



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG

Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Initiative
D21

Digital Gender Gap

Schwerpunkt 2026
Künstliche Intelligenz



Wichtige Informationen vorab

Warum machen wir die Studie?

Künstliche Intelligenz (KI) verändert, wer im Arbeitsmarkt sichtbar, produktiv und wettbewerbsfähig ist. Nicht die KI ersetzt Arbeitsplätze, sondern Menschen, die KI beherrschen, verdrängen jene ohne entsprechende Kompetenzen. Wer KI einsetzt, steigert Effizienz, erweitert Handlungsspielräume und verbessert seine Chancen bei Bewerbung, Aufstieg und Einkommen. Ob Frauen an dieser Dynamik gleichberechtigt teilhaben oder strukturell ins Hintertreffen geraten, ist daher eine zentrale Gleichstellungsfrage unserer Zeit. Diese Studie untersucht systematisch, ob und warum sich hier neue Ungleichheiten abzeichnen – und wie sie verhindert werden können.

Methodik



Grundgesamtheit

Deutschsprachige Bevölkerung ab 14 Jahren in privaten Haushalten



Hybride Erhebungsmethode

Computergestützte persönlich mündliche Interviews (CAPI)
Computergestützte Online Interviews (CAWI)



Stichprobenziehung und Gewichtung

Mehrfach geschichtete, bevölkerungsrepräsentative Zufallsstichprobe, die durch Gewichtung repräsentative Aussagen über die Grundgesamtheit ermöglicht



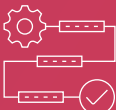
Anzahl der Interviews und Befragungszeitraum

Durchführung von 7.237 Interviews in Deutschland (davon 2.129 persönliche Interviews und 5.108 Online Interviews)
Befragungszeitraum: Juli 2024



Analysestichprobe

Erwerbsfähige Bevölkerung: Personen zwischen 14 und 69 Jahren, die sich nicht in Schule, Ausbildung oder Studium oder im Ruhestand befinden, $n = 4.806$



Analysemethode

Mit einem Logit Modell wurde analysiert, was beeinflusst, ob Befragte KI nutzen oder nicht. Mit einem multinominalen Logit Modell konnte zusätzlich zwischen intensiver KI Nutzung (mindestens einmal pro Monat) und seltener KI Nutzung (mindestens einmal pro Halbjahr) unterschieden werden.

Inhalt

| | | | |
|---|-----------|--|-----------|
| Grußwort | 4 | Bedeutung von Einstellungen und Kompetenzen | 14 |
| Vorwort | 5 | Die Rolle von Einstellungen gegenüber KI | 14 |
| Executive Summary | 6 | Wer kann, der nutzt? | 15 |
| | | Lernwege und KI-Nutzung im Vergleich | 16 |
| | | Resilienz, Basiskompetenzen und KI-Nutzung | 17 |
| Soziodemografische Merkmale | 8 | Hinweise | 18 |
| Der Gender AI Gap bleibt | 8 | Lesehilfe | 18 |
| Die Rolle von Alter, Bildung und | | Darstellungshinweise | 18 |
| Haushaltseinkommen | 9 | Impressum | 19 |
| Welche Rolle Job und Betrieb spielen | 10 | | |
| Jobmerkmale prägen den Gender AI Gap nur | | | |
| bei intensiver KI-Nutzung | 10 | | |
| Der Einfluss beruflicher Digitalität | 11 | | |
| Wie die Tätigkeit den Einsatz von KI prägt | 12 | | |
| Betriebliche Innovationskultur und KI-Nutzung | 13 | | |

Grüßwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

Künstliche Intelligenz prägt entscheidend mit, wie wir leben, arbeiten und lernen. Wer diese Technologie entwickelt, wer sie anwendet und souverän nutzt – und wer nicht, ist dabei auch eine Frage der Gleichstellung.

Die vorliegende Studie zeigt: Es gibt einen messbaren Gender AI Gap. Das heißt: Frauen nutzen Künstliche Intelligenz im beruflichen Kontext seltener und weniger intensiv als Männer – selbst wenn unterschiedliche Lebens- und Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden.

Die Weiterentwicklung und vermehrte Nutzung von KI soll nicht dazu führen, bestehende Ungleichheiten zu reproduzieren noch diese zu verstärken. Deshalb engagiere ich mich dafür, dass Mädchen frühzeitig insbesondere im MINT-Bereich wirksame Bildungsimpulse erhalten und eine geschlechtersensible Berufsorientierung für Jungen und Mädchen selbstverständlich wird. Gleichzeitig fördere ich gute Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen und eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit.

»Wenn KI-Lösungen bedarfsgerecht auf verschiedene Nutzergruppen zugeschnitten werden, können alle von den Potenzialen profitieren.«



»Die Zukunft der Künstlichen Intelligenz hängt auch davon ab, wie und ob wir mit ihr Chancengerechtigkeit verwirklichen.«

Wenn KI-Lösungen bedarfsgerecht auf verschiedene Nutzergruppen zugeschnitten werden, können alle von den Potenzialen profitieren. Der neu entwickelte Indikator »Gender AI Gap« macht geschlechtsspezifische Unterschiede in der Nutzung von KI sichtbar. Damit schafft er eine Grundlage für eine evidenzbasierte Gleichstellungs- und Digitalpolitik.

Ich danke der Initiative D21 und dem IAB für diese wichtige Studie. Für mich steht fest: Die Zukunft der Künstlichen Intelligenz hängt auch davon ab, wie und ob wir mit ihr Chancengerechtigkeit verwirklichen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Karin Prien
Bundesministerin für Bildung, Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

Vorwort



Künstliche Intelligenz ist eine Schlüsseltechnologie unserer Zeit. Sie verändert Arbeitsprozesse, Qualifikationsanforderungen und Arbeitsmarktlogiken – und damit zentrale Voraussetzungen sozialer Sicherung, gesellschaftlicher Teilhabe und individueller Selbstbestimmung. Vor diesem Hintergrund richtet diese Studie ihren Fokus bewusst auf Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter und untersucht arbeitsmarktbezogene, betriebliche und individuelle Einflussfaktoren der KI-Nutzung.

Ihr Ergebnis ist eindeutig: Es gibt einen deutlichen Digital Gender Gap beim Umgang mit KI, einen Gender AI Gap. Frauen nutzen KI-Anwendungen seltener als Männer; der Abstand beträgt 16 Prozentpunkte. Die gute Nachricht ist: Diese Nutzungslücke ist veränderbar. Faktoren wie Bildung und Einkommen, berufliche Rollen, betriebliche Rahmenbedingungen sowie individuelle Einstellungen und Kompetenzen erklären rund die Hälfte des Gender AI Gap. Damit macht die Studie zentrale Stellschrauben sichtbar, um eine gleichberechtigtere Nutzung von KI in Alltag und Beruf zu fördern.

Entscheidend ist dabei nicht die gelegentliche Nutzung von KI, sondern ihr routinierter und systematischer Einsatz. Genau hier klafft die größte Lücke: Männer sind deutlich häufiger intensive KI-Nutzer, Frauen hingegen stark unterrepräsentiert. Der Gender AI Gap betrifft somit jene Form der Nutzung, die für Produktivität, Kompetenzaufbau und persönliche Entwicklung besonders relevant ist. Entsprechend haben die Studienergebnisse nicht nur gleichstellungspolitische, sondern auch erhebliche arbeitsmarktpolitische Bedeutung.

KI-Nutzung ist kein individuelles Technikinteresse, sondern maßgeblich das Ergebnis betrieblicher Entscheidungen. Dort, wo Unternehmen digitale Anwendungen erproben, KI systematisch einsetzen und entsprechende Weiterbildungen anbieten, nutzen Beschäftigte KI deutlich häufiger – ohne bedeutsamen Gender AI Gap. Bleiben solche Schritte aus, besteht die Lücke fort. Kurz gesagt: Sowohl Betriebe als auch Beschäftigte profitieren, wenn Arbeitgeber*innen den digitalen Wandel aktiv gestalten. Zentral ist dabei, dass betriebliche Maßnahmen unterschiedliche Voraussetzungen und Zugänge von Frauen und Männern berücksichtigen.

»Der Gender AI Gap ist kein Randthema, sondern eine zentrale Frage von Teilhabe, Selbstbestimmung und der Zukunftsfähigkeit unseres Arbeitsmarktes.«

Es geht dabei nicht nur ums Mithalten, sondern um die frühzeitige Vorbereitung auf künftige Arbeitsmarktanforderungen. Besonders dringlich ist der Handlungsbedarf, weil der Gender AI Gap bei intensiver KI-Nutzung in der jüngsten Generation am größten ist. Ausgerechnet dort, wo die digitale Arbeitswelt von morgen entsteht, vergrößert sich die Lücke.

Die Implikationen sind erheblich: Für Frauen eröffnet eine stärkere KI-Teilhabe neue Karrierechancen, Entwicklungsmöglichkeiten sowie berufliche und private Perspektiven. Für Unternehmen bedeutet Chancengleichheit in der KI-Nutzung einen breiteren, schnelleren und nachhaltigeren Einsatz dieser Schlüsseltechnologie. Diese Potenziale lassen sich nur dann vollständig erschließen, wenn alle Beschäftigtengruppen KI nutzen und mitgestalten.

Der Gender AI Gap ist kein Randthema, sondern eine zentrale Frage von Teilhabe, Selbstbestimmung und der Zukunftsfähigkeit unseres Arbeitsmarktes. Diese Studie zeigt konkrete Ansatzpunkte auf – und macht deutlich, warum jetzt entschlossenes Handeln erforderlich ist.

