

GLEICHSTELLUNG, GENDER & DIVERSITÄT

BERICHT 2024/2025

10.11.2025 | Status: Übergabe an die Kollegiale Hochschulleitung



IMPRESSUM

Ferdinand Porsche FERNFH – Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH

Ferdinand Porsche Ring 3

2700 Wiener Neustadt

Austria

Redaktion:

Mag.^a Astrid Braun | Leitung Ausschuss für Gleichstellung, Gender & Diversität

Nicole König, BA MSc | Leitung Ausschuss für Gleichstellung, Gender & Diversität

Mit besonderem Dank für die Bereitstellung der Daten & Inhalte:

Ausschuss für Gleichstellung, Gender & Diversität

Sabine LINDORFER | Leitung Studien- & Lehrgangsadministration

Martina MOKRICKY | Leitung Personalmanagement & -entwicklung

Reinhard STAUDINGER | Leitung Instructional Systems Design

Studiengangsleitungen und Institutsleitungen der FERNFH

INHALT

Vorwort.....	4
1 Executive Summary	5
2 Einleitung.....	9
3 Gender Mainstreaming	12
3.1 Studierende	12
3.2 Mitarbeiter*innen.....	19
3.3 Leaky Pipeline.....	23
4 Barrierefreies Studieren, Lehren & Arbeiten.....	24
4.1 Bauliche Barrierefreiheit.....	25
4.2 Digitale Barrierefreiheit.....	25
4.3 Zugang zu Studienmaterialien.....	26
4.4 Zukunftsperspektiven.....	27
5 Vereinbarkeit Familie & Betreuung mit Studium & Beruf	28
6 Genderdimension in Forschung, Innovation & Lehre.....	30
7 Diversität.....	34
8 Meldewesen (anonym/personalisiert).....	38
Anhang A: Tabellenverzeichnis	39
Anhang B: Literaturverzeichnis.....	40

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Mit Freude stelle ich den vom Ausschuss für Gleichstellung, Gender und Diversität verfassten Gleichstellungsbericht 2024/25 der Ferdinand Porsche FERNFH vor.

Gleichstellung, Diversität und die Förderung chancengerechter Strukturen sind für uns nicht nur Schlagworte, sondern gelebte Werte. Über unsere Vision 2022 hinaus haben wir Gender & Diversity Management fest in unserer Satzung verankert und setzen damit ein klares Zeichen: Jede Person – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Lebenssituation – zählt.

Unser Anliegen ist es, ein Bewusstsein zu schaffen und sichtbar zu machen, dass Vielfalt eine wesentliche Stärke unserer Hochschule ist. Wir fördern aktiv die Geschlechtergerechtigkeit, verhindern Diskriminierung jeder Form und orientieren unsere Entscheidungen konsequent im Sinne von Gender Mainstreaming.

Auch im Studenumfeld streben wir nach Ausgewogenheit: Wir fördern gezielt eine ausgewogene Geschlechtervertretung in Studiengängen, in denen bestimmte Gruppen unterrepräsentiert sind – ebenso wie eine faire Repräsentanz in Gremien und Leitungsfunktionen.

Transparenz ist uns ein zentrales Anliegen: Mit unserem jährlichen Gleichstellungsbericht stellen wir Entwicklungen, Indikatoren und Herausforderungen offen dar und schaffen eine verlässliche Grundlage für künftige Maßnahmen.

Durch bereits umgesetzte Initiativen – etwa die Rezertifizierung „Hochschule und Familie“, ein anonymes Meldesystem für Verstöße, gendergerechte Ansprache, barrierefreies Gebäude und digitale Studienangebote – setzen wir sichtbare Impulse und machen unsere Maximen erlebbar.

Dieser Bericht zeigt unseren Status quo, unsere Fortschritte, aber ebenso den Weg, der noch vor uns liegt. Er ist das Ergebnis gemeinsamer Beteiligung von Mitarbeitenden, Lehrenden, Studierenden sowie allen Gremien.

Gemeinsam gestalten wir Vielfalt. Gemeinsam wirken wir chancengerecht. Gemeinsam steht die FERNFH für eine Hochschule – offen, inklusiv und zukunftsorientiert.

Mit besten Grüßen

Mag. (FH) Axel Jungwirth, MEng, AKKM
Ferdinand Porsche FERNFH
Geschäftsführer

1 Executive Summary

Der Gleichstellungsbericht der FERNFH beleuchtet das **Geschlechterverhältnis** auf verschiedenen Ebenen der Institution. Insgesamt zeigt sich eine (fast) ausgewogene Verteilung von Männern und Frauen unter den Studierenden und eine ausgewogene Verteilung in den Studiengangsleitungen. In der Leitung der Institute, Forschung & Entwicklung, sowie in den Services für Lehre und Organisation sind Frauen unterrepräsentiert. Ein höherer Frauenanteil zeigt sich unter den Mitarbeiter*innen sowie im FH-Kollegium. Hingegen sind in der Geschäftsführung (0 %) sowie in der Kollegialen Hochschulleitung (25 %) stark Frauen unterrepräsentiert.

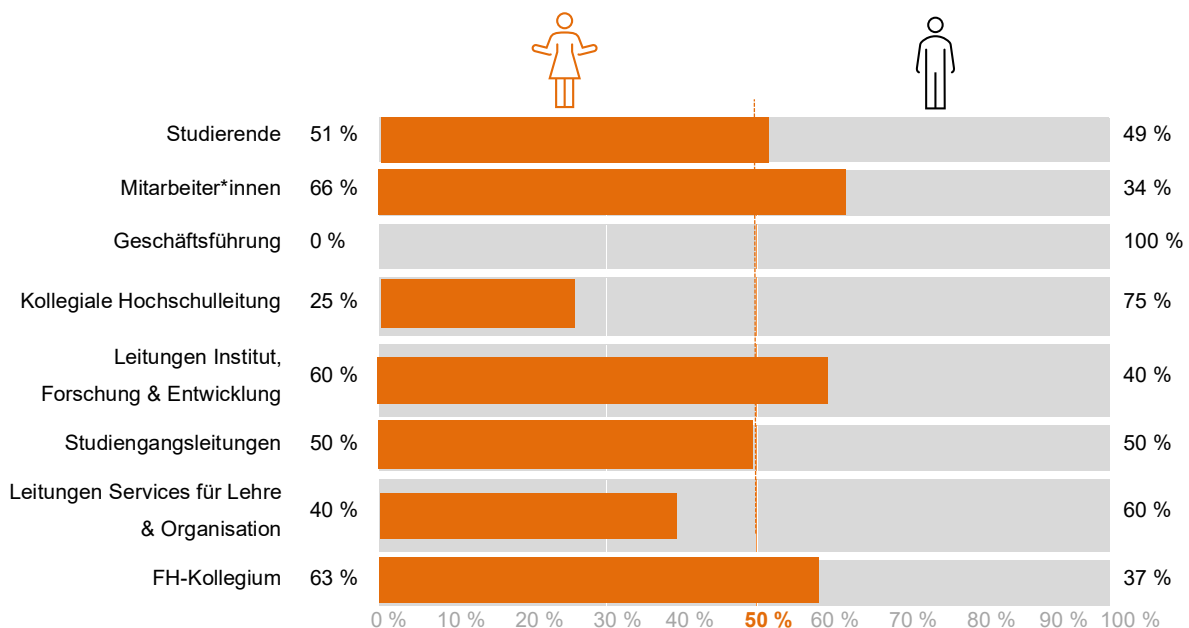


Tabelle 1: Geschlechterverhältnis (in Prozent) – orange (Frauen), grau (Männer)

Das Phänomen der **Leaky Pipeline**, das Absinken der Frauenanteile mit zunehmender Qualifikationsstufe auf der wissenschaftlich-akademischen Karriereleiter von Hochschulen, **existiert an der FERNFH nicht**, weil Frauen auch in höheren akademischen Positionen gleichermaßen, wie Männer vertreten sind. In den höheren Stufen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sowie der Professor*innen beträgt der Frauenanteil an der FERNFH mehr als 50 %. Im Vergleich zu anderen österreichischen Hochschulen zeigt sich in diesem Bereich, dass die FERNFH eher eine Ausnahme darstellt.

