WZB | Mitteilungen

Quartalsheft für Sozialforschung

3|26
September 2026
wzb.eu

KI

Mensch

Arbeit

Kontrolle

Ein Heft zu KI – mit Bildern ohne KI. Die vorliegende Ausgabe ist ausschließlich mit Fotografien illustriert. Wir feiern damit die Fotografie in ihrer Schönheit, ihrer Haltung und ihrer Wahrheit – und die Zusammenarbeit mit den Agenturen Ostkreuz und laif. In den WZB-Mitteilungen verzichten wir bewusst auf KI-generierte Bilder, wir arbeiten zusammen mit großartigen Fotograf*innen und Illustrator*innen.
Eine Ausnahme gab es: Schlagen Sie gerne nach im Heft Dezember 2022. „Wahrheit“ war das Thema; dafür haben wir alle Bilder mit KI generiert und sämtliche Prompts transparent veröffentlicht. Das war damals noch ganz neu, KI-Bilder hatten noch Kinderkrankheiten wie sechs Finger an einer Hand oder verzerrte Perspektiven.
Das Titelbild „Elisabeth“ stammt aus der Polaroidserie von Sibylle Bergemann, Mitgründerin der Agentur Ostkreuz – © Sibylle Bergemann/OSTKREUZ, alle Rechte vorbehalten.

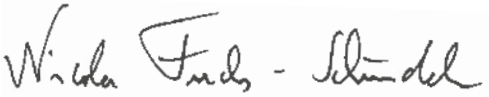
Viele Fragezeichen

Wie hat man früher eigentlich Urlaube geplant oder ans Finanzamt geschrieben? Die Künstliche Intelligenz erleichtert unseren Alltag, der Wirtschaft verspricht sie Zuwächse an Produktivität und Effizienz. Gleichzeitig löst sie fundamentale Ängste aus: Wird sich die KI verselbständigen und die Menschheit beherrschen, oder zumindest unsere Gesellschaft grundlegend verändern?

Als Ökonomin fehlt mir zur Beantwortung dieser sehr grundsätzlichen Fragen die Expertise. Befragt werde ich dagegen oft zu den Arbeitsmarkteffekten der KI unter der Annahme eines insgesamt positiven Szenarios. Welche Fähigkeiten werden weiter gefragt sein, welche werden obsolet? Welche Berufsgruppen gewinnen durch die KI, welche verlieren?

Es gibt viele Fragezeichen. Einige Aussagen kann die Ökonomie aber machen. Erstens hat bisher noch keine neue Technologie die Arbeit abgeschafft, weder das Fließband noch der Computer oder die Robotik. Vielmehr kommt es zu Verschiebungen: Einige Fähigkeiten und Berufe werden wegfallen, neue Berufsfelder und Tätigkeiten entstehen. Das allerdings braucht Zeit, die Ungewissheit auf dem Arbeitsmarkt wird uns noch lange begleiten. Zweitens verlieren Berufe nicht zwangsläufig an Bedeutung, wenn die KI berufsspezifische Tätigkeiten übernimmt. Ein Beispiel ist die Radiologie: Die KI ist sehr gut darin, Röntgenbilder zu interpretieren. Dadurch spielen radiologische Diagnosen in der Medizin eine größere Rolle als zuvor, sie werden bei weiteren Krankheiten und in früheren Stadien eingesetzt. Und die Nachfrage nach Radiologen vergrößert sich.

Es ist ein schmaler Grat zwischen Wachsamkeit und Alarmismus. Die Beiträge in diesem Heft messen auf vielen einzelnen, konkreten Feldern aus, welche Potenziale und welche Gefahren KI mit sich bringt. Sie helfen, die richtigen Fragen zu stellen.



Nicola Fuchs-Schündeln
Präsidentin

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

Inhalt 3|26

September 2026

Editorial

3 Viele Fragezeichen
Nicola Fuchs–Schündeln

Titelthema

6 Wo bleibt die Zeit?
Effizienzgewinne durch generative KI und ihre Verwendung
Philip Wotschack und Leon Hellbach

10 KI-Nutzung am Arbeitsplatz
Neue Daten zeigen deutliche Bildungsunterschiede
Alexander Dicks, Martin Ehlert, Wiebke Schulz und Heike Solga

15 Mind the Gap
Bei der Nutzung von KI liegt Europa deutlich hinter den USA
Nicola Fuchs–Schündeln und Jonas Jessen

19 „Kann KI Bewerbungsverfahren verbessern?“
Interview mit Dorothea Kübler

22 Was sollten wir noch können?
Menschliche Kompetenzen in Zeiten von KI
Yves Bellinghausen

26 Unvorhersehbarkeit und Verantwortung
Die Evaluation von generativer KI wird immer wichtiger
Jana Heim und Daniel Schneiß

29 „Der Begriff Künstliche Intelligenz ist eigentlich abzulehnen“
Interview mit Jeanette Hofmann und Julia Pohle

33 Bild, Mensch und Maschine
Die Analyse visueller Daten in Zeiten von KI
Anna Fruhstorfer und Michelle Torres

38 Effizienzdruck, Kontrolle, Datenschutz
KI als Stresstest für die Beziehung zwischen Unternehmen und Betriebsräten
Martin Krzywdzinski und Philip Wotschack

42 „Wir sollten Effizienz und gute Arbeit nicht verwechseln“
Über Künstliche Intelligenz und Mitbestimmung bei Amazon
Sabrina Apicella und Thomas Rigol im Gespräch

46 Wenn der Algorithmus übernimmt
Künstliche Intelligenz und menschliche Steuerung in der Plattformwirtschaft
Didem Özkiziltan Wagenführer, Tobias Kuttler und Patrick Feuerstein

51 Zum Wohle älterer Menschen
Chancen und Risiken von KI in der Medizin
Halina Nadobnik, Justyna Stypińska und Lucia Malén Reuther Carioni

55 Der kleine Unterschied
Ausgerechnet Roboter stellen grundsätzliche Fragen ans Menschsein
Levent Neyse

Aus der aktuellen Forschung

57 Grenzen ziehen
Zivilgesellschaft und die Gefahr der Vereinnahmung von Rechtsaußen
Christin Jänicke

61 Die ungeliebte Antriebswende
Warum der deutschen Autoindustrie die E-Mobilität fremd geblieben ist
Timo Daum

Aus dem WZB

64 Wie alles begann
Die lange Geschichte der Internet-Forschung am WZB
Jeanette Hofmann

67 Daten für Gesellschaft und Demokratie
Der Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten startet in seine neunte Berufungsphase
David Prinz

70 Personen
72 Veranstaltungen
74 Vorgestellt
76 Nachlese/Impressum

Zu guter Letzt

78 Die Kraft des Goldes
Eine Familiengeschichte
Sadiya Ansari

WZB|Mitteilungen online

Zwischen Verunsicherung und Selbstbewusstsein
Christine Gerber und Ann-Kathrin Katzinski über generative KI in der Arbeitswelt (Audio)

Was fehlt – Arbeit oder Arbeitskräfte?
Florian Butollo über sein neues Buch (Audio)

Diese Beiträge finden Sie im Online-Bereich der WZB-Mitteilungen: wzb.eu/magazin-ki

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Das WZB

Im Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) arbeiten mehr als 400 Menschen, darunter etwa 200 deutsche und internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die problemorientierte Grundlagenforschung in den Disziplinen Soziologie, Politologie, Ökonomie und darüber hinaus betreiben. Am WZB wird auf internationalem Spitzenniveau geforscht. Gleichzeitig ist die Arbeit eng vernetzt mit Politik, Kultur, Wirtschaft, Medien und Gesellschaft. Der interdisziplinäre Ansatz der Forschung bringt neue Perspektiven auf die Herausforderungen, vor denen Gesellschaften weltweit stehen.

Aktuelle Forschungsfelder am WZB:
- Demokratie
- Digitalisierung
- Internationale Politik
- Ungleichheit
- Migration
- Märkte
- Entwicklung
- Arbeit
- Bildung
- Familie
- Zivilgesellschaft

Gegründet wurde das WZB 1969 auf Initiative von Bundestagsabgeordneten der CDU/CSU und SPD. Das WZB ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. Es kooperiert eng mit Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Berlin, in Deutschland und international.

Leibniz Gemeinschaft

Sie können die Print-Ausgabe der WZB-Mitteilungen kostenfrei abonnieren. Schreiben Sie eine E-Mail an: presse@wzb.eu

Wo bleibt die Zeit?

Effizienzgewinne durch generative KI und ihre Verwendung

Plötzlich kann vieles schneller gehen: Recherche, Textentwürfe, Codierung, Datenanalyse – Künstliche Intelligenz erledigt Aufgaben in einem Bruchteil der Zeit, die Menschen bislang dafür aufgewendet haben. Philip Wotschack und Leon Hellbach haben zusammen mit Kollegen vom Weizenbaum-Institut die Einführung eines Large Language Models in einem Unternehmen intensiv begleitet. Sie fragen: Wie groß sind die Zeitgewinne tatsächlich? Was passiert mit der gewonnenen Zeit? Wem kommt die Technologie zugute?

Philip Wotschack und Leon Hellbach

Der Einsatz generativer KI in verschiedenen Feldern der Büroarbeit, von einfachen administrativen Aufgaben bis hin zu hochqualifizierten Experten- und Leitungsaufgaben, verspricht Effizienzgewinne und Zeiteinsparungen und damit einen Wettbewerbsvorteil für Unternehmen. Tatsächlich haben verschiedene Studien Hinweise auf deutliche Zeitersparnisse gefunden, wenn Large Language Models (LLMs) wie Microsoft Copilot oder ChatGPT eingesetzt werden. Allerdings führen diese Zeitgewinne nicht automatisch zu höherer Produktivität oder den erhofften Gewinnsteigerungen. Ein Teil der Zeitgewinne wird aufgebraucht, weil die generierten Inhalte überprüft und bearbeitet werden müssen, um Qualität zu sichern und Risiken zu vermeiden. Aber auch beim Rest der gewonnenen Zeit stellt sich die Frage, wofür sie genutzt wird: In welchem Umfang und unter welchen Bedingungen wird sie direkt für die Steigerung der Arbeitsleistung oder Qualität der Ergebnisse und damit der Unternehmensproduktivität eingesetzt? Oder kann die gewonnene Zeit auch genutzt werden, um den Zeitdruck in der Arbeit zu reduzieren oder Zeit für Weiterbildung oder die Verbesserung von Arbeitsprozessen zu ermöglichen?

Auch im Blick auf die Nutzung generativer KI in verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Büroarbeit bleiben wichtige Fragen offen. Wir wissen bisher erst wenig darüber, wie sich betriebliche Faktoren wie Managementpraktiken, die Rolle von Betriebsräten oder die Gestaltung des Einführungsprozesses auf die Nutzung generativer KI und auf ihre Effekte auswirkt. Methodisch schließlich stellt sich die Frage nach der Zuverlässigkeit der Messung. Denn die in Studien genannten Werte beruhen oft auf groben Selbsteinschätzungen der Befragten oder auf isolierten Messungen in experimentellen Settings.

Den Fragen nach der Entstehung und Verwendung von Zeitgewinnen durch die Nutzung von generativer KI sind wir in einer intensiven Unternehmensfallstudie nachgegangen. Über den Zeitraum eines Jahres (Januar bis Dezember 2025) konnten wir die Einführung eines Large

Language Models in einem großen Industrieunternehmen untersuchen. 17 Nutzer*innen aus unterschiedlichen Abteilungen des Unternehmens wurden bei der Einführung des Tools und sechs Monate danach in leitfadengestützten Interviews ausführlich zu ihrer Nutzungspraxis befragt. Einbezogen wurden dabei vor allem hochqualifizierte Angestellte, oft mit Leitungsaufgaben. Ergänzt wurde die Befragung durch eine zweimalige standardisierte Befragung von 65 Nutzer*innen sowie ausführliche Expertengespräche mit Vertretern des Managements, des Betriebsrates und der für die Einführung des Tools verantwortlichen Expert*innen. Das methodische Design bot uns die Möglichkeit, die Entstehung und Verwendung von Zeitgewinnen bei der Nutzung generativer KI detailliert nachzuzeichnen und dabei die Rolle der betrieblichen Rahmenbedingungen und Akteure genau zu studieren.

In dem untersuchten Unternehmen wurde das LLM von einem Großteil der befragten Mitarbeiter*innen intensiv genutzt und als vorteilhaft wahrgenommen. Die Auswertung der standardisierten Befragung zeigt, dass fast alle Befragten das Tool „mehrmals täglich“ (77 %) oder zumindest „einige Male pro Woche“ (17 %) nutzen. Die Vorteile werden von der Hälfte der Befragten (55 %) als „eher groß“, von einem Drittel (34 %) sogar als „sehr groß“ eingeschätzt.

Die befragten Mitarbeiter*innen des Unternehmens berichten nach der sechsmonatigen Pilotphase von Zeiteinsparungen von im Mittel 1,5 Stunden pro Woche. Gleichzeitig variieren diese Zeitgewinne stark: Bei jeweils rund einem Drittel der Befragten belaufen sich die Zeiteinsparungen auf weniger als eine Stunde (29 %), ein bis zwei Stunden (41 %) oder mehr als zwei Stunden pro Woche (30 %). Diese Unterschiede hängen teilweise von den jeweiligen Aufgabenfeldern ab, die sich mehr oder weniger gut für den Einsatz generativer KI eignen. Interessanterweise geht auch eine längere Betriebszugehörigkeit mit größeren Effizienzgewinnen durch den Einsatz generativer KI einher. Das ist ein Hinweis darauf, dass das Zusammenspiel von Erfahrungswissen und KI-Assistenz besonders vorteilhaft ist.

Die qualitativen Interviews verdeutlichen, wie diese Zeitersparnisse in konkreten Arbeitssituationen erzielt werden. Hauptsächlich resultieren sie aus dem Einsatz der Tools für Informationsbeschaffung, Zusammenfassungen, Erstellung von Textentwürfen oder Meeting-Protokollen. Vor allem von Personen mit Sprachbarrieren im Deutschen wie im Englischen wird generative KI als großer Vorteil für die Verbesserung der internen und externen Kommunikation gesehen.

Auch für Aufgaben wie Codierung, Datenanalyse oder Bildgenerierung kann das Tool den manuellen Aufwand zum Teil deutlich reduzieren. Nach Angabe der Befragten variiert die Qualität der Ergebnisse allerdings stark, sie erfordern oft tie-

Leon Hellbach *ist Gast der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion am WZB und wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsgruppe Arbeiten mit Künstlicher Intelligenz am Weizenbaum-Institut.*
leon.hellbach@weizenbaum-institut.de
Foto: © privat, alle Rechte vorbehalten.

Philip Wotschack *ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Wissenschaftliche Information am WZB und für die Herausgabe des „Sozialberichts“ verantwortlich. Am Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft leitet er die Forschungsgruppe Arbeiten mit Künstlicher Intelligenz.*
philip.wotschack@wzb.eu
Foto: © WZB/Kathrin Kliss, alle Rechte vorbehalten.

Leichter auffindbar dank moderner Technik: getrackte Wüsten-Dickhornschafe im Badlands National Park, South Dakota, USA. Foto: © Matt Duboff/Cavan Images/laif, alle Rechte vorbehalten.

fes Fachwissen zur Verifizierung. Für diese Aufgaben werden spezialisierte Tools, etwa für die Programmierung oder Bearbeitung juristischer Sachverhalte, oft als effektiver angesehen.

In den Interviews finden sich auch Hinweise darauf, dass die erzielten Zeitersparnisse teilweise durch neue Anforderungen wie die Validierung, Nachbearbeitung von Inhalten oder Verbesserung von Prompts verringert werden. Das kann Gefühle der Unsicherheit und Stress erzeugen. Ein Teil der Befragten äußert zudem die Befürchtung, dass mit der Einführung des Tools langfristig höhere Erwartungen an ihre Leistung einhergehen könnten, die den Zeitdruck bei der Arbeit eher erhöhen würden. Auch der Verlust von Detail- und Überblickswissen wird von einigen als langfristiges Risiko gesehen: Je mehr bestimmte Aufgaben, wie die Informationsrecherche oder das Verfassen von Texten, von der KI erledigt werden, umso weniger trainieren die Beschäftigten diese Fähigkeiten, sie verlieren den Bezug zu den Originalquellen.

Insgesamt war die Einführung generativer KI in den von uns untersuchten Unternehmensbereichen mit deutlichen Zeiteinsparungen verbunden. Die freiwerdende Zeit wird überwiegend dafür genutzt, die individuelle Produktivität zu erhöhen. Der Impuls hierzu scheint oft von den Beschäftigten selbst zu kommen, selten wird von direktem Druck aus der Führungsetage berichtet.

Die Mehrheit der Befragten gibt an, sich durch die Nutzung des KI-Tools besser auf die Kernaufgaben konzentrieren zu können (65 %), mehr Aufgaben zu erledigen (80 %), Zeit für zusätzliche Projekte zu gewinnen (69 %) oder die Arbeitsqualität zu verbessern (61 %). Seltener wird die gewonnene Zeit genutzt, um den Zeitdruck in der Arbeit zu reduzieren (40 %), mehr Zeit für kleinere Pausen zu erhalten (29 %) oder Zeit für Weiterbildung oder andere Tätigkeiten jenseits des unmittelbaren Aufgabenbereichs zu nutzen. Auch in den qualitativen Interviews bestätigt sich diese Tendenz. Die eingesparte Zeit wird kaum zur Entschleunigung, sondern eher zur Ermöglichung höherwertiger Ergebnisse, zur schnelleren Aufgabenerledigung oder zur Bewältigung eines breiteren Aufgabenspektrums genutzt. Das Tool ermögliche „mehr Inhalte und bessere Inhalte“, fasst es ein Befragter zusammen.

Ein wesentliches Motiv für die Reinvestition der eingesparten Zeit für direkt arbeitsbezogene Aufgaben ist der Wunsch, den Fokus auf strategisch wichtigere, kreativere und persönlich bedeutungsvollere Aspekte der Arbeit zu verlagern, etwa die Konzentration auf konzeptionelle Entwicklung, kreative Ideenfindung oder strategische Kommunikationsplanung. Routineaufgaben oder weniger angenehme Tätigkeiten werden dafür an das KI-Tool ausgelagert.

In den Interviews finden sich vielfältige Beispiele dafür, wie sich die Nutzung generativer KI positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt und zur Entlastung beitragen kann. Ein Spezialist in der Prozessoptimierung beschreibt, wie er das Tool nutzt, um erste Ansätze für neue Projektideen zu generieren, noch bevor Projekte offiziell beginnen, wodurch er sich besser vorbereitet fühlt. Personen in Multiplikatoren-Rollen nutzen die eingesparte Zeit zur besseren Unterstützung von Kolleg*innen bei der Anwendung generativer KI und zur Förderung organisationalen Lernens.

Wie lassen sich die erfassten Zeitgewinne und ihre Verwendung erklären? Unsere Studie illustriert, dass es zu kurz greift, die Entstehung und Verwendung von Zeitersparnissen durch generative KI nur als Effekt der neuen Technologie zu beschreiben. Ausschlaggebend sind vielmehr eine Reihe sozialer Voraussetzungen.

Wenn Mitarbeiter*innen die Technologie akzeptieren und aktiv in ihre Arbeitsläufe integrieren sollen, müssen sie eingebunden und qualifiziert werden. In dem untersuchten Betrieb wird die Kooperationsbereitschaft durch hohe intrinsische Arbeitsmotivation, Karriereorientierung und die Identifikation der Einzelnen mit dem Unternehmen gefördert, wie sie für hochqualifizierte Wissensarbeit typisch sind. Eine wichtige Rolle spielen außerdem die enge Zusammenarbeit von Betriebsrat und Management und eine gemeinsam vorbereitete Informationskampagne. Verabredet wurde auch eine Pilotphase, an deren Ende eine Evaluierung, mögliche Nachbesserungen und eine schriftliche Betriebsvereinbarung zum neuen KI-Tool stand. Dem Betriebsrat ist besonders daran gelegen, die Risiken von Beschäftigungsabbau, Leistungskontrolle oder Abstrichen beim Datenschutz zu vermeiden. Für das Management steht die Leistungseffizienz im Vordergrund. Ein gemeinsames Ziel von Management und Betriebsrat ist es, die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes langfristig zu sichern, der im Zeitraum der Untersuchung mit großen wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen hatte. Produktivitätssteigerungen durch technologische Innovation liegen also im beidseitigen Interesse. Arbeitssoziologisch lässt sich eine solche Konstellation als betriebliche „Produktivitätskoalition“ begreifen. Sie wirkt sich nicht nur förderlich auf die Akzeptanz und Nutzung des Tools aus, sondern bewirkt zugleich, dass ein großer Teil der Effizienzgewinne von den Mitarbeiter*innen für mehr, besseren oder neuen Arbeitsoutput genutzt wird.

Sollen demgegenüber Ziele der Entschleunigung von Arbeit, des Abbaus von Mehrarbeit, des Ausbaus von Weiterbildung oder der Organisationsentwicklung stärker gewichtet werden, sind Initiativen von Unternehmen, Betriebsräten und Gewerkschaften gefragt. Auch der Gefahr zunehmender Arbeitsintensivierung und wachsender Leistungserwartung ist Rechnung zu tragen. Die Einführung von KI bringt neue Bedarfe an Qualifizierung mit sich und erfordert Zeit zum Lernen und Experimentieren. Eine weitsichtige Strategie fördert die Arbeitsqualität und die langfristige Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen. Sie beinhaltet zudem eine kritische Reflexion der langfristigen Risiken des KI-Einsatzes, etwa hinsichtlich des Verlusts von Erfahrungswissen. Produktivitätsentwicklung wird damit nachhaltig gedacht – und sie beteiligt die Beschäftigten an den Gewinnen, die der Einsatz Künstlicher Intelligenz mit sich bringt.

Literatur

Hellbach, Leon/Wotschack, Philip: „Where Does the Time Go? Exploring the Creation, Negotiation and Utilisation of Perceived Time Savings Through Generative AI Adoption in High-Skilled Knowledge Work“. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management. Special Issue: Implementation and Negotiation of AI in the Workplace, 2027 (im Erscheinen).

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

KI-Nutzung am Arbeitsplatz

Neue Daten zeigen deutliche Bildungsunterschiede

Je mehr KI-Systeme in Betrieben und Organisationen zum Einsatz kommen, desto drängender wird die Frage, wer von dieser Entwicklung profitiert – und wer dabei zurückbleibt. Lange galten akademische Arbeitsplätze als weniger leicht ersetzbar, doch möglicherweise wendet sich gerade das Blatt. Daten aus dem Nationalen Bildungspanel geben Aufschluss darüber, welche Bildungsgruppen KI wie verwenden und welche Folgen das für den Arbeitsmarkt haben könnte.

Alexander Dicks, Martin Ehlert, Wiebke Schulz und Heike Solga

Weil sich technologischer Wandel schneller vollzieht als zuvor, wird es für Volkswirtschaften immer wichtiger, dass Beschäftigte neue Technologien produktiv nutzen können. Zugleich besteht das Risiko, dass einige Beschäftigte Arbeitsplatzsicherheit und Einkommen verlieren, wenn ihre Fähigkeiten nicht mehr gut zu den neuen KI-Anwendungen passen oder KI-Systeme sogar einen Teil ihrer Aufgaben und Tätigkeiten übernehmen. Zwar gilt eine gut ausgebildete und anpassungsfähige Erwerbsbevölkerung in einer technologisch geprägten Wirtschaft als zentrale Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg, doch nicht jede Art von Ausbildung bietet gleichermaßen Schutz vor den negativen Folgen technologischer Veränderungen.

In Deutschland wird seit Längerem darüber diskutiert, ob angesichts der Digitalisierung und des raschen Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt die berufliche Bildung im Gegensatz zur akademischen Bildung noch zeitgemäß ist. Die in der Ausbildung erlernten Fähigkeiten und Fertigkeiten können bereits nach einigen Jahren veralten. Studien zur Automatisierbarkeit von Tätigkeiten zeigen, dass Beschäftigte mit einer Berufsausbildung davon stärker betroffen sind. Im Unterschied dazu waren Beschäftigte mit einem Studienabschluss in den letzten Jahrzehnten nicht nur seltener von Automatisierung betroffen, sondern sie profitierten sogar von der Digitalisierung der Arbeitswelt, da Wissensarbeit wichtiger wurde.

Ob das in Zeiten von KI noch gilt, ist derzeit umstritten. Einerseits wird argumentiert, dass Beschäftigte mit breiten, allgemeinen Kompetenzen, wie sie ein Studium vermittelt, eher vom KI-Einsatz profitieren. Sie können KI-Anwendungen eher als Werkzeug nutzen, um produktiver zu arbeiten. KI-Tools können Nebenaufgaben übernehmen und anspruchsvolle analytische Tätigkeiten unterstützen. Dank ihrer breiten Ausbildung sind Beschäftigte mit einem Hochschulstudium zudem möglicher-

Büroalltag vor KI.
Foto: © picture alliance/OKAPIA KG, Frankfurt/Main, Gerhard Stief, alle Rechte vorbehalten.

weise besser darauf vorbereitet, neue Tätigkeiten zu übernehmen, als Beschäftigte mit einer Berufsausbildung. Aus dieser Perspektive wirkt KI ähnlich wie die Digitalisierung der Arbeitswelt in den vergangenen Jahrzehnten: Akademisch Gebildete profitieren, während beruflich Ausgebildete es schwerer haben.

Eine andere Sichtweise geht davon aus, dass in Zeiten von KI eine berufliche Ausbildung bessere Zukunftsaussichten bietet. Neuere Studien, vor allem aus den USA, zeigen, dass gerade Beschäftigte mit Hochschulabschluss, die kognitive, also wissens- und informationsbezogene Aufgaben ausführen, besonders stark mit KI in Berührung kommen – und dass ihre Tätigkeiten sogar durch KI-Tools ersetzt werden könnten. Berufliches Spezialwissen, vor allem in Verbindung mit manuellen Tätigkeiten wie beispielweise im Handwerk, ist dagegen deutlich weniger von KI betroffen und kann seltener von KI ersetzt werden. Viele Dienstleistungen, die bislang Hochqualifizierte übernommen haben, etwa Webdesign oder Kalkulationen, können inzwischen mithilfe von KI auch ohne spezielle Ausbildung erbracht werden. Dies würde also bedeuten, dass sich die Beschäftigungschancen von akademisch Gebildeten verschlechtern, während beruflich Gebildete profitieren.

Um eine erste Einschätzung darüber zu gewinnen, welches der beiden Zukunftsszenarien wahrscheinlicher ist, vergleichen wir die Nutzung von KI-Systemen durch beruflich und akademisch Gebildete. Daraus lässt sich zwar noch nicht ableiten, ob die beiden Bildungsgruppen tatsächlich profitieren werden oder im Gegenteil an Arbeitsplatzsicherheit verlieren – das wird sich erst in einiger Zeit erweisen. Dennoch können wir untersuchen, ob die KI-Nutzung – ähnlich wie die Digitalisierung – eher mit Arbeitsplätzen von Beschäftigten mit akademischer Bildung verbunden ist oder ob sich bereits abzeichnet, dass KI-Systeme auch auf Arbeitsplätzen von beruflich Gebildeten stark genutzt werden.

Wichtig ist dabei, KI nicht als eine einheitliche Technologie zu betrachten, sondern zwischen verschiedenen KI-Anwendungen zu differenzieren. Wir unterscheiden in unserer Untersuchung zwischen allgemeinen KI-Systemen und speziellen KI-Systemen. Allgemeine KI-Systeme übernehmen eher allgemeine Tätigkeiten und werden von Beschäftigten aktiv genutzt. Dazu zählen generative KI-Systeme wie Large Language Models (LLMs), zum Beispiel ChatGPT, oder Bildgeneratoren. Sie werden genutzt, um Inhalte zu erstellen und Informationen zu beschaffen. Spezielle KI-Systeme dagegen übernehmen meist spezifische Aufgaben; ihnen sind Beschäftigte oft eher passiv ausgesetzt. Sie sind auch stärker in den Arbeitsablauf integriert, etwa in Form von algorithmischem Management, bei dem Beschäftigte Anweisungen von einer KI oder von KI-gesteuerten Robotern erhalten.

Bislang ist nur wenig darüber bekannt, wie sich die Nutzung verschiedener KI-Systeme am Arbeitsplatz zwischen beruflich und akademisch ausgebildeten Beschäftigten unterscheidet. Die bisherige Forschung hat vor allem die allgemeine Betroffenheit von Berufen durch Künstliche Intelligenz untersucht, ohne zu erfassen, ob Beschäftigte KI auch tatsächlich am Arbeitsplatz nutzen. Zudem wurde in diesen Studien meist nicht zwischen verschiedenen KI-Anwendungen unterschieden. Mithilfe aktueller Daten der Erwachsenenstichprobe des Nationalen Bildungspanels (NEPS) lässt sich die Nutzung von KI in Deutschland erstmals differenziert für den Arbeitsplatz erfassen. Die Daten stammen aus der Befragungswelle 2023/24 und somit aus einer Zeit, in der KI am Arbeitsplatz erstmals in größerem Umfang eingesetzt wurde. In unsere Analysen haben wir alle erwerbstätigen Personen mit beruflichem oder akademischem Bildungsabschluss im Alter von 37 bis 60 einbezogen.

Die Analysen zeigen, dass akademisch gebildete Beschäftigte deutlich häufiger allgemeine KI-Systeme bei der Arbeit nutzen als beruflich Gebildete. Besonders groß ist der Unterschied bei allgemeinen KI-Systemen, die Text oder Sprache erzeugen, erkennen oder übersetzen wie ChatGPT oder Claude. So nutzen rund drei Viertel der Beschäftigten mit Hochschulabschluss solche Systeme zumindest selten, während dies unter den beruflich Gebildeten bei weniger als der Hälfte der Fall ist. Noch größer fällt die Differenz bei der Nutzungsintensität aus: 20 Prozent der Beschäftigten mit Hochschulabschluss verwenden KI-Systeme manchmal, 10 Prozent sogar oft. Unter den Beschäftigten mit beruflicher Bildung liegen die Werte nur bei 12 Prozent („manchmal“) beziehungsweise 3 Prozent („oft“). Auch bei Chatbots, die als Wissenssysteme genutzt werden, bei Bild- und Videogeneratoren sowie bei Systemen zur Datenverarbeitung und Diagnostik gibt es einen deutlichen Abstand zwischen den beiden

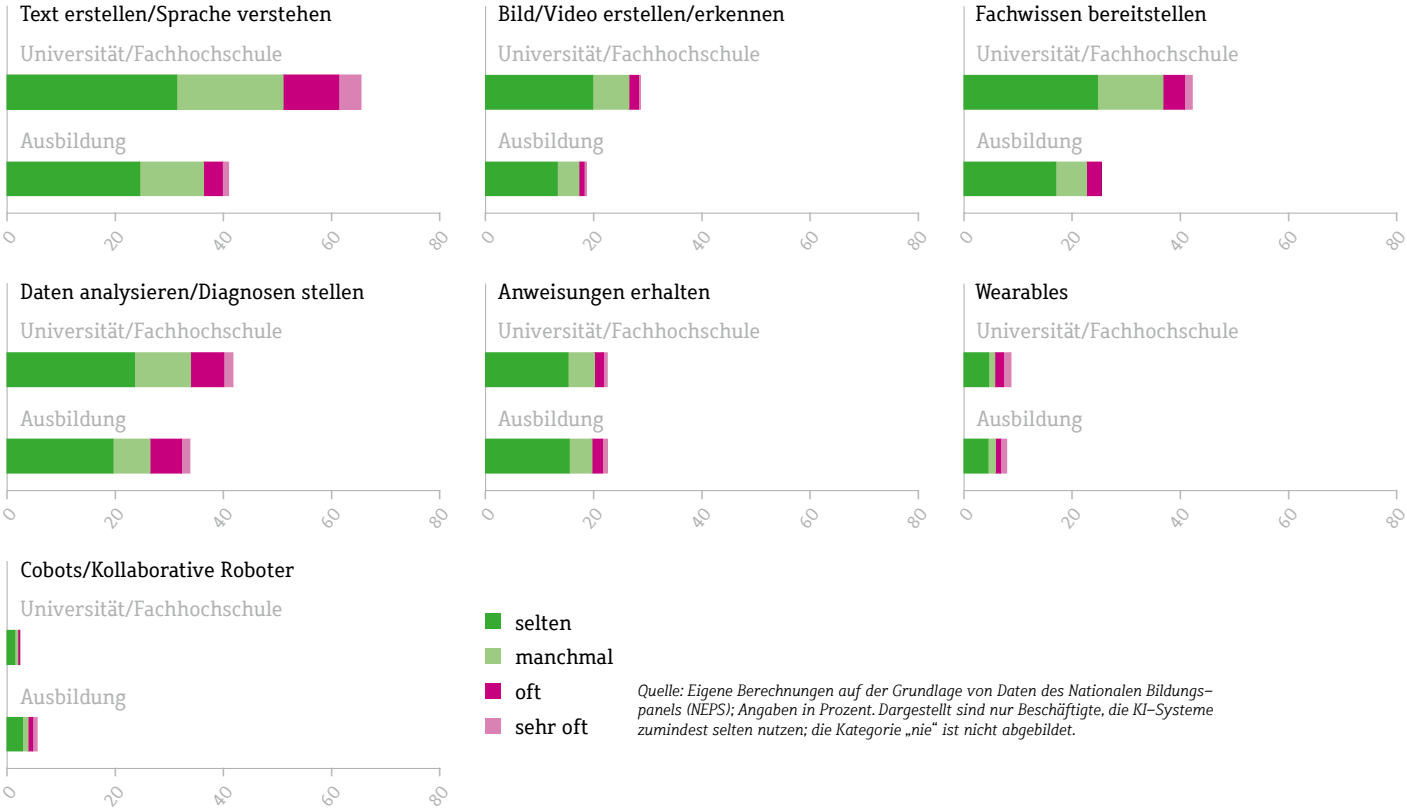
Bildungsgruppen sowohl bei der Nutzung insgesamt als auch bei der Nutzungsintensität. Allerdings sind die Prozentzahlen insgesamt niedriger, da diese Technologien seltener genutzt werden.

