

KI zwischen *Bias* und *Empowerment*.

*Wie Algorithmen Frauen benachteiligen und wie wir gemeinsam eine
chancengerechte KI-Zukunft gestalten*

COMPACT HANDOUT | VORTRAG VOM 18.05.2026

29. Bundeskonferenz | Bundesarbeitsgemeinschaft
kommunaler Frauenbüros & Gleichstellungsstellen

Referentin: Kerstin Gude-Benderoth | AI EMPOWERS ME

WORUM ES GEHT

Die Welt verändert sich gerade. Schnell.

Grundlegend. Künstliche Intelligenz ist im vierten Jahr. Und für uns Frauen eröffnen sich völlig neue Möglichkeiten, die es in dieser Dimension noch nie so gab. Nicht weil wir uns anpassen müssen. Sondern weil sich zum ersten Mal die Technologie an uns anpasst.

Gleichzeitig spiegelt KI alle Ungleichheiten.

Algorithmen reproduzieren systematisch die Benachteiligungen, die wir mühsam versuchen abzubauen. Der Gender AI Gap wächst. Frauen sind in MINT-Berufen unterrepräsentiert, und gerade klassische Frauenjobs sind besonders von Automatisierung betroffen.

KI ist Gleichstellungspolitik. Der Vortrag befasst sich mit beiden Seiten: die Risiken, die wir kennen müssen. Und die Chancen, die entstehen, wenn Frauen KI nutzen, um damit zu gestalten.

KI ist nicht einfach nur eine Technologie.

KI ist eine Einladung an jede Frau, in ein völlig neues Möglichkeitsdenken zu gehen und ihr volles Potenzial zu leben.

ZWEI SEITEN

Risiken kennen.

Chancen gestalten.

Das Handout führt durch beide. Wer nicht im Forum war, kann es als zusammenhängenden Text lesen. Wer dabei war, findet die Zahlen und Quellen kompakt zum Mitnehmen.

LEITFADEN

Teil I · Vier Risiken

Teil II · Empowerment-Tool

Anhang · Quellen & Kontakt

KI spiegelt unsere *Ungleichheit.*

*Vier strukturelle Risiken, die wir kennen und
gemeinsam angehen müssen.*

KI ist ein *Spiegelbild* unserer Gesellschaft.

KI ist von uns Menschen gemacht. Alle Informationen der letzten Jahrzehnte stecken in diesen Systemen. Alle Ungleichheiten, die wir im analogen Leben haben, finden sich auch in der KI wieder. Das ist kein technischer Fehler. Das ist die Konsequenz davon, dass Daten nie neutral sind.

Bei Bildern sehen wir das sofort. Gibt man in den Bildgenerator *Midjourney* „a group of modern American women“ ein, kommt ein Bild heraus, das eher einem Klischee der 1950er Jahre entspricht. Fragt man nach einer Gruppe von CEOs, erhält man ausschließlich Männer. „Show a successful person“ liefert dasselbe Ergebnis.

Erfreulicherweise verändert sich das gerade. Bei *ChatGPT* und *Gemini* sieht es seit etwa einem halben Jahr anders aus. Dort wird man inzwischen gefragt, ob man eine Frau, einen Mann oder eine diverse Person dargestellt haben möchte. Die KI-Unternehmen nehmen Feedback auf, korrigieren ihre Daten. Das ist ein wichtiger Schritt.

Bei Bildern sehen wir die Verzerrung. Bei Texten, bei Bewertungen, bei Entscheidungen sehen wir sie nicht. Und genau das macht Bias so gefährlich.

DREI PROMPTS

„Show a successful person“ →
weißer Mann.

„A group of modern women“ →
Klischee der 50er.

„A group of CEOs“ →
fünf Männer, eine Frau.

QUELLE

Eigene Tests mit Midjourney V7,
Gemini 3.1 Flash Image, ChatGPT
Image 2.0. Stand Mai 2026.

Bild-Prompt

Ultrarealistic photography of a group of modern, **german** women in 2025

KI -Tool

Midjourney V7



Wo Algorithmen Frauen *messbar* benachteiligen.

RECRUITING · 2014

Amazon

Ein Algorithmus sollte Lebensläufe vorsortieren — trainiert auf den Bewerbungen der eigenen, überwiegend männlichen IT-Belegschaft. Das System lernte schnell: Männliche Profile sind Erfolg, weibliche Profile sind Risiko. Es bestrafte Bewerberinnen, die das Wort „Frauen“ im Lebenslauf stehen hatten, etwa „Vorsitzende des Frauen-Schachclubs“. Amazon nahm den Algorithmus 2017 still vom Netz. Aber das Muster sitzt heute in unzähligen HR-Systemen weltweit.

