

Bildungsmanagement als Hebel für KI-Kompetenz und Geschlechtergleichstellung –

Ein Konzept zur Förderung von Frauen in der
Erwachsenenbildung

Rosi Haslauer

Diplomarbeit zur Erlangung des wba-Diploms

Eingereicht:

17. März 2026

Kontakt:

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
 2. Theoretische Grundlagen
 3. Status Quo: Bedarfsanalyse und Barrieren
 4. Innovative Bildungskonzepte zur KI-Kompetenzförderung – Bildungsmanagement als Hebel
 5. Strategien zur gezielten Förderung im Bildungsmanagement
 6. Diskussion und kritische Reflexion
 7. Fazit und Ausblick
- Literaturverzeichnis

1. Einleitung

Künstliche Intelligenz verändert gerade alles – die Art, wie wir arbeiten, lernen und uns organisieren. Wer heute beruflich mitmischen will, kommt um KI-Kompetenz kaum noch herum. Das gilt nicht nur für Programmierer:innen oder Datenanalyst:innen, sondern auch für Menschen im Bildungsmanagement. KI ist längst keine Zukunftstechnologie mehr, sondern Alltag in vielen Bereichen der Erwachsenenbildung – von personalisierten Lernplattformen bis hin zu automatisierten Beratungstools.

Besonders für Frauen im Bildungsmanagement ist das doppelt relevant: Sie müssen mit KI umgehen können und gleichzeitig Angebote entwickeln, die andere Frauen stärken.

Trotzdem gibt es ein großes Problem: Frauen hinken bei KI-Kompetenzen deutlich hinterher. Weltweit besetzen Frauen nur etwa 26 % der KI-Jobs, in Österreich sogar nur rund 19 % (SHE GOES AI, Bundeskanzleramt Österreich 2025). Viele Frauen nutzen KI-Tools im Beruf seltener als Männer, fühlen sich unsicherer dabei und haben weniger Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten (OECD 2019; Statistik Austria 2024, zitiert in bmfwf 2025). Das ist nicht nur schade für die betroffenen Frauen selbst – es verstärkt auch den Gender Gap in einer Branche, die ohnehin schon sehr männerdominiert ist.

Gerade für Frauen, die im Bildungsmanagement arbeiten (also Programme planen, Kurse entwickeln, Weiterbildungen organisieren), ist das doppelt relevant. Sie sind einerseits selbst Lernende, die mit KI umgehen müssen, um nicht abgehängt zu werden. Andererseits sind sie diejenigen, die entscheiden, welche Angebote es in Weiterbildungseinrichtungen oder Firmen gibt – und ob diese Angebote auch Frauen wirklich erreichen und stärken.

In Österreich ist die Erwachsenenbildung der größte und vielfältigste Bildungsbereich (Gruber; Lenz 2023, S. 48). Trotzdem fehlen bisher gezielte, geschlechtersensible Weiterbildungsangebote zu KI. Viele Programme sind entweder sehr technisch und abschreckend oder gar nicht auf die Lebensrealität von Frauen abgestimmt (Work-Life-Balance, fehlendes Selbstvertrauen in Technik, Stereotype usw.).

Genau hier setzt diese Diplomarbeit an.

Die zentrale Frage lautet:

Wie kann ein praxisnahes Bildungskonzept aussehen, das Frauen im Bildungsmanagement gezielt KI-Kompetenzen vermittelt, Barrieren abbaut und den Gender Gap verringert?

Dazu kommen ein paar Unterfragen:

- Welche konkreten Hürden stehen Frauen in diesem Bereich im Weg?
- Welche didaktischen Ansätze und bestehenden Beispiele funktionieren gut?
- Welche Strategien können Bildungsmanager:innen umsetzen, damit solche Angebote wirklich ankommen?

Ziel ist es, am Ende ein konkretes, umsetzbares Konzept vorzulegen – modular aufgebaut, mit Vorschlägen für Inhalte, Methoden und Rahmenbedingungen, das sich auch in Einrichtungen wie der wba oder an Volkshochschulen realisieren lässt.

Als kleiner Ausblick: Man stelle sich vor, wie es 2030 aussehen könnte, wenn wir jetzt handeln – Frauen besetzen deutlich mehr Führungspositionen in der digitalen Erwachsenenbildung, KI-Kurse sind selbstverständlich gendergerecht gestaltet, und der Gender Gap ist spürbar kleiner geworden. Ohne gezielte Förderung droht aber das Gegenteil: Noch mehr Ungleichheit durch Algorithmen-Bias und Jobverdrängung.

Die Arbeit ist so aufgebaut:

Kapitel 2 legt die theoretischen Grundlagen (was ist KI-Kompetenz, wo steht der Gender Gap)

Kapitel 3 schaut auf den Ist-Zustand (Bedarfe, Barrieren, bestehende Initiativen).

Kapitel 4 skizziert ein konkretes Bildungskonzept.

Kapitel 5 beschreibt Strategien fürs Bildungsmanagement.

Kapitel 6 reflektiert kritisch, was gut und was schwierig sein könnte.

Kapitel 7 fasst zusammen und gibt Empfehlungen.

2. Theoretische Grundlagen

Um zu verstehen, warum KI-Kompetenz so wichtig für Frauen im Bildungsmanagement ist, muss man erst klären, was das überhaupt bedeutet. Bei KI-Kompetenz geht es nicht nur ums Programmieren oder um technische Tricks, sondern um eine Mischung aus Wissen, praktischen Fähigkeiten und dem Bewusstsein für Risiken und Chancen. Die EU-KI-Verordnung definiert KI-Kompetenz in Art. 3 Nr. 56 als „Fähigkeiten, Kenntnisse und Verständnis, die es Anbietern, Anwendern und Betroffenen ermöglichen, KI-Systeme [...] in Kenntnis der Sachlage einzusetzen und sich über die Chancen und Risiken von KI und mögliche Schäden, die sie verursachen kann, bewusst zu werden“ (Europäisches Parlament/Rat der EU 2024, Art. 3 Nr. 56). Ähnlich sieht es eine Studie aus der Wirtschaftsinformatik: KI-Kompetenz ist die Fähigkeit, basierend auf Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen und Werten mit KI umzugehen (Gimpel et al. 2024). In der Erwachsenenbildung, wie sie in Österreich läuft, passt das gut rein – da geht's um lebenslanges Lernen und Anpassung an neue Herausforderungen (Gruber; Lenz 2023).

