INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN WIEN

L&R SOZIALFORSCHUNG
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Künstliche Intelligenz und Geschlechterdifferenzen in Österreich

Bestandsaufnahme zu KI-Kompetenzen, KI-Ausbildungen und KI-Berufen

Nadja Bergmann, Ronja Nikolatti, Nicolas Pretterhofer
(L&R Sozialforschung)

Andrea Leitner (Institut für Höhere Studien)

Bundeskanzleramt Digital Austria OeAD DIGITALE KOMPETENZEN

L&R Sozialforschung GmbH
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1
tel +43 (1) 595 40 40 - 0

IMPRESSUM

Verfasserinnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung in Kooperation mit dem Institut für Höhere Studien (IHS) im Auftrag der Geschäftsstelle für digitale Kompetenzen erstellt.

Medieninhaberin:
L&R Sozialforschung GmbH, Liniengasse 2A/1, 1060 Wien

Autorinnen:
Nadja Bergmann, Andrea Leitner, Ronja Nikolatti, Nicolas Pretterhofer

Zitiervorschlag:
Bergmann, Nadja, Leitner, Andrea, Nikolatti, Ronja, Pretterhofer, Nicolas (2026): Künstliche Intelligenz und Geschlechterdifferenzen in Österreich. Bestandsaufnahme zu KI-Kompetenzen, KI-Ausbildungen und KI-Berufen. Wien: Studie im Auftrag der Geschäftsstelle für digitale Kompetenzen.

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, März 2026

Bundeskanzleramt Digital Austria oeaD DIGITALE KOMPETENZEN

Executive Summary: Künstliche Intelligenz und Geschlechterdifferenzen in Österreich. Eine Bestandsaufnahme zu KI-Kompetenzen, KI-Ausbildungen und KI-Berufen

Nadja Bergmann, Andrea Leitner, Ronja Nikolatti, Nicolas Pretterhofer

Ziel der vorliegenden Bestandsaufnahme ist es, mittels Aufbereitung von Zahlen, Daten und Fakten sichtbar zu machen, wie sich Geschlechterverhältnisse im Kontext der Anwendung und Gestaltung von Künstlicher Intelligenz in Österreich darstellen. Im Fokus steht die Frage, inwiefern die KI-Nutzung, KI-Kompetenzen, KI-Ausbildungen und KI-Berufsfelder von Geschlechterdifferenzen sowie geschlechterbezogenen Mustern geprägt sind.

Die Bestandsaufnahme wurde im Februar 2026 im Auftrag der Geschäftsstelle für digitale Kompetenzen seitens L&R Sozialforschung und dem Institut für Höhere Studien umgesetzt und soll die 2025 in Österreich gegründete Initiative „She goes AI“ unterstützen. Diese hat unter anderem das Ziel, Frauen auf allen Kompetenzstufen im Bereich Künstliche Intelligenz zu fördern und die Zahl der KI-Expertinnen zu erhöhen. Damit möchte die Initiative auch zu einer fairen und inklusiven KI-Entwicklung beitragen.

Breites Verständnis von Künstlicher Intelligenz

Im Rahmen der vorliegenden Expertise wird ein breites, gleichstellungsorientiertes Verständnis von Künstlicher Intelligenz aufgegriffen: KI wird nicht nur als datengetriebenes, autonom handelndes System verstanden, sondern als sozio-technisches Gefüge, das in bestehende Machtstrukturen eingebunden ist und aktiv zur (Re-)Produktion oder Transformation von Geschlechterverhältnissen beiträgt (EIGE 2021).

Um diesem Verständnis Rechnung zu tragen, erfolgt eine Einordnung der für eine Nutzung, Anwendung sowie Entwicklung notwendiger Kompetenzen auf drei Ebenen (Abbildung 1):

- **KI-Fachkompetenzen** sind für die Entwicklung von KI notwendig und sind in der Informatik, verwandter Felder aber auch als Schnittmenge zu anderen Forschungsfeldern (etwa Kognitionswissenschaften) relevant.
- **KI-Intermediationskompetenzen** sind für die Arbeitsorganisation notwendig. Sie bilden die Schnittstelle zwischen KI-Systemen und anderen Prozessen und Akteur:innen.
- **KI-Basiskompetenzen** (auch AI Literacy) befähigen zur zweckmäßigen, zieladäquaten, reflektierten sowie zur verantwortungsvollen Nutzung von KI im Alltag und am Arbeitsplatz.

Abbildung 1: KI-Kompetenzen. Eigene Darstellung auf Basis der Literaturauswertung, unter anderem nach Pfeffer et al. (2025)

Bestehende Gender Gaps und Segregationen nach Geschlecht rund um KI

Inhaltlich und konzeptionell kann die Diskussion um Geschlechterdimensionen im Bereich Künstlicher Intelligenz in entsprechende Analysen im Kontext von Digitalisierung und MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) eingeordnet werden. Mittlerweile lassen sich aber auch eigene Muster im engeren Bereich der KI erkennen und ableiten.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die im MINT- bzw. IKT-Feld getroffenen Einschätzungen rund um die Segregation des Ausbildungs- und Berufsfeldes ihre Fortsetzung im Bereich der Künstlichen Intelligenz finden (Abbildung 2).

Die Aufbereitung einer Spezialauswertung zu KI-relevanten Studien zeigt im Bereich universitärer Fachausbildungen, dass der Frauenanteil hier bei rund 20 % liegt (mit Abweichungen zwischen Bachelor- und Masterabschluss) und damit weitestgehend mit dem Frauenanteil bei IKT-Fachabschlüssen übereinstimmt.

Ein ähnliches Bild ergibt sich auf Basis verfügbarer Daten für die KI- bzw. IKT-Berufsfelder: der Frauenanteil liegt derzeit bei rund 20 %. Das heißt, nur rund ein Fünftel der KI-Expert:innen ist weiblich.

Insgesamt kann also eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen festgestellt werden, wobei eine Zunahme der Frauenanteile gegenüber ähnlichen Erhebungen von vor rund 10 Jahren positiv zu vermerken ist.

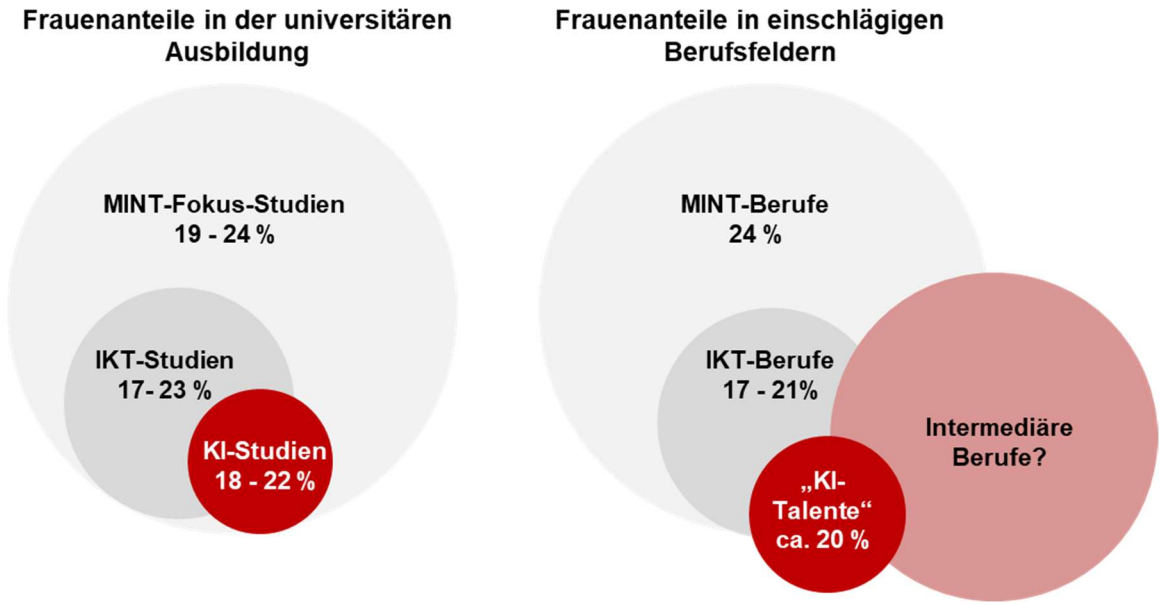


Abbildung 2 Frauenanteile, eigene Darstellung, Q: Hochschulstatistik (Statistik Ausria), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria), Eurostat, Revelio Labs; nähere Ausführungen

Im Hinblick auf die allgemeine Nutzung von KI sowie das Wissen darüber – als relevante Aspekte bei der Bestimmung von KI-Basis-Kompetenzen – zeigen sich demgegenüber relativ geringe, trotzdem aber vorhandene, Gender Gaps (Abbildung 3): So liegt der Gender Gap in der KI-Nutzung bei rund 4 %, beim Wissen (sehr viel und viel) bei rund 12 %. Diese Kluft zwischen sich verkleinernden Gender Gaps bei der Nutzung und dem Wissen steht nach wie vor einem geringen Frauenanteil bei facheinschlägigen Ausbildungen und der beruflichen Entwicklung von KI gegenüber.

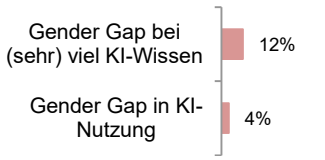


Abbildung 3, Q: Statistik Austria

Die Entwicklung eines grundlegenden Verständnisses rund um KI sowie der Neugierde, sich damit auseinanderzusetzen, hängt nicht nur von entsprechenden Fachausbildungen ab, sondern auch davon, ob Gelegenheit des Ausprobierens und Zugänge bestehen. Hier stellen sich die Bedingungen am Arbeitsplatz durchaus unterschiedlich dar: in männerdominierten Sektoren kommen KI-Technologien häufiger zum Einsatz, womit auch die Auseinandersetzung und Entwicklung von Kompetenzen stärker gegeben ist.

Im Rahmen der Expertise konnte zudem gezeigt werden, dass die Schlüsselkompetenzen, die im Rahmen einer KI-Literacy diskutiert werden, bei Mädchen und Burschen im Volksschulalter gleichermaßen vorhanden sind. Eine Ausdifferenzierung zu Ungunsten von Frauen ist ab der Unterstufe festzustellen, die sich im weiteren Lebensverlauf verfestigt.

Einmal mehr verdeutlichen die Ergebnisse, dass die Rahmenbedingungen für Bildung, Ausbildung sowie Beschäftigung Einfluss auf die Kompetenzentwicklung, Zugang zu KI-Technologien und Einmündung in entsprechende Ausbildungs- und Berufsfelder haben, die sich unter gegebenen Umständen für Mädchen und Burschen, für Frauen und Männer nach wie vor unterschiedlich gestalten.

Fehlende Datenlage

Die Betrachtung der Kompetenzerwerbs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmuster im KI-Bereich – zumal aus einer Geschlechterperspektive – ist ein sich erst nach und nach entwickelndes Feld und lässt sich mit bestehenden Daten nicht immer ausreichend abbilden.

So zeigen die Recherchen, dass es auch erhebliche Daten- und Forschungslücken gibt. Alleine mit administrativen Daten kann die Thematik der KI-Fachkräfte und deren Geschlechterzusammensetzung derzeit nicht bearbeitet werden. Auch für spezifische Arbeitsfelder – etwa KI-Entwickler:innen im Bereich Forschung und Entwicklung, bei IT-Unternehmen etc. – können keine aktuellen Zahlen für Österreich angeführt werden. Bei den formalen Ausbildungen wurden erstmals für universitäre Studien KI-relevante Studiengänge seitens der Fachabteilung für Hochschulstatistik identifiziert, bei den Fachhochschulen sowie Berufsbildenden Höheren Schulen gibt es keine diesbezüglichen Zuordnungen. Eine besonders große Lücke stellt das Feld der KI-relevanten Weiterbildungen dar. Ebenfalls kaum Daten bzw. keine genauen Definitionen gibt es zu „KI-Intermediären“, wiewohl diese auch wesentlich für die Gestaltung und Entwicklung einer fairen und inklusiven KI sind.

Schlussfolgerungen

Abschließend werden sowohl einige Vorschläge zur Verbesserung der Daten- und Studienlage gemacht, als vor allem auch Empfehlungen zur Erreichung der Ziele von „She goes AI“:

- Daten- und Wissenslücken schließen
- Breite von Künstlicher Intelligenz sichtbar machen
- Bias und Stereotype im Bildungs- und Ausbildungsbereich abbauen
- Förderung breiter Basisbildung …
- …. sowie auch beruflicher Weiterbildung
- KI-Potentiale suchen, ermutigen und fördern
- Inklusive Arbeitskulturen
- Gender-Debiasing statt Gender Bias

Executive Summary: Artificial Intelligence and Gender Differences in Austria. An Assessment of AI Skills, AI Training and AI Professions

Nadja Bergmann, Andrea Leitner, Ronja Nikolatti, Nicolas Pretterhofer

The aim of this assessment is to collect figures, data and facts to highlight gender relations in the context of the application and design of artificial intelligence in Austria. The focus is on the extent to which AI use, AI skills, AI training and AI professions are influenced by gender differences and gender-related patterns.

The assessment was carried out in February 2026 on behalf of the Office for Digital Competences by L&R Social Research and the Institute for Advanced Studies and is intended to support the "She goes AI" initiative founded in Austria in 2025. Among other things, this initiative aims to promote women at all levels of competence in the field of artificial intelligence and to increase the number of female AI experts. In this way, the initiative also aims to contribute to fair and inclusive AI development.

Broad Understanding of Artificial Intelligence

This report takes a broad, equality-oriented understanding of artificial intelligence: AI is defined not only as a data-driven, autonomously acting system, but also as a socio-technical structure that is embedded in existing power structures and actively contributes to the (re)production or transformation of gender relations (EIGE 2021).

To reflect this understanding, the skills required for the use, application and development of AI are classified into three levels (Figure 1):

- **AI Expertise** is necessary for the development of AI and is relevant in computer science, related fields, but also as an intersection with other fields of research (such as cognitive science).
- **AI Intermediation Skills** are necessary for work organisation. They form the interface between AI systems and other processes and actors.
- **Basic AI Skills** (also known as AI literacy) enable the appropriate, goal-oriented, reflective and responsible use of AI in everyday life and at work.

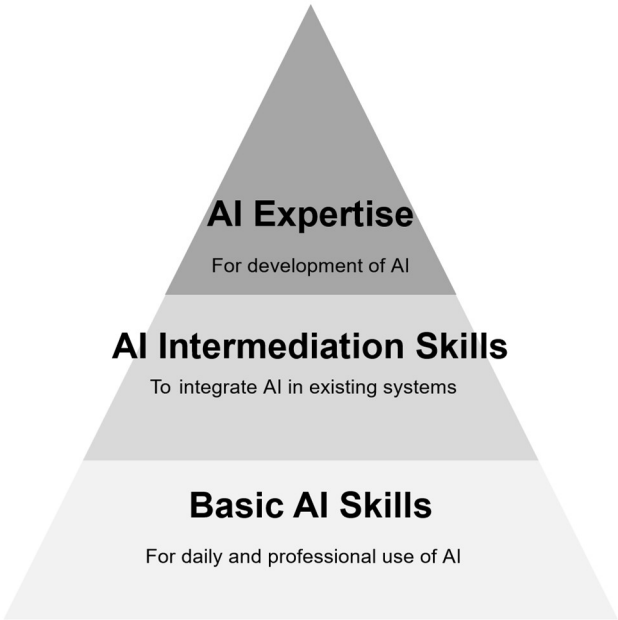


Figure 1: AI skills. Own representation based on literature review, including Pfeffer et al. (2025)

Existing Gender Gaps and Segregation Around AI

In terms of content and concept, the discussion on gender dimensions in the field of artificial intelligence can be summarised by corresponding analyses in the context of digitalisation and STEM (science, technology, engineering and mathematics). However, it is now also possible to identify and derive specific patterns in the narrower field of AI.

In summary, it can be said that the assessments made in the STEM and ICT fields regarding segregation in education and careers are also reflected in the field of artificial intelligence (Figure 2).

A special analysis of AI-related studies shows that the proportion of women in university-level specialist training programmes is around 20 % (with variations between bachelor's and master's degrees), which is largely consistent with the proportion of women in ICT-related degrees.

A similar picture emerges from the available data for AI and ICT professions: the proportion of women in the AI field is currently around 20 %. This means that only around one-fifth of AI experts are female.

Overall, there is a clear underrepresentation of women, although it is positive to note that the proportion of women has increased compared to similar surveys conducted around 10 years ago.

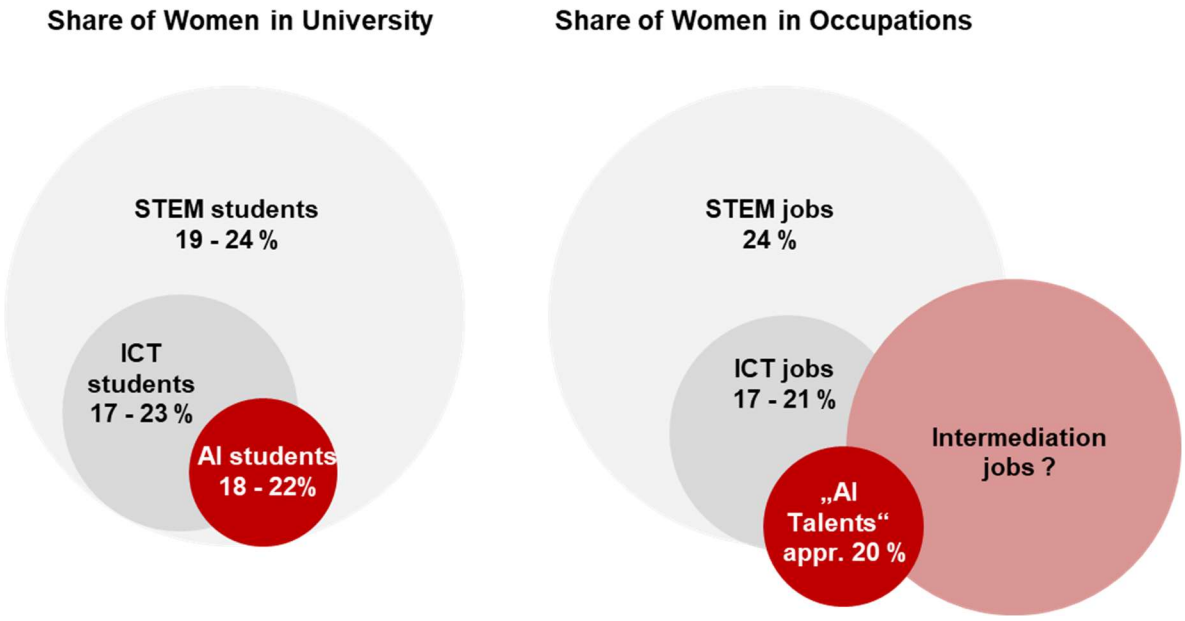


Figure 2 Proportion of women, own representation, Q: Higher education statistics (Statistik Austria), Microcensus Labour Force Survey (Statistik Austria), Eurostat, Revelio Labs; further details

With regard to the general use of AI and knowledge about it – as relevant aspects in determining basic AI skills – there are relatively small, but nevertheless existing, gender gaps (Figure 3): The gender gap in AI use is around 4 %, while the gap in knowledge (very high and high) is around 12 %. These gender gaps in use and knowledge continue to contrast with the low proportion of women in relevant training programmes and professional development in AI.

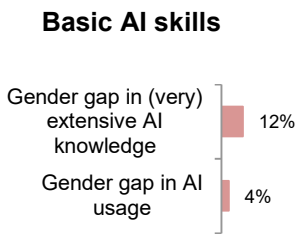


Figure 3, Q: Statistics Austria

Developing a basic understanding of AI and the curiosity to engage with it depends not only on relevant specialist training, but also on whether there are opportunities to get in contact with AI and access it. Conditions in the workplace vary considerably in this respect: AI technologies are used more frequently in male-dominated sectors, which means that there is also greater engagement with and development of skills.

The study also showed that the key skills discussed in the context of AI literacy are equally well developed for girls and boys of primary school age. A differentiation to the disadvantage of women can be observed from lower secondary school onwards, which becomes more pronounced as they progress through life.

Once again, the results show that the conditions for education, training and employment have an impact on skills development, access to AI technologies and entry into relevant training and occupational fields, which continue to differ for girls and boys, women and men under certain circumstances.

Lack of Data

The examination of skills acquisition, training and employment patterns in the field of AI – especially from a gender perspective – is a field that is only gradually developing and cannot always be adequately represented with existing data.

It is shown that there are also significant gaps in data and research. Administrative data alone cannot currently be used to address the issue of AI specialists and their gender composition. No current figures for Austria are available for specific fields of work, such as AI developers in research and development, ICT companies, etc. In terms of formal education, AI-related degree programmes were identified for the first time by the Department of Higher Education Statistics for university studies, but there are no corresponding classifications for universities of applied sciences and vocational secondary schools. The field of AI-related continuing education represents a particularly large gap. There are also little data or no precise definitions for "AI intermediaries," even though they are also essential for the design and development of fair and inclusive AI.

Conclusions

Finally, a number of suggestions are made for improving the data and study situation, and above all recommendations for achieving the goals of "She goes AI":

- Closing data and knowledge gaps
- Making the breadth of artificial intelligence visible
- Reduce bias and stereotypes in education and training
- Promoting broad-based education ...
- ... as well as continuing professional development
- Seeking, encouraging and promoting AI potential
- Inclusive work cultures
- Gender de-biasing instead of gender bias

Inhalt

Künstliche Intelligenz und Geschlechterdifferenzen in Österreich **9**

Hintergrund für die Erstellung der vorliegenden Bestandsaufnahme 9

1 Begriffliche Einordnung **11**

1.1 Breites Verständnis von Künstlicher Intelligenz 11

1.2 Verortung der betrachteten Geschlechterdimensionen 12

1.3 Reflexion zu KI-Kompetenzen und KI-Kompetenzebenen 14

1.4 Reflexion zu KI als Berufsfeld 17

2 Geschlechterdifferenzen und Künstliche Intelligenz – Ergebnisse auf Basis verfügbarer Daten und Studien **19**

2.1 Zugang und Einstellungen zu KI 19

2.2 Nutzung von KI in Unternehmen 26

2.2.1 Nutzung von KI-Technologien in Unternehmen in Österreich nach ausgewählten Branchen 27

2.2.2 Künstliche Intelligenz als Branchen- und Arbeitsmarktthema 29

2.3 KI im Bildungsbereich: Schlüsselkompetenzen und Fachausbildungen 31

2.3.1 Schlüsselkompetenzen für KI-Nutzung 31

2.3.2 KI-Fachausbildungen 34

2.4 KI-Expert:innen 42

2.4.1 Frauenanteile bei MINT- sowie IKT-Berufen 44

2.4.2 KI-Expert:innen aus einer Gleichstellungssicht 46

2.4.3 Frauenanteile bei „KI-Talenten“ 47

2.4.4 Spezifische Analysen bzw. fehlende Analysen 52

2.5 Geschlechterdifferenzen und Künstliche Intelligenz im Überblick 53

3 Geschlechterdifferenzen auf der Spur: Erklärungsansätze für Zugangsbarrieren **54**

Geprägte Selbsteinschätzungen und Interessen 54

Strukturelle Bedingungen der Bildungs- und Berufswahl 55

Genormte Arbeitswelten 56

Verzerrte Rahmung Künstlicher Intelligenz 57

4 Inhaltliche Zusammenführung und offene Fragestellungen **58**

4.1 Zusammenfassende Befunde über Geschlechterdifferenzen im KI-Feld aus Daten- und Studienanalysen 59

4.2 Daten- und Forschungslücken 60

4.3 Schlussfolgerungen 60

Daten- und Wissenslücken schließen 60

Breite von Künstlicher Intelligenz sichtbar machen 61

Bias im Bildungs- und Ausbildungsbereich minimieren und Stereotype bekämpfen 61

Förderung breiter Basisbildung … 62

…. wie auch beruflicher Weiterbildung 62

KI-Potentiale suchen, ermutigen und fördern 62

Inklusive Arbeitskulturen 63

Gender-Debiasing statt Gender Bias 63
Mehrdimensionale Strategie 63

Literaturverzeichnis 64

Künstliche Intelligenz und Geschlechterdifferenzen in Österreich

Künstliche Intelligenz kann bestehende Geschlechterdifferenzen sowohl verringern als auch verstärken, je nachdem, wie fair die Daten, Entwicklungsprozesse und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gestaltet sind.

Antwort von ChatGPT auf: „Was sagst du in einem Satz zu KI und Geschlechterdifferenz?“

Hintergrund für die Erstellung der vorliegenden Bestandsaufnahme

Künstliche Intelligenz (KI) wird – besonders aus einer Geschlechterperspektive – vielschichtig diskutiert. Aus einer inhaltlichen Perspektive steht unter anderem die Frage im Fokus ob, wie, von wem und wozu Künstliche Intelligenz entwickelt und genutzt wird, wie geschlechterspezifische Faktoren und Lebensverhältnisse berücksichtigt werden, welche Stereotype reproduziert bzw. verstärkt werden und welche wirtschafts-, gesellschafts- oder arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen erwartbar sind, die wiederum Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse haben können. In diesem Zusammenhang wird die Sorge geäußert, dass KI-Entwicklungsteams wenig divers sind und Entwicklungsprozesse gesellschafts- und gleichstellungspolitische Perspektiven zu wenig berücksichtigen.

Österreichische Initiative „She goes AI“

Die 2025 ins Leben gerufene österreichische Initiative „She goes AI"[1] hat vor diesem Hintergrund zum Ziel, die Förderung digitaler Kompetenzen sowie den Zugang, Einstieg und Umstieg von Frauen in den KI-Bereich zu erleichtern. Neben der Förderung der Basiskompetenzen in der gesamten Bevölkerung, von Frauen und Männern, soll die Zahl der KI-Expertinnen erhöht und die Rahmenbedingungen für Frauen in entsprechenden Ausbildungs- und Entwicklungsfeldern verbessert werden. Zudem soll ein stärkeres Augenmerk darauf gelegt werden, die digitale Welt zu einem sicheren Ort für Mädchen und Frauen zu machen.

Die Initiative wird von einem Netzwerk aus Wissenschaft, Wirtschaft, Institutionen, Frauen- und Tech-Initiativen sowie Medienvertreter:innen begleitet und institutionell von der Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung und dem Staatssekretär für Digitalisierung, Verfassung, öffentlichen Dienst, Koordinierung und Kampf gegen Antisemitismus getragen. Operativ unterstützt wird „She goes AI“ von der Geschäftsstelle für digitale Kompetenzen.

Bestandsaufnahme zu KI-Kompetenzen, KI-Ausbildungen und KI-Berufen aus einer Geschlechterperspektive

Zur Erfassung der Ausgangssituation wurde im Februar 2026 ein Kurzprojekt zu „Künstliche Intelligenz und Geschlechterdifferenzen in Österreich“ seitens der Geschäftsstelle für digitale Kompetenzen in Auftrag gegeben. Diese hiermit vorliegende Expertise lotet aus, welche Zahlen, Daten und Fakten es rund um Geschlechterunterschiede bei KI-Kompetenzen, KI-Ausbildungen und KI-Berufen mit Fokus auf die Situation in Österreich gibt und welche

[1] Siehe https://www.digitalaustria.gv.at/kompetenzen/shegoesai.html (4. März 2026)

Aussagen rund um die Geschlechterzusammensetzung in diesen KI-Feldern getroffen werden können.

Aufbau der vorliegenden Bestandsaufnahme

Im Zentrum der Expertise steht damit die Recherche, Aufbereitung und Interpretation administrativer Daten und weiterführender Studien für Österreich.

- Einleitend werden im ersten Abschnitt einige konzeptionelle Überlegungen vorangestellt, die eine inhaltliche Rahmung rund um Künstliche Intelligenz, Kompetenzen, Ausbildungen und Berufe beinhalten und die Frage der Geschlechterrelevanz skizziert (Kapitel 1).
- Darauf aufbauend werden auf Basis vorliegender Daten und Studien Geschlechterdifferenzen im Bereich der KI-Kompetenzen, der KI-Nutzung, der KI-Fachausbildungen sowie KI-Berufe dargestellt und Datenlücken sowie der Wissensstand reflektiert (Kapitel 2).
- Die vorliegende Expertise schließt mit der Diskussion möglicher Ursachen für Geschlechterschieflagen (Kapitel 3), um daraus Handlungsansätze ableiten zu können. Zudem wird angesichts der Daten- und Studienlage auf weitere Forschungslücken bzw. -bedarfe verwiesen (Kapitel 4).

Die vorliegende Expertise wurde im Februar 2026 erstellt und greift – angesichts des kurzen Recherche- und Erstellungszeitraums – spezifische Themen auf, blendet aber notwendigerweise viele Themen auch aus. Parallel zu dieser Expertise erfolgte eine Recherche und Zusammenstellung von Initiativen rund um Künstliche Intelligenz aus einem Gleichstellungsblickwinkel, weshalb dieses Thema hier ausgespart wird.

1 Begriffliche Einordnung

Die Initiative „She goes AI“ möchte nicht nur Frauen als KI-Forscherinnen oder KI-Entwicklerinnen unterstützen, sondern setzt auch bei der Aneignung entsprechender Basiskompetenzen und dem Zugang zur Nutzung grundlegender KI-Technologien – sei es beruflich oder privat – an. Inwiefern diese Kette – von der Basiskompetenz und -Nutzung, bis zur Aneignung entsprechender Fachkompetenzen und Ausübung eines Berufes, der sich mit der Gestaltung und Entwicklung von Künstlicher Intelligenz im weitesten Sinn befasst – derzeit von Geschlechterdifferenzen geprägt ist und welche Zugangs- und Gestaltungsmuster sich hier zeigen, ist Gegenstand der vorliegenden Bestandsaufnahme.

Einleitend werden daher einige konzeptionelle Grundlagen und Überlegungen skizziert, vor dessen Hintergrund die Aufbereitung der Daten und Fakten vorgenommen wurde.

1.1 Breites Verständnis von Künstlicher Intelligenz

Mit der Verabschiedung des Europäische Union AI Act (Regulation (EU) 2024/1689) zum 1. August 2024 hat die EU erstmals einen einheitlichen rechtlichen Rahmen für KI geschaffen. Dieser enthält auch die zentrale Begriffsklärung zur „Künstlichen Intelligenz“ in rechtlicher Hinsicht. Ein KI-System ist demnach ein maschinen-basiertes System, das mit unterschiedlichen Graden an Autonomie arbeitet und – basierend auf den Eingabedaten – Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen ableiten kann, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können. Die Systeme können vor oder nach der Bereitstellung adaptiv sein und für explizite oder implizite Ziele agieren. Insgesamt versteht die EU KI aus einer technologisch-funktionalen Perspektive. KI wird im EU-Kontext vor allem in Verbindung mit einem risikobasierten Regelwerk betrachtet, das unterschiedliche Schutz- und Transparenzanforderungen je nach Anwendung vorsieht.

KI aus einer breiteren Perspektive betrachtet

Diese Entwicklung wird einerseits aus vielerlei Gesichtspunkten sehr positiv betrachtet, im Kontext unserer Bestandsaufnahme erscheint es uns aber zentral den seitens EIGE (2021) – dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen – geforderten breiten Blickwinkel auf Künstliche Intelligenz aufzugreifen. In Anlehnung an feministische Technikforscherinnen – etwa Judy Wajcman – greift ein technologisches Verständnis zu kurz. Feministische Technikforschung betont, dass Technologien nicht wertneutral sind, sondern in soziale, kulturelle und ökonomische Machtverhältnisse eingebettet entstehen. KI-Systeme beruhen auf Daten, die gesellschaftliche Strukturen widerspiegeln; sie enthalten spezifische Formen von Wissen – und blenden andere aus.

Ko-Produktion von Geschlecht und Technologie

Eine zentrale Frage lautet daher nicht nur, wie KI technisch funktioniert und geregelt wird, sondern wessen Wissen sie repräsentiert, unter welchen Bedingungen sie entwickelt wird und welche sozialen Folgen ihr Einsatz hat.

Geschlecht und Technologie werden zudem „ko-produziert“: Technologien können sowohl bestehende Ungleichheiten – etwa geschlechtsspezifische Machtasymmetrien – verstärken als auch neue Handlungsspielräume eröffnen. Entscheidend ist dabei der soziale Kontext von Zugang, Nutzung und Aneignung. Unterschiedliche Gruppen von Frauen – etwa entlang von Alter, Herkunft oder sozioökonomischer Lage – machen unterschiedliche Erfahrungen mit

Technologien. Ein breiteres, kritisches Verständnis von KI berücksichtigt intersektionale Ungleichheiten und analysiert, wie KI-Anwendungen in Arbeitswelt, Bildung oder Alltagsleben Geschlechterverhältnisse beeinflussen und umgekehrt wie KI-Entwicklungsfelder entstehen.