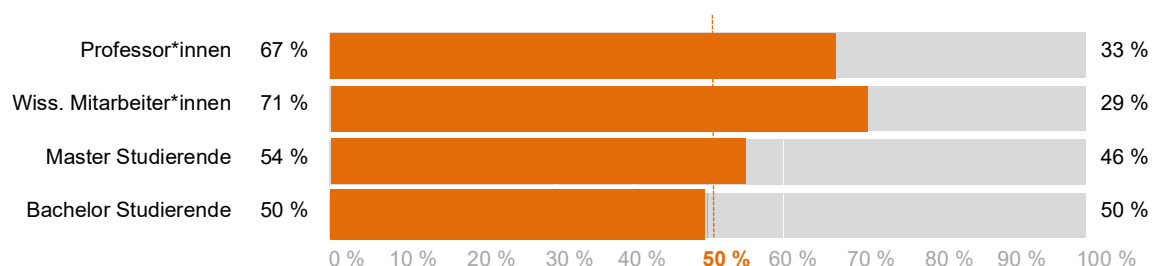


Tabelle 2: Geschlechterverhältnis Leaky Pipeline (in Prozent) – orange (Frauen), grau (Männer)

Die Gehaltsanalyse an der FERNFH zeigt ein diverses Bild bezüglich des **Gender Pay Gaps** (Einkommensschere). Frauen verdienen im Bereich Leitung Institute/Studiengänge um 4 % mehr und im Bereich Leitung Hochschulservices um 5 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen liegt der Gap zugunsten der Männer bei 3 %. Im Bereich der Service Mitarbeiter*innen Spezialist*innen liegen die Gehälter der Frauen mit 5 % unter den Gehältern der Männer. Im Bereich der Service Mitarbeiter*innen Assistenz/Admin besteht ein Gap von 9 % zugunsten der Frauen. Die Unterschiede in den Gehältern basieren auf den Kriterien Ausbildung, Erfahrung und Verantwortungsbereich. Die Zuordnung zu den einzelnen Clustern erfolgte aufgrund der Tätigkeiten und Funktionen an der FERNFH.

FERNFH – Gender Pay Gap

Frauengehälter entsprechen ... % der Männergehälter		
Funktionsbereiche	Frauen	Gap
Leitung Institute/Studiengänge	104%	4%
Leitung Hochschulservices	95%	-5%
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	97%	-3%
Service Mitarbeiter*innen Spezialist*innen	95%	-5%
Service Mitarbeiter*innen Assistenz/Admin	109%	9%

Tabelle 3: FERNFH – Gender Pay Gap, Quelle Abteilung Personalmanagement & -entwicklung, Geschäftsführung 10.2025

Die FERNFH ist darum bemüht, eine möglichst inklusive und **gleichberechtigte Teilhabe** von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter*innen zu ermöglichen. Der Status Quo ist folgender:

- **Digitale Barrierefreiheit:** Um die größtmögliche Barrierefreiheit zu erreichen, nutzen wir die Lernplattform Moodle, die WCAG 2.1 AA erfüllt. Dies bedeutet eine klare und konsistente Kursnavigation, Screenreader-kompatible Inhalte, aussagekräftige Alt-Texte für Abbildungen, barrierefreie Video- und Medienangebote mit Untertiteln und Transkripten sowie ausreichende Text-Kontraste.
Der Mobile First Ansatz wurde/wird ausgebaut, damit Studierende auch mit Smartphones und Tablets einen barriereärmeren Zugang haben.
- **Bauliche Barrierefreiheit:** Es gibt barrierefreie Zugänge zu allen Gebäudeteilen, barrierefreie und genderneutrale WC-Anlagen sowie einen barrierefreien und behindertengerechten Aufzug. Auch Assistenzhunde sind gestattet.
- **Abbau von Bildungsbarrieren:**
 - „Studieren ohne Matura“ – barrierefreier Zugang zum Studium ohne Matura
 - „Schüler*innen an die Hochschule“ – eine Initiative des OeAD
 - Alternative Prüfungsmodalitäten im Studienverlauf
- **Vereinbarkeit:** Seit 2017 ist die FERNFH als familienfreundliche Hochschule zertifiziert.
Zahlreiche Maßnahmen wurden und werden laufend umgesetzt:
Study Life Erhebung unter Studierenden & Lehrenden, Info-Broschüre für

Studierende mit Kindern, wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Themenfeld „Hochschule und Familie“ durch Aufnahme von Themen der Vereinbarkeit von Hochschule / Arbeit und Familie in Abschlussarbeiten, Vernetzungsplattform für Eltern / digitales Familienzimmer (Online-Kurs: „Hochschule & Familie“), Familienzimmer am Campus, Veranstaltungen.

Kompetenzvermittlung & Wissenstransfer

- **Lehrveranstaltungen:** „Diversität und gesundheitliche Chancengerechtigkeit im Alter“ (ASBA), „Gender & Diversity Management“ (WPBA), „Diversity Management“ (WPMA), „Ethische und diversitätsspezifische Aspekte im digitalen Gesundheitsmanagement“ (DIGMA), „Digitale Barrierefreiheit und Usability“ (DIGMA), „Lebensphasenspezifische Personalarbeit & Führung I&II“ (DIGMA).
- **Workshops:** Durchführung von Workshops zur Förderung digitaler Skills bei Senior*innen (Institut Gesundheitswissenschaften / gefördert durch den OeAD).
- **Vorträge:**
 - „Diversität und Diversitätsmanagement als Chance für die Gestaltung von Versorgung im Alter – eine intersektionale und holistische Perspektive“ Vortrag bei der 27. ÖGPH Jahrestagung, Innsbruck
 - “Enhancing Accessibility and Inclusion in Community-Supported Agriculture: Pathways for Expanding Direct Sales to Diverse Consumer Groups through Pricing Strategies” Vortrag auf der SCORAI 2025, Lund
 - Chair of the session “Strategies for inclusive and innovative communication approaches in sustainable consumption” auf der SCORAI 2025, Lund
 - „Inklusion stärken, digitale Selbstbestimmung fördern: Digitale Grundbildung für Senior*innen mit und ohne Behinderung“. Posterbeitrag beim Jahreskongress der Österreichischen Gesellschaft für Geriatrie und Gerontologie, Salzburg

Forschungsprojekte

- PSYGESKOM: Entwicklung eines Serious Games zur Förderung der psychischen Gesundheitskompetenz bei Kindern und Jugendlichen. Untersucht werden u. a. gender- und altersspezifische Aspekte und Unterschiede.
- BODY PROJECT AUSTRIA: Körperunzufriedenheit ist bei Jugendlichen weit verbreitet und stellt ein bedeutendes Public Health-Problem dar. „Body Project Austria“ fördert Körperakzeptanz und empowert Jugendliche, sich von Schönheitsidealen zu lösen.
- Strategien zur Finanzierung von Ernteanteilen solidarischer Landwirtschaften für sozioökonomisch benachteiligte Haushalte in Österreich und Deutschland.

Mitgliedschaften & Zertifikate

- Mitglied FHK Ausschuss „Gender und Diversity“
- Mitglied queer@hochschulen
- Mitglied uniability

- Mitglied Charta der Vielfalt
- „hochschule**und**familie“ - Zertifizierung
- Gütesiegel „NESTOR^{GOLD}“ für altersgerechte Unternehmen und Organisationen

Meldebriefkasten (anonym oder personalisiert)

- Anonyme Meldungen im Online-Meldesystem: keine
- Personalisierte Meldungen im Online-Meldesystem: eins (1)

Der vorliegende Gleichstellungsbericht dokumentiert im Rahmen dieses Monitorings den Status Quo der FERNFH im Studienjahr 2024/25. Er dient als Grundlage für die Erstellung des Gleichstellungsplans, um Handlungsbedarfe zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu identifizieren, bestehende Fortschritte zu sichern und die Chancengleichheit weiter auszubauen.

2 Einleitung

Kurzprofil der FERNFH

Im Studienjahr 2024/25 umfasste der Bereich Studium und Lehre an der FERNFH 3 Bachelorstudiengänge, 3 Masterstudiengänge, 40 Micro-Credentials sowie akademische Lehrgänge zur Weiterbildung.

Es studierten 875 Studierende an der FERNFH.

Es waren 2 Personen in der Geschäftsführung, 85 Mitarbeiter*innen und 139 Lehrbeauftragte an der FERNFH beschäftigt.

Der Bereich Gleichstellung, Gender & Diversität ist folgendermaßen in der Organisation der FERNFH verankert:

- Arbeitsausschuss „Gleichstellung, Gender & Diversität“ des FH-Kollegiums, worin alle zentralen Stakeholder*innen vertreten sind (Lehrende, Studierende, Alumni, Qualitätsmanagement, Personalmanagement, Instructional Systems Design, Unternehmenskommunikation, Studiengangsleitungen)
- Beauftragtenstelle für „Gleichstellung, Gender & Diversität“
- Verankerung in der Satzung (Satzungsteil G)

GG&D-Mission der FERNFH

Die FERNFH verpflichtet sich, Gleichstellung, Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in allen Bereichen ihres Wirkens aktiv zu fördern und sicherzustellen. Sie behandelt alle Angehörigen – unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung, Staatsbürgerschaft, Behinderung oder chronischer Erkrankung – gleich und schafft faire Entwicklungschancen für alle.

Im Sinne eines intersektionalen Diversitätsverständnisses arbeitet die FERNFH daran, strukturelle und individuelle Barrieren abzubauen, Diskriminierung vorzubeugen und ein inklusives sowie barrierearmes Arbeits- und Studenumfeld zu gestalten.

Sie stärkt kontinuierlich Sensibilisierung, Kompetenzaufbau und Bewusstsein für Chancengleichheit, um Vielfalt als Bereicherung zu leben und Inklusion als Auftrag umzusetzen.