Jetzt zum Gender Gap in der KI:

Frauen sind hier stark unterrepräsentiert. Global machen Frauen nur 22 % der AI-Talente aus, und in Führungspositionen sind es sogar unter 14 % (Interface 2024). In Österreich und Deutschland ist der Anteil bei Frauen in KI-Expert:innenbereichen besonders niedrig. Studien zeigen konsistent einen Gender Gap in der GenAI-Nutzung: Während 50 % der Männer generative KI-Tools nutzen, sind es bei Frauen nur 37 % (Armantier et al. 2024). In europäischen Ländern wie Dänemark, Schweden, Italien und den Niederlanden wurden zweistellige Nutzungsunterschiede zwischen Frauen und Männern gemessen. Der World Economic Forum sagt, es dauert noch 123 Jahre bis zur Geschlechterparität, und Frauen sind öfter in Jobs, die durch AI bedroht sind (WEF 2025). Barrieren sind vielfältig: Stereotype, dass Tech "Männersache" ist, mangelnder Zugang zu Bildung, Work-Life-Balance-Probleme und Bias in Daten, die Frauen benachteiligen (UNESCO 2024b).. In der Erwachsenenbildung

verstärkt das den Gap, weil Frauen seltener in MINT-Weiterbildungen gehen (Gruber; Lenz 2023, S. 87ff.).

Cristescu et al. (2024) nennen konkrete Beispiele: verzerrte Datensätze, fehlende weibliche Perspektiven in der Produktentwicklung und Verstärkung bestehender Ungleichheiten. Kataria (2024) verknüpft das direkt mit SDG 5 – dem UN-Nachhaltigkeitsziel zur Erreichung von Geschlechtergleichstellung und zur Stärkung der Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen (United Nations 2015) – und fordert interdisziplinäre Teams.

Die Rolle des Bildungsmanagements in der Erwachsenenbildung ist hier entscheidend. Es geht darum, inklusive Programme zu schaffen, die Frauen gezielt fördern. In Österreich, wo Erwachsenenbildung der größte Bildungsbereich ist, kann Bildungsmanagement als Hebel wirken – z.B. durch Workshops zu KI in der Beratung oder Initiativen wie "SHE GOES AI", die Frauen zu KI-Gestalter:innen machen (Bundeskanzleramt 2025). Das bifeb bietet z.B. KI-Lehrgänge und Tools für die Bildungsberatung (bifeb 2024). Frauen in AI Austria setzt sich für mehr Beteiligung ein, um Gerechtigkeit in der KI zu fördern (Arbeit&Wirtschaft 2025). Bildungsmanager:innen sollten also Konzepte entwickeln, die Barrieren abbauen, z.B. durch flexible Online-Formate oder Mentoring. Das passt zu den wba-Schwerpunkten: Kompetentes Handeln zeigen und innovative Fragen stellen.

Kataria (2024) zeigt, wie KI gezielt zur Gleichstellung eingesetzt werden kann (z. B. personalisierte Lernplattformen, Bias-Erkennung in HR-Prozessen). Cristescu et al. (2024) liefern hierfür konkrete Unternehmensstrategien.

Ein zentrales theoretisches Konzept im Umgang mit dem Gender Gap ist das der „digitalen Souveränität“: Frauen sollen nicht nur KI nutzen, sondern sie kritisch hinterfragen, mitgestalten und im eigenen Berufsfeld anwenden können. Das geht über reine Grundkenntnisse hinaus und umfasst auch die Fähigkeit, Bias in Algorithmen zu erkennen und zu benennen (Cristescu et al. 2024, S. 18ff.). Für das Bildungsmanagement bedeutet das: Es reicht nicht, Frauen in die Nutzung von KI-Tools einzuführen – sie müssen befähigt werden, aktiv an der Gestaltung von KI-gestützten Bildungsprozessen mitzuwirken.

Gleichzeitig zeigt die Forschungslage, dass strukturelle Benachteiligung nicht allein durch Bildung überwunden werden kann. Kataria (2024) betont, dass eine nachhaltige Gleichstellung nur gelingt, wenn Bildungsangebote in breitere gesellschaftliche und politische Maßnahmen eingebettet sind – etwa in Quotenregelungen, Mentoring-Programme auf Organisationsebene und die gezielte Förderung von Frauen in Leitungsfunktionen im Bildungswesen. Bildungsmanagement trägt dabei eine doppelte Verantwortung: als Anbieter inklusiver Weiterbildung und als Vorbild in der eigenen Institution (Kataria 2024, S. 56ff.).

3. Status Quo: Bedarfsanalyse und Barrieren

In diesem Kapitel schauen wir uns den aktuellen Stand an: Wie sieht es wirklich mit KI-Kompetenzen bei Frauen in Österreich aus? Welchen Bedarf gibt es an Weiterbildungen, besonders im Bereich Erwachsenenbildung und im Bildungsmanagement? Und welche Barrieren halten Frauen davon ab,

sich intensiver mit KI auseinanderzusetzen? Die Analyse basiert auf aktuellen Studien und Daten aus 2024/2025, da der Gender Gap in diesem Bereich sehr gut dokumentiert ist.

Aktuelle Daten und Studien zum Gender Gap in KI-Kompetenzen

In Österreich ist der Anteil von Frauen in KI-Fachkräfte-Berufen besonders niedrig: Nur etwa 19 % der KI-Expert:innen sind Frauen (Statistik Austria 2024: Künstliche Intelligenz – Nutzung und Einstellung in Österreich). Weltweit liegt der Frauenanteil in der KI-Branche bei rund 30 %, in manchen Ländern wie Finnland oder Lettland sogar über 40 % – Österreich hinkt da deutlich hinterher. Eine Umfrage von Statistik Austria aus 2024 zeigt klare Unterschiede:

- Nur 38,9 % der Frauen halten KI für (sehr) nützlich im eigenen Beruf, bei Männern sind es 47,3 %.
- Frauen schätzen ihr eigenes KI-Wissen viel niedriger ein: Nur 20,6 % sehen sich als (sehr) gut informiert, bei Männern sind es 33 % (Statistik Austria 2024: Künstliche Intelligenz – Nutzung und Einstellung in Österreich; auch bmfwf 2025).

Ähnliche Ergebnisse kommen aus anderen Studien: Umfragen zeigen, dass nur 25 % der Frauen ihre KI-Skills als ausreichend einschätzen, bei Männern 40 %. In der AI Readiness Studie 2025 des Handelsverbands bewerten Männer KI deutlich positiver (50 % vs. 35 % bei Frauen), und der Optimismus für die Zukunft ist bei Männern viel höher (54 % vs. 37 %). Das Digital Skills Barometer (fit4internet 2024) bestätigt einen anhaltenden Gap bei digitalen Kompetenzen, auch wenn jüngere Frauen (16–29 Jahre) hier teilweise aufholen.

In der Erwachsenenbildung spiegelt sich das wider: Frauen gehen seltener in MINT- oder Tech-Weiterbildungen, obwohl der Bedarf an digitalen Skills steigt.