Kurzgefasst: Künstliche Intelligenz gleichstellungsorientiert

In einem gleichstellungsorientierten Verständnis kann KI nicht nur als datengetriebenes, autonom handelndes System verstanden werden, sondern als sozio-technisches Gefüge, das in bestehende Machtstrukturen eingebunden ist und aktiv zur (Re-) Produktion oder Transformation von Geschlechterverhältnissen beiträgt (EIGE 2021).

1.2 Verortung der betrachteten Geschlechterdimensionen

Inhaltlich und konzeptionell verorten lässt sich dabei die Diskussion um die Fassung der Geschlechterdimensionen im Bereich Künstlicher Intelligenz – als Ausbildungs-, Gestaltungs- und Berufsfeld, aber auch im Bereich der praktischen Anwendung – im Kontext Digitalisierung und MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Die vielfältigen Forschungen in diesen Bereichen haben aufgezeigt, dass Geschlecht als soziale Kategorie erheblichen Einfluss darauf hat, in welchen Kompetenz- und Berufsfeldern junge Frauen bzw. junge Männer „selbstverständlich“ aufgenommen werden und sich zugehörig fühlen können und welche Ausschlussmechanismen mit dafür verantwortlich sind, dass diese Ausbildungs- und Berufsfelder nach wie vor nach Geschlecht segregiert sind (eine Zusammenfassung entsprechender Literatur findet sich etwa bei Bergmann et al. 2024).

Drei Ebenen des „Digital Gender Divides“

Nicht nur auf die konkrete Ausbildungs- und Berufswahl bezogen wurde zudem im Zusammenhang mit Digitalisierung der ungleiche Zugang in Orientierung an van Dijk (2020) als Digital Gender Divide bezeichnet. Diese „Kluft“ weist drei Ebenen auf:

- Die erste Ebene beschreibt den ungleich verteilten Zugang zu digitaler Infrastruktur (digitale Endgeräte, Software, etc.).
- Die zweite Ebene beschreibt die ungleiche Verteilung von Kompetenzen zur Nutzung digitaler Technologien.
- Die dritte Ebene beschreibt ungleiche Möglichkeiten, Vorteile durch die Nutzung digitaler Technologien zu erzielen.

Eine relevante Erkenntnis aus dem Forschungsfeld zum Digital Divide in diesem Zusammenhang ist, dass die beobachtbaren Schieflagen nicht „zufällig“ auftreten, sondern mit sozialen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern verknüpft sind, die auch abseits von digitaler Technologie existieren und wirksam sind. Inwiefern es auch einen Gender KI Gap (Klocker und Weiß 2025; Gabriel 2024) gibt, wird im Rahmen der Bestandsaufnahme auf Basis bestehender Daten betrachtet.

Selbstverstärkender Kreislauf digitaler Benachteiligungen

Eine Analyse des ungleichen Zugangs zum Gestaltungsfeld Künstliche Intelligenz, kann auf unterschiedliche Analysen anknüpfen. Beispielhaft wird der Ansatz von Gomez-Herrera und Köszegi (2022) skizziert, der sich mit der Frage des sich selbstverstärkenden Kreislaufes

digitaler Benachteiligungen auseinandersetzt. Diesen sehen sie auch im Feld der Künstlichen Intelligenz wirksam:

- Stereotype und gesellschaftliche Ungleichheiten – etwa die im Vergleich häufig stärkere Involvierung von Frauen in Reproduktionsarbeit – beeinflussen „haltungsprägende Sozialisationsfaktoren mit Blick auf technikbezogene Geschlechterstereotypen“ (Armutat et al. 2024a, S. 126).
- Geschlechterungleichheiten und die Geschlechtersegregation in der (Aus-)Bildung führen diese Rollenbilder und kulturellen Vorstellungen zur unterschiedlichen Eignung von Männern und Frauen für gewisse (Aus-)Bildungswege fort.
- Internalisiert kommen diese kulturellen Vorstellungen in der Selbsteinschätzung von Kompetenzen zum Ausdruck. Auf dieser Basis getroffene Bildungsentscheidungen tragen dazu bei, dass Männer in technischen Ausbildungswegen deutlich überrepräsentiert sind.
- Dies führt wiederum dazu, dass diese Berufsfelder aufgrund struktureller und kultureller Barrieren weniger zugänglich für Frauen sind. Die männliche Konnotation der Berufsbilder tragen dazu bei, dass Frauen in technischen Berufen unterrepräsentiert sind.
- Dies trägt wiederum zur Reproduktion von Ungleichheit durch (den Zugang zu) Technologie bei. Technologie ist nicht neutral, sondern Ergebnis ihrer Gestaltungsbedingungen.

Gestaltungskomponenten trotz strukturkonservierender Kräfte

Diese kurze Bedingungsskizze der von Geschlechterungleichheiten durchzogenen Gesellschaft spiegelt sich nicht nur in Technologien wider, sondern Technologie reproduziert diese Gestaltungsbedingung auch. Ein Beispiel hierfür ist der Gender-Bias von KI, der in stereotypen Darstellungen von Männern und Frauen zum Ausdruck kommt. Damit nehmen stereotype Rollenbilder auch bei scheinbar neuen Technologien ihren Fortgang. Dieses Modell – wie viele weitere Ansätze – bringen zum Ausdruck, dass Geschlechterdifferenzen auch in der KI als ein Prozess zu verstehen sind, der Ansätze an vielen Ebenen bedarf und vor allem kein individuelles, sondern strukturelles Thema ist.

Trotz des skizzierten selbstverstärkenden „Ungleichheits-Kreises“, ist gleichzeitig umgekehrt zu betonen, dass im Sinne einer soziotechnischen Perspektive technologische Entwicklungen immer im jeweiligen gesellschaftlichen Kontext zu betrachten und auch gestaltbar sind. Den strukturkonservierenden Kräften können daher auch aktive Gestaltungskomponenten gegenübergestellt werden.

Kurzgefasst: Gestaltbarkeit der Entwicklungen

Strukturell wirksamen Mechanismen im Bereich der Entwicklung und Gestaltung Künstlicher Intelligenz auf die Spur zu kommen und diesen zu begegnen ist ein umfassendes Unterfangen. Die Notwendigkeit eines breiten Ansatzes, um gegen Schieflagen und Ausschließungsmechanismen vorzugehen, wird daher vielfältig betont. Beispielhaft sei auf den dritten Gleichstellungsbericht der deutschen Bundesregierung mit dem Titel „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ (2021, S. 6) verwiesen. Die im Kontext der Digitalisierung geforderten Perspektiven werden in positiver Umkehr der „Digital Gender Divides“ folgendermaßen formuliert: Geschlechtergerechtigkeit muss in Bezug auf den Zugang, die Nutzung und Gestaltung von Digitalisierungsprozessen eine zentrale Rolle spielen. Diese Prinzipien können auch für die Gestaltung der Künstlichen Intelligenz umgelegt werden und stellen für die Erstellung der vorliegenden Bestandsaufnahme eine nützliche Hintergrundfolie dar, auf welche Dimensionen zu achten ist.

1.3 Reflexion zu KI-Kompetenzen und KI-Kompetenzebenen

Auf Basis dieser grundsätzlichen Haltung kann KI als Entwicklungs-, Anwendungsfeld wie auch soziotechnisches System verstanden werden. Um diesem Verständnis im Rahmen der vorliegenden Bestandsaufnahme Rechnung zu tragen, erfolgt eine Einordnung der für eine Nutzung, Anwendung sowie Entwicklung notwendigen Kompetenzen. Die Darstellung der Kompetenzebenen erfolgt dabei in Orientierung an Pfeffer et al. (2025) und Aertsen et al. (2023), die drei Ebenen Künstlicher Intelligenz bzw. von KI-Kompetenzen ausgearbeitet haben:

- KI-Basiskompetenzen
- Intermediäre bzw. Intermediationskompetenzen und
- KI-Fachkompetenzen

Die Ausführungen der genannten Autor:innen werden teils um weitere Kompetenzprofile ergänzt, um einem breiteren Verständnis von KI Rechnung zu tragen.

KI-Basiskompetenz

KI-Basiskompetenzen (AI Literacy) befähigen zur zweckmäßigen, zieladäquaten, reflektierten und verantwortungsvollen Nutzung von KI im Alltag und am Arbeitsplatz (Pfeffer et al. 2025, S.31-439). Entsprechende Kompetenzen beginnen bereits mit einer offenen Haltung gegenüber KI, also der grundsätzlichen Bereitschaft sich mit dieser Technologie auseinanderzusetzen. Außerdem bedarf es zur kompetenten Nutzung grundlegender Kenntnisse über die Funktionsweise von KI-Anwendungen, etwa zur Rolle von Trainingsdaten, den angewandten Methoden zur Erkennung von Mustern in diesen Daten sowie den Parametern der Ergebnisausgabe. Diese Kenntnis der Funktionsweise von KI bedarf es nicht nur zum zielgerichteten Einsatz, etwa um adäquate Eingaben zu formulieren. Sie ist auch notwendig, um Ergebnisse kritisch einordnen zu können, etwa indem diese vor dem Hintergrund eines möglichen Bias in der Datengrundlage bewertet wird. Und letztlich gehört zum kompetenten Umgang mit KI auch das Erkennen von Umständen, unter denen eine Nutzung vermieden werden sollte – etwa aus ethischen, ökologischen oder datenschutzbezogenen Gründen, bzw. im Sinne der Vermeidung unerwünschter sozialer Folgewirkungen. Ähnlich wie Digital Literacy sind auch KI-Basiskompetenzen als eine der Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen zu verstehen. Sie entwickeln sich als Lernergebnis.

Intermediationskompetenz

Gerade beim betrieblichen Einsatz von KI ist es wichtig, dass diese und die Arbeitsorganisation im „Einklang zueinander“ stehen, „um einen sinnvollen und nutzbringenden Einsatz (…) zu garantieren.“ (Lemke und Monett 2022, S. 174–175) Eine solche Intermediation zwischen den unterschiedlichen Teilsystemen (technologischen System, Organisationssystem, einzelne psychologische Systeme) kann etwa die Anpassung von Arbeitsprozessen an ein KI-System oder die Weiterbildung von Beschäftigten im Umgang mit dem KI-System umfassen. Sie kann sich aber auch als Adaptierung des KI-Systems zum Ausdruck kommen, etwa indem betriebliche Datenschutzvorgaben in die Funktionsweise integriert werden. Ergänzend kann angemerkt werden, dass Intermediationskompetenzen auch die Frage der Wahrnehmung bestehender ungleicher Zugangs- und Anwendungsbedingungen für verschiedene Gruppen und deren Minimierung beinhalten sollten.

Die Relevanz entsprechender Intermediationskompetenzen wird auch im ARISA Bericht (2023) hervorgehoben. Betont wird hier die Notwendigkeit eines kompetenten KI-Managements durch Entscheidungsträger:innen in Unternehmen und Betrieb auf unterschiedlichen Hierarchieebenen. Neben allgemeinen wie organisationsspezifischen KI-Basiskompetenzen bedarf es beim KI-Management der Fähigkeit, KI-Anwendungen in bestehende Abläufe zu integrieren sowie in diesem Kontext Strategien zu entwickeln und Risiken abzuschätzen. Relevant sind Intermediationskompetenzen auch für politische Entscheidungsträger:innen, die im Zuge von Gesetzgebungsprozessen zu KI ebenfalls zwischen einem gesellschaftliche und einem technologischen System vermitteln müssen.

KI-Fachkompetenz

Als KI-Fachkompetenzen gelten jene Kompetenzen, die zur Entwicklung von KI notwendig sind. KI-Entwicklung bezieht sich am und rund um das Artefakt Computer, die Anwendung von Programmiersprache ist zentrale Praxis der KI-Entwicklung. Insofern ist KI-Entwicklung als Teilgebiet der Informatik im weiteren Sinne (also inklusive verwandter Felder wie Mathematik, Data Science oder Human-Computer Interaction) zu verstehen (siehe auch Şenarslan 2022, S. 5–6). Da der Mensch bzw. die Informationsverarbeitung durch das menschliche Gehirn ein zentraler Referenzpunkt von KI-Entwicklung ist, kann eine Schnittmengen zwischen KI-Entwicklung und Forschungsfeldern wie den Kognitionswissenschaften, Psychologie oder aber auch Philosophie gesehen werden.

Um nachzuvollziehen, welche Kompetenzen hierunter verstanden werden, lohnt sich ein Blick in das Curriculum zu „Artificial Intelligence“ an der Johann-Keppler-Universität Linz. In diesem Teilprogramm des Informatikstudiums werden Grundlagen in Programmieren, Mathematik, Statistik und Logik sowie Fokussierungen auf maschinelles Lernen, Data Science, Schlussfolgern und Sprachverarbeitung gelehrt. Das Bachelorstudium vermittelt Basisinhalte zu KI, worauf aufbauend im Masterstudium Methoden (Deep Learning, Recurrent Networks und Life-Sciences) sowie Spezialisierungsmöglichkeiten (Computational Engineering, Data Science, Intelligent Information Systems, Networks and Security, Pervasive Computing, Software Engineering) angeboten werden[2].

In auf spezifischere Anwendungsbereiche ausgerichteten Studiengängen an Fachhochschulen sowie medizinischen oder technischen Universitäten werden zusätzlich Wissensinhalte abseits des IKT-Bereichs vermittelt. Beispielsweise sieht das Curriculum der Fachhochschulstudium „Robotik und künstliche Intelligenz“ der Fachhochschule Krems auch Grundlagen der Elektrotechnik, Mechanik und Betriebswirtschaftslehre vor[3]. Erweiterungsstudien wie z.B. „Artificial Intelligence Enginieering“ an der TU-Graz sind als Ergänzungen zu technischen Bachelor- oder Masterstudien konzipiert[4].

KI-Kompetenzen im Überblick

Die bisherigen Ausführungen dieses Kapitels zusammenfassend kann festgehalten werden, dass zwischen drei Ebenen der Kompetenz im Zusammenhang mit KI unterschieden werden kann. Abbildung 3 stellt im Überblick entlang der drei Kompetenzebenen Beispiele für die Anwendung, die Relevanz, Tätigkeiten und Vermittlungssettings vor. Diese Abbildung dient einer ersten Orientierung in dem doch sehr komplexen Feld des Zugangs und Erwerbs relevanter KI-Kompetenzen.

---

[2] https://www.jku.at/studium/studienarten/bachelordiplom/ba-artificial-intelligence/

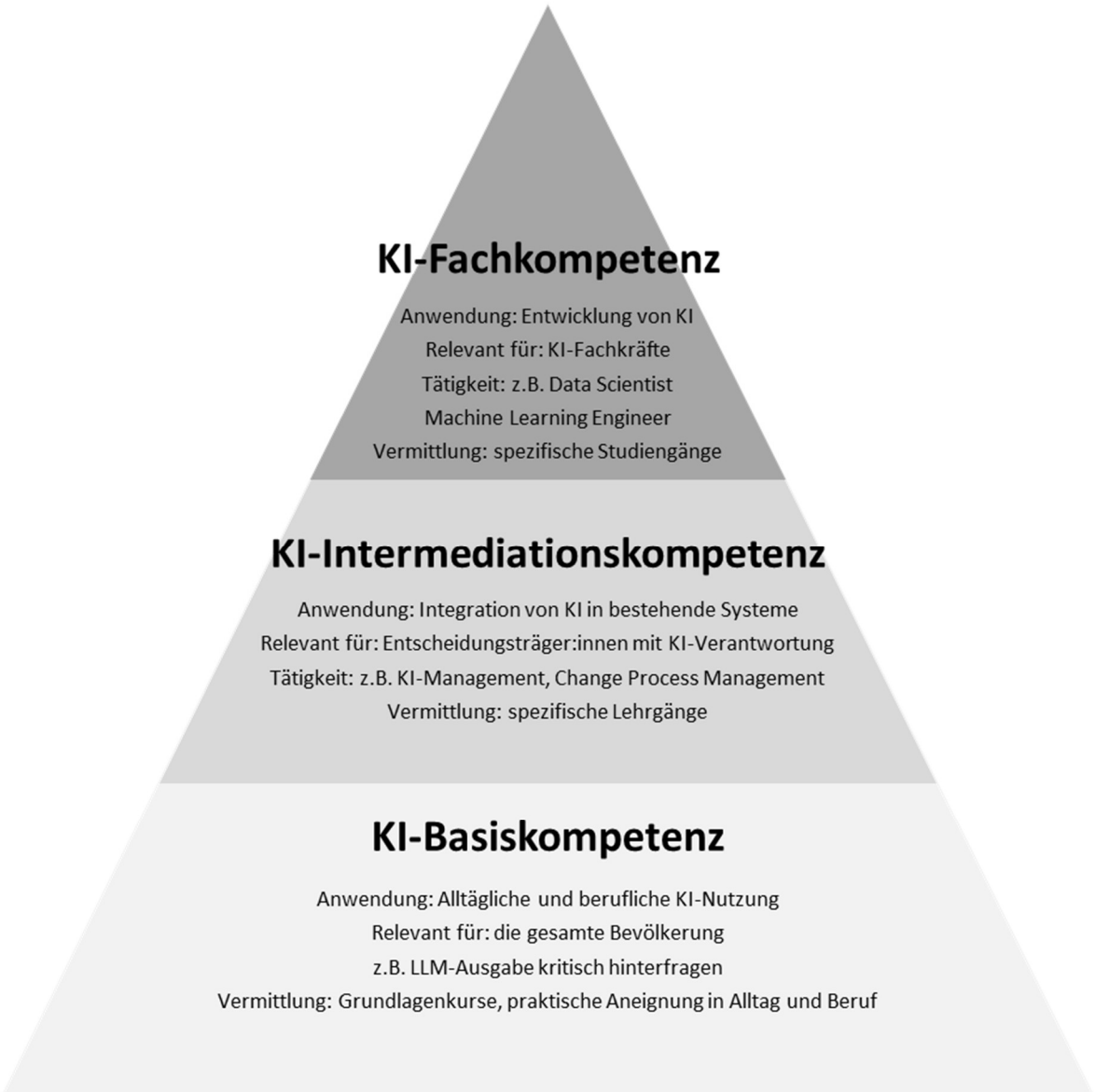
[3] https://www.fhwn.ac.at/studiengang/bachelor-robotik#curriculum

[4] https://www.tugraz.at/studium/studienangebot/masterstudien/erweiterungsstudium-ai-engineering

Anzumerken ist, dass die Kompetenztypen nicht trennscharf abgrenzbar und auf unterschiedliche Personengruppen und Anwendungsfelder aufteilbar sind. Vor allem KI-Basiskompetenzen spielen in allen Feldern mit KI-Bezug eine zentrale Rolle und stellen die breite Basis für den Aufbau weiterer Kompetenzen dar. Schließlich sind etwa eine offene Haltung gegenüber KI sowie eine grundsätzliche Bereitschaft zur Nutzung von KI-Anwendungen Grundvoraussetzung für jeglichen weiteren Kompetenzerwerb (Statistik Austria 2025), sei es im Bereich der Nutzung, der Intermediation oder der Entwicklung.

Im Zuge von Kapitel 2 wird auf Basis dieser drei Ebenen dargestellt, ob und inwiefern der Erwerb der Kompetenzen Geschlechterdifferenzen aufweist bzw. für welche Ebenen geschlechterdifferenzierte Daten zur Verfügung stehen und wo sich Lücken abzeichnen.

Abbildung 3: Differenzierung nach unterschiedlichen KI-Kompetenzebenen



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Literaturauswertung, unter anderem nach Pfeffer et al. (2025)

1.4 Reflexion zu KI als Berufsfeld

> *„'Artificial Intelligence is not a job title'. Indeed, rather than following the traditional professional-expert path, members of nascent technical occupations seem to be constructing their professional identity through an omnivorous approach to skills acquisition" (Young et al. 2023)*

Wie im Titel der vorliegenden Expertise festgehalten, erfolgt im Rahmen dieser Bestandsaufnahme neben einer Auseinandersetzung mit KI-Kompetenzen und KI-Ausbildungen auch eine Reflexion von „KI-Berufen" aus einer Geschlechterperspektive. Wie in Kapitel 2.4 näher ausgeführt wird, gibt es (derzeit) keine exakte Definition was unter einer „KI-Fachkraft" oder „KI-Expert:in" zu verstehen ist, sondern werden unterschiedliche Annäherungen an KI-Gestaltungsberufe getroffen.

Auch das einleitende Zitat von Young et al. (2023) verweist darauf[5], dass Künstliche Intelligenz kein Beruf an sich ist, sondern sich entsprechende berufliche Identitäten durch eine vielseitige Aneignung entsprechender Kompetenzen bilden. Der traditionelle Weg der „Fachkraftbildung" über bestimmte Ausbildungen wird durch einen vielseitigen Kompetenzerwerb ersetzt, wiewohl mit einem klaren technischen Bezug. Auch Pfeifer et al. (2025) halten fest, dass „KI-Berufe" anders als MINT- und IKT-Berufe keinem klar definierten Berufsbereich zuzuordnen sind. Als KI-Fachkräfte werden vor allem Spezialist:innen innerhalb von IKT-Berufen und weiteren MINT-Berufen (z.B. Robotik, Mathematik) genannt (Pfeifer et al. 2025).

Kurzgefasst: KI-Spezialist:innen, KI-Expert:innen, KI-Fachkräfte

Da im Rahmen dieser Bestandsaufnahme keine umfassende begriffliche Auseinandersetzung mit KI als Berufsfeld möglich ist (näheres siehe Kapitel 2.4), es gleichzeitig aber Ziel ist, dieses aus einer Geschlechterperspektive zu reflektieren, wurde der pragmatischer Weg gewählt, die im deutschsprachigen Kontext verwendeten, nicht trennscharf abgrenzbaren und in verschiedenen Hintergrundpapieren teils synonym verwendeten und nicht näher definierten Überbegriffe wie KI-Spezialist:innen, KI-Expert:innen und/oder KI-Fachkräfte aufzugreifen und zu verwenden. Diese Benennungen bezeichnen Personen, die über vertiefte fachliche Kenntnisse sowie spezialisierte methodische und technische Kompetenzen verfügen, um Systeme der Künstlichen Intelligenz zu konzipieren, zu entwickeln, zu implementieren und in unterschiedlichen Anwendungskontexten einzusetzen.

Auch berufskundliche Institutionen (wie das Arbeitsmarktservice in Österreich oder die Bundesagentur für Arbeit in Deutschland) definieren auf ihren Websites bzw. einschlägigen Berufslexika mögliche KI-Berufsfelder über Kompetenzen und Einsatzgebiete und/oder über bestimmte KI-spezifische Berufe:

Für Österreich werden etwa im Rahmen des sich ständig weiterentwickelnden Berufslexikons[6] des AMS eine Vielzahl KI-spezifischer Berufe[7] angeführt, beispielshaft:

- KI-Entwickler:innen
- KI-Forscher:innen

[5] In Deutsch etwa: „‚Künstliche Intelligenz ist keine Berufsbezeichnung'. Tatsächlich scheinen Angehörige neu entstehender technischer Berufe ihre berufliche Identität nicht über den traditionellen Weg als Fachkraft zu entwickeln, sondern durch einen vielseitigen Ansatz beim Erwerb von Kompetenzen"

[6] https://www.berufslexikon.at/

[7] https://www.berufslexikon.at/spezial/die-ki-revolution-wie-kunstliche-intelligenz-berufe-verandert

- Data Scientists
- Verkehrsplaner:innen
- Kognitionswissenschafter:innen.

Seitens der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland werden

- einerseits die notwendigen Kompetenzen von KI-Expert:innen betont, beispielsweise Methoden des Maschinellen Lernens, Data Science, neuronale Netze und den Umgang mit Algorithmen, um Aufgaben zu lösen, die menschliche Intelligenz erfordern,
- andererseits auf Basis beruflicher Spezialisierungen Annäherungen an KI-Berufsfelder vorgenommen, wie KI-Developer/Entwickler:innen, Machine Learning Engineers, Data Scientist oder KI-Manager:innen (ähnlich also wie seitens des Arbeitsmarktservice in Österreich).

Aufgrund der in facheinschlägigen Studien betonten Dynamik des KI-Feldes und der nicht einfachen Abgrenzung zwischen einer KI-Expert:in, KI-Fachkraft und/oder KI-Spezialist:in von verwandten und überlappenden bzw. intermediären Bereichen ist dies als fließendes Unterfangen und Annäherungsprozess zu verstehen.

In englischsprachigen Studien wird teils der Begriff „AI-Talents“ (deutsch „KI-Talente“) verwendet, der sich aus einer datenbasierten Auseinandersetzung und Annäherung an das Thema definiert. So werden im Rahmen von Studie (häufig zitiert etwa LinkedIn Economic Graph 2019) personenbezogene Informationen aus dem Netz (etwa über LinkedIn, Job-Portale, Unternehmenswebsites) mittels spezifischer Klassifikationszugänge ausgewertet.

Kurzgefasst: “KI-Talente”

„KI-Talente“ werden hier folgendermaßen definiert: „We define AI talent to encompass individuals who have both statistical modeling and big data computational skills, both of which are necessary to build and execute the algorithms that power AI technologies“ (LinkedIn Economic Graph 2019, S. 3). Ergänzend zu den Kompetenzen werden entsprechende Berufsangaben in die Analyse aufgenommen. Im Rahmen der vorliegenden Bestandsaufnahme wird auf diese Studien bezuggenommen. Dabei übernehmen wir auch das im deutschsprachigen Kontext eher ungewöhnliche Wort „KI-Talente“, da es die spezifische Herangehensweise dieser Studien widerspiegelt.

Zudem können neben einer technologiezentrierten Engfassung von KI-Fachkräften weitere KI-Berufsfelder Teil der Forschung und Entwicklung von KI sein, etwa im Rechts-, Beratungs-, Weiterbildungs- oder Logistikbereich. Diese können in Ableitung von in Kapitel 1.3 und 1.4 skizzierten KI-Kompetenzen als KI-Intermediäre bezeichnet werden. Wie in Kapitel 2.4 gezeigt wird, konnte für diesen Bereich auf keine Studien und Auswertungen aus Geschlechterperspektive zurückgegriffen werden.

2 Geschlechterdifferenzen und Künstliche Intelligenz – Ergebnisse auf Basis verfügbarer Daten und Studien

Ziel dieses Abschnittes ist es, zu zeigen ob und welche Geschlechterunterschiede im Zugang und Einstellung zu KI (Abschnitt 2.1), der Nutzung von KI (Abschnitt 2.2), KI im Bildungsbereich (Abschnitt 2.3) sowie im KI-Fachkräftebereich (Abschnitt 2.4) ablesbar sind. Dabei wird auf Basis verfügbarer Daten und Studien die Größe von Gender Gaps – gemessen an Geschlechteranteilen oder Geschlechterdifferenzen – für Österreich dargestellt. Auch Daten- und Interpretationslücken werden aufgezeigt.

2.1 Zugang und Einstellungen zu KI

Gleicher Zugang zu KI stellt die Basis für geschlechtergerechte Nutzung und Gestaltung von KI dar. Im Sinne von KI-Basiskompetenz, die zu einer zielgerichteten und reflektierten Nutzung von KI befähigen soll, werden nicht nur Nutzungsquote und Verwendungszwecke betrachtet, sondern auch Einstellungen zu KI, die in der Befragung zum IKT-Einsatz in Haushalten vorliegen.

Zur Datenlage:

In den jährlich erhobenen Befragungen zum IKT-Einsatz in Haushalten der Statistik Austria sind 2024 und 2025 auch erstmals Fragen zur Nutzung von generativer KI enthalten, die auch Vergleiche innerhalb der EU-Länder erlauben. Im Rahmen von Zusatzbeauftragungen des Bundeskanzleramts wurden die Fragen zur Nutzung etwa durch Selbsteinschätzung des Wissens und der Einstellung zu Künstlicher Intelligenz erweitert.

Für Österreich ist ein umfassender Analysebericht zu Nutzung und Einstellungen zu KI für 2024 (Statistik Austria 2025) verfügbar sowie eine vorläufige Fassung zur unterschiedlichen KI-Nutzung nach soziodemographischen Gruppen inklusive Geschlecht (Statistik Austria 2026). Die Daten der weiterführenden Fragen zur detaillierteren Nutzung und Einstellungen 2025 liegen auf der Website der Statistik Austria vor.[8] Für internationale Vergleiche der KI-Nutzung werden von Eurostat und OECD-Daten publiziert, die sich sowohl hinsichtlich der Einordnung Österreichs bei der KI-Nutzung im Länderranking ähneln wie auch bei den dabei gezeigten Gender Gaps.

Die Ergebnisse der Erhebung zum Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in Haushalten der Statistik im Jahr 2025 zeigen, dass Männer generative KI etwas häufiger nutzen als Frauen (Abbildung 4): 37 % der Frauen 42 % der Männer haben entsprechend ihrer Angaben in den letzten drei Monaten generative KI für private, berufliche oder bildungsbezogene Zwecke genutzt. Der Gender Gap beträgt somit 4 Prozentpunkte und ist ähnlich hoch wie im EU-Durschnitt, wobei dort die Nutzung auf einem

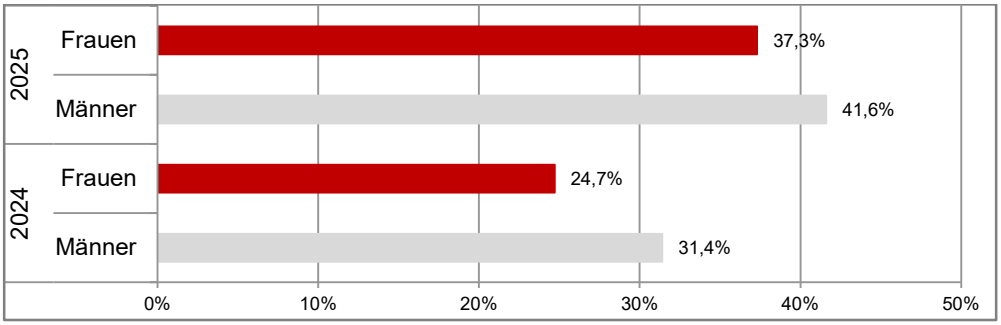
[8] https://www.statistik.at/statistiken/forschung-innovation-digitalisierung/digitale-wirtschaft-und-gesellschaft/ikt-einsatz-in-haushalten

geringeren Niveau liegt (Frauen 30 %, Männer 35 %). Somit liegt Österreich über dem EU-Durchschnitt und im Mittelfeld der Länderrankings mit einem relativ niedrigeren Gender Gap.[9]

Stärker sind die Unterschiede in Österreich nach Alter und Bildungsstand ausgeprägt. Dies wird sowohl in den deskriptiven Analysen der Statistik Austria wie auch in der multivariaten Analyse der Statistik Austria deutlich. Der Gendereffekt, der nicht durch andere soziodemographische Variablen wie Alter, Bildung, Erwerbsstatus und Region erklärt werden kann, bleibt signifikant. Die Wahrscheinlichkeit generative KI zu nutzen ist bei Frauen rund 30% niedriger als bei Männern (Statistik Austria 2026).

Die starke Zunahme der KI-Nutzung zwischen 2024 und 2025 von 28 % auf 39 % wird mit dem Aufholprozess von Gruppen erklärt, die 2024 noch weniger KI-Affinität aufwiesen. Dabei werden insbesondere Nichterwerbspersonen und Frauen hervorgehoben. Der Gender Gap hat sich zwischen 2024 und 2025 von 6 Prozentpunkten auf 4 Prozentpunkte verringert.

Abbildung 4: Nutzung von generativer KI in den letzten drei Monaten nach Geschlecht – in % aller Personen



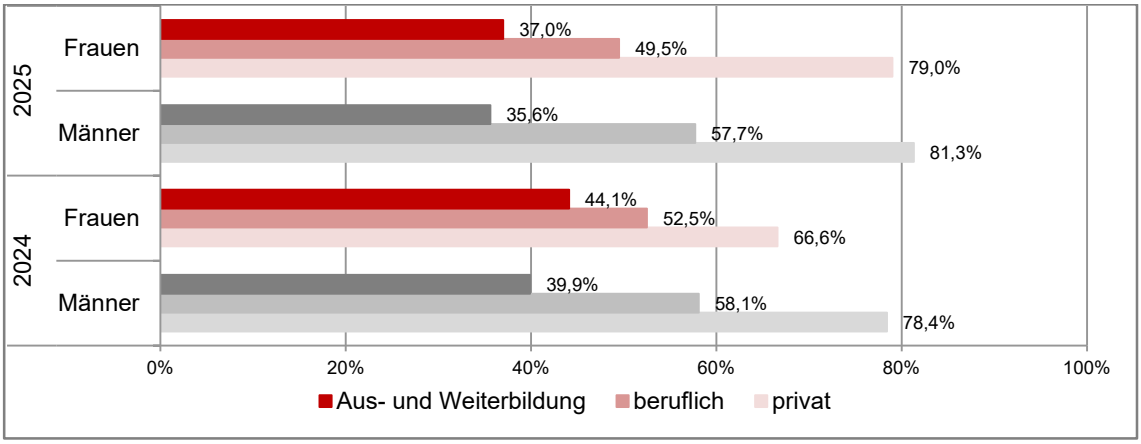
Q: Erhebung der Nutzung von IKT in Haushalten der Statistik Austria 2024 und 2025.