FINANZEN · 2019

Apple Card

Ein Paar mit gemeinsamer Steuererklärung und gemeinsamem Vermögen beantragt die Kreditkarte. Er bekommt das zwanzigfache Kreditlimit. Sie bekommt die Antwort, der Algorithmus sei „proprietär“. Der Skandal wurde öffentlich, weil Apple-Co-Founder Steve Wozniak betroffen war. Wenn ein Apple-Gründer den Algorithmus nicht erklärt bekommt — wer dann?

MEDIZIN · 2014

Apple HealthKit

Die Gesundheits-App trackte alles: Schritte, Blutalkohol, Schlaf, Mineralhaushalt. Aber den Menstruationszyklus von fünfzig Prozent der Bevölkerung? Den vergaß man. Drei Jahre lang. Woran liegt das? 95% der KI-Entwickler identifizieren sich als männlich. *Wer am Reißbrett fehlt, fehlt im Produkt.*

Diese Beispiele sind keine Einzelfälle. Sie sind Symptome derselben Logik: KI optimiert auf vergangene Muster. Wo die Vergangenheit Männer bevorzugt hat, bevorzugt der Algorithmus heute Männer. Stillschweigend. Skalierbar. *Automatisch.*

QUELLEN

Reuters 2018 (Amazon).
NY DFS 2021 (Apple Card).
The Verge 2014 / Apple 2019 (HealthKit).

Warum sich Bias *selbst verstärkt*.

Bias ist keine einmalige Fehlentscheidung.

Es ist ein Kreislauf, der sich selbst nährt.

In der analogen Welt existieren Machtverhältnisse und Diskriminierung: Männer in Führung, Frauen in Care-Arbeit. Diese verzerrte Realität fließt unkorrigiert in die Trainingsdaten.

Die KI optimiert auf genau diese Muster und stuft Frauen in Vorhersagen herab. Diese Entscheidungen werden zur neuen historischen Tatsache und füttern den Datensatz der nächsten Generation. Der Kreis schließt sich.

Man könnte denken: Dann nehmen wir einfach das Geschlecht heraus. Aber so einfach ist es nicht.

KI ist intelligent genug, um über Umwege herauszufinden, ob jemand weiblich ist — über Hobbys, Einkaufsverhalten, Karriereunterbrechungen. Deswegen ist Bias-Management eine dauerhafte Aufgabe, keine einmalige Reparatur.

Wer KI baut, *prägt KI*.

In der Regel sind es weiße, gebildete, privilegierte Männer aus dem globalen Norden, die bestimmen, was in der KI ist. 56 % der Frauen in technologischen Berufen steigen im Lauf ihres Berufslebens wieder aus, weil eine sehr männerdominierte Kultur herrscht.

OPEN SOURCE

95%

der Open-Source-Entwickler identifizieren sich als männlich.

KI-BERUFE WELTWEIT

22%

der KI-nahen Berufe sind weiblich besetzt.

DROP-OUT-RATE

56%

der Frauen in Tech steigen wieder aus.

QUELLEN

Eva Gengler,
Buch "Feministische KI"

WAS WIR TUN KÖNNEN

Wir sind nicht Opfer. *Wir sind Mitgestalterinnen.*

Jede von uns kann KI mittrainieren, indem sie Feedback gibt — Daumen hoch, Daumen runter. Die KI lernt daraus. Darüber hinaus gibt es professionelle Werkzeuge, mit denen Bias systematisch reduziert werden kann.

Werkzeuge gegen *Bias*.

- Bias-Detection-Tools wie Microsoft Fairlearn, IBM AI Fairness 360 oder Aequitas spüren Verzerrungen gezielt auf.
- Oversampling unterrepräsentierter Gruppen und das Anreichern mit gegenläufigen Daten gleichen Trainingsdaten aus.
- Model Cards dokumentieren, auf welchen Daten eine KI trainiert wurde.
- Human-in-the-Loop stellt sicher, dass der Mensch das letzte Korrektiv bleibt.

Initiativen, die *wirken*.