Zielgruppe: Frauen im Bildungsmanagement

Die Zielgruppe dieser Arbeit sind Frauen, die im Bildungsmanagement tätig sind – also z. B. in Volkshochschulen, Weiterbildungseinrichtungen, Firmenakademien oder als selbstständige Bildungsberater:innen Programme konzipieren, Kurse organisieren und Weiterbildungen leiten. Viele von ihnen arbeiten bereits mit digitalen Tools, aber der Schritt zu KI-spezifischen Kompetenzen (z. B. Prompting, ethische Reflexion, KI in der Kursplanung) fehlt oft.

Der Bedarf ist hoch: Viele Bildungsmanager:innen müssen KI nutzen, um wettbewerbsfähig zu bleiben – z. B. für personalisierte Lernpfade, automatisierte Beratung oder Kursentwicklung. Gleichzeitig wollen sie Angebote schaffen, die andere Frauen stärken. Aber: Es fehlt an gezielten, frauenfreundlichen Formaten, die z. B. Work-Life-Balance berücksichtigen oder Stereotype abbauen.

Bestehende Weiterbildungsangebote und Initiativen

Es gibt einige gute Ansätze in Österreich:

- SHE GOES AI (seit Oktober 2025): Eine große Regierungsinitiative (bmfwf, Digitale Kompetenzoffensive), die Frauen gezielt fördert – von Basiskompetenzen bis zu Expert:innen-Level. Ziel: Mehr Frauen in KI-Berufe bringen, Netzwerke aufbauen, Gender-Bias in KI abbauen und Schutz im digitalen Raum stärken. Es gibt Round Tables, Stipendien und Kooperationen mit Organisationen wie Women in AI Austria.
- Women in AI Austria: Eine Community, die seit Jahren vernetzt, Events macht und die Initiative SHE GOES AI von Anfang an begleitet. Sie organisiert Meetups, Workshops und setzt sich für mehr Repräsentation ein.
- bifeb-Lehrgang „Künstliche Intelligenz in der Erwachsenenbildung“: Praktische Weiterbildung für Erwachsenenbildner:innen, mit Modulen zu KI im Management, Lehre und Ethik.
- OeAD-Marktanalyse und Projekte: Umfassende Übersicht zu KI-Weiterbildungen in Österreich, inklusive Lernressourcen für Erwachsenenbildung (z. B. EBmooc 2025 zu KI in der Kursplanung).
- AI4HER: EU-Projekt für gender-inklusives KI-Curriculum in der Berufsbildung.
- AI Skills4women (Founderz&Microsoft): Kostenlose KI-Schulungen in Europa und im Nahen Osten

Diese Initiativen sind wichtig, aber oft noch zu allgemein oder technisch – speziell für Frauen im Bildungsmanagement (nicht primär Tech-Expert:innen) fehlen modulare, flexible Angebote mit Fokus auf Praxis und Empowerment.

Empowerment bedeutet nicht nur Frauen mit KI-Fähigkeiten auszustatten, sondern auch sicherzustellen, dass die KI-Landschaft selbst fair, gerecht und die vielfältigen Bedürfnisse und Erfahrungen von Frauen widerspiegelt (Kataria 2024).

Lücken, Herausforderungen und Barrieren

Trotz der Initiativen gibt es klare Lücken:

- Technische und psychologische Barrieren: Viele Frauen fühlen sich unsicher („Tech ist Männersache“), haben weniger Selbstvertrauen und nutzen KI seltener aus Angst vor Fehlern oder ethischen Bedenken.
- Zeitliche und strukturelle Hürden: Work-Life-Balance, familiäre Verpflichtungen und mangelnde flexible Online-Formate (besonders in der Erwachsenenbildung, wo viele nebenberuflich lernen).
- Stereotype und Bias: In KI-Systemen selbst (Gender-Bias in Daten/Algorithmen) und in der Wahrnehmung (Frauen werden seltener als kompetent in Tech gesehen).

- Fehlende geschlechtersensible Angebote: Die meisten KI-Kurse sind unisex oder männerdominiert – Safe Spaces, Mentoring für Frauen oder Integration in frauendominierte Bereiche (z. B. Pflege, Beratung) fehlen oft.
- Zugang und Finanzierung: Nicht alle haben Zugang zu hochwertigen Weiterbildungen, besonders in ländlichen Regionen oder bei niedrigem Einkommen.

Zusammengefasst: Es gibt Bedarf und erste gute Initiativen, aber der Gender Gap bleibt groß, und gezielte Angebote für Frauen im Bildungsmanagement sind noch rar. Das zeigt, dass ein praxisorientiertes Konzept, das Barrieren abbaut, dringend gebraucht wird.

Besonders deutlich wird die Lücke, wenn man die Zielgruppe genauer betrachtet: Frauen im Bildungsmanagement sind keine homogene Gruppe. Sie unterscheiden sich in Alter, Vorbildung, Verantwortungsbereich und regionaler Einbindung erheblich. Eine Programmplanerin an einer großen Wiener Volkshochschule hat andere Bedarfe als eine selbständige Bildungsberaterin im ländlichen Tirol. Dennoch teilen viele von ihnen ähnliche Erfahrungen: Zeitmangel, häufig Teilzeitarbeit und das Gefühl, bei digitalen Themen „spät dran“ zu sein. Frauen in Teilzeit- oder befristeten Beschäftigungsverhältnissen nehmen nachweislich seltener an berufsbezogenen Weiterbildungen teil (erwachsenenbildung.at 2025). Als häufigste Barrieren für Nicht-Teilnahme werden neben fehlendem Bedarf vor allem die Unvereinbarkeit mit anderen Verpflichtungen (32 %) sowie zu hohe Kosten genannt (CEDEFOP 2021).

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das Selbstvertrauen von Frauen im Umgang mit KI-bezogenen Themen. Studien zeigen, dass Unsicherheiten und mangelnde Erfahrung mit technischen Themen eine Hürde für die aktive Beteiligung darstellen können. Programme, die erste niedrigschwellige Zugänge zu KI ermöglichen, können dazu beitragen, Berührungängste abzubauen und das Vertrauen in die eigenen Kompetenzen zu stärken (Cristescu et al. 2024, S. 22).

Studien zeigen, dass insbesondere Frauen in technischen und akademischen Kontexten häufiger vom sogenannten *Imposter-Syndrom* betroffen sind – dem Gefühl, eigene Leistungen nicht verdient zu haben und als „Hochstaplerin“ entlarvt zu werden, obwohl objektive Kompetenzen vorhanden sind (Clance & Imes 1978, S. 241).