Dementsprechend strebt die FERNFH folgende **Zielsetzungen** an:

- Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern aktiv zu fördern.
- Jegliche Diskriminierungen zu verhindern.
- Soziale Inklusion zu fördern.

- Entscheidungen und Entwicklungen der FERNFH unter Berücksichtigung des Gender Mainstreamings¹ zu treffen und auszurichten.
- Die Diversitäts-Kompetenz aller Mitarbeiter*innen zu fördern.
- Eine ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in allen Ebenen und Bereichen anzustreben.
- Die Vereinbarkeit von Familie & Betreuungspflichten mit Beruf & Studium zu fördern.
- Gender- und diversitätskompetente Lehre zu ermöglichen und zu forcieren.
- Gender- und diversitätskompetente Aspekte in der Forschung zu fördern.

Ausrichtung des GG&D-Berichtswesens der FERNFH

Im Qualitätsmanagement der FERNFH wurde folgendes Berichtswesen festgeschrieben:

- Jährlicher GG&D Bericht durch die GG&D beauftragte(n) Person(en) an KHSL und QM.
- QM stellt diese Information allen Mitarbeiter*innen der FERNFH am internen Serverlaufwerk zur Verfügung.
- Kurzbericht durch die GG&D beauftragte(n) Person(en) in der nächsten FH-Informationssitzung.
- Die Ergebnisse des Berichtes werden im GG&D Ausschuss diskutiert und entsprechende Maßnahmen formuliert.

Ziel des GG&D-Berichtes

Die FERNFH richtet sich im GG&D Bericht nach den Empfehlungen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Wroblewski, 2022).

Ziel dieses Berichtes ist es, den Status Quo der FERNFH im Hinblick auf Gleichstellung, Gender & Diversität darzustellen. Der Bericht bezieht sich auf jene **Themenfelder**, die entsprechend des „Leitfadens zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen und österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen“ vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung definiert wurden. Dies sind folgende:

- Ausgewogene Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen
- Verankerung der Genderdimension in den Inhalten von Forschung, Innovation und Lehre
- Vereinbarkeit von Beruf / Studium mit Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen
- Sexuelle Belästigung und geschlechterbezogene Gewalt

¹ Der Europarat hat 1998 das Gender Mainstreaming wie folgt definiert: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteur*innen den Blickwinkel der Geschlechtergleichstellung in allen Bereichen und auf allen Ebenen selbstverständlich einnehmen.“

Indikatoren- & Kennzahlssystem

Die Datengrundlage für den vorliegenden GG&D Bericht bildet die BIS-Meldung an die AQ Austria für das Studienjahr 2024/25, ebenso wie Auswertungen aus dem HR-Bereich. Details und Informationen zu unterschiedlichen Themen wurden von den jeweiligen Fachabteilungen zur Verfügung gestellt und für diesen Bericht in unterschiedlicher Form aufbereitet.

Der vorliegende GG&D-Bericht umfasst folgende Indikatoren beziehungsweise Kennzahlen:

Indikatoren / Kennzahlen 2024/25	
Studierende	• Verteilung Studierende nach Studienrichtung und Geschlecht • Verteilung Absolvent*innen nach Studienrichtung und Geschlecht • Verteilung nach Qualifikationsstufe und Geschlecht • Durchschnittsalter Studierende nach Geschlecht • Höchste abgeschlossene Ausbildung bei Studieneinstieg Bachelor • Höchste abgeschlossene Ausbildung bei Studieneinstieg Master
Mitarbeiter*innen	• Geschlechterverhältnis hauptberufliche Mitarbeiter*innen • Geschlechterverhältnis Leitungspositionen • Geschlechterverhältnis Professuren • Geschlechterverhältnis Abteilungen • Geschlechterverhältnis Beschäftigungsausmaß (Teilzeit / Vollzeit) • Gender Pay Gap
Leaky Pipeline	• Geschlechterverhältnis Professor*innen • Geschlechterverhältnis wissenschaftliche Mitarbeiter*innen • Master Studierende • Bachelor Studierende
Gremien	• Geschlechterverhältnis Geschäftsführung • Geschlechterverhältnis Leitung FH-Kollegium • Geschlechterverhältnis Kollegiale Hochschulleitung • Geschlechterverhältnis Leitung Institute, Forschung & Entwicklung • Geschlechterverhältnis Studiengangsleitungen • Geschlechterverhältnis Services für Lehre und Organisation • Geschlechterverhältnis FH-Kollegium • Geschlechterverhältnis Ausschuss Gleichstellung, Gender & Diversität • Geschlechterverhältnis Studierenden-Vertretung
Meldewesen	• anonyme Meldungen • personalisierte Meldungen

3 Gender Mainstreaming

Die FERNFH zielt darauf ab, die Besonderheiten, Interessen und Wertvorstellungen aller Geschlechter zu berücksichtigen, weil die Lebensbedingungen und Chancen in unserer Gesellschaft für Frauen und Männer verschieden sind. Dementsprechend ist es das Ziel, Unterschiede für Frauen, Männer und diverse Geschlechtsidentitäten sichtbar zu machen und die Ursachen dafür zu beleuchten, um hiernach Maßnahmen zu deren Beseitigung oder Reduktion festlegen zu können.

Frauenförderung und Gender Mainstreaming

Die FERNFH sieht die wesentlichen Unterschiede zwischen Gender Mainstreaming und Frauenförderung, die sie darin begreift, dass Gender Mainstreaming gesellschaftliche Präventionsarbeit leistet, weil es Probleme sichtbar macht und auf die Zukunft gerichtet gegensteuert. Frauenförderung wird als spezifische Maßnahme gesehen, um Ungleichheiten zu korrigieren. So funktionieren Gender Mainstreaming und Frauenförderung an der FERNFH als einander ergänzende Zielsetzungen.

Reflexion

Aktuell stellt die FERNFH die Daten in diesem Bericht entlang der binären Kategorien von Frau und Mann dar. Hier ist aber festzuhalten, dass die FERNFH aufgrund ihres Diversitätsanspruches durchaus auf die Relevanz der Sichtbarmachung von Ungleichheiten auch in ihrem Monitoring hinstrebt. Da die Daten aus der BIS-Meldung stammen, wird die Binärität der Geschlechter von Frau und Mann aktuell in den Daten fortgeschrieben. Diese werden aber um Textinformationen ergänzt, um die Diversität entsprechend der Realität möglichst transparent darstellen zu können.

3.1 Studierende

Der Anteil an Frauen von 51 % über alle Studienrichtungen hinweg kann im Verhältnis zum Anteil der Männer mit 49 % als relativ ausgewogen bezeichnet werden.

Bei der Differenzierung nach Studienrichtungen zeigen sich jedoch Unterschiede in der Geschlechterverteilung: Die Studienrichtungen in den Instituten Gesundheit wie auch Wirtschaft & Psychologie weisen einen Frauenanteil von 80 % bzw. 71 % zu einem Anteil an 20 % und 29 % männlichen Studierenden auf. Das Geschlechterverhältnis ist hier zugunsten der Frauen unausgewogen. Demnach sind die Männer in diesen Studienrichtungen unterrepräsentiert.

Hingegen ist der Frauenanteil am Institut für Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik mit 28 % deutlich geringer als jener der Männer.

Tabelle 4: FERNFH – Studierende nach Studienrichtung und Geschlecht

Studienrichtung	Absolut			Relativ		Gesamt pro Institut
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	
Gesundheitswissenschaften	121	30	151	80%	20%	17%
Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik	122	319	441	28%	72%	50%
Wirtschaft & Psychologie	202	81	283	71%	29%	32%
Gesamt 2024-25	445	430	875	51%	49%	100%
Gesamt 2023-24	427	440	867	49%	51%	100%
Veränderung	18	-10	8	2%	-2%	-

Quelle: BIS-Meldung 04.2025

Ein ähnliches Bild der Geschlechterverteilung zeigt sich auch in den Zahlen der Absolvent*innen an der FERNFH. Der Bereich Gesundheitswissenschaften (68 % Frauen) und der Bereich Wirtschaft & Psychologie (73 % Frauen) ist überdeutlich zugunsten der Frauen geprägt. Hingegen zeigt der Bereich Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik mit einem Anteil von 73 % Männern einen ähnlichen Anteil wie er österreichweit auftritt.