Herzlich

Ihre Andrea Nahles
Vorstandsvorsitzende der
Bundesagentur für Arbeit

Ihre Barbara Schwarze
Präsidium der
Initiative D21

Executive Summary

KI-Nutzung (bereinigt)

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n = 4.806);
*signifikant auf dem 5%-Level

 **41%**

Frauen



8 **GAP**
PP*

beträgt der **bereinigte**
Gender AI Gap



 **49%**

Männer

Auf einen Blick

Die vorliegende Studie zeigt: Es besteht ein signifikanter Gender AI Gap. Frauen nutzen KI Anwendungen seltener und weniger intensiv als Männer (rund 16 Prozentpunkte Unterschied in der Ausgangsbetrachtung). Wenn Unterschiede in Alter, Bildung, Einkommen, beruflichem Kontext sowie Kompetenzen und Einstellungen statistisch berücksichtigt werden, verringert sich die Lücke zwar – bleibt aber auch dann bestehen (rund 8 Prozentpunkte).

Warum der Gender AI Gap relevant ist

Künstliche Intelligenz wird immer mehr zur Schlüsselressource. Ihre Nutzung entscheidet zunehmend über Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigungschancen und gesellschaftliche Teilhabe – vergleichbar mit Alphabetisierung oder Internetzugang in früheren Transformationsphasen.

Der Gender AI Gap ist daher mehr als ein Unterschied in der Techniknutzung. Wer KI seltener nutzt, baut weniger anwendungsbezogene Kompetenzen auf, ist seltener in strategische Implementierungsprozesse eingebunden und prägt Einsatzszenarien weniger mit. Fehlen Frauen in diesen Prozessen, fließen ihre Perspektiven und Arbeitsrealitäten entsprechend schwächer in KI-gestützte Strukturen ein.

Die Folgen sind strukturell: Ungleichheiten bei Karrierechancen und Einkommensentwicklung können sich verfestigen; zugleich steigt das Risiko einseitiger, verzerrter Technologiegestaltung. Für Politik und Wirtschaft ist der Gender AI Gap damit keine reine Gleichstellungsfrage, sondern eine strategische Herausforderung für Innovationskraft, Fachkräftesicherung und gesellschaftliche Akzeptanz technologischer Transformation.

Der eigentliche Unterschied liegt in der intensiven Nutzung

Der Gender AI Gap zeigt sich besonders stark bei der intensiven Nutzung (mindestens einmal im Monat). Genau hier entstehen strategische, kreative und wirtschaftlich relevante Effekte – nicht beim gelegentlichen Ausprobieren. Denn nachhaltiger Kompetenzaufbau und messbare Effizienzgewinne setzen routinierte Anwendung voraus.

Für Organisationen heißt das: Punktuelle Nutzung reicht nicht. Entscheidend ist der Übergang zur selbstverständlichen Integration in den Arbeitsalltag. Erst dann wird KI zum strategischen Instrument statt zur sporadischen Zusatzoption.

KI-Einsatz muss als nützlich erlebt werden

Zugang zu Infrastruktur allein genügt nicht. Entscheidend ist, ob KI als konkret nützlich erlebt wird. Der stärkste Nutzungstreiber ist die Erwartung eines unmittelbaren Mehrwerts, etwa die Hoffnung, dass KI monotone oder unliebsame Aufgaben übernimmt.

Menschen nutzen KI nicht aus Technikbegeisterung, sondern wenn sie den beruflichen wie privaten Alltag konkret erleichtert. Wie das aussieht, unterscheidet sich je nach Lebens- und Arbeitskontext: Während KI für viele junge, hochgebildete Männer bereits fester Bestandteil ihres digitalen Werkzeugkastens ist, fällt es Älteren sowie Beschäftigten im Handwerk oder produzierenden Gewerbe bisher schwerer, sich mit KI ihren Arbeitsalltag zu erleichtern.

Für Arbeitgeber*innen folgt daraus: Erfolgreiche KI-Implementierung ist ein Organisations- und Führungsprojekt. Sie beginnt nicht mit Tools, sondern mit Anwendungsszenarien, die auf den spezifischen Arbeitskontext und das Tätigkeitsprofil zugeschnitten sind. Standardisierte Roll-outs ohne Bezug zum Arbeitsprozess bleiben begrenzt wirksam.

Organisationen als zentrale Gestalter*innen

Die KI-Nutzung wird maßgeblich durch organisationale Rahmenbedingungen geprägt. Wo digitale Infrastruktur vorhanden ist, Kenntnisse über digitale Geräte erforderlich sind, KI konkret im Arbeitskontext eingesetzt wird oder neue digitale Anwendungen getestet werden, ist die Wahrscheinlichkeit einer (intensiven) Nutzung deutlich höher. Mehr noch: In Organisationen, die aktiv KI implementieren, digitale Anwendungen testen und entsprechende Qualifizierungsangebote bereitstellen, verliert der Gender AI Gap zudem an statistischer Bedeutung.

Allerdings reicht allgemeine Digitalität nicht aus. Bürojobs, berufliche Internetnutzung oder digitale Anforderungen im Job führen nicht automatisch zu mehr Gleichheit. Im Gegenteil: Häufig profitieren Männer stärker von solchen Rahmenbedingungen. Für Organisationen heißt das: KI-Einführung ist ein Gestaltungsprojekt. Maßnahmen müssen unterschiedliche Nutzungskontexte und Routinen berücksichtigen.

Standardisierte „One-size-fits-all“-Ansätze riskieren, bestehende Ungleichheiten un-beabsichtigt zu verstärken.

Kompetenzaufbau als Transformations- und Gleichstellungsinstrument

Sowohl selbst organisierter als auch arbeitgeber-finanzierter Wissenserwerb erhöhen die Wahrscheinlichkeit der KI-Nutzung signifikant und können den Gender AI Gap substantiell reduzieren. Bemerkenswert ist dabei die unterschiedliche Wirkungsrichtung: Frauen profitieren überdurchschnittlich stark von selbst initiiertem Kompetenzerwerb; ihre KI-Nutzung steigt hier stärker als die von Männern. Bei der intensiven Nutzung wiederum zeigen arbeitgeberfinanzierte Weiterbildungen einen besonders großen Effekt für Frauen.

Solche formalen, strukturierten Lernanlässe wirken kompensatorisch. Sie eröffnen Frauen Zugänge, die andere Lernumfelder offenbar nicht in gleichem Maße bieten. Denn Lernformate, die stark auf soziale Unterstützung im unmittelbaren Umfeld setzen – etwa Hilfe durch Kolleg*innen oder Freund*innen – vergrößern den Gender AI Gap: Männer profitieren hier signifikant, Frauen hingegen gar nicht. Informelle Netzwerke reproduzieren somit bestehende Ungleichheiten eher, als dass sie diese abbauen.

Maßnahmen zum Kompetenzaufbau sind damit doppelt relevant: Sie steigern nicht nur die Innovations- und Transformationsfähigkeit von Organisationen, sondern entscheiden zugleich darüber, ob die digitale Transformation Geschlechterungleichheiten reduziert oder fortschreibt. Denn Kompetenzaufbau ist kein homogener Hebel: Entscheidend ist, wie gelernt wird, in welchem institutionellen Rahmen und mit welchem Anwendungsbezug.

Handlungsperspektiven für Politik und Wirtschaft

Aus den Befunden lassen sich klare strategische Leitlinien ableiten:

1. Kommunikation von Chancen als Teil des Transformationsprozesses

Der erwartete Mehrwert ist der stärkste Treiber von Nutzung. Diese Erkenntnis muss strategisch eingesetzt werden.

2. KI-Strategien anwendungsorientiert implementieren

Erfolgreiche Einführung setzt konkrete Anwendungsszenarien voraus, die unterschiedliche Tätigkeitsprofile und Nutzungskontexte berücksichtigen.

3. Kompetenzaufbau als Kernbestandteil jeder KI-Strategie

Regelmäßige, anwendungsbezogene Lernangebote sind notwendig, um intensive Nutzung zu ermöglichen und Nutzungslücken zu schließen.

4. Organisationale Lernkulturen stärken

Erprobungsräume („Learning by Doing“) für digitale Anwendungen zu schaffen, senkt Hemmschwellen und fördert Routinisierung.

5. Transformationspolitik geschlechtersensibel ausrichten

Qualifizierungsangebote müssen unterschiedliche Ausgangslagen und Erfahrungen systematisch berücksichtigen, um Innovation und Chancengleichheit gleichermaßen zu fördern.

Fazit für Entscheider*innen

Die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts hängt davon ab, wie breit KI genutzt wird – nicht nur davon, wie weit die Spitzentechnologie ist. Die Studie zeigt: Mit betrieblicher Implementierungsstrategie, gezieltem Kompetenzaufbau und einem Fokus auf alltagsrelevanten Mehrwert lässt sich die Nutzung insgesamt steigern und der Gender AI Gap verkleinern.

Allerdings wirken viele dieser Maßnahmen nicht für alle gleichermaßen. Digitale Kompetenzen, positive Erwartungen oder betriebliche KI-Implementation erhöhen zwar grundsätzlich die KI-Nutzung, doch oft profitieren Männer stärker – ausgehend von einem bereits höheren Ausgangsniveau.

Dies spricht gegen die Annahme, dass Geschlechterunterschiede automatisch durch Kompetenz- oder Motivationssteigerung verschwinden. Vielmehr deuten die Ergebnisse auf geschlechtsspezifische Sozialisationsmuster und Strukturen hin, die zu Verstärkungseffekten führen.

Damit wird klar: Digitale Transformation ist nicht geschlechtsneutral. Ohne Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangsbedingungen und Nutzungskontexte können gut gemeinte Maßnahmen Ungleichheiten sogar verstärken. Der Gender AI Gap ist daher weniger ein Ausdruck individueller Zurückhaltung als ein Ergebnis sozialer Erwartungen, organisationaler Logiken und ungleicher Nutzungschancen.