In der Erhebung zur IKT-Nutzung von Haushalten werden auch zusätzliche Fragen zum Verwendungszweck und Gründen der Nichtnutzung, sowie Einschätzungen zum Wissensstand, Chancen und Risiken von KI erhoben, die weitere Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen. Bei den meisten Fragen ist auch der Vergleich zwischen 2024 und 2025 möglich.

Frauen haben vor allem bei der privaten Nutzung von KI aufgeholt (Abbildung 5): 79 % nutzen 2025 generative KI für private Zwecke – nahezu so viele wie Männer (81 %). Auch in der Aus- und Weiterbildung ist die Nutzung mit etwas mehr als einem Drittel bei beiden Geschlechtern ähnlich hoch. Im Beruf bleibt jedoch ein Gender Gap von acht Prozentpunkten: Rund die Hälfte der Frauen nutzt KI beruflich, gegenüber 58 % der Männer. Insgesamt wird KI 2025 für Beruf sowie Aus- und Weiterbildung seltener genutzt als im Vorjahr. Besonders stark ist der Rückgang bei Frauen in der Aus- und Weiterbildung (von 44 % auf 37 %).

[9] Die Daten der OECD zeigen ein ähnliches Bild, auf die hier aber nicht näher eingegangen wird. https://oecd.ai/en/.

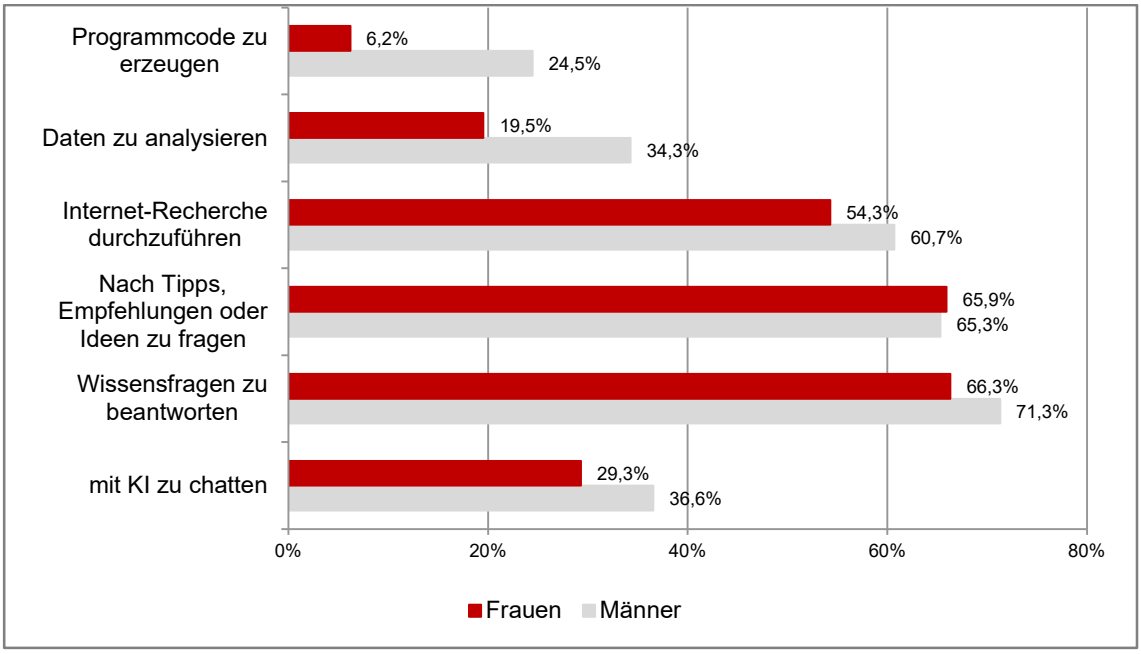
Abbildung 5: Zwecke der Nutzung von generativer KI – in % aller Personen



Q: Erhebung der Nutzung von IKT in Haushalten der Statistik Austria 2024 und 2025; Mehrfachantworten, die Legende gilt in grauer Farbabstufung für Männer

Bei dem mit knapp zwei Drittel am häufigsten genannten Verwendungszweck, KI um Tipps Empfehlungen oder Ideen zu fragen, zeigen sich keine Unterschiede in der KI-Nutzung zwischen Frauen und Männern (Abbildung 6). Auch bei Internet-Recherchen und der Beantwortung von Wissensfragen, die von mehr als der Hälfte der Befragten genutzt werden, sind die Gender Gaps gering. Deutlicher fallen die Unterschiede bei Datenanalysen und der Verwendung von Programmiercodes aus: Rund ein Drittel der Männer verwendet KI für die Analyse von Daten und etwa ein Viertel für die Erstellung von Programmcodes. Bei Frauen sind es lediglich rund ein Fünftel, die KI für Datenanalysen und nur 6 % für Programmierung einsetzen. Diese Unterschiede auch darauf zurückzuführen, dass Männer häufiger in IT-nahen Tätigkeiten beschäftigt sind.

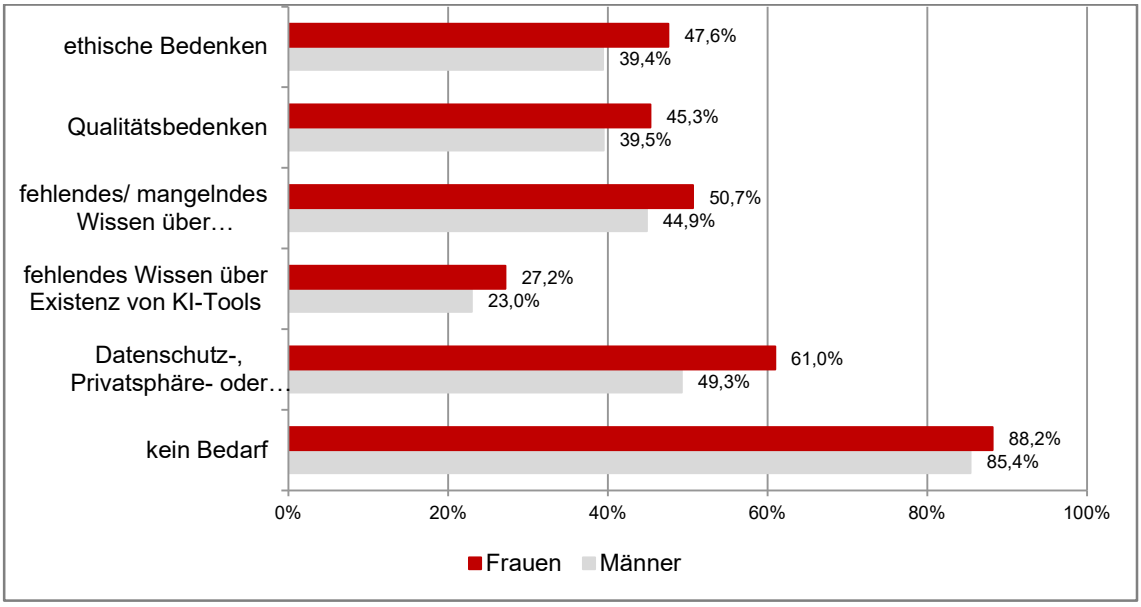
Abbildung 6: Verwendungszwecke von generativen Künstlichen-Intelligenz-Tools – in % aller Personen



Q: Erhebung der Nutzung von IKT in Haushalten der Statistik Austria 2025.

Hinsichtlich der Gründe der Nichtnutzung von KI konnten die Haushalte einerseits mehrere Gründe angeben, andererseits wurde nach dem wichtigsten Grund gefragt. In den Mehrfachantworten wird der fehlende Bedarf von KI von 88 % der Frauen und von 85 % der Männer genannt. Das heißt, dies ist für fast alle Nichtnutzer:innen – neben anderen Gründen – relevant und bei Frauen ähnlich hoch wie bei Männern. Auch bei der Frage nach dem wichtigsten Grund (Abbildung 7) geben rund zwei Drittel an, keinen Bedarf zu haben (Frauen: 66 %, Männer: 67 %). An zweiter Stelle folgen Datenschutz-, Privatsphäre- und Sicherheitsbedenken. Frauen äußern dabei ebenso wie bei ethischen Bedenken und Zweifeln an der Qualität größere Vorsicht. Zugleich begründen Frauen die Nichtnutzung von KI häufiger durch fehlendes Wissen: 51 % der Frauen und 45 % der Männer geben an, zu wenig über die Verwendung von KI-Tools zu wissen.

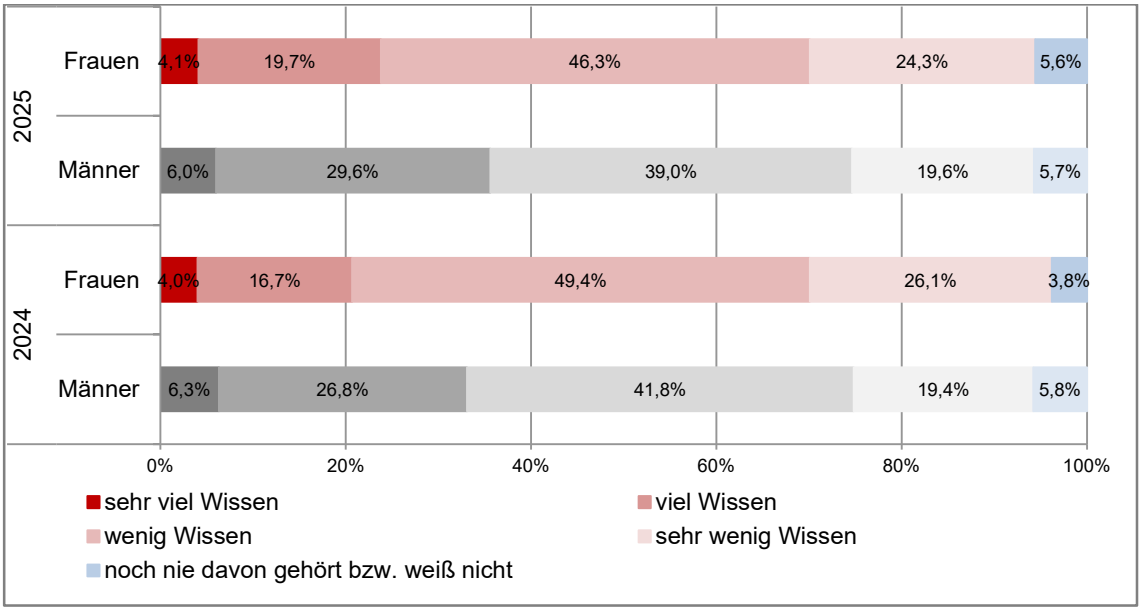
Abbildung 7: Gründe, weshalb in den letzten drei Monaten keine generativen Künstliche-Intelligenz-Tools genutzt wurden – in % aller Personen



Q: Erhebung der Nutzung von IKT in Haushalten der Statistik Austria 2025.

Insgesamt schätzen Frauen ihr Wissen über KI in der Nutzungserhebung etwas schlechter ein als Männer (Abbildung 8): 25 % der Frauen geben an über sehr viel Wissen oder viel Wissen zu verfügen, bei den Männern sind dies 36 %. Deutlich höher ist bei Frauen auch der Anteil jener, die ihr Wissen gering oder sehr gering einschätzen: 71 % gegenüber 59 % bei Männern. Der Anteil der Frauen und Männer, die noch nie von KI gehört haben bzw. dies nicht wissen ist mit 6 % hingegen gleich hoch. Gegenüber 2024 ist der angegebene Wissensstand über KI bei Frauen stärker gestiegen als bei Männern.

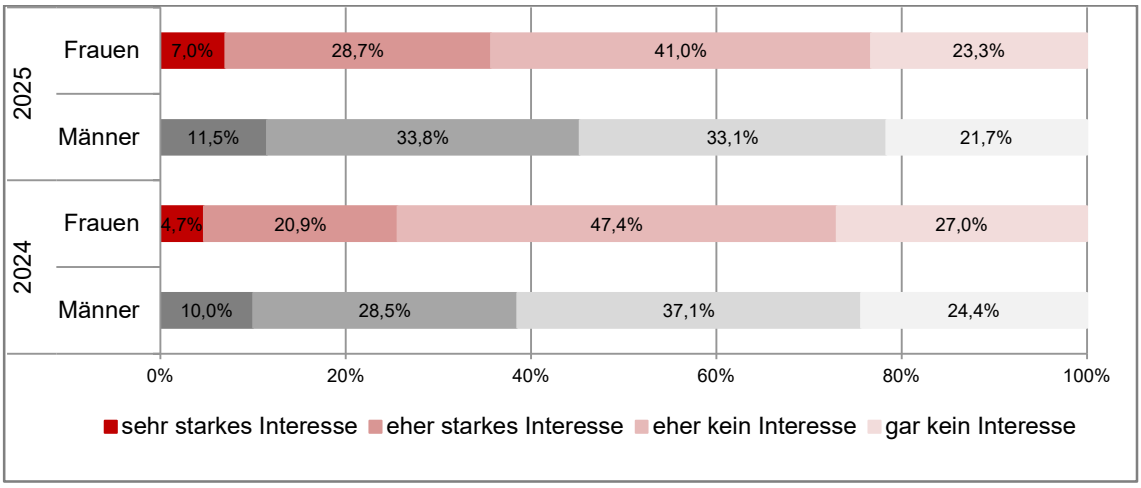
Abbildung 8: Selbsteinschätzung des Wissens über künstliche Intelligenz



Q: Erhebung der Nutzung von IKT in Haushalten der Statistik Austria 2024 und 2025, die Legende gilt in grauer Farbabstufung für Männer

Obwohl Frauen ihr KI-Wissen geringer einschätzen, zeigen sie seltener ein starkes Interesse, mehr über KI zu lernen (Abbildung 9). 36 % äußern ein sehr starkes oder eher starkes Interesse, bei den Männern sind es 45 %. Der Anteil derjenigen, die keinerlei Interesse am KI-Wissenserwerb angeben, ist hingegen bei beiden Geschlechtern ähnlich hoch (22 % bzw. 23 %). Zwischen 2024 und 2025 ist das Interesse bei Frauen jedoch deutlich stärker gestiegen, sodass sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern verringert haben.

Abbildung 9: Interesse über KI zu lernen

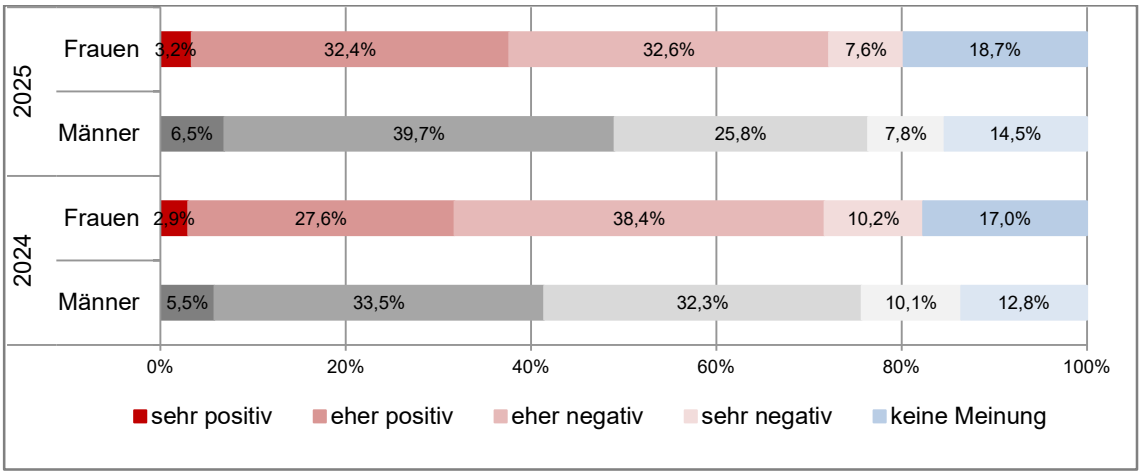


Q: Erhebung der Nutzung von IKT in Haushalten der Statistik Austria 2024 und 2025, die Legende gilt in grauer Farbabstufung für Männer

Frauen erweisen sich in der Befragung als skeptischer gegenüber der zunehmenden Nutzung von KI in der Gesellschaft (Abbildung 10): 36 % der Frauen aber 46 % der Männer beurteilen dies positiv oder eher positiv. Hingegen beurteilen 40 % die zunehmende KI-Nutzung als eher oder sehr negativ. Bei Männern ist der Anteil der negativen Einschätzung dieser Entwicklung

mit 34 % deutlich niedriger. Die Skepsis ist bei Männern und Frauen gegenüber 2024 gesunken, bei Männern mit 7 Prozentpunkte stärker als bei Frauen mit 5 Prozentpunkten.

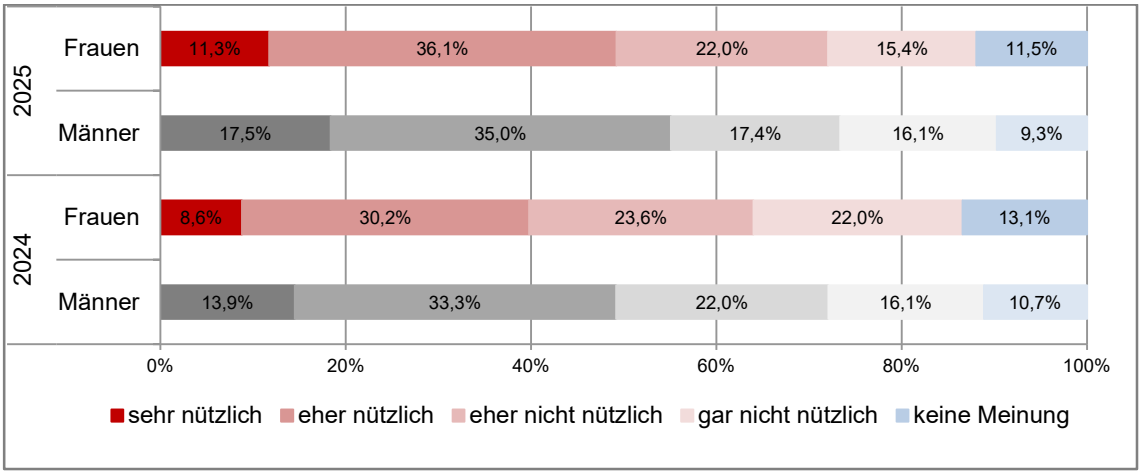
Abbildung 10: Beurteilung der zunehmenden Nutzung von künstlicher Intelligenz in der Gesellschaft



Q: Erhebung der Nutzung von IKT in Haushalten der Statistik Austria 2024 und 2025, die Legende gilt in grauer Farbabstufung für Männer

Übereinstimmend mit der geringeren beruflichen Nutzung von KI bewerten Frauen auch die Nützlichkeit von KI im eigenen Beruf zurückhaltender (Abbildung 11). 38 % der Frauen halten KI für eher oder gar nicht nützlich, bei Männern sind dies 34 %. Umgekehrt stufen 18 % der Männer, aber nur 11 % der Frauen KI als sehr nützlich ein. Auch bei diesen Einschätzungen zeigt sich zwischen 2024 und 2025 Angleichung von Frauen und Männern. Besonders deutlich ist der Rückgang bei den Frauen, die KI im Beruf keinen Nutzen zuschreiben: Ihr Anteil sank von 22 % auf 15 %.

Abbildung 11: Beurteilung der Nützlichkeit von künstlicher Intelligenz im eigenen Beruf

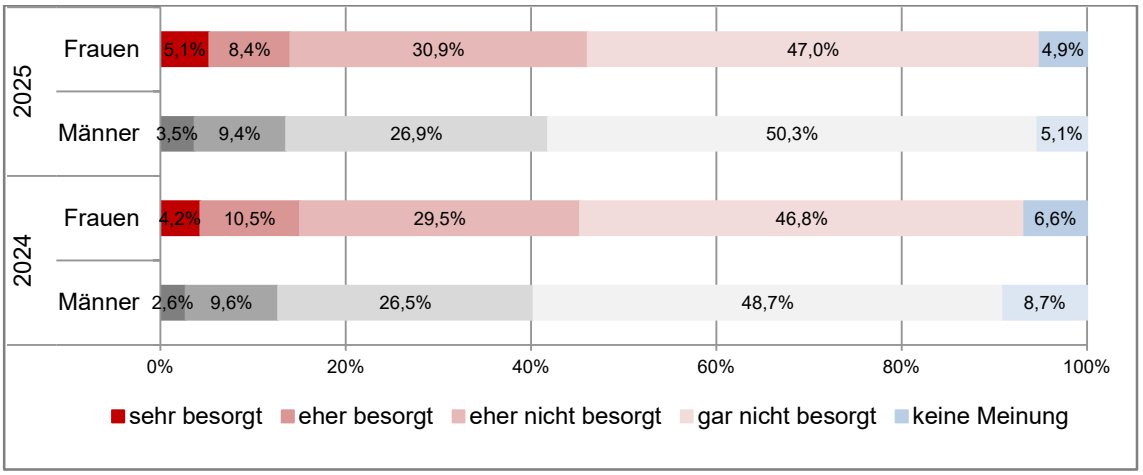


Q: Erhebung der Nutzung von IKT in Haushalten der Statistik Austria 2024 und 2025, die Legende gilt in grauer Farbabstufung für Männer

Rund die Hälfte der Befragten sieht keine Gefahr, dass der eigene Arbeitsplatz durch KI ersetzt werden könnte (Abbildung 12). Bei den Frauen ist dieser Anteil mit 47 % gegenüber 2024 nahezu unverändert geblieben, bei den Männern (50 %) leicht gestiegen. Gleichzeitig ist in

beiden Gruppen der Anteil derjenigen zurückgegangen, die hierzu keine Meinung haben. 14 % der Frauen und 15 % der Männer sind hingegen sehr oder eher besorgt, ihren Job durch KI zu verlieren. Im Vergleich zu 2024 ist dieser Anteil leicht gesunken.

Abbildung 12: Sorge, dass der eigene Job durch Künstliche Intelligenz ersetzt wird



Q: Erhebung der Nutzung von IKT in Haushalten der Statistik Austria 2024 und 2025, die Legende gilt in grauer Farbabstufung für Männer

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch eine Erhebung in Deutschland mit der detaillierteren Befragung zur KI-Nutzung im Rahmen des Projektes „Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung“ (Hartwig et al. 2025). Auch dort werden signifikante Geschlechterunterschiede in der KI-Nutzung festgestellt, die aber auch durch andere individuelle Faktoren wie Berufssegmente, Bildung und Alter überlagert werden.

Interessant ist dabei unter anderem das Ergebnis, dass KI in Betrieben vor allem informell genutzt wird. Das heißt, in vielen Betrieben gibt keine allgemeinen Strategien, die etwa die strengen Datenschutzbestimmungen berücksichtigen. Stattdessen liegt es im Ermessen der einzelnen Mitarbeitenden, KI einzusetzen, um ihre Arbeit effizienter zu gestalten. Diese informelle Nutzung von KI – die auch in Schul- und Hochschulen trotz expliziter Verbote verbreitet ist – führt dazu, dass das Potenzial einer strategischeren KI-Nutzung ungenutzt bleibt. Eine gezielte Auseinandersetzung mit Rechercheergebnissen, ethischen Fragestellungen und weiteren Aspekten wird dadurch vermieden.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse zur Nutzung von generativer KI in Haushalten für Österreich auf Basis der Daten der Statistik Austria einen Rückgang in den Geschlechterdifferenzen auf 4 Prozentpunkte, der auch im EU-Vergleich als relativ gering eingeschätzt werden kann. Detailliertere Fragen über den Verwendungszweck zeigen, dass KI verstärkt zur Beantwortung von Wissensfragen, für Tipps und Empfehlungen verwendet wird sowie Großteiles für private Zwecke. Bei der beruflichen Nutzung von KI und bei IT-naher Verwendung sind zudem die Geschlechterunterschiede deutlicher. Frauen nutzen KI seltener im Beruf und kaum für IT-nahe Tätigkeiten wie Programmierung oder Datenanalyse. Mit der zunehmenden Verbreitung von KI-Tools bei Recherchen wird es wichtiger die konkrete Nutzung zu betrachten, um Unterschiede zwischen Geschlechtern wie auch allgemein soziodemographische Gruppen zu verdeutlichen.

Zudem zeigen sich bei fast allen abgefragten Items Gender Gaps, die trotz des Aufholprozesses beim KI-Einsatz auf eine größere Distanz zu KI von Frauen als von Männern schließen lassen. Frauen zeigen weniger Interesse an Wissenserwerb über KI, schätzen ihre Nützlichkeit niedriger ein und äußern stärker ethische Bedenken. Dennoch sieht nur ein kleiner

Teil der Frauen, KI als Gefahr für einen Jobverlust und liegt mit 15% auf einem ähnlichen Niveau wie Männer.

Auffallend ist in den Ergebnissen der Rückgang bei der Nutzung von KI im Beruf sowie in der Aus- und Weiterbildung. Dies könnte damit zu tun haben, dass der Einsatz eher informell erfolgt, zunehmend mehr die Risiken der KI-Nutzung öffentlich diskutiert werden und nur in wenigen Organisationen ein gezielter Einsatz von KI verfolgt wird. Der Rückgang könnte also auch mit Verzerrung durch sozial erwünschte Antworten in Verbindung stehen.

Die Frage des konkreten Wissenserwerbs rund um Basiskompetenzen, aber auch konkreter KI-Anwendungskompetenzen ist eine in Studien und Erhebungen bislang unterbelichtete Frage. Für Österreich kann hier eine Studie von Hefler et al. (2025) hervorgehoben werden, die eine Marktanalyse zu Weiterbildungsangeboten rund um „KI-Kompetenzen" durchgeführt hat. In dieser werden non-formale Weiterbildungsangebote zur Künstlichen Intelligenz erhoben und analysiert. Dabei wurde auch zwischen Angeboten für den beruflichen Kontext und nicht-beruflichen Kontext (für „breitere Bevölkerungsgruppen) unterschieden. Ein Ergebnis war, dass nur 11 % der Angebote nicht für den beruflichen Kontext konzipiert sind. Dies wird als ungenügend eingeschätzt, da gerade für Personen, die nicht im Berufsleben stehen, der Zugang zu entsprechendem Wissen besonders schwierig ist. Zudem wird auf den Kostenfaktor hingewiesen: Die Mehrheit der Angebote wird doch als relativ teuer eingeschätzt (Hefler et al. 2025).

Positiv erwähnt wurde im Bericht, dass im Rahmen der Digital Überall-Initiative[10] der Geschäftsstelle für digitale Kompetenzen österreichweit Workshops rund um Künstliche Intelligenz angeboten werden. Diese kostenlosen Workshops sollen ein Basiswissen rund um Künstliche Intelligenz vermitteln und einen bewussten Umgang mit KI fördern.

Zu den erreichten Teilnehmer:innen der von Helfer et a. (2025) recherchierten Angebote konnten keine Angaben gemacht werden. Insgesamt muss der Schluss gezogen werden, dass der Weiterbildungsmarkt rund um Künstliche Intelligenz aufgrund seiner Diversität schwierig zu fassen ist und aus einem Geschlechterblickwinkel bislang nicht analysiert wurde. Die Workshops von Digital Überall werden hingegen laufend analysiert, bilden aber nur einen Teil der Angebote ab. Hier zeigt sich, dass überproportional viele Frauen mit dem kostenfreien Workshopangebot erreicht wurden und der sehr niederschwellige und offene Zugang sowie die Tatsache, dass die Teilnahme kostenfrei ist als wichtiger Ansatz gesehen (Bergmann et al. 2024). Detaillierte weitere Evaluierungen spezifisch auch zu dem KI-Schwerpunkten im Rahmen der laufenden Initiative werden derzeit durchgeführt. Damit werden zumindest für einen Puzzlestein im Rahmen der Weiterbildungslandschaft geschlechterdifferenzierte Zahlen vorliegen. Für das Groß der Angebote sind uns keine entsprechenden Analysen bekannt bzw. zugänglich.

2.2 Nutzung von KI in Unternehmen

Zur Einschätzung, inwiefern KI-Technologien bzw. entsprechende Kompetenzen zur Anwendung von KI verbreitet sind, spielen auch – wie am Ende von Kapitel 2.1 angeführt – Unternehmen bzw. der berufliche Kontext eine entscheidende Rolle. Dabei kann eine Überschneidung der privaten mit der beruflichen Nutzung von KI festgestellt werden. Auch rund um das Thema der Aneignungsmöglichkeiten digitaler Kompetenzen konnte herausgearbeitet werden, dass das berufliche Umfeld eine wesentliche Rolle dabei spielt,

[10] Diese Initiative wird ebenfalls von der Geschäftsstelle für digitale Kompetenzen umgesetzt und hat das Ziel digitale Basiskompetenzen zu erhöhen. Dazu werden kostenfreie österreichweite Kurse angeboten, die vor allem jene erreichen sollen, die keine Möglichkeit haben, sich digitale Kompetenzen anzueignen; nähere Informationen siehe: https://www.digitalaustria.gv.at/kompetenzen/digital-ueberall-angebote.html

inwiefern Zugang zu entsprechenden Technologien besteht und Kompetenzen durch die Nutzung dieser aufgebaut werden können (van Dijk 2020; Aziz und Bergmann 2021). Aufgrund der ausgeprägten Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes in Österreich, ist die Frage, in welchen Branchen welche Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs bestehen, wo Weiterbildungen für wen angeboten werden oder wer Zugang zur Erprobung neuer Tools hat, auch ein Gleichstellungsthema. In Zusammenhang mit dem Erwerb digitaler Kompetenzen konnte bereits gezeigt werden, dass die jeweiligen Branchen einen Einfluss darauf haben, ob und wie diese erworben werden können (Aziz und Bergmann 2021; Bergmann et al. 2021a; Bergmann et al. 2021b).

Auch im Kontext von Künstlicher Intelligenz ist davon auszugehen, dass Beschäftigte jeweils unterschiedliche Bedingungen vorfinden, in welchem Ausmaß KI-Technologien einerseits genutzt werden, andererseits auch inwiefern entsprechende Weiterbildung angeboten und zugänglich gemacht wird.

Neben der Frage der Nutzung von KI-Technologien in unterschiedlichen Branchen, die auf Basis der Statistik Austria Auswertungen vorgenommen werden konnte, setzen sich – vor allem aber nicht nur – internationale Studien mit unterschiedlichen unternehmens- bzw. arbeitsmarktrelevanten Themen rund um Künstliche Intelligenz auseinander. Von den insgesamt sehr vielfältigen und breiten Debatten wollen wir hier einige Stränge skizzieren, die auch Hinweise auf die Frage geben können, wie sich Geschlechterverhältnisse im Kontext der Anwendung, Nutzung und Gestaltung von Künstlicher Intelligenz mit Fokus auf unterschiedliche Branchen darstellen lassen und welche Auswirkungen und Gestaltungspotentiale ableitbar wären.

Ähnlich wie in den anderen Kapiteln bereiten wir in einem ersten Schritt Daten auf, die seitens der Statistik Austria bzw. amtlicher Statistiken erhoben wurden und stellen dann Auswertungen aus Studien zur Diskussion, die aus verschiedenen Datenquellen generiert wurden. Dabei kann hier im Rahmen der Kurzexpertise kein umfassender Überblick gegeben werden, sondern können einige Themenfelder aufgezeigt werden, die insbesondere aus dem Blickwinkel der Zugänglichkeit der Künstlichen Intelligenz für bzw. von Frauen interessant sein können.

Zur Datenlage:

Die Nutzung von KI-Technologien in Unternehmen wird seit 2021 EU-weit erhoben, wobei hier nicht alle Branchen einbezogen werden, sondern ausgewählte Branchen im produzierenden sowie Dienstleistungssektor. Neben EU-weit erhobenen Daten steht für Österreich ein umfassender Analysebericht zu Nutzung und Einstellungen zu KI für 2024 (Statistik Austria 2025) sowie 2025 (Statistik Austria 2026) zur Verfügung. Für internationale Vergleiche der KI-Nutzung werden von Eurostat und OECD-Daten publiziert, die sich für die Einordnung Österreichs bei der KI-Nutzung eignen.

Neben diesen vergleichbaren Daten wird im Rahmen dieses Abschnitts vor allem auf Studien zurückgegriffen, um das Thema KI mit Fokus auf unterschiedliche Branchencharakteristika diskutieren zu können.

2.2.1 Nutzung von KI-Technologien in Unternehmen in Österreich nach ausgewählten Branchen

Die Nutzung von KI-Technologien in Unternehmen wird seit 2021 EU-weit erhoben, wobei hier nicht alle Branchen einbezogen werden, sondern ausgewählte Branchen (siehe Tabelle 1). Hier hat es sowohl in der EU als auch in Österreich enorme Steigerungen alleine zwischen 2021 und 2025 gegeben. Während im Jahr 2021 EU-weit 7,7 % der Unternehmen mit über 10

Beschäftigten angaben, Künstliche Intelligenz einzusetzen, lag der entsprechende Anteil 2025 bei 20 %. In Österreich hat sich der Einsatz noch stärker gesteigert: Im Jahr 2021 haben 8,8 % der österreichischen Unternehmen KI eingesetzt, im Jahr 2025 waren es 30 %[11] (siehe Tabelle 1).