Tabelle 5: FERNFH – Absolvent*innen nach Studienrichtung und Geschlecht

Studienrichtung	Absolut			Relativ		Gesamt pro Institut
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	
Gesundheitswissenschaften	21	10	31	68%	32%	15%
Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik	25	67	92	27%	73%	45%
Wirtschaft & Psychologie	60	22	82	73%	27%	40%
Gesamt 2024-25	106	99	205	52%	48%	100%
Gesamt 2023-24	139	110	249	56%	44%	100%
Veränderung	-33	-11	-44	-4%	4%	-

Quelle: BIS Meldung 11.2024 und 04.2025

Der Vergleich mit der österreichischen Hochschulstatistik zeigt, dass an der FERNFH tendenziell ähnliche Bildungsentscheidungen auftreten, wie sie in der gesamten Fachhochschullandschaft vorzufinden sind. So sind österreichweit in technikaffinen Studienrichtungen Frauen in der Fachhochschullandschaft mit 29 % (FERNFH 27 %) vertreten. Im Bereich der Gesundheitswissenschaften liegt die FERNFH mit 68 % Frauen einen Schritt weiter in Punkto Angleichung der Geschlechter, der österreichweite Schnitt liegt bei 80 % Frauenanteil.

Tabelle 6: Österreich - Studierende an Fachhochschulen nach Studienart & Geschlecht

Studienrichtung	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer		Frauen	Männer	
Technik, Ingenieurwissenschaften	6293	15755	22048	29%	71%	36%
Wirtschaftswissenschaften	12078	8071	20149	60%	40%	33%
Gesundheitswissenschaften	9814	2438	12252	80%	20%	20%
Sozialwissenschaften	3205	957	4162	77%	23%	7%
Gestaltung, Kunst	675	379	1054	64%	36%	2%
Naturwissenschaften	495	366	861	57%	43%	1%
Militär- und Sicherheitswissenschaften	44	373	417	11%	89%	1%
Kulturwissenschaften	17	0	17	100%	0%	0%
Gesamt 2024/25	32621	28339	60960	54%	46%	100%
Gesamt 2023/24	31290	27846	59136	53%	47%	100%
Veränderung	1331	493	1824	1%	1%	-

Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik 2024-25

Im Status Quo Bericht zum aktuellen MINT-Bereich an Hochschulen und Arbeitsmarkt (Dibiasi, Binder, Langen, Unger & Thaler, 2024, S. 5) wird aufgezeigt, dass von Seiten der österreichischen Bundesregierung MINT als Schwerpunktthema behandelt wird. Das Ziel ist es die Erstabschlüsse in diesem Bereich um 27 % zu steigern, und dies überwiegend an den Fachhochschulen. Eine Steigerung des Frauenanteils um 5 % ist ebenso als Ziel definiert. Die Autor*innen konnten aber auch darstellen, dass es bereits wenige Monate vor der Matura sichtbar wird, dass der MINT-Bereich nicht zur bevorzugten Studienwahl gehört. Lediglich 4,4 % der Maturierenden, die einen Studieneinstieg planen, entscheiden sich für ein MINT-Studium. Von diesen Maturierenden zeigt sich, dass Frauen mit 37 % eine höhere Entscheidungssicherheit als Männer (30 %) aufweisen (Dibiasi et al., 2024, S. 17, 119). Ein wichtiger Punkt, der in diesem Bericht aufgezeigt wird, sind Entscheidungsschwierigkeiten der Maturant*innen gerade im MINT-Bereich. Die Maturierenden fühlen sich nicht gut informiert, wobei AHS-Maturierende im Vergleich zu HTL-Maturierenden noch eine geringere Studieninformiertheit angeben. Maßnahmen, wie „Studieren Probieren“ oder Peers, die ihr Erleben aufzeigen, können hier entgegenwirken. Die FERNFH ist auch in diesem Bereich proaktiv, indem auf Social-Media-Kanälen Infokampagnen für die Studiengänge durchgeführt werden, um auch die Berufsaussichten aufzuzeigen. Eine Möglichkeit des „Studieren Probieren“ bieten die Microcredentials, welche auch einen Einstieg in den MINT-Bereich fördern können.

Ein weiterer wichtiger Aspekt aus dem Status Quo Bericht ist das Image der MINT-Berufe. Es zeigt sich, dass Maturierende eher wenig an Ziele wie Digitalisierung oder Klimakrise denken, wenn sie sich für ein Studium im MINT-Bereich entscheiden. Gründe sind eher intrinsische Motive, wie Spaß bei der Arbeit, Möglichkeiten der Weiterentwicklung oder extrinsische Motive wie ein sicherer Job oder gutes Einkommen (Dibiasi et al., 2024, S. 20). Die FERNFH zeigt bereits vor Studienbeginn in den Infoveranstaltungen und Informationsmaterialien zu den einzelnen Studiengängen auf, welche Berufsfelder mit den jeweiligen Studienabschlüssen erreicht werden können und setzt so Anreize für eine mögliche berufliche Laufbahn.

Ein anderes Bild zeigt sich im Bereich der Wirtschaftswissenschaften: An Österreichs Fachhochschulen ist der Frauenanteil 60 % und an der FERNFH ist dieser 71 %. Damit ist der Gap der Geschlechter an der FERNFH im Wirtschaftsbereich größer als im FH-Durchschnitt. Wobei man darauf hinweisen muss, dass an der FERNFH der Wirtschaftsbereich mit Psychologie verknüpft ist - eine Studienrichtung die nach wie vor viele Frauen wählen.

Daher werden diese deutlich größeren Ungleichheiten der Geschlechter an der FERNFH in den Gesundheitswissenschaften (80 % Frauen) sowie Wirtschaft & Psychologie (71 % Frauen) als Handlungsfelder definiert, um den unterrepräsentierten Männeranteil auszugleichen. Wie auch eine Frauenförderung in den technikaffinen Studienrichtungen (Wirtschaftsinformatik Bachelor und Informationstechnologie Master) angedacht wird.

Im Institut „Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik“ verändert sich das Geschlechterverhältnis mit der Qualifikationsstufe. Studieren im Bachelor 26 % Frauen, so erhöht sich der Frauenanteil im Master auf 32 %. Der Gender-Gap schließt sich also ein wenig mit der höheren Qualifikationsstufe.

Tabelle 7: FERNFH – Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik nach Qualifikationsstufe und Geschlecht

Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik						
	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Bachelor	84	238	322	26%	74%	73%
Master	38	81	119	32%	68%	27%
Gesamt 2024-25	122	319	441	28%	72%	100%
Gesamt 2023-24	127	327	454	28%	72%	100%
Veränderung	-5	-8	-13	0%	-0%	-

Quelle: BIS-Meldung 04.2025

Im Institut „Wirtschaft & Psychologie“ verändert sich das Geschlechterverhältnis mit der höheren Qualifikationsstufe auch zugunsten der Frauen. Generell ist es aber so, dass der Männeranteil sowohl im Bachelor wie auch im Master unter oder knapp ein Drittel der Studierenden ausmacht.

Tabelle 8: FERNFH – Wirtschaft und Psychologie nach Qualifikationsstufe und Geschlecht

Wirtschaft & Psychologie						
	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Bachelor	140	64	204	69%	31%	72%
Master	62	17	79	78%	22%	28%
Gesamt 2024-25	202	81	283	71%	29%	100%
Gesamt 2023-24	210	82	292	72%	28%	100%
Veränderung	-8	-1	-9	-1%	1%	-

Quelle: BIS-Meldung 04.2025

Das Institut "Gesundheitswissenschaften" bietet ab dem Studienjahr 2024/25 auch einen Masterstudiengang an. Die Werte in der Veränderung zeigen demzufolge nur die Studierenden des Bachelorstudiengangs. Hier kann im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang von 6 % bei den männlichen Studierenden erkannt werden. Vergleichswerte ab dem nächsten Studienjahr sollten hier ein aussagekräftigeres Bild liefern.

Tabelle 9: FERNFH – Gesundheitswissenschaften nach Qualifikationsstufe und Geschlecht

Gesundheitswissenschaften						
	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Bachelor	98	25	123	80%	20%	81%
Master*	23	5	28	82%	18%	19%
Gesamt 2024-25	121	30	151	80%	20%	100%
Gesamt 2023-24 (nur Bachelor)	90	31	121	74%	26%	100%
Veränderung (nur Bachelor)	8	-6	2	6%	-6%	-

Quelle: BIS-Meldung 04.2025
(*Masterstudiengang ab WS24/25)

Unter den gesamten Studierenden ist der Frauenanteil in der Qualifikationsstufe Bachelor bei 50 % und im Master 54 %. Daher ist für alle Studierende an der FERNFH insgesamt festzustellen:

Das Geschlechterverhältnis ist über alle Studiengänge unter den Studierenden relativ ausgewogen.

Zum vorhergehenden Studienjahr gab es lediglich eine Veränderung von +/- 2 %.

Tabelle 10: FERNFH – Studierende gesamt nach Qualifikationsstufe und Geschlecht

Studierende gesamt						
	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Bachelor	322	327	649	50%	50%	74%
Master	123	103	226	54%	46%	26%
Gesamt 2024-25	445	430	875	51%	49%	100%
Gesamt 2023-24	427	440	867	49%	51%	100%
Veränderung	18	-10	8	2%	-2%	-

Quelle: BIS-Meldung 04.2025

Bezüglich **Studienform** bestehen an der FERNFH keine Unterschiede, da alle Studiengänge in berufsbegleitender Form angeboten werden.

