Büro für Digitale Agenden – Helene Baumgartner
10.09.2026

AK info

# DIGITALE TRANSFORMATION GESCHLECHTERGERECHT GESTALTEN

**Die digitale Transformation verändert unsere Arbeitswelt grundlegend. Ob Algorithmen Chancen eröffnen oder bestehende Ungleichheiten verfestigen, hängt entscheidend davon ab, wer sie gestaltet. Damit die Digitalisierung allen zugutekommt, braucht es faire Rahmenbedingungen, gezielte Qualifizierung und mehr Frauen auf allen Entscheidungsebenen.**

## GESCHLECHTSSPEZIFISCHE AUSWIRKUNGEN DER DIGITALISIERUNG

Die digitale Transformation betrifft die Arbeitsbereiche von Frauen und Männern auf unterschiedliche Weise:

- **Hohes Automatisierungsrisiko in typischen Frauenberufen:** Der technologische Wandel trifft administrative Tätigkeiten und Routineaufgaben im Büro-, Handels- und Dienstleistungssektor besonders stark – Arbeitsfelder, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind.
- **Starke Unterrepräsentanz in lukrativen Zukunftsfeldern:** Neue, hoch dotierte Arbeitsplätze entstehen vor allem im technischen Bereich, in denen Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert sind.
- **Risiko von Entgrenzung und Verdichtung:** Mobiles Arbeiten und digitale Erreichbarkeit bieten zwar Flexibilität, führen aber häufig zu einer Entgrenzung von Erwerbsarbeit, Carearbeit und Freizeit. Da Frauen nach wie vor den **Großteil der unbezahlten Sorgearbeit** leisten, sind sie überproportional von dieser Entgrenzung betroffen und immer stärker mehrfachbelastet.
- Eine geschlechtergerechte Arbeitswelt schafft deshalb Rahmenbedingungen, die eine gerechte Aufteilung der Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern ermöglicht.
  Von dieser Entgrenzung profitieren weder Frauen noch Männer. Eine geschlechtergerechte Arbeitswelt schafft deshalb Rahmenbedingungen, die auch Männern die aktive **Übernahme von unbezahlter Sorgearbeit erleichtern**, ohne dass ihnen daraus berufliche Nachteile entstehen.

## MITGESTALTUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN

**Technologie ist nicht neutral**. Ihre Wirkungsweise wird durch die Zielvorgaben, Annahmen und Datenstrukturen geprägt, die bei ihrer Entwicklung hinterlegt werden. KI-Systeme übernehmen zunehmend Aufgaben bei der Arbeitszuweisung, der Leistungsmessung sowie bei Beurteilungs- und Aufstiegsprozessen.



AK ÖSTERREICH

Wenn in den Entwicklungsteams und Entscheidungsgremien vorwiegend Männer vertreten sind, besteht das Risiko, dass die **Erwerbs- und Lebensrealitäten von Frauen** – wie Teilzeitarbeit oder die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit – bei der Systemgestaltung **unberücksichtigt** bleiben.

## TRANSPARENZ UND DISKRIMINIERUNGSFREIHEIT BEI ALGORITHMEN

KI-Systeme lernen aus **historischen Daten**. Wenn diese Daten vergangene Ungleichheiten oder traditionelle Rollenbilder abbilden, verfestigen automatisierte Entscheidungen **bestehende Benachteiligungen und reproduzieren diese**. Das zeigt sich beispielsweise bei KI-gestützten Bewerbungstools, die Frauen systematisch benachteiligen können, wenn Führungspositionen historisch überwiegend männlich besetzt waren und keine Gegenmaßnahmen gesetzt werden.

Der **Schutz vor algorithmenbasierter Diskriminierung** stellt eine Grundvoraussetzung für den Einsatz digitaler Systeme dar. Um verzerrte Ergebnisse (Algorithmen-Bias) frühzeitig zu identifizieren und zu korrigieren, müssen eingesetzte Softwarelösungen transparent gestaltet und **vor ihrer Inbetriebnahme** sowie **im laufenden Betrieb auf Diskriminierungsfreiheit überprüft werden.**

## DIVERSITÄT ALS ERFOLGSFAKTOR

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der rasanten technologischen Entwicklung bildet die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen einen entscheidenden Erfolgsfaktor für Unternehmen und Gesellschaft.