Im Kontext mit Gleichstellungsfragen ist das Thema mit Blick auf die Branchen relevant, da der österreichische Arbeitsmarkt nach Geschlecht strukturiert ist. Hier zeigt sich wie erwartet, dass Unternehmen der IKT-Branche KI-Technologien besonderes häufig nutzen (80 % der Unternehmen). Es folgen die Bereiche der Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen (51 %), der Energie-, Wasser-, Abwasser- und Abfallentsorgung sowie der Herstellung von Waren (jeweils über 30 %). Diese Beschäftigungsfelder weisen unterdurchschnittliche Frauenanteile unter den Beschäftigten von rund 30 % auf. Umgekehrt nennen bei für Frauen besonders zentralen Beschäftigungsfeldern – der Handel oder Beherbergung und Gastronomie – deutlich weniger Unternehmen, dass sie KI-Technologien nutzen (rund ein Viertel der Betriebe).

Dieser Befund kann dahingehend interpretiert werden, dass – vereinfacht gesprochen – weibliche Beschäftigte seltener in Kontakt mit KI-Technologien kommen und daher auch weniger entsprechende Kompetenzen aufbauen können. Am häufigsten werden KI-Technologien zur Texterkennung und -verarbeitung, zur Sprachgenerierung, Datenanalyse, Spracherkennung und Prozessautomatisierung eingesetzt. Das starke Wachstum der KI-Nutzung wird in den Analysen auf die Zunahme der Nutzung von KI-Tools zur Texterkennung und -verarbeitung sowie zur Sprachgenerierung zurückgeführt (Statistik Austria 2025) – und damit konkrete Anwendungstools, deren Nutzung beruflich wie privat von Relevanz sein kann.

[11] Siehe https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/w/ddn-20251211-2

Tabelle 1: Unternehmen mit Nutzung von KI-Technologien 2021 bis 2025 in Österreich nach ausgewählten Branchen

	Unternehmen mit Nutzung von KI-Technologien[1]				Frauenanteil*
	2021	2023	2024	2025	2024
	in % aller Unternehmen				
Ausgewählte Branchen gesamt	**8,8**	**10,8**	**20,3**	**29,9**	**47,5%**
Ausgewählte Branchen im produzierenden Bereich gesamt	**6,6**	**8,5**	**15,4**	**24,1**	**23,2%**
Herstellung von Waren (10–33)	9,6	12,3	22,7	32,5	28%
Energieversorgung; Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen (35–39)	12,1	14,0	26,3	(33,4)	28%
Bau (41–43)	3,1	4,3	7,4	14,9	13%
Ausgewählte Branchen im Dienstleistungsbereich gesamt	**9,9**	**11,8**	**22,5**	**32,6**	**56,1%**
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (45–47)	6,9	8,3	15,7	26,5	54%
Verkehr und Lagerei (49–53)	7,0	8,3	13,5	19,4	23%
Beherbergung und Gastronomie (55, 56)	3,3	3,6	15,9	23,7	55,1%
Information und Kommunikation (58–63)	30,3	37,0	60,8	80,0	31,1%
Grundstücks- und Wohnungswesen; Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (68–75)	18,6	23,5	37,0	50,6	51,1%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen; Reparatur von Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten (77–82, 95.1)	6,5	7,7	19,5	25,7	57,2%

Q: STATISTIK AUSTRIA, Erhebungen über den IKT-Einsatz in Unternehmen 2021 bis 2025. – Befragungszeitraum: Februar bis Juli 2021 bis 2025. – Referenzzeitraum: Befragungszeitpunkt. – 2022 wurden keine Daten zu Künstlicher Intelligenz erhoben. – Geklammerte Werte weisen einen Stichprobenfehler > 5 % auf.
1) Unter Künstlicher Intelligenz versteht man Technologien, die intelligentes Verhalten nachahmen und einen Grad an Eigenständigkeit aufweisen, um bestimmte Aufgaben zu erledigen.

* Frauenanteil auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2024

Betriebliche Weiterbildungen sind ebenfalls relevant um etwaige geschlechtsbezogene Zugangsmöglichkeiten festzustellen. Hier wurde im Rahmen der Erhebung mit Fokus auf IKT-bezogene Schulungen oder Weiterbildungen festgestellt, dass 20 % der österreichischen Unternehmen Schulungen anbieten, 13 % für IKT-Fachkräfte und/oder 16 % für andere Beschäftigte. IKT-bezogene Schulungen und Weiterbildungen finden sich in großen Unternehmen (74 %) wesentlich häufiger als in mittelgroßen (41 %) und kleinen Unternehmen (15 %), während es zwischen den Wirtschaftszweigen Produktion und Dienstleistung kaum Unterschiede gibt.

2.2.2 Künstliche Intelligenz als Branchen- und Arbeitsmarktthema

Neben der Frage der Anwendungen von KI-Technologien in unterschiedlichen Branchen, die auf Basis der Statistik Austria Auswertungen vorgenommen werden konnten, setzen sich zahlreiche andere Studien mit unterschiedlichen unternehmens- bzw. arbeitsmarktrelevanten Themen rund um Künstliche Intelligenz auseinander. Nachfolgend werden einige weitere branchenspezifische Ergebnisse zusammenfassend dargestellt, die verdeutlichen, dass sie die Nutzung, die Anwendungsmöglichkeiten, die Betroffenheit sowie die KI-Intensität

(Cazzaniga et al., 2024) sich je nach Branche unterscheiden und dies auch als Geschlechterthema diskutierbar ist.

Dabei werden für die Analyse von KI-Einflüssen auf Ebene der Berufsfelder unterschiedliche Zugänge gewählt. Felten und Kolleg:innen (2021) analysieren etwa, inwiefern Kompetenzprofile durch eine KI „abgedeckt" werden können, um so den Einfluss auf einzelne Berufe näher bestimmbar zu machen. Pizzelini und Kolleg:innen (2023) differenzieren dies weiter und erfassen, inwiefern durch die Nutzung von Künstlicher Intelligenz, Potentiale bzw. Produktivitätssteigerungen gegeben sein können. Calvino und Kolleg:innen (2024) entwickeln einen Indikator der KI-Intensität ("AI intesitiy"), um auf verschiedenen Ebenen den KI-Einfluss auf Branchenebene darzulegen. Diese umfassen sowohl die Entwicklungsebene (Humankapital, Innovationen im Feld der KI) wie auch die Nutzung von KI und die „Ausgesetztheit" gegenüber KI.

Wenn auch Unterschiede durch die verschiedenen Definitionen gegeben sind, zeigen sich gewisse Übereinstimmungen in den Erkenntnissen:

- Büro- bzw. Serviceberufe weisen das Potential auf, von KI ersetzt werden zu können – zumindest in weiten Teilen (Pizzelini et al. 2023, Lazzaroni und Pal 2024, Cazzaniga et al. 2024), was zu einer hohen Betroffenheit von Frauen führen kann.
- Berufe im Gesundheitswesen, dem Bildungswesen sowie in der Elementarpädagogik werden zwar stark von der KI beeinflusst (etwa bei der Diagnose von Erkrankungen, Vorbereitung von Lehrmaterialien, etc.) – und können davon profitieren –, allerdings können sie weniger durch diese Technologien ersetzt werden (Pizzelini et al. 2023, EIGE 2021).
- Kognitive Tätigkeiten und hochqualifizierte Berufe wie etwa Forschungstätigkeiten, Wissensarbeit, Journalismus umfassen Tätigkeitsfelder, die von der KI übernommen werden können bzw. bei denen KI ein relevantes Hilfsmittel darstellen kann (Felten et al. 2021; Cazzaniga et al. 2024; Ritala et al. 2023) – Vergleichbares gilt auch für den Kreativbereich (Berg et al. 2023)
- Der IKT-Bereich weißt nach Calvino und Kolleg:innen (2024) in allen erfassten Bereichen eine hohe KI-Intensität auf. Neben der KI-Entwicklung wird diesbezüglich allerdings auch diskutiert, inwiefern durch die KI spezifische Tätigkeiten (etwa Programmieren) substituiert werden können (Berg et al. 2023; Stark und Nestawal 2023).
- Industrieberufe sowie Berufe im Bau- und Baunebengewerbe werden tendenziell weniger von KI beeinflusst (Pizzelini et al. 2023, Cazzaniga et al. 2024), was im Unterschied zu Debatten rund um Automatisierung anders bewertet wird (Bärenthaler-Sieber et al. 2025). Zudem verweist Calvino (2024) darauf, dass diesbezüglich Differenzen zwischen KI und Digitalisierung im Allgemeinen feststellbar sind: Während etwa Berufe in der Computer- und Elektronikindustrie (also der Herstellung) IKT-Spezialist:innen gefragt sind, werden hier weniger KI-Spezialist:innen als in anderen IKT-Feldern benötigt (ebd., S.47).
- Manuelle Tätigkeiten wie Reinigungsarbeiten, die Gastronomie oder Zustellservices kommen vergleichsweise weniger mit KI in Berührung (Lane 2024).

Insgesamt verweisen Studien darauf, dass im Unterschied zu bisherigen neuen Technologien gerade im Zusammenhang mit KI, Tätigkeiten übernommen werden können, die nicht routiniert und zu einem hohen Maß kognitiv sind. So wird KI insbesondere in hochqualifizierten Berufen zur Anwendung kommen – was ebenso ein Risiko aber auch eine Arbeitserleichterung darstellen kann (Lane und Saint-Martin 2021; Lane et al. 2023; Stadt Wien 2023; Bärenthaler-Sieber et al. 2025; Cazzaniga et al. 2024).

Vor dem Hintergrund des nach Geschlecht segregierten Arbeitsmarktes lässt sich der Schluss ziehen, dass Frauen durch den höheren Anteil im Dienstleistungsbereich bzw. Büroarbeiten stärker von potentiellen Arbeitsplatzverlusten betroffen sind und gleichzeitig in anderen

frauenkonnotierten Berufsfeldern – etwa dem Gesundheits- und Bildungsbereich – KI-Kompetenzen zunehmend relevanter werden. Ähnliches gilt für andere hochqualifizierte Berufe, wie etwa die Wissensarbeit.

Die Nutzung von KI wie auch die Frage inwiefern im beruflichen Kontext eine Aneignungsmöglichkeit bzw. Aneignungsnotwendigkeit besteht, hängt damit nicht unbedingt von individuellen Präferenzen ab, sondern ist auch eine an der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes hängende Branchenfrage.

Strategisch kann eine geringere Möglichkeit bzw. Notwendigkeit der Aneignung entsprechender Kompetenzen für eine Vielzahl von Berufsgruppen auch bedeuten, dass dies bei der Konzeption von Kompetenzoffensiven mitgedacht werden könnte. Umgekehrt verweist die Notwendigkeit sich entsprechende Kenntnisse anzueignen für viele Berufsgruppen darauf, entsprechende (betriebliche) Angebote bereitzustellen und einen ausgewogenen Zugang der Beschäftigten zu diesen Angeboten sicherzustellen. Dass dieser Aspekt explizit in den Blick genommen werden sollte, wird durch unterschiedliche Erhebungen unterstrichen, die zeigen, dass weibliche Beschäftigte tendenziell seltener in ihrer Arbeitszeit bzw. finanziert von Arbeitgeber:innen Weiterbildungen erhalten. Auch wenn aktuell keine Studien über die betriebliche Weiterbildung zu KI-Themen vorliegen (bzw. diese im Rahmen der Kurzrecherche keine eruiert werden konnten) bzw. insgesamt dieses Thema der Weiterbildung im KI-Bereich ein in der Literatur wenig behandeltes Thema ist (zumal aus einer Geschlechtersicht), muss an dieser Stelle auf eine Daten- und Studienlücke aus Geschlechtersicht verwiesen werden.

2.3 KI im Bildungsbereich: Schlüsselkompetenzen und Fachausbildungen

In diesem Abschnitt werden Kompetenzen und formale Ausbildungsrichtungen betrachtet, die im Zusammenhang mit KI von Bedeutung sind. Dabei unterscheiden wir entsprechend unseres Konzepts für KI (Kapitel 1.3) zwischen Basiskompetenzen bzw. Schlüsselkompetenzen, die für die Nutzung von KI wesentlich sind, und Fachkompetenzen, die bei der Entwicklung und Gestaltung von KI-Tools zentral sind. Auch wenn immer wieder betont wird, dass anders als im engen IKT-Bereich in KI nicht nur technische Kompetenzaspekte zu berücksichtigen sind, sondern auch ethische und rechtliche Kompetenzen, müssen wir uns aus pragmatischen Gründen auf den IT-nahen Bereich konzentrieren. Im ersten Teil werden daher Geschlechterunterschiede in Kompetenztests in verschiedenen Altersstufen in IKT, Mathematik und Problemlösungsstrategien betrachtet: Im zweiten Teil geht es um Frauenanteile in KI-Fachrichtungen, für die bislang aber nur Daten für Universitätsstudien vorliegen. Diese werden ergänzt um Frauenanteile in IKT und MINT-Fächern in Fachhochschulen, berufsbildenden höhere Schulen und Berufsschulen. Auf KI-Fachkompetenzen die im breiten und heterogenen Feld von Weiterbildungskursen und -programmen erworben werden, kann hier nicht näher eingegangen werden, wohlwissend dass diese in dem dynamisch entwickelnden Bereich KI von großer Bedeutung sind.

2.3.1 Schlüsselkompetenzen für KI-Nutzung

Wie auch bei anderen Schlüsselkompetenzen im Zusammenhang mit „Lifelong Learning“ oder IT-Literacy werden KI-Basiskompetenzen nicht nach Input – wie etwa Bildungsbeteiligung – definiert, sondern nach Kompetenzeinschätzungen oder objektiven Kompetenzmessungen. Mangels anderer Daten werden hier Geschlechterunterschiede internationaler Kompetenztestungen in KI-nahen Schlüsselkompetenzen kurz zusammengefasst.

Zur Datenlage:

Nach unserem Wissen liegen bislang weder Einschätzungen von KI-Wissen, die über die Befragungsergebnisse der KI-Nutzung (s. Kapitel 2.1; Statistik Austria 2025) hinausgehen, noch Testungen von KI-Basiskompetenzen oder Wirkungsanalysen für die Integration von KI in den Schulalltag und in Hochschulstudien für Österreich vor, die Geschlechtervergleiche beinhalten.

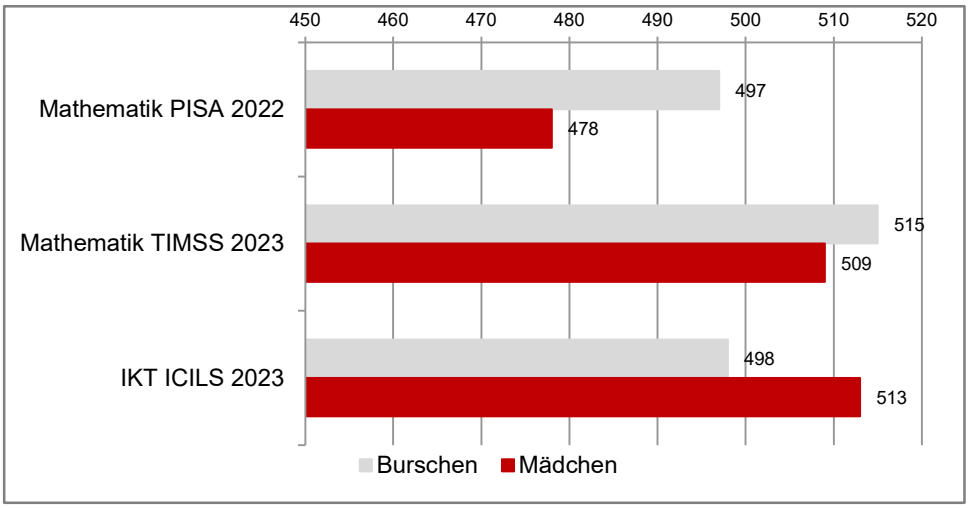
Computer- und informationstechnologische Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern in der 8. Schulstufe werden in der international vergleichenden Studie ICILS (International Computer and Information Literacy Study) mittels Kompetenztestung abgefragt.

International werden Mathematikkompetenzen bei den 10-jährigen Schülerinnen und Schülern mit TIMMS (der Trends in International Mathematics and Science Study) getestet, bei den 15- bis 16-Jährigen mit PISA (Programme for International Student Assessment). Internationale Kompetenztestungen der erwachsenen Bevölkerung erfolgen für alltagsmathematische Kompetenzen und adaptive Problemlösung mit PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies).[12]

In der 8. Schulstufe zeigen die ICILS-Ergebnisse einen Vorsprung der Mädchen in IKT-Kompetenzen gegenüber Burschen in der 8. Schulstufe (Abbildung 13): In Österreich weisen Mädchen 513 Punkte auf, Burschen 498 Punkte. Der Gender Gap in Österreich ist damit kleiner als im internationalen Durchschnitt (19 Punkte) und kleiner als im EU-Schnitt (17 Punkte) (Rölz und Höller 2024).

Etwas niedriger stellt sich der Geschlechterunterschied in Mathematikkompetenzen dar, die im Zusammenhang mit der Entwicklung von KI als relevante Schlüsselkompetenzen eingestuft werden können. Laut TIMSS erreichen Frauen in der 8. Schulstufe in Österreich im Schnitt 509 Punkte und Burschen 515 Punkte. Bei den Kompetenztests der 15- bis 16-Jährigen mit PISA ist der Unterschied in Mathematik höher: Mädchen erreichen im Schnitt 478 Punkte, Burschen 497 Punkte.

Abbildung 13: Kompetenztests von Schülerinnen und Schülern – Mittelwerte

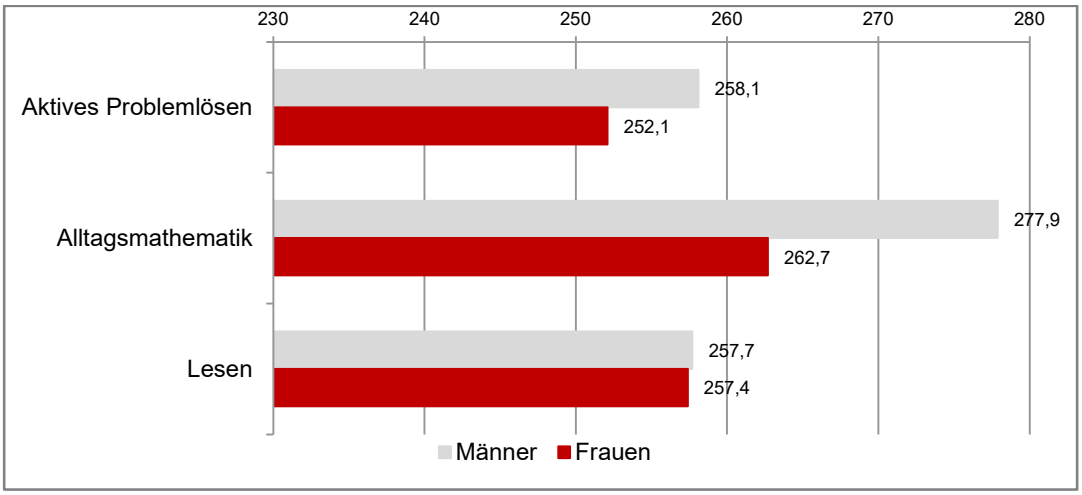


Q: Nationaler Bildungsbericht 2024.

[12] Vgl. https://www.iqs.gv.at/downloads/internationale-studien und https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/piaac-grundkompetenzen-von-erwachsenen.

Bei der Kompetenzmessung Erwachsener im Rahmen von PIAAC sind die Geschlechterunterschiede in Österreich größer als im Durchschnitt der OECD-Staaten. Wie Abbildung 14 zeigt, weisen Frauen im Bereich der Alltagsmathematik (Numeracy) mit einem Mittelwert von 263 Punkten deutlich niedrigere Kompetenzwerte auf als Männer (278). Ein Gender Gap zeigt sich auch im adaptiven Problemlösen, wo Frauen ebenfalls einen im Durchschnitt um 6 Prozentpunkte niedrigeren Werte erzielen. Hingegen sind die erreichten Werte bei Lesekompetenzen für Männer und Frauen gleich hoch.

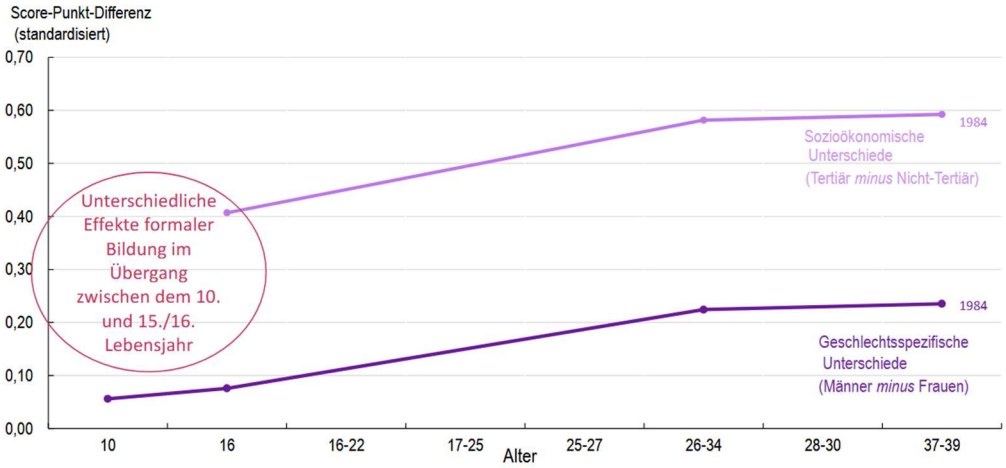
Abbildung 14: Kompetenztests von Erwachsenen – Mittelwerte



Q: PIAAC Grundkompetenzen von Erwachsenen 2022/23 Nationaler Ergebnisbericht – Band 1. Statistik Austria 2024. PIAAC: Grundkompetenzen von Erwachsenen 2022/23, Nationaler Ergebnisbericht - Band 1

Auf die zunehmende Ungleichheit in Mathematikkompetenzen während des Lebensverlaufs verweist auch eine Präsentation von OECD Berlin auf Basis der Daten von OECD Skills Outlook 2025. Mit Abbildung 15 wurde für Deutschland gezeigt, wie sich der Vorsprung der Burschen in den Mathematikkompetenzen während der Schullaufbahn erhöht – ähnlich wie dies auch die TIMSS und PIAAC Ergebnisse für Österreich darlegen. Der Gender Gap steigt beim Übergang ins Erwachsenenalter und mit älteren Erwachsenengruppen noch weiter. Dies gilt sowohl für Geschlechterunterschiede wie auch Unterschiede nach Bildungsgruppen.

Abbildung 15: Kompetenztests von Erwachsenen – Mittelwerte für Deutschland



Q: OECD Skills Outlook 2025. Daten: TIMSS, PISA und PIAAC. Präsentation von OECD Berlin, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/de/about/programmes/berlin-centre/2026/2026_2/Skills%20Outlook_Berlin_German_v2.pdf..

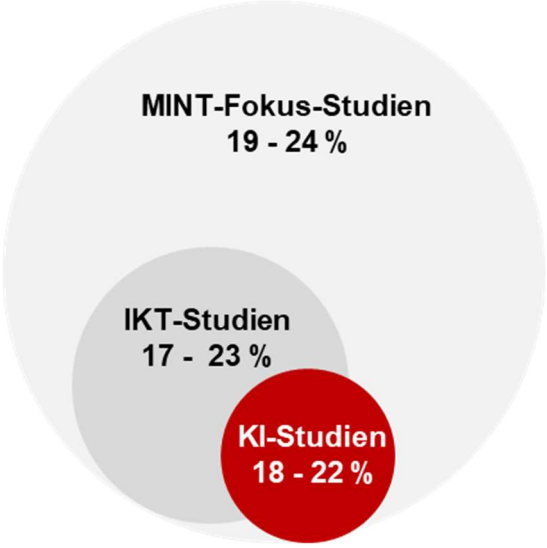
Der im Lebensverlauf zunehmende Gender Gap in den Mathematikkompetenzen wird auf ein Zusammenspiel mehrerer Faktoren zurückgeführt. Dazu zählen etwa unterschiedliche Bildungswege und Studienentscheidungen, geschlechtsspezifische Berufssegregation, Unterschiede in der schulischen Vermittlung und Förderung mathematischer Fähigkeiten sowie soziale Geschlechterrollenerwartungen und damit verbundene Selbstkonzepte (siehe auch Kapitel 3).

Einen zentraler Einflussfaktor stellt jedenfalls die berufliche Praxis dar: Mathematikkompetenzen werden vor allem dort gefestigt und weiterentwickelt, wo sie regelmäßig angewendet werden. Da Männer und Frauen in einem unterschiedlichen Ausmaß erwerbstätig sind und großteils in unterschiedlichen Berufsfeldern arbeiten, variieren die Anforderungen an mathematische Kompetenzen, wodurch sich bestehende Unterschiede im Erwerbsverlauf verstärken können.

2.3.2 KI-Fachausbildungen

In diesem Abschnitt steht der Erwerb jener Kompetenzen im Zentrum, die für die Entwicklung und Gestaltung von KI-Tools eine Rolle spielen. Während für die meisten Ausbildungsformen – etwa im Bereich Berufsbildende Höhere Schulen, Fachhochschullehrgänge, Colleges oder berufsbegleitende Ausbildungen – keine diesbezüglichen Daten nach Geschlecht zur Verfügung stehen, können auf Basis einer Sonderauswertung für entsprechende Studien an öffentlichen Universitäten Frauenanteile dargestellt werden. Für Berufsschulen, Berufsbildende Schulen und Fachhochschulen beschränkt werden Daten für den IKT und MINT-Bereich dargestellt, die aus vorliegenden Studien zu Frauen in MINT-Ausbildungen übernommen werden (Dibiasi et al. 2021, Bergmann et al. 2025).

Abbildung 16: Frauenanteile: Bachelor- und Masterabschlüsse



Quelle: Eigene Darstellung

Zur Datenlage:

Ausbildungslehrgänge für KI sind ein neues und sehr dynamisches Feld, für das Gender Gaps ohne Sonderauswertungen der Schul- und Hochschulstatistik bzw. dem breiten Feld von Weiterbildungskursen nur für Teilbereiche erfassbar sind. Denn teilweise handelt es sich dabei um Spezialisierungen innerhalb von IKT-Ausbildungen, teilweise werden Spezialisierungen für KI in anderen technischen oder naturwissenschaftlichen Studienfächern als interdisziplinäre Programme angeboten. Beispielsweise besteht in einigen Höherbildenden Technischen Lehranstalten (HTL) in Informatik-Fachrichtungen die Möglichkeit, sich im vierten und fünften Jahr für Künstliche Intelligenz zu vertiefen, oder es werden Fachrichtungen wie z.B. Medizin Spezialisierungslehrgänge für Informatik mit KI-Fokus angeboten.

Für Universitätsstudien hat das BMBWF 2024 Studienprogramme mit Schwerpunkt „Künstliche Intelligenz, Machine Learning und/oder Computational Sciences“ auf Basis der Fachrichtungen nach ISCED-F 2013 und der Studienbezeichnungen zugeordnet. Mangels einer vorliegenden Analyse der Curricula der Studienprogramme, kann dies als Annäherung für die Erfassung von Gender Gaps in KI-Studien verwendet werden. KI-Studien konzentrieren sich nicht nur auf das ISCED Feld 0619 „Informatik und Kommunikationstechnologie nicht anderorts klassifiziert“ – wie gemäß ISCED-F 2013 vorgesehen –, sondern sind auch in weiteren IKT-Feldern (0612 Datenbanken, Netzwerkdesign und -administration, 0613 Software- und Applikationsentwicklung und -analyse), in interdisziplinäre Programmen und Qualifikationen mit Schwerpunkt Naturwissenschaften (0588), mit Schwerpunkt Informatik und Kommunikationstechnologie (0688) und mit Schwerpunkt Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe (0788) zu finden (BMBWF, Abt. IV/3a 17.12.2024).

Mit der Zuordnung der Studienprogramme zum Schwerpunkt „Künstliche Intelligenz, Machine Learning und/oder Computational Sciences“ können Gender Gaps – gemessen als Frauenanteile – bei Studierenden und Studienabschlüssen in diesem hochqualifizierten Feld der KI-Studien an öffentlichen Universitäten dargestellt werden. Ein Vergleich der

Geschlechteranteile mit ähnlichen Studienrichtungen ohne KI-Schwerpunkt ermöglicht zudem Rückschlüsse darauf, ob und inwiefern sich KI-Studiengänge von allgemeinen IKT- oder MINT-Studienrichtungen unterscheiden. Dafür wurden die Studienfächer mit Daten der Hochschulstatistik aus der StatCube Datenbank der Statistik Austria[13] ergänzt. Dies erlaubt Schlussfolgerungen, wieweit bestehende Forschungen zu Barrieren und Gender Gaps im IKT- und MINT-Bereich auf den Bereich Künstliche Intelligenz übertragen werden können.

Von den 1.004 Absolvent:innen eines Bachelorstudiums im Studienjahr 2023/24, die dem Schwerpunkt Künstlicher Intelligenz, Machine Learning oder Computational Sciences zugeordnet wurden, sind 181 Frauen. Das heißt, der Frauenanteil liegt bei 18 % (Abbildung 17). Innerhalb dieser KI-Abschlüsse variiert der Frauenanteil mit den niedrigsten Werten in Software- und Applikationsentwicklung und -analyse (9 %) und der höchsten Frauenpartizipation in Mathematik (32 %) und nicht andernorts klassifizierten IKT-Studienrichtungen (25 %).

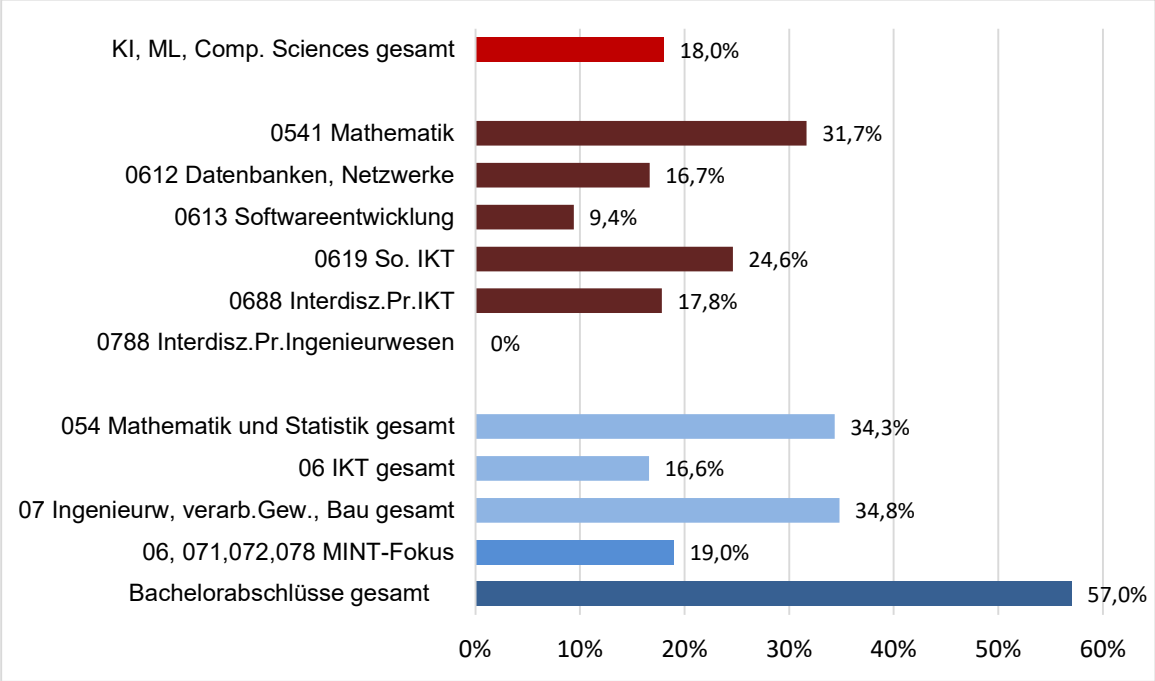
Während Frauen insgesamt bereits mehr als die Hälfte aller Bachelorabschlüsse (57 %) stellen, sind es bei den KI-Abschlüssen weniger als ein Fünftel. Dies liegt in etwa im Bereich der Gesamtheit der IKT-Bachelorabschlüsse (17 %) wie auch der MINT-Fokus-Studien[14] (19 %). Bei den übergeordneten Studienfächern Mathematik (054 Mathematik und Statistik) und der Fachgruppe 07 Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe inklusive Bau ist der Frauenanteil mit rund einem Drittel höher – wenngleich auch hier Frauen unterrepräsentiert sind.