Für Politik und Wirtschaft bedeutet das: KI-Strategie ist immer auch Innovations-, Arbeitsmarkt- und Gleichstellungspolitik und muss als umfassender Organisationsentwicklungsprozess gestaltet werden.

Die wichtigsten Hebel für mehr KI-Nutzung

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n=4.806); *signifikant auf dem 5%-Level

Die folgenden Voraussetzungen (Hebel) steigern die KI-Nutzung unabhängig vom Geschlecht am stärksten – gemessen am Unterschied zur KI-Nutzung ohne diese Voraussetzung.

30 PP*

Hebel 1:
Freude, wenn KI einfache, monotone Arbeit ersetzt

27 PP*

Hebel 2:
Arbeitgeber*innen setzen KI ein

19 PP*

Hebel 3:
Digitale Anwendungen werden für Hobbys genutzt

Soziodemografische Merkmale

Soziodemografische Merkmale wie Alter, Bildung und Haushaltseinkommen prägen Zugang, Kompetenzerwerb und Nutzung digitaler Technologien – auch von KI. Sie beeinflussen Lernchancen, Ressourcen für Qualifizierung oder Ausstattung und Vertrautheit mit digitalen Anwendungen. Geschlechtsspezifische Unterschiede sind häufig mit diesen Faktoren verschränkt und können den Gender AI Gap verstärken. Ihre Analyse ist daher zentral, um strukturelle Barrieren zu erkennen und gleichberechtigte Teilhabe an KI-getriebener Wertschöpfung zu fördern.

INTERVIEW: EXPERT*INNEN

Der Gender AI Gap: Ein strukturelles Innovations- und Gerechtigkeitsproblem

Der Gender AI Gap betrifft alle Bildungsgruppen und verstärkt Ungleichheiten in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Er beruht nicht auf Fähigkeiten, sondern auf strukturellen Barrieren und Intransparenz. Ohne systematische Einbindung von Frauen in Entwicklung und Nutzung von KI drohen Produktivitätsverluste, geringere Innovationskraft und wachsende Lohnlücken. Der Gender AI Gap ist damit ein zentrales Gleichstellungs- und Innovationsproblem.

Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger, Ph.D.
Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung, Humboldt-Universität zu Berlin

Das ausführliche Interview finden Sie unter diesem QR-Code.

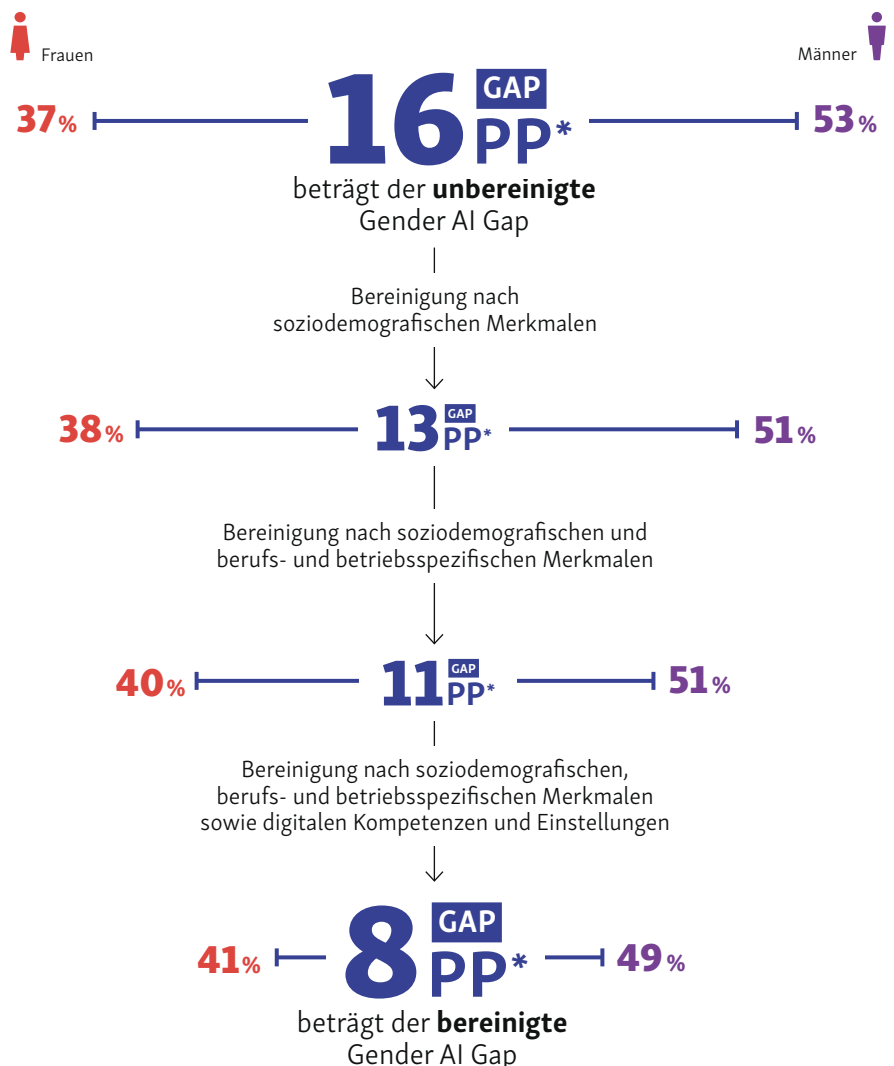


Der Gender AI Gap bleibt

Frauen nutzen KI signifikant seltener als Männer; der unbereinigte Gender AI Gap – also der Unterschied ohne statistische Kontrolle weiterer Einflussfaktoren – beträgt 16 Prozentpunkte. Wird berücksichtigt, dass sich Männer und Frauen in beruflichen Positionen, betrieblichen Kontexten, Alter, Bildung, Einstellungen oder Kompetenzen unterscheiden, schrumpft diese Differenz deutlich. Besonders stark schrumpft der Gender AI Gap, wenn berufliche und betriebliche Merkmale berücksichtigt werden, gefolgt von soziodemografischen Faktoren. Der bereinigte Gender AI Gap – also der verbleibende Unterschied bei vergleichbaren Voraussetzungen – liegt jedoch weiterhin bei 8 Prozentpunkten. Die verbleibende Lücke verweist auf weitere strukturelle, organisationale oder soziokulturelle Einflussfaktoren hin, die die geringere KI-Nutzung von Frauen mitprägen.

Der Gender AI Gap bleibt

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n = 4.806); * signifikant auf dem 5%-Level; rundungsbedingte Abweichungen bei den Gaps



Die Rolle von Alter, Bildung und Haushaltseinkommen

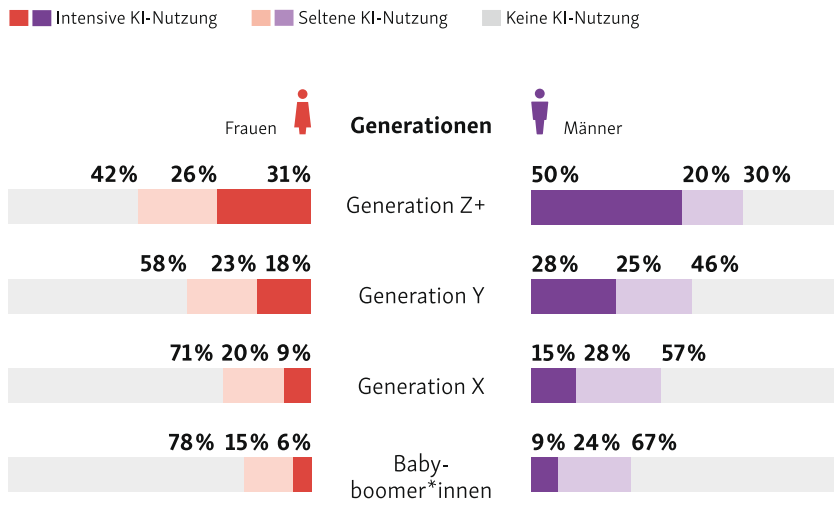
Der Gender AI Gap zeigt sich besonders deutlich bei den Jüngeren: In der GenZ+ nutzt jeder zweite Mann KI intensiv, aber nicht einmal jede dritte Frau – ein Abstand von fast 20 Prozentpunkten. Mit zunehmendem Alter sinkt die Nutzung insgesamt, der Gender AI Gap verliert an statistischer Bedeutung.

Hohe Bildung wirkt ebenfalls als Verstärker: Je höher der Abschluss, desto häufiger wird KI genutzt. Allerdings profitieren Männer stärker davon als Frauen mit gleichem Bildungsniveau. Bei niedriger Bildung gibt es keinen Unterschied.

Beim Haushaltseinkommen zeigt sich ein asymmetrischer Effekt: Steigende Einkommen treiben die KI-Nutzung vor allem bei Männern und vergrößern damit den Gender AI Gap.