Bei speziellen KI-Systemen sind hingegen kaum Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen feststellbar. Zugleich wird auch hier deutlich, dass solche Systeme in den Jahren 2023/24 noch nicht so weit verbreitet waren. Am ehesten ist eine etwas stärkere Nutzung von kollaborativen Robotern bei beruflich Gebildeten messbar. Jedoch ist auch hier die Nutzung insgesamt sehr niedrig – mit 5 Prozent bei beruflich Gebildeten und 3 Prozent bei akademisch Gebildeten. Algorithmisches Management, also das Erhalten von Anweisungen durch Computerprogramme oder Apps, kommt häufiger vor und ist zwischen den Bildungsgruppen relativ gleich verteilt. In beiden Gruppen sind ungefähr 25 Prozent zumindest selten davon betroffen. Eine stärkere Durchdringung von algorithmischem Management findet sich nur bei sehr wenigen Beschäftigten. Ebenfalls sehr selten werden Wearables im Berufsalltag verwendet, also am Körper getragene Computersysteme wie zum Beispiel Datenbrillen.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Nutzung von KI-Systemen den bekannten Mustern von Bildungsungleichheiten folgt, wie sie bereits bei der Computernutzung und Digitalisierung zu beobachten sind: Akademisch gebildete Beschäftigte nutzen diese Systeme häufiger als beruflich Gebildete, insbesondere für allgemeine Tätigkeiten, zum Beispiel das Verfassen von Texten. Auch ohne KI führen akademisch Gebildete üblicherweise mehr kognitive Tätigkeiten aus, sie verfassen etwa Berichte. Die Analysen deuten darauf hin, dass KI vor allem als Hilfsmittel für bestehende Tätigkeiten genutzt wird, anstatt diese vollständig zu ersetzen. Es ist gut möglich, dass allgemeine KI-Systeme stärker produktivitätssteigernd wirken als spezielle KI-Systeme und akademisch Gebildete deshalb insgesamt stärker von KI profitieren.

Die Untersuchungen belegen hingegen nicht, dass KI-Systeme Beschäftigten Tätigkeiten ermöglichen, die sie sonst üblicherweise nicht ausführen. Beruflich Gebildete nutzen KI-Systeme deutlich seltener für kognitive Aufgaben. Es gibt daher keine Hinweise darauf, dass durch KI nun auch Beschäftigte ohne akademische Bildung Tätigkeiten ausführen, die sonst eher bei Akademiker*innen zu finden waren. Auch wenn

Nutzung verschiedener KI-Tools nach Aufgabengebiet und Bildungsabschluss



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage von Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS); Angaben in Prozent. Dargestellt sind nur Beschäftigte, die KI-Systeme zumindest selten nutzen; die Kategorie „nie" ist nicht abgebildet.

inzwischen zum Beispiel „vibe coding“ möglich ist, also das Programmieren ohne Programmierkenntnisse mithilfe von KI, wurde dies zumindest zum Zeitpunkt der Erhebung von beruflich Gebildeten offenbar noch kaum genutzt.

Unsere Untersuchung bietet eine Momentaufnahme. Ob die beschriebenen Bildungsunterschiede bei der KI-Nutzung stabil bleiben oder ob die Situation sich verändert, lässt sich derzeit noch nicht abschließend beurteilen. Denkbar ist, dass sich die Unterschiede verfestigen, da akademische Bildung stärker Grundlagen für die Nutzung von KI vermittelt, wie etwa ein breites Wissen und Urteilsvermögen. Zu bedenken ist allerdings, dass die KI-Nutzung auch für das Training zukünftiger Systeme verwendet wird. Damit könnten heutige Beschäftigte mit Hochschulabschluss selbst dazu beitragen, dass ihre Tätigkeiten in Zukunft durch KI automatisiert werden. Viele akademische Tätigkeiten könnten dadurch langfristig auch für andere Bildungsgruppen zugänglich werden, während viele Tätigkeiten im Handwerk nur begrenzt automatisierbar sind. Gleichzeitig stellt sich auch die Frage, ob Akademiker*innen durch den KI-Einsatz Tätigkeiten verlernen. Im Nationalen Bildungspanel (NEPS) werden in den kommenden Jahren weitere Daten zur KI-Nutzung erhoben. Dadurch wird es möglich sein, individuelle Erwerbsverläufe nachzuzeichnen und die Folgen der KI-Nutzung genauer zu untersuchen.

Alexander Dicks *ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsgruppe Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und lebenslanges Lernen (NEPS).*
alexander.dicks@wzb.eu

Martin Ehlert *ist Professor für Soziologie an der Freien Universität Berlin und Leiter der Forschungsgruppe Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und lebenslanges Lernen am WZB. Das NEPS ist die größte Langzeit-Bildungsstudie in Deutschland. Das WZB ist Teil des Forschungsnetzwerks, das vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIfBi, Bamberg) koordiniert wird.*
martin.ehlert@wzb.eu

Wiebke Schulz *ist Professorin für Soziologie der sozialen Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse an der Universität Bremen.*
wschulz@uni-bremen.de

Heike Solga *ist Professorin für Soziologie an der Freien Universität Berlin, Direktorin der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt am WZB und Forscherin am Einstein Center Population Diversity (ECPD).*
heike.solga@wzb.eu

Literatur

Blossfeld, Hans-Peter/Roßbach, Hans-Günther (Hg.): Education as a Lifelong Process: The German National Educational Panel Study (NEPS). Wiesbaden: Springer VS 2019.

Dicks, Alexander/Ehlert, Martin/Grüttgen, Insa/Schulz, Benjamin/Vicari, Basha: „Measuring Task-Based Advanced Automation Technologies & Digital Assistance Systems in the National Educational Panel Study. In: NEPS Survey Papers Leibniz Institute for Educational Trajectories, 2026, No. 128. DOI: 10.5157/NEPS:SP128:1.0.

Eloundou, Tyna/Manning, Sam/Mishkin, Pamela/Rock, Daniel: „GPTs Are GPTs: Labor Market Impact Potential of LLMs“. In: Science 2024, 384, S. 1306–1308. DOI: 10.1126/science.adj0998.

Handa, Kunal/Tamkin, Alex/McCain, Miles/et al.: „Which Economic Tasks Are Performed with AI? Evidence from Millions of Claude Conversations“. Preprint, 2025. DOI: 10.48550/arXiv.2503.04761.

Hanushek, Eric A./Schwerdt, Guido/Woessmann, Ludger/Zhang, Lei: „General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Lifecycle“. In: Journal of Human Resources, 2017, Jg. 52, H. 1, S. 48–87. DOI: 10.3368/jhr.52.1.0415-7074R.

NEPS Network: National Educational Panel Study, Scientific Use File of Starting Cohort Adults. Bamberg: Leibniz Institute for Educational Trajectories (LIfBi) 2025. DOI: 10.5157/NEPS:SC6:16.0.0.

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

Mind the Gap

Bei der Nutzung von KI liegt Europa deutlich hinter den USA

2024 legte Mario Draghi im Auftrag der EU-Kommission den vielbeachteten Bericht zur „Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit“ vor. Das Aufkommen Künstlicher Intelligenz als potenziell transformative Technologie bezeichnete der italienische Ökonom und Politiker darin als ein Fenster, in dem Europa seine Defizite bei Innovation und Produktivität aufholen könne. Schon bei der Nutzung von Computern und Internet in den 1990er- und 2000er-Jahren allerdings hinkte Europa hinterher. Woher kommt diese Langsamkeit, und wie kann KI tatsächlich zur Chance für Europa werden?

Nicola Fuchs–Schündeln und Jonas Jessen

Die Arbeitsproduktivität pro Stunde ist in den USA zwischen 1995 und 2025 um fast 90 Prozent gestiegen, im Euroraum dagegen nur um rund 30 Prozent. Im Einsatz innovativer Informations- und Kommunikationstechnologien scheint die Neue Welt der Alten überlegen. Wie sieht es bei der generativen Künstlichen Intelligenz aus? In welchem Umfang werden deren Tools genutzt, und wie wirkt sich das auf Produktivität, Wachstum und Beschäftigung aus?

Zusammen mit amerikanischen Kollegen haben wir zwei große Datensätze zur Analyse erstellt: In den Monaten Mai und Juni 2025 sowie Januar und Februar 2026 haben wir eine repräsentative Auswahl von Beschäftigten in sieben Ländern (USA, Deutschland, Vereinigtes Königreich, Frankreich, Italien, Schweden und Niederlande – insgesamt über 55.000 Personen) nach ihrer Nutzung generativer Künstlicher Intelligenz befragt. Als weitere Datenquelle verwenden wir die von Eurostat koordinierte Befragung zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen, die in Deutschland durch das Statistische Bundesamt durchgeführt wird. In dieser Erhebung werden Unternehmen in 32 europäischen Ländern befragt, ob sie eine von acht spezifischen KI-Technologien nutzen; die letzte verfügbare Erhebungswelle stammt hier von 2025. Einen direkt vergleichbaren Datensatz für die USA gibt es leider nicht, sodass wir uns beim Vergleich der KI-Nutzung durch Unternehmen auf die europäischen Länder beschränken.

In den USA geben 43 Prozent der Beschäftigten im Januar/Februar 2026 an, generative KI bei der Arbeit zu nutzen. In europäischen Ländern liegen die Nutzungsraten deutlich niedriger: Sie reichen von 26 Prozent in Italien bis 36 Prozent im Vereinigten Königreich. Deutschland liegt mit 32 Prozent im Mittelfeld der europäischen Länder. Die Länder unterscheiden sich auch darin, wie intensiv Beschäftigte KI verwenden: In den USA setzen jene, die KI nutzen, die Tools in 12,8 Prozent aller Arbeitsstunden ein. Das ist deutlich mehr als in allen europäischen Ländern, in denen der Anteil zwischen 6,6 Prozent

(Deutschland und Frankreich) und 8,5 Prozent (Vereinigtes Königreich) beträgt. Multipliziert man den Anteil der Nutzenden mit der Intensität der Nutzung, so ist der Anteil der Gesamtarbeitsstunden, die mit KI verbracht werden, in den USA mit 5,2 Prozent dreimal so hoch wie in Deutschland mit lediglich 1,7 Prozent.

Die Betrachtung der KI-Nutzung von Unternehmen bestätigt diese beträchtlichen Unterschiede zwischen den europäischen Ländern. Vorreiter sind die skandinavischen Länder Dänemark, Finnland und Schweden mit KI-Nutzungsquoten von jeweils über 35 Prozent. Deutschland liegt hier mit einem Anteil von 26 Prozent zumindest im oberen Viertel. Am unteren Ende liegen ost- und südeuropäische Länder mit Nutzungsquoten von oftmals unter 10 Prozent. In den Ländern, die in beiden Befragungen erfasst werden, sind die Angaben zur KI-Nutzung von Beschäftigten und von Unternehmen sehr ähnlich.

„KI wird zurzeit in reicheren Ländern mehr genutzt als in ärmeren"

Blicken wir auf den Zusammenhang zwischen Innovation und Bruttoinlandsprodukt, dann bietet sich ein ähnliches Bild wie bei den früheren Informations- und Kommunikationstechnologien Computer und Internet: KI wird zurzeit in reicheren Ländern mehr genutzt als in ärmeren. Dieser Abstand wird nicht kleiner, eher im Gegenteil: Frühe Anwender wie Schweden oder die Niederlande verzeichnen stärkere Wachstumsraten als die Nachzügler. Deutliche Anstiege in der Nutzung von generativer KI in Unternehmen setzen erst ab 2023 ein, also nach der Markteinführung von ChatGPT im November 2022. In den letzten Jahren verzeichnen fast alle Länder ein nahezu lineares Wachstum der Nutzungsraten.

Warum wird eine Technologie wie die generative Künstliche Intelligenz, die in allen Ländern zu ähnlichen Preisen verfügbar ist und nur geringe Anfangsinvestitionen erfordert, in so unterschiedlichem Umfang genutzt? Die detaillierten Beschäftigtenbefragungen ermöglichen es zu analysieren, inwieweit Unterschiede in den demografischen Merkmalen der Beschäftigten (Bildung, Alter, Geschlecht) oder Unterschiede in der Branchen- und Berufsstruktur und der Unternehmensgröße erklären, warum europäische Länder gegenüber den USA bei der

Nicola Fuchs-Schündeln ist Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung und Professorin für Makroökonomie und Entwicklung an der Goethe-Universität Frankfurt.
nicola.fuchs@wzb.eu
Foto: © WZB/David Ausserhofer, alle Rechte vorbehalten.

Nutzung von KI zurückliegen. So sind Beschäftigte in den USA im Durchschnitt jünger und besser gebildet – das erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sie mit KI arbeiten. Solche Unterschiede in den Charakteristika der Beschäftigten und der Branchen- und Berufsstruktur können etwa die Hälfte der Lücke zwischen Europa und den USA erklären. Die andere Hälfte lässt sich zunächst nicht erklären.

Wir wenden uns daher den Managementpraktiken zu. Frühere Forschung hat gezeigt, dass sich neue Technologien in Unternehmen mit gutem Personalmanagement schneller verbreiten und effizienter eingesetzt werden. Außerdem haben wir festgestellt, dass Länder mit durchschnittlich besseren Managementpraktiken (hier beziehen wir uns auf Daten des World Management Surveys) eine stärkere KI-Nutzung auf Unternehmensebene aufweisen. In unserer Beschäftigtenbefragung untersuchen wir, ob Managementpraktiken nicht nur Unterschiede zwischen, sondern ebenso innerhalb von Ländern erklären können. Mit drei Fragen zu Managementpraktiken messen wir, wie stark die Leistung von Beschäftigten im Betrieb belohnt wird. Tatsächlich verzeichnen Länder, in denen Leistung stärker durch Anreize im Betrieb gefördert wird, höhere KI-Nutzungsraten. Analysen innerhalb der einzelnen Länder zeigen, dass in allen Ländern die Ermutigung zur KI-Nutzung durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine deutlich stärkere Wirkung hat als demografische Merkmale der Beschäftigten, der Sektor, das Berufsfeld oder die Unternehmensgröße.

Dieses Ergebnis ist in gewissem Sinne ermutigend für Europa: Dass der Kontinent in Sachen KI so weit hinter den USA zurückbleibt, liegt nicht in erster Linie an demografischen Gegebenheiten oder an der Branchenstruktur. Zentral ist die Frage, wie Unternehmen geführt werden und ob sie KI aktiv als Werkzeug für ihre Beschäftigten fördern. Genau hier gibt es großen Handlungsspielraum für Arbeitgeber. Aber dieser muss auch genutzt werden.

„28 Prozent der Befragten in Deutschland geben an, dass sie keine Anwendungsfälle für KI haben“

Auf der Ebene der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können wir nicht feststellen, dass die Aversion gegenüber der neuen Technik in den europäischen Ländern nennenswert größer ist als in den USA. In unserer Befragung haben wir auch nach Gründen gefragt, warum KI bei der Arbeit nicht verwendet wird. Mit Abstand am häufigsten geben die Befragten an, dass sie bei ihrer Arbeit keine Anwendungsmöglichkeit für KI sehen oder dass sie die Technologie schlichtweg nicht kennen. In Deutschland geben zum Beispiel 28 Prozent der Befragten an, dass sie keine Anwendungsfälle für KI haben. Weniger als 10 Prozent hingegen sagen, dass sie KI nicht nutzen, weil es Restriktionen am Arbeitsplatz gibt oder weil sie andere Bedenken haben, etwa Sorgen um Datenschutz oder um die Qualität der KI-generierten Ergebnisse. In den USA hingegen geben deutlich weniger Beschäftigte an, dass sie keine Anwendungsfälle für KI sehen oder die Technologie nicht kennen. Eine stärkere Ermutigung von Betrieben, KI auszuprobieren und Anwendungsfälle zu erschließen, könnte also helfen, die internationale Lücke in der Nutzung zu schließen.

In einem letzten Schritt untersuchen wir, ob sich Unterschiede in der KI-Nutzung bereits im gesamtwirtschaftlichen Produktivitätswachstum niederschlagen und ob es Auswirkungen auf Beschäftigung gibt. Eine schnell wachsende experimentelle und quasi-experimentelle Forschung liefert erste Hinweise darauf, dass KI die Produktivität von Beschäftigten erheblich steigern kann. Allerdings ist unklar, ob sich Produktivitätsgewinne in dem vergleichsweisen kurzen Zeitraum, in dem KI in der Arbeitswelt breit genutzt wird, bereits in aggregierten Daten zeigen. Manche Wissenschaftler, wie etwa der Ökonom Daron Acemoglu, argumentieren zudem, dass KI selbst langfristig nur moderate Produktivitätseffekte haben dürfte.

Jonas Jessen forscht zur Rolle von Institutionen für Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und zur Rolle von Normen bei der Entstehung von Ungleichheiten. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsgruppe Ungleichheit, soziale Mobilität und Wachstum am WZB.
jonas.jessen@wzb.eu
Foto: © WZB/Kathrin Kliss, alle Rechte vorbehalten.

Wir sammeln dennoch erste Evidenz zu den Effekten von KI auf die Produktivität – noch handelt es sich dabei um Korrelationen; kausale Beziehungen können wir bisher nicht identifizieren. In unserer Beschäftigtenbefragung berichten KI-Nutzende Zeitersparnisse von 4,8 bis 6,1 Prozent. Multipliziert man das mit dem Anteil der Nutzenden, so spart die US-Wirtschaft bereits jetzt 2,3 Prozent der Gesamtarbeitsstunden durch die Nutzung generativer KI, in Deutschland sind es 1 Prozent der Gesamtarbeitsstunden. Werden diese Stunden für etwas anderes produktiv eingesetzt, so ergeben sich erhebliche Produktivitätsgewinne.

Zusätzlich haben wir eine Regressionsanalyse durchgeführt. Wir haben für 10 volkswirtschaftliche Sektoren in 29 europäischen Ländern das Produktivitätswachstum mit den KI-Nutzungsraten im Jahr 2025 in Beziehung gesetzt. Wie erwartet finden wir keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der KI-Nutzung im Jahr 2025 und dem Produktivitätswachstum für die Jahre vor den jüngsten Fortschritten in der generativen KI. Betrachten wir dagegen das Produktivitätswachstum von 2019 bis 2024 oder von 2022 bis 2024, finden

wir einen Zusammenhang, der statistisch signifikant ist. Steigt der Anteil der Firmen, die generative KI nutzen, um 10 Prozentpunkte, so ist zugleich ein um circa 0,5 bis 1,5 Prozentpunkte jährlich höheres Produktivitätswachstum zu beobachten. Da die europäischen Staaten in diesem Zeitraum nahezu kein Wachstum vorwiesen, muss vermutet werden, dass es ohne die Verbreitung von KI in Europa sogar zu einer negativen Entwicklung gekommen wäre.

Auch in den USA sehen wir einen Zusammenhang zwischen der KI-Nutzung in einem Sektor und seinem Produktivitätswachstum: Branchen mit höherer KI-Nutzung weisen im Zeitraum 2019 bis 2025 ein stärkeres Produktivitätswachstum auf. Auf der Ebene der Beschäftigten ist ein Anstieg der KI-Nutzung um 10 Prozentpunkte im Zeitraum 2019 bis 2025 mit etwa 0,6 Prozentpunkten zusätzlichem Produktivitätswachstum pro Jahr verbunden – kumuliert sind das rund 3,7 Prozentpunkte. Diese Schätzung ähnelt den europäischen Ergebnissen.

Häufig wird die Sorge geäußert, der Einsatz von KI könnte zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen. Wir finden allerdings weder für Europa noch für die USA robuste Evidenz dafür, dass generative KI-Nutzung in den vergangenen Jahren mit einem Rückgang – oder auch mit einer Ausweitung – der Beschäftigung verbunden war. Das Tempo der jüngsten Fortschritte der KI ist freilich so rasant, dass diese Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden müssen. Es wird entscheidend sein, die Produktivitäts- und Beschäftigungseffekte zu einem späteren Zeitpunkt mit mehr Daten erneut zu untersuchen. Vielversprechend dürfte es dabei sein, die Beobachtung auf weitere Quellen wie Stellenausschreibungen, Lebensläufe, Patente oder KI-Prompts auszuweiten.

„Die Unternehmen sind noch mehr gefragt als der Staat“

Unsere Forschungsergebnisse legen nahe, dass generative Künstliche Intelligenz in den kommenden Jahren ein starker Treiber für Produktivität sein kann – die agentische KI kommt erst noch hinzu. Damit die Produktivitätslücke zwischen Europa und den USA nicht weiter aufklafft, ist es wichtig, dass Europa bei der Nutzung von KI aufholt. Interessanterweise sind die entscheidenden Faktoren für die geringere Nutzung der KI in Europa zurzeit nicht die Abneigung einzelner Arbeitnehmender gegenüber der KI oder die Branchenstruktur. Entscheidend ist vielmehr, dass europäische Unternehmen weniger gute Praktiken des Personalmanagements aufweisen: Arbeitgeber ermutigen hier nicht so aktiv zur Nutzung von KI. Wenn es darum geht, die Lücke zu den USA zu schließen, sind die Unternehmen noch mehr gefragt als der Staat – wobei einzuräumen ist, dass ein Teil der Unterschiede im Personalmanagement auf unterschiedliche Gesetzgebung und Regulierung in den Einzelstaaten zurückzuführen ist. Gesucht wird also eine kluge Steuerung, die Schaden durch die KI vermeidet, aber gleichzeitig die Chancen der KI nutzt. Zudem brauchen wir eine neue Arbeitsmarktpolitik, die mehr Dynamik im Arbeitsmarkt schafft und gleichzeitig die soziale Absicherung der Arbeitnehmer erhält.

Literatur

Acemoglu, Daron: „The Simple Macroeconomics of AI“. In: Economic Policy, 2025, Jg. 40, H. 121, S. 13-58. DOI: 10.1093/epolic/eiae042.

Bick, Alexander/Blandin, Adam/Deming, David/Fuchs-Schündeln, Nicola/Jessen, Jonas: „Mind the Gap: AI Adoption in Europe and the US“. In: Brookings Papers on Economic Activity, im Erscheinen.

Draghi, Mario: „The Future of European Competitiveness. Part A. A Competitiveness Strategy for Europe“. Luxembourg: European Commission/European Political Strategy Centre 2024. DOI: 10.2872/9356120.

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

Im Interview

„Kann KI Bewerbungsverfahren verbessern?“

Zwei experimentelle Studien

Ein Interview mit Dorothea Kübler

KI macht es leichter, Bewerbungen zu schreiben. Aber hilft sie auch, aus der gestiegenen Anzahl von Bewerbungen die auszuwählen, die am besten zum ausgeschriebenen Job passen? Immer häufiger werden in Einstellungsverfahren KI-Tools eingesetzt, doch es bleiben offene Fragen. Dorothea Kübler, Direktorin der Abteilung Verhalten auf Märkten, im Gespräch mit Gabriele Kammerer über technische Herausforderungen, wirtschaftliche Gewinne und menschliches Unbehagen.

Sie haben ein Experiment im echten Leben gemacht. Wie sah das aus?

Wir haben mit einer Firma in Kirgistan zusammengearbeitet. Dort gibt es bislang kaum Anbieter, die sich auf das Recruiting für andere spezialisiert haben. In gewisser Weise gehört die Studie also auch ins Feld der Entwicklungsökonomie. Wir wollten einen Algorithmus trainieren, der vorhersagt, ob ein Bewerber ein guter, ein erfolgreicher Angestellter sein wird oder nicht. Die betreffende Firma vergibt Mikrokredite. Die Angestellten dort haben einen komplexen Job: Sie arbeiten jeweils allein an Einzelfällen. Sie suchen Konsumenten, Kundinnen, die einen Kredit haben wollen. Und dann müssen sie natürlich dafür sorgen, dass der Kredit auch zurückgezahlt wird. Da braucht man Menschenkenntnis, und man braucht Kontakte. Man muss geduldig und freundlich sein, aber auch rechnen können. Es ist nicht einfach herauszufinden, wer diesen Job gut machen kann. Das Unternehmen tut sich damit tatsächlich schwer. Oft stellen sie Leute ein, die Kredite vergeben, die dann nicht zurückgezahlt werden. Das ist teuer und soll vermieden werden. Deswegen war das Unternehmen sehr offen dafür, mit uns zusammenzuarbeiten.

Wie sind Sie vorgegangen?

Wir haben ungefähr 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen viele ökonomische und psychologische Fragen gestellt. Von diesen Leuten wussten wir, wie erfolgreich sie sind. Mit den Antworten und den Erfolgsdaten konnten wir den Algorithmus trainieren. Und diesen Algorithmus haben wir dann verwendet, um bei der Einstellung neuer Bewerber*innen zu prognostizieren, ob sie das gut machen werden oder nicht.

Wie hat das Unternehmen vorher seine Leute ausgewählt?

Sie haben ganz klassisch Interviews geführt. Die Lebensläufe wurden geprüft und dann haben lokale Manager Gespräche mit den Bewerberinnen und Bewerbern geführt und eine Entscheidung gefällt.

Was ist bei Ihrem Experiment herausgekommen?

Herausgekommen ist, dass die KI bei der Auswahl ziemlich gut ist, also auf der Grundlage der Antworten von Bewerber*innen vorhersagen kann, ob sie erfolgreich sein werden. Das war nicht von vornherein klar, denn es gab zwei Probleme. Erstens wurde der Algorithmus mit den Angestellten des Unternehmens trainiert, die schon mindestens ein Jahr dabei waren. Immerhin 50 Prozent der Angestellten geben im Laufe des ersten Jahres auf – die waren in dem Trainingsdatensatz gar nicht mehr dabei. Wir hatten also ein sehr selektives Trainingssample. Das zweite Problem war: Möglicherweise verhält man sich anders, wenn man zu wissenschaftlichen Zwecken Fragen beantwortet und nicht, weil danach entschieden wird, ob man eingestellt wird oder nicht. Funktioniert der Algorithmus trotzdem? Zum Glück konnten wir sehen, dass die Vorhersagekraft immer noch gut ist, obwohl die Befragten strategische Antworten gaben. Sie wussten, dass es nicht so gut ist zu sagen, dass sie schnell wütend werden, zum Beispiel.

Aber für Tests oder Assessment-Center statt nur Interviews, dazu brauche ich die KI doch nicht?

Was wir machen, ist tatsächlich gar nicht so neu. Psychologische Tests, die herausfinden, wer was gut kann, gibt es schon länger. Auch Risikoverhalten oder Geduld kann man gut messen. Und die Künstliche Intelligenz, die wir jetzt ins Spiel bringen, ist auch nicht KI im Sinne von großen Large Language Models; es geht um schlichtes Machine Learning. Unsere Absicht war zu zeigen, dass man KI auf verschiedene Art nutzen und einbinden kann. Und dass man das besser machen kann, als die Industrie es zurzeit tut. Am Anfang war unser Survey sehr lang, weil wir keine Ahnung hatten, was besonders aussagekräftig ist für Kreditspezialisten. Die Teilnehmenden mussten am Anfang eine Stunde lang Fragen beantworten! Die KI hat uns gezeigt, dass wir viel weniger brauchten. Einige der Fragen waren gar nicht relevant. So sind wir bei 20 Minuten gelandet.

Die Automatisierung spart für Personalabteilungen natürlich viel Arbeit.

Genau deshalb ist KI inzwischen so wichtig bei der Personalauswahl. Das sind wahnsinnig zeitaufwendige Prozesse. Durch Onlinebewerbungen gibt es immer mehr Bewerbungen, das schaffen die Unternehmen gar nicht mehr.

Dorothea Kübler ist Direktorin der Abteilung Verhalten auf Märkten am WZB und Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Technischen Universität Berlin. ***dorothea.kuebler@wzb.eu***

Foto: © WZB/Bernhard Ludewig, alle Rechte vorbehalten.

Wie weit verbreitet ist die Nutzung von KI in Auswahlverfahren?

In den USA benutzen etwa 80 Prozent der großen Unternehmen diese Recruitment-Tools. Die werden aber von einigen wenigen Firmen entwickelt. Man spricht deshalb von algorithmischen Monokulturen. Die trainieren ihre Software nicht auf den Daten einzelner Firmen, das wäre viel zu aufwendig. Sie bekommen ein paar Kriterien von der Firma, und dann wählen sie entweder auf der Basis der Lebensläufe und der Bewerbung aus, oder sie machen sogenannte asynchrone Interviews. Meist machen sie beides.

Was sind asynchrone Interviews?

Man bekommt als Bewerberin Fragen und filmt sich selbst bei den Antworten. Das lädt man hoch, und die KI wertet es aus. Das ist inzwischen sehr verbreitet, das Geschäft floriert. Wie gut das ist und wonach wirklich ausgewählt wird, das weiß kein Mensch. Aber die Recruitment-Firmen machen das, und sie nehmen den Unternehmen viel Arbeit ab. Die Qualitätskontrolle fehlt noch. Es ist unklar, ob da diskriminiert wird. Und ob das Selektionseffekte auf die

Bewerbungen hat: Es ist ja denkbar, dass sich bestimmte Menschen nicht bewerben, wenn sie asynchrone Interviews machen müssen.

Genau mit Akzeptanz und Fairness haben Sie sich auch befasst. Was kam dabei raus?

Das war eine zweite Studie, für die wir im Labor einen kleinen Arbeitsmarkt simuliert haben: Es gab Leute in der Rolle von Arbeitern und Arbeiterinnen und Leute in der Rolle von Managern, die Einstellungsentscheidungen treffen müssen. Wir haben uns ein kleines Vorhersagespiel ausgedacht. Die Arbeiter*innen mussten zunächst zwei Aufgaben lösen. Das eine war eine Art Intelligenztest, das andere etwas Stupides, wo man Nullen und Einsen zählen muss. Aus den Informationen, die wir so über die Leute bekamen, haben wir prognostiziert, ob sie den Job gut machen oder nicht, wobei der Job einfach eine Kombination der beiden Aufgaben war. Das ist schlicht Statistik. Die Manager*innen konnten entweder die maschinellen Vorhersagen benutzen oder selbst entscheiden, wen sie einstellen wollten. Wir haben gesehen, dass die Leute in der Rolle von Managern fast immer selbst entscheiden wollten. Dann aber haben wir ihnen gezeigt, wie schlecht sie mit ihren Vorhersagen lagen – daraufhin haben sie die KI mehr benutzt. Es gibt sehr viel Overconfidence bei den Managern, also ungerechtfertigtes Selbstvertrauen. Und es gibt die Angst, dass die eigene Autorität untergraben wird, wenn deutlich wird, dass man etwas nicht so gut kann. Das kann die Nutzung von KI einschränken; das zeigen auch psychologische Studien.

Und auf der anderen Seite? Was sagten die Bewerber*innen?

Auch die waren nicht so begeistert von KI, sondern fanden, dass lieber ein Mensch die Auswahl treffen soll. Wenn wir allerdings gesagt haben, dass die KI das Geschlecht nicht berücksichtigt, fanden sie es schon besser. Interessanterweise hatten übrigens eher die Männer die Befürchtung, dass sie von der KI diskriminiert werden. Und alle, Frauen wie Männer, glaubten, dass das KI-Tool eher meritokratisch ist, also eher an Eignung und Leistung ausgerichtet ist als an Quoten. Logischerweise neigten dann eher diejenigen dem KI-Tool zu, die glaubten, dass sie gut sind.

Warum machen Sie diese Forschung?

Was mich daran interessiert, ist die Frage: Wie kann man KI so nutzen, dass sie Auswahlentscheidungen besser und eben auch fairer macht? Es gibt viele Möglichkeiten, Algorithmen so zu nutzen, dass sie zum Beispiel unterrepräsentierte Gruppen mehr berücksichtigen. Man kann damit Fehlwahrnehmungen und Diskriminierungen durch Arbeitgeber*innen vermeiden. Insofern ist es auch eine Chance. Wir können die Entwicklung ohnehin nicht mehr aufhalten. Aber wir können sie gestalten.

Literatur

Dargnies, Marie-Pierre/Hakimov, Rustamdjan/Kübler, Dorothea: „Behavioral Measures Improve AI Hiring: A Field Experiment“. In: Rationality and Competition Discussion Paper Series, 2026, 532.

Dargnies, Marie-Pierre/Hakimov, Rustamdjan/Kübler, Dorothea: „Aversion to Hiring Algorithms: Transparency, Gender Profiling, and Self-Confidence“. In: Management Science, 2026, Jg. 72, H. 1, S. 285-301.
DOI: 10.1287/mnsc.2022.02774.

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

Was sollten wir noch können?

Menschliche Kompetenzen in Zeiten von KI

Wer Wissensarbeit macht, steht heute immer wieder vor der Entscheidung: selbst machen – oder machen lassen? Die Versuchung, Aufgaben an eine Künstliche Intelligenz zu delegieren, ist groß, denn deren Ergebnisse werden von Monat zu Monat besser. Aber gibt es Fähigkeiten, die wir Menschen behalten sollten, auch wenn KI die Ergebnisse besser, schneller und billiger liefert?

Yves Bellinghausen

Wenn ich ehrlich bin, fiel es mir schon mal leichter, E-Mails auf Englisch zu schreiben. Neulich wollte ich einen Experten in den USA anfragen, hatte aber mein tägliches Nutzungslimit auf der KI-Plattform Claude schon überschritten. Ich hätte die Mail von einem anderen Programm schreiben lassen können, aber ich dachte mir: Dann mache ich es halt schnell selbst. Von wegen schnell … Ich suchte nach Wörtern, die ich vor zwei Jahren noch parat hatte, und verhedderte mich in einem Konditionalsatz. Als ich endlich mit der Mail fertig war, wurde mir klar: In den letzten Jahren habe ich diese Fähigkeit langsam verkümmern lassen. Und nicht nur die.