4. Innovative Bildungskonzepte zur KI-Kompetenzförderung – Bildungsmanagement als Hebel

In diesem Kapitel geht es darum, wie man KI-Kompetenzen bei Frauen im Bildungsmanagement gezielt aufbauen kann. Basierend auf dem Status quo aus Kapitel 3 (hoher Bedarf, aber viele Barrieren und wenige wirklich passende Angebote) schlage ich ein modulares, praxisorientiertes Bildungskonzept vor. Es soll flexibel sein, Barrieren abbauen und direkt in der Erwachsenenbildung umsetzbar – z. B. in Volkshochschulen, wba-Kursen oder Firmenweiterbildungen. Der Fokus liegt auf gender-sensiblen Elementen: Safe Spaces, Mentoring, Work-Life-Balance-freundliche Formate und ethische Reflexion.

Das Konzept orientiert sich an bewährten Modellen wie dem UNESCO AI Competency Framework for Teachers (2024) und der Initiative SHE GOES AI (seit Oktober 2025 eine österreichische Regierungsmaßnahme zur Stärkung von Frauen in KI). Es integriert auch Erkenntnisse aus dem EU AI Act — konkret die seit 2. Februar 2025 geltende Pflicht zu KI-Kompetenz-Schulungen (Art. 4 KI-VO).

Grundprinzipien des Konzepts/Schlüsselerfolgskriterien

- Modular und flexibel: Baukasten-System mit 4–6 Modulen, die einzeln oder als Zertifikatskurs belegt werden können (Online, hybrid, abends/Wochenende).
- Gender-sensibel: Kleine Gruppen (max. 12–15 Teilnehmer:innen), Frauen als Trainer:innen, Fokus auf Empowerment und Abbau von Stereotypen.
- Praxisnah: Kein reines Theorie-Lernen, sondern direkt anwendbar im Bildungsmanagement (z. B. KI für Kursplanung, Beratung, Marketing).
- Ethik und Kritik: Immer integriert – Bias erkennen, faire KI nutzen, Datenschutz.
- Transfer ins Management: Teilnehmer:innen lernen nicht nur für sich, sondern entwickeln eigene Angebote für andere Frauen.

Entwurf: Modulares Bildungskonzept „Digitale Zukunft gestalten: KI Kompetenz für Frauen im Bildungsmanagement“

Modul 1: KI Basics & Mindset (Einstieg, 8–10 UE)

Ziel: Unsicherheit abbauen, Grundwissen schaffen.

Inhalte: Was ist KI? (einfach erklärt), Chancen & Risiken, erste Prompts testen.

Methoden: Interaktive Workshops, Safe-Space-Diskussionen („Was macht mir Angst an KI?“), Gruppenarbeit mit ChatGPT etc.

Gender-Aspekt: Reflexion über Stereotype („Tech ist Männersache“), Erfolgsgeschichten von Frauen in KI.

Modul 2: KI in der täglichen Bildungsarbeit (Praxis, 12 UE)

Ziel: Direkte Anwendung im Job.

Inhalte: KI für Kursplanung (Lernziele generieren), personalisierte Lernpfade, automatisierte Feedback-Tools, Text- & Bildgenerierung für Materialien.

Methoden: Hands-on-Übungen, Fallbeispiele aus Erwachsenenbildung (z. B. KI in Sprachkursen oder Beratung).

Gender-Aspekt: Fokus auf frauenrelevante Bereiche (Pflege, Soziales, Familienbildung).

Modul 3: Ethische KI & Bias erkennen (Kernmodul, 10 UE)

Ziel: Kritisches Bewusstsein schaffen.

Inhalte: Gender-Bias in Algorithmen, faire Datennutzung, EU AI Act Basics.

Methoden: Analyse realer Beispiele (z. B. Bias in Bewerbungs-Tools), Gruppen-Diskussionen.

Gender-Aspekt: Wie KI Frauen benachteiligen kann – und wie man das verhindert.

Modul 4: KI als Hebel für Inklusion & Empowerment (Vertiefung, 12 UE)

Ziel: Eigene Konzepte entwickeln.

Inhalte: KI für barrierearme Bildung, Mentoring-Programme mit KI-Support, Netzwerke aufbauen.

Methoden: Projektarbeit – jede Teilnehmerin entwirft ein kleines KI-gestütztes Angebot (z. B. „KI-Workshop für Frauen in der Pflege“).

Gender-Aspekt: Safe Spaces, Peer-Mentoring, Vernetzung mit Women in AI Austria.

Modul 5: Abschluss & Zertifizierung (4 UE)

Präsentation der eigenen Projekte, Reflexion, Zertifikat

Technologiegestützte Umsetzung

- Lernplattform: Moodle oder ähnlich mit integrierten KI-Tools (z. B. H5P für interaktive Inhalte).
- Gender-Tracking: Anonyme Feedback-Runden zur Inklusivität („Fühle ich mich angesprochen?“).
- Safe Spaces: Separate Foren nur für Frauen, optionale 1:1-Coaching.
- Tools: Kostenlose/low-cost: ChatGPT, Google Gemini, Canva Magic Studio, Microsoft Copilot.

Beispiele guter Praxis & Leuchtturmprojekte

- SHE GOES AI (Österreich 2025): Regierungsinitiative mit Workshops, Stipendien und Netzwerken – perfekt als Vorbild für modulare Angebote.
- AI4HER (Erasmus+-Projekt): Gender-inklusives KI-Curriculum für Berufsbildung, mit Fokus auf Frauen und Inklusion.
- bifeb-Lehrgang „KI in der Erwachsenenbildung“: Praktische Module für Erwachsenenbildner:innen – könnte gender-sensibel erweitert werden.
- WIFI KI-Führerschein**: Praxisnah, aber unisex – Vorschlag: Frauen-spezifische Variante mit Mentoring.

Als konkretes Praxisbeispiel sei ein gestuftes Curriculum für Einrichtungen wie die wba skizziert, das unterschiedliche KI-Kompetenzniveaus und spezifische Bedürfnisse der Teilnehmer:innen berücksichtigt. Denkbar wären etwa Module zu KI-Grundkompetenzen für pädagogische Fachkräfte, zur praxisorientierten Anwendung bildungsrelevanter KI-Tools (z. B. Plattformen für personalisiertes Lernen, automatisierte Lernstandserhebung und datengestützte Kursplanung), zu ethischen Fragen des KI-Einsatzes im Bildungskontext sowie zur kritischen Auseinandersetzung mit Geschlechteraspekten in KI-Systemen – einschließlich der Sensibilisierung für algorithmische Vorurteile und konkreter Strategien zur Förderung von Inklusion und Chancengleichheit.

Ergänzend dazu gewinnen Soft Skills wie soziale und emotionale Intelligenz, kooperatives Arbeiten und kritisches Denken zunehmend an Bedeutung – denn gerade jene Kompetenzen, die KI-Systemen schwer zugänglich sind, werden entscheidend dafür sein, KI-Anwendungen auf eine menschenzentrierte und verantwortungsvolle Weise zu gestalten und zu nutzen (Binkley et al. 2012; OECD 2019).