- **Fachkräftepotenzial in Österreich voll ausschöpfen:** Derzeit sind in Österreich nicht mal ein Drittel der Fachkräfte im IKT- und KI-Bereich weiblich – ein Bild, das sich mit 20 Prozent Frauenanteil auch in den einschlägigen Studiengängen widerspiegelt. Vor dem Hintergrund des akuten Fachkräftemangels ist die stärkere Einbindung von Frauen nicht nur ein gesellschaftliches Anliegen, sondern auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit.
- **Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit stärken:** Diverse Teams agieren erwiesenermaßen erfolgreicher. Sie bringen unterschiedliche Perspektiven ein, fördern die Innovationskraft und tragen maßgeblich zur zukunftsfähigen Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen bei.
- **Menschenzentrierte und faire Lösungen sichern:** Ein wirklich menschenzentrierter Ansatz in der Technikentwicklung gelingt nur mit einer angemessenen Beteiligung von Frauen. Fehlt ihre Perspektive, entstehen zwangsläufig einseitige Technologien, die nicht alle Bedürfnisse abdecken.
- **Sichtbarkeit und Vorbilder schaffen:** Wo Frauen in der Digitalwirtschaft fehlen, fehlen auch weibliche Role Models. Sichtbare Expertinnen und weibliche Führungskräfte in der IT sind jedoch entscheidend, um Berührungsängste abzubauen und Mädchen nachhaltig für technische Berufe zu begeistern.

## QUALIFIZIERUNG UND KI-KOMPETENZ ALS SCHLÜSSEL ZUR CHANCENGLEICHHEIT

Frauen werden in **betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen häufig benachteiligt**. Das betrifft vor allem Teilzeitbeschäftigte oder Personen mit unterbrochenen Erwerbsbiografien durch Pflege- und Familienphasen. Es besteht somit die Gefahr, dass sie vom technologischen Fortschritt im Betrieb abgeschnitten werden.

Dazu kommt, dass **Digital- und KI-Kompetenzen** immer mehr zu zentralen **Basisqualifikationen** für die berufliche Entwicklung und den Zugang zu höher dotierten Zukunftsarbeitsplätzen werden. Wenn Frauen in diesem Transformationsprozess den Anschluss verlieren und keine Gegenmaßnahmen gesetzt werden, wird sich die geschlechtsspezifische Lohnschere (**Gender Pay Gap**) weiter vergrößern.

Deshalb braucht es systematisch zugängliche **Qualifizierungsangebote, die gezielt Frauen ansprechen**. Der Kompetenzaufbau darf nicht allein einzelnen Betrieben überlassen werden. Auch die **öffentliche Hand** muss klare **Anreize und fördernde Rahmenbedingungen** schaffen.
Zudem braucht es bereits in den Schulen eine **gendersensible Ausrichtung von Lehrplänen** und Bildungsangeboten, um Mädchen und junge Frauen frühzeitig für digitale und technische Zukunftsfelder zu begeistern.

## FORDERUNGEN DER AK

Für eine geschlechtergerechte digitale Transformation braucht es mehr Bewusstsein, mehr Förderung und mehr Diversität – in den Daten, in den Entwicklerteams und vor allem auf den Entscheidungsebenen.

Die Arbeiterkammer fordert daher:

- **Gezielte Bildungsprogramme in den Schulen -** frühzeitige und systematische Stärkung der digitalen Kompetenzen von Mädchen und jungen Frauen.
- Konkrete **Unterstützung von Frauen beim Einstieg und beim beruflichen Fortkommen** in technischen Arbeitsfeldern.
- Etablierung von Sensibilisierungs- und Mentoringprogrammen zur Schaffung diverser und **inklusiver Entwicklungsteams**.
- Erfassung **geschlechterdifferenzierter Daten**, um Fortschritte bei der Gleichstellung transparent und messbar zu machen.

Nur wenn Frauen als Nutzerinnen, Entwicklerinnen, Führungskräfte und Entscheidungsträgerinnen gleichberechtigt in digitalen Räumen vertreten sind, kann die Digitalisierung als Motor für gesellschaftlichen Fortschritt wirken.

KONTAKT

AK Wien
Büro für digitale Agenden
Referentin Helene Baumgartner /Teamleitung Fridolin Wenny
Helene.Baumgartner@akwien.at
+43 664 88 95 7701
www.linkedin.com/in/helenebaumgartner

## Weiterführende Literatur/Links/Nachlese

- Bergmann, N., Leitner, A., Nikolatti, N., & Pretterhofer, N. (2026). *Künstliche Intelligenz und Geschlechterdifferenzen in Österreich: Eine Bestandsaufnahme zu KI-Kompetenzen, KI-Ausbildungen und KI-Berufen*. Institut für Höhere Studien (IHS); L&R Sozialforschung. https://oead.at/fileadmin/Dokumente/digitalekompetenzen.oead.at/Veroeffentlichungen_OeAD-Seite/KI_und_Geschlechterdifferenzen_Expertise_LR_IHS_Maerz2026_FINAL.pdf
- Ahlers, E., Klenner, C., Lott, Y., Maschke, M., Müller, A., Schildmann, C., Voss, D., & Weusthoff, A. (2018). Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt (Arbeitspapier Nr. 311) Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_311.pdf
- IG IT. (2023). Frauen in der IT-Branche [Broschüre]. https://www.gpa.at/content/dam/gpa/downloads/igs/ig-it/IG-IT_Broschuere-Frauen-IT-Branche_Web.pdf