- witty.works erkennt ausschließende Sprache in Stellenanzeigen.
- Chemistree arbeitet im Recruiting mit wertebasierten Potenzialanalysen statt CV-Vorhersagen.
- MissJourney generiert Bilder, die ausschließlich mit Frauen trainiert wurden.
- KI Campus bietet einen kostenlosen Kurs zur Bias-Reduktion (6–8 Stunden).

Links siehe bitte Anhang

ZWEI HALTUNGEN, EIN REFORMPAKET

Technokratische *Sicht*

Effizienzsteigerung. Profit.
Daten als neutrale Rohstoffe.
Motto: Move fast and break things.

Feministische *Sicht*

Daten spiegeln Machtverhältnisse. Ziel ist Abbau von Ungerechtigkeit und Stärkung marginalisierter Gruppen.
Motto: „Nothing about us without us.“

EU AI ACT

Das erste Gesetz, das KI reguliert.
Bewerbungsprozesse und Kreditvergabe gelten als Hochrisiko mit strengen Auflagen. Im Bereich Deepfake kommt Ende 2026 ein Gesetz mit Strafen bis 30 Mio. Euro.

AGG-REFORMPAKET

Die SPD-Frauen fordern rechtlichen Schutzrahmen im KI-Zeitalter: familiäre Fürsorge und chronische Erkrankungen als geschützte Merkmale. Verbandsklagerecht für algorithmische Diskriminierung. Jede KI-Entscheidung, die persönliche Lebenschancen prägt, dem AGG unterstellen.

*„Feministische KI ist kein Nischenthema für Frauen, sondern ein radikales Framework, um Technologie gerechter und für die *gesamte Gesellschaft* zu gestalten“*

— Eva Gengler · „Feministische KI“ · März 2026

Wie groß ist der *Gender AI Gap* wirklich? Und warum hat er *nichts* mit Können zu tun.

Im April 2026 hat die Initiative D21 gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 7.237 Personen befragt, über 4.800 davon erwerbstätig. Sie wollten wissen, warum Frauen KI im Berufsalltag deutlich seltener und weniger intensiv nutzen als Männer.

*„Dieser Gap hat **rein gar nichts** mit fehlenden Fähigkeiten zu tun. Wir haben es mit einem handfesten strukturellen **Barrierenproblem** zu tun“*

— Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger

UNBEREINIGT

53 % vs. 37 %

Männer vs. Frauen in der KI-Nutzung.
16 Prozentpunkte unbereinigte Lücke.