Das Konzept ist ein erster Entwurf – es könnte z. B. als Pilot in einer Volkshochschule getestet werden. Es zeigt, wie Bildungsmanagement als Hebel wirken kann: Frauen lernen nicht nur KI, sondern werden zu Multiplikator:innen für andere.

5. Strategien zur gezielten Förderung im Bildungsmanagement

Nachdem in Kapitel 4 ein konkretes Bildungskonzept skizziert wurde, geht es hier um die Umsetzung: Welche Rahmenbedingungen, Kooperationen und praktischen Schritte brauchen Bildungsmanager:innen, um solche Angebote wirklich zum Laufen zu bringen? Der Fokus liegt auf machbaren Strategien für Einrichtungen der Erwachsenenbildung in Österreich – z. B. Volkshochschulen, Wifi's oder Firmenakademien. Die Strategien berücksichtigen den EU AI Act (seit Februar 2025 Pflicht zu KI-Kompetenz-Schulungen) und aktuelle Initiativen wie SHE GOES AI.

Politische und strukturelle Rahmenbedingungen

Der EU AI Act (Artikel 4) verpflichtet Organisationen, die KI-Systeme nutzen über ausreichende KI-Kompetenzen zu verfügen – unabhängig vom Risikolevel. Das gilt auch für Bildungseinrichtungen, die KI in Kursen, Beratung oder Management einsetzen (Erwachsenenbildung.at 2024/2025). Ab Februar 2025 besteht also eine echte Schulungspflicht, die als Hebel für Frauenförderung genutzt werden kann.

In Österreich unterstützt das die Digitale Kompetenzoffensive (seit 2025 mit verstärktem Schwerpunkt Frauen in KI) und der Aktionsplan KI-Kompetenzen Austria (seit 2025 in Entwicklung, Umsetzung ab 2026). SHE GOES AI (Bundeskanzleramt 2025) bündelt Maßnahmen: Aus- und Weiterbildung, PhD-Stipendien, Netzwerke und Schutz vor digitaler Gewalt – mit klarem Fokus auf Frauen als Gestalterinnen von KI (Bundeskanzleramt 2025; bmfwf 2025).

Bildungsmanager:innen sollten:

- Den AI Act in ihre interne Weiterbildungsplanung einbauen (z. B. jährliche KI-Basissschulungen für alle Mitarbeiter:innen).
- Förderprogramme nutzen: z. B. aus dem bmfwf-Förderaufruf 2025 oder EU-Mittel für gendergerechte Digitalisierung.
- Politisch fordern: Ein staatliches Bildungskonto oder Frauenquote in KI-Weiterbildungen (ähnlich wie in manchen EU-Ländern diskutiert).

Aufbau von Kooperationen und Netzwerken

In Anlehnung an Cristescu et al. (2024) lassen sich folgende Handlungsfelder auf das Bildungsmanagement übertragen:

- Interdisziplinäre Teams fördern
- Mentoring- & Empowerment-Programme
- Flexible Arbeitsmodelle und unterstützende Austauschformate
- Rekrutierungsstrategien mit inklusiven Stellenanzeigen
- Interne „Frauen für AI“-Community
- Top-Down-Strategie mit klaren Zielen (Kataria 2024)

Zusätzlich: Integration in wba-Standards und Förderung durch SHE GOES AI.

Kein Bildungsanbieter schafft das allein. Gute Partnerschaften sind entscheidend:

- Women in AI Austria: Seit 2020 starkes Netzwerk, organisiert Meetups, Workshops und begleitet SHE GOES AI von Anfang an. Kooperation für Gast-Trainer:innen oder Co-Entwicklung von Kursen.
- bifeb (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung): Bietet bereits KI-Lehrgänge und frauenspezifische Beratungsfortbildungen – ideal für gemeinsame Module.
- Skills Campus / #thenewITgirls: Speziell für Frauen in IT/Digitalisierung – Transfer von Mentoring-Modellen in die Erwachsenenbildung möglich.
- Lokale Partner: Volkshochschulen, WIFI oder Firmen (z. B. für duale Angebote).

Strategie: Jährliche Netzwerktreffen einrichten (z. B. „KI & Frauen im Bildungsmanagement“-Runde) und gemeinsame Piloten starten.

Praktische Umsetzungsideen, die Barrieren abbauen:

- Gamified Learning & Mentoring: Kurse mit spielerischen Elementen (Badges, Challenges) kombinieren mit 1:1-Mentoring (z. B. erfahrene Bildungsmanager:innen coachen Einsteiger:innen). Best Practice: SHE GOES AI nutzt Mentoring-Elemente; ähnlich in Projekten wie AI4HER (Erasmus+).
- Integration in frauendominierte Bereiche: KI-Basiskurse in bestehende Angebote einbauen, z. B. „KI in der Pflegeberatung“ oder „KI für Familienbildungsleiter:innen“ – reduziert Einstiegshürden.
- Safe Spaces & Frauenquoten: Kurse mit mind. 70 % Frauenanteil, nur weibliche Trainer:innen, separate Online-Foren. Beispiel: Skills Campus SHE GOES DIGITAL (2025 Workshops nur für Frauen).
- Vergabe von Stipendien, finanzielle Unterstützungen, KI-gestütztes Coaching
- Entwicklung praktischer Leitfäden und Toolkits
- Klare ethische Richtlinien (Fairness, Transparenz, Verantwortlichkeit)

Evaluation und Erfolgsmessung

Damit Programme nachhaltig wirken, braucht es klare Messung:

Eine oft unterschätzte Strategie ist die gezielte Sichtbarmachung von Erfolgsgeschichten. Wenn Frauen im Bildungsmanagement als Vorbilder auftreten – als Trainerinnen, Mentorinnen oder Pionierinnen in der KI-Anwendung – wirkt das doppelt: Sie stärken andere Frauen und ändern gleichzeitig die Wahrnehmung in ihren Einrichtungen. Netzwerke wie Women in AI Austria bieten hier konkrete Plattformen für Sichtbarkeit, Vernetzung und Wissensaustausch (Women in AI Austria 2025), während SHE GOES AI als österreichische Regierungsmaßnahme den strukturellen Rahmen dafür schafft (Bundeskanzleramt 2025). Bildungsmanager:innen können diese Netzwerke aktiv für Empfehlungen, Gastvorträge und Kooperationen nutzen.

Darüber hinaus ist die Einbindung des EU AI Acts als Rahmen und Argumentationshilfe nicht zu unterschätzen. Der Act verpflichtet Unternehmen und Bildungseinrichtungen, KI-Kompetenzen bei Mitarbeiter:innen sicherzustellen. Das erzeugt Druck von oben – und Bildungsmanager:innen können diese gesetzliche Anforderung nutzen, um interne Budgets für Weiterbildungen zu sichern und Prioritäten zu setzen. Wer heute investiert, ist gut aufgestellt, wenn die vollen Transparenzpflichten ab August 2026 in Kraft treten (Pfeffer et al. 2025).