Die **Dimension Alter** der Studierenden zeigt, dass hier in den Studienrichtungen keine wesentliche Ungleichheit zwischen Frauen und Männern festzustellen ist. Dies begründet sich darin, dass die FERNFH mit ihrem didaktischen Konzept der Fernlehre eine Vereinbarkeit von Studium und Beruf oder von Studium und Familie fördert. Das Durchschnittsalter der Studierenden ist demnach im Vergleich zu Präsenz-Studienformaten etwas höher. Es sind keine relevanten Änderungen zum Vorbericht aus dem Studienjahr 2023/24 festzustellen.

Tabelle 11: FERNFH – Durchschnittsalter Studierende nach Geschlecht

Durchschnittsalter in Jahren		
Studienrichtung	Frauen	Männer
Aging Services Management - BA	37,5	37,5
Digitales Gesundheitsmanagement - MSc	41,2	44,6
Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie - BA	31,3	31
Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie - MA	31	33,1
Wirtschaftsinformatik - BA	32,8	32,8
Wirtschaftsinformatik/Informationstechnologie - MA/MSc	33,8	34,4

Quelle: BIS-Meldung 04.2025

Die Analyse der **höchsten abgeschlossenen Ausbildung bei Studieneintritt** in die Bachelorprogramme zeigt in einigen Bereichen geschlechtsspezifische Unterschiede, die in der bestehenden Bildungsforschung in Österreich gut dokumentiert sind. Internationale Studien wie beispielsweise „OECD: Education at a Glance“ (2021, S. 216) zeigen, dass eine „genderstereotypische“ Schulwahl bereits in der Sekundarstufe prävalent ist und sich im weiteren Bildungsweg fortsetzt. Dieses Phänomen ist auch in Österreich beobachtbar.

Demnach wählen in Österreich Männer häufiger Ausbildungswege in technischen und landwirtschaftlichen Fachrichtungen. Laut Statistik Austria betrug der Anteil der männlichen Studierenden in den ingenieurwissenschaftlichen und technischen Studienrichtungen an den österreichischen Universitäten und Fachhochschulen im Jahr 2024 rund 71 % (siehe auch Tabelle 3). Diese Verteilung lässt sich auf geschlechtsbezogene soziale Prägungen zurückführen. Zudem zeigt sich, dass Männer häufiger alternative Zugangswege zum Hochschulsystem nutzen, etwa über Studienberechtigungsprüfungen oder einen Lehrabschluss mit Zusatzqualifikationen (siehe Tabelle 9).

Auf der anderen Seite zeigt sich in Österreich auch bei Frauen eine klare „genderstereotypische“ Schulwahl. Frauen wählen überproportional häufig Bildungswege im sozialen und wirtschaftlichen Bereich. So kommt ein hoher Anteil der weiblichen Studienanfängerinnen aus höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe (HLW) und aus Bildungswegen, die auf Berufe im Erziehungsbereich vorbereiten. Laut aktuellen Daten (Statistik Austria, 2024) sind Frauen besonders in pädagogischen und sozialen Studienrichtungen überrepräsentiert, was darauf hinweist, dass traditionelle Geschlechterrollen weiterhin Einfluss auf Bildungs- und Berufswahlentscheidungen haben.

Diese geschlechterdifferenzierten Bildungswege spiegeln sich in der Analyse der strukturellen Zusammensetzung der Studienanfänger*innen (Bachelorprogramme) der FERNFH wider. Dabei zeigt sich, dass technische Ausbildungen (z.B. HTL 90 % Männer) deutlich männlich dominiert sind, während Erziehungs- und Sozialberufe (z.B. HBLA 88 % Frauen) einen hohen Anteil an weiblichen Studierenden aufweisen.

Tabelle 12: FERNFH - höchste abgeschlossene Ausbildung bei Studieneinstieg - Bachelor

Ausbildungsart	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Studienberechtigungsprüfung	3	9	12	25%	75%	
Externisten-Reifeprüfung	3	3	6	50%	50%	
Berufsreifeprüfung	48	43	91	53%	47%	
Abschlusszeugnis facheinschlägige BMS	14	14	28	50%	50%	
Lehrabschlusszeugnis mit allfälligen Zusatzqualifikationen	10	25	35	29%	71%	
Qualifikationen zur Studienberechtigung	78	94	172	43%	57%	27%
Wirtschaftskundliches Realgymnasium	6	4	10	60%	40%	
AHS (Langform)	16	25	41	39%	61%	
Oberstufenrealgymnasium	30	13	43	70%	30%	
AHS (Sonderformen)	2	2	4	50%	0,5	
Gymnasium	16	7	23	70%	30%	
Gymnasium für Berufstätige	1	0	1	100%	0%	
Realgymnasium	10	18	28	36%	64%	
Realgymnasium für Berufstätige	1	1	2	50%	50%	
Gymnasien	82	70	152	54%	46%	23%
Ausländische Universitätsreife	27	24	51	53%	47%	8%
Höhere technische und gewerbliche Lehranstalten (HTL)	8	69	77	10%	90%	-
Handelsakademien	65	55	120	54%	46%	-
Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe	50	7	57	88%	12%	-
Höhere land- und forstwirtschaftliche Lehranstalt	0	1	1	0%	100%	-
Höhere Schulen der Lehrer- und Erzieherbildung	1	0	1	100%	0%	-
Höhere Lehranstalten	124	132	256	48%	52%	39%
Bildungsanstalten für (Elementar)Pädagogik	4	1	5	80%	20%	1%
Studium - Inländische postsekundäre Bildungseinrichtung	1	5	6	17%	83%	1%
Sonstige Qualifikationen	6	1	7	86%	14%	1%
Gesamt	322	327	649	50%	50%	100%

Quelle: BIS-Meldung 04.2025

Beim Studieneinstieg in die Masterprogramme zeigt sich hingegen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. So beginnen 56 % Frauen und 44 % Männer an der FERNFH ihr Masterstudium mit einem Bachelorabschluss von Fachhochschulen, was mit 167

Studierenden die größte Kohorte darstellt (74 %). Einen Bachelorabschluss von Universitäten haben im Berichtszeitraum 46 Personen (20 %), davon 52 % Frauen und 48 % Männer.

Tabelle 13: FERNFH - höchste abgeschlossene Ausbildung bei Studieneinstieg - Master

Abschluss	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
FH-Abschluss Bachelor	93	74	167	56%	44%	74%
Abschluss postsekundäres Studium	0	0	0	0%	0%	0%
Univ.-Abschluss Bachelor	24	22	46	52%	48%	20%
FH-Abschluss Master	0	5	5	0%	100%	2%
Univ.-Abschluss Master, Dr., Dipl.-Ing., Mag.	4	1	5	80%	20%	2%
Sonstiges	2	1	3	67%	33%	1%
Gesamt	123	103	226	54%	46%	100%

Quelle: BIS-Meldung 04.2025

3.2 Mitarbeiter*innen

Bei den insgesamt 85 hauptberuflich beschäftigten Mitarbeiter*innen lag der Frauenanteil der FERNFH 2024/25 insgesamt bei 66 %. Es ist also ein unausgewogenes Geschlechterverhältnis zugunsten der Frauen festzustellen.

Bei der Differenzierung der Kategorien zeigen sich folgende Geschlechterverhältnisse: In Lehre und Forschung sind 72 % Frauen und 28 % Männer hauptberuflich an der FERNFH tätig. Im Bereich Services für Lehre & Organisation arbeiten 61 % Frauen und 39 % Männer. In beiden Kategorien ist das Geschlechterverhältnis somit zugunsten der Frauen unausgewogen.

Tabelle 14: FERNFH – Geschlechterverhältnis hauptberufliche Mitarbeiter*innen

Kategorie	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Lehre & Forschung	34	13	47	72%	28%	55%
Services für Lehre & Organisation	22	14	36	61%	39%	42%
Geschäftsführung	0	2	2	0%	100%	2%
Gesamt	56	29	85	66%	34%	100%

Quelle: Abteilung Personalmanagement & -entwicklung 08.2025

Frauen sind an der FERNFH in allen Entscheidungsgremien sowie in allen Leitungsebenen vertreten. Im Bereich Leitung Institute und Forschung & Entwicklung überwiegt der Frauenanteil, in den Bereichen Studiengangsleitungen wie auch in der Leitung des FH-Kollegiums sind Frauen gleichermaßen wie Männer vertreten. Im Bereich der Leitungen Services für Lehre & Organisation sind Frauen unterrepräsentiert. In der Kollegialen

Hochschulleitung beträgt der Frauenanteil 25 % und die Geschäftsführung ist ausschließlich männlich besetzt.

Tabelle 15: FERNFH – Geschlechterverhältnis Leitungspositionen

Funktionsbereich	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Geschäftsführung	0	2	2	0%	100%	100%
Leitung FH-Kollegium	1	1	2	50%	50%	100%
Kollegiale Hochschulleitung**	1	3	4	25%	75%	100%
Institute, Forschung & Entwicklung	3	2	5	60%	40%	100%
Studiengangsleitungen	3	3	6	50%	50%	100%
Services für Lehre & Organisation	2	3	5	40%	60%	100%

Quelle: Abteilung Personalmanagement & -entwicklung 08.2025

*Anm.: Einige Leitungspositionen werden von einer Person doppelt vertreten.