Wir diskutieren zwar nicht selten darüber, was KI mit unseren Fähigkeiten macht. Meistens aber stellen wir die Frage aus einer Marktlogik heraus: Welche Skills bleiben wertvoll, wenn KI immer mehr Wissensarbeit automatisiert? Wie bleibe ich beschäftigungsfähig, „future-proof“, konkurrenzfähig? Das ist wichtig und gut erforscht. Mich interessiert aber eine normative Variante dieser Frage: Was sollten wir noch können, selbst wenn es ökonomisch ineffizient ist? Gibt es sogar Fähigkeiten, die wir behalten sollten, selbst wenn sie völlig nutzlos sind?

„Schon Platon warnt, die Schrift werde Vergessenheit stiften, weil niemand mehr sein Gedächtnis übe“

Nun könnte man einwenden, KI sei ohnehin nur die neueste Variante eines jahrtausendealten Prozesses: Technologien entwerten Fähigkeiten, seitdem es Technologien überhaupt gibt – und doch haben sie menschliche Fähigkeiten nie obsolet gemacht. Platon warnt in „Phaidros“, die Schrift werde Vergessenheit stiften, weil niemand mehr sein Gedächtnis übe. Auch wenn das heute skurril klingt, zeigt es, dass der Grundgedanke, neue Technologie führe zu kognitiven Einbußen, uralt ist: Der Taschenrechner entwertete das Kopfrechnen; das Orientieren in einer neuen Stadt dürfte Menschen schwerer fallen, die mit Google Maps aufgewachsen sind. Warum also sollte es diesmal anders sein?

Der Care-O-bot 3 wurde vom Fraunhofer-Institut für Produktionstechnik und Automatisierung IPA in Karlsruhe für den Einsatz in der Altenpflege entwickelt.
Foto: © Jan Stradtmann/OSTKREUZ Archiv, alle Rechte vorbehalten.

Vielleicht deshalb: Bisher traf es oft einzelne, isolierte Fertigkeiten. KI hingegen betrifft alle Kernkomplexe der Wissensarbeit gleichzeitig – Lesen, Schreiben, Argumentieren, Urteilen. Nie zuvor in der Geschichte standen so viele Komplexe gleichzeitig zum Delegieren bereit. Deshalb lohnt sich die systematische Frage: Welche Fähigkeiten können wir verkümmern lassen – und welche besser nicht?

„Wer eine Fähigkeit beherrscht, kann den Output anderer beurteilen – ob das nun Menschen sind oder Maschinen“

Um das zu sortieren, schlage ich ein einfaches Raster vor. Ich behaupte, dass jede Fähigkeit Wert auf drei Ebenen zugleich erzeugt. Erstens ist da der Ergebniswert: Was liefert mir die Fähigkeit – was ist also das Produkt, das Resultat? Zweitens der Bildungswert: Was macht das Können mit mir – gewinne ich Frustrationstoleranz, erlebe ich Freude, wenn ich die Fähigkeit ausübe? Drittens der Souveränitätswert: Wer eine Fähigkeit beherrscht, kann den Output anderer beurteilen – ob das nun Menschen sind oder Maschinen.

Schauen wir uns das am Beispiel des E-Mail-Schreibens auf Englisch an. Ihr Ergebniswert ist die verschickte Nachricht, die ihren Zweck erfüllt: Die Anfrage kommt an, der Experte antwortet. Ihr Bildungswert ist, was das Selbstschreiben mit mir gemacht hat: Sprachgefühl, Tonlagen, das Vergnügen, in einer anderen Sprache zu denken. Und ihr Souveränitätswert ist der prüfende Blick auf einen ersten Entwurf: Trifft er den Ton? Sagt er, was ich meine – oder nur etwas Ähnliches?

Was macht KI mit diesen drei Werten? Der Ergebniswert ist heute im freien Fall. Meine englische Mail, rein als Produkt betrachtet, ist kaum noch etwas wert; jedes Sprachmodell schreibt sie in Sekunden. Das gilt fast überall, wo es um Texte geht. Wo Körper, Präsenz oder Vertrauen ins Spiel kommen, gilt jedoch eine andere Logik.

Der Bildungswert bleibt ungefähr gleich, allerdings ist der Zugang zu Bildung bedroht: Wer nur aufs Ergebnis schielt, lernt nicht mehr. Die Gefahr ist die Substitution des Lernens. Eine EEG-Studie des MIT Media Lab von 2025 („Your Brain on ChatGPT“) beobachtete beim Essay-Schreiben mithilfe von Chatbots schwächere neuronale Vernetzung und schlechtere Erinnerung an den eigenen Text. Eine von Microsoft gesponsorte Befragung der Carnegie Mellon University unter Wissensarbeitenden fand jüngst heraus: Je größer das Vertrauen in die KI, desto seltener wird kritisch geprüft; die Anstrengung verschiebt sich vom Denken zum Abnicken.

Der Souveränitätswert schließlich steigt. Je mehr generierte Inhalte zirkulieren, desto wertvoller wird die Fähigkeit, sie zu prüfen, einzuordnen, zu kuratieren. Allerdings steigt er nicht überall gleich. Manche Ergebnisse verraten sich selbst: Ob ein Code funktioniert, zeigt seine Ausführung. Andere nicht: Ob eine Übersetzung tendenziös ist, sieht nur, wer die Sprache beherrscht.

Aus diesen Überlegungen ergeben sich für mich zwei interessante Thesen. Erstens: Wir erleben eine Entbündelung. Jahrtausendelang kamen die drei Werte einer Fähigkeit im Paket – wer lernte, bekam Ergebnis, Bildung und Urteilskraft in einem Paket. KI schnürt dieses Paket auf. Wir müssen zum ersten Mal lernen, Fähigkeiten zu pflegen, deren Ergebniswert gegen null geht – um der anderen Werte willen. Das erklärt auch, warum sich die Gegenwart so ungewohnt anfühlt: Bisher hing unsere Lernmotivation oft am Ergebnis. Genau das fällt weg.

Yves Bellinghausen arbeitet als Reporter, Host und Autor. Er beschäftigt sich vor allem mit dem Einfluss von KI auf Wirtschaft und Gesellschaft und war Journalist in Residence am WZB.
yves.bellinghausen@gmail.com
Foto: © WZB/Kathrin Kliss, alle Rechte vorbehalten.

Zweitens: Entscheidende Bedeutung kommt der Routine zu. Souveränität entsteht nur aus Übung. Man kann nicht prüfen, was man nicht mehr kann. Urteilskraft ist ein Nebenprodukt des Tuns – das Gespür für eine schiefe Übersetzung entsteht beim Übersetzen. Übernimmt die KI die Routine, versiegt die Quelle. Die kognitive Psychologie kennt das seit der Studie „Ironies of Automation", die Lisanne Bainbridge 1983 vorlegte: Der Autopilot fliegt die Routine, aber die Crew soll im Störfall eingreifen – also dann, wenn sie am wenigsten in Übung ist.

Heute scheint mir die Ironie der Automatisierung noch deutlich vertrackter: Denn die KI bietet uns mittlerweile an, auch das Prüfen zu übernehmen. Bei Bainbridge blieb die Crew als letzte Instanz eingeplant; heute kontrolliert das Modell das Modell. Die alte Ironie war, dass wir in der Schleife bleiben, aber untrainiert. Die neue könnte sein: Wir sind eingeladen, die Schleife ganz zu verlassen.

> „Ist es mir der Komfort eines Taschenrechners wert, mein Gefühl für Zahlen einzubüßen?"

Das Raster, das ich vorschlage, soll kein Entscheidungskriterium sein, sondern ein Analyseraster, das hilft, sich zu orientieren: Man ziehe von einer Fähigkeit den Ergebniswert ab – den übernimmt die Maschine immer öfter – und schaue, was übrigbleibt. Beim Kopfrechnen zum Beispiel ist das wenig, denke ich: Der Ergebniswert ging an den Taschenrechner, der Bildungswert erschöpft sich im Zahlengefühl, Urteilskraft braucht es kaum – denn wie oft muss man im Alltag schon Rechnungen im Kopf überprüfen. Hier muss ich also abwägen: Ist es mir der Komfort eines Taschenrechners wert, ein Stück weit mein Gefühl für Zahlen einzubüßen? Die meisten von uns haben das irgendwann in ihrem Leben mit Ja beantwortet.

Wenn ich meine englischsprachigen Mails nur noch von einer KI schreiben lasse, ist das schon etwas komplizierter: Ist es mir der Effizienzgewinn wert, dass ich mein Gefühl für die englische Sprache verliere (Bildungswert)? Und wichtiger noch: Wenn ich jahrelang englische Mails nur noch von Claude schreiben lasse – kann ich dann irgendwann vielleicht nicht mehr überprüfen, ob der Entwurf von Claude wirklich das ausdrückt, was ich sagen will (das wäre der Souveränitätswert)?

Das von mir vorgeschlagene Raster kann nicht die simple Frage beantworten: „Soll ich diese Fähigkeit behalten oder verkümmern lassen?" Aber es regt an, uns selbst ehrlich zu fragen: „Aus welchem Grund würde ich welche Fähigkeit behalten?" Wo die Schwelle liegt, wie viel Bildungswert also zum Beispiel Ineffizienz rechtfertigt – das bleibt eine individuelle Entscheidung.

Wie eine Antwort aussehen könnte, hat die Geschichte schon einmal vorgeführt, allerdings nicht im kognitiven Bereich, sondern im physischen. Mit der Industrialisierung verlor Körperkraft ihren Ergebniswert an die Maschinen. Die Antwort der Menschen war nicht, die Körperkraft verkümmern zu lassen. Unsere Antwort war der Sport: Wir haben die Fähigkeit aus der Ökonomie herausgelöst und in eine eigene Wertsphäre überführt – Turnverein, Marathon, Fitnessstudio. Der amerikanische Technikphilosoph Albert Borgmann nennt solche Tätigkeiten „focal practices": Praktiken, die wir um ihrer selbst willen pflegen, obwohl Geräte das Ergebnis billiger liefern. Sein Beispiel ist das Laufen im Zeitalter des Autos. Vielleicht steht der Kognition die gleiche Transformation bevor – nennen wir es das kognitive Fitnessstudio.

Meine englischen Mails jedenfalls schreibe ich jetzt wieder öfter selbst. Nicht, weil das effizient wäre. Sondern aus dem gleichen Grund, aus dem ich mich widerwillig zum Joggen zwinge.

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

Unvorhersehbarkeit und Verantwortung

Die Evaluation von generativer KI wird immer wichtiger

In überraschender Offenheit steht in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des KI-Chatbots ChatGPT: „Sie sollten sich nicht auf den Output unserer Dienste als alleinige Quelle der Wahrheit verlassen." Auch andere Anbieter generativer KI, wie Anthropic oder Microsoft, fordern zu unabhängiger Faktenkontrolle auf. Widerspricht eine solche Selbstbeschränkung nicht genau dem Versprechen dieser Technologie? Welche Konsequenzen hat es, wenn die Outputs weitverbreiteter Systeme unvorhersehbar sind?

Jana Heim und Daniel Schneiß

Aktuell wird in vielen Organisationen mit generativer KI experimentiert – es wird geschrieben, programmiert, sortiert, bewertet. Und die Doomsday-Szenarien lassen nicht lange auf sich warten: Eine allumfassende Intelligenz könnte sich verselbstständigen, sagen die einen, die anderen warnen vor dem Überflüssigwerden menschlicher Arbeitskraft. Ein konkretes Risiko dürfte allerdings in den ganz praktischen Herausforderungen liegen, die entstehen, wenn ein neues technisches System in bestehende Arbeitsprozesse eingebettet wird. Denn für eine Organisation und ihre Mitglieder ist es von zentraler Bedeutung, dass Informationen faktisch richtig sind, nachprüfbar bleiben und klaren Verantwortlichkeiten zugeordnet sind. Genau dies wird durch die Funktionsweise und Nutzung generativer KI herausgefordert.

Generative KI-Systeme wie Sprachmodelle (Large Language Models, LLMs) unterscheiden sich grundlegend von klassischen Informationssystemen in der Art und Weise, wie sie Informationen verarbeiten, repräsentieren und erzeugen. Während Informationssysteme Informationen explizit speichern und nach festgelegten logischen Regeln verarbeiten, codieren generative KI-Systeme Muster und Beziehungen aus großen Datenmengen implizit in verteilten numerischen Parametern und erzeugen daraus auf Grundlage von Wahrscheinlichkeiten neue Ergebnisse. Generative KI-Systeme bringen somit auch dann Ergebnisse hervor, wenn diese faktisch falsch oder kontextuell nicht sinnhaft sind.

Auch in der Informatik ist daher in den letzten Jahren die Evaluation unterschiedlicher KI-Modelle zu einem zentralen Arbeitsfeld geworden. Im Mittelpunkt dieser Arbeiten stehen Kriterien und Tests, anhand derer beurteilt wird, wie gut ein konkretes KI-Modell eine ihm gestellte Aufgabe erfüllt. Evaluationskriterien und Metriken be-

ziehen sich beispielsweise auf die Genauigkeit oder Relevanz der Ergebnisse. Jedoch weisen die technischen Ansätze der Evaluation Grenzen auf, unter anderem, weil sie die Komplexität der realen Anwendungsbereiche eines KI-Systems nur begrenzt abbilden. Evaluationskriterien sind außerdem nicht wertneutral, sondern von – auch impliziten – Annahmen geprägt, die die Vorstellungen dessen beeinflussen, was als ein „gutes Funktionieren", „Genauigkeit" oder „Relevanz" verstanden wird, wie diese Verständnisse in Kriterien und Metriken übersetzt werden und wie KI-Modelle auf dieser Grundlage beurteilt werden.

Die Bewertung von KI-Systemen ist aktuell ein zentraler Gegenstand vieler wissenschaftlicher Disziplinen. Besonders die Organisation Studies und Science and Technology Studies betonen, dass diese Bewertung ein komplexer Aushandlungsprozess zwischen unterschiedlichen Akteursgruppen ist. Nanna Bonde Thylstrup, Helene Friis Ratner und Chiara Carboni illustrieren, dass in Bewertungsprozesse technische Evaluationskriterien, Beurteilungen von Expert*innen aus den jeweiligen Anwendungskontexten und rechtliche und ethische Einschätzungen einfließen. Die Bewertungen der verschiedenen Akteursgruppen sind von je spezifischen Wertvorstellungen und Normen geprägt und stehen oftmals in Konflikt zueinander. Auf jeden Fall geht es um mehr als allein um Fragen des technischen Funktionierens.

Die Bewertung von KI-Systemen wird außerdem dadurch erschwert, dass diese Systeme zunehmend undurchsichtig und komplex konstruiert und damit selbst für ihre Entwickler*innen nur noch begrenzt nachvollziehbar sind. Bei generativer KI kommt hinzu, dass diese Systeme in der Regel keine expliziten Fehlermeldungen anzeigen, wie es bei Informationssystemen üblich ist. Sie produzieren vielmehr konstant Ergebnisse, deren Korrektheit und Angemessenheit nicht vorausgesetzt werden kann und daher kontinuierlich überprüft werden muss.

Es gibt technische Antworten auf diese Fehleranfälligkeit und Unvorhersehbarkeit. Ein Ansatz ist die Anpassung eines KI-Systems an seinen Anwendungskontext, indem eine Wissensdatenbank mit organisationsspezifischen Informationen, beispielsweise zu typischen Arbeitsprozessen und Fachterminologien, einbezogen wird. Auf dieser Wissensgrundlage kann ein KI-Modell besser auf den Kontext bezogen werden und korrektere Ergebnisse generieren.

Jana Heim ist Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion am WZB sowie assoziierte Wissenschaftlerin in der Forschungsgruppe Reorganisation von Wissenspraktiken am Weizenbaum–Institut, Berlin. ***jana.heim@wzb.eu***

Foto: © WZB/Kathrin Kliss, alle Rechte vorbehalten.

Jedoch bleibt eine grundlegende Fehleranfälligkeit generativer KI bestehen, die in ihrer auf Wahrscheinlichkeiten basierenden Funktionsweise begründet liegt.

Vor diesem Hintergrund wird es immer zentraler, dass generative KI praktisch evaluiert wird. Im Arbeitskontext müssen Beschäftigte die Korrektheit ihrer Ergebnisse und auch ihre grundlegende Nützlichkeit, Sinnhaftigkeit und Ethik beurteilen. Diese Bewertung in der alltäglichen Arbeitspraxis und in der Interaktion mit KI-Systemen geht über technische Metriken und standardisierte Tests hinaus. Vor allem erfordert sie organisations- und professionsspezifisches Fachwissen. Denn KI-Ergebnisse müssen im jeweiligen Kontext ihrer Anwendung interpretiert, kontextualisiert und hinterfragt werden.

Die Science and Technology Studies betonen, dass gerade jene wichtige Arbeit, die für das Funktionieren von Technik sorgt, oftmals wenig sichtbar ist und nur begrenzt formalisiert wird. Oft fehlen klare Verantwortlichkeiten für Prozesse und Aufgabenbereiche. Auch unsere Forschung zu generativer KI in wissensintensiver Arbeit zeigt, dass Organisationen neue Verantwortlichkeiten der praktischen Evaluation von KI-Systemen unterschiedlich formalisieren und institutionalisieren.

Die formale Verteilung von Verantwortlichkeiten ist ein zentrales Charakteristikum von Organisationen. Aufgabenverteilungen, Jobprofile

oder Teamrollen gehen immer auch mit Abhängigkeiten und Hierarchien einher. In arbeitsteiligen Prozessen ist es von großer Bedeutung, dass Tätigkeiten korrekt und nachvollziehbar ausgeführt werden, aber ebenso, dass Informationen darüber verlässlich sind. Informationsverarbeitende Technologien haben schon immer zu einer Neuaushandlung von Verantwortlichkeiten in Organisationen geführt, da ihre Einführung Prozesse verändert und diese Veränderung benannt und geregelt werden muss. Die Nutzung generativer KI-Systeme kann dieses soziotechnische Gewebe weiter verändern. Denn wenn synthetisch generierte Informationen ins Spiel kommen, verändert das Wissensbestände und kann das Vertrauen in ihre Qualität und in die Arbeit von Kolleg*innen beeinträchtigen.

Immer wichtiger werden in diesem Zusammenhang informelle Verantwortlichkeiten: Es wird zur Aufgabe individueller Nutzer*innen, die Ergebnisse der neuen Systeme zu verifizieren und gegebenenfalls zu korrigieren. Der Umgang mit unvorhergesehenen Ergebnissen wird vor allem informell verhandelt; es findet in der jeweiligen Situation eine Bewertung statt. Auch wenn es sich hierbei oft nur um kleine Tätigkeiten handelt, so zeigt sich doch eine grundsätzliche Verschiebung. Die Verantwortung für Korrektheit und Vertrauenswürdigkeit verlagert sich vom technischen System und dessen Anbieter auf die individuellen Nutzer*innen. Die Einzelnen sind dabei mit einem techniksolutionistischen Diskurs konfrontiert: Oft wird die Notwendigkeit von KI postuliert, ihr Einsatz wird nicht hinterfragt, mögliche Probleme werden auf falsche Nutzungsweisen geschoben.

Daniel Schneiß ist Doktorand und wissenschaftlicher Mitarbeiter im DFG-Projekt „Das Regieren der Algorithmen" am Arbeitsbereich Soziologische Theorien an der Universität Kiel sowie in der Forschungsgruppe Arbeiten mit Künstlicher Intelligenz am Weizenbaum-Institut, Berlin.
schneiss@soziologie.uni-kiel.de
Foto: © privat, alle Rechte vorbehalten.

Entgegen der oftmals formulierten Annahme, menschliche Expertise verliere in Automatisierungsprozessen an Bedeutung, sehen wir in unserer Forschung, dass gerade die Bewertung generativer KI in der Arbeitspraxis Fachwissen, neue Skills und zusätzlichen Aufwand benötigt. Wie diese Arbeit innerhalb von Organisationen verteilt, formalisiert und mit Verantwortlichkeiten versehen wird, wird damit zu einer neuen Herausforderung. Welche Bedeutung die neuen Technologien in der Wissensarbeit zukünftig einnehmen, hängt dann auch davon ab, wie ihr Nutzen und ihre Sinnhaftigkeit jeweils bewertet und ausgehandelt werden.

Dieser Text basiert in Teilen auf Überlegungen unseres Sammelbandbeitrags:
Schneiß, Daniel/Heim, Jana: „Verhandelbare Funktionalitäten: In/formalisierte Verantwortlichkeiten der Antizipation und Stabilisation von KI-Systemen". In: Sarah S. Nies/Heiner Heiland/Annemarie Kern/et al. (Hg.): Fehler mit System: Scheiternde Digitalisierung in der Arbeit, 2026, 164–185. Online: www.econstor.eu/handle/10419/341787 (Stand 04.09.2026).

Literatur

Denis, Jérôme/Pontille, David: The Care of Things: Ethics and Politics of Maintenance. Cambridge: Polity 2025.

Riemer, Kai/Peter, Sandra: „AI Systems Are Not Information Systems. Should We Care?". In: Journal of Information Technology, 2026, 1–22. DOI: 10.1177/02683962261458374.

Thylstrup, Nanna Bonde/Ratner, Helene Friis/Carboni, Chiara: „When Algorithms Meet Institutions: Evaluation Ecologies in Public Sector Machine Learning". In: Digital Society, 2026, Jg. 5, H. 2, S. 1–17. DOI: 10.1007/s44206-026-00282-2.

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

Im Interview

„Der Begriff Künstliche Intelligenz ist eigentlich abzulehnen“

Politik und Gesellschaft in der digitalen Transformation

Ein Interview mit Jeanette Hofmann und Julia Pohle

Die Forschungsgruppe Politik der Digitalisierung feierte im Sommer nach 13 Jahren am WZB ihren Abschied. Wer die Digitalpolitik über Jahre wissenschaftlich begleitet – wie Jeanette Hofmann, die Gründerin der Gruppe und Pionierin der Internet-Forschung, und Julia Pohle, die zuletzt Co-Leiterin der Gruppe war –, bleibt entspannt, wenn es um den neuen Hype um „Künstliche Intelligenz“ geht. Als Einstieg ins Gespräch mit den beiden fragte Gabriele Kammerer nach einer Definition von KI.

Jeanette Hofmann: Wenn man von Künstlicher Intelligenz spricht, suggeriert das eine Nähe zur menschlichen Intelligenz, die sachlich ungerechtfertigt ist. Informatiker*innen verwenden daher zumeist andere Bezeichnungen. Auf einer Konferenz sagte ein Experte, KI sei am Ende nichts anderes als „Computational Statistics“. Das klingt sehr viel nüchterner, hat aber den Vorteil einer größeren Wirklichkeitsnähe. Der Begriff Künstliche Intelligenz ist eigentlich abzulehnen.
Julia Pohle: Letztendlich ist KI ein Schirmbegriff. Es gibt nicht die eine KI, es gibt unterschiedlichste KI-Systeme, KI-Anwendungen. Das können Sprachmodelle sein, Anwendungen in der Industrie oder im Gesundheitsbereich. Mittlerweile fallen viele Dinge unter KI, die wir vorher einfach nur Algorithmus genannt haben. Die Frage ist: Ab wann sprechen wir bei einem System von Künstlicher Intelligenz? Künstlich sind die Systeme auf jeden Fall. Aber ist Intelligenz das richtige Wort?

Hofmann: Eine Informatikerin hat mal gewitzelt, dass KI immer das sei, was wir noch nicht können oder noch nicht verstanden haben.
Pohle: Schachcomputer sind hier ein gutes Beispiel. Die wurden früher als KI bezeichnet, denn damals galt jede Computeranwendung, die menschliche Fähigkeiten wie logisches Denken, Planung oder Lernen simulierte, als KI. Heute würden sie nicht mehr in diese Kategorie fallen, denn sie sind einfach nur hochoptimierte Algorithmen, die weder auf maschinellem Lernen noch auf neuronalen Netzen basieren. Wir haben verstanden, wie Schachcomputer funktionieren, und schon sprechen wir dem System keine Intelligenz mehr zu.

Wer hat denn den Begriff ins Spiel gebracht?

Hofmann: Der Begriff KI wurde Mitte der 1950er-Jahre erstmals von dem amerikani-

schen Informatiker John McCarthy im Rahmen eines Förderantrags verwendet. Er sorgte für eine jahrzehntelange Auseinandersetzung darüber, welche Wege zu seiner Realisierung eingeschlagen werden sollten. Den vorläufigen Ausschlag gab die in den 2010er-Jahren zunehmende Rechenleistung der Computer bei gleichzeitig fallenden Kosten für die Datenspeicherung. Das ermöglichte das Trainieren von neuronalen Netzen, die bis dahin eher ein Schattendasein geführt hatten. Die Marketingabteilungen großer Unternehmen bezeichneten dann neuronale Netze als KI. Zuvor war der Begriff für eine andere Verfahrensweise reserviert, die auf klaren Regeln und logischen Beziehungen beruht, die sogenannte symbolische KI. Letztere lernt nicht selbstständig, sondern folgt vorgegebenen Regeln. Manche Expert*innen sehen die Zukunft in einer Kombination beider Vorgehensweisen.

Pohle: Der aktuelle Hype um KI hat erst eingesetzt, als die normale Öffentlichkeit angefangen hat, KI durch ChatGPT und Co. im Alltag zu nutzen. Es sieht so aus, als seien die KI-Anwendungen ganz plötzlich gekommen. Aber die Entwicklung war langfristig und stetig.

Stimmt das Gerücht, dass wir jetzt angefüttert werden und dann explodieren die Kosten?

Hofmann: Es könnte sein, dass sich im Moment eine neue Berechnungseinheit für die Kalkulation der Kosten von Chatbots durchsetzt: „Compute". Gut möglich, dass alle Unternehmen und irgendwann auch Privathaushalte sich ein Compute-Abo zulegen müssen, so wie Sie sich heute ein Streaming-Abo zulegen.

Pohle: Es gibt jetzt schon Berechnungen, was eine Anfrage bei ChatGPT oder anderen Anbietern eigentlich kostet. Momentan funktioniert das Geschäftsmodell vor allem dadurch, dass große Investitionen von Privatunternehmern und Risikokapitalgebern in die Entwicklung der Modelle fließen. Viele dieser Firmen, wie Open AI, schreiben erstmal rote Zahlen. Ihr Ziel ist es, Marktanteil zu gewinnen und ihre Technologie so zu skalieren, dass sie irgendwann profitabel sind.

Julia Pohle ist stellvertretende Direktorin am Centre Marc Bloch und Gastwissenschaftlerin der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion am WZB. ***julia.pohle@wzb.eu***

Foto: © WZB/David Ausserhofer, alle Rechte vorbehalten.

Jeanette Hofmann leitete von 2013 bis 2026 die Forschungsgruppe Politik der Digitalisierung am WZB. Sie forscht zu den Themen Digitalisierung und Demokratie, KI und Gesellschaft, Digitale Regulierung und Internetpolitik.
jeanette.hofmann@wzb.eu

Foto: © WZB/Kathrin Kliss, alle Rechte vorbehalten.

Kommen wir zu Ihrer Forschung zurück. Sehe ich es richtig, dass Sie einen wenig alarmistischen Ansatz haben?

Hofmann: Für unsere Forschungsgruppe würde ich dem zustimmen. Weil unser Ansatz immer auch diskursanalytisch vorgeht, sind wir grundsätzlich skeptisch gegenüber Behauptungen wie der einer technologischen „Singularität", die das Ende demokratischer Selbstbestimmung und menschlicher Autonomie vorhersagt. Diese Skepsis kann sich auch auf die historische Medienforschung stützen, die beobachtet, dass die disruptive Wirkung neuer Medien immer große Ängste vor Manipulation, Krankheiten und dem Verlust gesellschaftlicher Ordnung hervorgerufen hat. Unsere Forschungsgruppe hat die Entwicklungsoffenheit von Technik, ihre gesellschaftliche Prägung, aber auch den Regulierungsbedarf ins Zentrum gerückt.

Pohle: Unsere Forschungsgruppe hier am WZB hatte einen konstruktivistischen Ansatz bei der Technologie-Forschung. Wir haben in unserer Arbeit immer versucht, mit der Perspektive zu brechen, dass sich Technologie eigenlogisch entwickelt und dann auf eine Gesellschaft trifft, die sich anpassen muss. Das wird im öffentlichen Diskurs, aber auch in der Politik oft suggeriert, auch im Hinblick auf KI. Dabei ist die Digitalisierung ein Transformationsprozess, an dem Gesellschaft, Wirtschaft, Technologie und Politik mitwirken. Das besondere Augenmerk unserer Forschungsgruppe lag auf der politischen Gestaltung dieses Prozesses.

Wo stehen wir im Blick auf die politische Gestaltung dieser Prozesse?

Hofmann: Das ist schwer zu sagen, weil die EU-Kommission ein sehr ambitioniertes Regulierungsvorhaben angestoßen hat, dieses jedoch teils zurücknimmt oder zeitlich verschiebt. Hinzu kommt, dass die Umsetzung in den Mitgliedsstaaten schleppend verläuft. Auf der internationalen Ebene haben viele Staaten mit der Regulierung von KI begonnen, darunter China, Südkorea und Taiwan. Da sich alle Staaten in diesem Bereich wechselseitig beobachten, steht zu hoffen, dass sie voneinander lernen.
Pohle: Die Nutzung digitaler Plattformen und KI-Syteme ist immer mit einer Gegenleistung verbunden. Entweder zahlen wir mit Daten oder durch alternative Finanzierungsmodelle, etwa staatliche Investitionen. Doch eine zu starke staatliche Steuerung birgt Risiken. Die Frage ist: Wäre die Gesellschaft bereit, Plattformen zu nutzen, die staatlich kontrolliert und bereitgestellt werden? In Europa zeigt sich bereits Skepsis gegenüber einer Zentralisierung digitaler Macht, wie etwa in Frankreich. Denn man muss sich fragen, was mit staatlich bereitgestellten digitalen Angeboten und Infrastrukturen passiert, wenn sich die politische Landschaft ändert und eine künftige Regierung weniger verfassungstreu oder demokratieorientiert agiert. Digitalpolitik ist in den letzten Jahren sehr stark im öffentlichen Bewusstsein angekommen. Nicht zuletzt die US-Regierung unter Donald Trump hat dazu beigetragen, dass viele Menschen erkannt haben, wie stark unsere Gesellschaft von diesen digitalen Plattformen und Infrastrukturen abhängig ist und wie sehr deren Geschäftsmodelle von den USA beeinflusst werden.
Hofmann: Staatliche Organisationen einschließlich Forschungseinrichtungen täten sich einen Gefallen, wenn sie, statt Microsoft einzuführen, in Open-Source-Projekte investierten, um diese sicherer und nutzungsfreundlicher zu machen. Wenn sich zum Beispiel alle Hochschulen in den deutschsprachigen Ländern zusammentun und in die Weiterentwicklung der Open Source Software investieren würden, die sie heute bereits nutzen – dann entstünden daraus nicht nur langfristig Kostenvorteile, sondern auch ein nachhaltiger Beitrag zur digitalen Unabhängigkeit.

Können Sie beschreiben, was auf dem Spiel steht?

Pohle: In unserer Forschung sprechen wir häufig vom „Schutzgut" des Politikfeldes der Digitalpolitik. Worum geht es in den politischen Debatten, was ist das Ziel der Politik? Geht es um Wettbewerbsfähigkeit, was derzeit ein zentrales Thema der deutschen und auch europäischen Digitalpolitik ist? Oder geht es um den Erhalt des Industriestandortes Deutschland, um die Verbraucherrechte im Digitalen, die Digitalisierung der Verwaltung, die Vereinfachung von Bürgerdiensten? Je breiter das Politikfeld wird, umso unterschiedlichere Ziele stehen im Wettstreit, die sich mitunter sogar gegenseitig behindern. Beim Thema Digitale Souveränität lässt sich das aktuell gut beobachten und wissenschaftlich analysieren, denn hier herrscht sowohl ein Kampf um die Deutungshoheit des Begriffs als auch um die konkreten Maßnahmen, die damit verknüpft werden.

Wie forscht es sich denn in einem Feld, das so stark in der politischen Debatte steht?

Hofmann: Ich habe oft auch einen Fuß in politiknahen Zusammenhängen, das habe ich für meine Arbeit immer als sehr wertvoll empfunden. Die Digitalforschung ist seit 20 Jahren durch eine große Dynamik geprägt. Konzepte und Terminologien ändern sich sehr schnell. Big Data etwa war in den 2010er-Jahren ein wichtiges Thema, heute ist es durch KI absorbiert worden. Das stellt Promovierende vor große Herausforderungen, weil sie nicht wissen können, ob ihre Fragestellung am Ende der Dissertation überhaupt noch aktuell ist. Für uns Forschende bedeutet diese Dynamik aber auch, dass wir gleichzeitig einen wachsenden Literaturumfang und die empirische Entwicklung in der Technik, ihrer Nutzung und Regulierung im Blick behalten müssen. Heilsam am öffentlichen Interesse für unser Feld ist aus

meiner Sicht, dass die Journalist*innen die zunehmende Spezialisierung in der Wissenschaft nicht mitmachen und weiterhin allgemeine Fragen zu aktuellen Themen an uns stellen.
Pohle: Wir haben das Privileg, dass unsere Forschung von öffentlichen Geldern finanziert wird. Damit verbunden ist die Verantwortung, unsere wissenschaftlichen Erkenntnisse und Überlegungen zu kommunizieren und aktiv in gesellschaftliche und politische Debatten einzubringen. Ein großer Vorteil unserer Position als teilnehmende Beobachter*innen ist, dass wir uns von aktuellen digitalpolitischen Diskussionen – sei es zu KI oder digitaler Souveränität – distanzieren und eine historisch informierte, breitere Perspektive einnehmen können.