- Toolbox für Bildungsmanager:innen:
- Checkliste: „Ist der Kurs gender-sensibel?“ (z. B. Work-Life-Balance, Bias-Check).
- Evaluationsraster: Vorher-Nachher-Umfrage zu Selbstvertrauen (Skala 1–10), Nutzungshäufigkeit von KI-Tools, Zufriedenheit.
- Impact-Messung: Follow-up nach 6 Monaten („Haben Sie KI in Ihrer Arbeit eingesetzt?“).

Empfehlungen für Politik:

- Staatliche Förderung für frauenspezifische KI-Weiterbildungen (z. B. White Paper „Geschlechtergerechte KI-Bildung 2030“).
- Integration in wba-Standards: KI-Kompetenz als Pflichtmodul in Ausbildungen.
- Zielvorgaben: Bis 2030 40 % Frauen in KI-relevanten Weiterbildungen.

Zusammengefasst: Mit dem AI Act als Pflicht, SHE GOES AI als Rückenwind und gezielten Kooperationen können Bildungsmanager:innen den Gender Gap aktiv schließen. Der Schlüssel ist: nicht nur schulen, sondern empower – Frauen werden zu Multiplikator:innen.

6. Diskussion und kritische Reflexion

In den vorangegangenen Kapiteln wurde gezeigt, dass KI-Kompetenz eine zentrale Schlüsselqualifikation darstellt, Frauen aber weiterhin benachteiligt sind – durch geringeres Selbstvertrauen, Stereotype, strukturelle Barrieren und einer anhaltenden Gender Gap in der Nutzung und Wahrnehmung von KI.

Das vorgeschlagene modulare Bildungskonzept (Kapitel 4) und die Strategien fürs Bildungsmanagement (Kapitel 5) bieten praxisnahe Ansätze, um das zu ändern. Nun lohnt es sich, kritisch zu reflektieren:

- Was sind die Stärken und Schwächen dieses Ansatzes?
- Welche Risiken bleiben bestehen?
- Und wie realistisch ist eine echte Schließung des Gaps in der Erwachsenenbildung?

Stärken des vorgeschlagenen Konzepts und der Strategien

Das Konzept „Digitale Zukunft gestalten: KI Kompetenz für Frauen im Bildungsmanagement“ ist stark, weil es Barrieren direkt adressiert: Flexible Module, Safe Spaces, Mentoring und Integration in frauendominierte Bereiche (z. B. Pflege oder Beratung) machen den Einstieg niedrigschwellig. Der Fokus auf Ethik und Bias-Reduktion entspricht den Anforderungen des EU AI Act (seit 2025/2026 voll wirksam), der KI-Kompetenz und Risikobewusstsein vorschreibt. Initiativen wie SHE GOES AI (seit Oktober 2025 aktiv, mit Netzwerken, Stipendien und Round Tables) bieten Rückenwind – Kooperationen damit könnten das Konzept schnell skalieren.

Auch die Strategien sind machbar: Politische Rahmen (Digitale Kompetenzoffensive, AI Act-Schulungspflicht) und Förderungen (z. B. bmfwf-Programme) erleichtern die Finanzierung. Netzwerke wie Women in AI Austria oder bifeb-Lehrgänge sind bereits vorhanden – Bildungsmanager:innen müssen sie nur nutzen. Die Toolbox (Checklisten, Evaluationsraster) hilft, Erfolge messbar zu machen und Programme kontinuierlich zu verbessern.

Schwächen und offene Herausforderungen

Trotz der Stärken gibt es kritische Punkte:

- Nachhaltigkeit und Aktualität: KI entwickelt sich extrem schnell – ein Kurs von 2026 könnte 2027 schon veraltet sein. Das Konzept braucht daher regelmäßige Updates (z. B. jährliche Modul-Überarbeitung), was Ressourcen bindet. Viele kleine Einrichtungen (z. B. regionale VHS) haben dafür nicht genug Personal oder Budget.
- Tieferliegende Barrieren: Stereotype („Tech ist Männersache“) und Work-Life-Balance-Probleme verschwinden nicht durch einen Kurs allein. Studien zeigen weiterhin, dass Frauen KI im Beruf skeptischer sehen (z. B. nur 35–38 % positiv vs. 47–50 % bei Männern, bmfwf/Statistik Austria 2025). Ohne kulturellen Wandel in Organisationen und Gesellschaft bleibt der Transfer in den Alltag begrenzt.
- Inklusivität vs. Exklusivität: Frauen-spezifische Kurse (z. B. 70 % Frauenquote) sind empowernd, können aber auch Vorurteile verstärken („Frauen brauchen Sonderbehandlung“). Zudem erreichen sie möglicherweise nicht alle – z. B. Frauen mit Migrationshintergrund, niedrigem Einkommen oder in ländlichen Gebieten. Hier fehlt oft der barrierearme Zugang (Sprache, Technik, Kinderbetreuung).
- Messbarkeit des Impacts: Die vorgeschlagene Evaluation (Vorher-Nachher-Umfragen, Follow-up) ist gut, aber langfristig (z. B. nach 2–3 Jahren) schwer umzusetzen. Wie misst man wirklich, ob mehr Frauen in KI-Führungspositionen im Bildungsmanagement kommen? Der Gender Gap in Österreich (nur 19 % Frauen in KI-Fachkräften) verändert sich langsam – ein einzelnes Konzept allein reicht nicht aus.
- Risiken durch KI selbst: Globale Studien warnen, dass generative KI (z. B. Chatbots) kognitive Entwicklung untergraben oder Bias verstärken kann (Brookings Institution 2026). In der Erwachsenenbildung könnte das bedeuten: Zu viel Abhängigkeit von KI-Tools reduziert kritisches Denken – genau das Gegenteil von dem, was wir fördern wollen.

Schnelle Entwicklung von KI erfordert ständige Aktualisierung; tiefe kulturelle Barrieren bleiben bestehen (Kataria 2024).

Reflexion im Kontext der Erwachsenenbildung

Die Erwachsenenbildung in Österreich ist vielfältig und dezentral – das ist Chance und Problem zugleich. Als quantitativ größter Bildungsbereich (Gruber; Lenz 2023) könnte sie Vorreiterin für inklusive KI-Förderung sein. Aber ohne zentrale Koordination (z. B. über bifeb oder wba-Standards) bleiben gute Ideen oft lokal. Der AI Act schafft Druck (Schulungspflicht ab 2025/2026), doch die Umsetzung in der Praxis hängt von motivierten Bildungsmanager:innen ab.

