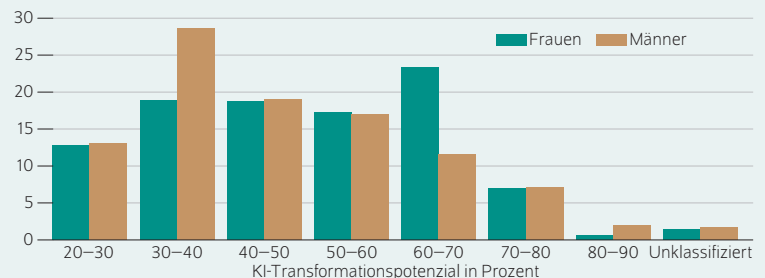
www.diw.de/diw_weekly



Abbildung 4

Verteilung der Beschäftigten auf Berufsgruppen nach KI-Transformationspotenzial

Beschäftigungsanteile nach Geschlecht in Prozent



Quellen: „Indeed GenAI Skill Transformation“-Index; Mikrozensus 2022; eigene Berechnungen.

© CC BY 4.0

Ein knappes Viertel der Frauen ist in Berufen mit 60 bis 70 Prozent hybrid oder voll transformierbaren Kompetenzen beschäftigt, aber nur zwölf Prozent der Männer.

kann für die Zukunft noch nicht eindeutig abgesehen werden, welche Berufe wie stark von der Transformation am Arbeitsmarkt betroffen sein werden. Auch wenn derzeit kein geschlechtsspezifisches Gefälle zu beobachten ist, sollte die Forschung diese Zusammenhänge weiter im Blick behalten. Um ein umfassendes Bild der geschlechtsspezifischen Auswirkungen der KI-Transformation am Arbeitsmarkt zu gewinnen, sollte insbesondere die Entwicklung der Löhne und der geschlechtsspezifischen Verteilung der Beschäftigten über Hierarchien innerhalb von Berufen je nach Transformationspotenzial analysiert werden.

Klar ist jedoch auch, dass sich die allermeisten Berufe durch die KI-Transformation – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – verändern werden. Daher gibt es für alle Beschäftigten Bedarf nach einschlägiger und kontinuierlicher Weiterbildung. Auch wenn das Transformationspotenzial unabhängig vom Geschlecht ist, sollte bei diesen Weiterbildungen die beobachtete geschlechtsspezifische Ungleichheit in KI-Kompetenzen berücksichtigt und abgebaut werden.

Katharina Wrohlich ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics im DIW Berlin und Professorin für Öffentliche Finanzen, Gender- und Familienökonomie an der Universität Potsdam | kwrohlich@diw.de

INTERVIEW



„Frauen müssen für die KI-Nutzung begeistert werden“

Virginia Sondergeld, Gastwissenschaftlerin in der Forschungsgruppe Gender Economics im DIW Berlin und Economist im Indeed Hiring Lab

1. Frau Sondergeld, in welchen Berufen ist das Transformationspotenzial durch generative Künstliche Intelligenz besonders hoch?

Die Transformation der Arbeitswelt durch generative KI trifft den Bereich der Wissensarbeit besonders stark. Dazu gehören Vertrieb oder Marketing, das Personalwesen, die öffentliche Verwaltung sowie Jobs im Technologiesektor. Das höchste Transformationspotenzial hat hierbei die Softwareentwicklung, wo mehr als 83 Prozent der Kompetenzen voll oder hybrid von KI transformiert werden können. Darauf folgen Berufsgruppen wie die Buchhaltung oder IT-Anwendungen mit jeweils mehr als 70 Prozent. Allerdings bedeutet Transformation nicht gleich Substitution und bestimmt nicht allein den Bedarf an Menschen, die diese Berufe in Zukunft ausüben. Dieser hängt auch von Kosten, institutionellen Rahmenbedingungen oder Unternehmenskultur ab.

2. Sind eher die frauen- oder eher die männerdominierten Berufe von der KI betroffen?

Es gibt Berufe mit geringem KI-Transformationspotenzial wie Pflege oder Kinderbetreuung, in denen die Notwendigkeit physischer Präsenz und soziale Kompetenzen den Einsatz von KI begrenzen. Das wären jetzt zwei stereotypisch weiblich konnotierte Berufe mit einem hohen Frauenanteil von über 80 Prozent. Gleichzeitig gibt es aber auch männerdominierte Berufe, die ein relativ geringes Transformationspotenzial aufweisen, wie das Bauwesen. Es gibt also keinen eindeutigen linearen Zusammenhang zwischen Frauenanteil und KI-Transformationspotenzial. Wohlgemerkt kann KI aber auch in Berufen mit relativ geringem Transformationspotenzial unterstützen, zum Beispiel bei administrativen Aufgaben und der Dokumentation.