Auch in der Wissenschaft bleibt ja gerade kein Stein auf dem anderen …

Hofmann: Die aktuellen Auswirkungen der Nutzung von Large Language Models im Bereich der Bildung und Wissenschaft sind wirklich sehr spannend zu beobachten. Die Studierenden verstehen nicht mehr, warum sie Haus- oder Masterarbeiten schreiben sollen. Die Lehrenden stehen vor der Frage, ob sie KI-generierte Haus- und Masterarbeiten noch selbst lesen und bewerten sollen. Im Prinzip können in der universitären Lehre Maschinen mit Maschinen kommunizieren. Die akademischen Zeitschriften geraten an ihre Kapazitätsgrenzen, weil immer mehr KI-produzierte Texte eingereicht werden. Ähnliches berichten die Organisator*innen von Konferenzen, die mit Lawinen von KI-basierten Abstracts konfrontiert sind. Als Politikwissenschaftlerin interessiert mich daran auch das Koordinationsproblem: Bislang reagieren die betroffenen Wissenschaftler*innen überwiegend individuell auf diese Herausforderung, indem sie etwa wieder zu mündlichen und handschriftlichen Prüfungen zurückkehren. Die Wissenschaft ist nicht zentral organisiert wie der französische Staat. Wie also können in diesem System effektive Lösungen für das akute Problem gefunden werden, dass etablierte Verfahren der Produktion und Evaluation von Wissen nicht mehr funktionieren? Das ist eine interessante Konstellation!
Pohle: Wir müssen einen Weg finden, KI so zu nutzen, dass es uns die Arbeit erleichtert – also dass wir effizienter und schneller werden, um dem wachsenden Druck standzuhalten. Gleichzeitig darf sie uns nicht das Denken abnehmen. Denn KI ist eine statistische Berechnung und kein Ersatz für wissenschaftliches Recherchieren, Argumentieren oder Schreiben. Sie kann uns unterstützen, durch die Beschleunigung von Literaturrecherchen oder das Generieren von Entwürfen. Doch die kritische Reflexion, die analytische Tiefe und die intellektuelle Originalität bleiben unsere Aufgabe. Meine Prognose ist, dass es in Zukunft immer spezialisiertere Tools geben wird, die wir gezielt für ganz bestimmte Zwecke einsetzen und an unsere Bedürfnisse anpassen werden.
Hofmann: Alles, was meinen Weg kreuzt, probiere ich aus. Aber nach wenigen Tagen verliert es seine Faszination und ich sehe die Unzulänglichkeiten und Grenzen.

Worüber werden wir in zwei oder in fünf Jahren sprechen?

Hofmann: Ich weiß nicht, ob der Begriff „Künstliche Intelligenz“ noch lange überleben wird. Ich denke, wir werden Ausdifferenzierungen in den Tools und ihren Bezeichnungen sehen. Jetzt kommen die Agenten, eine neue Stufe in der Automatisierung kognitiver Aufgaben. In dem Maße, in dem neue Technologien wie Large Language Models in die epistemische Infrastruktur einwandern, normalisieren wir sie und verlieren sie aus dem Blick. Wir sagen ja auch nicht: Ich nutze heute mal Strom. Auch das Internet ist nach und nach in den Hintergrund getreten zugunsten einzelner Anwendungen. Meine Erwartung ist, dass der Begriff „KI“ noch schneller verschwinden wird als der des Internets.
Pohle: Was in der Forschung grade in den Vordergrund rückt, ist die Frage der Infrastrukturen allgemein. Das geht weit über KI oder digitale Plattformen hinaus. Unsere vernetzte Gesellschaft ist sehr stark von Infrastrukturen jeglicher Art abhängig – ob nun Unterseekabel oder Gaspipelines – und ihre Ausgestaltung ist in vielerlei Hinsicht historisch und geopolitisch bedingt. Damit sind Infrastrukturen materialisierte Machtverhältnisse. Forschung dazu gibt es seit langem, aber in der aktuellen Weltlage wird sie immer wichtiger werden.

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

Bild, Mensch und Maschine

Die Analyse visueller Daten in Zeiten von KI

Bilder sind wirkungsvoll: Sie sind oft weniger gefiltert als Text und liefern zusätzliche Informationen. Wir verarbeiten visuelle Informationen, noch bevor wir uns dessen bewusst sind. Bilder lösen Emotionen aus, beeinflussen aber auch kognitive Prozesse. Darüber hinaus sind sie nahezu universell, da sie sprachliche Grenzen überwinden. In der Forschung sind Bilder wichtige Quellen. Doch die Frage, wie methodisch mit diesem Material umzugehen ist, wird nicht einfacher, seit für die Analyse in großem Umfang KI genutzt wird.

Anna Fruhstorfer und Michelle Torres

In unserer Forschung zu sozialen Bewegungen sind Bilder die wichtigste Datenquelle. Anhand von Bildern in den Sozialen Medien können Formen von Gewalt untersucht werden, die Größe von Menschenmengen oder Merkmale von Menschen, die Teil einer sozialen Bewegung sind. Aus ihrer Körpersprache kann abgelesen werden, wie sich Politiker*innen für Frauenfragen einsetzen; Bilder von Wahllokalen erlauben Aussagen über die Wahlbeteiligung. Die Aufgabe, diese Bilder zu analysieren, birgt methodische und interpretative Herausforderungen. Die zunehmende Verbreitung Künstlicher Intelligenz macht diese Herausforderungen nicht kleiner.

Schon vor über 100 Jahren hat Georg Simmel die soziologische Rolle des Blicks betont, der eine Beziehung zwischen dem Dargestellten und dem Betrachter herstellt. Wenn in dieser komplexen Wechselwirkung KI ins Spiel kommt, wirft das zahlreiche Fragen auf, zur Erstellung und zur Analyse von Bildern, zu Fälschungen und Datenschutz. Die Art und Weise, wie Bilder wahrgenommen werden und wie sie soziale Bedeutung erzeugen, verändert sich.

„Das Bild ist nicht das Ereignis selbst, sondern einer von vielen Blickwinkeln darauf“

Heute stützt sich die alltägliche Kommunikation stark auf visuelle Informationen. Die Kameratechnologie in Mobiltelefonen in Verbindung mit sozialen Medien hat die Möglichkeiten zur Erstellung und Verbreitung von Bildern erheblich verbessert. Visuelle Darstellungen sind in der zeitgenössischen Kultur allgegenwärtig. Das hat Forscher*innen eine unvorstellbare Datenmenge beschert. Dabei ist das Bild nicht das Ereignis selbst, sondern einer von vielen Blickwinkeln darauf.

Anna Fruhstorfer forscht zu den Themen autokratische Stabilität, Protest und Verfassungspolitik. Sie ist Gastwissenschaftlerin des Zentrums für Zivilgesellschaftsforschung am WZB und leitet das ERC-Projekt LOOPS an der FU Berlin.
anna.fruhstorfer@wzb.eu
Foto: © frischefotos | Heiko Marquardt, alle Rechte vorbehalten.

Ähnlich wie bei der verbalen Darstellung können visuelle Darstellungen ein Ereignis rahmen, die Agenda bestimmen und bestimmte Perspektiven gegenüber anderen bevorzugen. Bilder und Videos bieten eine neue Möglichkeit, zum Beispiel Daten über die Besonderheiten von Massenaufständen zu generieren. Sie können einzigartige Informationen über ein bestimmtes Ereignis enthalten und die Meinungsbildung beeinflussen, denn oft gilt das Prinzip „Sehen ist Glauben".

Man könnte Bilder mit einem Mosaik vergleichen: Die kleinen Quadrate, aus denen sie bestehen, die Pixel, haben anders als Wörter in einem Text keine semantische Bedeutung, doch sobald sie zusammengesetzt sind, vermitteln sie mehr als einfach eine Botschaft. Und hier beginnen die Herausforderungen. Da die Anordnung der Pixel und nicht die Pixel selbst einem Bild seine Bedeutung verleiht, wird die Definition des Ganzen zu einer Frage der Theorie, nicht der Technik.

Welche Analysekategorien sind relevant? Diese Frage werden verschiedene Forscher verschieden beantworten. Je nach Forschungsansatz werden sie denselben Bildausschnitt unterschiedlich analysieren. Das Problem besteht nicht darin, dass eine Perspektive allein die richtige oder anderen überlegen ist, sondern darin, dass die Entscheidung für eine Perspektive allen folgenden Analyseschritten vorausgeht und sie strukturell bestimmt.

Die Definition des Gegenstands eines Bildes ist auch aus anderen Gründen wichtig. Wenn, in Anlehnung an Simmel, das Auge eine soziologische Funktion erfüllt, indem es das Dargestellte mit dem Betrachter verbindet, dann ist die Bedeutung eines Bildes niemals vollständig im Bild selbst enthalten, sondern wird erst im Akt des Betrachtens vervollständigt. Verschiedene Betrachter*innen verarbeiten Bildmaterial unterschiedlich: Kognitive Verzerrungen, kulturelle Vorannahmen und frühere Erfahrungen wirken als Filter, sodass visuelle Informationen nie gleich wahrgenommen werden. Eine Betrachterin mag das Foto einer Menschenmenge als bedrohlich wahrnehmen, während eine andere es feierlich findet. Diese unterschiedlichen Interpretationen ermöglichen es erst, ein Bild in einen Kontext zu stellen. Sie sind es aber auch, die die Aufgabe der visuellen Kodierung zu einer Herausforderung machen: Von der Verlässlichkeit und Genauigkeit des Messinstruments hängen Verlässlichkeit und Genauigkeit der Konzepte ab, die Forschende untersuchen.

> „Die Entscheidung für eine Perspektive geht allen folgenden Analyseschritten voraus und bestimmt sie strukturell"

Die Sache wird noch komplexer durch die Mehrdimensionalität eines Bildes. Die Elemente, die man in einem Bild plausibel codieren kann (also etwa Objekte, Handlungen, Schauplätze, Emotionen, symbolische Inhalte, ästhetischer Ton), sind so vielfältig, dass kein einzelnes Schema den Inhalt eines Bildes vollständig erfasst. Jede Entscheidung darüber, worauf der Fokus liegen soll, ist daher wesentlich und folgenschwer. Dies gilt in besonderem Maße für die Sozialwissenschaften, wo die untersuchten Konzepte – wie Emotionen, Bedrohung, Solidarität, Gewalt – und sozialen Merkmale wie ethnische Zugehörigkeit abstrakte Konstrukte und keine faktischen Eigenschaften sind: Sie sind dem Bild nicht wie ein Zeitstempel aufgeprägt. Sie müssen abgeleitet werden – und Ableitungen sind subjektiv.

Lange Zeit war die Antwort auf diese Herausforderungen, dass Menschen die Aufgabe des Codierens übernahmen. Das war eine gute Lösung: Menschen sind außerordentlich fähige

„Die Anordnung der Pixel und nicht die Pixel selbst verleihen dem Bild eine Bedeutung.“ Foto: © William Minke/OST-KREUZ Archiv, alle Rechte vorbehalten.

Interpreten visueller Szenen. Sie erfassen mühelos den Kontext, lösen Mehrdeutigkeiten mithilfe ihres Weltwissens auf und erkennen Ironie, Inszenierung und Symbolik. Ein geschulter Codierer weiß, dass die erhobene Faust bei einer Kundgebung etwas anderes bedeutet als im Boxring. Er kann die Komposition eines Fotos und die Bildunterschrift gegeneinander abwägen und mit einbeziehen, woher das Bild stammt. Das alles braucht es, wenn man unterschwellige soziale Konstrukte lesen will. Diese Fähigkeiten liegen der Inhaltsanalyse zugrunde, sie bleiben der Goldstandard auch für automatisierte Modelle.

„Ein geschulter Codierer weiß, dass die erhobene Faust bei einer Kundgebung etwas anderes bedeutet als im Boxring“

Doch die manuelle Codierung birgt auch Nachteile: Sie ist langsam und kostspielig. Und sie ist inkonsistent: Die Arbeit verschiedener Codierer stimmt nicht immer überein, und auch ein und derselbe Mensch codiert im Lauf der Zeit unterschiedlich, Menschen werden zum Beispiel ganz einfach müde. Deshalb investieren wir so viel Zeit und Energie in Codebücher, Schulungen und formale Maßnahmen, um „Intercoder Reliabilität“ zu garantieren.

Computergestützte Methoden wurden unter anderem deshalb in die Bildanalyse eingeführt, weil sie helfen sollen, diese Einschränkungen zu überwinden. Die Leistungsfähigkeit der automatischen Klassifizierung von Bildern wurde durch die Weiterentwicklung des Deep Learning und die Entwicklung künstlicher neuronaler Netze (wir sprechen von „Convolutional Neural Networks“, CNNs) erheblich gesteigert. Deren Output und Verlässlichkeit waren mit menschlichen Codierern nur schwer zu erreichen. Allerdings weisen auch diese Modelle Schwächen auf. CNNs erzielen zufriedenstellende Ergebnisse bei konkreten, klar abgegrenzten Kategorien wie einem Objekt, einem Gesicht oder einer Figur, weniger erfolgreich sind sie bei abstrakteren oder komplexeren Konstrukten, die Sozialwissenschaftler*innen wiederum am meisten interessieren: Emotionen, Kompetenzen, Ideologien. Manchmal scheitern sie sogar an ganz sachlichen Fragen wie etwa der, ob ein Bild eine Demonstration zeigt. Zudem ist ihr Datenhunger beträchtlich: Um sie akzeptabel genau zu machen, braucht man umfangreiche manuell annotierte Trainingsdatensätze. Damit steigt der Bedarf an Codierung, den die Modelle eigentlich reduzieren sollten. Außerdem sind die erforderlichen Rechenkapazitäten zwischen den Forschungseinrichtungen ungleich verteilt.

„Die beeindruckende Leistung der neuen Modelle verführt dazu, ihnen zu viel Vertrauen zu schenken“

Mit großen Sprachmodellen (Large Language Models, LLMs) und ihren bildverarbeitungsfähigen Erweiterungen können diese Einschränkungen überwunden werden. Sie werden auf umfangreichen und heterogenen Datensätzen trainiert und können daher Bilder mit wenigen oder gar keinen aufgabenspezifischen Daten klassifizieren; ihre Trainings- und Ausführungsabläufe ähneln denen bekannter Modelle und sind manchmal sogar einfacher, und sie können mit abstrakten Konzepten besser umgehen als CNNs. Die transformative Kraft dieser Entwicklung sollte nicht unterschätzt werden. Doch die Vorteile gehen auch mit Kosten und Nachteilen einher. Erstens brauchen solche Systeme nach wie vor eine enge Überwachung: Forschende müssen Prompts behutsam entwickeln und sie kontinuierlich überprüfen. Die

Michelle Torres ist Associate Professor am Department of Political Science der University of California, Los Angeles. Ihre Forschungsschwerpunkte sind politische Methodik und politisches Verhalten. ***smtorres@ucla.edu***

Foto: © privat, alle Rechte vorbehalten.

beeindruckende Leistung der neuen Modelle verführt dazu, ihnen zu viel Vertrauen zu schenken. Zweitens lösen sie das zugrunde liegende Problem nicht: Ein Modell kann uns nicht sagen, was ein Konstrukt wie „Bedrohung“ oder „Ethnizität“ ist. Es kann nur reproduzieren, was in seinem Training enthalten ist, sodass die schwierigste konzeptionelle Arbeit weiterhin bei uns liegt. Drittens können die Modelle systematisch falsch liegen: Sie können sich auf Scheinkorrelate stützen oder genau jene Verzerrungen codieren, die wir eigentlich messen wollten, und gleichzeitig plausibel anmutende Bezeichnungen verwerfen.

„Wir müssen zu einer wohlüberlegten Arbeitsteilung finden“

Dazu kommt ein viertes, wohl noch grundsätzlicheres Problem: Die leistungsfähigsten Systeme sind proprietär, also nicht frei zugänglich. Sie stehen uns nur über eine API-Schnittstelle zur Verfügung, sodass wir weder ihre Gewichtung einsehen können noch die Daten, mit denen sie trainiert wurden. Wir können nicht wissen, welche Vorannahmen ihren Urteilen eingeschrieben sind, ob die Bilder, mit denen wir sie bewerten, bereits in ihren Trainingsdaten vorkamen oder wie sich ihr Verhalten mit neuen Versionen ändern wird. Das ist nicht etwa nur ein bisschen ärgerlich – die Unmöglichkeit der Überprüfung bedroht direkt die Reproduzierbarkeit und die Transparenz von Forschung.

All das bedeutet nicht, dass wir uns zwischen Mensch und Maschine entscheiden müssen. Wir müssen vielmehr zu einer wohlüberlegten Arbeitsteilung finden. Zwischen beiden zu vergleichen, ist aufschlussreich, da sich ihre Stärken und Schwächen ergänzen: Menschliche Codierer verfügen über ein reiches Verständnis von Kontext, sie sind aber langsam und nicht skalierbar. Die neuen Modelle sind schnell, konsistent und skalierbar, aber konzeptionell oberflächlich und undurchsichtig. Ein hybrider Arbeitsablauf lässt beide Seiten die Schwächen des anderen ausgleichen: Modelle erweitern das menschliche Urteilsvermögen auf Datenmengen, die zu groß sind, um sie von Hand zu codieren, während menschliches Fachwissen Konstrukte definiert, über mehrdeutige und folgenreiche Fälle entscheidet, die Genauigkeit der Leistung bewertet und hinterfragt, was das Modell leistet.

In einem solchen Methodenmix werden die methodischen Verpflichtungen nicht etwa kleiner, sondern sie nehmen zu. Ein hybrides Verfahren ist nur so glaubwürdig wie die damit einhergehende Strategie der Auswertung: Handcodierte Referenzdaten müssen sorgfältig erstellt werden, die Zuverlässigkeit und die Übereinstimmungen zwischen Mensch und Maschine müssen ehrlich protokolliert werden, es muss auf systematische Fehler getestet werden, Unstimmigkeiten zwischen Codierer und Programm müssen nachverfolgt werden. Wenn Künstliche Intelligenz auf diese Weise eingesetzt wird, ersetzt sie keine strenge Methodik in der Analyse von Bildmaterial. Sie verbessert diese Analyse und ermöglicht es uns, inhaltliche Fragen besser zu beantworten.

Literatur

Steinert-Threlkeld, Zachary: „The Future of Event Data Is Images“. In: Sociological Methodology, 2019, Jg. 49, H. 1, S. 68–75. DOI: 10.1177/0081175019860238.

Torres, Michelle/Cantú, Francisco: „Learning to See: Convolutional Neural Networks for the Analysis of Social Science Data“. In: Political Analysis, 2022, Jg. 30, H. 1, S. 113–131.

Torres, Michelle: „A Framework for the Unsupervised and Semi-supervised Analysis of Visual Frames“. In: Political Analysis, 2024, H. 32, Jg. 2, S. 199-220. DOI: 10.1017/pan.2021.9.

Webb Williams, Nora/Casas, Andreu/Aslett, Kevin/Wilkerson, John D.: „When Conservatives See Red but Liberals Feel Blue: Labeler Characteristics and Variation in Content Annotation“. In: The Journal of Politics, 2026, Jg. 88, H. 2, S. 631–646. DOI: 10.1086/735397.

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

Effizienzdruck, Kontrolle, Datenschutz

KI als Stresstest für die Beziehung zwischen Unternehmen und Betriebsräten

KI-Assistenten und KI-Agenten finden Einsatz im Marketing und im Vertrieb, bei der Beschaffung, der Produktion oder in der Verwaltung. In immer mehr Bereichen der Arbeitswelt unterstützt – oder ersetzt? – Künstliche Intelligenz die menschliche Arbeit. Das Tempo der technologischen Entwicklung ist überwältigend. Konflikte zwischen Arbeitgebern und ihren Beschäftigten bleiben da nicht aus.

Martin Krzywdzinski und Philip Wotschack

Der enorme Wettbewerbsdruck bei der Nutzung und Einführung von KI betrifft Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen. Ansonsten aber gehen Interessen und Prioritäten schnell auseinander: Während für das Management oftmals die Potenziale der KI für Effizienzgewinne im Vordergrund stehen, ist es die Aufgabe der Betriebsräte, bei der Einführung von KI-Technologien die Interessen der Beschäftigten im Hinblick auf Beschäftigungssicherheit, Arbeitsinhalte, Qualifikationen oder Datenschutz stark zu machen.

Diese unterschiedlichen Interessenlagen können Konflikte bei der KI-Einführung erzeugen. Deren Aushandlung und Lösung sind eine wichtige Aufgabe des deutschen Systems der Mitbestimmung von Arbeitsnehmer*innen. Die Beziehung zwischen Management und Betriebsräten wird in der Forschung auch als „Konfliktpartnerschaft“ bezeichnet – und Konflikte bei der Einführung neuer Technologien sind in der Tat nichts Neues. Angesichts der besonderen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Relevanz der Nutzung von KI ist es allerdings sowohl für die betrieblichen Akteure als auch für die Politik wichtig, die Ursachen und das Ausmaß der aktuellen Konflikte zu verstehen: Wie häufig entstehen bei der KI-Einführung Konflikte in den Betrieben? Welche Themen sind dabei besonders konfliktträchtig? Welche Faktoren helfen, einvernehmliche Lösungen zu finden?

Für eine Studie am Weizenbaum-Institut haben wir Betriebe des produzierenden Gewerbes, des Handels und der Logistik sowie der technischen, Informations- und Finanzdienstleistungen untersucht. Einzigartig dabei: Wir haben Management und Betriebsräte befragt; wir können also beide Sichtweisen auf die Einführung von KI abbilden. Da die Befragung in zwei Wellen erfolgte (149 bzw. 172 Betriebe; etwa die Hälfte von ihnen haben an beiden Befragungen teilgenommen), lassen sich außerdem Veränderungen im Zeitverlauf erfassen. Gerade der Zeitraum von Anfang 2024 bis Ende 2025 war durch eine beschleunigte KI-Einführung ge-

kennzeichnet. Wir haben einen weiten Begriff von Konflikten zugrunde gelegt: Als Konflikte definieren wir Situationen, in denen Dissens zwischen Management und Betriebsrat im Hinblick auf verschiedene Aspekte der Einführung von KI-Systemen bestand, etwa bei Fragen des Qualifizierungsbedarfs, Datenschutzes oder der Einbeziehung von Beschäftigten. Konflikte müssen also nicht in offene Austragungen wie etwa Protestaktionen münden.

„Pilotphasen benötigen Zeit, finanzielle und personelle Ressourcen, weswegen sie zwischen Management und Betriebsrat umstritten sein können“

Bei einer deutlichen Mehrheit der befragten Betriebe, konkret 61 Prozent, ist die Einführung von KI mit Konflikten zwischen Management und Betriebsrat verbunden. Dabei zeigen sich seit 2024 zwar leichte Verschiebungen, aber keine statistisch signifikanten Veränderungen. Am häufigsten besteht Uneinigkeit in der Frage, wie der Einführungsprozess gestaltet werden soll: Wie frühzeitig soll der Betriebsrat einbezogen werden (36 %)? Soll externe Expertise eingeholt werden (35 %)? Wie lange soll eine Pilotphase dauern (34 %)? Wie werden die Beschäftigten einbezogen (32 %)? Dem Management geht es um eine möglichst zügige Einführung der Systeme, während die Betriebsräte die Anliegen der Beschäftigten vertreten, etwa die Vereinbarung von Probe- und Pilotphasen. Für die Betriebsräte ist es hilfreich, die endgültige Entscheidung über die Einführung der KI-Anwendungen erst nach einer Pilotphase zu treffen. Wichtig ist dafür die Zusage des Managements, dass im Falle einer negativen Beurteilung eine Modifizierung oder Rücknahme der KI-Anwendung erfolgt. Solche Pilotphasen benötigen Zeit und erfordern finanzielle und personelle Ressourcen, weswegen sie zwischen Management und Betriebsrat umstritten sein können. Betriebsräte berufen sich dabei oft auf die im Arbeitsschutzgesetz verankerte Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf physische und psychische Risiken.

Ein weiteres Konfliktfeld ist die Nutzung externer Expertise. Den Unternehmen entstehen dadurch Kosten, aber für Betriebsräte ist sie sehr wichtig, da ihnen oft Wissen und Zeit fehlen, um die eingesetzten Technologien zu beurteilen. Im Betriebsrätemodernisierungsgesetz von 2021 wurde explizit das Recht festgeschrieben, dass Betriebsräte bei der Einführung von KI-Systemen externe Expertise einfordern können.

Martin Krzywdzinski ist Leiter der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion am WZB, Direktor am Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft und Professor für Internationale Arbeitsbeziehungen an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg.
martin.krzywdzinski@wzb.eu
Foto: © WZB/David Ausserhofer, alle Rechte vorbehalten.

„Leistungskontrolle ist einer der Punkte, bei denen Betriebsräte über starke Rechte verfügen“

Ein wichtiges Thema für Betriebsräte ist die Möglichkeit einer neuen Form von Leistungskontrolle durch den Einsatz von KI. Die internationale Forschung bestätigt die Gefahr, dass durch KI-Assistenten und KI-Agenten deutlich mehr Daten über den Arbeitsprozess und das Arbeitsverhalten der Beschäftigten verfügbar werden, was die Kontrollpotenziale steigert. Unsere Befragung stellt diese Befürchtung nur für ein Viertel der Betriebe fest. Diese auf den ersten Blick erstaunlich niedrige Quote spricht für uns dafür, dass der Regulierungsrahmen der Mitbestimmung wirkt. Leistungskontrolle ist einer der Punkte, bei denen Betriebsräte über starke Rechte verfügen, weil technische Systeme, die zur Leistungskontrolle verwendet werden können, nur mit Zustimmung des Betriebsrats eingeführt werden dürfen. Auch bei

Fragen des Datenschutzes zeigen sich relativ wenige Konflikte. Hier gelten in Deutschland ebenfalls enge rechtliche Grenzen. Dennoch sollte nicht übersehen werden, dass in einem erheblichen Teil der Betriebe trotz bestehender Regulierung Konflikte beim Thema KI auftreten, auch bei den Handlungsfeldern Leistungskontrolle und Datenschutz.

Als Ursache für die genannten Konflikte lassen sich zwei Faktoren identifizieren: Der erste Faktor ist struktureller Art. In Betrieben, in denen viele Hochqualifizierte, also Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss, arbeiten, sind Konflikte bei der Einführung von KI seltener. Dementsprechend finden wir weniger Konflikte im Bereich der technischen, Informations- und Finanzdienstleistungen. Das Risiko von Konflikten steigt hingegen in Betrieben des produzierenden Gewerbes, des Handels und der Logistik, die in größerem Umfang ungelernte und angelernte Arbeitskräfte einsetzen. Es ist vorstellbar, dass die Entscheidungsspielräume und Vorteile des KI-Einsatzes für hochqualifizierte Beschäftigte größer ausfallen, was die Akzeptanz der Technologie fördern dürfte.

Ein zweiter und deutlich wichtigerer Faktor ist die gewachsene Kultur der Beziehungen zwischen Management und Betriebsräten in den einzelnen Betrieben. Wie umfangreich werden die Betriebsräte generell in Prozesse der Technologieeinführung einbezogen und erhalten Zugang zu relevanten Informationen? Gibt es Betriebsvereinbarungen, die den Ablauf solcher Prozesse regeln?

Philip Wotschack ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Wissenschaftliche Information am WZB und für die Herausgabe des „Sozialberichts“ verantwortlich. Am Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft leitet er die Forschungsgruppe Arbeiten mit Künstlicher Intelligenz.
philip.wotschack@wzb.eu
Foto: © WZB/Kathrin Kliss, alle Rechte vorbehalten.

Der Zusammenhang zwischen der innerbetrieblichen Kultur und Konflikten bei der Einführung von KI lässt sich am Beispiel der Konflikte über Leistungskontrollen belegen. Ein wichtiger erster Indikator für die Kultur der Beziehungen zwischen Management und Betriebsrat ist die Existenz einer formalisierten Betriebsvereinbarung zur Technologie im Allgemeinen oder speziell zur Einführung von Softwaresystemen oder KI-Anwendungen. Diese zeigen eine deutlich förderliche Wirkung. In Betrieben, die über solche Betriebsvereinbarungen führen, treten Konflikte über die Einführung von KI-Anwendungen statistisch signifikant seltener auf (22 % im Vergleich zu 33 %).

„Wenn Betriebsräte genügend Informationen über die eingeführten KI-Technologien bekommen, berichten nur wenige Betriebe von Konflikten“

Ein zweiter Indikator für eine gute betriebliche Mitbestimmungskultur ist die Informationspolitik des Managements. Wenn Betriebsräte genügend Informationen über die eingeführten KI-Technologien bekommen, berichtet nur eine Minderheit der Betriebe (13 %) von Konflikten beim Thema Leistungskontrolle. Dort, wo sich die Betriebsräte nicht ausreichend vom Management informiert fühlen, verdreifacht sich das Risiko von Konflikten: Knapp die Hälfte der befragten Betriebe (43 %) berichtet hier von Konflikten.

Unsere Daten zeigen, dass eine gut funktionierende Mitbestimmung mit einem geringeren Risiko von Konflikten bei der Einführung von KI im Betrieb einhergeht. Mitbestimmung ermöglicht es, dass alle relevanten Interessen frühzeitig einbezogen werden. So lassen sich Ziele der wirtschaftlichen Effizienz mit den Anliegen der Beschäftigten vereinbaren.

Was bedeuten diese Befunde für die Sozialpartner und die Regulierung von KI? Unsere Studie zeigt, dass sich Konflikte zwischen Management und Betriebsrat negativ auf die Akzeptanz

der KI-Technologien auswirken. Werden hingegen Praktiken funktionierender Mitbestimmung gefördert, eröffnet sich die Chance, die Einführung dieser neuen Technologie nachhaltig zu gestalten. Das bedeutet beispielsweise, Betriebsräten den Zugang zu relevanten Informationen und Beratungsangeboten zu erleichtern, betriebliche Vereinbarungen auszuhandeln und zu verbreiten oder Pilotphasen zur Risikoabschätzung einzuführen.

Im Vergleich der Jahre 2024 und 2025 lässt sich eine leichte Verbesserung der Situation beobachten. Der Anteil von Betriebsräten, die vom Management ausreichend Informationen bekommen, um die eingesetzten KI-Technologien zu verstehen, ist gestiegen (2024: 25 %; 2025: 37 %). Im gleichen Zeitraum nahm auch der Anteil der Betriebsräte zu, die über genügend Weiterbildungsangebote im Zuge der KI-Einführung berichten (von 42 auf 57 %). Der Aufbau von KI-Kompetenzen durch externe Weiterbildungsangebote und Beratungen oder interne Unternehmensangebote hat zugenommen: Ihr Anteil stieg von knapp einem Drittel auf fast die Hälfte. Genutzt werden vor allem externe Weiterbildungsangebote, externe Beratung und interne Veranstaltungen der Unternehmen.

Diese Verbesserungen lassen sich vermutlich dadurch erklären, dass die gesellschaftliche und politische Aufmerksamkeit für das Thema KI gewachsen ist. Auch Unternehmen bemühen sich daher stärker um Information und um Akzeptanz bei den Beschäftigten. Förderlich dürfte sich zudem die Zunahme wissenschaftlicher Studien, gewerkschaftlicher Initiativen und gezielter Formen der Regulierung auswirken, wie die seit 2024 geltende KI-Verordnung der EU, die Unternehmen dazu verpflichtet, Beschäftigten Schulungen zu grundlegenden KI-Kenntnissen anzubieten.

Deutlich zugenommen hat die Zahl von Vereinbarungen über den Einsatz von Softwaresystemen allgemein und spezialisierten Vereinbarungen über den Einsatz von KI. Während 2024 nur eine verschwindend geringe Anzahl der befragten Betriebe (3 %) eine spezielle Betriebsvereinbarung zur Regelung von KI aufwies, war es in der Befragung 2025 bereits fast jeder fünfte Betrieb (18 %). Derartige Vereinbarungen regeln Ziele der KI-Einführung und ihre Einsatzbereiche, Fragen des Datenschutzes und der zugelassenen Nutzungsweisen der Systeme sowie die Gestaltung von Pilotphasen. Sie beinhalten zudem häufig Checklisten, anhand derer das Management dem Betriebsrat strukturiert Informationen über die Systeme zur Verfügung stellt. Gewerkschaften bemühen sich um die Verbreitung des Wissens über solche Vereinbarungen – mit Erfolg, wie unsere Befragungen zeigen.

Die Einführung von KI-Systemen in Betrieben hat das Potenzial für Konflikte. Eine funktionierende Mitbestimmung trägt aber viel zur Lösung dieser Konflikte bei. Die Gestaltung des Einführungsprozesses, die Einbeziehung der Beschäftigten und der Zugang der Betriebsräte zu externer Expertise und Informationen können konstruktiv geregelt werden – wenn die nötigen Kompetenzen, betriebliche Vereinbarungen und effiziente Handlungskonzepte vorliegen.

Literatur

Krzywdzinski, Martin/Wotschack, Philip: „Contesting the Code: Labor-Management Conflicts over AI Adoption and the Role of Power Resources under German Codetermination". In: Socio-Economic Review, 2026 (im Erscheinen).

Krzywdzinski, Martin/Wotschack, Philip: Zunehmender KI-Einsatz in der Arbeitswelt. Wie Management und Betriebsräte die Einführung und Nutzung von KI-Anwendungen gestalten. Weizenbaum Discussion Paper #53. Berlin: Weizenbaum-Institut 2026. DOI: 10.34669/wi.dp/53.

Krzywdzinski, Martin: Zwei Welten der KI in der Arbeitswelt. Wie Management und Betriebsräte die Einführung und Nutzung von KI-Anwendungen gestalten. Weizenbaum Discussion Paper #39. Berlin: Weizenbaum-Institut 2024. DOI 10.34669/WI.DP/39.

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

Im Interview

„Wir sollten Effizienz und gute Arbeit nicht verwechseln“

Über Künstliche Intelligenz und Mitbestimmung bei Amazon

Sabrina Apicella und Thomas Rigol im Gespräch

Welche Auswirkungen haben KI-Tools auf den Arbeitsalltag, auf Abläufe und Kontrolle in einem großen Unternehmen? Wie weit reicht die Mitsprache der Betriebsräte? Sabrina Apicella nimmt die WZB-Mitteilungen mit in ihre Forschung. Die Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion untersucht die betriebliche Mitbestimmung in den Versandzentren von Amazon in Deutschland. Für das aktuelle Heft sprach sie mit dem ehemaligen Betriebsrat Thomas Rigol, der lange selbst im Amazon-Versandzentrum in Leipzig gearbeitet hat.