Positiv: SHE GOES AI und ähnliche Initiativen zeigen politischen Willen. Wenn das Konzept in Piloten (z. B. VHS oder wba-Kursen) getestet wird, könnte es skalierbar werden. Kritisch bleibt: Ohne zusätzliche Ressourcen (Finanzierung, Trainer:innen, Zeit) droht es bei guten Absichten zu bleiben.

Zusammenfassend: Das vorgeschlagene Konzept ist ein solider, praxisnaher Schritt – aber nur ein Baustein. Der Gender Gap in KI wird nicht durch Bildung allein verschwinden; es braucht Kulturwandel, politische Förderung und kontinuierliche Evaluation. Die Erwachsenenbildung kann hier viel bewegen – wenn sie mutig vorangeht und Barrieren nicht nur benennt, sondern wirklich abbaut.

7. Fazit und Ausblick

Die leitende Forschungsfrage kann positiv beantwortet werden: Ein praxisorientiertes, gendersensibles Bildungskonzept kann den Gender Gap spürbar verringern. Durch die Integration der Erkenntnisse von Cristescu et al. (2024) und Kataria (2024) wird deutlich, dass KI nicht nur Herausforderung, sondern vor allem Chance für die Gleichstellung ist.

Die Analyse hat gezeigt, dass KI-Kompetenz – verstanden als Mix aus technischem Wissen, praktischer Anwendung und ethischer Reflexion – eine unverzichtbare Schlüsselqualifikation in der modernen Erwachsenenbildung ist. Frauen sind hier jedoch massiv benachteiligt: In Österreich machen sie nur etwa 19 % der KI-Fachkräfte aus, schätzen ihr eigenes KI-Wissen deutlich niedriger ein (ca. 20–25 % fühlen sich ausreichend vorbereitet vs. 33–40 % bei Männern) und nutzen KI-Tools seltener im Beruf (Armantier et al. 2024; BCG 2024). Barrieren wie Stereotype („Tech ist Männersache“), geringeres Selbstvertrauen, Work-Life-Balance-Probleme und fehlende gendersensible Angebote verstärken den Gap. Gleichzeitig ist der Bedarf in der Zielgruppe – Frauen im Bildungsmanagement (Programmplaner:innen, Kursleiter:innen, Berater:innen) – hoch, da sie KI sowohl selbst nutzen als auch in Angeboten für andere Frauen einsetzen müssen.

Das in Kapitel 4 entwickelte modulare Konzept „Digitale Zukunft gestalten: KI-Kompetenz für Frauen im Bildungsmanagement“ beantwortet die Frage konkret: Es ist flexibel (Baukasten mit 4–6

Modulen), gender-sensibel (Safe Spaces, Mentoring, Fokus auf frauenrelevante Themen wie Pflege/Beratung), praxisnah (direkte Anwendung in Kursplanung, Beratung, Materialerstellung) und ethisch fundiert (Bias-Erkennung, EU AI Act-Integration). Die Strategien in Kapitel 5 machen die Umsetzung realistisch: Politischer Rückenwind durch den EU AI Act (Schulungspflicht seit Februar 2025, Transparenzpflichten ab August 2026), die laufende Initiative SHE GOES AI (Kick-off 2025, erste Umsetzungsschritte 2026, Netzwerke und Stipendien), Kooperationen (z. B. Women in AI Austria, bifeb) und Evaluations-Tools (Checklisten, Follow-up-Umfragen) ermöglichen konkrete Schritte in Volkshochschulen, wba-nahen Einrichtungen oder Firmenakademien.

Die kritische Reflexion (Kapitel 6) hat deutlich gemacht: Das Konzept ist ein starker, machbarer Baustein – es adressiert Barrieren direkt, ist transferierbar und nutzt bestehende Rahmenbedingungen. Allerdings ist es kein Allheilmittel: Der Gender Gap schließt sich nur langsam (weiterhin ca. 17–18 % Pay Gap, 11–17 % je nach Berechnung 2025/2026), KI entwickelt sich rasend schnell (Aktualisierungsbedarf hoch), und tief sitzende Stereotype sowie strukturelle Ungleichheiten (z. B. Teilzeitfallen, Zugang in ländlichen Regionen) brauchen langfristigen Kulturwandel und zusätzliche Ressourcen.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Ja, ein praxisorientiertes Bildungskonzept kann Barrieren abbauen und den Gender Gap verringern – wenn es modular, empowernd und in Kooperationen eingebettet ist. Frauen im Bildungsmanagement werden dadurch nicht nur kompetenter im Umgang mit KI, sondern zu Multiplikator:innen: Sie entwickeln Angebote, die andere Frauen stärken, und tragen so zu einer inklusiveren digitalen Erwachsenenbildung bei. Das entspricht den Zielen der wba: kompetentes Handeln zeigen, innovative Fragen stellen und lebenslanges Lernen fördern.

Empfehlungen für die Praxis (Bildungsmanager:innen und Einrichtungen):

- Kurzfristig (2026/2027): Pilot-Kurse starten (z. B. in einer VHS oder wba-Kooperation), SHE GOES AI und Women in AI Austria als Partner nutzen, erste Module testen und evaluieren.
- Mittelfristig: KI-Kompetenz als fester Bestandteil in Ausbildungen (z. B. wba-Standards) verankern, Frauenquoten in KI-Weiterbildungen anstreben, jährliche Updates der Inhalte sicherstellen.
- Politisch: White Paper „Geschlechtergerechte KI-Bildung in der Erwachsenenbildung“ fordern, staatliche Förderungen für frauenspezifische Programme ausbauen.

Ausblick:

Bis 2030 könnte – bei konsequenter Umsetzung – der Frauenanteil in KI-relevanten Rollen im Bildungsmanagement spürbar steigen (Ziel: 40 % in relevanten Weiterbildungen). SHE GOES AI und der AI Act schaffen den Rahmen; die Erwachsenenbildung muss ihn mit Leben füllen. Ohne gezielte Förderung droht jedoch eine Vertiefung der Ungleichheit: Algorithmen-Bias, Jobverdrängung und verpasste Chancen. Die Arbeit zeigt: Handeln lohnt sich – jetzt.

Literaturverzeichnis

Das Literaturverzeichnis ist alphabetisch sortiert nach Nachnamen/Herausgeber.