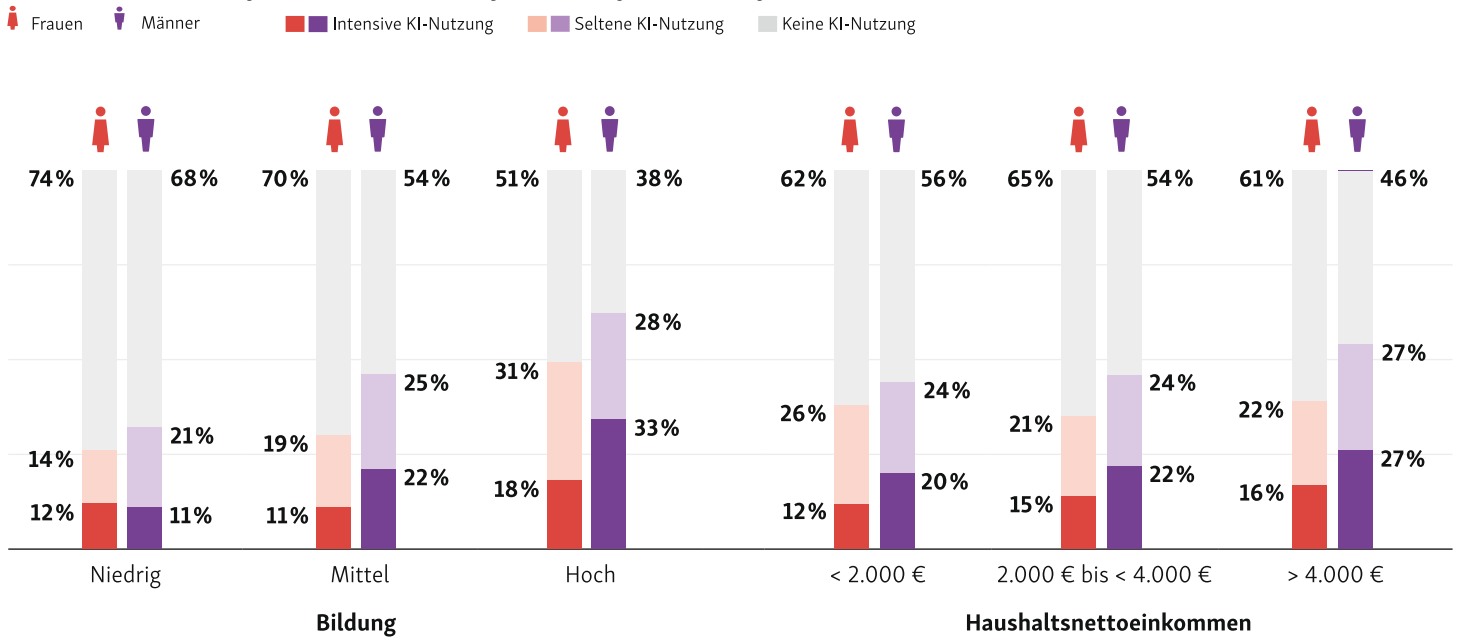
KI-Natives sind vor allem die jungen Männer

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n=4.806); Abweichungen zu 100% aufgrund von Rundung



Der Gender AI Gap wächst mit Bildung und Haushaltsnettoeinkommen

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n=4.806); Abweichungen zu 100% aufgrund von Rundung



Key Takeaways

- #1 Frauen nutzen KI seltener als Männer.** Selbst wenn Unterschiede in Soziodemografie, Beruf und Betrieb sowie Einstellungen und Kompetenzen berücksichtigt werden, bleibt ein Gender AI Gap von 8 Prozentpunkten.
- #2 Je jünger, desto größer der Gender Gap bei intensiver KI-Nutzung.** Ohne gezielte Intervention droht, dass sich diese Lücke nicht schließt, sondern sich in der nächsten Erwerbsgeneration strukturell verfestigt.
- #3 Mit höherer Bildung und steigendem Einkommen öffnet sich der Gender AI Gap weiter.** Ressourcen allein schaffen keine Gleichheit. Sie entfalten für Männer stärkere Effekte und verfestigen ihren KI Vorsprung.

Welche Rolle Job und Betrieb spielen

KI prägt Arbeitsprozesse und Wertschöpfung zunehmend. Berufliche Tätigkeit und Position, aber auch der betriebliche Kontext entscheiden darüber mit, ob daraus neue Chancen und bessere Arbeitsbedingungen entstehen. Bleiben Frauen in betrieblichen Anwendungskontexten außen vor, bauen sie weniger KI-Expertise auf und KI-getriebene Innovationen sind weniger auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten. Deshalb sind inklusive Implementierungsstrategien zentrale Stellschrauben zur Schließung des Gender AI Gap.

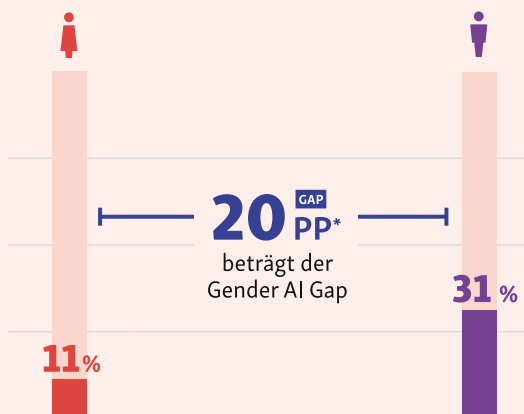
Jobmerkmale prägen den Gender AI Gap nur bei intensiver KI-Nutzung

Der größte Nutzen von KI ergibt sich nicht aus gelegentlichem Experimentieren, sondern aus intensivem, strategischem Einsatz. Aber gerade hier zeigen sich deutliche Geschlechtereffekte. Besonders groß ist der Abstand bei niedrigen persönlichen Einkommen: Für Frauen stellt dies eine deutlich größere Nutzungshürde dar als für Männer. Bei höheren Einkommen liegt kein signifikanter Unterschied vor. Vollzeitbeschäftigte Männer nutzen KI signifikant häufiger intensiv als vollzeitbeschäftigte Frauen; in Teilzeit verschwindet dieser Unterschied. Auch in klassischen Bürotätigkeiten nutzen Männer KI intensiver. Anders bei Führungsverantwortung: In Leitungspositionen nähert sich die Nutzung bei Frauen und Männern an, ohne Führungsrolle bleibt eine signifikante Lücke. Damit zeigt sich: Einen spürbar positiven Effekt auf gleichberechtigte KI-Nutzung haben vor allem Führungsverantwortung und hohes Einkommen.

Männer nutzen KI intensiver als Frauen ...

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n=4.806);
*signifikant auf dem 5%-Level

... wenn das persönliche Nettoeinkommen unter 1.500 € liegt.



... wenn Schreibtisch- oder Büroarbeit zu erledigen ist.



... wenn keine Führungsposition eingenommen wird.



... wenn eine Vollzeitbeschäftigung vorliegt.



Fazit

Der Mehrwert von KI entsteht durch intensiven Einsatz, doch genau hier klappt der Gender AI Gap. Besonders bei geringem Einkommen und in Vollzeit nutzen Männer KI mehr. In Führungspositionen und bei hohem Einkommen zeigt sich keine Lücke. Wer KI-Wertschöpfung will, muss Zugänge zu Ressourcen und Verantwortung geschlechtergerecht öffnen.

Der Einfluss beruflicher Digitalität

Digitale Arbeitsumgebungen erhöhen insgesamt die KI-Nutzung. Sie schließen den Gender AI Gap jedoch nicht. Wird das Internet im Beruf genutzt, steigt die KI-Nutzung bei beiden Geschlechtern deutlich. Dennoch bleiben Frauen auch hier spürbar seltener – und weniger intensiv – Nutzerinnen. Sowohl mit als auch ohne berufliche Internetnutzung ist der Gap zwischen den Geschlechtern bei der KI-Nutzung signifikant.

Ähnlich verhält es sich bei Tätigkeiten, die Wissen über digitale Geräte erfordern: Die KI-Nutzung steigt, doch Männer profitieren stärker und der Gender AI Gap bleibt bestehen. Selbst in digital geprägten Arbeitskontexten entsteht somit kein Gleichstand. Digitale Infrastruktur und Anforderungen sind notwendige Voraussetzungen, aber keine hinreichenden Gleichstellungshebel. Ohne gezielte, geschlechtersensible Implementierungsstrategien, zum Beispiel ein aktives Heranführen an konkrete KI-Anwendungsfälle, reproduziert berufliche Digitalität die bestehenden Nutzungsvorsprünge von Männern.

INTERVIEW: EXPERT*INNEN

Doppelte Benachteiligung mit strukturellen Folgen

Wenn KI-Kompetenzen zum Karrierefaktor werden, droht Frauen eine doppelte Benachteiligung: Sie erwerben seltener die zunehmend nachgefragten Skills – und verlieren zugleich Produktivitätsvorteile im direkten Leistungsvergleich. Wer KI weniger nutzt, fällt in der Leistung zurück, hat schlechtere Aufstiegschancen und kann den Einsatz von KI kaum beeinflussen. Deshalb braucht es gezielte Förderung hin zur intensiven Nutzung – damit Frauen nicht nur mithalten, sondern Entwicklung und Einsatz von KI von Beginn an aktiv mitgestalten.

Prof. Dr. Melanie Arntz
Vizedirektorin, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



Das ausführliche Interview finden Sie unter diesem QR-Code.