**Geschäftsführung und Leitung FH-Kollegium

Die FERNFH zeigt in einigen Gremien einen höheren Frauenanteil, wie im FH-Kollegium mit 63 % und im Ausschuss für Gleichstellung, Gender & Diversität mit 73 %. In der Studierenden-Vertretung ist der Anteil der Frauen mit 33 % unterrepräsentiert.

Tabelle 16: FERNFH – Geschlechterverhältnisse Gremien

Gremium/Funktionsbereiche	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
FH-Kollegium*	10	6	16	63%	37%	100%
Ausschuss Gleichstellung, Gender & Diversität	8	3	11	73%	27%	100%
Studierenden-Vertretung	2	4	6	33%	67%	100%

Quelle: interne Datenerhebung 08.2025

*Ohne Leitung

Bei den **Professuren** sind insgesamt 57 % Frauen und 43 % Männer vertreten. Damit sind im Studienjahr 2024/25 wie im Berichtszeitraum zuvor die Männer leicht unterrepräsentiert.

Tabelle 17: FERNFH – Geschlechterverhältnis Professuren*

Abschluss	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Gesundheitswissenschaften	1	0	1	100%	0%	20%
Wirtschaft & Psychologie	1	0	1	100%	0%	20%
Wirtschaftsinformatik	0	2	2	0%	100%	40%
Forschung	1	0	1	100%	0%	20%
Gesamt 2024-25	3	2	5	57%	43%	100%

Quelle: Abteilung Personalmanagement & -entwicklung 08.2025

* Prof. (FH), Priv. Doz., Univ. Prof., Habil. und hauptberuflich an der FERNFH angestellt

Die Analyse der **Geschlechterverhältnisse** von allen **16 Abteilungen** zeigt, dass in nur zwei Abteilungen (Geschäftsführung, IT-Services) der Anteil an Männern überwiegt. Dem stehen 10 Abteilungen gegenüber, in denen der Anteil an Frauen überwiegt. In 4 Abteilungen findet sich ein (beinahe) ausgeglichenes Geschlechterverhältnis: Büro Geschäftsführung, Institut für Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik, Instructional Systems Design und International Center.

Tabelle 18: FERNFH – Geschlechterverhältnis nach Abteilungen

Abteilung	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Geschäftsführung	0	2	2	0%	100%	100%
Büro Geschäftsführung	2	2	4	50%	50%	100%
Institut Gesundheitswissenschaften	7	3	10	70%	30%	100%
Institut Wirtschaft & Psychologie	10	4	14	71%	29%	100%
Institut Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik	6	5	11	55%	45%	100%
Weiterbildung	2	0	2	100%	0%	100%
Digitale Transformation	3	1	4	75%	25%	100%
Administration	8	1	9	89%	11%	100%
Forschung & Entwicklung	5	1	6	83%	17%	100%
Instructional Systems Design	4	3	7	57%	43%	100%
Personalmanagement	1	0	1	100%	0%	100%
Marketing und Kommunikation	5	1	6	83%	17%	100%
Qualitätsmanagement	1	0	1	100%	0%	100%
Haustechnik	2	1	3	67%	33%	100%
IT-Services	0	6	6	0%	100%	100%
International Center	1	1	2	50%	50%	100%

Quelle: Abteilung Personalmanagement & -entwicklung 08.2025

*Anm.: Einige Positionen sind von einer Person doppelt besetzt.

Der Vergleich des **Beschäftigungsausmaßes** zeigt, dass an der FERNFH 48 % in Vollzeitbeschäftigung (41 Personen) und 52 % in Teilzeitbeschäftigung sind (44 Personen). Von diesen 52 % Teilzeitbeschäftigten sind 80 % weiblich (35 Personen) und nur 20 % männlich (9 Personen). Dies spiegelt die aktuellen Diskussionen um Teilzeitbeschäftigungen in Österreich wider.

Bei den Vollzeitbeschäftigten ist das Geschlechterverhältnis fast ausgewogen (51 % weibliche versus 49 % männliche Mitarbeiter*innen).

Bei der Betrachtung einzelner Bereiche zeigt sich, dass in Lehre und Forschung insgesamt 36 % vollzeitbeschäftigt sind (17 Personen) und 74 % in einer Teilzeitbeschäftigung (30 Personen).

In Service für Lehre & Organisation zeigt sich ein umgekehrtes Bild, hier sind nur 39 % in einer Teilzeitbeschäftigung (14 Personen) und 61 % als Vollzeit tätig (22 Personen).

Aber wieder dominiert der Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung: 86 % der Teilzeitbeschäftigten in Service für Lehre & Organisation sind Frauen (12 Personen).

Tabelle 19: FERNFH – Vollzeit- vs. Teilzeitbeschäftigung (Stellen)

	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Lehre & Forschung	34	13	47	72%	28%	55%
- davon Vollzeit	11	6	17	65%	35%	-
- davon Teilzeit	23	7	30	77%	23%	-
Service für Lehre & Organisation	22	14	36	61%	39%	42%
- davon Vollzeit	10	12	22	45%	55%	-
- davon Teilzeit	12	2	14	86%	14%	-
Geschäftsführung	0	2	2	0%	100%	2%
- davon Vollzeit	0	2	2	0%	100%	-
- davon Teilzeit	0	0	0	0%	0%	-
GESAMT	56	29	85	66%	34%	100%
davon Vollzeit gesamt	21	20	41	51%	49%	48%
davon Teilzeit gesamt	35	9	44	80%	20%	52%

Quelle: Abteilung Personalmanagement & -entwicklung 08.2025

Einstellungsverfahren

An der FERNFH werden sämtliche Ausschreibungen genderneutral formuliert und öffentlich ausgeschrieben. Zudem wird der gesamte Prozess nach standardisierten Vorgaben und Kriterien durchgeführt. Im jeweiligen Auswahlgremium ist immer auch eine Frau vertreten.

Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap misst den Gehaltsunterschied an der FERNFH zwischen Frauen und Männern, indem Teilzeit- oder nicht ganzjährig Beschäftigte auf ein Jahres-Vollzeitäquivalent hochgerechnet werden. Die Zuordnung zu den einzelnen Clustern ist aufgrund der Funktion im Unternehmen erfolgt. Die Gehälter unterscheiden sich an der FERNFH anhand der Kriterien Ausbildung, Erfahrung und Verantwortungsbereich.

Es zeigt sich, dass im Bereich Leitung Institute/Studiengänge die Gehälter der Frauen um 4 % über den durchschnittlichen Männergehältern liegen, allerdings im Bereich der Leitung Hochschulservice mit 5 % unter den Gehältern ihrer männlichen Kollegen. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Lehre und Forschung ergab sich ein Gap zugunsten der Männer von 3 %. Die Gehälter der Service Mitarbeiter*innen (Spezialist*innen) liegen mit 5 % bei den Frauen niedriger als bei den Männern, die Gehälter der Service Mitarbeiter*innen (Assistenz/Admin) liegen mit 9 % über den ihrer männlichen Kollegen. Unterschiedliche Qualifikationsniveaus und Funktionsbereiche begründen diese Gaps an der FERNFH.

Der Vergleich der Gehälter aus der Geschäftsführung und der kollegialen Hochschulleitung kann nicht abgebildet werden, da aufgrund zu geringer Personenzahl Rückschlüsse auf einzelne Gehälter gezogen werden könnte.

Damit erfüllt die FERNFH auf der Ebene der monetären Entgeltung der Arbeit von Frauen nicht vollständig die Kriterien der **Gleichstellung von Frauen und Männern** (Gender Pay Parity) in ihrer Organisation.

Die FERNFH verdeutlicht mit der in Tabelle 17 dargestellten Übersicht der Funktionsbereiche einen weiteren Schritt hin zu mehr Transparenz. Zum Bereich „Service Mitarbeiter*innen Spezialist*innen“ zählen unter anderem die Abteilungen Internationalisierung, Qualitätsmanagement, Weiterbildung, das Instructional-System-Design-Team, das Team der Marketing-und-Kommunikation-Abteilung, IT, Personalentwicklung sowie das Büro der Geschäftsführung. Im Bereich „Service Mitarbeiter*innen Assistenz/Admin“ sind ebenfalls Kolleg*innen aus unterschiedlichen Organisationseinheiten vertreten, deren Aufgabenprofil diesem Tätigkeitsfeld zugeordnet ist.