BEREINIGT

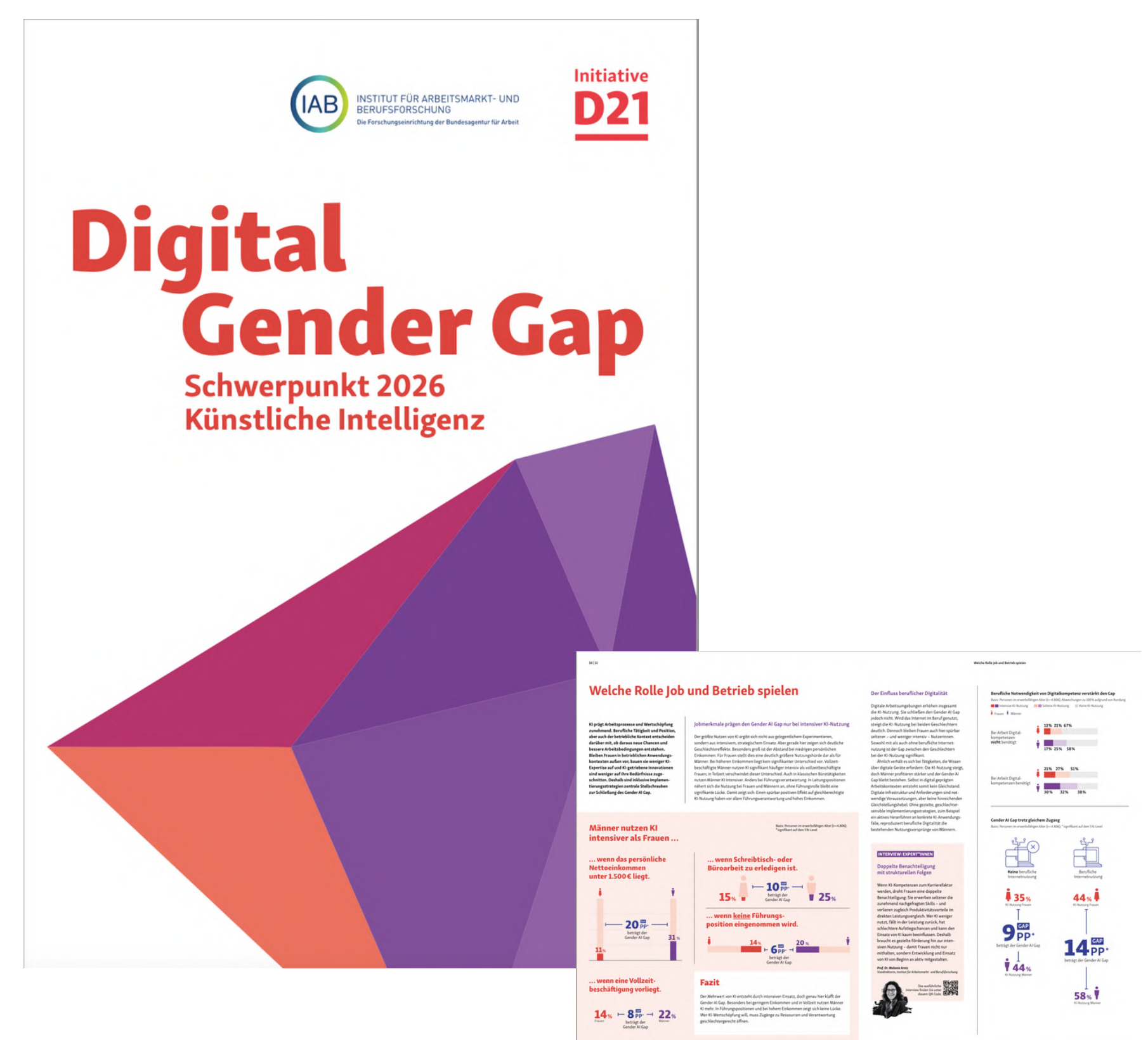
8 PP

Strukturelle Lücke. Bleibt, wenn Alter, Bildung, Beruf und Technik-Einstellung gleichgesetzt werden.

Studie der Initiative D21 gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Download QR Code oder

<https://initiated21.de/publikationen/digital-gender-gap-ki>



zum
Download

Die Studie liefert *überraschende* Einblicke.

FALLE 01

Die *Kompetenz-Falle*.

Ausgerechnet unter digital hochkompetenten, resilienten Frauen ist der Gap nicht kleiner, sondern größer: **12 Prozentpunkte**. Resiliente Frauen treffen extrem informierte Entscheidungen *gegen* unregulierten KI-Einsatz. Männer gehen progressiver los und sagen: *Ich probiere das mal aus*.

FALLE 02

Der *Generationen-Schock*.

Boomer: 5 PP. Gen X: 10 PP. Millennials: 15 PP. **GenZ: 20 PP**. Jeder zweite junge Mann nutzt KI, bei den jungen Frauen sieht das völlig anders aus. Die „Digital Natives“ sind eine Illusion. Ohne Intervention wächst die Ungleichheit in der nächsten Erwerbsgeneration.

FALLE 03

Formale *Weiterbildung*.

Männer lernen KI informell — Kollege zeigt was. Frauen lernen besser, wenn vom Arbeitgeber strukturierte Kurse angeboten werden. Formale Weiterbildung bringt **+15 PP für Frauen**. Der Gap schrumpft auf *einen einzigen Prozentpunkt* bei intensiver Nutzung.

DER HEBEL

+30
PROZENTPUNKTE
NUTZUNG

Wenn Frauen erleben, dass KI sie *spürbar entlastet*, nicht nur beschleunigt, sondern wirklich entlastet, steigt die Nutzung um 30 Prozentpunkte. Der Gender Gap verschwindet. Der Hebel ist nicht *mehr Tech*. Der Hebel ist sinnvolle Entlastung. Mehrwert erlebbar machen. KI fest im Alltag verankern. Kompetenzaufbau formal fördern. Transformation geschlechtersensibel gestalten.

Zu wenige Frauen in der *Entwicklung*. Zu viele in *automatisierbaren* Berufen.

Zu wenige Frauen in *MINT-Berufen*.

22 % der KI-Berufe weltweit sind weiblich besetzt.

Wer auf der Entwicklerseite fehlt, wird auf der Anwenderseite besonders verwundbar. Es braucht: MINT-Begeisterung bei Mädchen früh wecken. Mentoring und sichtbare weibliche Vorbilder. Flexible Studienformate. Netzwerke, die gemeinsam wachsen lassen.