Wann ist dir das Thema Künstliche Intelligenz bei Amazon zum ersten Mal begegnet?

Thomas Rigol: Im Europäischen Betriebsrat. Dort kamen die Impulse vor allem aus anderen Ländern. In Deutschland wurde KI erst später zu einem größeren Thema, unter anderem durch die öffentliche Debatte um die Regulierung von KI und durch neue Software wie Microsoft 365. Nach und nach kamen immer mehr Tools hinzu, die KI nutzen oder mit denen sich Daten durch KI auswerten lassen. Auch Amazon hat eigene KI-Anwendungen entwickelt, die aus Unternehmenssicht die Arbeit schneller und effizienter machen sollen.

Was bedeutet das für Betriebsräte?

Bei Amazon wurden die Angestellten schon immer stark überwacht, mithilfe von Software. KI macht die Auswertung solcher Daten einfach sehr viel leichter. Früher musste jemand die Daten zusammensuchen und analysieren. Heute kann man einer Anwendung einen Auftrag geben und bekommt die Auswertung sehr schnell. Mit Microsoft 365 zum Beispiel lassen sich unter Umständen sehr detaillierte Informationen darüber gewinnen, wie Beschäftigte Software nutzen. Aus Sicht der Betriebsräte stellt sich die Frage: Welche Daten werden erhoben, wie lange werden sie gespeichert und wofür dürfen sie verwendet werden?

Sind die Amazon-Betriebsräte bei solchen Fragen aktiv geworden?

Einige schon. Aber es ist schwierig. Erstens muss man jemanden finden, der sich mit KI und Datenschutz wirklich auskennt, gegebe-

Sabrina Apicella ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion am WZB. Sie forscht im Projekt „Worker Voice at Amazon Warehouses. A Comparative Analysis Across Germany, the US, and Italy“.
sabrina.apicella@wzb.eu
Foto: © privat, alle Rechte vorbehalten.

nenfalls auch einen spezialisierten Anwalt. Zweitens muss das Gremium bereit sein, viel Zeit in ein Thema zu investieren, mit dem man in der Belegschaft zunächst vielleicht keine Mehrheiten gewinnt. Datenschutz und KI sind keine Themen, die im Alltag unmittelbar sichtbar sind. Die Beschäftigten fragen eher: Welchen Lohn bekomme ich? Wie ist mein Schichtplan? Wie hoch ist der Arbeitsdruck? Dass irgendwo im Hintergrund Daten gesammelt und ausgewertet werden, interessiert viele zunächst weniger.

Du arbeitest in Leipzig, einem der älteren Amazon-Standorte. Dort steht ein großer Umbau an. Wie sieht es da mit Mitbestimmung aus?

Wir sind als Betriebsrat ziemlich unter Druck geraten. Denn es hieß so ungefähr: Entweder ihr stimmt den neuen Tools zu, oder wir machen den Umbau nicht. Wenn an einem Standort 1.000 oder 2.000 Arbeitsplätze hängen, sagst du als Betriebsrat nicht einfach: Wir lehnen dieses Tool ab und schauen, was passiert.

Die Einführung neuer Software ist in vielen Fällen mitbestimmungspflichtig. Wo liegen aus deiner Sicht die Möglichkeiten und Grenzen dieser Mitbestimmung?

Amazon nutzt die vorhandenen Strukturen sehr geschickt. Es gibt zentrale Teams, die die Anhörungen für die einzelnen Standorte vorbereiten. Der Betriebsrat kann bei einzelnen Regelungen mitreden, beispielsweise bei Fragen zur Speicherdauer von Daten. Vieles aber ist vorgegeben. Wenn man etwas ablehnt, bleibt als nächster Schritt die Einigungsstelle. Das kostet Zeit und Geld. Der Arbeitgeber argumentiert natürlich: Wir brauchen dieses Tool, das ist ein notwendiges Arbeitssystem. Wir haben also Mitbestimmungsrechte – das Problem liegt in der praktischen Durchsetzung. Noch schwieriger wird es, wenn ein Tool bereits eingeführt ist. Da ist es für den Betriebsrat sehr schwer zu erreichen, dass die Anwendung wieder abgeschaltet wird. Das sind Situationen, in denen der Betriebsrat nur noch über Details mitbestimmen kann, aber nicht mehr über das große Ganze.

Kannst du ein Beispiel nennen, bei dem sich gezeigt hat, wie wichtig Regelungen zur Nutzung von Tools sind?

Wir hatten einmal ein Kommunikationstool. Damals haben wir als mehrheitlich gewerkschaftlicher Betriebsrat gemeinsam mit einem Datenschutzanwalt eine Regelung durchgesetzt: Die Chatprotokolle dürfen nicht dazu verwendet werden, Beschäftigte zu kontrollieren oder sogar Kündigungen vorzubereiten. Darüber wurde teilweise gelacht. Es hieß: Das ist doch nur ein Kommunikationstool, was soll schon passieren? Später wurde an einem anderen Standort tatsächlich einem Mitarbeiter gekündigt, nachdem Chatprotokolle ausgewertet worden waren. Plötzlich war das Thema sehr konkret. Betriebsräte müssen manchmal Dinge regeln, deren Bedeutung für die Beschäftigten erst später sichtbar wird.

Wenn ständig neue Software und Updates kommen: Kann ein Betriebsrat da überhaupt hinterherkommen? Oder scheitert die Mitbestimmung allein schon an der Geschwindigkeit der technischen Entwicklung?

Wenn du Datenschutz und die Einführung von Tools bei Amazon ernsthaft kontrollieren willst, bist du damit voll beschäftigt. Du musst wissen, was die einzelnen Anwendungen können, welche Daten sie nutzen, mit welchen anderen Systemen sie verbunden sind und was nach einem Update passiert. Und eigentlich müsste man später noch kontrollieren: Funktioniert das Tool wirklich so, wie es in der Anhörung dargestellt wurde? Werden die Daten noch genauso verwendet? Das ist eine enorme Aufgabe. In meinem

Thomas Rigol war Betriebsrat bei Amazon auf der Liste der ver.di. Er gehört zu den Gründern des Europäischen Betriebsrats von Amazon und hatte dort zuletzt den Vorsitz inne.

Foto: © privat, alle Rechte vorbehalten.

Netzwerk gewerkschaftlich aktiver Betriebsräte kenne ich vielleicht zehn Leute, die sich wirklich intensiv mit diesen Fragen beschäftigen.

In welchen Bereichen bei Amazon spielt KI denn eine Rolle?

In allen Bereichen – in den Rechenzentren, in den Verteilzentren, in den Web Services. Eine wichtige Veränderung ist dabei die Geschwindigkeit, mit der Daten ausgewertet werden können. Früher musste jemand lange Excel-Tabellen auswerten, heute kann eine KI bestimmte Informationen sehr schnell herausfiltern. Damit wird auch Überwachung einfacher: Wie lange dauern bestimmte Arbeitsschritte? Wo treten Abweichungen auf? Man kann der KI sagen: Zeig mir, wer heute dreimal langsamer war. Gespräche, Abmahnungen oder andere Maßnahmen können folgen. Ich sehe die Gefahr, dass sich der Druck auf die Beschäftigten massiv erhöht.

Das führt zur Frage nach den Arbeitsplätzen. Wird KI bei Amazon Beschäftigung ersetzen?

Ich glaube nicht, dass von heute auf morgen massenhaft Beschäftigte entlassen werden. Wahrscheinlicher ist, dass freiwerdende Stellen nicht nachbesetzt werden. Gleichzeitig werden aber neue, stärker qualifizierte Tätigkeiten entstehen. Wenn mehr Roboter eingesetzt werden, braucht man beispielsweise mehr Menschen für Wartung, Technik und Kontrolle. Im normalen Lagerbereich wird der Bedarf an Arbeitskräften meiner Einschätzung nach erst einmal nicht sinken. Gerade die Entwicklung nach Corona hat gezeigt, dass Amazon versucht, Kosten und Beschäftigung wieder stärker zu kontrollieren, dass der Bedarf an Arbeitskräften aber hoch bleibt.

Amazon argumentiert auch, dass Roboter und KI körperlich belastende Arbeit erleichtern sollen. Wie erlebst du das?

Die körperliche Belastung kann tatsächlich geringer werden. Aber man darf die psychische Belastung nicht vergessen. Wenn Beschäftigte acht oder zehn Stunden an einer engen Station stehen und darauf warten, dass Roboter ihnen die Ware bringen, ist das eine andere Art von Arbeit, als durch das Lager zu laufen und unterschiedliche Tätigkeiten auszuführen. Du hast weniger Bewegung und weniger Möglichkeiten, selbst zu entscheiden. Und interessant ist: Die Roboter übernehmen zunächst häufig die Tätigkeiten, die für Menschen relativ leicht sind. Die schweren und schwierigen Tätigkeiten bleiben teilweise beim Menschen. Das heißt, die Roboterhand nimmt dir möglicherweise genau die Arbeit ab, die zwischendurch für etwas Abwechslung sorgt oder dich körperlich anders belastet. Die schwere Tätigkeit bleibt trotzdem.

Du hast im Europäischen Betriebsrat von Amazon auch Entwicklungen in anderen europäischen Ländern erlebt. Gibt es Unterschiede?

Ja. In Ländern wie Deutschland, Frankreich, Großbritannien oder Spanien wird sehr stark in neue Technik investiert. Dort werden neue Roboter und KI-Anwendungen getestet. In Polen dagegen ist die Situation teilweise anders. Dort gibt es weniger Anreize, teure Technik einzuführen, weil menschliche Arbeitskraft weiterhin vergleichsweise günstig ist. Technologische Entwicklung ist immer auch eine Frage der Kosten: Technik wird dort eingesetzt, wo sie sich rechnet. Wo Arbeitskraft billiger ist, kann der Arbeitgeber zunächst auf diese Arbeitskraft setzen.

Spielt KI in den gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen bei Amazon bereits eine größere Rolle?

Das Bewusstsein dafür ist noch nicht groß. Wenn du mit Beschäftigten über ihre Daten sprichst, bekommst du häufig die Antwort: Was interessiert mich das, ob jemand weiß, was ich pro Stunde schaffe? Die Betriebsräte müssten stärker unterstützt werden, durch Schulungen,

durch Fachleute und durch gute rechtliche Beratung. Wenn eine Gewerkschaft sagen kann: Wir haben euch dabei geholfen, eine Regelung durchzusetzen, die eure Daten schützt – dann wird das für Beschäftigte viel konkreter.

Es wurde bekannt, dass Amazon auch bei Bewerbungen mit KI experimentiert hat. Dabei zeigte sich, dass algorithmische Systeme bestehende Vorurteile reproduzieren können.

Dieses Experimentieren gehört aus meiner Sicht zur Unternehmenskultur. Amazon probiert Dinge aus und schaut, was funktioniert. Das Problem ist, dass solche Systeme teilweise direkt mit realen Daten eingesetzt werden. Wenn man einen Fehler entdeckt, kann er schon passiert sein. Gerade bei KI ist das gefährlich, weil ein System nur so gut ist wie die Daten und Vorgaben, mit denen es arbeitet. KI kann sehr nützlich sein. Aber sie kann beispielsweise auch sagen: Person A war langsamer als Person B. Sie weiß ja nicht, warum das so war. Deshalb brauchen Beschäftigte Schulungen. Sie müssen verstehen, welche Systeme sie benutzen, welche Daten verarbeitet werden und welche Grenzen diese Systeme haben.

In letzter Zeit gibt es immer wieder Proteste gegen den Ressourcenverbrauch von Rechenzentren. Hat das auch mit eurer Arbeit in der Gewerkschaft zu tun?

Weniger. Bisher kommen solche Proteste eher von Bürgerinitiativen oder Umweltverbänden. Dabei gäbe es Anknüpfungspunkte: Energie- und Wasserverbrauch, Flächenverbrauch und die Frage, welche Infrastruktur wir eigentlich für welche Zwecke bauen – das sind Themen, die Gewerkschaften stärker aufgreifen sollten.

Amazon ist längst mehr als ein Online-Versandhändler. Amazon Web Services, also die Sparte, die IT-Infrastrukturen zur Verfügung stellt, sind für das Unternehmen enorm wichtig. Was bedeutet das für den klassischen Versandhandel und seine Beschäftigten?

Die Cloud- und KI-Sparte ist für Amazon sehr profitabel. Trotzdem glaube ich nicht, dass das Unternehmen den Versandhandel aufgeben wird, das ist ein vergleichsweise krisenfestes Standbein. Aber Amazon wird ihn weiter optimieren – mit Robotik, KI, Routenoptimierung und automatisierter Planung. Alles wird darauf ausgerichtet, schneller und effizienter zu werden. Das bedeutet für die Beschäftigten: Die Arbeit wird stärker überwacht und standardisiert werden. Ich kann mir vorstellen, dass irgendwann KI in Echtzeit entscheidet, wie Waren durch das System laufen und welche Route ein Lkw nimmt. Auch die Arbeitszeit eines Menschen könnte möglichst lückenlos in den Ablauf eingepasst werden. Das kennen wir teilweise aus der Automobilindustrie: Wenn jemand seinen Arbeitsplatz verlässt, kommt sofort jemand anderes, damit die Produktion nicht stillsteht.

Wenn du diese Entwicklung weiterdenkst: Was ist deine größte Sorge?

Dass wir Effizienz mit guter Arbeit verwechseln. Natürlich können Roboter und KI Arbeit erleichtern. Aber wenn das dazu führt, dass Menschen immer stärker kontrolliert werden, immer weniger Entscheidungsspielraum haben und am Ende nur noch die Vorgaben eines automatisierten Systems ausführen, dann ist das keine wirkliche Verbesserung. Und ich glaube, dass davon nicht nur die Beschäftigten im Lager betroffen sein werden. Auch höher qualifizierte Tätigkeiten können durch Automatisierung unter Druck geraten. Vielleicht merkt irgendwann jemand: Ich habe gerade an der Abschaffung meines eigenen Arbeitsplatzes mitgewirkt.

Was würdest du dir für den Umgang mit KI wünschen?

Dass die Menschen ein stärkeres Bewusstsein dafür entwickeln, was KI eigentlich bedeutet. Sie wird aus unserem privaten und beruflichen Leben nicht mehr verschwinden. Das muss nicht schlecht sein. Aber wir müssen uns fragen: Wofür setzen wir sie ein? Welche Daten werden verarbeitet? Wer profitiert davon? Und was passiert mit den Menschen, deren Arbeit dadurch verändert wird? Hinter jeder KI-Anwendung stehen Rechenleistung, Energie und Ressourcen. Man sollte deshalb auch überlegen, wofür wir diese Ressourcen einsetzen. Brauchen wir riesige Rechenzentren und immer mehr KI, nur damit eine Bestellung zwei Stunden früher bei uns ankommt? Vielleicht können wir einfach zwei Stunden länger auf unsere Bestellung warten – und die Ressourcen für etwas verwenden, das gesellschaftlich wichtiger ist.

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

Wenn der Algorithmus übernimmt

Künstliche Intelligenz und menschliche Steuerung in der Plattformwirtschaft

„Alles dreht sich nur noch um Zahlen. Man ist kein Mensch mehr." So beschreibt ein Lieferfahrer in Berlin, wie es sich anfühlt, wenn eine App seine Arbeit organisiert und überwacht. Auch in der Plattformwirtschaft hält Künstliche Intelligenz Einzug und verändert die Strukturen und die Machtverhältnisse. Algorithmen übernehmen Aufgaben, die bislang Managern oblagen. Die EU-Richtlinie zu Plattformarbeit, die bis Ende 2026 in nationales Recht umgesetzt werden muss, soll die algorithmischen Entscheidungen transparenter gestalten und damit anfechtbarer machen. Dafür muss erst einmal offengelegt werden, wie Mensch und KI in welchen Branchen zusammenwirken.

Didem Özkiziltan Wagenführer, Tobias Kuttler und Patrick Feuerstein

In Europa verdienen Millionen von Menschen ihr Einkommen über Arbeitsplattformen. Diese Plattformen machen es Menschen leicht, eine Mahlzeit zu bestellen, eine Fahrt zu buchen oder jemanden für die Wohnungsreinigung zu finden. Doch sie bringen nicht nur Angebot und Nachfrage zusammen. Sie nutzen algorithmische Systeme, um Aufgaben zuzuweisen, Schichten zu organisieren, die Leistung der Arbeiter*innen zu überwachen, Vergütungen zu berechnen, Belohnungen zu gewähren und Strafen zu verhängen. Diese Systeme algorithmischen Managements stützen sich zunehmend auf Künstliche Intelligenz, auch wenn einige davon nach vorab definierten Regeln funktionieren. Für die Arbeiter*innen sind diese technischen Details weniger bedeutend als die Fragen, ob sie kontinuierlich Arbeitsaufträge erhalten, wie sichtbar ihr Profil für Kund*innen ist und wie viel sie verdienen.

Wie autonom entscheiden Systeme des algorithmischen Managements darüber, wie Arbeiter*innen angeleitet, bewertet oder diszipliniert werden? Je nach dem Grad des möglichen menschlichen Eingriffs lassen sich konzeptionell drei Grade unterscheiden: Die bedingte Automatisierung ermöglicht eine Überprüfung algorithmischer Entscheidungen durch den Menschen, der das System überstimmen oder ignorieren kann. Bei einem hohen Automatisierungsgrad können Menschen automatisierte Entscheidungen immerhin außer Kraft setzen, während eine vollständige Automatisierung menschliches Eingreifen gänzlich ausschließt. In der Praxis, etwa auf Arbeitsplattformen, wird algorithmisches Management bisher nur teilweise und unter be-

Etwa 50 Kilometer fährt der Lieferando-Fahrer in einer Schicht auf seinem E-Bike, die Aufträge kommen per App zu den Ridern.
Foto: © Sebastian Lock/Die ZEIT/laif, alle Rechte vorbehalten.

stimmten Bedingungen genutzt. Für die Arbeiter*innen ist es angesichts der Undurchsichtigkeit der Abläufe auf den Plattformen oft schwierig, zu erkennen, ob eine Entscheidung von einem Algorithmus oder einem Menschen getroffen wird. Zudem hängt es von vielen dynamischen und sich ständig verändernden (menschlichen) Faktoren ab, wie sich Entscheidungen auf die Arbeiter*innen auswirken.

Die Geschäfts- und Betriebsmodelle in der deutschen Plattformwirtschaft unterscheiden sich je nach Branche stark, und selbst innerhalb einer Branche ist der Spielraum für den Einsatz von algorithmischem Management unterschiedlich groß. Insbesondere wenn Subunternehmen als Vermittler zwischen einer Arbeitsplattform und den Beschäftigten fungieren, prägen Informalität und damit das Handeln der Vorgesetzten die täglichen Erfahrungen der Plattformarbeiter*innen. Im Bereich von Fahrdiensten und Essenslieferern arbeiten diese oft ohne korrekte Verträge. Sie werden als Selbstständige behandelt, was sie anfällig für willkürliches Verhalten ihrer Vorgesetzten auf der Plattform macht, die Überwachungssysteme oder algorithmisch gesteuerte Leistungserfassung und Anreizsysteme einsetzen können, um Druck auf Beschäftigte auszuüben.

Für unsere Studie haben wir zwischen September 2024 und August 2025 Interviews mit 56 Beschäftigten auf 8 großen Plattformen in Berlin geführt. Die Studie umfasste die Bereiche Essens- und Lebensmittellieferdienste, Fahrdienstvermittlung und Hausarbeit. Die Unterschiede zwischen den Sektoren erwiesen sich als erheblich.

Didem Özkiziltan Wagenführer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fairwork–Sekretariat der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich der Arbeits– und Beschäftigungsbeziehungen mit einem Schwerpunkt auf der Regulierung von KI. ***didem.oezkiziltan@wzb.eu***

Foto: © privat, alle Rechte vorbehalten.

Tobias Kuttler ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fairwork–Sekretariat der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion. Seine Forschungsschwerpunkte sind die Zusammenhänge zwischen Stadtentwicklung, Mobilität und digital vermittelter Arbeit. ***tobias.kuttler@wzb.eu***

Foto: © WZB/Martina Sander, alle Rechte vorbehalten.

Bei den Lieferdiensten wird algorithmisches Management nur teilweise und unter bestimmten Voraussetzungen eingesetzt. Die App fungiert hier als „Auge" der Disponent*innen in der ganzen Stadt: Das System weist Aufträge zu und erfasst, wie schnell Lieferungen erledigt, wie viele Aufträge angenommen oder abgelehnt werden und wie lange die Fahrer*innen bei Restaurants oder Privatadressen verweilen. Anhand dieser Informationen können sie die Leistungen bewerten und Verwarnungen aussprechen und im Extremfall über die Entlassung von Arbeiter*innen entscheiden. Die App ermöglicht es den Plattformverantwortlichen, die Fahrer*innen aus der Ferne genau zu überwachen.

Dieses Modell findet sich auf Plattformen mit Direktbeschäftigung und auf solchen, die Subunternehmen einsetzen – allerdings in unterschiedlicher Ausprägung. Auf Plattformen, die zum Zeitpunkt der Studie Fahrer*innen direkt beschäftigten – wie beispielsweise Flink –, wählen die Fahrer*innen über die App aus vorgegebenen Schichten aus, während die Schichtleiter*innen die Schichtänderungen und Stornierungen abwickeln. Da die Fahrer*innen auf diesen Plattformen den gesetzlichen Mindeststundenlohn erhalten, beschränkt sich die Rolle

der algorithmischen Systeme darauf, die Arbeitszeiten zu erfassen und diese Informationen in die Lohnabrechnung einfließen zu lassen. Eine wichtige Stellung nehmen die Manager*innen der Standorte („Hubs“) ein; die Arbeiter*innen besprechen sich regelmäßig mit ihnen. Einige Fahrer*innen berichteten, dass die Hub-Manager*innen manchmal unangemessenen Druck ausübten oder sich beleidigend und aggressiv verhielten. Dies kann – zusätzlich zur algorithmischen Leistungsüberwachung – dazu führen, dass die Fahrer*innen unnötige Risiken eingehen, dass sie etwa zu schnell fahren oder rote Ampeln überfahren.

Auf Plattformen, die über Subunternehmen operierten, wie beispielsweise Wolt und Uber Eats, werden die Lieferfahrer*innen pro Lieferung und ausschließlich für die Entfernung zwischen Abhol- und Zustellort bezahlt. Die App-Systeme berechnen diese Entfernung und leiten die Informationen an die Flottenmanager*innen weiter, die für die Bezahlung der Löhne der Fahrer*innen verantwortlich sind. Auf Plattformen, die Subunternehmen einsetzen, ist das Verhältnis zwischen Lieferfahrer*innen und Vorgesetzten stärker von Informalität geprägt. Die Lieferfahrer*innen können sich prinzipiell frei ein- und ausloggen. Die App zeigt den Flottenmanager*innen jedoch an, ob Arbeiter*innen gerade online oder offline sind, sodass sie diese bei hoher Nachfrage – insbesondere an Wochenenden oder bei schlechtem Wetter – dazu auffordern können, Aufträge anzunehmen. Somit entsteht zusätzlich zu der Unsicherheit, die die Fahrer aufgrund der Undurchsichtigkeit der Algorithmen empfinden, Druck dadurch, wie Vorgesetzte die ihnen zur Verfügung stehenden Daten interpretieren und nutzen.

Auf Plattformen zur Fahrdienstvermittlung wie Uber und Bolt spielen Algorithmen eine weitaus größere Rolle. Die Systeme teilen Fahrten zu und erfassen Annahme- und Abschlussquoten sowie Pünktlichkeit und Reaktionszeiten der Fahrer*innen. Außerdem legen Algorithmen Fahrpreise und Prämien für die Fahrer*innen fest und beeinflussen, ob sie lukrativere längere Fahrten erhalten, etwa zum Flughafen. Ein Fahrer drückte es so aus: „Es fühlt sich an, als wäre der Algorithmus eine Person, die einen ständig überwacht.“

Der umfassende Einsatz von Algorithmen bedeutet jedoch nicht, dass Menschen ganz aus dem Steuerungsprozess verschwinden. Das deutsche Personenbeförderungsrecht sieht vor,

Patrick Feuerstein ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion und Co-Leiter des Fairwork Deutschland Projekts. ***patrick.feuerstein@wzb.eu***

Foto: © privat, alle Rechte vorbehalten.

dass Fahrdienstvermittlungsplattformen mit lizenzierten Flottenbetreibern zusammenarbeiten, die die Fahrer*innen formal beschäftigen. Das Ergebnis ist eine geteilte Steuerung: Die Flottenbetreiber organisieren die Schichten der Fahrer*innen und sind für die Berechnung und Auszahlung der Löhne verantwortlich, die restlichen Aufgaben übernimmt das System. Die intransparenten Algorithmen können bei den Fahrer*innen zu Unsicherheiten in ihrer täglichen Arbeit führen, die durch informelle Regeln und Absprachen noch verstärkt werden. Einige Fahrer*innen berichteten dem Fairwork-Team, dass Flottenbetreiber zusätzliche Provisionen von den Einnahmen der Fahrer*innen abziehen, manchmal keine schriftlichen Verträge zur Verfügung stellen oder sich nicht an bestehende Verträge halten. Insgesamt unterliegen Fahrer*innen auf Fahrdienstplattformen einer engmaschigen Kontrolle und einer weitreichenden Abhängigkeit.

Arbeiten, die in Privathaushalten verrichtet werden – von der Reinigung über die Kinderbetreuung bis hin zum Möbelaufbau und kleineren Reparaturen –, können per App nicht auf dieselbe Weise nachverfolgt werden wie die Arbeit im Liefer- oder Fahrdienstsektor. Unsere Interviews mit Arbeiter*innen, die Betreut.de und Helpling nutzten, zeigen, dass Plattformen für Haushaltsdienstleistungen mehr Spielraum bieten, Bezahlung, Aufgaben und Arbeitszeiten direkt mit den Kunden auszuhandeln. Dennoch prägen Algorithmen die Kundenbeziehung im Hintergrund: Anhand von räumlichen Daten sowie Informationen zur Verfügbarkeit, zu Stun-

densätzen und bisherigen Bewertungen werden den Kunden passende Arbeiter*innen vorgeschlagen. Die Kund*innen entscheiden dann, wen sie beauftragen möchten. Sie besprechen die Aufgaben mit den Arbeiter*innen und bewerten die Arbeit anschließend im System. Diese Bewertungen werden in das System eingespeist und beeinflussen, ob die Arbeiter*innen den Kund*innen ganz oben in den Suchergebnissen, weiter unten oder gar nicht angezeigt werden. Auf diese Weise werden die Kunden Teil des Steuerungssystems; die Plattformverantwortlichen greifen normalerweise nicht in das Bewertungssystem ein.

Bei allen Unterschieden zwischen den Sektoren zeichnet sich ein gemeinsames Muster ab: Algorithmen ersetzen bei der Plattformarbeit nicht einfach menschliche Entscheidungen. Vielmehr bilden Algorithmen, menschliche Koordinator*innen und Kunden ein komplexes System der Kontrolle über die Arbeit, während die Arbeiter*innen oft weder Einblick in noch Einfluss auf die Entscheidungen haben, die ihr Arbeitsleben bestimmen. Häufig verstärkt das Zusammenspiel aus informellen menschlichen Eingriffen und algorithmischem Management bei den Beschäftigten das Gefühl der Ausbeutung.

Die EU-Plattformarbeitsrichtlinie, die die Mitgliedstaaten bis Dezember 2026 in nationales Recht umsetzen müssen, soll Entscheidungen, die von algorithmischen Managementsystemen getroffen oder unterstützt werden, transparenter gestalten. Plattformen müssen den Arbeiter*innen mitteilen, was überwacht wird, welche Entscheidungen durch Algorithmen beeinflusst werden und welche Faktoren dabei eine Rolle spielen. Die Arbeiter*innen erhalten zudem das Recht auf eine verständliche Erklärung der Algorithmen sowie die Möglichkeit, eine Überprüfung oder Korrektur zu beantragen. Das Plattformunternehmen muss hierfür eine qualifizierte Ansprechperson bestimmen. Entscheidungen, die zur Einschränkung, Aussetzung oder Beendigung der App-Nutzung oder zur Beendigung eines Vertragsverhältnisses führen, müssen von einem Menschen getroffen werden. Diese Vorgaben schützen Plattformarbeiter*innen unabhängig davon, ob sie direkt angestellt, über ein Subunternehmen beschäftigt oder selbstständig tätig sind.

Die Frist rückt näher. Wenn die Maßnahmen vollständig in nationales Recht überführt sind, wird sich die Wirksamkeit der Richtlinie in den einzelnen Mitgliedstaaten zeigen. Nur eine wirksame Durchsetzung der EU-Richtlinie kann den Arbeiter*innen die nötige Transparenz verschaffen, um Entscheidungen, die ihre Existenzgrundlage betreffen, verstehen und anfechten zu können. Letzten Endes liegt es in der Verantwortung der Plattformen, Systeme menschenzentriert zu entwickeln. Algorithmische Steuerungsmechanismen müssen so gestaltet sein, dass sie faire Arbeitsbedingungen und nachhaltige Einkommensmöglichkeiten fördern.

Literatur

Baiocco, Sara/Fernández-Macías, Enrique/Rani, Uma/Pesole, Annarosa: „The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts". In: JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology. 2022. Online: www.econstor.eu/handle/10419/262292 (Stand 01.09.2026).

Council of the European Union (Hg.): Spotlight on Digital Platform Workers in the EU. 2025. Online: www.consilium.europa.eu/en/policies/digital-platform-workers-in-the-eu/#0 (Stand 01.09.2026).

Fairwork Germany (Hg.): Fairwork Germany Ratings 2025: Labour Standards in the Platform Economy. 2025. Online: https://fairwork.oii.ox.ac.uk/de/fw/publications/httpsfairwork-germany-ratings-2025/ (Stand 01.09.2026).

Rainone, Silvia/Aloisi, Antonio: „The EU Platform Work Directive: What's New, What's Missing, What's Next?" In: ETUI Policy Brief, 2024, 06.

Wood, Alex J.: „Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions". In: JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, 2021, 07. Online: www.econstor.eu/handle/10419/233886 (Stand 01.09.2026).

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

Zum Wohle älterer Menschen

Chancen und Risiken von KI in der Medizin

Diagnosen, Risikovorhersagen, Fernüberwachung, Smart Home: Auch im Gesundheitswesen kann Künstliche Intelligenz Personal entlasten und das Leben für Patient*innen leichter machen. Gerade ältere Menschen könnten von den neuen Technologien profitieren. Aber ist die KI so ausgelegt, dass sie den speziellen Bedürfnissen dieser Generation gerecht wird? Oder sind die Tools an jüngeren Menschen als Standard ausgerichtet? Ergebnisse einer aktuellen Befragung unter medizinischen Fachkräften.

Halina Nadobnik, Justyna Stypińska und Lucia Malén Reuther Carioni

Auch im Gesundheitswesen werden mehr und mehr Technologien der Künstlichen Intelligenz entwickelt und eingesetzt. Der Umfang der Investitionen in KI-gestützte Lösungen für Gesundheitsaufgaben steigt entsprechend. Aktuelle Einblicke in die Szene der Digital-Health-Start-ups verdeutlichen diese Entwicklung: Eine Analyse von 3.807 KI-Start-ups im Gesundheitsbereich, die zwischen 2010 und 2024 gegründet wurden, zeigt beispielsweise, dass 42 Prozent der Finanzmittel, die im Jahr 2024 für Digital Health ausgegeben wurden, an KI-nutzende Unternehmen ging – ein historischer Höchststand. Die Einbindung von KI-Tools in die klinische Routine ist dagegen nach wie vor uneinheitlich und mit erheblichen Herausforderungen verbunden.

KI könnte das Potenzial bieten, Fachkräfte im Gesundheitswesen zu unterstützen und möglicherweise zur Reduzierung der Belastung des medizinischen Personals beizutragen. Zudem wird KI maßgeblich bestimmen, wie Patient*innen, und gerade die wachsende Gruppe älterer Menschen, das Gesundheitswesen erleben. In einem Policy Brief der Weltgesundheitsorganisation von 2022 heißt es allerdings mahnend: „Technologien der künstlichen Intelligenz können die Gesundheit und das Wohlbefinden älterer Menschen verbessern, jedoch nur, wenn Altersdiskriminierung bei ihrer Konzeption und Umsetzung vermieden wird.“ Genau dieser Herausforderung will das am WZB angesiedelte Projekt AnyAge.ai begegnen. 2025 baten wir Expert*innen in einer Umfrage, die Risiken bestimmter KI-Technologien im Gesundheitswesen für ältere Menschen einzuschätzen und Bereiche aufzuzeigen, in denen unvorhergesehene Risiken der Altersdiskriminierung auftreten könnten. Gefragt wurden Fachleute, die praktische Erfahrung im Einsatz von KI im Gesundheitswesen, speziell bei der älteren Generation, hatten.

Die Stichprobe umfasste 238 Personen, 30 von ihnen antworteten auf unsere Anfrage (die Rücklaufquote von 12 Prozent liegt im übli-

chen Rahmen von Expertenbefragungen). Es wurden verschiedene Themen untersucht, um zu ermessen, wie weit die Einschätzungen der Expert*innen übereinstimmten und um die wichtigsten Risiken zu identifizieren, die die Einführung von KI in Gesundheitsdiensten für ältere Menschen mit sich bringt. Die Befragung beinhaltete 28 Aussagen, zu denen das Maß der Zustimmung angegeben werden sollte. Darüber hinaus wurde eine offene Frage gestellt.

„Es gibt hohe Erwartungen, aber auch Bedenken im Blick auf Gleichbehandlung, Patientenvertrauen und Sicherheit“

Frühere Untersuchungen haben ein Spannungsfeld aufgezeigt: Hohen Erwartungen darüber, wie KI das Gesundheitssystem verbessern kann, stehen Bedenken im Blick auf Gleichbehandlung, Patientenvertrauen und Sicherheit gegenüber. Die Ergebnisse unserer Befragung unterstreichen diese Befunde. Es ist von entscheidender Bedeutung, diese gegenläufigen Tendenzen zu berücksichtigen, wenn es um die Formulierung von Richtlinien und Vorschriften zur Anwendung von KI geht. So können besonders sensible Themen identifiziert werden, die eine höhere Aufmerksamkeit und geeignete Lösungen erfordern.