Tabelle 20: FERNFH – Gender Pay Gap

Frauengehälter entsprechen ... % der Männergehälter		
Funktionsbereiche	Frauen	Gap
Leitung Institute/Studiengänge	104%	4%
Leitung Hochschulservices	95%	-5%
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	97%	-3%
Service Mitarbeiter*innen Spezialist*innen	95%	-5%
Service Mitarbeiter*innen Assistenz/Admin	109%	9%

Quelle: Abteilung Personalmanagement & -entwicklung, Geschäftsführung 10.2025

Anm.: Geschäftsführung und Kollegiale Hochschulleitung können in dieser Aufstellung nicht berücksichtigt werden, da aufgrund von zu geringer Personenzahl Rückschlüsse auf einzelne Gehälter gezogen werden können.

3.3 Leaky Pipeline

Im Studienjahr 2024/25 zeigt die Analyse „**Leaky Pipeline**“ an der FERNFH folgende Ergebnisse:

Tabelle 21: FERNFH – Leaky Pipeline

Abschluss	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Professor*innen	4	2	6	67%	33%	100%
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	12	5	17	71%	29%	100%
Master Studierende	123	103	226	54%	46%	100%
Bachelor Studierende	322	327	649	50%	50%	100%

Quelle: BIS Meldung 04.2025; Abteilung Personalmanagement & -entwicklung 08.2025

- Auf der Stufe der Professor*innen zeigt sich die typische Leaky Pipeline nicht. Das Verhältnis ist hier mit 67 % zu Gunsten der Frauen.
- Auf der Stufe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zeigt sich ein überwiegender Anteil an Frauen (71 %).

- Auf der Ebene der Masterstudierenden liegt ein Anteil von 54 % zugunsten der Frauen vor.
- Auf der Ebene der Bachelorstudierenden zeigt sich ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

Den Kennzahlen zu Folge kann man an der FERNFH nicht von einer typischen Leaky Pipeline sprechen. Es zeigt sich, dass vermehrt Frauen in akademischen Berufen Fuß fassen und auch in höheren Qualifikationsstufen in gleichem Ausmaß oder sogar höher, wie Männer beschäftigt sind.

4 Barrierefreies Studieren, Lehren & Arbeiten

Die FERNFH ist darum bemüht, eine möglichst inklusive und gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter*innen zu ermöglichen. Denn für einige Stakeholder*innen der FERNFH ist die Barrierefreiheit essenziell, um an der Lehre teilnehmen zu können.

Im Studienjahr 2024/25 haben sich folgende Anfragen zu einer adaptierten Prüfungszeit ergeben:

Tabelle 22: FERNFH - Anfragen von Studierenden mit chron. Erkrankungen oder Behinderung

Studienrichtung	Personen	geänderte Modalitäten
Aging Services Management - BA	0	
Digitales Gesundheitsmanagement - MA	0	
Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie - BA	2	verlängerte Prüfungszeit
Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie - MA	2	Prüfungszeit + 50%
Wirtschaftsinformatik - BA	0	
Wirtschaftsinformatik/Informationstechnologie - MA/MSc	0	

Quelle: Studiengangsleitungen

Des Weiteren hat die FERNFH aktuell folgende Gruppen und deren Bedürfnisse im Fokus:

- Personen mit **Beeinträchtigung in der Mobilität**
- Personen mit **Sehbeeinträchtigung**
- Personen mit **Hörbeeinträchtigung**
- Personen mit **Leseschwäche oder Konzentrationsstörungen**
- Personen mit **Betreuungs- und/oder Pflegeaufgaben**
- Personen **ohne Universitätsreife**

In Österreich sind laut der Studierenden-Sozialerhebung (SOLA) (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, 2024, S. 78) aus dem Jahr 2024 rund 21 % aller Studierenden von einer oder mehreren Beeinträchtigungen betroffen, die das Studium erschweren. Das ist ein markanter Anstieg gegenüber dem Jahr 2019 von 12 %. Dabei wurden psychische Erkrankungen und chronisch-somatische Erkrankungen am häufigsten genannt, gefolgt von Allergien, Teilleistungsstörungen, Seh- und Mobilitätsbeeinträchtigungen. Diese Entwicklung verdeutlicht sowohl den wachsenden Unterstützungsbedarf als auch den dringenden Handlungsbedarf, bestehende Barrieren abzubauen.

Die FERNFH legt ein hohes Augenmerk darauf, für diese Gruppen einen möglichst inklusiven und gerechten Zugang zu Hochschulbildung zu ermöglichen, indem sie die spezifischen Barrieren dieser Gruppen abbaut. Das Ziel ist daher, die Bildungsangebote an der FERNFH so barrierefrei wie möglich zu gestalten. Dies betrifft die Bereiche bauliche Barrierefreiheit, digitale Barrierefreiheit, sowie ein möglichst barrierefreier Zugang zu Studienmaterialien.

4.1 Bauliche Barrierefreiheit

Die bauliche Infrastruktur der FERNFH ist auf besondere Bedürfnisse von Studierenden, Mitarbeiter*innen und Lehrende mit Beeinträchtigungen folgendermaßen eingerichtet:

- Barrierefreie Zugänge zu allen Gebäudeteilen
- Barrierefreie & genderneutrale WC-Anlagen
- Barrierefreier & behindertengerechter Aufzug
- Assistenzhunde sind gestattet

4.2 Digitale Barrierefreiheit

Mit dem Ziel einen möglichst hohen Grad an Zugänglichkeit zu erreichen, bildet die FERNFH als Distance Learning Fachhochschule ihre Lehre primär über das Lernmanagementsystem (LMS) „Moodle“ ab (Moodle: <https://moodle.com/de>).

Bei den Lern-Umsetzungen in Moodle berücksichtigt die FERNFH die vier WCAG-Prinzipien (POUR):

- **Perceptible** — Wahrnehmbar: Informationen und Interface-Elemente müssen so dargeboten werden, dass sie von allen Nutzenden wahrgenommen werden, können (z. B. Untertitel, Alternativtexte, anpassbare Darstellungsmodi).
- **Operable** — Bedienbar: Interaktionselemente und Navigationsmechanismen müssen bedienbar und zugänglich sein, insbesondere über unterschiedliche Eingabemodalitäten (z. B. Tastaturzugang, klare Fokusreihenfolge).
- **Understandable** — Verständlich: Inhalte sowie deren Bedienung müssen kognitiv nachvollziehbar und vorhersehbar gestaltet sein (z. B. klare Sprache, konsistente Struktur, verständliche Fehlermeldungen).

- **Robust** — Robust: Inhalte müssen so implementiert sein, dass sie zuverlässig von verschiedenen Benutzeragenten und assistiven Technologien interpretiert werden können, auch über Zeit und technische Entwicklungen hinweg (semantische Markup-Struktur, standardkonforme Schnittstellen).

Barrierefreiheit im digitalen Lernen bedeutet, dass alle Personen — unabhängig von körperlichen, sensorischen oder kognitiven Fähigkeiten — Zugang zu denselben Informationen und Lernaktivitäten erhalten. 1 von 6 Menschen (ca. 1,3 Milliarden) ist weltweit von einer erheblichen Behinderung betroffen, daher ist Barrierefreiheit eine zentrale Voraussetzung für inklusive Bildung.²

Moodle unterzieht das LMS strengen externen Prüfungen und verbessert die Zugänglichkeit mit jeder Version. Aktuell erfüllt Moodle WCAG 2.1 AA.³

Praktische Umsetzungsmaßnahmen umfassen z. B. klare und konsistente Kursnavigation, Screenreader-kompatible Inhalte, aussagekräftige Alt-Texte für Abbildungen, barrierefreie Video- und Medienangebote mit Untertiteln und Transkripten sowie ausreichende Text-Kontraste. Es handelt sich hierbei um eine evolutive Tätigkeit, die eine kontinuierliche Anpassung an neue Herausforderungen erfordert. So will die FERNFH in Zukunft auch Übersetzungen in Gebärdensprache bereitstellen.

Die FERNFH setzt zunehmend auch auf einen Mobile-First-Ansatz, damit Studierende auch mit Smartphones und Tablets Zugang haben können. Durch die Umsetzung mobiler Nutzbarkeit wird sichergestellt, dass Lehrmaterialien, Vorlesungsaufzeichnungen und Kommunikationsangebote jederzeit und ortsunabhängig zugänglich und auch auf kleinen Bildschirmen gut bedien- und lesbar sind — damit werden Barrieren für Studierende ohne festen Desktop-Zugang reduziert, kontinuierliches Lernen gefördert und die Teilhabe sowie Wirksamkeit der digitalen Lehre wird erhöht.

4.3 Zugang zu Studienmaterialien

- **Literatur** – mittels **eBibliothek** steht allen Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter*innen der Zugang zu Recherchedatenbanken (unter anderem Science Direct, Springer Link zur Verfügung) - [Kurs: eBibliothek | OC](#).
- **Studienhefte** – im letzten Jahr wurde ein Studienhefte Repository eingeführt in welchem alle Studienhefte zentral zur Verfügung gestellt werden.
- **Moodle-Bücher** – Studienhefte werden auf Wunsch der Studiengänge auch als Moodle Buch bereitgestellt. Dieses Format ist barriereärmer und als responsives Format auch sehr gut für mobile Devices geeignet.