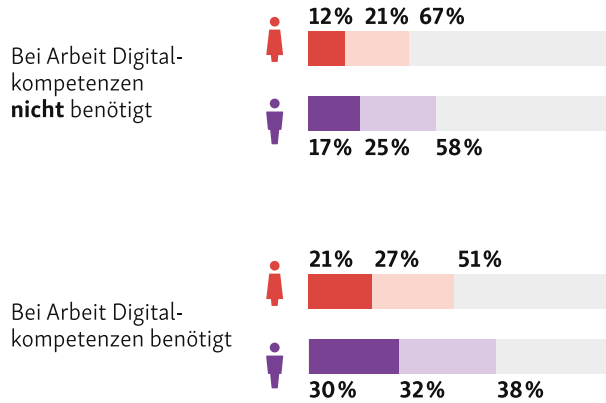


Berufliche Notwendigkeit von Digitalkompetenz verstärkt den Gap

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n = 4.806); Abweichungen zu 100% aufgrund von Rundung

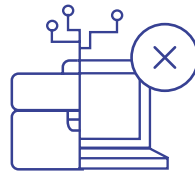
Intensive KI-Nutzung Seltene KI-Nutzung Keine KI-Nutzung

Frauen Männer

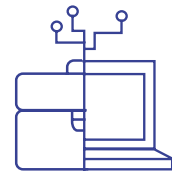


Gender AI Gap trotz gleichem Zugang

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n = 4.806); * signifikant auf dem 5%-Level



Keine berufliche Internetnutzung



Berufliche Internetnutzung



beträgt der Gender AI Gap



beträgt der Gender AI Gap



Wie die Tätigkeit den Einsatz von KI prägt

Das berufliche Tätigkeitsfeld prägt, wie verbreitet KI-Nutzung ist – unabhängig davon, ob sie konkret im Job eingesetzt wird. Am häufigsten nutzen Beschäftigte in technischen und kreativen Berufen KI, am seltensten im Handwerk und in Planungstätigkeiten. Das lässt sich nicht nur mit begrenzter Automatisierbarkeit erklären: Wenn KI in Berufen und Betrieben kaum sichtbar ist, setzen sich Beschäftigte seltener mit Einsatzmöglichkeiten auseinander. Die Folge: Wertschöpfungspotenziale bleiben ungenutzt, Vorbereitungsrisiken drohen.

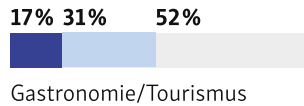
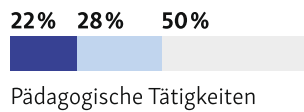
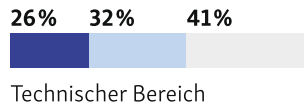
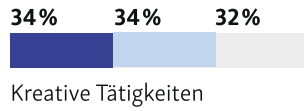
Ein statistisch signifikanter Gender AI Gap zeigt sich innerhalb der einzelnen Tätigkeitsfelder jedoch nicht. In Prüf- und Analysetätigkeiten nutzen Frauen tendenziell häufiger KI als Männer, in Pädagogik, Vertrieb oder Verwaltung gibt es kaum Unterschiede. Deutlich, wenn auch nicht signifikant, ist die Lücke im Handwerk und in Planungstätigkeiten. Hier nutzen Frauen am seltensten KI. Insgesamt deutet vieles darauf hin, dass KI noch nicht systematisch in Arbeitsprozesse integriert ist, sondern häufig explorativ eingesetzt wird.

Berufliche Tätigkeit entscheidet wesentlich über die Häufigkeit der KI-Nutzung

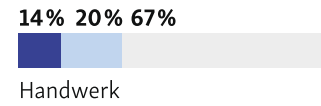
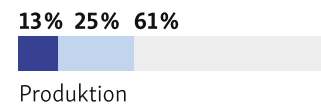
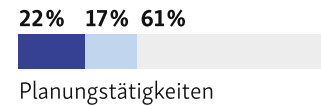
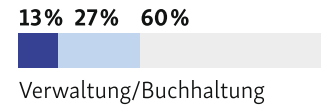
Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n = 4.806);
Abweichungen zu 100% aufgrund von Rundung

■ Intensive KI-Nutzung ■ Seltene KI-Nutzung ■ Keine KI-Nutzung

Tätigkeiten mit häufigster KI-Nutzung



Tätigkeiten mit geringster KI-Nutzung



In den meisten Tätigkeitsfeldern ist KI-Nutzung männlich dominiert

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n = 4.806)

👩 Frauen 👨 Männer

| Tätigkeiten | KI-Nutzung | | | | | |
|--------------------------|------------|-----|---------|-----|-----------|-----|
| | Keine | | Seltene | | Intensive | |
| | 👩 | 👨 | 👩 | 👨 | 👩 | 👨 |
| Beratung | 60% | 45% | 26% | 25% | 15% | 30% |
| Gastronomie/Tourismus | 55% | 49% | 26% | 35% | 18% | 16% |
| Handwerk | 80% | 57% | 11% | 25% | 9% | 18% |
| Kreative Tätigkeiten | 44% | 22% | 37% | 31% | 20% | 47% |
| Medizinischer Bereich | 65% | 43% | 26% | 26% | 9% | 30% |
| Pädagogische Tätigkeiten | 54% | 53% | 27% | 26% | 19% | 21% |
| Planungstätigkeiten | 73% | 50% | 16% | 22% | 11% | 28% |
| Produktion | 68% | 55% | 22% | 29% | 10% | 16% |
| Prüf-/Analysetätigkeiten | 39% | 52% | 38% | 33% | 23% | 15% |
| Technischer Bereich | 43% | 36% | 34% | 34% | 23% | 30% |
| Verwaltung/Buchhaltung | 61% | 59% | 26% | 28% | 13% | 14% |
| Verkauf/Kundenservice | 63% | 53% | 21% | 25% | 15% | 22% |
| Vertrieb | 53% | 50% | 27% | 33% | 20% | 17% |

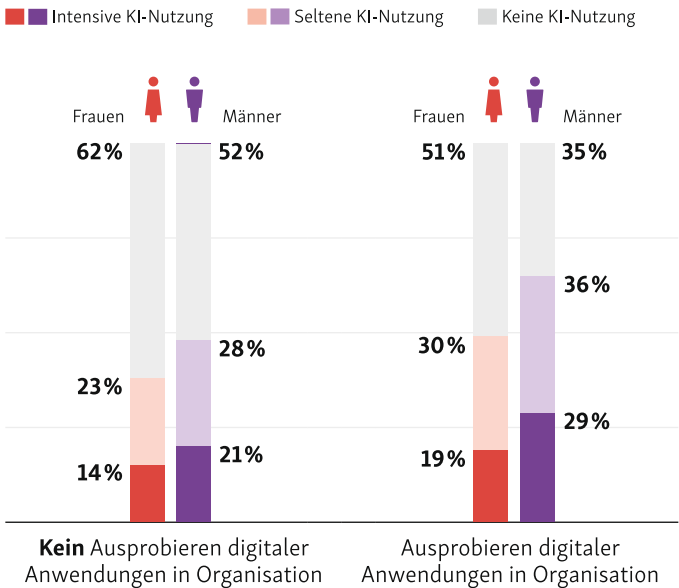
Betriebliche Innovationskultur und KI-Nutzung

Die Ergebnisse zeigen klar: Wo Unternehmen KI einsetzen, digitale Anwendungen testen oder Weiterbildung zu digitalen Themen anbieten, steigt die Nutzung deutlich und der Gender AI Gap verschwindet. Zwar profitieren Männer teils etwas stärker von innovationsfreundlichen Rahmenbedingungen, doch signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich vor allem dort, wo KI nicht systematisch verankert ist und solche Rahmenbedingungen fehlen. Ohne betrieblichen KI-Einsatz, digitale Experimentierfreude oder Qualifizierung entsteht ein klarer Gender AI Gap.

Das verweist auf die eigentliche Dynamik: KI wird geschlechtergerechter, wenn sie aus der informellen Erprobung herausgelöst und in Prozesse, Leitplanken und Lernangebote eingebettet wird. Dann wird sie Teil einer professionellen Routine statt eines individuellen Experiments. Der Gender AI Gap ist damit weniger Ausdruck fehlender Motivation als Folge organisationaler Rahmenbedingungen. Wer KI strategisch implementiert, gestaltet zugleich Teilhabe.

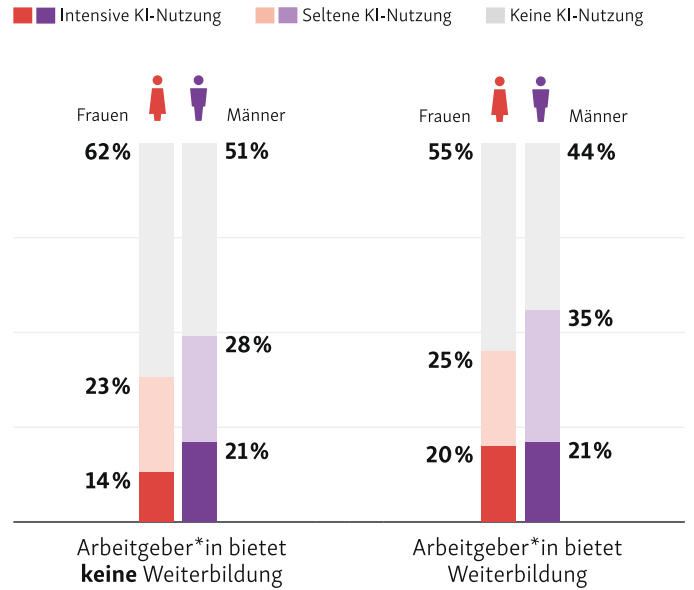
Ausprobieren von digitalen Anwendungen durch Arbeitgeber*innen erhöht KI-Nutzung – bei Männern und Frauen

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n=4.806);
Abweichungen zu 100% aufgrund von Rundung