Auffallend ist die Ähnlichkeit des Frauenanteils in den KI-Bachelorabschlüssen mit IKT- und MINT-Fokusabschlüssen. Mengenmäßig liegt auch der Anteil der KI-Bachelorabschlüsse gemessen an allen Bachelorabschlüssen etwa im Bereich der IKT-Abschlüsse (989). Dies entspricht etwa der Hälfte der Bachelorabschlüsse des MINT-Fokus-Studien.

[13] https://statcube.at/statistik.at/ext/statcube/jsf/dataCatalogueExplorer.xhtml

[14] MINT-Fokusbereich beinhaltet die Fachbereiche IKT und Ingenieurwesen und schließt „Architektur und Bauwesen“ sowie „Naturwissenschaften“ aus, um damit die im Zusammenhang mit Fachkräftemangel und die männlich dominierten MINT-Fächer diskutierten Studienrichtungen zusammenzufassen.

Abbildung 17: Frauenanteil der Bachelorabschlüsse mit Schwerpunkt „Künstliche Intelligenz, Machine Learning und/oder Computational Sciences“ an öffentlichen Universitäten – Studienjahr 2023/24

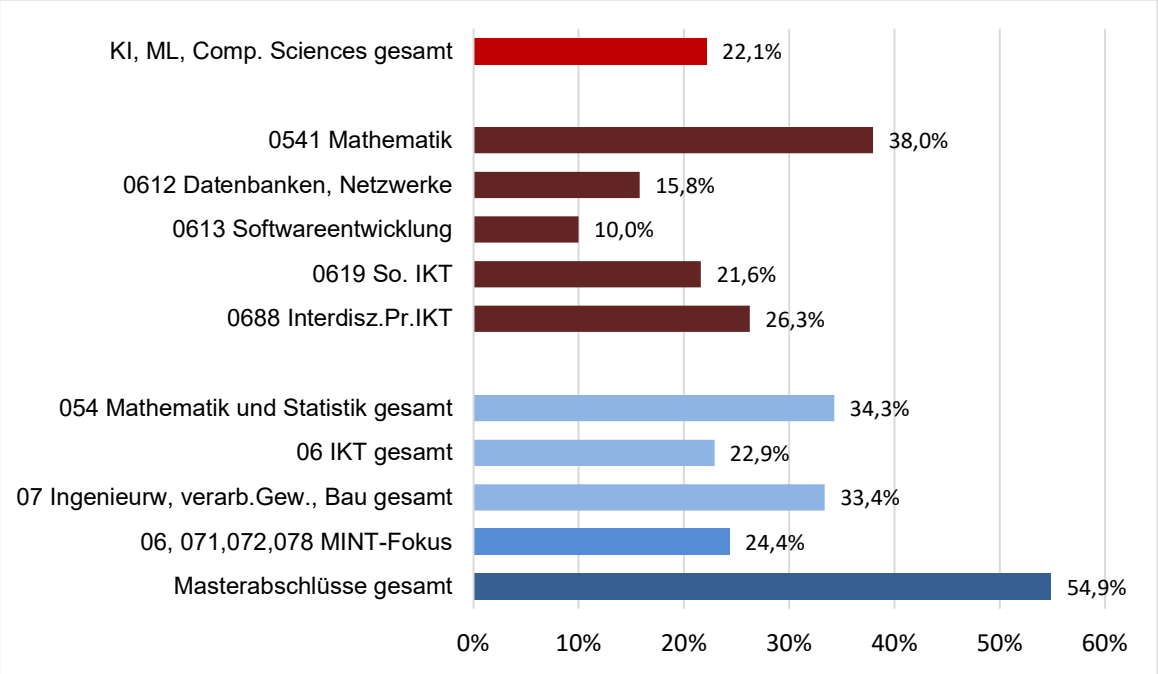


Q: Hochschulstatistik der Statistik Austria. Zuordnung nach KI-Schwerpunkten BMBWF, Abt. IV/3a. Ergänzungen zu MINT-Studienrichtungen aus Stat Cube. Berechnungen IHS.
Die Abkürzungen stehen für folgende Ausbildungsfächer nach ISCED-F 2013: 0541 Mathematik, 0612 Datenbanken, Netzwerkdesign und -administration, 0613 Software- und Applikationsentwicklung und -analysen, 0619 Informatik und Kommunikationstechnologie nicht andernorts klassifiziert, 0688 Interdisziplinäre Programme mit Schwerpunkt Informatik und Kommunikationstechnologie, 0788 Interdisziplinäre Programme mit Schwerpunkt Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe.

Die Zahl der KI-Masterstudien ist mit 596 Abschlüssen deutlich niedriger, was auch auf die vergleichsweise kurze Etablierung dieser Studienangebote zurückzuführen ist. Während bei den Bachelorabschlüssen 6 % den KI-Schwerpunkt zugerechnet werden (1.004 von 17.586 Bachelorabschlüssen 2023/24), sind dies bei den Masterabschlüssen 5 % gemessen an allen Masterabschlüssen (596 von 12.580 Masterabschlüssen 2023/24; Hochschulstatistik Zuordnung nach KI-Schwerpunkten BMBWF, ABT. IV/3a).

Der Frauenanteil ist bei den Masterabschlüssen mit 22 % etwas höher als bei den Bachelorabschlüssen (Abbildung 18). Doch die Muster der Geschlechtersegregation aus den Bachelorstudien setzen sich auch auf Masterebene fort: In den Mathematikstudienrichtungen mit Fokus KI ist er mit 38 % höher, während er in Software- und Applikationsentwicklung und -analyse nur 10 % beträgt. Der Frauenanteil in KI-Masterabschlüssen ist wieder ähnlich hoch wie bei den IKT-Studien (23 %) und MINT-Fokusstudien (24 %). Der höhere Frauenanteil in KI-Masterabschlüssen als in KI-Bachelorabschlüssen deutet darauf hin, dass Frauen nach einem entsprechenden Bachelorabschluss etwas häufiger als Männer ein KI-Masterstudium anschließen Dies deckt sich mit Befunden zu MINT-Bildungswegen, wie sie etwa Dibiasi et al. (2021) aufzeigen.

Abbildung 18: Frauenanteil der Masterabschlüsse mit Schwerpunkt „Künstliche Intelligenz, Machine Learning und/oder Computational Sciences“ an öffentlichen Universitäten – Studienjahr 2023/24

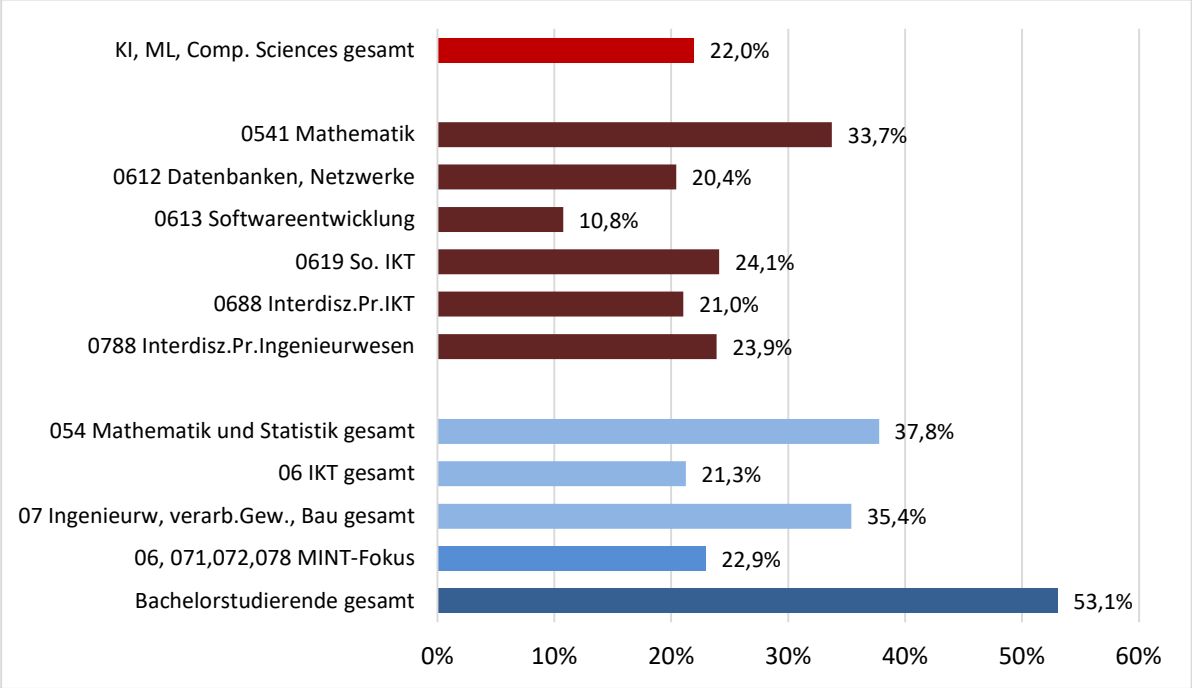


Q: Hochschulstatistik der Statistik Austria. Zuordnung nach KI-Schwerpunkten BMBWF, Abt. IV/3a. Ergänzungen zu MINT-Studienrichtungen aus Stat Cube. Berechnungen IHS.
Die Abkürzungen stehen für folgende Ausbildungsfächer nach ISCED-F 2013: 0541 Mathematik, 0612 Datenbanken, Netzwerkdesign und -administration, 0613 Software- und Applikationsentwicklung und -analysen, 0619 Informatik und Kommunikationstechnologie nicht andernorts klassifiziert, 0688 Interdisziplinäre Programme mit Schwerpunkt Informatik und Kommunikationstechnologie, 0788 Interdisziplinäre Programme mit Schwerpunkt Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe.

Die Zahlen der Studierenden bzw. der belegten Fächer mit Schwerpunkt KI liegen mit dem Wintersemester 2024/25 für einen späteren Zeitraum vor und umfassen alle Semester von Studienanfänger:innen bis hin zu den Absolvent:innen. Sie können damit die aktuellen Entwicklungen der KI-Schwerpunktfächer besser abbilden: Damit wird die jüngste Entwicklung der Programme besser miterfasst. Dies zeigt sich auch im Anteil der KI-Studien an allen Studien. Die ausgewiesenen 10.911 Bachelorstudien mit KI-Schwerpunkt bilden 7 % der gesamten Bachelorstudien ab. Bei Männern liegt der Anteil der Studierenden in KI-Fächern im Bachelor bei 12 %, bei Frauen bei 3 %.

Die Geschlechterverteilung der Studierenden bzw. der belegten Bachelorstudien mit Schwerpunkt Künstliche Intelligenz, Machine Learning und Computational Sciences vermittelt wiederum ein ähnliches Bild (Abbildung 19): Der Frauenanteil in KI-Bachelorstudien ist mit 22 % wieder ähnlich hoch wie jener von IKT-Studien (21 %) und im MINT-Fokusbereich (23 %). Auch innerhalb der KI-Studie weist Software- und Applikationsentwicklung und -analyse wiederum den niedrigsten Frauenanteil mit 11 % auf, in Mathematik hingegen liegt der Frauenanteil bei rund einem Drittel.

Abbildung 19: Frauenanteil in Bachelorstudien mit Schwerpunkt „Künstliche Intelligenz, Machine Learning und/oder Computational Sciences“ an öffentlichen Universitäten – Wintersemester 2024/25

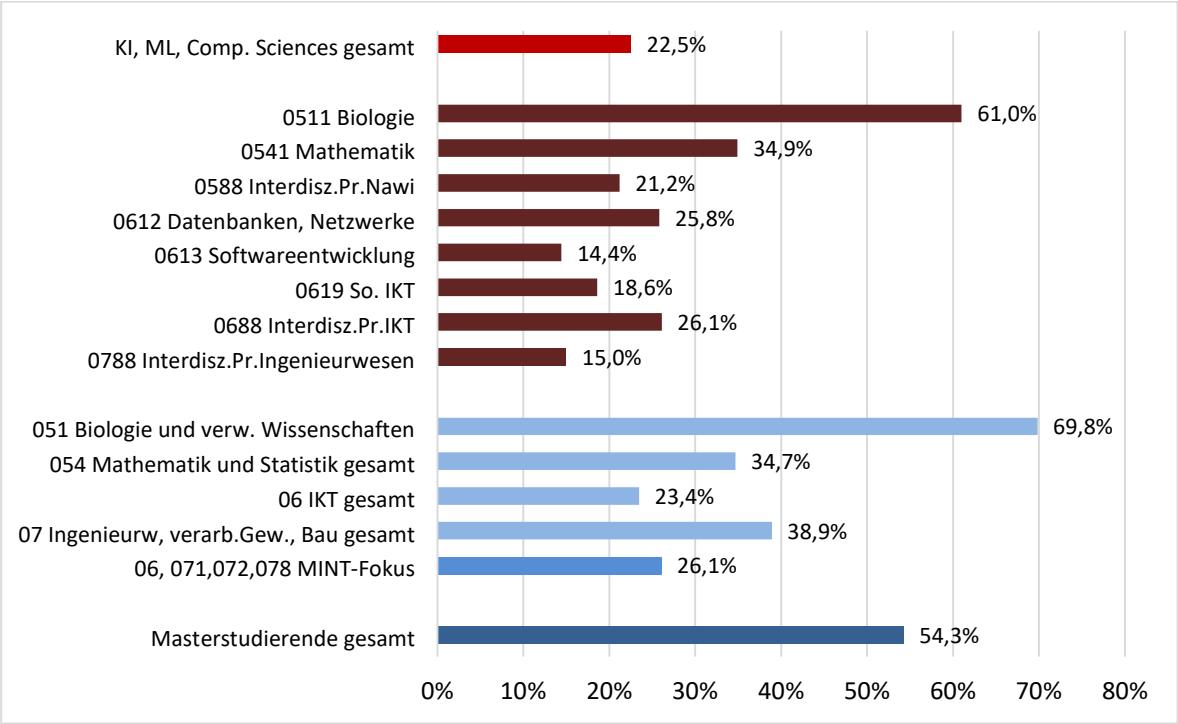


Q: Hochschulstatistik der Statistik Austria. Zuordnung nach KI-Schwerpunkten BMBWF, Abt. IV/3a. Ergänzungen zu MINT-Studienrichtungen aus Stat Cube. Berechnungen IHS.
Die Abkürzungen stehen für folgende Ausbildungsfächer nach ISCED-F 2013: 0541 Mathematik, 0612 Datenbanken, Netzwerkdesign und -administration, 0613 Software- und Applikationsentwicklung und -analysen, 0619 Informatik und Kommunikationstechnologie nicht andernorts klassifiziert, 0688 Interdisziplinäre Programme mit Schwerpunkt Informatik und Kommunikationstechnologie, 0788 Interdisziplinäre Programme mit Schwerpunkt Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe.

Bei den Masterstudien mit KI-Schwerpunkt steigt der Anteil an allen Masterstudien auf 9 %, bei Männern auf 15 % und bei Frauen auf 4 %. Die Zahl der IKT-Studierenden ist zwar auch im Masterstudium höher als jener in KI-Schwerpunkt – wie auch schon bei den Bachelorstudien – aber dieser höhere Anteil verweist auf die steigende Bedeutung dieser Studienzweige sowie insgesamt der IKT-Studien.

Etwas höher ist auch der Frauenanteil in KI-Masterstudien mit 23 % (Abbildung 20). Innerhalb der unterschiedlichen Ausrichtungen der KI-Studien stechen Biologiestudien mit dem besonders hohen Frauenanteil von 61 % heraus. Dies spiegelt den insgesamt hohen Frauenanteil in Biologie (70 %) wider. Dies wirkt sich auf den Gesamtanteil der KI-Studien jedoch nicht wesentlich aus, weil nur 41 Studien in Biologie diesem Schwerpunkt zugeordnet werden. Nicht nur in KI-Studienfächern sondern auch in IKT und den sonstigen MINT-Fächern ist der Frauenanteil in den Masterstudien etwas höher als auf Bachelorebene und auch höher im Vergleich zu den Absolvent:innen. Der sinkende Frauenanteil der Absolvent:innen gegenüber den Studienanfänger:innen könnte auf höhere Studienabbruchsquoten von Frauen im Vergleich zu Männern zurückzuführen sein, wie dies für den IKT- und MINT-Bereich in der Studie von Bergmann et al. (2025) dargestellt wird. Es könnte aber auch an einem steigenden Frauenanteil bei den Studienanfänger:innen liegen, der sich erst später in den Absolvent:innenzahlen niederschlägt.

Abbildung 20: Frauenanteil in Masterstudien mit Schwerpunkt „Künstliche Intelligenz, Machine Learning und/oder Computational Sciences“ an öffentlichen Universitäten – Wintersemester 2024/25



Q: Hochschulstatistik der Statistik Austria. Zuordnung nach KI-Schwerpunkten BMBWF, Abt. IV/3a. Ergänzungen zu MINT-Studienrichtungen aus Stat Cube. Berechnungen IHS.
Die Abkürzungen stehen für folgende Ausbildungsfächer nach ISCED-F 2013: 0588 Interdisziplinäre Programme mit Schwerpunkt Naturwissenschaften, 0612 Datenbanken, Netzwerkdesign und -administration, 0613 Software- und Applikationsentwicklung und -analysen, 0619 Informatik und Kommunikationstechnologie nicht andernorts klassifiziert, 0688 Interdisziplinäre Programme mit Schwerpunkt Informatik und Kommunikationstechnologie, 0788 Interdisziplinäre Programme mit Schwerpunkt Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe.

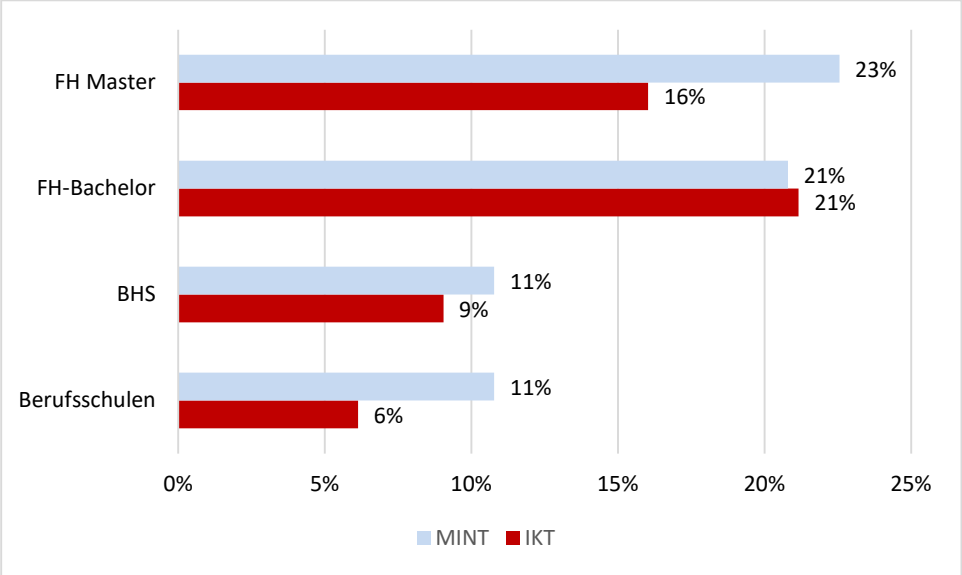
Naheliegend ist zudem, dass auch in den anderen Bildungssegmenten – an Fachhochschulen, berufsbildenden Schulen und Berufsschulen – in KI-Fächern ähnliche Segregationsmuster wie in IKT und MINT wirken. Valide Zahlen zu IK-Schwerpunkten liegen für den Schulbereich und Fachhochschulen bislang jedoch nicht vor. Aber es können die Frauenanteile in MINT und IKT auf Basis früherer Analysen dargestellt werden, in denen auch Bildungswege in MINT analysiert wurden.

Die Frauenanteile in MINT- und IKT-Bildungsabschlüssen der Fachhochschulen verweisen auf Parallelen bei KI-Studien an Universitäten (Abbildung 21): Auch bei den FH-Bachelorabschlüssen liegt der Frauenanteil unter Absolvent:innen bei rund einem Fünftel und ist im MINT-Bereich ähnlich hoch wie in IKT-Studien (21%). Etwas anders stellen sich die Frauenanteile bei den Master-Abschlüssen dar. Dort ist der Frauenanteil bei IKT-Abschlüssen deutlich niedriger (16 %) als bei den MINT-Absolvent:innen (23 %). In den weiteren Jahren steigt aber auch bei den IKT-Masterabschlüssen der Frauenanteil auf 25% im Studienjahr 2024/25 laut Hochschulstatistik.

Der Vergleich der Hochschulstudien mit den Berufsbildenden Höheren Schulen und den Berufsschulen zeigt aber auch, dass der Frauenanteil im Schulbereich, respektive in den Berufsbildenden Schulen und den Berufsschulen (der Lehrlingsausbildung) deutlich geringer ist als in den Hochschulen und vor allem nur ein geringer Anteil von Mädchen IKT-Ausbildungen in der Sekundarstufe 2 absolviert: in den BHS liegt der Anteil der IKT-Absolventinnen bei 9%, in den Berufsschulen bei 6%. Im MINT-Berich, den technisch-

gewerblichen Ausbildungen ist der Anteil der Mädchen etwas höher, bleibt mit 11 % ebenfalls deutlich unter jenem der Hochschulen.

Abbildung 21: Frauenanteil von MINT- und IKT-Absolvent:innen in Fachhochschulen, Berufsbildenden Höheren Schulen und Berufsschulen



Q: Schul- und Hochschulstatistik, Sonderauswertung der Bildungslaufbahnen der Statistik Austria. Schuljahr 2019/20, Studienjahr 2020/21.

Die niedrigen Anteile junger Frauen in IKT und MINT in der Sekundarstufe 2 verweisen auf schlechtere Ausgangsbedingungen von jungen Frauen, um danach ein MINT- oder IKT-Studium zu starten und erfolgreich zu absolvieren, aber auch auf den Vorsprung von jungen Männern bei technischen Kompetenzen für die KI-Nutzung.

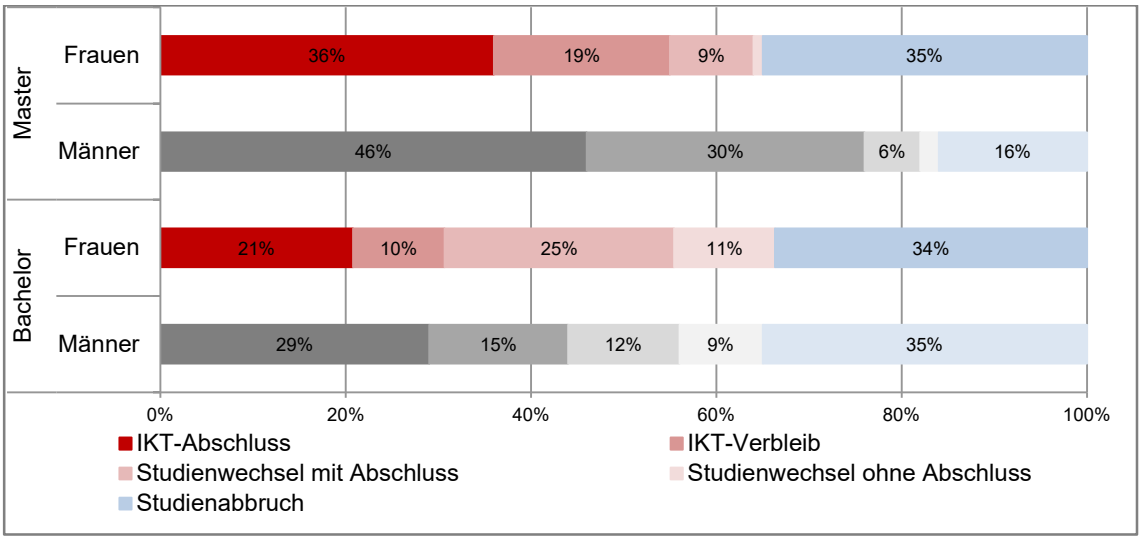
Mit der Sonderauswertung der Schul- und Hochschulstatistik konnte neben dem bereits bestehenden geringen Anteil an Frauen im MINT-Bildungsbereich auch nachgewiesen werden, dass die Abbruchsquoten aus dem Feld bei Frauen höher sind als in anderen Bildungsbereichen (Bergmann et al. 2025). Besonders groß ist der Gender Gap der Bildungsabbrüche bei IKT-Studien an Universitäten, wie dies in Abbildung 22 dargestellt wird. Bis zum 13. Semester – in dem gewöhnlich der Erfolg von Bachelorstudien gemessen wird – weisen nur 21 % der Frauen und 29 % der Männer die 2013/14 ein IKT-Studium begonnen haben einen Bachelorabschluss auf. 10 % der Frauen und 15 % der Männer sind zu diesem Zeitpunkt noch aktiv im Bachelorstudium.[15] Die restlichen 69 % der Frauen haben das Studium gewechselt, welches sie entweder schon abgeschlossen haben (Studienwechsel mit Abschluss) oder noch aktiv studieren (Studienwechsel ohne Abschluss), oder sie haben das Studium abgebrochen und kein anderes Studium begonnen. Der Anteil der Studienwechsel ist bei Frauen deutlich höher als bei Männern, wie auch deren Erfolgsquoten in den anderen Studien. Ähnlich hoch ist hingegen der Anteil der Studienabbrecherinnen (34 %) und der Studienabbrecher (35 %).

Im Masterstudium ist zwar der Anteil der erfolgreichen IKT-Abschlüsse deutlich höher als im Bachelorstudium, aber der Geschlechterunterschied bleibt: Bei Männern liegt die Erfolgsquote

[15] Während in meisten Bachelorstudien ein Abschluss nach dem 13. Semester, also meist der doppelten Mindeststudiendauer, eine geringe Wahrscheinlichkeit aufweist, sind in den technischen Studienfächern überlange Studiendauern üblich. Nur 3 % der Frauen und 4 % der Männer schließen das Bachelorstudium in IKT an einer Universität innerhalb der Mindeststudiendauer von 6 Semestern ab (Bergmann et al. 2025).

bei 46 %, bei Frauen bei 36 %. Deutlich mehr Frauen als Männer haben bis zum 9. Semester – also in der doppelten Mindeststudiendauer – das IKT-Studium abgebrochen, während hingegen mehr Männer auch nach dem 9. Mastersemester noch aktiv studieren.

Abbildung 22: Erfolgs- und Abbruchsquoten in IKT-Studien an Universitäten



Q: Hochschulstatistik des BMBWF und der Statistik Austria: Erfolgsquoten im Bachelorstudium im 13. Studiensemester und im Masterstudium im 9. Studiensemester an öffentlichen Universitäten der Studienbeginnkohorte 2013/14, Berechnungen IHS. Die Legende gilt in grauer Farbabstufung für Männer

Insgesamt schließen Frauen häufiger ihre angefangenen Ausbildungen ab als Männer, doch in den MINT-Ausbildungen sind die Unterschiede in der Sekundarstufe II sehr viel kleiner als in den sonstigen Fächern. In den MINT-Studienbereichen Ingenieurwissenschaften und vor allem in IKT-Studien sind Männer erfolgreicher hinsichtlich Studienabschlüsse. Besonders deutlich werden die höheren MINT-Abbrüche von Frauen in der Betrachtung von Bildungsketten, wie dies in der Studie „Watch Out for Drop-Outs“ (Bergmann et al. 2025) beispielhaft mit der „Leaky Pipeline“ im idealtypischen Bildungsverlauf von einer MINT-BHS in ein MINT-Studium dargestellt wurde. Wenn Frauen MINT-Ausbildungen abschließen wechseln sie bei weiterführenden Ausbildungen häufiger in einen anderen fachlichen Bereich, etwa Bildungs-, Gesundheits- oder Sozialberufe.

Wie Bergmann et al. (2025) zeigen, wirken sowohl strukturelle Rahmenbedingungen wie auch subjektive Wahrnehmungen und Interessen als Risikofaktoren für MINT-Bildungsabbrüche: Dazu zählen Überforderungen aufgrund unzureichender Vorkenntnisse in Mathematik und Naturwissenschaften bzw. die Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten („Confidence Gap“), negative Erfahrungen durch fehlende Anerkennung, soziale Isolation, Benachteiligungen und geschlechterstereotype Rollenerwartungen sowie Vereinbarkeitsprobleme von Ausbildung bzw. Beruf mit Familie oder sonstige Interessen infolge hoher zeitlicher Anforderungen im Studium und erwarteter Unvereinbarkeit im späteren Berufsfeld.

2.4 KI-Expert:innen

Anknüpfend an die Auseinandersetzung mit KI-Fachkompetenzen wird in diesem Abschnitt die Frage behandelt, wie sich das Thema KI und Gleichstellung aus einer Berufsperspektive fassen lässt (siehe dazu auch das einleitende Kapitel 1.4).

Ähnlich wie im Abschnitt zu den KI-Fachkompetenzen dargestellt, lässt sich auch die Frage der KI-Fachkräfte als eine Teilschnittmenge im MINT-Feld gesamt und hier speziell im Feld der IKT-Berufe verorten. Gleichzeitig reichen KI-Fachkräfte über diese MINT-Berufsfelder hinaus.

Wie bereits oben angemerkt, sind KI-Fachkräfte anders als MINT- und IKT-Berufe keinem klar definierten Berufsbereich zuzuordnen. Als KI-Fachkräfte werden vor allem Spezialist:innen innerhalb von IKT-Berufen und weiteren MINT-Berufen (z.B. Robotik, Mathematik) genannt (Pfeifer et al. 2025). Zudem können neben einer technologiezentrierten Engfassung von KI-Fachkräften weitere KI-Berufsfelder Teil der Forschung und Entwicklung von KI sein, etwa im Rechts-, Beratungs-, Weiterbildungs- oder Logistikbereich. Diese können auch als KI-Intermediäre bezeichnet werden.

Zur Datenlage

Die Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO) klassifiziert die beruflichen Tätigkeiten (jobs) der arbeitenden Bevölkerung. Ein Beruf ist definiert als „ein Set von Aufgaben und Pflichten, die von einer Person für einen Arbeitgeber oder als Selbständiger erfüllt werden“. Derzeit ist die internationale Berufsklassifikation ISCO-08 sowohl im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey) der Statistik Austria sowie entsprechender internationaler Datenauswertungen seitens Eurostat in Kraft. Berufsbereiche im Feld der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie im Bereich Naturwissenschaft, Mathematik und Technik sind damit eindeutig zuordenbar.

Berufe mit Schwerpunkt Künstliche Intelligenz können in dieser Systematik nicht eindeutig zugeordnet werden, weshalb rund um die Diskussion von spezialisierten KI-Fachkräften derzeit nicht auf die ISCO-Systematik zurückgegriffen wird. ESCO, ein 2018 eingeführtes Klassifikationsschema von europäischen Berufen, Kompetenzen und Qualifikationen, das eine Grundlage für die Identifikation sowohl von neuen Kompetenzanforderungen und Qualifikationen als auch von Curriculum-Entwicklungen bilden soll, könnte KI-Berufe besser fassbar machen, ist aber in amtlichen Statistiken (noch) nicht verfügbar.[16]

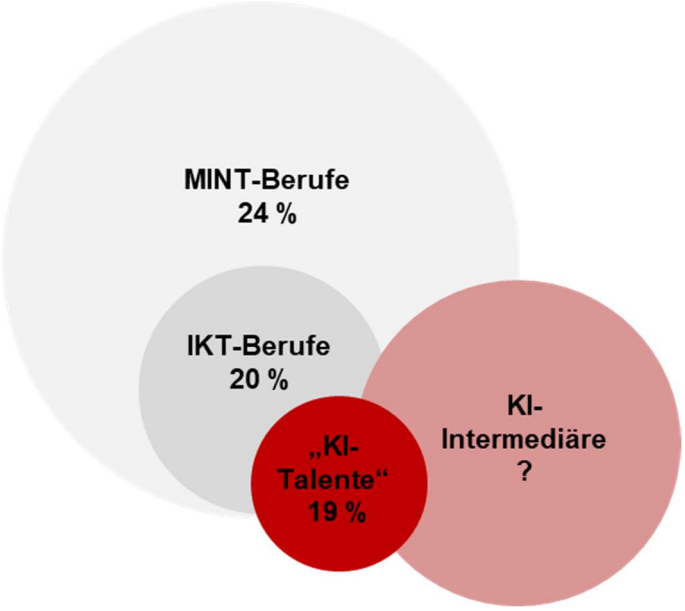
Daher wird auf Basis von unterschiedlichen Studien der Frage nachgegangen, wie sich das Thema KI-Fachkräfte aus einer gleichstellungsorientierten Sicht für Österreich verorten lässt, welche Aussagen ableitbar sind und welche Datenlücken und Unschärfen bestehen. Die zitierten Studien arbeiten mit unterschiedlichen Daten, etwa von Berufsnetzwerken, Recruitingplattformen und/oder Datenanbieter:innen und mit eigenen Klassifizierungen welche Kompetenzen und Berufsbezeichnungen AI-Fachkräfte (in den englischsprachigen Studien als „AI-Talents“ bezeichnet) ausmachen.