Justyna Stypińska ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion am WZB und hat zurzeit die Dorothea-Erxleben-Gastprofessur an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg inne.
justyna.stypinska@wzb.eu
Foto: © privat, alle Rechte vorbehalten.

Ein erster Widerspruch liegt darin, dass die befragten Expert*innen durchaus ein Bewusstsein für altersbezogene algorithmische Verzerrungen haben, sich aber nicht in der Lage sehen, diese in der Praxis anzugehen. Eine deutliche Mehrheit der Befragten (70 %) stimmte zu oder stimmte „voll und ganz“ der Aussage zu, dass altersbezogene Verzerrungen in KI-Algorithmen das erhebliche Risiko ungerechter Ergebnisse bei älteren Patienten bergen, beispielsweise Unterdiagnosen. 63 Prozent betrachteten Fairness bei KI-gestützten Diagnoseergebnissen für ältere Erwachsene als eine erhebliche Herausforderung. Diese Ergebnisse deuten auf ein relativ hohes Maß an Bewusstsein für die Gefahr hin, dass KI-Systeme altersbedingte Ungleichheiten im Gesundheitswesen reproduzieren oder verstärken können. Diesem Bewusstsein für das Problem steht jedoch kein ebenso starkes Gefühl gegenüber, ihm professionell begegnen zu können. Nur 53 Prozent der Befragten stimmten zu oder stimmten „voll und ganz“ der Aussage zu, dass ihre berufliche Ausbildung sie angemessen darauf vorbereitet habe, algorithmische Verzerrungen zu erkennen und zu mindern, die ältere Patienten betreffen, während ein Drittel „nicht“ oder „überhaupt nicht“ zustimmte. Es besteht also eine nennenswerte Lücke zwischen Bewusstsein und Kompetenz.

„93 Prozent stimmten der Aussage zu, dass Transparenz bei der Verarbeitung von Gesundheitsdaten eine Voraussetzung für Vertrauen in KI ist“

Ein zweites Spannungsfeld zeigt sich rund um die Fragen von Transparenz, Erklärbarkeit und Vertrauen in die KI-gestützte Gesundheitsversorgung. Im Hinblick auf Transparenz herrschte unter den Befragten ein außergewöhnlich hohes Maß an Übereinstimmung: 93 Prozent stimmten der Aussage zu oder „voll und ganz“ zu, dass Transparenz bei der Verarbeitung von Gesundheitsdaten eine Voraussetzung dafür ist, dass sowohl ältere Patienten als auch medizinische Fachkräfte Vertrauen in KI aufbauen. Das ist einer der höchsten Konsenswerte in der Umfrage – Transparenz kann als grundlegende Voraussetzung für den verantwortungsvollen Einsatz von KI im Gesundheitswesen gelten.

Halina Nadobnik ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion im Projekt „Ageism in AI: new forms of age discrimination and exclusion in the era of algorithms and artificial intelligence“.
halina.nadobnik@wzb.eu

Foto: © WZB/Kathrin Kliss, alle Rechte vorbehalten.

Dieser starke normative Konsens steht jedoch in Kontrast zur Selbsteinschätzung der Befragten: Nur 43 Prozent stimmten zu oder stimmten „voll und ganz“ zu, dass sie in der Lage seien, einer älteren Patientin die Argumentation hinter einer KI-generierten Diagnose oder Behandlungsempfehlung zu erklären. Die Aussagen der KI werden außerdem auch nicht immer als sinnvoll betrachtet. So gibt ein Arzt mit über 16 Jahren Erfahrung in der Orthopädie und Unfallchirurgie an: „Wenn ein medizinischer Experte bei wichtigen medizinischen Themen KI zu Rate zieht, ist er oft enttäuscht von den unlogischen, unzuverlässigen, ja unverantwortlichen Antworten.“ Während sich die Experten also weitgehend einig sind, dass Transparenz unerlässlich ist, ist das Vertrauen deutlich geringer, dass KI im Umgang mit älteren Patienten tatsächlich übersetzt und erklärt werden kann.

Empirische Untersuchungen zeigen, dass Patient*innen einem KI-System weniger vertrauen als menschlichem medizinischem Fachpersonal, selbst wenn die Leistungen vergleichbar sind. Unsere Ergebnisse liefern hier ein differenzierteres Bild. Weniger als die Hälfte der Befragten (43,33 %) stimmten folgender Aussage zu: „Meiner Erfahrung nach vertrauen ältere Patienten KI-Systemen weniger als medizinischem Fachpersonal.“ Das geringe Vertrauen älterer Generationen ist also möglicherweise gar nicht nur ein Problem bei der Einführung neuer, KI-gestützter Technologien – denn auch medizinisches Fachpersonal muss sich erst als verantwortlich und vertrauenswürdig erweisen.

„KI ist niemals der Pilot, nur der Copilot“

Ein weiterer wichtiger Bereich, der Anlass zur Sorge gibt, ist die Erhebung und Verarbeitung von Daten. Die Befragten äußerten Bedenken darüber, wer Zugriff auf Gesundheitsdaten hat. Nur 43 Prozent waren davon überzeugt, dass die von KI-Systemen in ihrer täglichen Praxis verarbeiteten Daten sicher sind. Das kann auch damit zusammenhängen, dass es dafür keine Vorschriften oder standardisierte Instrumente auf nationaler Ebene gibt. Das Fehlen einer Dateninfrastruktur kann dazu beitragen, dass ältere Menschen in den Daten unterrepräsentiert sind, die zum Trainieren von Sprachmodellen verwendet werden. Das stellt für 86,67 Prozent der Befragten ein Risiko für ältere Nutzer dar. Die Hälfte der Befragten wies allerdings die pauschale Behauptung zurück, KI-Tools, die die psychische Gesundheit älterer Menschen unterstützen und gegen Einsamkeit eingesetzt werden, seien unsicher. Sie betonen dabei, dass Fachkräfte und ältere Menschen in die Entwicklung KI-gestützter Lösungen im Gesundheitswesen einbezogen werden müssen. Oder, wie es ein Arzt aus Deutschland formuliert: „KI ist niemals der Pilot, nur der Copilot.“ Die Befragten sind sich der ethischen Herausforderungen bewusst, die KI-Anwendungen mit sich bringen. 70 Prozent von ihnen stimmten der Aussage zu: „Ich verstehe die ethischen und rechtlichen

Lucia Malén Reuther Carioni ist studentische Hilfskraft in der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion am WZB und studiert im Master Sozialwissenschaften an der HU Berlin.

Foto: © privat, alle Rechte vorbehalten.

Herausforderungen, die der Einsatz von KI in der Gesundheitsversorgung älterer Menschen mit sich bringt." Etwa gleich viele Befragte unterschreiben die Aussage, es sei „unklar, wer verantwortlich ist, wenn ein KI-bedingter Fehler einem älteren Patienten schadet." Einige Befragte wiesen jedoch darauf hin, dass die Verantwortung auch bei privaten Unternehmen liege. Eine Fachkraft im öffentlichen Gesundheitswesen aus der Schweiz sagte: „Kommerzielle Interessen beim Einsatz von KI oder damit verbundenen Tools und Geräten führen zu einer Entmenschlichung und Kommerzialisierung der Gesundheitsversorgung." Ein anderer Experte vertrat die Ansicht, die neuen Ansätze in der Gesundheitsversorgung seien von den Eigeninteressen privater Unternehmen getrieben. Die neuen Systeme entsprechen möglicherweise nicht den Bedürfnissen der Fachkräfte oder jenen der älteren Patienten, was zu mehr Zeitaufwand für Patienten wie Ärztinnen führen kann.

Die von uns befragten Expert*innen stimmen mit vorhandenen Studien darin überein, dass KI-Lösungen dort geschaffen werden sollten, wo sie wirklich benötigt werden und dass sie die Zufriedenheit älterer Patienten und die Qualität ihrer Versorgung erhöhen können. Eine wichtige Frage in diesem Zusammenhang ist: Wie können solche Tools es ermöglichen, dass ein Arzt mehr Zeit mit einem Patienten verbringen kann?

Die in früheren Studien geäußerte Sorge hingegen, dass automatisierte Entscheidungsfindung das Einfühlungsvermögen gegenüber älteren Patienten verringern und die zwischenmenschliche Interaktion verschlechtern könnte, wird von unseren Befragten nicht in gleichem Maße genannt. Ein großer Teil der Befragten äußerte sich neutral zu diesem Thema oder enthielt sich.

Insgesamt zeigt sich, dass die von uns befragten Expert*innen die allgemeinen Bedenken gegenüber der Einführung von KI im Gesundheitswesen bestätigen. Sie betonen die Notwendigkeit gut strukturierter Datenbanken. Benötigt werden Tools, die den tatsächlichen Bedürfnissen von Fachkräften und älteren Patienten entsprechen und nicht in erster Linie privaten Interessen dienen. Ein Geriater aus Spanien formulierte es so: „Wir brauchen eine gute Balance zwischen Innovation und Regulierung: KI kann im Bereich der Altersmedizin sehr viel verändern, die Prozesse von Auswertung und Regulierung sind dagegen oft viel langsamer. Übermäßige Regulierung mag Innovationen im Weg stehen, und doch müssen vor der Einführung neuer Tools ethische und Sicherheitsstandards etabliert werden."

KI im Gesundheitswesen ist immer noch neu und entwickelt sich mit großer Geschwindigkeit. Das könnte erklären, warum eine einheitliche Vorgehensweise fehlt. Noch gibt es keine klare gemeinsame Vision davon, wie es auf diesem Feld weitergeht. Unsere Ergebnisse verlagern den Fokus weg von einer Perspektive, die das Defizit bei den älteren Menschen sieht und von ihnen vor allem erwartet, dass sie sich an die neuen Technologien anpassen. Wir zeigen vielmehr, dass die KI-gestützte Gesundheitsversorgung noch nicht ausreichend an die Bedürfnisse älterer Menschen angepasst ist.

Literatur

Marres, Noortje/Castelle, Michael/Gobbo, Beatrice/Poletti, Chiara/Tripp, James: „AI as Super-Controversy: Eliciting AI and Society Controversies with an Extended Expert Community in the UK". In: Big Data & Society, 2024, Jg. 11, H. 2. DOI: 10.1177/20539517241255103.

Solanki, Pravik/Grundy, John/Hussain, Waqar: „Operationalising Ethics in Artificial Intelligence for Healthcare: A Framework for AI Developers". In: AI and Ethics, 2023, Jg. 3, S. 223–240. DOI: 10.1007/s43681-022-00195-z.

Stypińska, Justyna/Franke, Annette: „AI Revolution in Healthcare and Medicine and the (Re-)Emergence of Inequalities and Disadvantages for Ageing Population". In: Front Sociol, 2023. DOI: 10.3389/fsoc.2022.1038854.

Van Kolfschooten, Hannah: „A Human Rights-Based Approach to Artificial Intelligence in Healthcare: A Proposal for a Patients' Rights Impact Assessment Tool". In: European Yearbook on Human Rights, 2024. DOI: 10.13140/RG.2.2.34977.83041.

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

Der kleine Unterschied

Ausgerechnet Roboter stellen grundsätzliche Fragen ans Menschsein

Die neuen Technologien der Künstlichen Intelligenz ermöglichen bessere Ergebnisse in kürzerer Zeit. Sie fordern uns aber auch dazu heraus, zu definieren – und zu verteidigen –, was uns als Menschen ausmacht.

Levent Neyse

Bei einem Familienessen bringt die Großmutter stolz ihren Lieblingseintopf auf den Tisch. Ihre Kinder und Enkelkinder, von denen viele inzwischen weit entfernt leben, freuen sich. Gleich werden sie dieses glücklich machende Gericht essen, das sie seit Jahrzehnten kennen. Dieses Gericht ist unverändert geblieben, während sie in andere Städte zogen, erwachsen wurden, heirateten und Familien gründeten. Dieses Gericht hat sie immer wieder zusammengebracht. Dieses Gericht schmeckt nach Familie, nach Heimat.

Alle stürzen sich auf ihre Teller. Dann kommt ein Moment der Stille, gefolgt von verwirrten Blicken. Zum ersten Mal in der Geschichte dieses Familiengerichts schmeckt der Eintopf nicht wie immer. Er ist immer noch köstlich, aber irgendetwas ist anders. Nur was? Die Antwort verbirgt sich hinter dem schelmischen Lächeln der Großmutter. Ihre aufgeregte Stimme durchbricht die Stille: „Na, wie ist er? Schmeckt er euch?“ Alle sind sich einig: Der Eintopf schmeckt sehr gut! Aber irgendetwas stimmt hier nicht. Da verrät die Großmutter ihr Geheimnis: „Ich habe ChatGPT gefragt, wie ich den Eintopf noch besser machen könnte. Es hat mir gesagt, ich solle etwas dunkle Schokolade, einen winzigen Schuss Balsamico-Essig und eine Prise Kreuzkümmel hinzufügen.“

Sie probieren das Essen noch einmal. Die Verwirrung bleibt. Tatsächlich schmeckt es ihnen. Vielleicht sogar besser als vorher. Und trotzdem haben sie das Gefühl, dass es ihnen nicht schmecken sollte. Irgendetwas fühlt sich falsch an.

Künstliche Intelligenz verändert nicht nur unsere beruflichen Aufgaben. Sie hält leise Einzug in unseren Alltag. Immer häufiger unterstützen uns unsichtbare Assistenten bei ganz gewöhn-

Levent Neyse *ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Verhalten auf Märkten am WZB und leitet das SOEP Innovation Sample am DIW Berlin.* ***levent.neyse@wzb.eu***

Foto: © Veys Colak, alle Rechte vorbehalten.

lichen Tätigkeiten. Sie helfen uns, unser Leben zu organisieren, Situationen einzuschätzen und Entscheidungen zu treffen, sie bringen uns neue Fähigkeiten bei. Sie schlagen uns vor, was wir kochen könnten, erzählen unseren Kindern Geschichten und geben uns sogar Ratschläge zu unserer Gesundheit. KI ist unglaublich praktisch und geradezu lächerlich leicht zugänglich. Selbst ein Kleinkind kann mit ihr umgehen, genauso wie jemand, der nicht lesen oder schreiben kann. Zwar gibt es die Befürchtung, dass KI zu Massenarbeitslosigkeit führen, unsere sensiblen Informationen gegen uns verwenden oder die Welt zerstören könnte, in der wir seit Tausenden von Jahren leben. Und trotzdem vermehren sich KI-Agenten unter uns, sie prägen zunehmend unsere Identität.

Ist Ihnen aufgefallen, dass wir inzwischen mehrmals am Tag vor einer moralisch-kognitiven Herausforderung stehen? Während wir versuchen, das Beste aus unseren robotischen Kollegen herauszuholen, bemühen wir uns gleichzeitig sehr darum, Menschen zu bleiben – wir wollen uns ja weiter wohlfühlen mit uns selbst. Manchmal sind wir uns nicht sicher, ob wir die dünne Linie bereits überschritten haben. Dann gehen wir ein paar Schritte zurück.

Wie oft haben Sie sich in letzter Zeit von ChatGPT oder Claude beim Schreiben einer E-Mail helfen lassen und dann festgestellt, dass sie zu gut geschrieben war und gar nicht nach Ihnen klang? Wie oft haben Sie absichtlich ein paar kleine Tippfehler eingebaut oder einige Wörter ausgetauscht, damit der Text wieder mehr nach Mensch klingt? Sie kennen die Webseiten, auf denen man anklicken muss: „Ich bin kein Roboter", um weiterzukommen. Zu behaupten, dass wir keine Roboter sind, reicht aber inzwischen nicht mehr aus. Wir müssen unseren Kolleginnen und Kollegen, unseren Vorgesetzten, unseren Kundinnen und Kunden oder wissenschaftlichen Herausgebern und Gutachterinnen beweisen, dass nicht eine KI unsere Arbeit an unserer Stelle erledigt hat.

Die Herausforderung besteht allerdings nicht nur darin, zu entscheiden, wie menschlich wir selbst bleiben oder wie menschlich wir nach außen erscheinen wollen. Wir versuchen außerdem regelmäßig herauszufinden, wie viel KI uns gegenübersteht. Wir Wissenschaftler lesen oft Gutachten und kommen zu dem Schluss: „Dieser Gutachter hat den Bericht mit KI geschrieben." Menschen hören Musik und können oft nicht einschätzen, wie viel davon mit KI geschaffen wurde (hören Sie sich einmal „Painted Horizon" von der KI-Band The Velvet Sundown an). Oder wenn Sie einen Artikel in einer Zeitung lesen: Können Sie einschätzen, wie viel davon tatsächlich von einem Menschen geschrieben wurde?

Wir haben noch keine klare Lösung für diese Herausforderungen. Jeder Bereich entwickelt eigene Normen. Forschende zum Beispiel holen sich Unterstützung bei der Entwicklung ihrer Ideen, beim Design ihrer Studien, bei der Literaturrecherche, beim Aufbau ihrer Modelle und bei der Datenanalyse. Bei all diesen Schritten ist heute KI im Spiel. Sie würden ChatGPT allerdings nicht bitten, eine komplette wissenschaftliche Arbeit für sie zu schreiben oder Daten zu erfinden. Aber wie viel KI-Beteiligung erlaubt ist, steht selten konkret in Richtlinien zur Nutzung von KI in der Wissenschaft.

Das Fehlen expliziter Regeln ist ein Problem. Denn ohne solche Regeln verlassen wir uns auf unser Bauchgefühl und auf unsere Einschätzung darüber, was die Menschen, mit denen wir zu tun haben, von uns erwarten. Die technologische Entwicklung ist so schnell, dass dann, wenn politische Entscheidungsträger oder andere Gatekeeper Richtlinien entwickelt haben, bereits neue Herausforderungen entstanden sind.

Wissenschaftliche Zeitschriften und Medien verwenden inzwischen unterschiedliche Arten von Software, um festzustellen, ob beim Schreiben eines Artikels KI verwendet wurde. Menschen versuchen, einen Roboter davon zu überzeugen, dass sie selbst keine Roboter sind. Da sind wir also gelandet.

Mit der Zeit wird sich das einpegeln. Aber während wir uns auf die Sorge konzentrieren, ob wir unsere Jobs verlieren werden, wäre es vielleicht eine gute Übung, darüber nachzudenken, wie wir selbst und unser soziales Leben sich jeden Tag durch Künstliche Intelligenz verändern. Die gar nicht einfache Frage lautet, ob wir weiterhin den traditionellen Eintopf unserer Großmutter genießen möchten oder eine KI-unterstützte, verbesserte Version davon.

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

Grenzen ziehen

Zivilgesellschaft und die Gefahr der Vereinnahmung von Rechtsaußen

Die Kirchenälteste mit AfD-Parteibuch. Der Ehrenamtspreis an den Vereinsvorsitzenden mit offen migrationsfeindlichen Positionen. Immer öfter sind extrem rechte Akteur*innen nicht einfach Gegenspieler*innen zivilgesellschaftlicher Organisationen, sondern als Mitglieder oder Unterstützer*innen mittendrin. Christin Jänicke fragt anhand von Fallstudien aus Ost- und Westdeutschland: Wie hält die Zivilgesellschaft extrem rechten Kooperationsversuchen stand?

Christin Jänicke

Man muss nicht erst auf die Wahlergebnisse der AfD schauen, um festzustellen: Die extreme Rechte ist längst in der Zivilgesellschaft angekommen. Vor anderthalb Jahren haben Hans Jonas Gunzelmann und ich in einem Beitrag für die WZB-Mitteilungen die subtilen Formen der Vereinnahmung von Vereinen und Organisationen durch extrem Rechte beschrieben. Unser Fazit damals: Zivilgesellschaft lässt sich nicht allein als demokratische Gegenspielerin gegen die extreme Rechte begreifen; sie muss als Arena verstanden werden, in der Konflikte und Aushandlungsprozesse stattfinden.

Was der Beitrag offen ließ, ist die Frage nach dem Umgang: Wie reagieren zivilgesellschaftliche Organisationen, wenn extrem rechte Akteur*innen nicht als offene Gegner*innen auftreten, sondern als Vereinsmitglieder, Sponsoren oder hilfsbereite Unterstützer*innen? Unter welchen Bedingungen gelingt es ihnen, extrem rechten Kooperationen zu widerstehen? Spielt es eine Rolle, wie weit die extrem Rechte bereits in einer Region Fuß gefasst hat oder wie sich die Spitzen der Organisationen gegen Rechtsextremismus aufstellen? Die Antworten auf diese Fragen habe ich in vier qualitativen Fallstudien in Ost- und Westdeutschland gesucht – zwei aus dem kirchlichen Bereich, zwei aus dem Sport.

> „Widerstand heißt auch, im alltäglichen Leben Grenzen gegenüber extrem rechten Akteur*innen, Äußerungen und Aktivitäten zu ziehen“

Normalisierung ist der Prozess einer schrittweisen Verschiebung dessen, was als sagbar, akzeptabel und schließlich als normal gilt. Die Linguistin Ruth Wodak hat für den politischen Diskurs gezeigt, wie sich die Grenzen des Sagbaren in den vergangenen Jahren europaweit nach rechts verschoben haben. Meine Arbeit wendet diese Perspektive auf Vereine, Verbände und Initiativen an. In der Zivilgesellschaft geschieht Normalisierung nicht nur durch offene Zustimmung zur extremen Rechten. Es kann bereits ausreichen, wenn ihre Präsenz nicht (mehr) als politisches Problem wahrge-

nommen wird: wenn zum Beispiel eine extrem rechte Aktivistin an einer Vereinsveranstaltung teilnimmt, ein Politiker, der öffentlich migrationsfeindliche Positionen vertritt, Mitglied eines kirchlichen Leitungsgremiums ist oder ein Vereinsvorsitzender mit extrem rechten Netzwerken für sein ehrenamtliches Engagement ausgezeichnet wird. Zivilgesellschaft als Arena der Auseinandersetzung bekommt hier eine Schlüsselrolle, da in ihr sowohl Normalisierung als auch Widerstand stattfinden. Widerstand ist hier im zweifachen Sinne gemeint: Zum einen – und das ist die sichtbarste Variante – als aktives Entgegenwirken, etwa durch öffentliches Positionieren, Protest oder Demonstrationen. Widerstand kann aber auch bedeuten, standzuhalten, indem Grenzen im alltäglichen Leben von Organisationen gezogen und aufrechterhalten werden gegenüber extrem rechten Akteur*innen, Äußerungen und Aktivitäten.

„Wie lässt sich die Gleichzeitigkeit zwischen öffentlicher Gegenwehr und interner Kooperation verstehen?“

In einer meiner ostdeutschen Fallstudien zeigt eine Sportorganisation klar Haltung, indem sie sich öffentlich gegen die extreme Rechte positioniert und an lokalen Protesten beteiligt. An anderer Stelle teilt jedoch ein Vertreter der Organisation die Bühne mit einem extrem rechten Amtsträger und bezeichnet eine Einladung für eben jenen zu Vereinsfeierlichkeiten als „normalen“ Vorgang. Wie lässt sich diese Gleichzeitigkeit zwischen öffentlicher Gegenwehr und interner Kooperation verstehen? Ist die öffentliche Positionierung nur ein leeres Lippenbekenntnis? Ich denke nicht.

Haltung ist enorm wichtig, aber sie allein reicht nicht. Entscheidend ist, ob eine Organisation ihre Haltung auch dann im Alltag umsetzt, wenn sich politische Konflikte in vertrauten Beziehungen, in politischen und finanziellen Abhängigkeiten oder praktischen Vorteilen ausdrücken. Im beschriebenen Fall wurde die Anwesenheit des extrem rechten Amtsträgers nicht als klare politische Grenzfrage behandelt, sondern in eine scheinbar neutrale, unpolitische Routine übersetzt. Für Betroffene rechter Gewalt und Ausgrenzung ist diese Verschiebung keineswegs neutral. In derselben Region war

Christin Jänicke ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Zivilgesellschaftsforschung von WZB und FU Berlin. Sie forscht im Projekt „Organisierte Zivilgesellschaft und rechte Intervention“. ***christin.jaenicke@wzb.eu***

Foto: © WZB/Bernhard Ludewig, alle Rechte vorbehalten.

ein Bündnis gegen die extreme Rechte nach Morddrohungen und persönlichen Angriffen zerfallen. Andere Engagierte berichteten, dass sie sich aus dem öffentlichen Leben zurückziehen. Wenn extrem rechte Akteur*innen in Vereinen und Verbänden als normale Gesprächspartner*innen auftreten, schrumpft der Raum für die, die sich ihnen entgegenstellen.

Das Zusammenspiel von Rechtsextremismus und Zivilgesellschaft unterscheidet sich bis heute zwischen Ost- und Westdeutschland. In den ostdeutschen Bundesländern hat die extrem rechte AfD bei der letzten Bundestagswahl zwischen 32,5 und 38,6 Prozent der Zweitstimmen erlangt. Hier ist die extreme Rechte politisch und gesellschaftlich vielerorts stärker verankert, teils in den Institutionen. Zugleich arbeitet der Teil der Zivilgesellschaft, der sich für Demokratie und Vielfalt einsetzt, häufiger unter Druck und mit geringeren Ressourcen. Das erhöht die Kosten der Gegenwehr. Organisationen müssen eher mit politischen Abhängigkeiten, Konflikten im eigenen Umfeld, Drohungen und dem Verlust von Unterstützer*innen rechnen.

In den untersuchten Fällen bestätigen meine Interviewpartner*innen diese Annahme: In den ostdeutschen Fällen berichten die Aktiven häufiger über extrem rechte Interventionen und die Risiken, denen sie und ihre Organisationen ausgesetzt sind. Aber Widerstand ist auch dann möglich, wie ein anderer Fall aus Ostdeutschland zeigt. Ein langjähriges Gemeindemitglied

Landtagswahlkampf in Sachsen-Anhalt, August 2026.
Die AfD ist in der Zivilgesellschaft angekommen.
Foto: © Fritz Engel/laif, alle Rechte vorbehalten.

kandidierte öffentlich für die AfD und blieb zunächst in kirchlichen Leitungsstrukturen aktiv. Die anschließende Auseinandersetzung war konfliktreich. Einige Mitglieder erklärten, sie könnten unter diesen Bedingungen nicht weiter mit der Person arbeiten, bemühten sich um Gespräche und forderten schließlich den Rücktritt von ihrem Kirchenamt. Die Gemeinde blieb jedoch nicht allein. Die übergeordnete kirchliche Ebene erklärte die öffentliche Unterstützung extrem rechter Parteien mit einem kirchlichen Leitungsamt als unvereinbar und in einem formalen Verfahren wurde dem Kirchenmitglied schließlich das Amt entzogen. Die Kirche zog in diesem Fall eine Grenze, und das trotz fortgeschrittener Normalisierung von extrem rechten Akteur*innen und Inhalten.

Der Vergleich mit einem westdeutschen Fall zeigt, dass geringerer äußerer Druck keine Garantie für Widerstand ist. Dort wurde ein lokal engagierter Politiker mit extrem rechten Verbindungen für eine sportliche Auszeichnung nominiert. Die Bewerbung passierte mehrere Ebenen des Verbands, ohne dass seine politische Tätigkeit geprüft wurde. Erst eine Intervention von außen führte zu einer Reaktion auf Landesebene. Lokal und regional blieb der Verband aber weitgehend passiv.

In den beiden kirchlichen Fällen wurde auf lokaler, regionaler und übergeordneter Ebene Widerstand geleistet, im Osten wie im Westen. Im Bereich des Sports dagegen entstand in beiden Fällen eine Verantwortungslücke: Auf lokaler Ebene kam es zur Zusammenarbeit, auf kreis- und regionaler Ebene zu Nicht-Engagement oder ausweichenden Reaktionen. Letztlich war die Haltung der Organisation für den Umgang mit extrem rechten Interventionen entscheidender als die jeweilige Normalisierung in der Region.

Die vier Fälle verdeutlichen die zentrale Erkenntnis meiner Forschung: Zivilgesellschaft kann extrem rechten Kooperationen auch unter fortschreitender Normalisierung standhalten. Allerdings sind die Kosten der Gegenwehr in jenen Regionen häufig höher, in denen die extrem rechte Normalisierung bereits stärker vorangeschritten ist. Die regionale Normalisierung entscheidet jedoch nicht darüber, ob Organisa-

tionen sich abgrenzen können. Ausschlaggebend ist, ob sie über die Strukturen verfügen, um diese Grenzen im Alltag durchzusetzen.

Warum konnten die Kirchen Grenzen durchsetzen, während die Sportorganisationen damit größere Schwierigkeiten hatten? Der Unterschied liegt weniger in der Haltung der Beteiligten, sondern in der unterschiedlichen Verfügbarkeit von drei Ressourcen:

Erstens brauchen sie klare organisationale Strategien, also Richtlinien und Regelungen, die möglichst im Vorfeld festlegen, welche Positionen und welches Verhalten mit einer Mitgliedschaft, einem Ehrenamt oder einer Kooperation unvereinbar sind. In den kirchlichen Fällen gab es solche Festlegungen, auf die sich Engagierte im Konfliktfall berufen konnten. Das waren nicht nur allgemeine Bekenntnisse zu Toleranz oder Demokratie, sondern konkrete Aussagen wie etwa die der Deutschen Bischofskonferenz, dass völkischer Nationalismus und extrem rechte Positionen mit einem kirchlichen Leitungsamt unvereinbar sind.

Zweitens braucht Widerstand interne Ressourcen: Personal, das für Konfliktfälle zuständig ist, und Wissenstransfer, der einzelne Ehrenamtliche nicht allein lässt. In den Kirchenfällen mussten Engagierte die Entscheidung und damit einhergehende Anfeindungen nicht allein tragen, Verantwortung war in der Organisation verteilt. In den Sportfällen fehlte diese Infrastruktur weitgehend. Die regionalen Verbandsstrukturen konnten zwar Empfehlungen aussprechen, aber keine Ressourcen bereitstellen, die lokale Vereine im Konfliktfall entlastet hätten.

Drittens brauchen Organisationen fachliche Unterstützung, wenn nicht aus den eigenen Strukturen wie Rechtsabteilungen oder Fachreferent*innen, dann durch externe Expertisen wie die Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus (MBR) oder Beratungsangebote für Betroffene rechter Gewalt. In den untersuchten Kirchenfällen halfen Rechtsabteilung, interne und externe Fachleute dabei, aus einem allgemeinen Grundsatz ein konkretes, rechtssicheres Verfahren zu entwickeln. Entscheidend war, dass die lokalen Akteur*innen nicht allein blieben, sondern auf ein Netzwerk zurückgreifen konnten, das über die eigene Organisation hinausreichte.

Diese Bedingungen lassen sich auch auf andere Organisationen übertragen: klare Regeln, transparente Verfahren für Kooperationen und Ehrungen, interne Zuständigkeiten und der Zugang zu externer Unterstützung und Beratung im Konfliktfall. Zivilgesellschaftliches Engagement schützt also nicht automatisch vor extrem rechter Normalisierung. Demokratische Organisationen können aber dagegenhalten, in Ost wie West. Die regionale Normalisierung macht Widerstand in Ostdeutschland häufig riskanter und kostspieliger, aber nicht unmöglich. Der entscheidende Unterschied ist nicht der zwischen einer angeblich widerstandsfähigen westdeutschen und einer angeblich schwachen ostdeutschen Zivilgesellschaft. Der Unterschied liegt zwischen Organisationen, die ihre demokratischen Werte nur erklären, und solchen, die Strukturen schaffen, um diese Werte im Alltag durchzusetzen.

Literatur

Jänicke, Christin/Gunzelmann, Hans Jonas: „In den eigenen Reihen. Rechte Interventionen in der Zivilgesellschaft“. In: WZB-Mitteilungen, 2025, H. 187, S. 19–22.

Wodak, Ruth: The Politics of Fear: The Shameless Normalization of Far-Right Discourse. London: SAGE 2020. DOI: 10.4135/9781446270073.

Jänicke, Christin: Resisting Normalization. Civil Society Responses to Far-Right Contention in Germany. Dissertation. Freie Universität Berlin, im Erscheinen.

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

Die ungeliebte Antriebswende

Warum der deutschen Autoindustrie die E-Mobilität fremd geblieben ist

Weltweit geht der Trend zur Dekarbonisierung, die Autoindustrie wendet sich vom Verbrennungsmotor ab. Die erfolgsverwöhnte deutsche Autoindustrie aber zögert immer noch, den Technologiewechsel entschlossen anzugehen. In seiner Dissertation beleuchtet Timo Daum die Gründe dafür.

Timo Daum

Die deutsche Automobilindustrie erlebt gerade ihre möglicherweise gravierendste Krise. Deutsche Autowerke sind nur zu 60 Prozent ausgelastet, und das Produktionsvolumen in Deutschland geht seit Jahren zurück. Wurden 2017 noch 5,75 Millionen PKW in Deutschland hergestellt, waren es 2025 nur noch 4,15 Millionen. Bei Volkswagen sollen 100.000 Arbeitsplätze wegfallen, angekündigt ist die Schließung von vier Werken in Deutschland.

Möglicherweise steht der deutschen Autoindustrie nun bevor, was die englische und die französische bereits hinter sich haben; zwischen 1975 und 2012 ging dort die Zahl der industriellen Arbeitsplätze um die Hälfte zurück. Schon vor einigen Jahren fragte der Soziologe Klaus Dörre daher, ob der Auto- und Zulieferindustrie ein ähnliches Schicksal drohe wie zuvor der Textilindustrie, dem Bergbau oder der Stahlbranche.

Welche Rolle spielt die Elektrifizierung in dieser Entwicklung? 2012 gab die damalige Bundeskanzlerin Angela Merkel das Ziel von einer Million E-Autos bis 2020 aus. Die Politik setzte auf einen frühen Einstieg in die E-Mobilität, um die Emissionen im Verkehrssektor zu verringern und die technologische Führungsrolle der heimischen Industrie auch in der elektrisch angetriebenen Zukunft zu erhalten. Studien wie die 2012 veröffentlichte ELAB-Studie prognostizierten für die nächsten Jahrzehnte eine langsame Zunahme der Elektromobilität.