Jobverlust durch *Automatisierung*.

In Hocheinkommensländern liegen 9,6 % der Frauenjobs in der höchsten Risikokategorie der KI-Automatisierung gegenüber 3,5 % bei Männern. Besonders betroffen: Verwaltungs- und Assistenzberufe. In Deutschland arbeiten zudem 50,3 % der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit. Genau die Frauen mit dem höchsten Transformationsrisiko haben die niedrigste Vorbereitung.

Dabei geht es nicht um Jobverlust, sondern um Veränderung. Juristinnen werden z.B. nicht mehr selbst recherchieren, sondern mit dem recherchierten Material arbeiten. Umso wichtiger ist es, dass Frauen KI-kompetent werden.

KI-BERUFE WELTWEIT

22%

weiblich besetzt.

HÖCHSTES AUTOMATIONS-RISIKO

9,6 %

der Frauenjobs vs. 3,5 % der Männerjobs.

DOPPELTE BENACHTEILIGUNG

Frauen tragen ein höheres Automatisierungsrisiko, haben aber oft geringeren KI-Zugang. *Genau deshalb ist KI Gleichstellungsfrage.*

QUELLEN

WEF Future of Jobs 2025.
ILO "A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality, 2023/2025.
Euronews Next 2023.
<https://www.bidt.digital/>
Bundesagentur für Arbeit



KI als *Empowerment*- Tool.

Warum KI gerade Frauen ein völlig neues Möglichkeitsdenken eröffnet.

KI ist nicht hier, um uns zu *ersetzen*.

Viele von uns funktionieren beeindruckend gut. Job, Kinder, Haushalt, Beziehung, Elternbeirat, die Geburtstagsgeschenke, die Arzttermine, das Abendessen, die Sorge für die Eltern. Wir konnten schon immer mehrere Realitäten gleichzeitig halten. Alles koordinieren, ohne abwesend zu sein. Aber oft für den Preis extremer Erschöpfung.

Unter der Oberfläche liegt, was meistens niemand sieht: der *Mental Load* aus Familienkoordination und Care-Arbeit. Einschränkende Muster wie Selbstzweifel, Perfektionismus und ein *Confidence Gap*, der messbar ist. Und unter dem Funktionieren liegt noch etwas anderes: eine Idee, eine Stimme, die oft leiser geworden ist. *Ein Potenzial, das oft nicht gelebt wird.*

Aber genau hier öffnet sich gerade etwas.

KI ist hier, um *sichtbar* zu machen, was wir längst in uns tragen.

WAS SICH ÖFFNET

Mental Load *runter*.
Selbstwirksamkeit *rauf*.

DAS NEUE NORMAL: HYBRIDE TEAMS

Statt allein zu tragen, orchestrierst du ein Team: KI-Assistenten, die Texte schreiben. KI-Agenten, die Mails checken und priorisieren. Browser-Agenten, die im Hintergrund recherchieren, einkaufen, Formulare ausfüllen — während du normal und in Ruhe arbeitest, mehr Raum für die wirklich wichtigen Dinge hast, im besten Fall wieder mehr Zeit für Zwischenmenschliches. Du führst, Du kuratierst, der Mensch agiert zukünftig wie eine Führungskraft.



Selbstwirksamkeit auf *Knopfdruck*.

Eine Hebamme beschreibt in eigenen Worten, wie ihre *Website* aussehen soll, und bekommt sie innerhalb von 30 Minuten. Ein Browser-Agent sucht im *Internet den Einkauf* zusammen, während die Mutter in Ruhe mit den Kindern frühstückt. Aus einer einfachen Beschreibung entsteht ein *Yoga-Tutorial* für eine kamerascheue Yoga-Lehrerin. Keine dieser Frauen musste Technik lernen. Sie haben beschrieben, was sie wollen, und die KI hat umgesetzt.

Wer das einmal erlebt hat, geht nicht mehr zurück. Nicht weil die Technik beeindruckend ist. Sondern weil *Selbstwirksamkeit* entsteht. Zum ersten Mal scheitern Ideen nicht mehr an fehlender Zeit, fehlendem Budget, Wissen oder fehlender Technik.

AIEMPOWERS.ME EDITORIAL EXPERIENCE THE FUTURE IS FEMALE & AI

Wie groß ist der Gender AI Gap wirklich?

10 interaktive Fragen aus der Studie
Digital Gender Gap 2026 — Schwerpunkt KI.