Abbildung 23 versucht auf einen Blick zusammenzutragen, über welche KI-relevante Beschäftigtengruppen Aussagen hinsichtlich des Frauenanteils vorgenommen werden konnten. Während der Frauenteil bei MINT-Berufen bei rund 24 % liegt, ist der entsprechende Anteil bei IKT-Fachkräften bzw. „KI-Talenten“ rund 20 %. Anders gesagt: nur rund jede fünfte IKT-Fachkraft bzw. KI-Expert:in ist weiblich.

Berufsfelder im Bereich der KI-Intermediäre, die das KI-Feld wesentlich mitgestalten, können derzeit als Forschungslücke bezeichnet werden, da keine geschlechtsdifferenzierten Daten eruiert werden konnten.

[16] https://esco.ec.europa.eu/de/classification/occupation_main

Abbildung 23: Das Ergebnis in aller Kürze: Frauenanteile an unterschiedlichen Berufsfeldern



Quellen: Eigene Darstellung auf Basis der Arbeitskräfteerhebung, Eurostat, Revelio Labs; nähere Ausführungen zu den Quellen und Berechnungen finden sich in den nachfolgenden Kapiteln 2.4.1 bis 2.4.4

2.4.1 Frauenanteile bei MINT- sowie IKT-Berufen

In der Studie „Watch out for the Drop-Out“ (Bergmann et al. 2025) wurde anhand der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria für erwerbstätige Frauen und Männer zwischen 25-64 Jahren in Österreich der Anteil von im MINT-Berufsfeldern erwerbstätiger Personen herausgearbeitet: Während 38,4 % der erwerbstätigen Männer 2023/24 in einem MINT-Berufsfeld beschäftigt waren, lag der entsprechende Anteil erwerbstätiger Frauen bei 6,5 %.

Der Frauenanteil unter den MINT-Beschäftigten lag bei 23,3 % (genaue Definition der MINT-Berufe, basierend auf ISCO-08[17] sowie der Berechnung siehe Bergmann et al 2025, S. 29ff sowie 56ff). Rund die Hälfte der Frauen in MINT-Berufen waren als Akademikerinnen oder vergleichbare Fachkräfte in Naturwissenschaften, Mathematik und IKT tätig.

Für die Einordnung der IKT-Berufe können EU-weite Vergleichszahlen herangezogen werden (siehe Abbildung 24). Einer der Indikatoren[18], die im Rahmen der Europäischen Digitalen Dekade erfasst werden, zeigt, dass der Frauenanteil in Österreich bei IKT-Spezialist:innen[19] für das Jahr 2024 bei 21,1 % lag (EU-Durchschnitt 19,5 %). Insgesamt 5,3 % der in Österreich erwerbstätigen Personen werden diesem Sektor zugeordnet (in der EU gesamt 5 %).

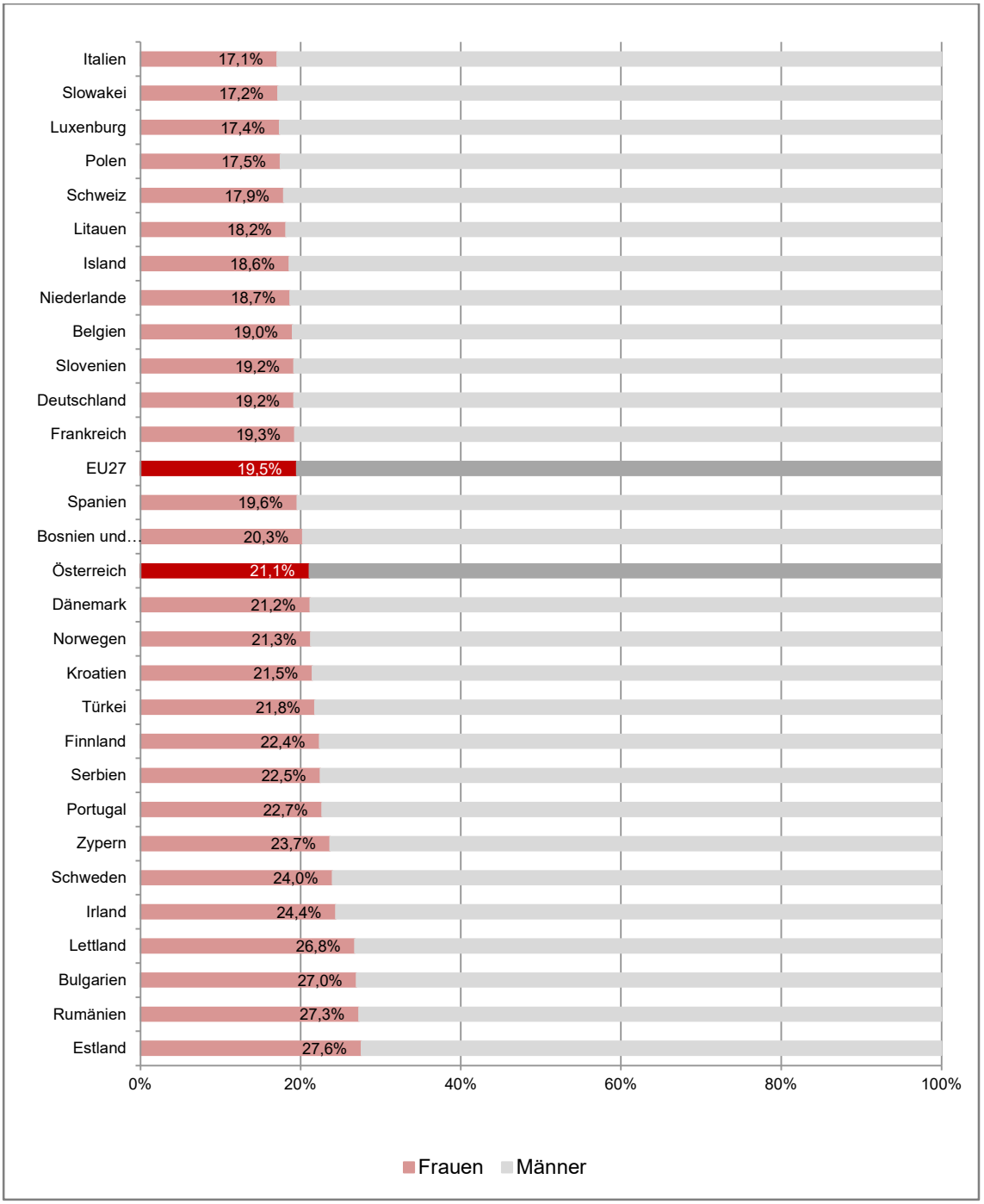
[17] Physiker:innen, Mathematiker:innen und Diplomingenieur:innen (ISCO 21); Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie (25); Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte (31); Informations- und Kommunikationstechniker:innen (35); Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen Elektriker:innen (71); Metallarbeiter:innen, Mechaniker:innen und verwandte Berufe (72); Elektriker:innen (73); Bediener:innen stationärer Anlagen und Maschinen (81); Montageberufe (82)

[18] Teil des „Digital Decade Package“ der Europäischen Kommission ist die Zurverfügungstellung unterschiedlicher EU-weit vergleichbarer Indikatoren, die über den Stand der Digitalisierung Auskunft geben. Aktuelle Strategien und Zahlen finden sich auf https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/.

[19] Auf Basis einer breiteren Definition von IKT (Informations- und Kommunikationstechnik): Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie, Informations- und Kommunikationstechniker:innen sowie Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologieneben sowie IKT-Installateur:innen und Servicetechniker:innen

2015 lag der Anteil in Österreich bei 14,3 %. Immerhin lässt sich also ein Aufwärtstrend feststellen, wenn auch ausgehend von einer sehr niedrigen Basis.

Abbildung 24: Frauenanteil unter IKT-Fachkräften – Österreich im EU-Vergleich 2024



Quelle: Eurostat, online data code:isoc_sks_itsps, letztes Update: 14/04/2025

Dass nur rund ein Fünftel der IKT-Fachkräfte weiblich ist, kann jedenfalls als ernüchternd bezeichnet werden, zumal diesen Ausbildungen wie auch Berufen rund um die Entwicklung bzw. Weiterentwicklung der Künstlicher Intelligenz eine Schlüsselposition zukommt.

Die hohen Geschlechterdifferenzen bei MINT- sowie die noch ausgeprägtere Unterrepräsentanz von Frauen in IKT-Berufen kann als Rahmen für die Verortung möglicher

Geschlechterdifferenzen bei KI-Fachkräften dienen. Allerdings kann mit dem ISCO-Klassifikationsschema derzeit (noch) keine Erfassung von KI-Fachkräften vorgenommen werden, da diese noch keinen Niederschlag in der Berufssystematik finden. Damit stößt auch die Nutzung administrativer Daten – die großteiles auf dieser (oder ähnlichen) Klassifikationen beruhen – zur Erhebung von Gender Gaps bei KI-Fachkräften derzeit noch auf Grenzen.

2.4.2 KI-Expert:innen aus einer Gleichstellungssicht

Bezogen auf KI-Expert:innen ist der Bogen und die Herleitung von Geschlechterdifferenzen daher weiter zu spannen, als dies auf Basis administrativer Daten möglich ist, weshalb hier Erkenntnisse unterschiedlicher Studien und Quellen – mit Fokus auf eine Gleichstellungsperspektive– zusammengetragen werden.

Aufgrund der in facheinschlägigen Studien betonten Dynamik des KI-Feldes (aus Geschlechterperspektive ausgearbeitet etwa bei Young et al. 2023; EIGE 2021) und der nicht immer einfachen Abgrenzung zwischen einer „KI-Expertin“ von verwandten und überlappenden bzw. intermediären Bereichen ist dies als fließendes Unterfangen und Annäherungsprozess zu verstehen.

Anders als bei regulierten Berufen gestalten sich KI-Arbeitsplätze unter anderem durch die erfolgten Weiterentwicklungen von KI-Systemen, -Infrastrukturen, der Ausdehnung der Einsatzgebiete, rechtlicher und praktischer Rahmenbedingungen, der Kompetenzen und Herangehensweisen der KI-Fachkräfte sowie deren Zusammenarbeit oder der sich entwickelnden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten laufend mit und entwickeln sich die Anwendungen, Kompetenzanforderungen und Einsatzgebiete „im Tun“.

Dieser Entwicklung wird dadurch Rechnung getragen, dass beispielsweise in Berufsinformationsmaterialien und Berufslexika laufend neue Berufe aufgenommen werden und diese durch einzubringende Kompetenzen, berufliche Tätigkeiten und mögliche Aus- und Weiterbildungswege beschrieben werden, die zumeist breit(er) definiert werden als „herkömmliche“ Berufe und auch die Änderungsdynamik festgehalten wird.

Für Österreich werden etwa im Rahmen des sich ständig weiterentwickelnden Berufslexikons[20] des AMS eine Vielzahl KI-spezifischer Berufe[21] angeführt, beispielshaft:

- KI-Entwickler:innen
- KI-Forscher:innen
- Data Scientists
- Verkehrsplaner:innen
- Kognitionswissenschafter:innen

Die Berufsinformationen[22], die jeweils mitgeliefert werden, werden ständig angepasst und hierbei etwa Informationen und Anforderungen auf Basis von Stellenausschreibungen sowie von Curricula etc. gewonnen. Dadurch können verschiedene KI-Fachberufe bzw. KI-bezogene Berufe einbezogen werden und auch deren Entwicklungsdynamik Rechnung getragen werden. Daten zur Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in diesen Berufen gibt es nicht (im Gegensatz etwa zu Lehrberufen, wo diese im Rahmen der Berufsinformation ausgewiesen werden). Ausgewiesen werden aber die Zahlen der offenen Stellen, um jeweils die Nachfrage nach diesen Berufen zu illustrieren.

---

[20] https://www.berufslexikon.at/

[21] https://www.berufslexikon.at/spezial/die-ki-revolution-wie-kunstliche-intelligenz-berufe-verandert

[22] Berufsinformationssystem, beispielhaft für Künstliche Intelligenz: https://bis.ams.or.at/bis/kompetenz/7382-Artificial%20Intelligence?query_qualifikation_detail_noteid=4823

Auch andere Studien, die sich mit dem Thema befassen, setzen sich mit der Frage auseinander nach welchen Fachkräften konkret Nachfrage besteht – etwa auf Basis von Stellenanzeigen sowie Unternehmensbefragungen – bzw. wo die größten KI-Fachkräftelücken gesehen werden. Selten werden die Ergebnisse derartiger Studien aus einer Gleichstellungsperspektive beleuchtet. Eine für Deutschland umfassend angelegte Studie der Bertelsmann Stiftung (Büche et al. 2025) zu KI-Berufen kommt zu dem Ergebnis, dass vor allem KI-Entwickler:innen zu den gesuchten Fachkräften zählen, vor allem Spezialist:innen für Machine Learning oder Large Language Models (LLM). Es werden zwar vielfältige Differenzierungen vorgenommen, allerdings nicht aus einer Geschlechterperspektive. Andere Studien konzentrieren sich darauf mittels prognostischer Verfahren und Interviews mit Unternehmensvertreter:innen Trends zu erheben, um KI-Fachkräftelücken oder Lücken bei bestimmten KI-Kompetenzen zu erheben. Auch große Beratungsfirmen und Softwareanbieter:innen geben regelmäßig derartige Umfragen in Auftrag, ohne eine Bezugnahme auf Gleichstellungsfragen.

Während also einerseits rund um die Entwicklung und Forschung zu KI neue Arbeitsplätze und Berufsbereiche entstehen und die Nachfrage nach diesen in verschiedenen Studien festgehalten wird, kann andererseits ein Mangel an einfach zugänglichen Daten und Informationen zur Geschlechterzusammensetzung der KI-Fachkräfte konstatiert werden.

Eine datenbasierte Auseinandersetzung zu Geschlechterdifferenzen unter KI-Fachkräften findet sich derzeit vor allem in internationalen Studien, die mit großen nicht-administrativen Datenmengen arbeiten, statt. Dafür werden unterschiedliche personenbezogene Informationen aus dem Netz generiert (etwa über LinkedIn, Job-Portale, Unternehmenswebsites) und unter Einsatz spezifischer KI-Programme sowie eigener Klassifikationszugänge ausgewertet. So kann auf Basis einiger rezenter Studien rund um KI-Fachkräfte – die in den meisten dieser Studien als „AI-Talents“ (KI-Talente) firmieren – Zahlenmaterial auch für Österreich gewonnen werden.

2.4.3 Frauenanteile bei „KI-Talenten“[23]

Im Rahmen dieser Expertise werden die Ergebnisse zweier Studien näher vorgestellt, die das zugrundeliegende Klassifizierungssystem und methodische Vorgehen zumindest sehr grob offenlegen. Beide Studien arbeiten mit einer Verschränkung von den durch Personen angegebenen Skills und den Angaben ihrer früheren und aktuellen beruflichen Positionen zur Eingrenzung und Fassung der „KI-Talente“. Soziodemographische Merkmale werden im Annäherungsverfahren generiert, etwa das Geschlecht auf Basis der Vornamen.

Ein häufig zitierter Bericht, der im Rahmen der sogenannten LinkedIn[24] Economic Graphs 2019 veröffentlicht wurde, stellt einen umfassenden Ansatz vor, um den Stand der „KI-Talente“ in Europa zu erfassen): Zur Anwendung kam „a machine learning approach (…) identifying AI talent among LinkedIn members“. Konkretisiert: „We define AI talent to encompass individuals who have both statistical modeling and big data computational skills, both of which are necessary to build and execute the algorithms that power AI technologies“ (LinkedIn Economic Graph 2019, S. 3).

Die Identifikation eines „KI-Talents“ erfolgt auf Basis der von den LinkedIn-Nutzer:innen auf dem gleichnamigen Online-Netzwerk veröffentlichten Selbstangaben zu ihren Kenntnissen

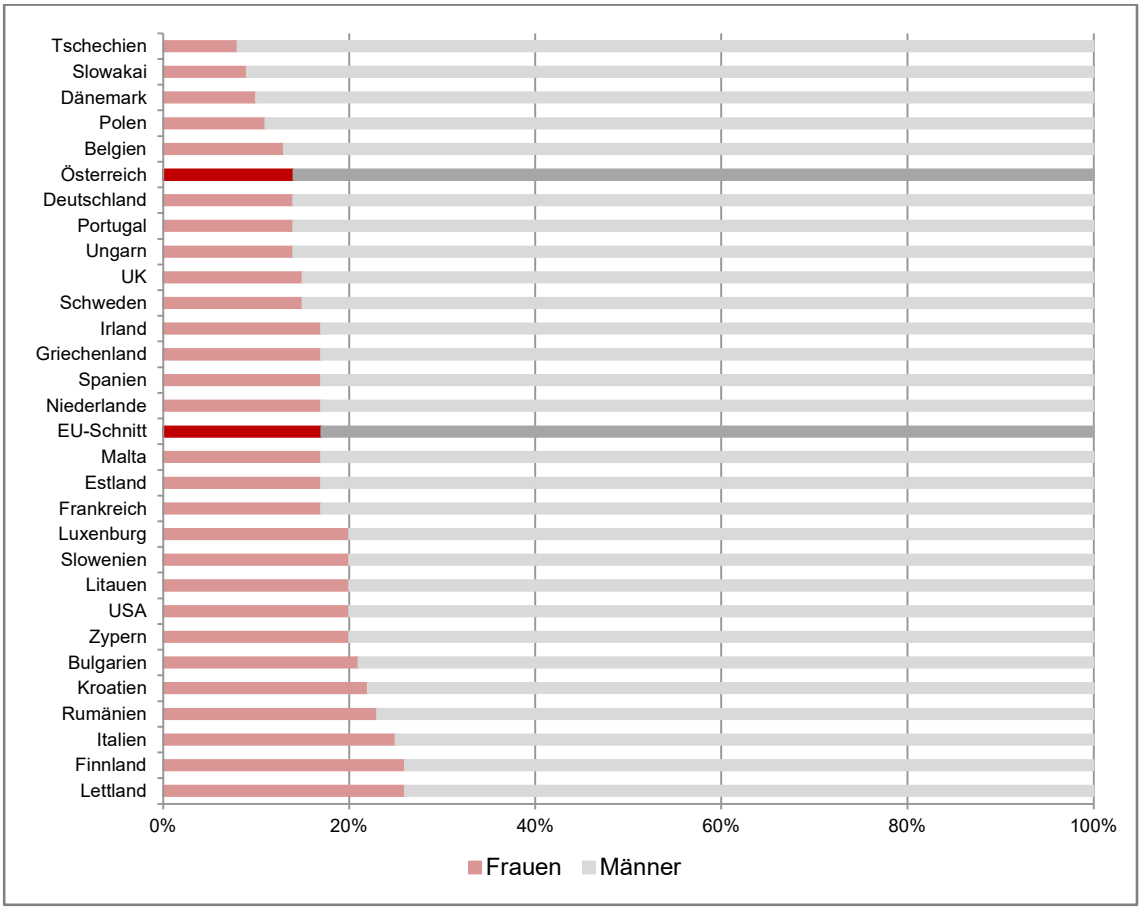
[23] Auch wenn der Begriff „KI-Talente“ ein aus verschiedenen Blickwinkeln nicht ganz glücklicher Begriff ist, nutzen wir diesen Begriff in diesem und weiteren Abschnitten, da er auch in den rezipierten Studien so verwendet wird.

[24] LinkedIn ist ein berufliches Online-Netzwerk, das 2003 gegründet wurde und heute zu Microsoft gehört. Beworben wird es unter anderem damit, dass es zur Karriereplanung, Vernetzung, Stellensuche und dem geschäftlichen Austausch dient.

und Berufserfahrungen. Lassen diese Angaben auf AI-Karrieren schließen, wird diese Person als „AI talent“ in die Analyse aufgenommen.

Österreichs „LinkedIn Population“ (wie es im Bericht genannt wird) wies dabei 2019 einen vergleichsweise niedrigen Frauenanteil an AI-Talenten auf, nämlich rund 14 %, ähnlich wie Deutschland (siehe Abbildung 25).

Abbildung 25: Gender Gaps unter „KI-Talenten“ 2019



Quelle: LinkedIn 2019; LinkedIn Economic Graph, eigene Darstellung zur Illustration der Unterschiede zwischen EU-Ländern und der Verortung Österreichs, keine exakten Werte verfügbar

Zudem stellt der Bericht (nicht länderspezifisch, sondern quer über alle EU-Länder) fest, dass zwei Drittel der „KI-Talente“ im IKT-Bereich oder im akademischen Bereich tätig sind. Festgehalten wird zudem als „gute Nachricht“, dass sich die Geschlechterkluft in der KI-Belegschaft verkleinert je kürzer die Dauer der Berufstätigkeit ist. Frauen mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung im Bereich KI machen 12 % aller KI-Fachkräfte aus, während Frauen mit 0 bis 2 Jahren Berufserfahrung 20 % aller KI-Fachkräfte umfassen. Dies könnte darauf hindeuten, dass sich die Geschlechterungleichheiten abschwächen. Im Vergleich zu den USA weist ein sehr hoher Anteil der europäischen KI-Fachkräfte einen tertiären Bildungsabschluss auf.

Die Stärke des Ansatzes KI-Arbeitskräfte auf Basis von LinkedIn Profilen zu identifizieren liegt in der großen Zahl der damit erfassten Arbeitskräfte[25], der Kombination von Qualifikations- und

[25] Schätzungen gehen von 3,3 Millionen Nutzer:innen in Ö aus mit einem starken Wachstum in den letzten Jahren https://de.statista.com/statistik/daten/studie/512552/umfrage/linkedin-nutzerzahlen-in-oesterreich-als-zeitreihe/, 20 bis 21 Millionen Nutzer:innen in Deutschland bzw. rund 24 Millionen im D-A-CH-Raum; https://www.acciyo.com/de/linkedin-statistiken-2025-was-du-uber-nutzer-trends-erfolg-wissen-musst/

Berufserfahrungsinformationen und der Öffentlichkeit der Daten. Gerade mit der Nutzung von KI für Bewerbungsprozesse hat die Plattform noch stärker an Bedeutung gewonnen. Im wissenschaftlichen Diskurs ist nicht nur die Zahl von Studien gestiegen, die diese Datenquelle nutzen, sondern auch jener, die sich mit den Stärken und Schwächen dieses Ansatzes auseinandersetzen, beispielsweise mit der Identifizierung falscher Profile[26] oder dem Gender Bias in den Profilen (Simon et al. 2023). Wie auch in anderen sozialen Netzwerken ist die Bevölkerung nicht repräsentativ erfasst, beruht auf Selbstselektion und sind die Angaben in den Profilen weder geprüft noch vereinheitlicht. Dementsprechend handelt es sich dabei um Näherungswerte, die aber auf einer großen Zahlenbasis beruhen.

Zudem wird angeregt, einen Pool an KI-nahen Talenten (near AI talent) zu identifizieren (in dem Report wird angeführt, dass auch KI-nahe Talente identifiziert werden können[27]) und diese durch gezielte Weiterbildungsinitiativen dazu motivieren sich zu KI-Talenten weiterzuentwickeln. Hier könnten Anreize für Arbeitgeber:innen sowie Ausbildungs- oder Schulungsprogramme gesetzt werden, Angebote für KI-nahe Talente zu entwickeln. Potentielle Talente können auch in Studiengängen wie Mathematik oder Wirtschaftswissenschaften angesprochen werden, sich Richtung KI zu entwickeln. Politische Entscheidungsträger:innen und Arbeitgeber:innen sollten auch Wege für andere Berufsgruppen schaffen, sich zu KI-Talenten weiterzubilden, beispielsweise durch die Schaffung eines Lernpfads vom Business Operations Analyst zum Data Scientist und schließlich zur KI-Expert:in. Vor allem müsse hier ein Weg zur Erreichung für talentierte Personen aus unterrepräsentierten Gruppen geschaffen werden (LinkedIn Economic Graph 2019, S. 27).

Eine umfassende und rezente Studie wurde von der deutschen Stiftung interface (Lazzaroni und Pal 2024) durchgeführt. Laut Studienautor:innen wurden in Zusammenarbeit mit einem auf Arbeitsmarktdaten spezialisierten Unternehmen „KI-Talente“ anhand einer Kombination aus KI-Fähigkeiten und KI-Berufsrollen[28] aus einem Datensatz identifiziert, der öffentlich zugängliche Berufsprofile, Stellenanzeigen und andere Quellen von 659 Millionen Personen enthält. Insgesamt wurden auf Basis der festgelegten Kriterien 1,6 Millionen Menschen als KI-Talent identifiziert, die seitens der Autor:innen als „weltweite KI-Belegschaft“ bezeichnet werden. Der Datensatz enthält über die Zuordnung von Vornamen Geschlecht als eine Variable. Für Österreich enthält der Datensatz laut den Autor:innen 31 % der erwerbstätigen Bevölkerung.

Die Auswertung der als „KI-Talente“ identifizierten Profile zeigt (siehe Abbildung 26), dass Österreich im Vergleich zu anderen europäischen Staaten den geringsten Frauenanteil unter allen betrachteten Ländern aufweist, nämlich 19,4 %. Während im EU-Vergleich Lettland und Finnland mit einem Frauenanteil von über 40 % zu den Ländern mit dem höchsten Anteil an weiblichen KI-Talenten gehören, werden Österreich, Deutschland und Griechenland als Schlusslicht gesehen mit Frauenanteilen an KI-Fachkräften von rund 20 % (Lazzaroni und Pal, 2024, S. 17).

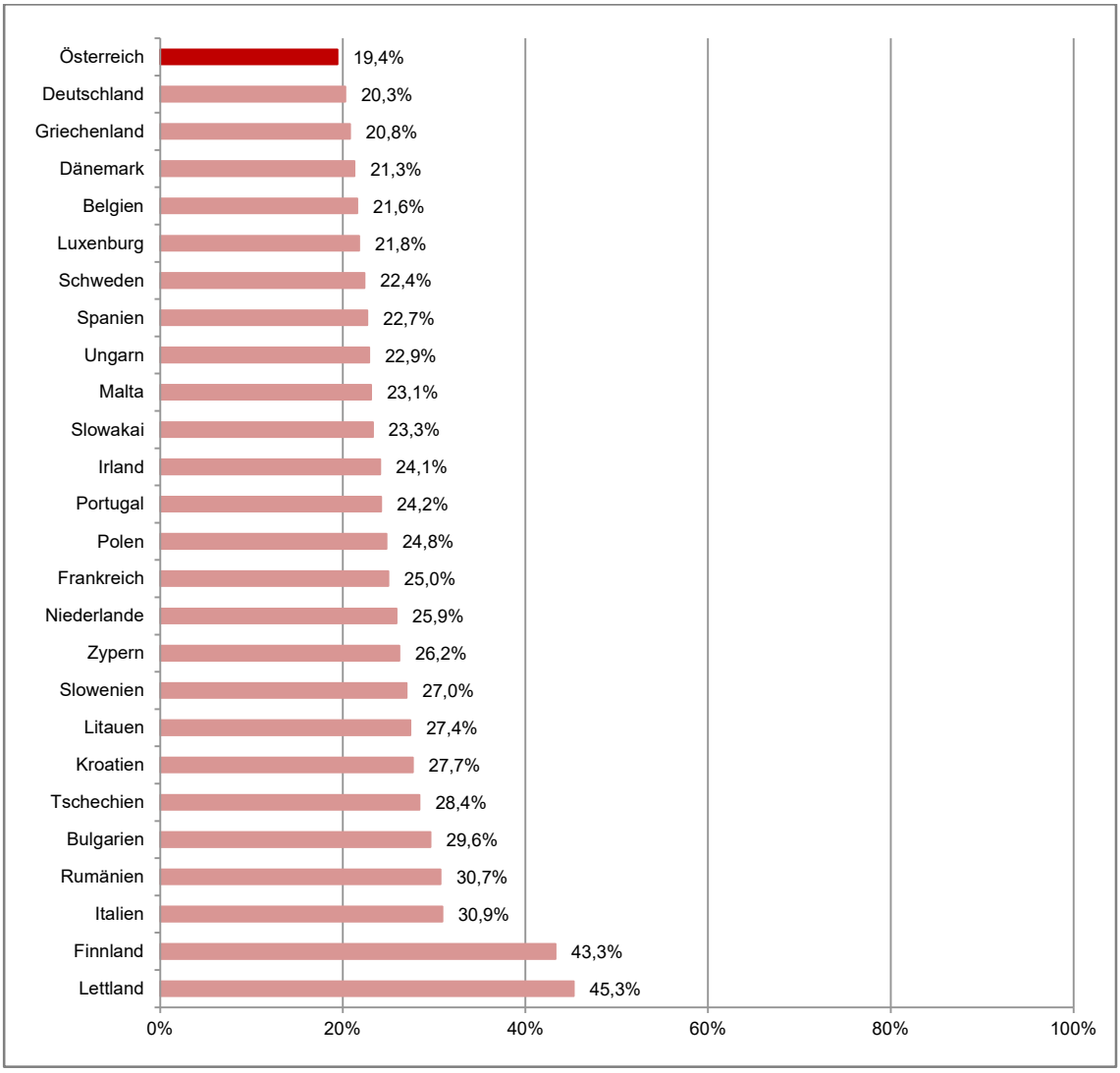
---

[26] Z.B. Adikari, Shalinda, and Kaushik Dutta. "Identifying fake profiles in linkedin." *arXiv preprint arXiv:2006.01381* (2020).

[27] LinkedIn definiert den Unterschied zwischen KI-Talenten und KI-nahen Talenten primär über die Tiefe der technischen Expertise; KI-nahe Talente, werden als Arbeitskräfte identfiziert, die in ihren Rollen keine KI-Systeme entwickeln, aber an der Schnittstelle zu KI arbeiten, z. B. "Prompt Engineers" im Marketing, AI-Ethik-Manager, AI-Projektmanager.

[28] Die Klassifizierung erfolgt entlang von elf KI-Fachkompetenzen (maschinelles Lernen, künstliche Intelligenz, Computer Vision, Verarbeitung natürlicher Sprache, Deep Learning, CUDA, neuronale Netze, maschinelles Sehen, TensorFlow, scikit-learn und genetische Algorithmen) und KI-Berufseinträgen, die einen der vier Angaben "Machine Learning," "Artificial Intelligence," “Computer Vision,” oder "AI" (in Englisch oder jeweiliger Landessprache) enthalten müssen.

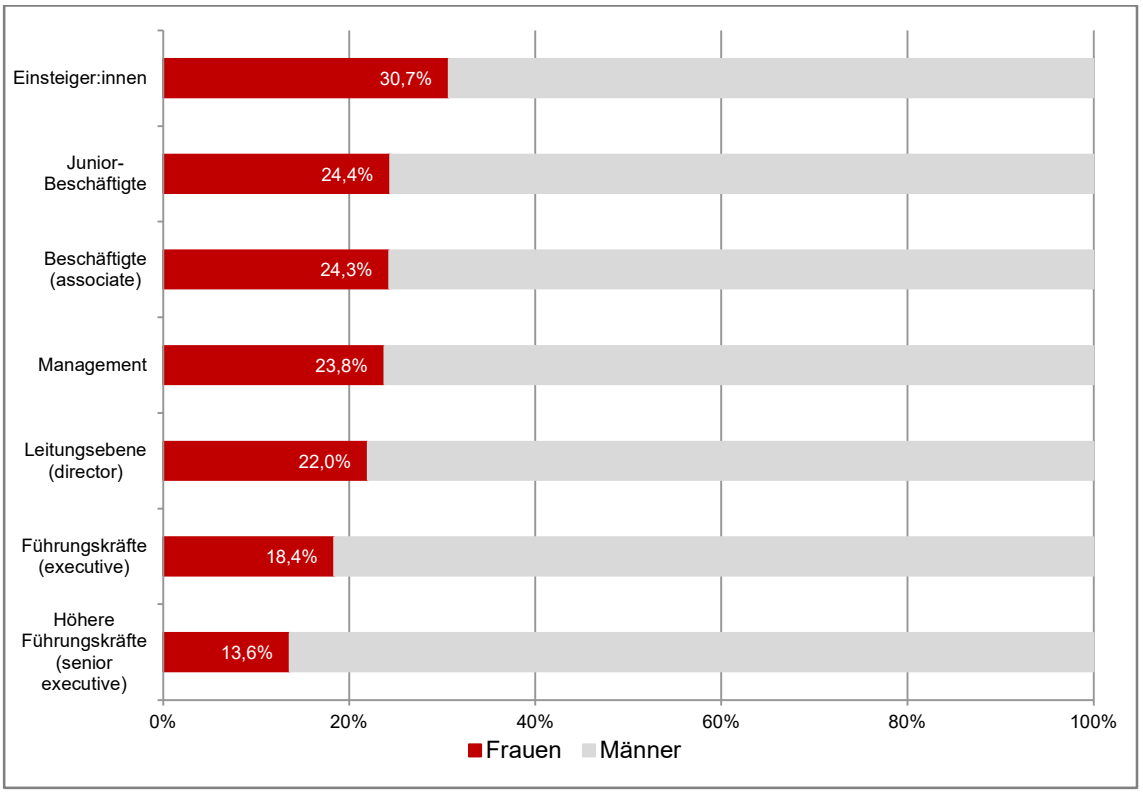
Abbildung 26: Frauenanteil unter „KI-Talenten“ 2024



Quelle: Auswertung auf Basis von Daten von Revelio Labs; Lazzaroni & Pal, 2024, S. 17

Neben einer starken Unterrepräsentation von Frauen als KI-Fachkräfte gesamt, wird in der Studie auch nach Seniorität differenziert (siehe Abbildung 27). Hier sind keine Länderauswertungen verfügbar, aber ein gesamteuropäischer Durchschnitt. Damit wird eine deutliche Verringerung des Frauenanteils von 31 % beim Einstiegslevel auf 14 % auf höherer Führungsebene gezeigt. Bei weiteren Führungsebenen (beispielsweise Management sowie Direktion) liegt der Frauenanteil bei 22 % bzw. 24 %.