3. Welches sind die Berufsgruppen mit dem höchsten Transformationspotenzial und wie ist dort das Geschlechterverhältnis?

Eine Ausnahme mit dem höchsten Transformationspotenzial bildet die Berufsgruppe Softwareentwicklung. Hier ist der Frauenanteil mit 15 Prozent besonders niedrig. In den darauffolgenden Berufsgruppen

sieht es gemischter aus, wie in der Buchhaltung, wo 64 Prozent Frauen arbeiten, oder im Bank- und Finanzwesen. Aber auch innerhalb einer Berufsgruppe gilt: je komplexer die Tätigkeit, desto geringer das Transformationspotenzial. So sind im Bankwesen Jobs von Kundenberater*innen mit einfachen Tätigkeiten eher von KI zu transformieren als Finanzleitungen, die komplexe Entscheidungen über die Verwendung von finanziellen Mitteln treffen.

4. Wird der Einsatz von KI geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt verändern?

Wichtiger als die genaue Verteilung von Frauen und Männern über die Berufe ist die Vorbereitung auf den Umgang mit KI. Studien zeigen, dass Frauen KI beruflich seltener nutzen als Männer. Da die KI-Transformation ein hohes Maß an Weiterbildung erfordert, birgt dies die Gefahr, dass Frauen nicht von der KI abgehängt werden, sondern von Menschen – in dem Fall Männern – die die KI beherrschen und aus ihr Produktivitätsgewinne erzielen können.

5. Wie kann verhindert werden, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt durch generative KI zunehmen?

Frauen müssen für die KI-Nutzung begeistert werden. Dann wären wir auch in der Lage, KI in von Frauen dominierten Berufen zu verwenden. Wenn Pflegekräften oder Erzieher*innen gezeigt wird, wie sie KI zur Dokumentation oder für administrative Tätigkeiten einsetzen können, dann schafft ihnen das Entlastung. Dadurch wird der Fachkräftebedarf in diesen Feldern gedämpft und im besten Fall die Arbeitszufriedenheit erhöht. So würde KI die Arbeitswelt nicht nur verändern, sondern für viele Beschäftigte auch verbessern.

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

SOEP Papers Nr. 1236

2026 | Alan Piper, Min Zou, Ying Zhou



Personality, Ageing, and the Midlife Low: Longitudinal Evidence from Australia, Germany, and the UK

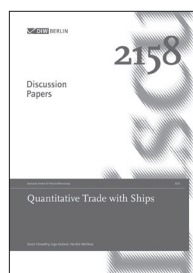
Using long running panel data spanning at least 15 years from Australia, Germany and the UK, this study investigates longitudinal age–wellbeing trajectories by the Big Five personality traits. We estimate within person (fixed effects) models separately for each country and for low/high trait subgroups, producing 30 distinct trajectories. Across all subgroups, we found the same ageing pattern: a decline in wellbeing into midlife, a clear midlife low and a subsequent recovery. However, the shape of this trajectory differs systematically across personality. Individuals high in conscientiousness, agreeableness, and emotional stability experience a steeper decline into midlife compared to those lower on these traits. In contrast, highly extraverted individuals show a more gradual early decline and a shallower midlife low, followed by a stronger recovery. These patterns are broadly consistent across the three countries. Openness, by comparison, is only weakly associated with well-being trajectories and exhibits inconsistent, country-specific patterns.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



Discussion Papers Nr. 2158

2026 | Sonali Chowdhry, Inga Heiland, Hendrik Mahlkow



Quantitative Trade with Ships

This paper highlights an underexplored margin of heterogeneity that shapes resilience to disruptions in global maritime trade - the differential reliance of countries and sectors on specific categories of vessels. We combine US bills of lading records with ship registry and AIS-based port call data to document new stylized facts on vessel deployment, including switching patterns across ships, country specialization in shipbuilding, and the composition of fleets serving different country pairs. Exploiting the 2016 Panama Canal expansion as a quasi-natural experiment, we further provide the first direct estimate for the elasticity of substitution between vessels across size classes. Building on the empirical evidence, we

then introduce endogenous vessel choice into a quantitative general equilibrium trade model that features multiple transport modes and a global market for shipping services. The model allows us to quantify the trade and welfare effects of two recent policy proposals that target specific ship types, namely, fees for Chinese-built vessels entering US ports and the inclusion of the maritime transport sector in the EU Emission Trading System.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere





KERSTIN BERNOTH

Europa kann Amerika nicht „verkaufen“, aber sich unabhängiger machen

Kerstin Bernoth ist Dekanin des Graduate Centers und Wissenschaftlerin in der Abteilung Makroökonomie im DIW Berlin. Der Kommentar gibt die Meinung der Autorin wieder.