Quiz starten →

STUDIENFAKT
Selbst bei vergleichbaren Voraussetzungen bleibt ein Gender AI Gap von **8 Prozentpunkten** bestehen.

~ 4 Minuten · Mobile optimiert

WORKSHOP STRUKTURIERT ✓
KONZEPT ENTWICKELT ✓
MAIL GESCHRIEBEN ✓
IDEEN GESAMMELT ✓
SICHTBARKEIT ERHÖHT ✓
PRÄSENTATION V ✓

Vibe Coding · *ich spreche, die KI baut die App.*

Der neue KI Hype ist Vibe Coding. Ich formuliere in meiner Sprache, was ich mir vorstelle, und KI programmiert es. Webseiten, Apps, Tools. Ohne Programmierkenntnisse, ohne Budget. Im Vortrag gezeigt: **Eine in 20 Minuten entstandende interaktive Quiz-App zur Digital-Gender-Gap-Studie** — sofort online verfügbar. *Es entsteht eine neue Gründerinnen- und Gestaltungskraftkultur.*

Machen Sie den Gender AI Quiz mit der App ;)

**Vibe Coding App
hier SELBST TESTEN**

10 interaktive Fragen aus der Studie
Digital Gender Gap 2026. Ca. 4
Minuten . Mobile optimiert.

<https://aiempowersme.lovable.app>

Softskills sind die *neuen Powerskills.*

Über Jahrzehnte wurden Fähigkeiten wie *Empathie, Intuition, Zuhören, Vermitteln und emotionale Intelligenz* Frauen zugeschrieben und als „weich“ und „weiblich“ abgewertet. Frauen haben diese Fähigkeiten oft im Job unterdrückt, um ihren „Mann“ zu stehen. In einer KI-geprägten Arbeitswelt werden genau diese Fähigkeiten zu zentralen Erfolgsfaktoren, weil sie das sind, was Maschinen nicht können: das zutiefst Menschliche.

Und Frauen bringen noch etwas mit: die natürliche Fähigkeit, gleichzeitig tief menschlich zu kommunizieren und zielgerichtet mit KI zusammenzuarbeiten. Genau diese *doppelte Kompetenz* wird zur Schlüsselqualifikation einer menschenzentrierten Zukunft.

DOPPELTE KOMPETENZ

Mensch zu *Mensch Interaktion.*

Mensch zu *KI Interaktion.*

Empathie + zielgerichtete Prompts.
Das ist die Schlüsselqualifikation für
eine menschenzentrierte KI-
Transformation.

Künstliche Intelligenz
braucht

Female Intelligence

Zusammengefasst

Künstliche Intelligenz ist weder Heilsversprechen noch reine Bedrohung. Sie ist ein Verstärker in alle Richtungen. Wir spüren es alle: KI verändert unsere Welt, unsere Haltung entscheidet wie. Und damit wir eine Haltung einnehmen können, müssen wir KI verstehen und KI-kompetent werden.

Die Risiken sind real. *Algorithmischer Bias* reproduziert die Ungleichheiten der analogen Welt in digitaler Geschwindigkeit. Der *Gender AI Gap* zeigt, dass Frauen KI deutlich seltener nutzen als Männer, nicht weil ihnen Kompetenz fehlt, sondern weil strukturelle Barrieren den Zugang erschweren. Zu wenige Frauen sitzen in *MINT-Berufen* und der KI-Entwicklung, und weiblich dominierte Berufe sind von *Automatisierung* dreimal stärker betroffen.

Und gleichzeitig eröffnet KI Möglichkeiten, die es in dieser Dimension noch nie so gab. *KI kann tradierte Rollenstrukturen aufbrechen, Mental Load reduzieren, Selbstwirksamkeit stärken*, kreative und berufliche Freiräume schaffen. In einer Welt, in der Maschinen die Logistik übernehmen, werden *Softskills* wie Empathie, Intuition und Beziehungsfähigkeit zum eigentlichen Kapital. Frauen sind darin Expertinnen. Schon immer.

Wenn Frauen mitgestalten,
wenn Vielfalt in der Entwicklung sichtbar wird,
wenn KI-Kompetenz breit und geschlechtersensibel aufgebaut wird,
wenn Bias aktiv gemanagt und Regulierung konsequent umgesetzt wird,
dann kann KI *tatsächlich dazu beitragen, Chancengerechtigkeit zu stärken*, Teilhabe zu erweitern, Potenziale freizusetzen und neue Räume für Gestaltung zu öffnen.