Doch es kam anders. Im gleichen Jahr, in dem die ELAB-Studie dem Verbrenner noch ein langes Leben prognostizierte, läutete ein kalifornisches Startup die Ära des Elektroautos ein: Tesla begann die Auslieferung des Model S, einer vollelektrischen Luxuslimousine. In der Folgezeit wurde Tesla zum größten Elektroautohersteller der Welt, bis es 2024 vom chinesischen Hersteller BYD überholt wurde, und zum mit Abstand am höchsten bewerteten börsennotierten Autounternehmen.

Wie reagierte die Branche auf diesen externen Störer? Aus den Reaktionen der etablierten Autoindustrie auf den amerikanischen Newco-

mer kann – so die Arbeitshypothese meiner Dissertation – der Ablauf der disruptiven Veränderungen in der Branche nachvollzogen werden. Ich habe Personen befragt, die maßgeblich in relevante Prozesse und Entscheidungen involviert waren, die an unternehmensinternen Diskussionen und Entscheidungen um Elektromobilität beteiligt waren oder diese aus der Nähe verfolgt haben. Die Meilensteine in Teslas Firmen- und Produktgeschichte seit 2012 bis heute dienten dabei als Markierungen, um die jeweilige Haltung und Strategie der Hersteller festzuhalten.

Tesla wurde früh von den etablierten Unternehmen wahrgenommen und genau beobachtet: Die Fahrzeuge der Konkurrenz aus den USA wurden im Rahmen eines „automotive benchmarking", einem in der Autoindustrie gängigen standardisierten Analyseprozess, eingehend begutachtet. Zu diesem oft detaillierten und aufwändigen Prozess gehört auch das Zerlegen von Fahrzeugen mit anschließender Analyse sämtlicher Teile („teardown").

„Innovationen, die außerhalb der Bewertungsmaßstäbe liegen, geraten aus dem Blick"

Doch diese scheinbar neutrale Bewertung ist geprägt von den eigenen, in der Branche gängigen und tradierten Qualitätsvorstellungen. Der Blick richtet sich in erster Linie auf Defizite des Neuen in den Disziplinen, in denen man selbst brilliert, während Innovationen, die außerhalb der Bewertungsmaßstäbe liegen, aus dem Blick geraten.

Das Fazit dieser ersten Analysen fiel entsprechend negativ aus: Es handle sich nicht um „richtige Autos", eher um „Spielzeuge". Die etablierten Hersteller reagierten zwar durchaus auf einschneidende Ereignisse und Nachrichten. So wurde branchenweit zur „Jagd auf Tesla" geblasen, als das Model S deutschen Luxuslimousinen in den USA den Rang ablief. Doch jedes Mal fand die Branche nach einem kurzen Strohfeuer hektischer Betriebsamkeit den Weg zurück in den ausgetretenen Pfad konservativer Technikentwicklung. Die Technikautorin Kathrin Passig sieht in der Reaktion der Autobauer ein Standard-Topos der Technik-Skepsis.

Timo Daum ist Gast der Forschungsgruppe Digitale Mobilität und gesellschaftliche Differenzierung. Seine Dissertation ist im Kontext der WZB-Forschungsgruppe Digitale Mobilität und gesellschaftliche Differenzierung entstanden.
timo.daum@wzb.eu
Foto: © Fabian Grimm, alle Rechte vorbehalten.

Technologische Entwicklungen finden oft entlang von Technologiepfaden statt, die – einmal eingeschlagen – nur schwer verlassen werden können. Alternative Lösungen geraten aus dem Blickfeld und werden von der Entwicklungs-Community aktiv verdrängt. Das Ergebnis ist die Herausbildung und Verfestigung eines „dominierenden Designs", so die Formulierung von William J. Abernathy. Paradebeispiel für ein solches dominierendes Design ist der Verbrennungsmotor, laut Hans-Liudger Dienel, bis in die Gegenwart „eine deutsche Spezialität".

„Einmal eingeschlagen, können Technologiepfade nur schwer wieder verlassen werden"

Einer meiner Interviewpartner berichtete aus seiner Zeit bei Daimler in Berlin, wo er 2008 mit dem Aufbau einer Anlage für die Fertigung von Hybrid-E-Motoren betraut war. Kurz vor der Fertigstellung der Anlage habe das Management bei der Inaugenscheinnahme das Urteil gefällt: „Das ist doch Pillepalle!" und habe die gesamte Technologie inklusive der neuen Produktionshalle an den Autozulieferer Bosch verkauft.

Aus der Perspektive des alten Paradigmas „Verbrennungsmotor" sind Elektromotoren nichts weiter als Nebenaggregate. Der elektrische An-

trieb wird als Ausstattungsvariante betrachtet und als reiner Komponentenwechsel unterschätzt. Auch heute noch, elf Jahre nach dem „Dieselskandal“ – dem Bekanntwerden von gefälschten Abgaswerten bei Volkswagen –, hält die deutsche Automobilindustrie hartnäckig am Verbrennungsmotor fest. Laut Kraftfahrtbundesamt verfügen immer noch mehr als 80 Prozent der neu zugelassenen PKW deutscher Hersteller über einen Verbrennungsmotor, sei es als reine Verbrenner oder als Hybridfahrzeuge.

„Die deutsche Autobranche setzte sehenden Auges auf ein Auslaufmodell“

Der E-Antrieb ist der deutschen Autoindustrie bis heute fremd geblieben, ihre Verweigerungshaltung führte zu einer regelrechten Sabotage der Elektrifizierung. Die Branche setzte sehenden Auges auf ein Auslaufmodell, weil sie nicht bereit war, gefestigte Branchentraditionen und gewohnte Erfolgsmetriken grundlegend zu überholen.

Disruptive Innovationen und die Schwierigkeiten für etablierte Unternehmen, diese zu erkennen und angemessen auf sie zu reagieren, sind gut erforscht und werden breit diskutiert. Es ist faszinierend zu beobachten, dass die bekannten Mechanismen trotz regulatorischen Drucks und trotz mehr oder weniger fester Verfallsdaten für die alte Technologie des Verbrennungsmotors ihre Wirkung entfalten konnten.

Die verpasste Antriebswende hat erhebliche Auswirkungen auf die Chancen für wirksamen Klimaschutz im Verkehrssektor. Die Autoindustrie scheint für substanzielle Veränderungen kulturell nicht bereit zu sein. Obendrein zementiert Deutschlands „bewahrende Industriepolitik“ (Weert Canzler und Andreas Knie) den Erhalt von „Karbonbranchen“ (Klaus Dörre) eher noch. Impulse in Richtung einer Mobilitäts-Industrie sind in Deutschland im Moment weder aus der Wirtschaft noch aus der Politik zu erwarten.

Literatur

Canzler, Weert/Knie, Andreas: „Der alte Traum vom privaten Glück – Die Autoindustrie als Teil eines vergangenen Gesellschaftsentwurfs“. In: WSI-Mitteilungen, 2021, Jg. 74, H. 3, S. 207-215.

Daum, Timo: Der Abschied von Golf und Diesel. Teslas Rolle in der disruptiven Elektrifizierung der deutschen Automobilindustrie. Bielefeld: transcript Verlag 2026.

Dörre, Klaus/Holzschuh, Madeleine/Köster, Jakob/Sittel, Johanna: Abschied von Kohle und Auto?: Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität. Frankfurt: Campus Verlag 2020.

Fraunhofer IAO, DLR-FK, IMU Institut: Elektromobilität und Beschäftigung. Wirkungen der Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf Beschäftigung und Standortumgebung (ELAB). Stuttgart: Fraunhofer Verlag 2012. Online: www.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/images/iao-news/ELAB_Abschlussbericht.pdf (Stand 10.09.2026).

Henderson, Rebecca/Clark, Kim: „Architectural Innovation: The Reconfiguration of Existing Product Technologies and the Failure of Established Firms“. In: Administrative Science Quarterly, 1990, Jg. 35, H. 1, S. 9-30. DOI: 10.2307/2393549.

Knie, Andreas: Diesel – Karriere einer Technik: Genese und Formierungsprozesse im Motorenbau. Berlin: Edition Sigma 1991.

Raphael, Lutz: Jenseits von Kohle und Stahl: eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom. Berlin: Suhrkamp Verlag 2018.

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

Wie alles begann

Die lange Geschichte der Internet-Forschung am WZB

Sie hat aufs richtige Pferd gesetzt – auch wenn das vor über 30 Jahren alles andere als klar war. Niemand konnte ahnen, dass sich aus dem Randthema der frühen 1990er-Jahre ein zentrales Forschungsfeld für Sozial-, Technik-, Kultur- und Wirtschaftswissenschaften entwickeln würde. Niemand? Vielleicht doch. Jeanette Hofmann war früh begeistert vom Internet. Bei der Feier zum Ende der Forschungsgruppe Politik der Digitalisierung am WZB im Sommer 2026 blickte ihre Leiterin zurück auf die mutigen Anfänge.

Jeanette Hofmann

Mein Gedächtnis ist oft unzuverlässig, aber an einen Tag erinnere ich mich genau: den Tag, an dem ich Zugang zum Internet bekam. Es war ein trüber Novembernachmittag im Jahr 1992. Eine Mitarbeiterin aus der Datenverarbeitungsabteilung des WZB tauchte in meinem Büro auf, mit einem Stapel Endlospapier (das mit den Löchern an beiden Seiten). „Ich schließe Sie heute ans Internet an", verkündete sie fröhlich. „Hier ist eine Liste von Newsgroups, denen Sie vielleicht beitreten möchten."

Ich hatte absolut keine Ahnung, wovon sie sprach. Sie verschwand hinter meinem Schreibtisch und fummelte an den Kabeln herum – freilich nicht, ohne zuvor die einzige Anwendung zu schließen, die ich geöffnet hatte. MS-DOS erlaubte genau eine Anwendung auf einmal. So blieb es eine Weile: Jedes Mal, wenn der Computer mit einem Piepton eine neue E-Mail ankündigte, musste MS Word geschlossen und ein anderes Programm geöffnet werden. (Ich habe nachgeschaut: „Pegasus Mail" gibt es immer noch, offenbar mittlerweile das älteste E-Mail-Programm des Internets.)

Als besonderen Service hatte die IT-Mitarbeiterin eine vollständige Liste aller verfügbaren Mailinglisten (also: über E-Mail verbundene Gruppen) ausgedruckt. Alle. Auf Papier. In den folgenden Jahren erhielten wir auch gedruckte Listen aller existierenden Websites in Deutschland – das war damals ein Dokument von überschaubarem Umfang.

An jenem Tag im November 1992 präsentierte sich das Internet als schwarzer Bildschirm und blinkender Cursor. Keine Farben, keine Bilder, kein Browser. Nur die Befehlszeile, ein Cursor – und unser Unverständnis: Was um alles in der Welt ist das Internet?

Am ersten Tag wurden uns Dienste vorgestellt, von denen ich einige verstand. Andere weniger. Ich verstand „E-Mail" und hatte eine vage Vorstellung von Mailinglisten. Wir hörten auch von „Gopher" und „Archie", Verzeichnisdiensten für Dateien, die ich offenbar nicht brauchte. Und die ich nicht verstehen konnte. Meine Lieblingsentdeckung aber war ein Unix-Befehl namens „traceroute". Damit konnte man Datenpakete auf ihrem

Weg von einem Computer zu einem beliebigen anderen auf der Welt verfolgen. Ein bisschen so, als würde man das Postsystem beobachten, nur viel schneller. Ich konnte stundenlang Traceroute-Befehle ausführen und dabei die sich ständig ändernden Routen der Datenpakete durch ein sich ständig änderndes Netzwerk verfolgen.

Ein Beispiel: Die Redaktion des „Tagesspiegels" befand sich damals in unmittelbarer Nachbarschaft auf der anderen Straßenseite, nur wenige 100 Meter vom WZB entfernt. Die direkteste Internet-Route von hier zum „Tagesspiegel" führte viele Jahre lang über Amsterdam und New York City. New York City war der nächstgelegene Datenaustauschknoten zwischen dem WZB und der Potsdamer Straße. Den Grund dafür fand ich etwas später heraus: Die Deutsche Telekom weigerte sich, mit anderen Netzwerken „Peering" zu betreiben, also einen direkten Austausch von Datenverkehr – was zur Folge hatte, dass jedes Datenpaket zwei Kontinente durchqueren musste, um einen Kunden auf der anderen Straßenseite zu erreichen. Ähnliche Probleme bestanden viele Jahre lang in afrikanischen Ländern. Fast zwei Jahrzehnte später betreute ich eine Doktorarbeit genau zu diesem Thema: zu den Peering-Konventionen, die unsichtbar das Netzwerk der Netzwerke zusammenhalten.

„Eine unserer Entdeckungen: PONG. Der Server für das Spiel befand sich am Massachusetts Institute of Technology"

In den ersten Tagen und Monaten wusste ich davon noch nichts. Was ich wusste, war, dass meine Kollegen und ich auf etwas sehr Seltsames und ziemlich Wunderbares gestoßen waren: eine Befehlszeile auf unseren Bildschirmen, die es uns ermöglichte, täglich Neues zu entdecken. Eine unserer Entdeckungen: PONG. Der Server für das Spiel befand sich am Massachusetts Institute of Technology. Wir spielten zwischen unseren Büros auf beiden Seiten des Flurs im vierten Stock des Rundbaus des WZB. Ich verfehlte ständig den Ball und fand es faszinierend, dass Daten so schnell zwischen Boston und Berlin übertragen werden konnten. Komischerweise war ich nie auf die Idee gekommen, das Tempo der Datenübertragung auch in Bezug auf das Telefonnetz zu bewundern. Schließlich wurde

Jeanette Hofmann *leitete von 2013 bis 2026 die Forschungsgruppe Politik der Digitalisierung am WZB. Sie forscht zu den Themen Digitalisierung und Demokratie, KI und Gesellschaft, Digitale Regulierung und Internetpolitik.*
jeanette.hofmann@wzb.eu
Foto: © WZB/Kathrin Kliss, alle Rechte vorbehalten.

Sprache ebenfalls recht schnell übertragen. Im Nachhinein betrachtet war dies nicht nur ein Mangel in der Forschungskonzeption, sondern auch ein früher Fall dessen, was wir später als „Internet-Exzeptionalismus" kritisierten.

Bevor sich Spam und Cyberkriminalität ausbreiteten, war das Internet ein wirklich offener Raum. Mit ein paar Unix-Befehlen konnte man E-Mails von jedem Server versenden, dessen Adresse man kannte. Man konnte sehen, wer online war. Man konnte jedem schreiben und erwarten, eine Antwort zu erhalten. Ich erinnere mich, dass ich Charles Simonyi eine E-Mail schrieb. Der Mann ist heute mehr oder weniger in Vergessenheit geraten, aber damals war er ziemlich berühmt, immerhin war er der erste Entwickler von Microsoft Word. Ich schrieb ihm, um zu fragen, ob ich nach Seattle kommen und ihn interviewen könne. Er antwortete innerhalb weniger Stunden: „Klar, sag mir einfach, wann." Das Internet fühlte sich damals an wie eine kleine und zugleich große Welt. Jeder, der Teil dieser Welt war, war nah genug, um E-Mails von jedem anderen zu beantworten.

Nachdem sie eine Weile herumgespielt und dabei ihre eigentlichen Forschungsaufgaben vernachlässigt hatten, beschlossen drei Menschen am WZB, ihre heimliche Liebesbeziehung zum Internet offiziell zu machen. Drei unter rund 150 Forschenden, drei Frauen, um genau zu sein, die vom Internet so fasziniert waren, dass das ihren Forschungsalltag für immer verän-

derte. Sabine Helmers, Ute Hoffmann und ich gingen zu unserem Chef und verkündeten, dass wir die Arbeit, für die wir eingestellt worden waren, nicht mehr ausüben würden, sondern stattdessen das Internet erforschen wollten.

Zu sagen, dass diese Ankündigung auf wenig Gegenliebe stieß, wäre eine ziemliche Untertreibung. Das Internet wurde Mitte der 1990er-Jahre weithin als Spielzeug betrachtet – wenn es nicht gleich komplett ignoriert wurde. Viele leitende Forscher erwarteten von ihren Sekretärinnen, dass diese sich um ihre E-Mails kümmerten – und diese ausdruckten. Selbst Ingenieure nahmen es nicht ernst. Sie verkündeten der Welt, dass das Internet bald durch ein richtiges Datennetzwerk ersetzt werden würde, eines mit integrierten Zahlungs- und Authentifizierungsfunktionen.

Wir wehrten uns gegen diese Geringschätzung – und insbesondere gegen das Bild des Internets als „Informationsautobahn". Ich erinnere mich an sorgfältig gestaltete Folien für Vorträge, in denen wir unscharfe Fotos des Ponte Vecchio in Florenz verwendeten, um anhand der Häuser auf der Brücke deutlich zu machen, dass das Internet mehr ist als ein Raum, den man durchquert: ein Ort, an dem man verweilt.

1994 begannen wir drei, das Internet ernsthaft zu erforschen, und beschlossen, Fördermittel zu beantragen. In Europa gehörten wir zu den ersten sozialwissenschaftlichen Gruppen, die ein empirisches Forschungsdesign für das Internet entwickelten. Sabine war eine Ethnografin, die im Rahmen ihrer Doktorarbeit deutsche Bestattungsbräuche untersucht hatte. Sie wählte die Unix-Kultur als ihr neues Forschungsgebiet. Ute, eine Soziologin, wollte das Usenet untersuchen, ein Netzwerk von Newsgroups, das lose mit dem Internet verbunden war.

Als Politikwissenschaftlerin hatte ich einen etwas schwerer zu fassenden Forschungsgegenstand: Wo würde ich im Internet Machtkämpfe und/oder verbindliche Entscheidungsprozesse und vielleicht sogar die Festlegung verfassungsrechtlicher Regeln finden? Schließlich zeichnete sich ein geeigneter Forschungsgegenstand ab: die Internet Engineering Taskforce (IETF), also das Gremium, das technische Standards für das Internet entwickelte. Die IETF führte einen heldenhaften Kampf gegen die Konkurrenz, nämlich die nationalen Postbehörden und Telefonnetzbetreiber und deren Vorstellungen von einem Datennetz. Um die IETF-Community befragen zu können, verbrachte ich einen ganzen Sommerurlaub damit, ein Lehrbuch über Internetprotokolle zweimal durchzulesen, damit ich mich mit diesen Helden überhaupt verständigen konnte. Das war harte Arbeit!

Nachdem wir unsere jeweiligen Felder gefunden hatten, machten wir uns daran, ein gemeinsames Forschungsprojekt zu entwerfen. Interdisziplinäre Zusammenarbeit war Mitte der 1990er-Jahre noch nicht die Regel, und wir hatten wirklich keine Ahnung, worauf wir uns einließen. Der Plan war, eine ethnografische Studie über das Internet durchzuführen – also das Internet als neuen kulturellen Raum mit eigenen Bräuchen, Akteuren, Technologien und Werten zu untersuchen. Ich erinnere mich noch lebhaft an einen Nachmittag, an dem wir alle drei vor lauter Erschöpfung in Tränen ausbrachen: Wir konnten uns einfach nicht auf eine gemeinsame Definition dessen einigen, was „Kultur" ist. Drei begeisterte Wissenschaftlerinnen, ein Konzept, null Konsens. Aber wir haben es geschafft. Wir erhielten von der VolkswagenStiftung großzügige Fördermittel für zweieinhalb Jahre – für ein Projekt, das man als ziemlich exotisch bezeichnen könnte.

Mit diesem Projekt begann meine Karriere als Internetforscherin – 1996, vor genau 30 Jahren. Ich war stolzes Mitglied und Gründerin der Projektgruppe „Kulturraum Internet"! In der Forschung tätig zu sein, war damals mit einem außergewöhnlichen Privileg verbunden: einer ständigen Internetverbindung ohne Einwahl und ohne Kosten, die pro Minute abgerechnet wurden. In den 1990er-Jahren ein fast unvorstellbarer Luxus. Ich scherzte damals oft, ich könne es mir nicht leisten, meinen Job am WZB zu verlieren – denn ich war ein früher Fall von schwerer Internet-Trennungsangst. Glücklicherweise hat sich dieses spezielle Problem inzwischen von selbst gelöst. Ein Leben nach dem WZB ist möglich – auch ohne POLDI, eine Forschungsgruppe, die viele ihrer Mitglieder wissenschaftlich geprägt und zudem dauerhafte Freundschaften geschaffen hat. Ich schließe mit einem großen Dankeschön an alle, die POLDI zu dem gemacht haben, was es war, und an alle, die uns unterstützt haben.

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

Daten für Gesellschaft und Demokratie

Der Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten startet in seine neunte Berufungsphase

In Zeiten multipler Krisen wächst der Bedarf nach Orientierung – in Politik und Gesellschaft. Verlässliche und umfassende Datensammlungen sind hier ein unabdingbares Fundament. Eine zentrale Rolle in der deutschen Forschungsdateninfrastruktur spielt der RatSWD, der Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten, dessen Geschäftsstelle bereits seit 2015 am WZB verortet und jetzt auch räumlich dort angesiedelt ist.

David Prinz

Die Bedeutung des RatSWD für die Politikberatung zeigt sich etwa im Prozess hin zu einem Forschungsdatengesetz. Das Gesetz soll der Wissenschaft einen besseren Zugang zu Daten und mehr Möglichkeiten zu ihrer Verknüpfung eröffnen. Das Gesetzesvorhaben wurde erstmals Ende 2021 konkret im Koalitionsvertrag der damaligen Bundesregierung aus SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP angekündigt. Nach der Übernahme durch die heutige Regierung aus CDU/CSU und SPD folgte im Februar 2026 ein erster Referentenentwurf. In allen Stufen kommentierte und beriet der RatSWD.

Herzstück des Gesetzesvorhabens ist die Gründung eines Deutschen Zentrums für Mikrodaten, das beim Statistischen Bundesamt angesiedelt werden soll. Mikrodaten umfassen Einzelangaben etwa zu Personen, Haushalten oder Unternehmen, sie gelten als kleinste Dateneinheit. Solche sensiblen, häufig auch in Verwaltungsprozessen anfallenden Daten stellen die derzeit 39 vom RatSWD akkreditierten Forschungsdatenzentren über sichere Zugangswege und nach transparenten Regeln zur Nachnutzung bereit. So ermöglichen sie Forschenden bereits heute einen flexiblen und umfangreichen Zugang zu sensiblen Daten.

„Angekündigt ist ein ‚Gesetz zur verbesserten Nutzung von Daten für die Forschung'"

Das Deutsche Zentrum für Mikrodaten soll als koordinierende Anlaufstelle die rechtssichere Zusammenführung ermöglichen und erleichtern und die verknüpften Daten über einen Online-Fernzugriff für die Forschung verfügbar machen. Hier gilt Österreich als Vorbild: Das Land hat 2022 mit dem Austrian Micro Data Center eine zentrale Stelle eröffnet, die den Austausch von Daten über Antragsverfahren standardisiert und organisiert. Das für Deutschland angekündigte „Gesetz zur verbesserten Nutzung von Daten für die Forschung" –

so der offiziell vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt vorgesehene Gesetzesname – sieht auch die Einbindung der vom RatSWD akkreditierten Forschungsdatenzentren vor. Damit soll der Datenschatz dieser etablierten Infrastruktur noch besser genutzt und ihr Potenzial für die Forschung weiter gestärkt werden.

„Nur wenn Forschungsdaten zugänglich und verknüpfbar sind, kann Sozialforschung eine verlässliche Basis für evidenzbasierte Politik liefern“

Warum braucht es überhaupt ein eigenes Gesetz für den Umgang mit Forschungsdaten? In der datenintensiven Forschung in Deutschland ist deutlich spürbar, dass es bislang keine umfassende rechtliche Rahmung gibt. Die problemorientierte Grundlagenforschung in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften wird dadurch einschränkt, Forschende in Deutschland müssen häufig auf Daten aus anderen Ländern ausweichen, weil sie ihnen hier nicht zur Verfügung stehen. Dabei stellt sich allerdings immer die Frage, wie gut sich Forschungsergebnisse auf Deutschland übertragen lassen und welchen Nutzen sie hier haben. Am Beispiel der Sozial- und Gesundheitsdaten zeigt sich außerdem, wie wichtig die Verknüpfbarkeit ist: Daten, die sich in sogenannten Datensilos isoliert ansammeln, sind für wissenschaftliche Analysen schwerer zu nutzen.

Erst die umfassende Zusammenführung solcher relevanten Daten ermöglicht es der Wissenschaft etwa, Auswirkungen von Berufsbelastungen auf die Gesundheit und die Folgen für Erwerbsbiografien zu beobachten. Auch Bildungsdaten benötigen dringend einen besseren Gesetzesrahmen: Der RatSWD setzt sich hier für eine längere Speicherung entsprechender Datenbestände ein, um langfristige Entwicklungen von Bildungseffekten auf dem Arbeitsmarkt besser beobachten zu können. Politische Akteure sind auf solche Erkenntnisse angewiesen, um sozialpolitische Maßnahmen wissenschaftlich abzusichern und ihre Wirkungen, ob kurz- oder langfristig, messen zu können. Kurz gesagt: Nur wenn Forschungsdaten zugänglich und verknüpfbar sind, kann die empirische Sozialforschung eine verlässliche Basis für evidenzbasierte Politik liefern.

David Prinz ist wissenschaftlicher Referent in der Geschäftsstelle des Rates für Sozial– und Wirtschaftsdaten und zuständig für den Bereich Presse– und Öffentlichkeitsarbeit.
david.prinz@ratswd.de
Foto: © WZB/Kathrin Kliss, alle Rechte vorbehalten.

„Um den Wissenschaftsstandort Deutschland zu stärken, gilt es, mit den europäischen Nachbarn Schritt zu halten“

Der RatSWD setzt sich aus zehn gewählten Wissenschaftler*innen sowie zehn Vertreter*innen datenproduzierender Einrichtungen zusammen – gerade hat die neunte Berufungsperiode begonnen. Als Beirat der Bundesregierung trägt der Rat zur Weiterentwicklung der Forschungsdateninfrastruktur in Deutschland bei. Den Weg zu einem Forschungsdatengesetz begleitet der RatSWD seit Jahren eng: Immer wieder haben seine Mitglieder Lücken benannt und kritisch nachgehakt, Gespräche geführt und Position bezogen. Der derzeit vorliegende Referentenentwurf aus dem Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt zeigt, dass viele Impulse des RatSWD aufgegriffen werden. Das ist ein großer Erfolg – nicht nur für den Rat, sondern für den Wissenschaftsstandort Deutschland insgesamt. Denn um diesen zu stärken, gilt es, mit den europäischen Nachbarn Schritt zu halten, die im Bereich Forschungsdaten schon lange weitreichende Standards umgesetzt haben.

Im Juni 2026 brachte der RatSWD mehr als 200 Akteure aus Wissenschaft, Wirtschaft, amtlicher Statistik, Politik und Zivilgesellschaft zur 10. Konferenz für Sozial- und Wirtschaftsdaten in Berlin zusammen, die unter der Überschrift „Data4Society" stand. Bei der Konferenz, die den Höhepunkt und Abschluss der achten Amtsperiode markierte, wurde sehr deutlich: Selbst wenn bald ein Forschungsdatengesetz beschlossen wird, ist die Arbeit des RatSWD noch lange nicht getan. Denn die Phase der konkreten Ausgestaltung und Umsetzung kann erst dann beginnen. Ein nationales Mikrodatenzentrum etwa etabliert sich nicht von allein.

Und während das Forschungsdatengesetz weiter erwartet wird, zeichnen sich bereits die nächsten Herausforderungen ab. Wichtige Datenbestände für die Erforschung unserer Gesellschaft sind zunehmend gefährdet und müssen teilweise gerettet werden. Datenzentren, die Daten aufbewahren und zugänglich machen, müssen schließen, weil etwa Finanzierungen auslaufen, sodass irreversible Datenverluste drohen. Dadurch erodiert der Datenbaustein als wichtiger Eckpfeiler unserer Demokratie. Der RatSWD hat sich erst kürzlich zusammen mit KonsortSWD – NFDI4Society, dem sozialwissenschaftlichen Konsortium der Nationalen Forschungsdateninfrastruktur (NFDI), für den Schutz von Datenbeständen ausgesprochen und wird diesen zukünftig noch mehr forcieren.

Literatur

Högemann, Lena: „Was machen, wenn es keine deutschen Daten gibt?" In: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin. Online: https://www.diw.de/de/diw_01.c.932431.de/100_jahre_diw/ (Stand 18.08.2026).

RatSWD (Hg.): Gesundheitsdaten im Fokus sozialwissenschaftlicher Forschung: Mit verknüpfbaren Dateninfrastrukturen nachhaltige Gesundheitsdatenräume stärken, 2.06.2026. Online: www.konsortswd.de/wp-content/uploads/RatSWD-Positionspapier_Gesundheitsdaten-im-Fokus-sozialwissenschaftlicher-Forschung.pdf (Stand 18.08.2026).

RatSWD (Hg.): Stellungnahme des RatSWD zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur verbesserten Nutzung von Daten für die Forschung (Forschungsdatengesetz), 10.02.2026. Online: www.konsortswd.de/wp-content/uploads/RatSWD_Stellungnahme_Forschungsdatengesetz_Verbaendebeteiligung_Webseite.pdf (Stand 18.08.2026).

Schneider, Kerstin/Schmidt, Christoph: „Forschungsdatengesetz: Lasst uns unsere Daten nutzen!" In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 01.04.2026. Online: www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/forschungsdatengesetz-lasst-uns-unsere-daten-nutzen-200687090.html (Stand 18.08.2026).

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

Personen

Gäste

Saba Brachveli, Human Rights Program Manager an der Civil Society Foundation, ist bis Dezember 2026 Gastwissenschaftler in der Abteilung Global Governance. Sein aktuelles Forschungsinteresse gilt dem Thema „Fast-Track Authoritarianism – The Legislative Path of Democratic Erosion in Georgia (2023–2026)".

Maša Krajnc ist Doktorandin am European University Institute (EUI) in Florenz und bis November 2026 als Gast in der Forschungsprofessur Arbeit, Familie und soziale Ungleichheit am WZB. Sie erforscht, wie organisationale Politiken die Strategien von Paaren zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflussen.

Dr. **Patrick Nüß** ist Gastwissenschaftler in der Forschungsgruppe Ungleichheit, soziale Mobilität und Wachstum. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen die Arbeitsökonomie und Arbeitsbeziehungen. In seiner aktuellen Forschung arbeitet er zu den Themen Arbeitssuche, gewerkschaftliche Organisation, Arbeitgeberwiderstand, mobiles Arbeiten und Ungleichheit in der Lebenserwartung.

Petra Sauer Ph.D. ist bis Dezember als Gastwissenschaftlerin in der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt. Sie ist Postdoktorandin in der Abteilung für Soziologie, Sozialpolitik und Sozialforschung an der Université de Fribourg (Schweiz) und Senior Researcher an der Wirtschaftsuniversität Wien. Petra Sauer forscht zu sozialer Ungleichheit und ihren Dynamiken über Zeit und Kontexte hinweg.

Andrius Vyšniauskas, Doktorand an der Vytautas Magnus University (Kaunas, Litauen), ist bis Februar 2027 Gastwissenschaftler des Zentrums für Zivilgesellschaftsforschung und der Abteilung Global Governance. Sein aktuelles Forschungsprojekt beschäftigt sich mit „Storms of Polarisation: Explaining Why and When Environmental Issues Become Drivers of Political Polarisation".

Ehrungen / Preise

ERC-Grant für Robert Gorwa

Für sein Forschungsprojekt „ALIGNING AI" erhielt Robert Gorwa, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion, einen Starting Grant des European Research Council (ERC). In dem Projekt untersucht er unter anderem die unternehmerischen Entscheidungen von großen Tech-Unternehmen, die KI-Tools entwickeln. Mit einem Umfang von 1,5 Mio. Euro für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren ist der ERC Starting Grant das höchstdotierte und prestigeträchtigste Einzelstipendium für Nachwuchsforschende in Europa. Es ist der zweite Starting Grant in Folge für WZB-Forschung.

Prof. **Lena Hipp** Ph.D. erhielt den Best Presentation Award des Work and Family Researchers Network für ihren Vortrag „Unequal Burdens? Income Gradients in Mental Work and Burden Among Coupled Women in Germany". Den Vortrag hielt sie gemeinsam mit Olga Leshenko (Vienna Institute of Demography) und Armin Sauermann (Washington University in St. Louis) auf der „WFRN Understanding Cognitive Labor and the Mental Load Preconference". Sie ist Leiterin der WZB-Forschungsprofessur Arbeit, Familie und soziale Ungleichheit und Professorin für Soziale Ungleichheit und Sozialpolitik an der Universität Potsdam.

Mitarbeitende

Dr. **Anna Fräßdorf** hat im September die Leitung der Geschäftsstelle des Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) am WZB im Rahmen einer Mutterschutz- und Elternzeitvertretung übernommen. Sie ist promovierte Volkswirtschaftlerin und seit 2017 wissenschaftliche Referentin der Geschäftsstelle des RatSWD.

Dr. **Florian Irgmaier** ist seit August 2026 wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion im Drittmittelprojekt „ClaimSov – (Re-)claiming digital sovereignty in discourse, policy and practice". Er untersucht, wie unterschiedliche Akteur*innen in Politik, Wirtschaft und anderen Bereichen digitaltechnische Abhängigkeiten problematisieren und mit welchen Mitteln sie versuchen, mehr Kontrolle über digitale Infrastrukturen zu gewinnen.

Felipe Lauritzen ist seit September 2026 wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsgruppe Information, Anreize, Ungleichheit. Gemeinsam mit Prof. Dr. Maja Adena führt er mehrere Feldexperimente zu Medienwirkungen durch. Seine Forschungsschwerpunkte sind Wahl- und Institutionenökonomie sowie Medienökonomie. Er steht kurz vor dem Abschluss seiner Promotion in Wirtschaftswissenschaften an der Sciences Po Paris.