Abbildung 27: Geschlechterverhältnis bei „KI-Talenten“ nach verschiedenen Positionen



Quelle: 2024; Auswertung auf Basis von Daten von Revelio Labs; Lazzaroni & Pal, 2024, S. 17

Kurzgefasst: Frauenanteil bei IKT-Fachkräften und „KI-Talenten“

Auch wenn derartige Analysen mit Vorsicht zu sehen sind, da trotz Darlegung der Methodik die Datenbasis an sich ein Bias aufweisen kann – etwa, weil bestimmte Gruppen von KI-Fachkräften unterschiedlich repräsentiert sind oder weil es einen Gender Bias bei der Darstellung der eigenen Fähigkeiten geben kann –, muss gleichzeitig betont werden, dass der in allen Analysen durchgängig relativ niedrige Frauenanteil an KI-Fachkräften bzw. „KI-Talenten“ sich quer durch alle Auswertungen zieht.

Eingeordnet auch in den einleitend doch relativ geringen Anteil von Frauen an IKT-Fachkräften 2024 bei rund 21 % zeigt sich im Hinblick auf KI-Expert:innen (bzw. „KI-Talente“) ein relativ ähnliches Bild von rund 20 % bei der aktuelleren österreichspezifischen Auswertung von Lazzaroni und Pal (2024).

Aus beiden Arten von Quellen lässt sich zudem zumindest ein Anstieg des Frauenanteils ablesen, wenn auch von einem denkbar niedrigen Niveau ausgehend: Der Frauenanteil lag 2015 bei den IKT-Kräften in Österreich bei knapp über 14 %, bei LinkedIn Economic Graphs 2019 an den KI-Talenten ebenfalls bei knapp über 14 %.

Ein leichter Aufwärtstrend zu einem derzeit rund 20 %-igen Frauenanteil kann sich also auf Basis des verfügbaren Datenmaterials in dem so wichtigen Gestaltungssegment ausmachen lassen, wenn auch selbst der leicht gestiegene Frauenanteil als sehr gering zu bezeichnen ist.

2.4.4 Spezifische Analysen bzw. fehlende Analysen

Young et al. (2023) haben sich speziell der Thematik Data Science und Künstliche Intelligenz aus einer Gleichstellungsperspektive gewidmet und kommen auch für den anglo-sächsischen Raum zum Schluss, dass administrative Daten alleine derzeit wenige Analysen zulassen. Sie schätzen die Frauenanteile an hochqualifizierten KI-Forscher:innen und Entwickler:innen über unterschiedliche Datenquellen: Data-Science-Plattformen, berufliche Netzwerke, Autor:innen-Analysen, facheinschlägige wissenschaftlicher Publikationen sowie Sprecher:innen bei Konferenzbeiträgen. Auf Basis ihrer Auswertungen kommen sie auf einen Frauenanteil zwischen 10 bis 15 %; je höher die berufliche Position, desto niedriger der Frauenanteil. Für den spezifischen Bereich der Forschung rund um KI führen sie eine Erhebung von 2017 an, welche auch Zahlen für Österreich inkludiert und hier von einem Frauenanteil von 14 % bei den KI-Forscherinnen ausgeht (ebd. S. 396).

Interessant ist die Studie auch deshalb, weil versucht wird Data Scientists nach unterschiedlichen Anwendungsbereichen zu verorten. Dafür haben die Autorinnen nach ISCO klassifizierte Arbeitsmarktdaten mit Informationen aus u.a. Jobplattformen zusammengeführt. Das Ergebnis: bei KI-relevanten Data Scientists liegt der Frauenanteil bei 11 %. Die Analysen zeigen, dass weibliche Data Scientists vor allem im Gesundheitsbereich und weitaus seltener in der IT tätig sind. Innerhalb des IT-Bereichs sind Männer häufiger im Feld „Engineering“ zu finden, hingegen etwas mehr Frauen im Bereich „Analytics“. Mit Verweis auf andere Publikationen warnen die Autorinnen vor einer feldinternen Segregation des ohnehin schon sehr spezifischen Feldes der Künstlichen Intelligenz (ebd. S. 404).

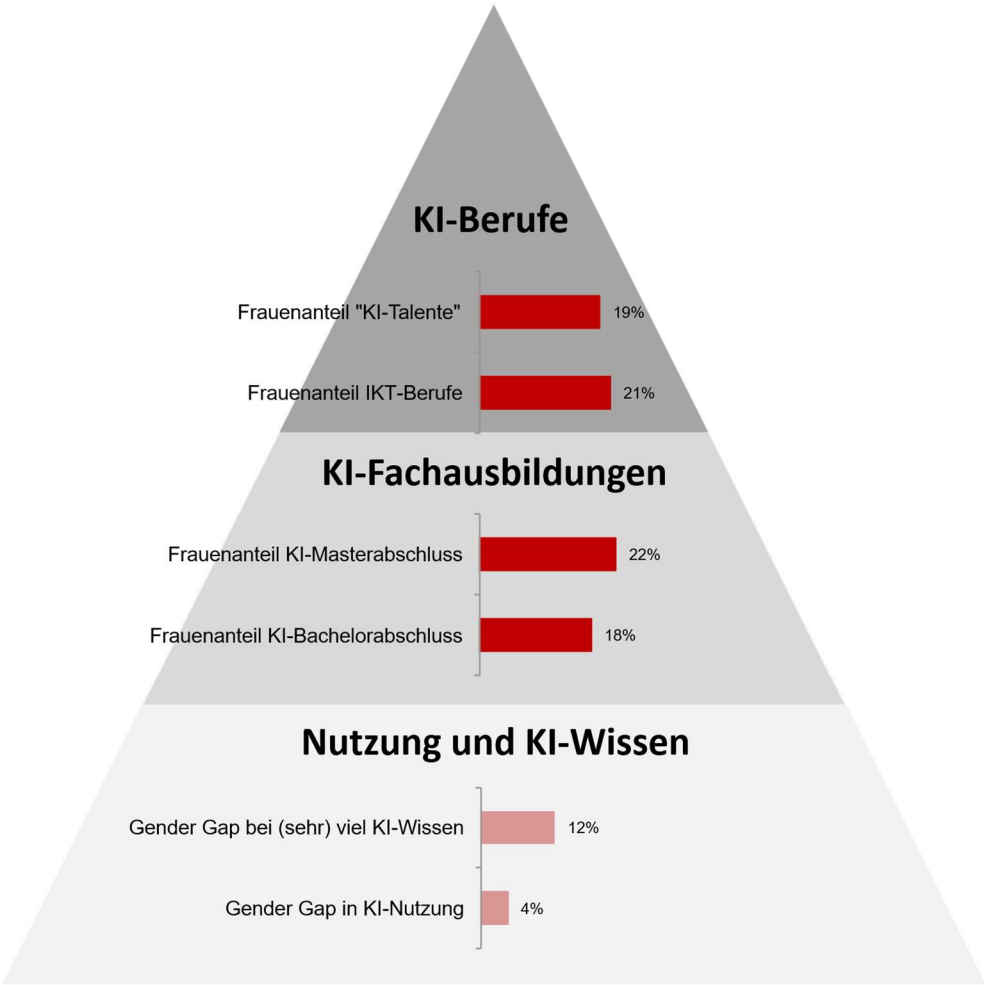
Insgesamt verweisen die Analysen auf den nach wie vor hohen Gender Gap und darauf, dass vor allem bei einer stark technologischen bzw. informationstechnologischen Definition der KI-Fachkräfte der Ausschluss von Frauen deutlich sichtbar wird. Das European Institute for Gender Equality (EIGE 2021) beschreibt den Zugang, den die Europäische Kommission in ihrer Anstrengung, ein gemeinsames europäisches Verständnis zu Künstlicher Intelligenz zu definieren, einnimmt, als stark technologisch ausgerichtet. Gleichzeitig wird seitens der Europäischen Kommission aber auch die ethische Dimension und die Notwendigkeit einer vertrauenswürdigen und menschenzentrierten Künstlichen Intelligenz betont. Eine offenere Konzeptualisierung von KI, die mehr Raum für unterschiedliche Disziplinen aufmacht, käme – so eine Annahme – einem breiteren und damit anwendungsbezogenerem Verständnis von Künstlicher Intelligenz näher. Damit wären auch Gleichstellungsperspektiven (und viele weitere Perspektiven) integraler Bestandteil einer Entwicklungsperspektive (EIGE 2021).

Gleichzeitig könnte ein breiteres Verständnis auch KI-Intermediäre stärker als bislang in den Fokus rücken und deren Bedeutung für die Entwicklung und Implementierung von KI reflektieren. Bei der Recherche für die vorliegende Expertise konnte keine Studie gefunden werden, die sich – zumal aus einer geschlechterbezogenen Perspektive –, mit Berufsgruppen auseinandersetzt, die Schlüsselrollen rund um Strategie und Ethik einnehmen oder die Implementierung von KI-Systemen als Organisationsthema begleiten. Dieses KI-Ökosystem – bei dem auch ein Pool von KI-nahen Talenten vermutet werden könnte (siehe weiter oben bzw. LinkedIn 2019) – könnte, so eine These, höhere Frauenanteile aufweisen, als der KI-Fachkräftepool im engeren Sinn. Zu den Intermediären können etwa KI-Consultants oder Personen, die in der Aus- und Weiterbildung rund um KI tätig sind gezählt werden. Diese Berufsgruppen spielen bei der Ausgestaltung von KI eine wesentliche Rolle, sind aber in wissenschaftlichen Auseinandersetzungen wenig sichtbar und es fehlen valide Daten für eine Geschlechterperspektive. Im Sinne einer gleichstellungsorientierteren Gestaltung von KI könnten diese Gruppen eine wichtige Rolle spielen und mehr und diversere Personengruppen als bislang zur beruflichen Mitgestaltung der Künstlichen Intelligenz bewegen – und vielleicht wären aus diesem Pool auch mehr KI-Fachkräfte gewinnbar.

2.5 Geschlechterdifferenzen und Künstliche Intelligenz im Überblick

Zusammenfassend lässt sich resümieren, dass – vergleichbar mit dem „Digital Gender Gap“ – bestehende Differenzen zwischen Frauen und Männern in Hinblick auf KI bestehen. Dieses Ungleichgewicht lässt auf verschiedenen Ebenen verorten (siehe dazu Abbildung 28). Im Hinblick auf die allgemeine Nutzung von KI sowie das Wissen darüber – als relevante Aspekte bei der Bestimmung von KI-Basis-Kompetenzen – zeigen sich dabei relativ geringe, trotzdem aber vorhandene, Gender Gaps: So liegt der Gender Gap in der Nutzung bei rund 12 %, bei Wissen bei rund 4 %. Mit Blick auf Spezialisierung und Professionalisierung zeigen sich allerdings deutlich stärkere Geschlechterdifferenzen und Unterrepräsentationen von Frauen: So liegt der Anteil an Frauen, die einen Masterabschluss in einem universitären KI-Studienfach haben, bei 22 % und beim Bachelorabschluss bei 18 %. Vergleichbare Werte sind für den Beschäftigungsbereich feststellbar: 21 % der IKT-Fachkräfte sind weiblich und der Frauenanteil bei „KI-Talenten“ fällt mit 19 % ähnlich aus.

Abbildung 28: Zentrale Geschlechterdifferenzen im Themenfeld KI auf einen Blick



Quellen: Eigene Darstellung aus den folgenden Detaillergebnissen; (von unten nach oben) Nutzung und KI-Wissen: Statistik Austria (2025), KI-Fachausbildungen: Hochschulstatistik der Statistik Austria; KI-Fachkräfte/Talente: IKT: Eurostat, IT: Revelio Labs; nähere Ausführungen zu den Quellen und Berechnungen finden sich in den nachfolgenden Kapiteln 2.1 bis 2.4.. Der Begriff „KI-Talente“ wurde aus entsprechenden Studien übernommen. Diese arbeiten mit einer Verschränkung von den durch Personen angegebenen Skills und den Angaben ihrer früheren und aktuellen beruflichen Positionen zur Eingrenzung und Fassung der KI-Talente (etwa Lazzaroni & Pal, 2024).

3 Geschlechterdifferenzen auf der Spur: Erklärungsansätze für Zugangsbarrieren

Die Unterrepräsentation von Frauen in Ausbildungen und Berufen, die im weitesten Sinne einen (informations-)technologischen Bezug aufweisen, ist eine relativ gut untersuchte Thematik. Studien verweisen auf Hürden und Zugangsbarrieren, die auf unterschiedlichen Ebenen wirken. Diskutiert werden insbesondere Geschlechterrollenbilder und -stereotype und mit diesen in Verbindung stehende strukturelle Ungleichheiten sowie die Vergeschelchtlichung von Technik.

Zur Vergeschlechtlichung von Technik

Ein häufig auch medial inszeniertes Experiment[29] kann zur Verdeutlichung dienen, was unter Vergeschlechtlichung von Technik verstanden werden kann: Erwachsene interagieren hierbei in einem Raum voller Spielsachen mit Kleinkindern. Während Interaktionen mit „typisch weiblich“ bekleideten Babys im Spielen mit Puppen mündet, drehen sich Interaktionen mit „typisch männlich“ gekleideten Kleinkindern stärker um Spielzeugversionen technischer Geräte wie Autos und Robotern. Der Plot Twist: Die Kleidung der Kinder stimmt nicht mit ihrem tatsächlichen Geschlecht überein. Bei der Wahl des Spielzeuges sind nicht die Präferenzen der Kinder am Werk, sondern die gesellschaftlichen Zuschreibungen darüber, was als weiblich und was als männlich gilt. In dieser binären Zuordnungspraxis gilt Kümmern als weiblich, während der Umgang mit Technik männlich konnotiert ist. Die feministische Techniksoziologie verweist schon seit langem auf diese Vergeschlechtlichung von Technik. Und was bei Spielzeugen beginnt, setzt sich auch später fort: In der (selbst-)zugeschriebenen Eignung für eine technische Ausbildung. In der (Selbst-)Einschätzung technischer Kompetenzen im Beruf. In der Vorstellung darüber, inwiefern Arbeitsplätze im technischen Bereich mit Betreuungspflichten vereinbar gestaltet sein sollten. Diese und zahlreiche weitere Mechanismen tragen zur tendenziellen Exklusion von Frauen beim praktischen Erwerb von Technikkompetenz bei. Aktuell deutet vieles darauf hin, dass sich derartige Tendenzen auch im Zusammenhang mit KI-Kompetenzen fortsetzen.

Im folgenden werden Studienergebnisse dargestellt, die sich mit der Segregation des MINT-Feldes – also Ausbildungen und Berufen im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – sowie spezifischer mit dem Feld Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) auseinandersetzen. Aufgrund zahlreicher Parallelen bilden diese eine sinnvolle Grundlage für Rückschlüsse auf KI. Diese Annäherung über MINT und IKT ist außerdem bis zu einem gewissen Grad notwendig, weil Untersuchungen mit spezifischem KI-Bezug noch nicht in allzu großer Menge existieren. Bereits vorhandene Studienergebnisse mit explizitem KI-Bezug werden ebenfalls besprochen. Hierbei wird untersuchet, ob im Zusammenhang mit KI spezifische Zugangsbarrieren sichtbar werden.

Geprägte Selbsteinschätzungen und Interessen

Wie bereits in der Datengrundlage ersichtlich wurde, zeigt sich ein Gender Gap in der Selbsteinschätzung von KI-Kompetenzen sowie des Interesses an und der Nutzung von KI. Dieser Gap wurde auch in Erhebungen rund um digitale Kompetenzen sichtbar, wobei hier – je nach konkreter Fragestellung – Ungleichheiten umso größer ausfallen, je „technischer“ die

[29] Siehe etwa https://www.youtube.com/watch?v=nWu44AqF0iI; zuletzt abgerufen am 09.02.2026

digitalen Kompetenzen gelten (Initiative D21; Bergmann et al. 2022; UNESCO 2019; UNIDO 2023). Mädchen und Frauen unterschätzen ihre Kompetenzen in entsprechenden Feldern tendenziell – selbst, wenn sie „gute“ Leistungen erbringen (Grosch et al. 2020; Förtsch und Schmid 2018; Vincent und Janneck 2012). Dies unterstreicht, wie stark sich gesellschaftlich transportierte Geschlechternormen im Selbstbild von Menschen widerspiegeln

Entsprechende Prägungen werden bereits sehr früh sichtbar: Eine Studie von Master und Kolleg:innen (2017) zeigt, dass bereits Kinder von sechs Jahren die Ansicht vertreten, dass Buben in Robotik und Programmierung besser seien als Mädchen[30]. Derartige Differenzen bilden sich also bereits in der frühen Kindheit aus, vergrößern sich mit zunehmendem Alter jedoch noch weiter (Microsoft 2017; UNESCO 2017). Ein weiterer Indikator für die frühe Wirksamkeit von Geschlechterrollenbildern sind die Berufswünsche von Kindern. Während sich der meistgenannte Wunschberuf von Burschen im IKT-Feld verorten lässt, dominiert bei Mädchen der Bildungs- und Gesundheitsbereich (OECD 2022).

Konkret bezogen auf Künstliche Intelligenz zeigt sich, dass Frauen ein höheres Misstrauen gegenüber Künstlicher Intelligenz sowie geringere Nutzung und seltener positive Einstellungen gegenüber KI aufweisen (Russo et al. 2025; Franken und Mauritz 2021) – in Studien wird ein „distanziertes“ Verhältnis von Frauen und KI ist auf technikbezogene Geschlechterstereotypen zurückgeführt (Armutat et al. 2024b).

Strukturelle Bedingungen der Bildungs- und Berufswahl

Die oben besprochene Geschlechterdifferenz bei Interesse und Selbsteinschätzung von Kompetenzen ist ein wichtiger Faktor bei der Erklärung von geschlechtsbezogenen Unterschieden bei Bildungswegentscheidungen und Berufswahl. Doch selbst Schülerinnen mit einem hohem gemessenen Kompetenzniveau in einem MINT-Fach streben seltener eine Ausbildung in diesem Feld an, als junge Männer mit mittlerem Kompetenzniveau (Salchegger et al. 2019).

Studien verweisen dabei vielfach auf die Rolle der Schule. Lehrkräfte mit geschlechtsstereotypen Bewertungs- und Förderungspraktiken können maßgeblich zur Reproduktion von Geschlechterrollen beitragen (siehe im Überblick: Stark und Nestawal 2023; Bergmann et al. 2023). Mangelnde Gendersensibilität in der Bildungs- und Berufsorientierung sowie fehlende praktische Einblicke in technologische Felder bewirken außerdem, dass (jungen) Frauen reale, möglicherweise positive Erfahrungen verwehrt bleiben und stereotype Vorstellungen als einzige Referenz zum technischen Feld hervorbringen (Bergmann et al. 2023; Dibiasi et al. 2022; Stark und Nestawal 2023). Umgekehrt können weibliche Vorbilder als Bezugspunkt und Identifikationsmöglichkeit zum Abbau geschlechtsstereotyper Vorstellungen beitragen, vor allem wenn diese Vorbilder als authentisch und greifbar wahrgenommen werden (Bergmann et al. 2023; Stark und Nestawal 2023).

Gerade in Österreich spielt auch die strukturelle Beschaffung des Bildungssystems eine Rolle bei der Reproduktion von Geschlechterstereotypen. Die vergleichsweise frühe Ausdifferenzierung bringt auch Segregation mit sich, was „zu einer Verfestigung geschlechtsstereotypischer Bildungsentscheidungen“ (Dibiasi et al. 2021, S. 36) beiträgt. Stark und Nestawal (2023) zeigen einen Zusammenhang zwischen HTL-Besuch und Studium im IKT-Bereich auf, die Weichen für ein die Studienentscheidung werden also schon deutlich vor der Matura gestellt.

[30] Für Mathematik und Wissenschaft zeigt sich in der Studie kein Unterschied in der Einschätzung der Eignung nach Geschlecht. Dies kann als Anzeichen dafür gewertet, dass Robotik als Schnittmenge aus IKT, Maschinenbau und Elektrotechnik stärker Vergeschlechtlicht ist, als andere MINT-Bereiche.

Auch das private Umfeld trägt zur Reproduktion von Geschlechternormen bei, etwa wenn Eltern ihren Kindern je nach Geschlecht unterschiedliche Lernmöglichkeiten bieten (Master und Meltzoff 2020; Bereswill et al. 2020) oder mit Ablehnung auf nicht „geschlechtskonforme" Bildungs- und Berufsentscheidungen reagieren (Bergmann et al. 2023). Mit zunehmendem Alter spielt dabei auch die „Peer-Group" – also der Freundeskreis oder die Schulklasse – eine Rolle (Bereswill et al. 2020; Driesel-Lange 2011; Bergmann et al. 2023). Konkret folgern Bereswill und Kolleg:innen (2020): „(…) während der Adoleszenz steigt der Druck zur Konformität, und Interessen, die als inkompatibel mit Geschlechterzuschreibungen gelten, werden zugunsten einer Anerkennung in der Peer-Gruppe zurückgestellt" (ebd., S.82ff).

Die soziale Umwelt trägt also seinen Teil zur Normierung von Ausbildungs- und Berufsaspirationen in Orientierung an bestehenden Geschlechterstereotypen bei. Weil Berufe mit Technikbezügen und in der Informatik nach wie vor „männlich" konnotiert sind (Bergmann et al. 2022; UNIDO 2023; EIGE 2021; Stark und Nestawal 2023), werden (junge) Frauen tendenziell in andere Bereiche manövriert. Insbesondere die Informatik wird mit einer sehr spezifischen Form der „Maskulinität" assoziiert (Bereswill et al. 2020). Bemerkenswert ist, dass sogenannte „Bindestrichinformatiken" – also etwa Medien-Informatik, Medizin-Informatik etc. – weniger stark geschlechtsspezifisch wahrgenommen werden (Reimann und Alfermann 2021). Ähnliche Muster können sich auch im Feld der Künstlichen Intelligenz abzeichnen – etwa an der Schnittstelle von Informatik, Biologie und Medizin, wie auch eine erste Analyse der KI-relevanten Studiengänge im Rahmen dieser Bestandsaufnahme (Kapitel 2.3.2) nahelegt.

Genormte Arbeitswelten

Berufe im MINT und IKT-Bereich haben letztlich jedoch nicht nur ein männliches Image, auch die Arbeitskultur in entsprechenden Branchen weist weitere Barrieren auf. Diese wirken zum einen implizit, indem sie sich an der „männlichen Norm" orientieren und stark durch Leistungsdruck, mangelnde Vereinbarkeit und Vollzeitnorm geprägt sind. Vor dem Hintergrund der ungleichen Verteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit wirkt dies als Barriere gegenüber Frauen. So besteht etwa in MINT-Berufen in Österreich eine deutlich höhere Vollzeitquote als im Österreichschnitt, viele Beschäftigte leisten lange Arbeitszeiten, Überstunden und (spontane) Mehrarbeit. Im Wirtschaftsbereich „Information und Kommunikation" (also IKT-Berufe und Digitalberufe) herrscht hohe Flexibilität betreffend Arbeitszeit und Arbeitsort in Verbindung mit hoher Arbeitsintensität (Bergmann et al. 2026). Die Wirksamkeit von Vollzeitnorm und mangelnder Vereinbarkeit in den besprochenen Branchen als Barriere für Personengruppen mit Sorgearbeit (Bergmann et al. 2023; UNIDO 2023; Stark und Nestawal 2023) sowie deren Rolle bei Entscheidungen zum Ausstieg aus dem Feld (Bergmann et al. 2025) sind bereits ausführlich beforscht. Auch Karrieremöglichkeiten sind an die Vollzeitnorm gebunden und für Frauen nur erreichbar, solange sie „ungebunden sind und dem Unternehmen als Vollzeitkraft zur Verfügung stehen" (Ihsen 2014, S. 125).

Neben diesen impliziten Barrieren, exkludieren männliche Arbeitskulturen Frauen auch explizit. Gerade in männlich geprägten Tech- und KI-Kulturen erfahren Frauen Abwertung und Diskriminierung durch ihre männlichen Kollegen (UNESCO 2019; Lazzaroni und Pal 2024; Larsson et al. 2023). Hierzu zählen die Abwertungen oder Nicht-Anerkennung von Leistungen, das Nicht-Zutrauen von (technischen) Kompetenzen, abwertende Aussagen von Kolleg(:innen), fehlende Unterstützung seitens der Vorgesetzten sowie sexuelle Belästigungen (Bergmann et al. 2025; Nikolatti und Sorger 2025). Auch über Diskriminierungen im Zusammenhang mit Betreuungspflichten berichten Frauen im MINT-Feld häufiger als Männer (Bergmann et al. 2026). Nicht zuletzt hängen derartig diskriminierende

Arbeitskulturen mit dem „Minderheitenstatus“ von Frauen im Feld zusammen (Dibiasi et al. 2021; Bergmann et al. 2025).

Implizite wie explizite Barrieren in der Arbeitskultur tragen zum MINT-spezifischen Gender Pay Gap (Binder et al. 2021, S. 41–50), Leaky-Pipeline, gläserner Decke und Drehtüreffekt (Bergmann et al. 2025) bei. Analysen im Feld der KI-Entwicklung (Young et al. 2023, Gomez-Herrera und Köszegi 2022) bestätigen ähnliche Entwicklungen auch im KI-Feld und diskutieren eine KI-interne Segregation zwischen besonders prestigeträchtigen und etwas weniger prestigeträchtigen KI-Entwicklungsfeldern. Doch kulturelle Barrieren beschränken sich nicht nur auf die Arbeitswelt: Frauen brechen häufiger als Männer ein Studium im MINT- und konkret auch im IKT-Bereich ab und arbeiten seltener nach Abschluss einer MINT- oder IKT-Ausbildung in dem entsprechenden Berufsfeld (Bergmann et al. 2025; Stark und Nestawal 2023).

Verzerrte Rahmung Künstlicher Intelligenz

KI ist keine „neutrale“ Technologie, sondern Produkt einer Gesellschaft, die maßgeblich von Geschlechterungleichheiten geprägt ist. So trainieren etwa überwiegend männliche Entwicklungsteams KI-Modelle mit unter patriarchalen Umständen generierten Datensätzen. Zum Ausdruck kommt dies etwa in algorithmischer Diskriminierung oder der tendenziell femininen Anthropomorphisierung d.h. Vermenschlichung von KI-Assistenten. Befunde wie diese legen die Vermutung einer Reproduktion der Geschlechterverhältnisse im Zuge der zunehmenden Verbreitung und Relevanz von KI nahe, die sich auf eine Verfestigung bestehender Geschlechterverhältnisse auswirkt. Zudem lassen sich in Bezug auf KI Vorstellungen beobachten, die in der Forschungsliteratur als Mystifizierung beschrieben werden. Diese Mystifizierung beginnt bei der Benennung über die Metapher der „Intelligenz“ (Carstensen und Ganz 2023, S. 11), der teils beinahe übermenschlichen Darstellungen der KI-Fähigkeiten (Campolo und Crawford 2020) oder verbreiteter Fehlannahmen zur Funktionsweise von KI-Systemen (Rehak 2023, S. 12). Damit bleibt die genaue Funktionsweise der KI jedoch häufig eine „Black Box“, was seinen Teil zur Mythenbildung beitragen kann. Eben diese Wahrnehmung der Funktionsweise von KI als Blackbox kann wiederum – so eine These – einem unvoreingenommenen Einlassen auf die Technologie im Wege stehen, was wiederum als Barriere insbesondere für Frauen wirken könnte (Armutat et al. 2024a, S. 126).

Technologische Entwicklungen können jedoch auch Gelegenheit zur Reduktion von Geschlechterungleichheiten bieten. So arbeiten Wissenschafter:innen etwa an einem „Gender-Debiasing“ um KI-Gegenmodelle zu vorherrschenden Stereotypen zu generieren, inklusivere KI-Systeme zu schaffen oder neue Perspektiven in Forschungsfelder einzubringen. Statt der starken Fokussierung auf technische Bezüge in gängigen KI-Diskursen werden Interdisziplinarität und Kreativität als inhärente Felder guter KI-Forschung und -Entwicklung betrachtet, die auch ein breiteres Spektrum unterschiedlicher Personen ansprechen können (Stark und Nestawal 2023). Inwiefern diese Zugänge bekannt sind, diskutiert werden oder eher als „Nischenthema“ behandelt werden, kann auch Einfluss auf das Bild von KI haben und ob sich mehr Personengruppen angesprochen fühlen.

4 Inhaltliche Zusammenführung und offene Fragestellungen

Ziel der vorliegenden Bestandsaufnahme ist es, durch die Aufbereitung von Zahlen, Daten und Fakten sichtbar zu machen, wie sich Geschlechterverhältnisse im Kontext der Anwendung und Gestaltung Künstlicher Intelligenz in Österreich darstellen. Die Expertise soll die 2025 in Österreich gegründete Initiative „She goes AI“ unterstützen und wurde seitens der Geschäftsstelle für Digitale Kompetenzen in Auftrag gegeben. Die Initiative „She goes AI“ hat das Ziel, Frauen auf allen Kompetenzstufen im Bereich Künstliche Intelligenz zu fördern und die Zahl der KI-Expertinnen zu erhöhen. Damit möchte die Initiative auch zu einer fairen und inklusiven KI-Entwicklung beitragen.

Inhaltlich und konzeptionell verorten lässt sich die Diskussion um die Fassung der Geschlechterdimensionen im Bereich Künstlicher Intelligenz im Kontext Digitalisierung und MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), mittlerweile lassen sich aber auch eigene Muster im engeren Bereich der KI erkennen und ableiten. Die Betrachtung der Kompetenzerwerbs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmuster im KI-Bereich – zumal aus einer Geschlechterperspektive – ist allerdings ein sich erst nach und nach entwickelndes Feld. Die Dynamik der Entstehung neuer Kompetenzfelder, Ausbildungen und Berufe lässt sich mit bestehenden Daten nicht immer ausreichend abbilden; die Datenlage hinkt der praktischen Entwicklungen nach. Dennoch können erste Aussagen und Muster gezeigt werden.

In diesem abschließenden Kapitel wird zusammenfassend dargestellt:

- Welche Befunde zum Thema Künstliche Intelligenz und Geschlechterdifferenzen können auf Basis zugänglicher Daten und Studien gezogen werden?
- Welche Daten- und Forschungslücken werden sichtbar?
- Welche Schlussfolgerungen lassen sich auf Basis bestehender Studie sowie der im Rahmen der vorliegenden Bestandsaufnahme aufbereiteten Daten ziehen?

4.1 Zusammenfassende Befunde über Geschlechterdifferenzen im KI-Feld aus Daten- und Studienanalysen

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die im MINT- bzw. IKT-Feld getroffenen Einschätzungen rund um die Segregation des Ausbildungs- und Berufsfeldes ihre Fortsetzung im Bereich der Künstlichen Intelligenz finden.

Kurzgefasst: Geschlechterdifferenzen auf einen Blick

- Die Aufbereitung verfügbarer Daten zeigt im Überblick, dass die Frauenanteile in den KI- bzw. IKT-Bereichen derzeit bei rund 20 % liegen. Das heißt nur jede:r fünfte:r KI-Expert:in ist weiblich.
- Ähnliches ist im Bereich universitärer Fachausbildungen feststellbar: Eine Spezialauswertung zu KI-relevanten Studien kommt ebenfalls auf Frauenanteile von rund 20 % (mit Abweichungen zwischen Bachelor- und Masterabschluss), übereinstimmend mit IKT-Fachabschlüssen.
- Bezogen auf Basis-Kompetenzen und die Nutzung von KI (im privaten oder beruflichen Kontext) zeigt sich ebenfalls ein Rückgang der Geschlechterdifferenzen auf 12 % (Wissen) und 4 % (Nutzung).
- Die Tatsache, dass auf Ebene der praktischen Nutzung von KI sowie dem Wissen über KI die Gender Gaps deutlich geringer sind ist ebenfalls hervorzuheben, auch wenn Unterschiede feststellbar sind.

Insgesamt kann eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen festgestellt werden, wobei eine Zunahme der Frauenanteile gegenüber ähnlichen Erhebungen von vor rund 10 Jahren positiv zu vermerken sind.