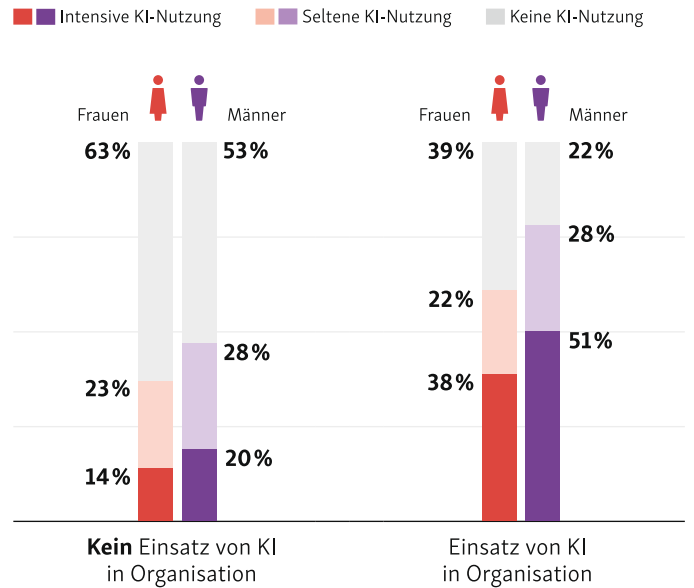
Weiterbildungsangebot der Arbeitgeber*innen erhöht KI-Nutzung – bei Männern und Frauen

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n=4.806);
Abweichungen zu 100% aufgrund von Rundung



KI-Einsatz durch Arbeitgeber*innen führt zu einer starken KI-Nutzung – bei Männern und Frauen

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n=4.806);
Abweichungen zu 100% aufgrund von Rundung



Key Takeaways

- #1** Der Zugang zu digitalen Geräten und digitaler Infrastruktur erhöht die KI-Nutzung. Dieser Zugang allein reicht aber nicht aus, um den Gender AI Gap zu schließen. Dafür sind gendersensible Strategien bei der KI Implementierung nötig.
- #2** Das Tätigkeitsfeld prägt die KI-Nutzung. Da sie im Arbeitsalltag meist noch explorativ erfolgt, sind Geschlechterunterschiede nicht verfestigt. In KI fernen Feldern zeigen sich jedoch Nachteile für Frauen. Ohne Gegensteuern wird der Gender AI Gap wachsen.
- #3** Ein Gender AI Gap zeigt sich dort, wo Betriebe KI nicht aktiv und mit passender Qualifizierung implementieren. Wer KI strategisch verankert, steigert nicht nur Wertschöpfung, sondern fördert auch Geschlechtergerechtigkeit.

Bedeutung von Einstellungen und Kompetenzen

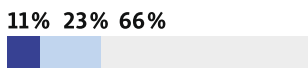
Technologieakzeptanz entsteht aus dem Zusammenspiel von Motivation und Handlungssicherheit: Einstellungen beeinflussen die Bereitschaft zur Nutzung, digitale Kompetenzen ermöglichen einen sinnvollen und adäquaten Einsatz. Lebenslanges Lernen hält diese Fähigkeiten aktuell und stärkt Selbstwirksamkeit. Ungleiche Ausprägungen dieser Faktoren können Geschlechterunterschiede in der KI-Nutzung verstärken oder verringern und sind daher zentral, um Nutzungslücken systematisch zu verstehen und zu adressieren.

Freude, wenn KI monotone Tätigkeiten übernimmt, steigert KI-Nutzung

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n = 4.806); Abweichungen zu 100% aufgrund von Rundung

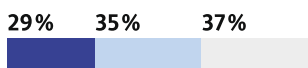
■ Intensive KI-Nutzung
■ Seltene KI-Nutzung
■ Keine KI-Nutzung

♀ Frauen ♂ Männer



Keine Freude, wenn KI einfache, monotone Arbeit ersetzt

| KI-Nutzung | Frauen | Männer |
|------------|--------|--------|
| Intensive | 9% | 12% |
| Seltene | 21% | 24% |
| Keine | 70% | 63% |



Freude, wenn KI einfache, monotone Arbeit ersetzt

| KI-Nutzung | Frauen | Männer |
|------------|--------|--------|
| Intensive | 26% | 31% |
| Seltene | 31% | 37% |
| Keine | 43% | 31% |

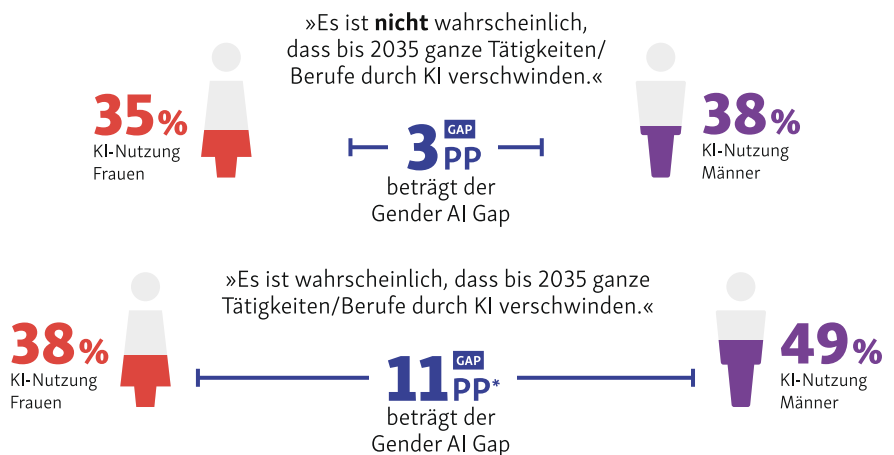
Die Rolle von Einstellungen gegenüber KI

Entscheidend für die KI-Nutzung ist weniger Angst als positive Erwartungen. Die Nutzung steigt sehr stark (+30 Prozentpunkte), wenn Menschen mit freudiger Erwartung darauf blicken, dass KI monotone Tätigkeiten übernimmt. Noch besser: Dies gilt für Frauen und Männer; es gibt keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern. Auch auf die intensive KI-Nutzung hat diese Erwartung einen signifikant positiven Einfluss (+18 Prozentpunkte) – ebenfalls ohne Gender Gap.

Die Sorge, durch KI im Job ersetzt zu werden, erhöht die (intensive) KI-Nutzung nur bei den Männern, nicht bei den Frauen. Dieses Muster zeigt sich auch bei der Sorge, bis 2035 könnten ganze Berufe durch KI verschwinden. Anders dagegen, wenn es um den eigenen Job geht: Bei Frauen erhöht die Vermutung, dieser falle durch KI bis 2035 weg, die KI-Nutzung deutlich und der Gender AI Gap verschwindet.

Gender Gap wächst: Sorge vor Jobabbau durch KI steigert KI-Nutzung nur bei Männern

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n = 4.806); * signifikant auf dem 5%-Level



Gender Gap schrumpft: Sorge, dass KI den eigenen Job übernimmt, erhöht KI-Nutzung bei Männern und Frauen

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n = 4.806); * signifikant auf dem 5%-Level



Wer kann, der nutzt?

Digitale Kompetenzen aufzubauen ist kein Selbstläufer gegen den Gender AI Gap. Positive Effekte haben 2 Fähigkeiten: digitale Anwendungen gezielt für Hobbys zu nutzen und KI-generierte Inhalte zu erkennen. Sind sie vorhanden, steigt die KI-Nutzung bei Frauen und Männern deutlich. Frauen

profitieren tendenziell stärker, sodass die Nutzungslücke statistisch verschwindet. Andere Kompetenzen wirken weniger eindeutig: Online-Hilfe bei Technikproblemen finden zu können, erhöht die KI-Nutzung bei beiden Geschlechtern nicht signifikant. Auch der Gender Gap ist nicht signifikant. Die Fähigkeit, sich den Alltag mit digitalen Anwendungen zu erleichtern, geht dagegen mit einem signifikanten Gender AI Gap einher.

INTERVIEW: EXPERT*INNEN



KI-Kompetenz strategisch fördern

Die Ergebnisse zeigen sehr deutlich: Der Gender AI Gap ist keine Frage individueller Neigung, sondern der Rahmenbedingungen und Lernchancen. Wo Menschen einen konkreten Mehrwert erkennen und relevante Kompetenzen aufbauen können, schließen sich Nutzungslücken. Besonders bemerkenswert ist, wie stark Frauen von Weiterbildungsangeboten profitieren. Das ist ein klarer Auftrag an Politik, Wirtschaft und Bildungseinrichtungen: KI-Kompetenzen müssen systematisch, niedrigschwellig und anwendungsnah gefördert werden – sonst reproduziert die digitale Transformation bestehende Ungleichheiten.

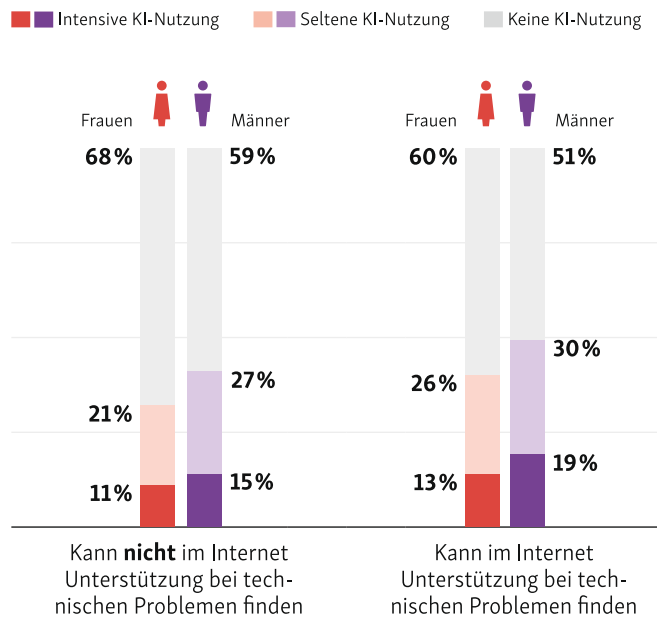
Marc Reinhardt
Präsident, Initiative D21 e.V.

Das ausführliche Interview finden Sie unter diesem QR-Code.