Dr. **Marco Pariguana** ist seit August wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Verhalten auf Märkten. Er forscht zu den Themen Arbeitsökonomie, öffentliche Wirtschaft und Entwicklungsökonomie, mit besonderem Fokus auf Fragen der Gerechtigkeit und Effizienz von Bildungsmärkten.

Dr. **Julia Pohle** ist seit September 2026 stellvertretende Direktorin am Centre Marc Bloch. Zuvor war sie Co-Leiterin der WZB-Forschungsgruppe Politik der Digitalisierung.

Das WZB trauert um **Jennifer Rontganger**, die nach langer Krankheit am 19. August 2026 gestorben ist. Seit 2007 war sie am WZB beschäftigt. Als englische Muttersprachlerin, mit einem Bachelor für Russisch und Erfahrung als Lektorin in Großbritannien, hat sie viele Kohorten von Wissenschaftler*innen dabei unterstützt, ihre Forschungsarbeiten in korrektem und verständlichem Englisch zu verfassen. Sie kannte den Schreibstil jedes und jeder Einzelnen und hat geduldig kommentiert und verbessert. Ihr großes Herz, ihr trockener britischer Humor und ihr ansteckendes Lachen, weithin über den Flur zu hören, werden uns fehlen.

Veranstaltungen

2. Oktober 2026

Jugend und politischer Backlash – Ursachen verstehen, Antworten finden

Tagung

Junge Menschen werden häufig in Stereotypen beschrieben – mal als klimaengagiert und aktivistisch, mal als politisch passiv oder rechtspopulistisch. Die Forschung zeichnet ein deutlich komplexeres Bild: Politische Einstellungen und Engagement junger Menschen sind stark ausdifferenziert und werden von unterschiedlichen Faktoren geprägt, darunter politische Sozialisationserfahrungen, wirtschaftliche Zukunftsaussichten, Geschlechterrollen und digitale Informationsräume. Die Tagung am WZB versucht, differenzierte Erklärungsansätze aus Wissenschaft und Praxis zu verbinden. Mit Impulsen unter anderem von Michael Zürn (WZB/FU Berlin), Tarik Abou-Chadi (University of Oxford), Nina Kolleck, (Universität Potsdam) und Magdalena Hess (Fridays for Future).
Veranstalter: WZB, Allianz Foundation, Bertels–mannStiftung; Information: Kristina Schönfeldt, E–Mail: Kristina.schoenfeldt@wzb.eu

October 16, 2026

EuroWEPS 14: European Workshop in Empirical Political Science

Workshop

EuroWEPS brings together political scientists across Europe to carefully engage with research that seeks to draw causal inferences. Unlike traditional conferences, EuroWEPS is designed as a „read-in-advance" workshop: all participants are expected to have read all selected papers prior to the event. This ensures that the workshop can devote a full hour of in-depth, critical discussion to each paper within an inclusive and constructive atmosphere. While the workshop is open to all areas of political science, papers focusing on topics related to security, conflict, and peace-building are particularly welcome for this session.
Organizers: Prof. Dr. Alexandra Scacco (WZB); in–formation: Luisa Wöllner; E–Mail: ipi.office@wzb.eu

October 22–23, 2026

Shaping Inclusive AI for Ageing Societies

Conference

Artificial intelligence and algorithmic technologies are becoming increasingly embedded in the everyday lives of older adults, shaping access to information, services, healthcare, care and social relationships. This conference explores the challenges and opportunities these developments create for ageing societies, with a particular focus on inclusion. Panels and discussions will address a broad range of issues, including feminist and intersectional approaches to AI and ageing, AI and health, digital inequalities, and AI policy and governance, as well as the role of technology in shaping emotions and identity.
Organizers: Dr. Justyna Stypińska (WZB), Dr. Halina Nadobnik (WZB), Lucia Malén Reuther Carioni (WZB), in cooperation with Socio–Ge–rontechnology network; information: Dr. Halina Nadobnik, E–mail: halina.nadobnik@wzb.eu

October 2026 – June 2027

Gaza, Israel, Germany: Space for Discussion

Speaker Series

The speaker series „Gaza, Israel, Germany: Space for Discussion" will run from October 2026 to June 2027 with one talk per month. This is an internal series organized by Macartan Humphreys (IPI) and Michael Zuern (GG), open to everyone at the WZB and invited guests. Details will appear on our website soon.
Organizers: Prof. Macartan Humphreys Ph.D., Prof. Dr. Michael Zürn (WZB); Information: Luisa Wöllner, E–mail: ipi.office@wzb.eu

November 4, 2026

The US Midterms in Perspective: What Comes Next for the United States and Europe

Discussion

The event will discuss the preliminary results of the U.S. midterm elections and their immediate political significance. Together with the political scientists Daniel Ziblatt (WZB/Harvard) and Daniel Benjamin (American Academy in Berlin) and the economist Nicola Fuchs-Schündeln (WZB), we will explore what the outcome means for the second half of the presidential term and for key policy debates in the United States. The discussion will also consider the implications for Europe and transatlantic relations in the months ahead. The event is part of the „Transatlantic Realities" series organized in cooperation with the American Academy.
Organizer: WZB; information: Christine Gutmann, E–mail: christine.gutmann@wzb.eu

November 19–20, 2026

2nd Workshop on Women and Work in the 21st Century

Workshop

Over the past few decades, the number of women in the labor force has increased significantly. Nevertheless, barriers to entry in the labor market persist. On average, women earn less than men, are underrepresented in leadership positions, and often take on more unpaid care work.
The workshop brings together empirical research from sociology, economics, and related disciplines due to its interdisciplinary focus.
Organizers: Dr. Carolin Deuflhard, Prof. Dr. h.c. Nicola Fuchs–Schündeln Ph.D., Prof. Lena Hipp Ph.D., Dr. Felix Holub, Dr. Jonas Jessen, Anne Sophie Lassen Ph.D., Florian von Muschwitz; Information: Dr. Felix Holub; E–mail: felix.holub@wzb.eu

30. November 2026

Wissenschaft, natürlich!

Daten jagen und sammeln – wie KI unseren Blick auf die Welt verändert

Podiumsdiskussion

Sozialforschende und Naturwissenschaftler*innen brauchen für ihre Forschung Daten und Objekte, die auf vielfältige Weise über Jahre gesammelt werden. KI verändert radikal, wie wir Daten erheben, aufbereiten und verstehen. Algorithmen helfen uns, Muster in Natur und Gesellschaft zu erkennen, die uns bisher verborgen geblieben sind. KI eröffnet also enorme Chancen, wirft aber auch kritische Fragen auf, wie verlässlich die Daten sind und wer sie erheben kann und darf. Mit Julie Sheard Koch (Lepmon-Projekt zur Erfassung der Biodiversität von Nachtfaltern), Moritz Müller (Museum für Naturkunde Berlin) und Christian Rauh (WZB/Universität Potsdam).
Veranstalter: WZB, Museum für Naturkunde Berlin; Information: Christine Gutmann, E–Mail: christine.gutmann@wzb.eu

7. Dezember 2026

Gesellschaft und Zusammenhalt: die Perspektive junger Menschen

Abschlussveranstaltung

Zusammenhalt, Zugehörigkeit und Solidarität sind zentrale Voraussetzungen für ein gutes gesellschaftliches Miteinander und eine lebendige Demokratie. Doch wie erleben junge Menschen den gesellschaftlichen Zusammenhalt? Was verstehen sie darunter, wo erfahren sie Zusammenhalt – und welchen Gruppen fühlen sie sich zugehörig? Diesen Fragen ist das Projekt „Zukunftsvisionen junger Menschen zu Gesellschaft und Zusammenhalt" nachgegangen. Zum Abschluss werden die Projektergebnisse präsentiert und mit Vertreter*innen aus Politik und Zivilgesellschaft diskutiert.
*Veranstalter*innen: Sandra Leumann, Stefan Munnes, Prof. Dr. Lena Hipp, Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger Ph.D., in Kooperation mit der Stiftung Mercator; Information: Maleen Kaiser, E–Mail: maleen.kaiser@wzb.eu*

Weitere Veranstaltungen finden Sie hier:
www.wzb.eu/de/veranstaltungen

Vorgestellt

Publikationen aus dem WZB

Repräsentation und Kompromiss

Pola Lehmann

Streit und Kompromiss sind wichtig für eine Demokratie. Dazu gehört die Auseinandersetzung der Parteien über die künftige Gestaltung der Politik. Wer streitet, muss sich auch einigen können: auf gemeinsame Inhalte, auf neue Gesetze oder Gesetzesänderungen. Der Kompromiss ist nicht leicht zu erreichen, denn schließlich haben die Parteien ihren Wähler*innen Politikversprechen gemacht. In ihrem Buch untersucht Pola Lehmann, wann und aus welchen Gründen Parteien ihre Positionen zwischen dem Wahlkampf und der parlamentarischen Arbeit verändern, wie sie die Präferenzen der Wähler*innen in Plenardebatten zum Ausdruck bringen und welche Folgen das für die politische Repräsentation hat. Im Mittelpunkt steht dabei die Repräsentation im Parlament, ein Bereich, der in der empirischen Forschung bislang oft zu wenig beachtet wurde.

Pola Lehmann: Representation & Compromise. Bringing Voters' Preferences to the Floor. Cham: Palgrave Macmillan 2026.
DOI: 10.1007/978–3–032–11081–7.

Die Wirkung von Protest

Daniel Saldivia Gonzatti, Lennart Schürmann, Sophia Hunger, Swen Hutter

Konfrontative Protestaktionen wie etwa Straßenblockaden sind in der Öffentlichkeit wenig beliebt. Schaden sie sogar den politischen Zielen der Protestierenden? Basierend auf zwei Befragungen und Umfrageexperimenten zu Klimaprotesten in den Jahren 2022 und 2023 untersuchen die Forschenden, wie unterschiedliche Protestformen wahrgenommen werden und wie sie sich auf politische Präferenzen auswirken. Es zeigt sich: Demonstrative Taktiken gelten überwiegend als legitim und rufen eher Sympathie hervor – konfrontative Proteste dagegen eher Ablehnung gegenüber den Protestierenden. Mit Blick auf die politischen Ziele wurden jedoch keine negativen (oder positiven) Auswirkungen festgestellt. Zumindest kurzfristig scheinen sie der übergeordneten politischen Sache also nicht zu schaden.

Daniel Saldivia Gonzatti/Lennart Schürmann/Sophia Hunger/Swen Hutter: „How Confrontational Protest Shapes Public Opinion: Experimental Evidence from Climate Mobilization". In: Political Behavior, 2026.
DOI: 10.1007/s11109–026–10136–9.

Definiere: rational

Daniele Caliari

Was ist eine gute Entscheidung? Die klassische ökonomische Theorie hält konsistente Entscheidungen, die gleichbleibenden Präferenzen folgen, für gut, weil sie den Nutzen am besten maximieren. Diese Entscheidungen gelten als rational. Daniele Caliari fordert diese Sicht heraus und untersucht dafür Entscheidungsverhalten im Labor. Was, wenn konsistentes Verhalten schlicht daher rührt, dass eine Person simplen Regeln folgt, während die Muster klügerer Entscheider*innen sprunghaft wirken, in Wahrheit aber raffinierter sind? Der Artikel hinterfragt die Gleichsetzungen von „unstet" mit „falsch" und von „konsistent" mit „rational".

Daniele Caliari: „On the Relation Between Rationality and Consistency". In: Social Choice and Welfare, 2026.
DOI: 10.1007/s00355–026–01656–8.

Parkst du noch, oder lebst du schon?

Katja Salomo

Der Besitz und die Nutzung privater Autos sind in Deutschland weit verbreitet. Diese Ausgestaltung individueller Mobilität ist so selbstverständlich, dass die gesundheitlichen, sozialen und ökologischen Kosten kaum sichtbar sind. Eine Studie begleitete ein reales Stadtentwicklungsprojekt in Berlin. Im Kreuzberger Gräfe-Kiez wurden zeitlich befristet 350 Parkplätze in Grünflächen, Freiluftklassenzimmer, Sharing-Stationen und Liefer- und Ladezonen umgewandelt – das entsprach etwa 13 Prozent der lokalen Parkkapazität. 3.800 Befragungen in zwei Wellen vor und nach der Umwidmung ergaben Vor- und Nachteile: Die Verkehrssicherheit wurde als besser eingeschätzt, Menschen bewegten sich mehr im Freien, die Lärmbelastung nahm ab, wenig Verkehr wurde in die umliegenden Quartiere verdrängt. Auf der anderen Seite mussten Autofahrende länger nach Parkplätzen suchen, die Lärmbelastung durch Gastronomie stieg, und die private PKW-Nutzung nahm nicht signifikant ab.

Katja Salomo: „Less Parking, More Life? Promises and Challenges of Urban Parking–Space Repurposing. Evidence from a Controlled Before–After Quasi–Experimental Study in Berlin". In: Transportation Research Part A: Policy and Practice, 2026, H. 212.
DOI: 10.1016/j.tra.2026.105090.

X, früher Twitter

João C. Magalhães, Clara Iglesias Keller, Robert Gorwa

Die weltweit verbreitete Mainstream-Plattform „X" wurde nicht als rechtsextrem geprägtes Netzwerk gegründet, sondern hat sich zu einem solchen entwickelt. Die Untersuchung skizziert die Ereignisse seit der Übernahme von „X" durch Elon Musk im Herbst 2022 bis in den März 2025. Beschrieben wird, wie durch radikale Personalentscheidungen, den Abbau von Kontrollinstanzen und juristische Klagen nach und nach die Macht in Musks Händen zentralisiert wurde. Die Autoren der Studie führen für dieses Vorgehen den Begriff des Plattform-Illiberalismus ein: Durch die strategische Manipulation von Algorithmen wird eine Plattform so umgestaltet, dass sie gezielt rechtspopulistische und autoritäre Akteure unterstützt. Auf Inhaltskontrollen wird also nicht verzichtet, sie werden aber für die eigenen politischen Ziele genutzt.

João C. Magalhães/Clara Iglesias Keller/Robert Gorwa: „The Great Sysop: Elon Musk, X, and the Emergence of Platform Illiberalism". In: New Media & Society, 2026.
DOI: 10.1177/14614448261424889.

Die Autorität internationaler Gerichte

Dana Burchardt

Internationale Gerichte gibt es in vielen Regionen der Welt und mit sehr unterschiedlichen Zuständigkeiten. Manche sind breit anerkannt, andere geraten unter politischen Druck oder verlieren an Bedeutung. Um zu erklären, wie sich solche Unterschiede herausbilden, hat Dana Burchardt das sogenannte MOC-Modell entwickelt: „Motivation, Opportunity, Constraints". In ihrem neuen Buch vergleicht sie anhand dieser Faktoren den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte und den Gerichtshof der Westafrikanischen Wirtschaftsgemeinschaft über die Zeiträume ihres Bestehens. Ihre Analyse zeigt, dass die Autorität internationaler Gerichte kein fester Zustand ist. Sie entsteht und verändert sich im Zusammenspiel von institutionellen Regeln, politischen Kontexten und den jeweiligen Handlungsmöglichkeiten der beteiligten Akteure. Das Verständnis dieser Einflussfaktoren kann internationalen Gerichten helfen, gezielt Strategien zu entwickeln, um ihre Autorität zu stärken.

Dana Burchardt: The Authority of International Courts: A Behavioural Framework. London: Hart Publishing 2026.

Anhörung vor dem Internationalen Seegerichtshof im Oktober 2025.
Foto: © picture alliance / Caro / Bastian.

Nachlese

Das WZB im Dialog: Medien, Podien und Begegnungen

Gabriele Kammerer

Im WZB tut sich viel: öffentlich durch Publikationen, Vorträge und Diskussionen, auf wissenschaftlichen Konferenzen und in Workshops, durch persönlichen Austausch on- und offline. WZB-Forscherinnen und -Forscher bringen auf vielfältige Weise ihre Expertise ein. Wir lassen einige Begegnungen, Stellungnahmen und Reaktionen darauf Revue passieren.

Wendekinder
Gesellschaftsforschung in die Gesellschaft tragen. Das tun WZB-Forschende immer wieder – jüngst etwa mit kleinen Impulsen und Diskussionen in Berliner Spätis. Lara Bister ist nun dafür ins östliche Thüringen gereist. Der dortige Kirchenkreis organisiert eine Reihe zum Thema „Wendekinder"; für den Auftaktabend war die Sozialdemografin aus dem WZB genau die Richtige. Denn ihre Forschung dreht sich um die langfristigen Folgen der deutschen Vereinigung. Die sind gravierend: Menschen, die um 1989 Kinder waren und Einkommensverluste, Perspektivlosigkeit und Ängste ihrer Eltern erlebten, tragen davon bis heute körperliche und psychische Spuren. Die Diskussion war lebendig und mitunter sehr persönlich. Für Lara Bister sicher eine Bestärkung in der Absicht, sich als nächstes Thema der „Wendemütter" anzunehmen.

Der lange Weg nach rechts
43,8 Prozent für die AfD in Sachsen-Anhalt. Warum haben so viele Menschen eine jedenfalls in diesem Bundesland gesichert rechtsextreme Partei gewählt? Im Podcast „Auf den Punkt" der Süddeutschen Zeitung erörtert Nadja Schlüter diese Frage mit Teresa Völker vom Zentrum für Zivilgesellschaftsforschung am WZB. Warum bestimmt die AfD inzwischen weitgehend den öffentlichen Diskurs – und welchen Anteil haben die klassischen Medien daran? Das sei eine Frage von Henne und Ei, sagt Teresa Völker: Wurde die extreme Rechte so groß, dass darüber berichtet werden musste, oder haben erst die Berichte die Bewegung groß gemacht? Völker sieht die AfD eher als überrepräsentiert in der öffentlichen Berichterstattung und rät dringend dazu, den Themen und Narrativen der Rechten andere Akzente und Erzählungen gegenüberzustellen. Interessant ihr Blick „aus der Vogelperspektive": Die Politikwissenschaftlerin verfolgt die Entwicklungen seit Jahren und sieht die Normalisierung der AfD als langen Prozess. Dieser Prozess habe keine Zwangsläufigkeit, und demokratische Resilienz auf der anderen Seite sei eben genauso ein Prozess. Ausgang offen, wobei die Forscherin Deutschland eher schlecht vorbereitet sieht angesichts der zunehmenden Gefährdung der Demokratie.

Vorlese
Das vorliegende Heft demonstriert die Tücken der Wissenschaftskommunikation. Kaum waren die Druckfahnen fertig, mit vielen Analysen zu Möglichkeiten und Grenzen der Künstlichen Intelligenz, da brach eine bisweilen apokalyptisch anmutende Diskussion um die Risiken dieser Technologien aus, ausgelöst ausgerechnet von den Chefs der Unternehmen Anthropic und OpenAI. Die WZB-Mitteilungen sind eben keine Tageszeitung, und Grundlagenforschung ist nicht Politikberatung in Echtzeit. Die Diskussionsfähigkeit fördern wir aber allemal, die Einsichten verlieren nicht so schnell ihre Gültigkeit. Mal sehen, wie weit die Wirklichkeit der Analyse beim nächsten Heft voraus ist (und in welche Richtung). Im Dezember geht es um die „internationale Ordnung" – mit Beiträgen rund um die 2. Interdisziplinäre WZB-Jahreskonferenz, die dieses Thema trägt, und mit weiteren Texten.

Wirtschaftsfragen
Wie auch im vergangenen Jahr war das WZB mit einem Stand bei der Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, der wichtigsten Vereinigung deutschsprachiger Ökonom*innen, vertreten – diesmal im österreichischen Innsbruck. Dass die Ökonomie wichtiger Bestandteil der Sozialwissenschaften ist, zeigt nicht nur das Portfolio des WZB, in dem die Wirtschaftswissenschaften eine prominente Rolle spielen.

Auch das Brownbag-Lunch-Panel, zu dem das WZB in Innsbruck einlud, schlug den Bogen zwischen Wirtschafts- und Außenpolitik: Angesichts der Erosion regelbasierter Ordnungen und der zunehmenden Instrumentalisierung wirtschaftlicher Abhängigkeiten diskutierte WZB-Präsidentin Nicola Fuchs-Schündeln mit dem Wiener Wirtschaftswissenschaftler Gabriel Felbermayr, der als „Wirtschaftsweiser" zum Sachverständigenrat der deutschen Bundesregierung gehört, und mit Politikwissenschaftler und WZB-Direktor Michael Zürn über das Potenzial internationaler Organisationen.

Tag im Grünen

Zum fünften Mal lud das Kulturforum Berlin, also das große Areal rund um Philharmonie, Kunstmuseen, St.-Matthäus-Kirche und Staatsbibliothek, zum großen Open-Air-Fest. „Ein Tag im Grünen" war der 13. September, mit Musik und Essen – und mit ganz viel Architektur. Hier kam auch das WZB ins Spiel, das sich immer deutlicher als Teil des Kulturforums versteht. Zwei kleine interessierte Gruppen ließen sich durchs Haus führen, das mit Bismarckschem Altbau und postmodernen Neubauten jede Menge Einblicke, Anspielungen und Kontraste bietet. Wirklich grün wurde es im Anschluss, als ein Team von der Stiftung Naturschutz Berlin die Pflanzen auf der Wiese westlich des Hauses erklärte. 150 Arten sind dort inzwischen beheimatet, ein Vielfaches dessen, was vor der Kooperation zwischen Stiftung und WZB auf dem Gelände zu finden war. Weniger mähen, weniger gießen und schon entsteht ein Paradies für heimische Arten, mitten in der Stadt.

Noch ein Tag im Grünen

Es war quasi ein Familienbesuch. Der diesjährige Betriebsausflug, der erste nach einer langen Pause, die mit Corona ihren Anfang nahm, führte uns quer durch die Stadt in den Ost-Berliner Tierpark. Empfangen wurde die WZB-Truppe – mit über 100 Menschen ein gutgelaunter Querschnitt der Belegschaft – von einem ganzen Team im Leibniz-Institut für Zoo- und Wildtierforschung. Das liegt direkt neben dem Tierpark, und auch die Forschung im Haus ist eng an diese Nachbarschaft angelegt. Die Gastfreundschaft des Schwester-Instituts hat uns tief beeindruckt. Mehrere Untergruppen erlebten ein facettenreiches Programm, von Impulsreferaten zu Epigenetik und tierischer Rangordnung bis hin zu Besuchen bei Geparden und Geiern. Das dürfte definitiv das Ende der betriebsausflugslosen Zeit gewesen sein.

Impressum

WZB-Mitteilungen, ISSN 0174-3120

Heft 193, September 2026

Herausgeberin
Die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung
Professorin Dr. h. c. Nicola Fuchs-Schündeln Ph.D.

Reichpietschufer 50, 10785 Berlin
Telefon 030-25 491-0, Telefax 030-25 49 16 84
Internet: www.wzb.eu

Die WZB-Mitteilungen erscheinen viermal im Jahr (März, Juni, September, Dezember) Bezug gemäß § 63, Abs. 3, Satz 2 BHO unentgeltlich.

Chefredaktion
Gabriele Kammerer

Redaktion
Kerstin Schneider, Dr. Katrin Schwenk, Kathrin Kliss

Redaktionsassistenz
Lisa Heinig

Übersetzung
Gabriele Kammerer (S. 33-37, 51-56, 78-79,
auf Basis von DeepL Pro)

Bildredaktion
Gesine Born und Joy Kröger, www.bilderinstitut.de

Grafik (S. 13)
www.muskat.design

Auflage
6.600

Foto S. 3: © WZB/David Ausserhofer,
alle Rechte vorbehalten.

Gestaltung
neues handeln AG, Berlin

Satz und Druck
Bonifatius GmbH, Druck · Buch · Verlag, Paderborn

Zertifikat seit 2010 audit berufundfamilie

FSC www.fsc.org MIX Papier | Fördert gute Waldnutzung FSC® C011558

www.blauer-engel.de/uz195
• ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
• emissionsarm gedruckt
• aus 100 % Altpapier
RG4
Dieses Druckerzeugnis ist mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.

Datenschutzhinweis:
Das WZB verarbeitet zum Versand der WZB-Mitteilungen Ihre Adressdaten. Rechtsgrundlage ist Art. 6 Abs.1 lit. f DSGVO, verbunden mit unserem Interesse, Sie über die WZB-Forschung zu informieren. Datenherkunft: Ihr Abonnement bzw. Verlag Kürschners Politikkontakte. Weitere Informationen zum Datenschutz und zu Ihren Rechten, unter anderem auf Widerspruch, finden Sie unter: https://www.wzb.eu/de/datenschutz.

Urheber- und Nutzungsrechte:
Die WZB-Mitteilungen sind eine Open-Access-Zeitschrift. Sie ist kostenlos zu beziehen und online unter https://www.wzb.eu/de/publikationen/wzb-mitteilungen frei zugänglich. Die einzelnen Beiträge werden zugleich in der WZB-Sammlung im Repositorium EconStor veröffentlicht und langzeitarchiviert (www.econstor.eu). Das Urheberrecht für alle Inhalte verbleibt bei den jeweiligen Autor*innen. Sämtliche Beiträge stehen unter den Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung 4.0 International zur Nachnutzung zur Verfügung: (CC BY 4.0: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). Sie dürfen unter Voraussetzung der Namensnennung der Autor*innen sowie unter Angabe der Quelle und oben genannter Lizenz frei bearbeitet, vervielfältigt, verbreitet und öffentlich zugänglich gemacht werden. Für Abbildungen Dritter gelten die jeweils angegebenen Urheber- und Nutzungsrechtshinweise.

Zu guter Letzt:

Die Kraft des Goldes Eine Familiengeschichte

Sadiya Ansari

In den letzten fünf Jahren habe ich in vier Städten und zwölf Wohnungen gelebt und ein Buch geschrieben. Was mir in dieser Zeit Kraft und Orientierung gegeben hat, ist eine Art Talisman: das Gold, das ich bei der Recherche zur Geschichte meiner Familie entdeckt habe.

In meinem Buch setze ich mich mit den fast zwei Jahrzehnten auseinander, in denen meine Großmutter, die Mutter meines Vaters, ihre sieben Kinder verlassen hat. Als ich ein Kind war, lebte sie bei meiner Familie in Kanada, in unserem Haus etwas außerhalb von Toronto. Sie wirkte traditionell und streng, und erst als Jugendliche erfuhr ich, dass mir ein wesentlicher Teil ihrer Vergangenheit komplett verschwiegen worden war: Meine Großmutter hatte einst ihre sieben Kinder für einen Mann verlassen. Sie fand irgendwann wieder zurück zur Familie, doch die zwanzig Jahre, die sie getrennt von ihren Kindern verbrachte, blieben ein Geheimnis – nicht einmal ihre Kinder wussten viel über die Zeit, in der sie 1.000 Kilometer von ihrem Zuhause in Karachi entfernt lebte, in einer kleinen Stadt nahe der indischen Grenze.

Meine Großmutter hatte nicht viel, was sie uns bei ihrem Tod hätte hinterlassen können, aber wir Enkelkinder sollten den gesamten Goldschmuck bekommen, den sie besaß. Mein Erbe war eine 18-Zoll-Goldkette in gedrehtem Design mit einem massiven sternförmigen Anhänger. Ich war sicher, dass ich dieses Schmuckstück niemals tragen würde. Als Jugendliche empfand ich das Gelbgold als Zeichen der Andersartigkeit, des Nicht-integriert-Seins. Ich zog Silber vor oder gehämmertes Gold in gedeckteren Tönen. Ich wusste damals noch wenig über mein kulturelles Erbe und erkannte den Wert nicht, den der Schmuck barg. Wert ist dabei auch wörtlich zu verstehen: Goldstücke aus meiner „Heimat“ glänzten deshalb so, weil sie sehr wertvoll waren – es war 22-karätiges Gold.

Die Recherchen für das Buch erschlossen mir die wahre Bedeutung von Gold in der südasiatischen Kultur. Diese Einsichten haben die Art und Weise, wie ich das Gold trage, radikal verändert. Ich habe eine ganz andere Verbindung zu meinen Vorfahren bekommen, ganz gleich, wo auf der Welt ich mich gerade befinde.

Im Rahmen meiner Recherchen sprach ich mit der Anthropologin Nilika Mehrotra, die zur Bedeutung von Gold für indische Frauen forscht. Mehrotra ist Professorin am Centre for the Study of Social Systems an der Jawaharlal Nehru University in Delhi. Sie bestätigte, dass Schmuck nicht nur nebensächliche Zierde oder die Zurschaustellung von Reichtum ist, sondern für Frauen Sicherheit bedeutet – über Religionen, Kasten und Klassen hinweg. Gold war und ist nach wie vor ein Besitz, der vor allem Töchtern übertragen wird, da sie es bei der Heirat leicht mitnehmen können (Söhne erhalten traditionell Land). Die Teilung Indiens 1947 führte zur Umsiedlung, Flucht oder Vertreibung von mehr als zehn Millionen Menschen. Schmuck gehörte damals zu dem Wenigen, was Familien mitnehmen konnten; sie hielten ihn unter Dielen und in Öfen versteckt. Diese Zusammenhänge erschlossen mir eine neue Sicht auf Eigentumsverhältnisse und im weiteren Sinne auf die Frage, wie Frauen Selbstbestimmung über ihr Leben erlangen konnten.

Frauen müssen nicht heiraten, um Gold zu erben. Ich selbst war nie verheiratet und habe doch einen kulturell begründeten Anspruch auf all den wunderschönen, edlen Schmuck, den mir meine Eltern und andere Familienmitglieder geschenkt haben. Mir war nie in den Sinn gekommen, diese Stücke außerhalb von großen festlichen Anlässen wie Hochzeiten zu tragen. Aber als ich mehr über die Bedeutung von Gold verstanden hatte, habe ich wichtige

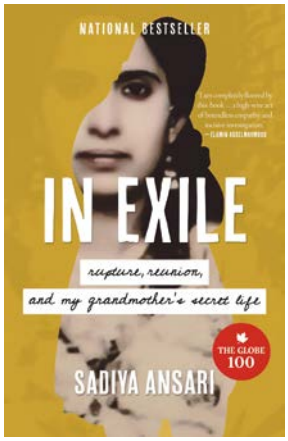
Stücke aus dem Bankschließfach meiner Mutter geholt. Inzwischen trage ich sie häufig. Ich habe wunderschöne, gravierte, schwere Creolen, die ich anlege, wenn ich mich schick fühlen möchte, und ich kombiniere mein Gold mit lustigen neuen Stücken. Zum Beispiel hänge ich einen schrulligen „Evil Eye"-Anhänger, den ich auf einem Markt in London ergattert habe, an die besagte Goldkette meiner Großmutter.

Am wichtigsten sind jedoch die beiden goldenen Armreifen, die mir meine Mutter vererbt hat. Sie haben ein schlichtes Muster an den Rändern, und ich trage sie jeden Tag. Diese Stücke wurden für ein zartes Handgelenk angefertigt. Vor drei Jahren habe ich reichlich Lotion verwendet, um sie über meine kräftigen Gelenke ziehen zu können, und seitdem habe ich sie nicht abgenommen. Sicherheitskräfte am Flughafen halten sie oft für ein religiöses Symbol, und irgendwie verdienen sie ähnlich viel Ehrfurcht. Diese Armreifen sind Teil eines Sechser-Sets, das meine Mutter vor mehr als einem halben Jahrhundert von ihrer Mutter geschenkt bekam. Diese Großmutter war eine zierliche, aber willensstarke Frau, die schon in ihren Sechzigern starb.

Nach einem Gefühl der Verwurzelung sehnt sich jeder Mensch, der in der Diaspora lebt. Ich zog von Toronto nach Berlin und dann nach London, und immer geben mir das sanfte Klirren der goldenen Armreifen an meinem Handgelenk oder das Anlegen meiner Goldkette am Morgen das Gefühl, dass ich denen nahe bin, die mich am meisten lieben. Diese Schmuckstücke erinnern mich daran, dass die Verstorbenen mir ein liebevolles Geschenk hinterlassen haben – ein Erbe, das mich beschützen soll.

Sadiya Ansari ist eine pakistanisch–kanadische Autorin und Journalistin. Als Journalist in Residence war sie im Sommer 2026 am WZB und arbeitete zum Thema Arbeitsmarktintegration von Personen, die 2015 als Flüchtlinge kamen.
ansari.sadiya@gmail.com

Foto: © WZB/Kathrin Kliss, alle Rechte vorbehalten.



Welchen Freiraum haben Frauen, wenn sie sich den Erwartungen widersetzen, die ihre Kultur an sie richtet? Dieser Frage geht Sadiya Ansari in ihrem Buch entlang der Lebensgeschichte ihrer Großmutter nach. „In Exile: Rupture, Reunion, and my Grandmother's Secret Life" ist 2024 beim Verlag House of Anansi Press Incorporated erschienen. Wir danken dem Verlag für die Genehmigung zum Abdruck des Covers.

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

Ist das schon eine Tradition? Wir sind auf jeden Fall auf dem Weg dahin: Auch die 2. Interdisziplinäre WZB-Jahreskonferenz wird eröffnet mit einem prominent besetzten Diskussionsabend in der Akademie der Künste am Pariser Platz. Über Zustand und Zukunft der internationalen Ordnung diskutieren Norbert Röttgen, Bundestagsabgeordneter und einer der profiliertesten deutschen Außenpolitiker, Odile Renaud-Basso, Präsidentin der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung, und Katherine Tai, US-Handelsbeauftragte in der Regierung von Joe Biden.
Sie greifen Fragen auf, die viele von uns bewegen: Wie verschieben sich die globalen Machtverhältnisse? Wohin steuern die transatlantischen Beziehungen? Wo steht Europa in diesem globalen Spannungsfeld?

Wir laden Sie herzlich ein, am Mittwoch, 7. Oktober 2026, um 19.30 Uhr in der Akademie der Künste am Pariser Platz dabei zu sein.
Mehr Informationen finden Sie hier:

Das kommt:
„Internationale Ordnung“
4|26

Foto: © WZB/Bernhard Ludewig; Gestaltung: Pia Wagner