Kurzgefasst: Schlüsselkompetenzen und Arbeitsplatzbedingungen als Faktoren

Die Entwicklung eines grundlegenden Verständnisses rund um KI sowie der Neugierde sich damit auseinanderzusetzen hängt nicht nur von entsprechenden Fachausbildungen ab, sondern auch damit, Gelegenheit des Ausprobierens und Zugangs zu haben. Hier stellen sich die Bedingungen am Arbeitsplatz durchaus unterschiedlich dar: in männerdominierten Sektoren kommen KI-Technologien häufiger zum Einsatz, womit auch die Auseinandersetzung und Entwicklung von Kompetenzen mehr gegeben ist.

Im Rahmen der Expertise konnte zudem gezeigt werden, dass die Schlüsselkompetenzen, die im Rahmen einer KI-literacy diskutiert werden, bei Mädchen und Burschen im Volksschulalter gleichermaßen vorhanden sind. Eine Ausdifferenzierung ist ab der Unterstufe festzustellen, die sich im weiteren Lebensverlauf verfestigt.

Einmal mehr verdeutlichen die Ergebnisse, dass die Rahmenbedingungen für Bildung, Ausbildung sowie Beschäftigung Einfluss auf die Kompetenzentwicklung, Zugang zu KI-Technologien und Einmündung in entsprechende Ausbildungs- und Berufsfelder haben, die sich unter gegebenen Umständen für Mädchen und Burschen, für Frauen und Männer nach wie vor unterschiedlich gestalten.

Dass KI-Entwicklungsfelder in unterschiedliche Branchen reichen und Entwicklungen nicht nur im Feld der IKT, sondern unterschiedlichen Fachgebieten und Forschungsfeldern immer relevanter werden, beispielsweise im Bereich Gesundheit und Pflege, Naturwissenschaften, Verkehr, Medien oder Finanzwesen, könnte mit dazu beitragen, ein breiteres Interesse zu

generieren. Auch die im Rahmen der Bedarfserhebung vorliegende Auswertung zu den KI-relevanten Studien zeigt, dass KI in anderen Fachbereichen häufiger von Frauen gewählt werden.

4.2 Daten- und Forschungslücken

Gleichzeitig haben die Recherchen gezeigt, dass es auch erhebliche Daten- und Forschungslücken gibt, zu welchen Themen aus Gleichstellungssicht etwas gesagt werden kann und zu welchen nicht. Durch die Dynamik des Forschungs- und Entwicklungsfelds Künstliche Intelligenz ist die Frage der KI-Grund- sowie der KI-Fachkompetenzen, der informierten Nutzung und der Fassung von KI-Fachkräfte kein einfaches Thema.

Alleine mit administrativen Daten könnte die Thematik der KI-Fachkräfte und deren Geschlechterzusammensetzung derzeit nicht bearbeitet werden, sondern müssen Studien bzw. Auswertungen anderer Datenquellen ergänzend herangezogen werden. Auch für spezifische Arbeitsfelder – etwa KI-Entwickler:innen im Bereich Forschung und Entwicklung, bei IT-Unternehmen etc. – konnten keine aktuellen Zahlen für Österreich eruiert werden.

Bei den formalen Ausbildungen wurde erstmals für universitäre Studien KI-relevante Studiengänge seitens der Fachabteilung für Hochschulstatistik identifiziert, bei den Fachhochschulen sowie Berufsbildenden Höheren Schulen gibt es keine diesbezüglichen Zuordnungen. Hier können behelfsmäßig IKT-Studiengänge oder MINT-Zweige herangezogen werden, aber auch für diese Bereiche wäre eine Markierung der KI-relevanten Ausbildungszweige sinnvoll, um Größeneinordnungen und Geschlechterverhältnisse abbilden zu können – optimalerweise nicht nach den Bezeichnungen von Ausbildungsgängen sondern auf Basis eine Analyse der Curricula.

Eine insgesamt besonders große Lücke ist das Feld der KI-relevanten Weiterbildungen. Hier gibt es neben einer Markterkundung (Helfer et al. 2025), die spezifische Weiterbildungssegmente erhoben hat, keine Übersichten über die KI-Weiterbildungslandschaft gesamt (inklusive Collegs, Fachschulen, berufliche Weiterbildung) und keine Erhebung der Teilnahmezahlen, zumal nicht nach Geschlecht.

Ebenfalls keine Daten bzw. keine genauen Definitionen gibt es zu „KI-Intermediären“ – also beispielsweise KI-Berater:innen, KI-Trainer:innen etc. Diese spielen aber in der Gestaltung und Vermittlung von KI auch eine entscheidende Rolle, wo Einsichten zu diesen Berufen sowie deren Geschlechterkomposition neue Erkenntnisse liefern könnten.

4.3 Schlussfolgerungen

Abschließend werden einige Vorschläge gemacht, die sowohl die Daten- und Studienlage verbessern könnten als vor allem auch auf Basis der bestehenden Daten- und Studienauswertung einige Empfehlungen zur Erreichung der Ziele von „She goes AI“ enthält.

Daten- und Wissenslücken schließen

Für mehr Transparenz über die Dynamik des KI-Feldes wäre es wichtig umfassendere Daten zu entwickeln, zu erheben und der Forschung zugänglich zu machen. Die Entwicklung eines breiteren Datensets könnte in einem interdisziplinären und diversen Team erfolgen und sollte KI-(Fach)-Kompetenzen, KI-Fachkräfte (bzw. „KI-Talente“ als nicht ganz glücklicher Terminus), KI-Intermediäre und die KI-Aus- und Weiterbildungslandschaft umfassen.

Ergänzend zu quantitativen Analysen wären qualitative Studien – etwa die Erhebung und Auswertung von Bildungs- und Berufsbiographien von KI-Entwickler:innen, Data Scientist, KI-

Fachkräften und -Intermediäre, KI-Quereinsteiger:innen, etc. – spannende Bereicherungen, um Zugänge und Hürden in das KI-Feld sichtbar zu machen.

Auch die Einrichtung eines KI-Observatoriums, wie dies in der Studie von Joanneum Research (Walker et al. 2024) vorgeschlagen wurde, welches zumindest die systematische Sammlung und Auswertung bestehender Daten durchführt, optimalerweise durch ein vollwertiges Kompetenzzentrum als Plattform für Forschung, Beratung und Weiterbildung, wäre ein begrüßenswerter Schritt. Sollte in Österreich ein „KI-Observatoriums" etabliert werden, sollte dies geschlechtsspezifische Daten sammeln und auswerten sowie Geschlechter- und Diversitätsfragen als Querschnittsthema mit der dafür erforderlichen Genderkompetenz im Team integrieren.

Breite von Künstlicher Intelligenz sichtbar machen

Wiewohl Künstliche Intelligenz ein interdisziplinäres Forschungs- und Technologiefeld ist, rückt häufig eine technologie-orientierte Sichtweise in den Vordergrund, die mit dazu beiträgt, dass dieses Feld männlich konnotiert scheint. Breitere gestalterische Potentiale sollten mehr fokussiert werden und Arbeiten und Bereiche vor den Vorhang geholt werden, die auf die Interdisziplinarität, Kreativität und Anwendungen in unterschiedlichen Forschungs- und Entwicklungsfeldern verweisen.

Dazu können auch weibliche Role Models – am besten auf Augenhöhe – authentische Botschafterinnen sein, um aufzuzeigen, welche Möglichkeiten sich im KI-Feld bieten.

KI-Frauen-Netzwerke und öffentlichkeitswirksame Maßnahmen können die Breite des KI-Feldes und unterschiedliche Repräsentantinnen sichtbar machen und so unterschiedliche Personengruppen ansprechen.

Etwas höhere Frauenanteile finden sich bei KI-Spezialisierungen im Bereich Naturwissenschaften und Medizin, weniger in Kernfächern der IKT und KI-Spezialisierungen in technischen Fächern. Diese Erkenntnisse (ähnlich auch im Feld der „Bindestrichinformatik") können für Lehrplanentwicklungen genutzt werden; Biologiestudien mit KI-Spezialisierung etwa haben sehr hohe Frauenanteile. Damit wird auch der Diversität der KI-Entwicklung Rechnung getragen.

Bias im Bildungs- und Ausbildungsbereich minimieren und Stereotype bekämpfen

Wie auch in vielen Studien hervorgehoben, ist es nach wie vor wichtig, Ansätze zu unterstützen, die nicht dazu führen, dass sich der Gender Gap bei diversen Schlüsselqualifikationen nach und nach zu öffnen beginnt. Ein zentraler Ansatz zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten im Kontext von Künstlicher Intelligenz besteht daher in einer breiten und inklusiven Bildungsstrategie, die – wie schon oft gefordert – Mädchen und Burschen gleichermaßen in allen notwendigen Schlüsselqualifikationen fördert und dazu ermutigt. Eine tatsächliche Verankerung von Diversität und Inklusion in Lehrplänen sowie in der Ausbildung von Lehrkräften vor allem (aber nicht nur) in den Schlüsselfächern wäre zentral. Im Kontext der aktuellen Diskussion über KI als Schulfach ist die Frage der entsprechenden Gestaltung besonders zentral.

Auch die KI-Studiengänge auf Fachhochschul- und universitärer Ebene könnten hinsichtlich etwaiger Inklusions- bzw. Exklusionsmechanismen untersucht werden. Während manche Bereiche höhere Zugangsquoten weiblicher Studierender aufweisen, sind andere sehr männerdominiert. Hier gilt es in allen Bereichen inklusivere Bedingungen und Anreize für Frauen auf allen Forschungsstufen zu schaffen. Dazu ist die Reflexion gängiger Studien- und Forschungspraxen aus Geschlechtersicht notwendig.

Förderung breiter Basisbildung …

Aufgrund der dynamischen Entwicklungen im KI-Bereich sind inklusive Strategien für Basisbildungen, Weiterqualifizierungen und Umschulungen sinnvoll. Zugänge, die für alle offen sind, um sowohl Frauen als auch Männer mit den notwendigen Kompetenzen für die KI-Nutzung auszustatten, sind zentral.

Dies betrifft einerseits den Bereich von KI-Basiskompetenzen. Hier ist die Erreichung jener Personengruppen wichtig, die bislang kaum in Kontakt mit KI-Anwendungen kommen, um diese auf etwaige Nutzungen vorzubereiten. Andererseits gilt es jene einzubeziehen, die KI im Alltag anwenden, aber in nicht ausreichend informierter Weise. Die Entwicklung und Bereitstellung entsprechender Angebote, die Frauen wie Männer erreichen und niederschwellig sowie regional differenziert zugänglich sind, kann hier ein wichtiger Hebel sein. Die im Rahmen der Initiative „Digital Überall“ angebotenen Workshops zu KI können hier als gutes Modell fungieren.

…. wie auch beruflicher Weiterbildung

Neben einer Basisbildung ist die berufliche Weiterbildung ein wichtiger Faktor. Wie gezeigt wurde, sind frauen- bzw. männerdominierte Branchen von unterschiedlichen Transformationsprozessen betroffen – diese sollten jeweils angepasst begleitet werden. Eine breit zugängliche, niedrigschwellige Qualifizierungsstrategie kann dabei unterstützen strukturelle Ungleichheiten nicht weiter zu verstärken. Aufgrund der relativ unübersichtlichen Weiterbildungs- und Höherqualifizierungsangebote im Bereich KI könnte eine übersichtliche und einladend aufbereitete Datenbank zu KI-Aus- und Weiterbildungen bzw. den Weg zu FH- bzw. universitären KI-Studiengängen hilfreich sein.

Vor dem Hintergrund, dass KI-Technologien in unterschiedlichen Branchen zu unterschiedlichen Graden eingesetzt und diese durch Schulungen begleitet werden, ist es zudem wichtig Anreize zu setzen, dass einerseits der Einsatz entsprechender Technologien durch unternehmensinterne Schulungen begleitet wird, andererseits auch Beschäftigte aus nicht-KI-intensiven Branchen zu Basisbildungen kommen. Hier sollten Unternehmen eine aktivere Rolle dabei spielen entsprechende Schulungen und Weiterbildungen für beschäftigte Frauen wie Männer umzusetzen.

KI-Potentiale suchen, ermutigen und fördern

Eine Anregung, um mehr bzw. untypische KI-Fachkräfte zu gewinnen, ist es den gezielten Ein- bzw. Umstieg von Frauen in den KI-Bereich zu fördern. Dazu könnten Studien hilfreich sein, die Bildungs- und berufliche Hintergründe von Frauen und Männern in der KI sowie in (eng) verwandten Bereichen analysieren, um gezielte Maßnahmen für den Einstieg oder Umstieg von Frauen in KI-Bereiche zu fördern.

Da die Vorstellung von KI-Berufen oft sehr abstrakt ist – wie auch die Wege in KI-Ausbildungen oder KI-Berufe zu gelangen – sollten KI-Berufe und KI-Aus- und Weiterbildungswege konkret dargestellt und entsprechende aufbauende Zugänge aufbereitet werden. Hier kann es hilfreich sein, weibliche Role Models, die diese oder ähnliche Wege beschritten haben als authentische Vorbilder oder Mentorinnen zu gewinnen.

Zudem könnten entsprechende finanzielle Anreize für Aus- und Weiterbildungen sowie Umschulungen angedacht werden – ähnlich etwa der Ausbildungsinitiative für Frauen in Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Technik im Bereich berufsbegleitender technischer FH-Studiengänge des waff – oder ähnlicher Initiativen.

Hilfreiche wäre es auch, konkrete Wege in KI-Berufsfelder sichtbar zu machen, etwa wie über mögliche Stufen immer höherwertigere Ausbildungen absolviert werden können (KI-Aus- und Weiterbildungs- sowie Berufspfade) und hier auf eine gendersensible und inklusive Aufbereitung zu achten.

Inklusive Arbeitskulturen

Die spezifischen Arbeitskulturen und -bedingungen im KI-Ausbildungs- und KI-Beschäftigungsbereich wirken derzeit exkludierend und führen dazu, dass sich nicht alle zugehörig fühlen. Frauen sind in vielen KI-nahen Bereichen weiterhin unterrepräsentiert, insbesondere in technischen und führenden Positionen. Auch in den Forschungseinrichtungen und Unternehmen sind daher strukturelle Veränderungen erforderlich: Ein kompetenzbasierter Ansatz bei Einstellungsverfahren, verpflichtende Diversität in Auswahlgremien, der Aufbau inklusiver Unternehmenskulturen, die Schaffung flexibler Arbeitsmodelle, gezielte Förderung von Gründerinnen im Technologiesektor und/oder sichtbare weibliche Vorbilder und Mentor:innen können dazu beitragen, bestehende Barrieren abzubauen und KI-Entwicklungsbereiche für unterschiedliche Personengruppen zu einem anstrebenswerten Arbeitsfeld zu machen.

Gender-Debiasing statt Gender Bias

Ein weiterer zentraler Handlungsbereich betrifft die Vermeidung von Diskriminierung durch KI-Systeme bzw. die Reproduktion insbesondere auch geschlechtsspezifischer Ungleichheiten.

Gleichzeitig bietet KI selbst auch Potenzial, bestehende Diskriminierung aktiv zu erkennen und zu reduzieren. Algorithmische Systeme können dabei helfen, menschliche Verzerrungen in Entscheidungsprozessen sichtbar zu machen und datenbasierte, objektivere Grundlagen für Personalentscheidungen, Förderprogramme oder politische Maßnahmen zu schaffen. Der AI Act der Europäischen Union betont ausdrücklich die Bedeutung von Forschung und Entwicklung im Bereich KI zur Förderung gesellschaftlich positiver Ziele. Dazu gehören unter anderem KI-gestützte Lösungen zur Verringerung sozioökonomischer Ungleichheiten und zur Stärkung benachteiligter Gruppen. Inwiefern dieses Potential genutzt und sichtbar gemacht wird ist angesichts der zunehmenden Bedeutung der KI ein wichtiger Gleichstellungshebel.

Mehrdimensionale Strategie

Insgesamt zeigt sich, dass die Verringerung von Gender Gaps in der KI eine mehrdimensionale Strategie erfordert: Sie umfasst Bildungspolitik, Weiterbildungen, Arbeitsmarktpolitik und -regulierungen, unternehmerische Praxis und entsprechende Förderungen. Nur durch ein koordiniertes und inklusives Vorgehen kann sichergestellt werden, dass KI-Technologien nicht bestehende Ungleichheiten reproduzieren, sondern aktiv zu mehr Chancengerechtigkeit und Mitgestaltung durch Frauen beitragen.

Literaturverzeichnis

Aertsen, Paul; Somers, Carmel; Lub, Xander; Ravstejn, Pascal; Zhang, Ran (2023): AI Skills Needs Analysis. An insight into the AI roles and skills needed for Europe. Online verfügbar unter https://aiskills.eu/wp-content/uploads/2023/06/ARISA_AI-Skills-Needs-Analysis_V1.pdf, zuletzt geprüft am 26.02.2026.

Armutat, Sascha; Wattenberg, Malte; Mauritz, Nina (2024a): Gender Bias bei der Wahrnehmung Künstlicher Intelligenz: Ursachen und Strategien. In: *FemPol* 33 (2-2024), S. 125–128.

Armutat, Sascha; Wattenberg, Malte; Mauritz, Nina (2024b): Gender Bias bei der Wahrnehmung Künstlicher Intelligenz: Ursachen und Strategien. In: *FemPol* 33 (2-2024), S. 125–128. DOI: 10.3224/feminapolitica.v33i2.14.

Aziz, Karima; Bergmann, Nadja (2021): Wienerinnen im „digitalen Zeitalter“? Chancen versus Herausforderungen im Bereich Erwerbsarbeit, Aus- und Weiterbildung. In: *A&W Blog*.

Bärenthaler-Sieber, Susanne; Bilek-Steindl, Sandra; Bock-Schappelwein, Julia; Böheim, Michael (2025): Digitalisierung in Österreich: Die Rolle der künstlichen Intelligenz am Arbeitsplatz (WIFO Monatsberichte 11/2025).

Bereswill, Mechthild; Bläsing, Lisa Marie; Draude, Claude; Kuhn, Hans-Peter; Lumpp, Gabriele; Spitzner, Josefine (2020): Ungleiche Präferenzen? Zum Zusammenhang von Studienfachwahl und Geschlecht aus sozialisations- und geschlechtertheoretischer Perspektive am Beispiel des Studienfachs Informatik. In: *ZSE Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation* (3), S. 231–252. DOI: 10.3262/ZSE2003231.

Berg, Justin M.; Raj, Manav; Seamans, Robert (2023): Capturing Value from Artificial Intelligence. In: *AMD* 9 (4), S. 424–428. DOI: 10.5465/amd.2023.0106.

Bergmann, Nadja; Enengl, Flavia; Hosner, Daniela (2024): Evaluierung der Pilotphase der „Digital Skills for All“-Initiative. Wien: OeAD-GmbH, Geschäftsstelle Digitale Kompetenzen.

Bergmann, Nadja; Leitner, Andrea; Nikolatti, Ronja; Sorger, Claudia (2025): Watch Out for Drop-Out! Warum und in welchem Ausmaß Frauen das MINT-Feld verlassen.

Bergmann, Nadja; Meyer, Lucas; Nikolatti, Ronja; Wetzel, Petra (2023): Bildungs- und Berufswahlprozesse junger Frauen: MINT the Gap! L&R Sozialforschung.

Bergmann, Nadja; Nikolatti, Ronja; Sorger, Claudia (2026): Bedingungen für Vereinbarkeit in MINT-Betrieben. Österreichweite Befragung zur Erfassung des Status-Quo. Wien (Forschungsbericht im Rahmen des Projektes "Männer.MINT.Care").

Bergmann, Nadja; Nikolatti, Ronja; Sorger, Claudia; Fink, Marcel; Titelbach, Gerlinde (2022): „Man hat erwartet, dass wir das können.“ Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen in einer digitalisierten Welt? Wie Jugendliche und junge Erwachsene die digitale Zukunft einschätzen. Band 1 des Forschungsprojekts „DigiTyps“. Hg. v. L&R Sozialforschung. Wien.

Binder, David; Dibiasi, Anna; Schubert, Nina; Zaussinger, Sarah (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. Hg. v. Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS). Online verfügbar unter https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5668/.

Büche, Jan; Engler, Jan Felix; Mertens, Armin (2025): KI-Jobs in Deutschland: Stagnation statt Boom. Hg. v. Bertelsmann Stiftung.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/184544/c0d592d2c37e7e2b5b4612379453e9f4/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf, zuletzt geprüft am 24.02.2026.

Calvino, Flavio; Dernis, Hélène; Samek, Lea; Ughi, Antonio (2024): A sectoral taxonomy of AI intensity (OECD ARTIFICIAL INTELLIGENCE PAPERS, 30). Online verfügbar unter https://www.oecd.org/en/publications/a-sectoral-taxonomy-of-ai-intensity_1f6377b5-en.html.

Campolo, Alexander; Crawford, Kate (2020): Enchanted Determinism: Power without Responsibility in Artificial Intelligence. In: *Engaging Science, Technology, and Society*. Online verfügbar unter https://knowledge.uchicago.edu/record/6022?v=pdf.

Carstensen, Tanja; Ganz, Kathrin (2023): Vom Algorithmus diskriminiert? Zur Aushandlung von Gender in Diskursen über Künstliche Intelligenz und Arbeit. Hans-Böckler-Stuftung. Düsseldorf (Working Paper Forschungsförderung, 274).

Cazzaniga, Mauro; Jaumotte, Florence; Li, Longji; Melina, Giovanni; Panton, Augustus J.; Pizzinelli, Carlo et al. (2024): Gen-AI. Artificial Intelligence and the Future of Work (IMF Staff Discussion Notes, 2024/001).

Dibiasi, Anna; Binder, David; Köpping, Maria; Zaussinger, Sarah (2021): Geschlechtersegregation MINT: Expertise I. Identifikation von Problemen und Handlungsfeldern auf Basis einer Daten- und Literaturanalyse. Wien. Online verfügbar unter https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6033/.

Dibiasi, Anna; Engleder, Judith; Fenz, Katharina; Valentin, Chiara (2022): Maturierendenbefragung 2022. Informationssituation sowie Bildungs- und Berufswahl von Maturierenden in Österreich. Hg. v. Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS). Wien.

Driesel-Lange, Katja (2011): Berufswahlprozesse von Mädchen und Jungen. Dissertation.

EIGE (2021): Artificial intelligence, platform work and gender equality. Hg. v. Publications Office of the European Union. European Institute for Gender Equality. Luxembourg.

Felten, Edward; Raj, Manav; Seamans, Robert (2021): Occupational, industry, and geographic exposure to artificial intelligence: A novel dataset and its potential uses. In: *Strategic Management Journal* 42 (12), S. 2195–2217. DOI: 10.1002/smj.3286.

Förtsch, Silvia; Schmid, Ute (2018): Frauen in der Informatik: Können sie mehr als sie denken? Eine Analyse geschlechtsspezifischer Erfolgserwartungen unter Informatikstudierenden.

Franken, Swetlana; Mauritz, Nina (2021): Gender and Artificial Intelligence – Differences Regarding the Perception, Competence Self-Assessment and Trust.

Gabriel, Sonja (2024): Vom Digital Divide zum AI Gap: KI-Kompetenz als neuer Gradmesser für Bildungsgerechtigkeit. In: *Medienimpulse* 63. DOI: 10.21243/MI-04-24-20.

Gomez-Herrera, Estrella; Köszegi, Sabine (2022): A Gender Perspective on Artificial Intelligence and Jobs: the Vicious Cycle of Digital Inequality (Working Paper, 15/2022). Online verfügbar unter https://www.bruegel.org/system/files/2022-08/WP%202022%2015%20AI%20290822.pdf, zuletzt geprüft am 21.02.2026.

Grosch, Kerstin; Gangl, Katharina; Spitzer, Florian; Walter, Anna (2020): Frauen in Führungspositionen insbesondere in technischen Berufen. Identifikation von Barrieren und

Maßnahmen. Hg. v. Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS). Wien. Online verfügbar unter https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5706/.

Hefler, Günter; Steinheimer, Eva; Fellinger, Julia; Langotsch, Felix; Pittrof, Tessa (2025): Marktanalyse Weiterbildungsangebote "KI-Kompetenz". Wien: OeAD-GmbH, Geschäftsstelle Digitale Kompetenzen.

Ihsen, Susanne et al. (2014): Frauen im Innovationsprozess, Studien zum deutschen Innovationssystem. Berlin (Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI), 12-2014).

Initiative D21: Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. Hg. v. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit.

Klocker, Manuela; Weiß, Elke (2025): Vom Digital Divide zum AI Gap: Künstliche Intelligenz als neuer Gradmesser sozialer Teilhabe – Herausforderungen und Chancen aus Perspektive der Caritas Steiermark. In: Markus Fallenböck, Michael Freidl, Sebastian Rous, Barbara Zach, Miriam Autenrieth und Manfred Hall (Hg.): Künstliche Intelligenz als Innovationsmotor für die Steiermark: Leykam Universitätsverlag, S. 98–114. Online verfügbar unter https://uni.leykamverlag.at/wp-content/uploads/2025/11/doi-org-10-56560-isbn-978-3-7011-0604-2_9.pdf, zuletzt geprüft am 19.02.2026.

Lane, Marguerita (2024): Who will be the workers most affected by AI? A closer look at the impact of AI on women, low-skilled workers and other groups. OECD (OECD ARTIFICIAL INTELLIGENCE PAPERS, 26). Online verfügbar unter https://www.oecd.org/en/publications/who-will-be-the-workers-most-affected-by-ai_14dc6f89-en.html.

Lane, Marguerita; Saint-Martin, Anne (2021): Die Auswirkungen von KI auf die Arbeitsmärkte: Was wir bislang wissen. Hg. v. OECD (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 256).

Lane, Marguerita; Williams, Morgan; Broecke, Stijn (2023): The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 288).

Larsson, N. P.; Craven, L.; Madsen, I. E.H. (2023): The role of gender composition in workplace sexual harassment. In: *European Journal of Public Health* 33 (Supplement_2), Artikel ckad160.1327, ckad160.1327. DOI: 10.1093/eurpub/ckad160.1327.

Lazzaroni, Ruggero Marino; Pal, Siddhi (2024): AI's Missing Link: The Gender Gap in the Talent Pool. In: *interface*. Online verfügbar unter https://www.interface-eu.org/publications/ai-gender-gap.

Lemke, Claudia; Monett, Dagmar (2022): AI-Ware als sozio-technische Systeme: Entwurf eines Gestaltungsrahmens für den Einsatz von KI in Unternehmen. In: Sandy Eggert, Claudia Lemke, Verena Majuntke, Birte Malzahn, Vera G. Meister, Katharina Simbeck et al. (Hg.): Angewandte Forschung in der Wirtschaftsinformatik 2022: GITO Verlag, S. 168–184.

LinkedIn Economic Graph (2019): AI Talent in the European Labour Market. Online verfügbar unter https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/reference-cards/research/2019/LinkedIn-AI-Talent-in-the-European-Labour-Market.pdf.

Master, Allison; Cheryan, Sapna; Moscatelli, Adriana; Meltzoff, Andrew N. (2017): Programming experience promotes higher STEM motivation among first-grade girls. In: *Journal of experimental child psychology* 160, S. 92–106. DOI: 10.1016/j.jecp.2017.03.013.

Master, Allison; Meltzoff, Andrew N. (2020): Cultural Stereotypes and Sense of Belonging Contribute to Gender Gaps in STEM. In: *GST* 12 (1), S. 152–198. Online verfügbar unter https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/674.

Microsoft (2017): Why Europe's girls aren't studying STEM.

Nikolatti, Ronja; Sorger, Claudia (2025): Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz. Erfahrungen in männerdominierten Branchen in Niederösterreich. Hg. v. L&R Sozialforschung. Wien.

OECD (2022): Teenage Career Readiness. Online verfügbar unter https://www.oecd.org/en/data/dashboards/teenage-career-readiness.html.

Pizzinelli, Carlo; Panton, Augustus M.; Tavares, Marina M.; Cazzaniga, Mauro; Longji, Li (2023): Labor Market Exposure to AI: Cross-country Differences and Distributional Implications. In: *IMF Working Papers* 2023 (216). DOI: 10.5089/9798400254802.001.

Rehak, Rainer (2023): Zwischen Macht und Mythos. Eine kritische Einordnung aktueller KI-Narrative. In: *Soziopolis: Gesellschaft beobachten.* Online verfügbar unter https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/91379/sopolis-zwischen-macht-und-mythos.pdf?sequence=-1&isAllowed=y&lnkname=sopolis-zwischen-macht-und-mythos.pdf&fbclid=IwY2xjawFX7CRleHRuA2FlbQIxMAABHSS4cPxXVb-bNaiAhVruxqSOj-3UeCkRuldRv-QbkyxZPpBm8-eM2_o9tA_aem_UNpBAwzP80cn4VSaEzzwnA, zuletzt geprüft am 20.02.2026.

Reimann, Swantje; Alfermann, Dorothee (2021): „Was, wie, ich?" – „Ja, doch, du!" Prozesse von Schließung, Hierarchisierung und Öffnung in den akademischen Karrieren von Informatik-Doktorandinnen. In: *GENDER*. Online verfügbar unter https://budrich-journals.de/index.php/gender/article/view/37903.

Ritala, Paavo; Ruokonen, Mika; Ramaul, Laavanya (2023): Transforming boundaries: how does ChatGPT change knowledge work? In: *Journal of Business Strategy*.

Rölz, M.; Höller, I. (2024): ICILS 2023. Digitale Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Hg. v. Institut des Bundes für Qualitätssicherung im österreichischen Schulwesen (IQS). Salzburg.

Russo, Claudia; Romano, Luciano; Clemente, Davide; Iacovone, Leonardo; Gladwin, Thomas Edward; Panno, Angelo (2025): Gender differences in artificial intelligence: the role of artificial intelligence anxiety. In: *Frontiers in psychology* 16, S. 1559457. DOI: 10.3389/fpsyg.2025.1559457.

Salchegger, Silvia; Glaeser, Anna; Pareiss, Manuela (2019): Top in Physik, aber trotzdem kein MINT-Beruf? Geschlechtsspezifische Berufsaspirationen von Spitzenschülerinnen und -schülern. In: Gramlinger et al. (Hg.): Bildung = Berufsbildung?! Beiträge zur 6. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK): wbv Media GmbH & Co. KG, S. 367–380. Online verfügbar unter https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/66581/1/ssoar-2019-salchegger_et_al-Top_in_Physik_aber_trotzdem.pdf.

Şenarslan, Özden (2022): Daten als Hebel für feministische KI-Anwendung. Hochschule Düsseldorf, Düsseldorf. Fachbereich für Sozial- und Kultrurwissenschaften.

Simon, Vivian; Rabin, Neta; Gal, Hila Chalutz-Ben (2023): Utilizing data driven methods to identify gender bias in LinkedIn profiles. In: *Information Processing & Management* 60 (5), S. 103423. DOI: 10.1016/j.ipm.2023.103423.

Stadt Wien (2023): Potentielle Effekte von Künstlicher Intelligenz am Wiener Arbeitsmarkt. Kurzanalyse der Stadt Wien – Wirtschaft, Arbeit und Statistik.

Stark, Martin; Nestawal, Stephanie (2023): Digitale Kompetenzoffensive Handlungsfeld: 0.1 IKT-Expert:innen. Endversion Projektbericht. Universität für Weiterbildung Krems.

Statistik Austria (2025): Künstliche Intelligenz – Nutzung und Einstellung in Österreich. Wien.

UNESCO (2017): Cracking the code girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM).

UNESCO (2019): I'd blush if I could: closing gender divides in digital skills through education.

UNIDO (2023): Gender, Digital Transformation and Artificial Intelligence. Online verfügbar unter https://www.unido.org/sites/default/files/unido-publications/2023-11/Gender%2C%20Digital%20Transformation%20and%20Artificial%20Intelligence%20Report_0.pdf, zuletzt geprüft am 10.02.2026.

van Dijk, Jan (2020): The Digital Divide. Cambridge: Polity Press (Di).

Vincent, Sylvie; Janneck, Monique (2012): Das Technikbezogene Selbstkonzept von Frauen und Männern in technischen Berufsfeldern: Modell und empirische Anwendung. In: *Psychologie des Alltagshandelns*. Online verfügbar unter https://ulb-dok.uibk.ac.at/JPA/periodical/titleinfo/2498773?

Walker, David; Katz, Nicholas; Holzinger, Florian; Niederl, Andreas (2024): Konzeptdesign: KI-Observatorium für den österreichischen Arbeitsmarkt. Roadmap für die Erstellung eines österreichischen Observatoriums für die Auswirkungen von KI am Arbeitsmarkt. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH. Wien.

Young, Erin; Wajcman, Judy; Sprejer, Laila (2023): Mind the gender gap: Inequalities in the emergent professions of artificial intelligence (AI) and data science. In: *New Technol Work Employ* 38 (3), S. 391–414. DOI: 10.1111/ntwe.12278.