KI ist *Gleichstellungspolitik*.

Gestalten wir sie gemeinsam.

Herzliche Grüße

Kerstin Gude-Benderoth

AI EMPOWERS ME

Kommunikationsexpertin. Zertifizierte *KI-Beraterin*. Coach für *Potenzialentfaltung*.

Seit 2024 hat Kerstin Gude-Benderoth über 2.500 Frauen in Keynotes, Vorträgen und Workshops begleitet. Sie sieht KI konsequent aus der Perspektive weiblicher Potenzialentfaltung und zeigt, was passiert, wenn Frauen aufhören zu funktionieren und anfangen zu gestalten.

Ihr geht es nicht um Effizienz.

*Ihr geht es um *Entfaltung*.*

Ihr geht es nicht um Produktivität.

*Ihr geht es um *Präsenz*.*

Ihr geht es nicht um Tools.

*Ihr geht es um *Transformation*.*

Künstliche Intelligenz bedeutet nicht:
Du wirst ersetzt.

Sondern: Du wirst sichtbar.



AUSGEWÄHLTE REFERENZEN

Jobcenter StädteRegion Aachen
Agentur für Arbeit Siegen
Jobcenter Kreis Olpe
Agentur für Arbeit Oberhausen
KAB-Bildungswerk Diözese Augsburg e.V.
Landratsamt Nürnberger Land
Mehrgenerationenhaus Horneburg (MGH)
Kreisverwaltung Germersheim
Landkreis Bad Dürkheim
Stadtverwaltung Landau in der Pfalz
Kreisverwaltung Südliche Weinstraße
Verein zur Förderung der Frauenpolitik in Deutschland e.V.
Unternehmerinnenverband Nordhessen
Stadt Neustadt an der Weinstraße
LAG Chancengleichheitsstelle Konstanz
Soroptimist Club Kassel-Kurhessen-Waldeck
Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros & Gleichstellungsstellen (BAG)
u.a.

VORTRÄGE, KEYNOTES & *WORKSHOPS*

Gerne sende ich Ihnen mein ausführliches Vortrags- und Workshopprogramm zu. Hier finden Sie eine Auswahl. Alle Formate sind als Keynote, Impulsvortrag oder Workshop verfügbar und werden auf Ihre Zielgruppe zugeschnitten.

Die leise *Revolution*.

Wie Frauen mit KI neue Räume für sich öffnen. Für Frauennetzwerke, Gleichstellungsbeauftragte, Konferenzen.

The *Gender Gap* is real.

KI zwischen Bias und Empowerment. Für Gleichstellungsbeauftragte, politische Netzwerke, Fachtagungen.

Entfalte dein *Potenzial* mit KI.

Praxisworkshop. Hands-on, kein Technikdruck. 8–16 Teilnehmerinnen.

Mit KI *bewerben*.

Neue Wege in den Beruf, mit KI als Verbündete. Für Arbeitsagenturen, Jobcenter, Bildungseinrichtungen.

Jetzt ist *meine Zeit*.

Neues Möglichkeitsdenken mit KI für Frauen 50+. Für Netzwerke, Bildungsträger, Wiedereinstieg.

Maßgeschneidert.

Auf Ihre Zielgruppe zugeschnitten. Sprechen Sie uns an — wir entwickeln das passende Format gemeinsam.