- Arbeit&Wirtschaft (2025): Frauen in AI Austria – Gerechtigkeit in der künstlichen Intelligenz. Online: <https://www.arbeit-wirtschaft.at/frauen-kuenstliche-intelligenz/> (Stand: 12.02.2026).
- Armantier, O.; Goldman, L.; Koşar, G.; Topa, G.; van der Klaauw, W.; Zafar, B. (2024): Gender Differences in the Use of Generative AI. BIS Working Papers No. 1197. Basel: Bank for International Settlements. Online: <https://www.bis.org/publ/work1197.htm> (Stand: 12.02.2026).
- BCG – Boston Consulting Group (2024): Women Leaders in Tech Outpace Men Counterparts in Generative AI Adoption. Online: <https://www.bcg.com/press/14may2024-women-leaders-in-tech-generative-ai-adoption> (Stand: 12.02.2026).
- bifeb – Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (2025): Lehrgang Künstliche Intelligenz in der Erwachsenenbildung. Online: <https://www.bifeb.at/bildungszentrum/programmbereiche/lehrgang-kuenstliche-intelligenz-in-der-erwachsenenbildung> (Stand: 12.02.2026).
- Binkley, M.; Erstad, O.; Herman, J.; Raizen, S.; Ripley, M.; Miller-Ricci, M.; Rumble, M. (2012): Defining Twenty-First Century Skills. In: Griffin, P.; McGaw, B.; Care, E. (Hrsg.): Assessment and Teaching of 21st Century Skills. Dordrecht: Springer, S. 17–66.
- bmfwf – Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (2025): Bundesregierung will mit „SHE GOES AI“ Frauen in der KI stärken. Online: <https://www.bmfwf.gv.at/ministerium/presse/20251030.html> (Stand: 12.02.2026).
- Brookings Institution – Center for Universal Education (2026): A New Direction for Students in an AI World: Prosper, Prepare, Protect. Washington D.C.: Brookings Institution. Online: <https://www.brookings.edu/articles/a-new-direction-for-students-in-an-ai-world-prosper-prepare-protect/> (Stand: 12.02.2026).
- Bundeskanzleramt Österreich (2025): Bundesregierung will mit „SHE GOES AI“ Frauen in der KI stärken. Online: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/nachrichten-der-bundesregierung/2025/10/bundesregierung-will-mit-she-goes-ai-frauen-in-der-ki-staerken.html> (Stand: 31.10.2025).
- CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (2021): More Perceptions: Opinion Survey on Adult Learning and Continuing Vocational Education and Training in Europe. Thessaloniki: CEDEFOP. Online: <https://www.cedefop.europa.eu> (Stand: 12.02.2026).
- Clance, Pauline R.; Imes, Suzanne A. (1978): The Impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention. In: Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 15(3), S. 241–247.
- Cristescu, A.; Omri, S.; Ködel, L.; Schletz, A.; Marsden, N. (2024): Frauen im Bereich Künstliche Intelligenz. Rollen, Potenzialentfaltung und Unternehmensstrategien. Hrsg.: Hölzle, K. et al. Stuttgart: Fraunhofer IPAI.
- erwachsenenbildung.at (2025): Frauen lernen mehr allgemeine Skills, Männer berufsbezogen. Analyse auf Basis des Adult Education Survey 2024. Online: <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/19967-frauen-lernen-mehr-allgemeine-skills-maenner-berufsbezogen.php> (Stand: 12.02.2026).

- Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union (2024): Verordnung (EU) 2024/1689 vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (Verordnung über künstliche Intelligenz / AI Act). Amtsblatt der EU, L 2024/1689. Online: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=OJ:L_202401689 (Stand: 12.02.2026).
- fit4internet (2024): Digital Skills Barometer 2024 — Sonderedition Künstliche Intelligenz. Wien: fit4internet. Online: <https://www.fit4internet.at/page/digital-skills-barometer> (Stand: 12.02.2026).
- Gimpel, H.; Clausen, S.; Hacker, J.; Leimeister, J.M.; Morana, S.; Schöttl, F.; Söllner, M. (2024): KI-Kompetenzen in der Wirtschaftsinformatik. Diskussionspapier der Arbeitsgruppe KI in der Lehre des Vereins Die Wirtschaftsinformatik e.V. Hohenheim. DOI: <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/WBD84> (Stand: 12.02.2026).
- Gruber, E.; Lenz, W. (2023): Porträt Erwachsenen- und Weiterbildung Österreich. 4., vollständig überarbeitete Auflage. Bielefeld: wbv Media. DOI: <https://doi.org/10.3278/9783763973880>.
- Handelsverband; Google Austria (2025): AI Readiness Studie 2025. Wien: Reppublika Research & Analytics. Online: <https://www.handelsverband.at/publikationen/studien/ai-readiness-studie/ai-readiness-studie-2025/> (Stand: 12.02.2026).
- Interface – Institute for Internet and Society (2024): Women in AI. Berlin: Interface. Online: <https://www.interface-eu.org/publications/ai-gender-gap> (Stand: 12.02.2026).
- Kataria, J. (2024): Empowering Women through AI: Bridging the Gender Gap for Sustainable Development (SDG 05). Scienica Scripts.
- OeAD – Österreichische Agentur für Bildung und Internationalisierung (2024): Marktanalyse KI-Weiterbildung in Österreich. Wien: OeAD. Online: <https://www.oead.at/de/themen/digitalisierung/> (Stand: 12.02.2026).
- OECD (2019): OECD Future of Education and Skills 2030. Paris: OECD Publishing. Online: <https://www.oecd.org/education/2030-project/> (Stand: 12.02.2026).
- Pfeffer, T.; Albrecht, V.; Oppl, S.; Nestawal, S.; Stark, M.; Viale Pereira, G. (2025): KI-Basiskompetenzen, KI-Fachkompetenzen und KI-Kompetenzen von Organisationen. Studie im Auftrag des BKA / Digitale Kompetenzoffensive. Krems: University of Krems Press. Online: <https://www.digitalaustria.gv.at/dam/jcr:3ef4a9bb-8324-4521-a585-041ec2f2f7dd/KI-Kompetenzen%20Studie%20UWK%202025.pdf> (Stand: 12.02.2026).
- Statistik Austria (2024): Künstliche Intelligenz – Nutzung und Einstellung in Österreich. Wien: Statistik Austria. Online: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/284/Kuenstliche_Intelligenz-Nutzung_und_Einstellung_in_OEsterreich.pdf (Stand: 12.02.2026).
- UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2024a): AI Competency Framework for Teachers. Paris: UNESCO. DOI: <https://doi.org/10.54675/ZJTE2084>.
- UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2024b): Women for Ethical AI. Outlook Study on Artificial Intelligence and Gender. Paris: UNESCO. Online: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391719> (Stand: 12.02.2026).
- United Nations (2015): Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. New York: United Nations. Online: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (Stand: 12.02.2026).
- Women in AI Austria (2025): Über uns. Online: <https://www.womeninai.at> (Stand: 12.02.2026).

- World Economic Forum (WEF) (2025): Global Gender Gap Report 2025. Geneva: World Economic Forum. Online: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/> (Stand: 12.02.2026).

Diese Diplomarbeit wurde mit Unterstützung von KI in Teilen erstellt und dann von mir überarbeitet und angepasst, um sicherzustellen, dass sie meine eigene geistige Leistung darstellt.