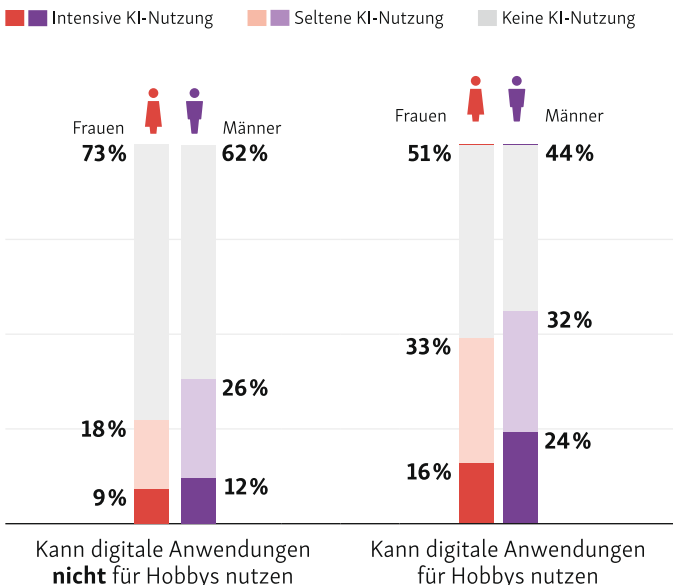
Online-Unterstützung bei technischen Problemen finden zu können, steigert KI-Nutzung

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n = 4.806); Abweichungen zu 100% aufgrund von Rundung



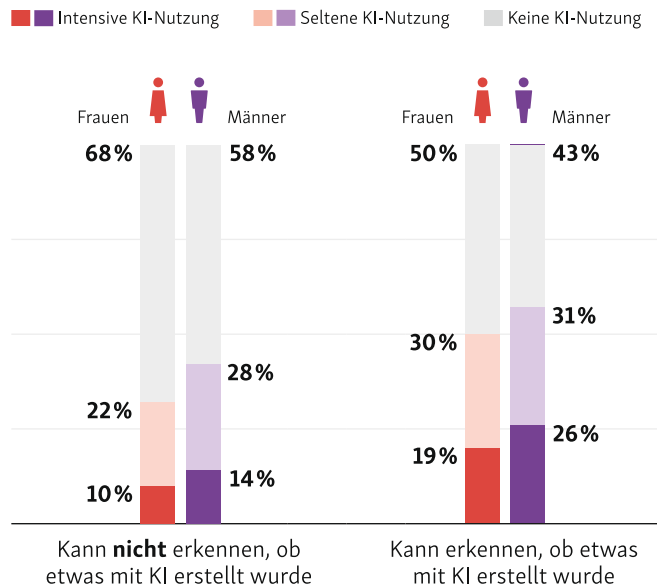
Nutzung digitaler Anwendungen für Hobbys steigert KI-Nutzung

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n = 4.806); Abweichungen zu 100% aufgrund von Rundung



KI-generierte Inhalte erkennen zu können, steigert KI-Nutzung

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n = 4.806); Abweichungen zu 100% aufgrund von Rundung



Lernwege und KI-Nutzung im Vergleich

Lebenslanges Lernen erweist sich als zentraler Hebel gegen den Gender AI Gap. Die Ergebnisse zeigen: Wer sich in den vergangenen 12 Monaten neues digitales Wissen angeeignet hat – ob aus Eigeninitiative oder durch arbeitgeber*innenfinanzierte Weiterbildungen –, nutzt KI deutlich häufiger. In beiden Fällen steigt die Nutzung um 13 Prozentpunkte. Noch wichtiger ist jedoch der Verteilungseffekt dieses Zuwachses: Ohne solche aktuellen Lernerfahrungen klappt eine signifikante Lücke zwischen Männern und Frauen. Findet Wissenserwerb statt, verliert der Unterschied an Bedeutung.

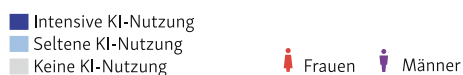
Besonders stark profitieren Frauen: Lernen auf eigene Initiative (Ausprobieren, Ratschläge in Foren oder durch Tutorials) erhöht ihre KI-Nutzung um 15 Prozentpunkte, bei Männern sind es 8. Auch arbeitgeber*innenfinanzierte Weiterbildungen wirken als Ausgleichsmechanismus gegen den Gender AI Gap. Bei intensiver KI-Nutzung schrumpft der Abstand zwischen Männern und Frauen sogar so stark, dass er nur noch 1 Prozentpunkt beträgt.

Nicht jede Lernform hat jedoch diesen Effekt. Soziale Unterstützung beim Wissenserwerb, etwa durch Freund*innen, Familie oder Kolleg*innen, steigert die KI-Nutzung nur bei den Männern – und vergrößert damit den Gender AI Gap sogar.

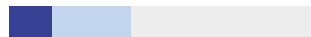
Für Politik und Wirtschaft ist die Botschaft klar: Lern- und Weiterbildungsangebote sind kein Nice-to-have, sondern ein wirksames Instrument, um um KI-Nutzung auszuweiten und Geschlechterunterschiede systematisch abzubauen.

Arbeitgeber*innenfinanzierter Wissenserwerb steigert die KI-Nutzung und reduziert den Gender AI Gap

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n=4.806); Abweichungen zu 100% aufgrund von Rundung



14% 26% 60%



Kein Wissenserwerb auf Fremddinitiative

| KI-Nutzung | Frauen | Männer |
|------------|--------|--------|
| Intensive | 11% | 16% |
| Seltene | 24% | 28% |
| Keine | 64% | 56% |

22% 31% 47%



Wissenserwerb auf Fremddinitiative

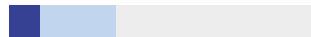
| KI-Nutzung | Frauen | Männer |
|------------|--------|--------|
| Intensive | 21% | 22% |
| Seltene | 25% | 35% |
| Keine | 54% | 42% |

Wissenserwerb aus Eigeninitiative steigert die KI-Nutzung und reduziert den Gender AI Gap

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n=4.806); Abweichungen zu 100% aufgrund von Rundung



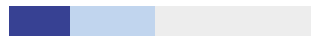
10% 25% 65%



Kein Wissenserwerb auf Eigeninitiative

| KI-Nutzung | Frauen | Männer |
|------------|--------|--------|
| Intensive | 8% | 11% |
| Seltene | 20% | 30% |
| Keine | 72% | 58% |

20% 28% 52%

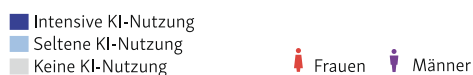


Wissenserwerb auf Eigeninitiative

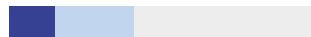
| KI-Nutzung | Frauen | Männer |
|------------|--------|--------|
| Intensive | 17% | 23% |
| Seltene | 27% | 28% |
| Keine | 56% | 50% |

Wissenserwerb durch soziale Unterstützung steigert nur für Männer KI-Nutzung

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n=4.806); Abweichungen zu 100% aufgrund von Rundung



15% 26% 59%



Kein Wissenserwerb durch soziale Unterstützung

| KI-Nutzung | Frauen | Männer |
|------------|--------|--------|
| Intensive | 12% | 17% |
| Seltene | 25% | 26% |
| Keine | 63% | 57% |

16% 29% 55%



Wissenserwerb durch soziale Unterstützung

| KI-Nutzung | Frauen | Männer |
|------------|--------|--------|
| Intensive | 14% | 18% |
| Seltene | 23% | 35% |
| Keine | 63% | 48% |

Resilienz, Basiskompetenzen und KI-Nutzung

Die Ergebnisse stellen verbreitete Annahmen infrage: Weder Resilienz im digitalen Wandel noch digitale Basiskompetenzen führen automatisch zu mehr KI-Nutzung – und sie schließen den Gender AI Gap nicht, sondern können ihn sogar vergrößern.

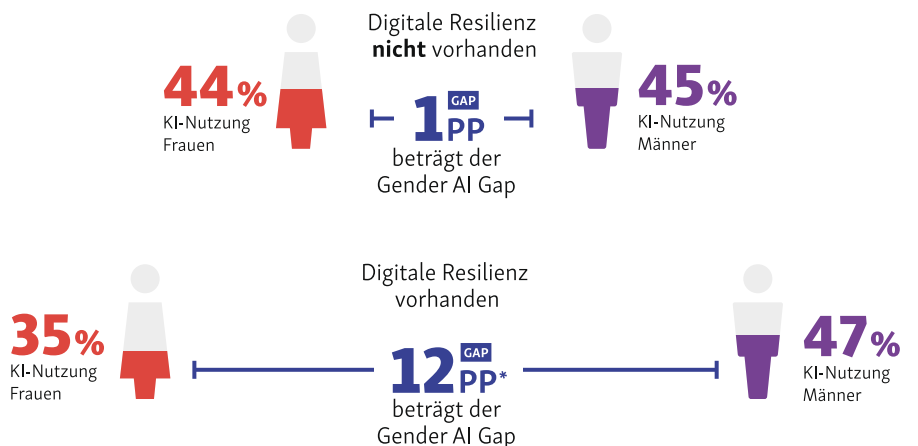
Resilienz als Fähigkeit, Veränderungen zu antizipieren, zu akzeptieren und sich anzupassen, zeigt keinen positiven Gesamteffekt auf die KI-Nutzung. Im Gegenteil: Während zwischen nicht-resilienten Männern und Frauen kaum Unterschiede bestehen, öffnet sich unter resilienten Personen eine deutliche Lücke, sie wächst von 1 auf 12 Prozentpunkte. Treiber dieses Effekts sind vor allem resiliente Frauen, die KI seltener nutzen als nicht-resiliente Frauen. Bei Männern zeigt sich kein vergleichbarer negativer Zusammenhang. Eine mögliche Erklärung: Wer Veränderungen besonders reflektiert begegnet, wägt persönliche oder gesellschaftliche Nutzen und Risiken kritischer ab. Bei Frauen führt diese Abwägung öfter zu einer Entscheidung gegen den Einsatz.