Europa und große Teile der Welt blicken mit wachsender Irritation auf die erratische und zunehmend konfrontative Wirtschafts- und Außenpolitik der US-Regierung unter Donald Trump. Auch innenpolitisch rüttelt die Regierung an zentralen Säulen wirtschaftlicher Stabilität, indem sie durch Druck auf die US-Notenbank deren Unabhängigkeit in Frage stellt.

Nach nahezu jeder dieser Episoden reagieren die Finanzmärkte reflexhaft mit dem Ruf nach einem „Sell America“-Trade – also einer Abkehr von US-Aktien, US-Staatsanleihen und dem Dollar. Dahinter stehen zum einen berechtigte Zweifel an politischer Stabilität und fiskalischer Nachhaltigkeit, zum anderen ist dies aber auch der Versuch, den USA dort entgegenzutreten, wo ihre strukturelle Stärke liegt, im globalen Finanzsystem.

Denn genau hier liegt der Kern amerikanischer Macht. Die USA profitieren von der weltweiten Nachfrage nach Dollar-Vermögenswerten, etwa durch niedrige Finanzierungskosten, hohe Verschuldungsspielräume und stabile Kapitalzuflüsse. Dieses Privileg verschafft ihnen einen Handlungsspielraum, den kein anderes Land besitzt. Allerdings gibt es auch eine Kehrseite. Die Rolle als Emittent der Weltreservewährung geht mit erheblichen Lasten einher, darunter einer strukturell starken Währung und entsprechenden Belastungen für die Exportwirtschaft, anhaltenden Leistungsbilanzdefiziten sowie der Erwartung, in Krisen als globaler Stabilisator zu fungieren.

Vor diesem Hintergrund könnte man sich fast fragen, ob die gegenwärtige US-Politik, bewusst oder unbewusst, nicht auch eine schrittweise Entlastung von dieser Rolle anstrebt. Eine geringere globale Abhängigkeit vom Dollar würde zwar Einfluss und finanzielle Vorteile reduzieren, zugleich aber auch die damit verbundenen Verpflichtungen abschwächen.

Und tatsächlich verschiebt sich im Hintergrund etwas. Zentralbanken kaufen deutlich mehr Gold als noch vor einem Jahrzehnt, und Länder wie China reduzieren ihre Bestände an US-Staatsanleihen. Die extreme Konzentration auf US-Anlagen wird damit graduell relativiert, nicht durch einen Bruch, sondern

durch einen schleichenden Prozess. In akuten Krisen zeigt sich jedoch weiterhin die alte Realität. Ob nach dem russischen Angriff auf die Ukraine oder bei geopolitischen Spannungen im Nahen Osten: Kapital fließt in den Dollar zurück, und US-Staatsanleihen bleiben der zentrale Fluchtpunkt globaler Liquidität. Der Grund ist einfach: Es gibt keine echte Alternative. Die USA sind zu groß, zu liquide und zu zentral für das globale Finanzsystem.

Ein abrupter „Sell America“-Trade wäre daher nicht nur unrealistisch, sondern auch riskant für die globale Finanzstabilität und taugt kurz- oder mittelfristig nicht, um Europas Position gegenüber den USA substantiell zu stärken und seine Verwundbarkeit zu verringern. Stattdessen sollte die EU ihre eigene wirtschaftliche, finanzielle und sicherheitspolitische Basis stärken und strukturelle Schwächen angehen, um eine größere strategische Handlungsfähigkeit und Autonomie zu erlangen. Entscheidend sind dabei vor allem vier Bereiche: Technologie, Energieversorgung, Finanzarchitektur und Verteidigungsfähigkeit.

Ohne eine wettbewerbsfähige digitale Infrastruktur und eigene Innovationskraft verliert Europa die Fähigkeit, technologische Standards selbst zu setzen und wird zum Regelnehmer statt zum Regelsetzer. Ohne eine stabile und skalierbare Energieversorgung bleibt es anfällig für externen Druck. Und ohne tief integrierte Kapitalmärkte in Form einer Kapitalmarktunion gelingt es nicht, Kapital effizient im eigenen Wirtschaftsraum zu mobilisieren. Ebenso zentral ist die sicherheitspolitische Dimension. Neben der eigenen Verteidigungsfähigkeit sind geopolitische Stabilität und glaubwürdige Sicherheitsgarantien ein oft unterschätzter Faktor für das Vertrauen in eine Währung und einen Wirtschaftsraum wie die EU. Priorität sollte daher nicht sein, die Dominanz des US-Dollar gezielt zu schwächen, sondern Europas Verwundbarkeit zu verringern.

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