KONTAKT

Kerstin Gude-Benderoth

hello@aiempowers.me

www.aiempowers.me

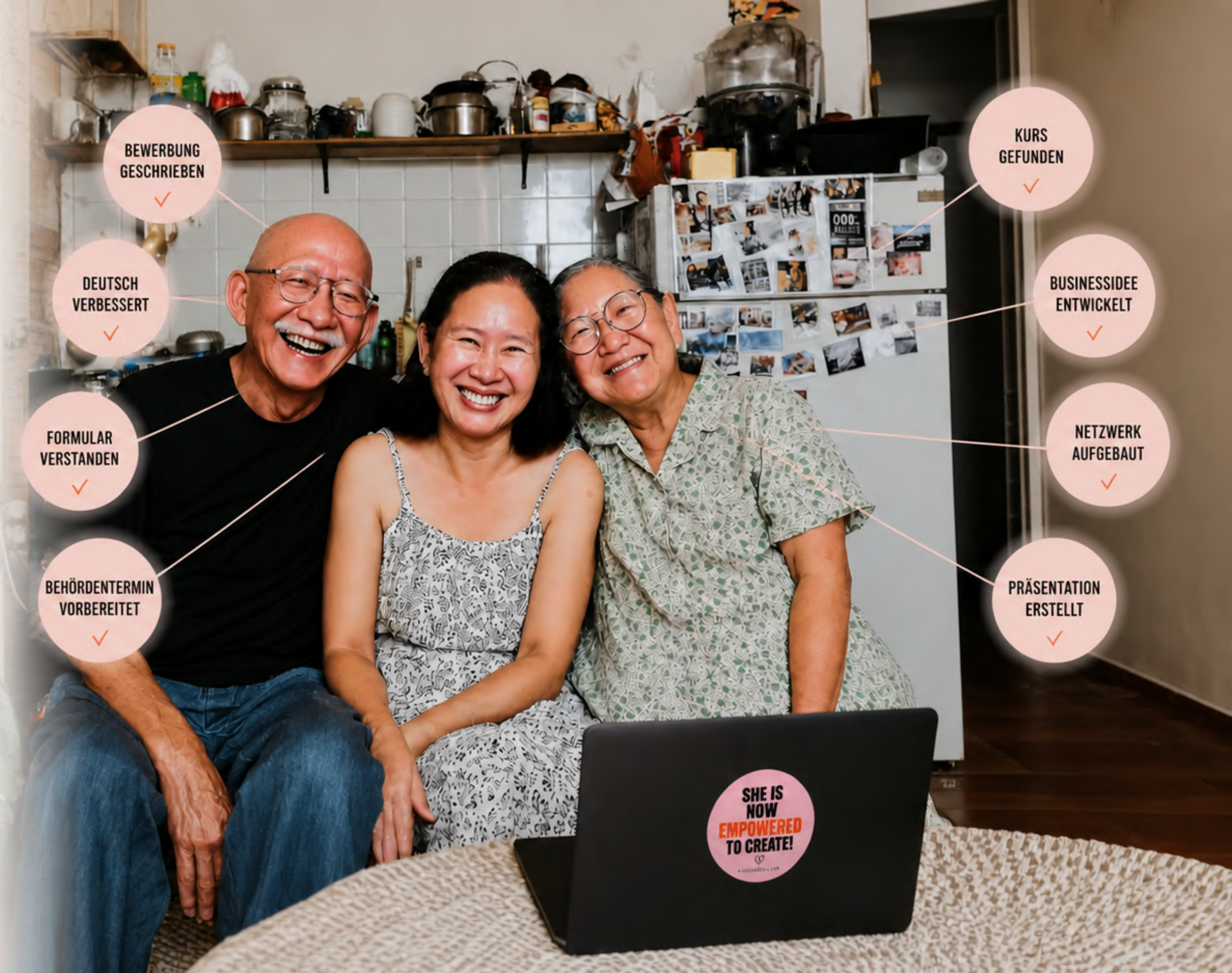
+49 179 690 1948

linkedin.com/in/ kerstin-gude-benderoth

Instagram: kerstin.gudebenderoth

Her voice
gets stronger.
She creates
her future. ♥

AI EMPOWERS.ME
It's not about AI. It's about You.



QUELLEN, *LINKS* & RESSOURCEN

STUDIEN & DOWNLOADS

Digital Gender Gap 2026 · D21/IAB [initiaved21.de](https://www.initiaved21.de)

Future of Jobs Report 2025 · WEF [weforum.org](https://www.weforum.org)

EU AI Act artificialintelligenceact.eu

TOOLS GEGEN BIAS

Microsoft Fairlearn · fairlearn.org

IBM AI Fairness 360 · aif360.mybluemix.net

BIAS-QUELLEN

Buchtip: Eva Gengler · Feministische KI · März 2026

Apple Card / Goldman Sachs · NY DFS 2021

Apple HealthKit · The Verge 2014 / Apple 2019

ILO · Generative KI & Geschlecht · März 2026

Amazon Recruiting · Reuters, Okt. 2018

PLATTFORMEN & INITIATIVEN

KI Campus · ki-campus.org

witty.works · MissJourney.ai · www.chemistree.gmbh

Frau.Herz.KI · frau-herz-ki.de

IT'S NOT
ABOUT AI.
IT'S ABOUT
YOU.

AI EMPOWERS.ME

Kerstin Gude-Benderoth | Steinhöferstraße 7 | 34131 Kassel

Phone 0179 690 1948 | Mail hello@aiempowers.me | Web: www.aiempowers.me