Auch digitale Basiskompetenzen wirken ambivalent. Zwar erhöhen sie die KI-Nutzung insgesamt nicht signifikant, doch unter Personen mit Basiskompetenzen entsteht ein signifikanter Gender AI Gap. Dieser wächst von 6 auf 11 Prozentpunkte, weil Männer stärker von Basiskompetenzen profitieren als Frauen. Dieser verstärkende Effekt zeigt sich auch bei der intensiven Nutzung.

Für Politik und Wirtschaft bedeutet das: Allgemeine Kompetenz- oder Resilienzprogramme sind kein Selbstläufer. Ohne gezielte Ausgestaltung können sie bestehende Ungleichheiten sogar verstärken. Entscheidend ist daher, nicht nur Fähigkeiten im Umgang mit Technologien zu vermitteln, sondern ihre Nutzungskontexte und Anreize geschlechtersensibel zu gestalten.

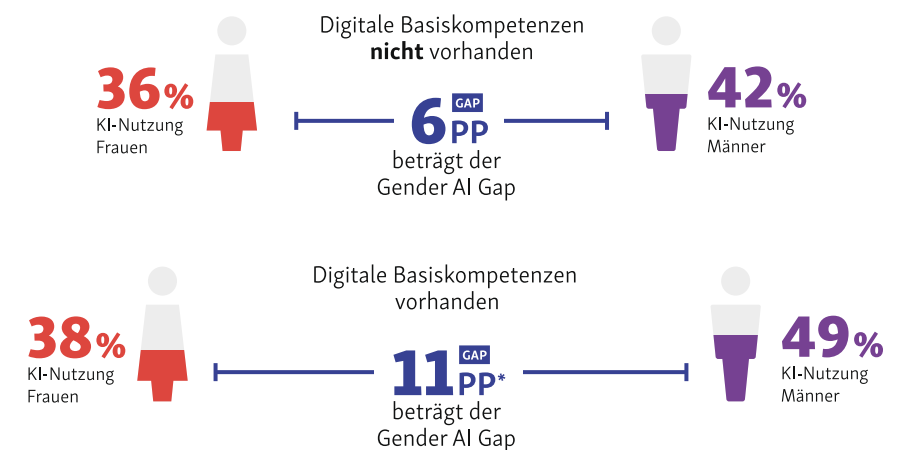
Resiliente Frauen nutzen seltener KI als vergleichbare Männer

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n=4.806); * signifikant auf dem 5%-Level



Digitale Basiskompetenzen vergrößern den Gender AI Gap

Basis: Personen im erwerbsfähigen Alter (n=4.806); * signifikant auf dem 5%-Level



Key Takeaways

- #1 Gleichberechtigte KI-Nutzung braucht klaren Mehrwert.** Entlastungserwartungen treiben Nutzung und nivellieren Unterschiede; abstrakte Sorgen mobilisieren kaum und können den Gender AI Gap sogar vergrößern.
- #2 Ohne lebenslanges Lernen verfestigt sich der Gender AI Gap.** Lernerfahrungen hingegen helfen, ihn zu überbrücken. Aber: Lernerfahrungen, die vom sozialen Umfeld abhängen, verstärken Geschlechterunterschiede.
- #3 Resilienz und digitale Basiskompetenzen können den Gender AI Gap vergrößern, wenn Männer stärker profitieren.** Entscheidend ist eine geschlechter sensible Ausgestaltung von Qualifizierung, Anreizen und Anwendungskontexten.

Hinweise

Lesehilfe

Gender AI Gap

Der **Gender AI Gap** zeigt den Unterschied zwischen Frauen und Männern in der KI-Nutzung. Er wird in **Prozentpunkten (PP)** angegeben. Er wird berechnet als: KI-Nutzung Männer minus KI-Nutzung Frauen. Wenn er als **signifikant** gekennzeichnet ist, bedeutet das: Er ist sehr wahrscheinlich nicht zufällig, sondern gilt auch für die erwerbsfähige Bevölkerung.

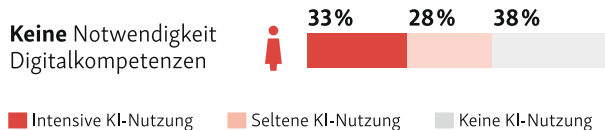


KI-Nutzung nach Intensität

In den Balken wird die KI-Nutzung in 3 Kategorien aufgeteilt:

- Keine KI-Nutzung (in %)
- Seltene KI-Nutzung (in %)
- Intensive KI-Nutzung (in %)

Diese 3 Anteile ergeben zusammen immer 100% einer Gruppe (z.B. Frauen einer Generation oder Männer mit beruflicher Internetnutzung).



Darstellungshinweise

Prozentangaben in der Studie

Dabei handelt es sich nicht um Häufigkeiten, sondern um repräsentative Aussagen, mit welcher durchschnittlichen Wahrscheinlichkeit KI (intensiv) genutzt wird, wenn bestimmte Merkmale vorliegen.

Definition KI-Nutzung

Gefragt wurde nach der Häufigkeit der Nutzung von Anwendungen Künstlicher Intelligenz (z. B. ChatGPT, DeepL, Gemini, Microsoft Copilot).

- Keine KI-Nutzung: nie
- Seltene KI-Nutzung: ein- oder mehrmals pro Halbjahr oder seltener
- Intensive KI-Nutzung: ein- oder mehrmals pro Monat oder ein- oder mehrmals pro Woche

Definition Geschlecht

Die Befragten konnten selbst auswählen, ob sie sich als männlich oder weiblich identifizieren.

Generationenbetrachtung

- Generation Z+: Geburtsjahr 1996–2010 *
- Generation Y: Geburtsjahr 1981–1995
- Generation X: Geburtsjahr 1966–1980
- Babyboomer*innen: Geburtsjahr 1956–1965

* Die Studie erfasst Personen ab 14 Jahren. Der älteste Jahrgang der an die Generation Z (1996–2009) angrenzenden Generation Alpha (2010–2025) wird aufgrund einer zu geringen Fallzahl zusammen mit ihr als Generation Z+ ausgewiesen.

Definition Bildungsniveau

Auf Basis der formalen Schulbildung (höchster Schulabschluss):

- Niedrige Bildung: kein Schulabschluss/Volks-/Hauptschulabschluss
- Mittlere Bildung: Mittlere Reife
- Hohe Bildung: (Fach-)Abitur

Definition Wissenserwerb

Gefragt wurde nach der Art des Wissenserwerbs zu digitalen Themen in den letzten 12 Monaten.

- Eigeninitiative:
 - habe ich mir selbst durch Ausprobieren beigebracht
 - Schulungen und Weiterbildungsangebote, die ich selbst finanziere
 - kostenlose Schulungen und Weiterbildungsangebote im Internet
- Fremdinitiative: Schulungen und Weiterbildungsangebote, die ich von meinem Arbeitgeber bezahlt bekomme
- Soziale Unterstützung: Hilfe und Tipps von der Familie, Freunden, Bekannten oder Kollegen

Definition Resilienz im digitalen Wandel

Resilienz im digitalen Wandel ist definiert als das Vorhandensein von mindestens 3 von 5 Faktoren:

- »Jeder muss auch selbst etwas tun, um mit der Digitalisierung Schritt zu halten.«
- »Ich glaube, dass man zukünftig technische Zusammenhänge im Digitalen verstehen muss oder sogar noch komplexere digitale Fähigkeiten braucht.«
- »Ich kann meine digitalen Kompetenzen kritisch einschätzen.«
- »Ich profitiere persönlich von der Digitalisierung.«
- »Mich ständig an den digitalen Wandel anpassen zu müssen, setzt mich nicht unter Druck.«

Definition Digitale Basiskompetenzen

Über digitale Basiskompetenzen verfügt, wer:

- Fotos/Videos mit Smartphone versenden kann
- Informationen online finden kann
- Textprogramme nutzen kann
- Smartphonefunktionen anpassen kann
- starke Passwörter verwendet

Impressum

Herausgeber*innen

Initiative D21 e.V.
Reinhardtstr. 38
10117 Berlin
www.InitiativeD21.de

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 100
90478 Nürnberg
www.iab.de

Ansprechpartnerin Presse

Initiative D21 e.V.
Esther Ecke
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Telefon 030 7675853 57
presse@initiated21.de

Projektleitung und Redaktion



Sandy Jahn, Initiative D21 e.V.
Dr. Carola Burkert, IAB
Dr. Katharina Diener, IAB
Dr. Britta Matthes, IAB

Grafik und Design

mc-quadrat Markenagentur und
Kommunikationsberatung, Berlin

Bildnachweise: Seite 4: © Dominik Butzmann; Seite 5 (v.l.n.r.): © kompetenz,
© Stefan Brending; Seite 8: © Bernhard Ludewig; Seite 11: © Kurt Pogoda;
Seite 15: © Tobias Koch; Seite 18 (v.l.n.r.): © Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur
für Arbeit, © Alina Hailer, © Tobias Koch, © Johanna Matthes



Digital Gender Gap – Schwerpunkt 2026 Künstliche Intelligenz,
ein Kooperationsprojekt der Initiative D21 und des Instituts für
Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), ist lizenziert unter einer
Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz –
Ausnahmen bilden die aufgeführten Bilder. April 2026.



Hier geht es zur Studienwebsite
mit zusätzlichen Materialien,
weiteren Informationen zur
Methodik und den Grafiken aus
der Studie zum Download.