² WHO: [Disability](#)

³ VPAT: [VPAT - MoodleDocs](#)

- **Audiobooks** – die Audioumsetzung der Studienhefte wird von der Studierenden gut angenommen und auch mobil genutzt.
- **Videos** – die Videos stehen fast zu 100% mit Untertiteln zu Verfügung.

4.4 Zukunftsperspektiven

Im kommenden Jahr wird verstärkt an der Integration von MOOCs und OER in der Onlinelehre gearbeitet, um flexible, adaptierbare und frei lizenzierbare Lernressourcen bereitstellen zu können.

Das ISD-Team erweitert die Kurschecks und bietet begleitende Beratungs- und Schulungsangebote an, damit Kurse systematisch auf WCAG-konforme Zugänglichkeit überprüft und verbessert werden können. Ein Schwerpunkt liegt auf praxisnahen Anleitungen für Lehrende zur Erstellung barrierefreier Materialien — insbesondere zur Optimierung von PDFs (strukturierte Überschriften, Alt-Texte, durchsuchbare Texte, korrekte Lesereihenfolge). Ergänzende Supportleistungen wie Vorlagen, Checklisten und gezielte Workshops sollen die Umsetzung erleichtern und die Qualität sowie die Nachhaltigkeit barrierefreier Lehre auf dem FERNFH-Campus erhöhen.

5 Vereinbarkeit Familie & Betreuung mit Studium & Beruf

Die FERNFH möchte als Arbeitgeberin und auch als Hochschule ihren Mitarbeiter*innen, Lehrenden und Studierenden die bestmöglichen Voraussetzungen für eine Balance zwischen Beruf bzw. Studium und Familie sowie Freizeit bieten. Denn als Hochschule begreift die FERNFH es als eine besondere Herausforderung, einen Rahmen für die Vereinbarkeit von beruflichen Chancen und von familiären Bedürfnissen optimal bieten zu können. Dieser Bestrebungen in Richtung Work-Life-Balance wird insofern Rechnung getragen, als dass diese Zielsetzung möglichst professionell mittels der Zertifizierung von „hochschuleundfamilie“ realisiert wird.

Zertifizierung „hochschuleundfamilie“

Die FERNFH ist seit 2017 als familienfreundliche Hochschule ausgezeichnet und hat sich und ihre Maßnahmen in den letzten 9 Jahren kontinuierlich weiterentwickelt. Ziele im Bereich Familie & Hochschule sind folgende:

- Umsetzung einer nachhaltigen, familienbewussten, lebensphasenorientierten Hochschulpolitik
- Unterstützung von Studierenden und Mitarbeiter*innen mit Betreuungsaufgaben
- Schaffung einer familiengerechten Infrastruktur an der Hochschule
- Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Arbeitsorganisation
- Thema Hochschule & Familie als Bestandteil in Lehre und Forschung

Entwicklung

Während der Grundzertifizierung wurden viele familienfreundliche Maßnahmen an der FERNFH implementiert, wie beispielsweise das Familienzimmer, die Adaption und Weiterentwicklung der Mobile Working Richtlinie, die Nominierung einer Familienbeauftragten oder die Rubrik „Studieren mit Kind“ auf der Homepage.

Im Jahr 2020 erfolgte die Re-Zertifizierung zum Zertifikat 1 mit 18 gesteckten Maßnahmen, unter anderem der Nominierung einer Beauftragten für Familie und Betreuungsaufgaben, Durchführung von Erhebungen unter Studierenden zum Thema Vereinbarkeit, Erstellung einer Informationssammlung rund um das Thema „Betreuung und Pflege“, Veranstaltung von themenspezifischen Gastvorträgen und vielen weiteren Maßnahmen.

Im Frühling 2023 entschied sich die Geschäftsführung, diesen Weg kontinuierlich weiterzugehen und unterzeichnete die Vereinbarung zur Re-Zertifizierung (Zertifikat 2). Hierzu fanden Vorarbeiten (IST- und Datenerhebung) durch die Auditbeauftragte statt.

Studienjahr 2024/25

Nachdem die FERNFH am 29. Januar 2024 zum dritten Mal mit dem staatlichen Gütezeichen für Familienfreundlichkeit von Bundesministerin MMag.^a Susanne Raab ausgezeichnet wurde, wurden im Studienjahr 2024/25 weitere Maßnahmen umgesetzt:

- Analyse der Study Life Erhebung und Entwicklung von daraus abgeleiteten Maßnahmen
- Laufende Aktualisierung und Betreuung des digitalen Familienzimmers für alle [Kurs: Hochschule & Familie | OC](#)
- Laufende Aktualisierung des Folders „Familienprogramm am Präsenzwochenende“
- Laufende Aktualisierung des Folders „Informationen rund um Betreuung & Pflege von Angehörigen“
- Wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Themenfeld „Hochschule und Familie“
- Aufnahme von Themen der Vereinbarkeit von Hochschule und Familie, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ins Austrittsgespräch
- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit als familienbewusste Hochschule
- Interner, regelmäßiger Informationstransfer um das Themenfeld Hochschule und Familie
- Adaptierung des Familienzimmers dank des Preisgeldes für den 2. Platz beim NÖ Landeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb 2024“

Die FERNFH wurde als Best Practice Beispiel für eine väterfreundliche Personalpolitik auf der Website von Familie und Beruf unter der Initiative „Unternehmen für Väter – Gemeinsam besser vereinbaren“ gelistet - [Unternehmen für Väter - Gemeinsam besser vereinbaren. | Unternehmen für Familien](#) – sowie im [Leitfaden "Väterfreundliche Personalpolitik" | Unternehmen für Familien](#) angeführt (Seite 13).

6 Genderdimension in Forschung, Innovation & Lehre

Die Forschung im Bereich Diversität, Gender, Gleichstellung und Inklusion ist breit gefächert. Die nachfolgende **Übersicht** zeigt einige allgemeine **Forschungsfelder**:

- **Gender Studies und Queer Studies:** Erforschung von Geschlechtsidentitäten, Gender-Rollen und deren Einfluss auf soziale und berufliche Strukturen. Auch die Entwicklung und Analyse von queeren Identitäten sowie die Herausforderungen und Erfahrungen von LGBTQ+-Personen stehen im Fokus.
- **Intersektionalität:** Untersuchung, wie unterschiedliche Diskriminierungs- und Privilegierungsdimensionen (z. B. Geschlecht, Ethnizität, soziale Herkunft, Behinderung) zusammenwirken und sich gegenseitig beeinflussen.
- **Organisationale Diversität und Inklusion:** Analyse von Strategien zur Förderung von Diversität und Inklusion in Organisationen. Themen wie Diversitätsmanagement, Unternehmenskultur und die Auswirkungen auf Produktivität und Innovation werden untersucht.
- **Bildung und Bildungsgerechtigkeit:** Forschung über den Zugang zu Bildung für unterschiedliche soziale Gruppen, geschlechterspezifische Bildungswege, die Förderung von inklusiver Bildung und die Auswirkungen von Diversität im Bildungsbereich.
- **Wirtschaft und Gender:** Untersuchung geschlechtsspezifischer Unterschiede im Arbeitsmarkt, bei Gehältern, Karrieremöglichkeiten und Führungspositionen. Dies umfasst auch Gender-Pay-Gap-Analysen, Work-Life-Balance, und Arbeitsmarktsegregation.
- **Gesundheit und Diversität:** Erforschung der gesundheitlichen Unterschiede und Bedürfnisse verschiedener sozialer Gruppen. Auch Fragen der Zugänglichkeit von Gesundheitsdienstleistungen und die Auswirkungen sozialer Determinanten auf die Gesundheit werden untersucht.
- **Politik und Gender Mainstreaming:** Analyse von Politiken und Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter und die Implementierung von Gender-Mainstreaming-Strategien in der öffentlichen Verwaltung und Politikgestaltung.
- **Medien und Repräsentation:** Untersuchung, wie diverse Gruppen in Medien, Werbung und Popkultur repräsentiert werden und welchen Einfluss diese Darstellungen auf gesellschaftliche Normen und Wahrnehmungen haben.
- **Migration und Inklusion:** Erforschung der Integration von Migrant*innen in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt sowie die Untersuchung der sozialen, kulturellen und rechtlichen Barrieren.

Forschungsprojekte

Folgende Forschungsprojekte wurde im Berichtszeitraum mit Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten durchgeführt:

Projekt #1: PSYGESKOM – 2023 bis 2027

Projekt zur Entwicklung eines Serious Games zur Förderung der psychischen Gesundheitskompetenz bei Kindern und Jugendlichen. Gefördert durch: Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds (WWTF) und Land Niederösterreich (Projektnummer: 10.47379/LS22030)

Website: [Projekt PSYGESKOM | MedUni Wien](#)

Ziel: Entwicklung eines Spieleprototyps für das Smartphone/Tablet zur Förderung der psychischen Gesundheitskompetenz bei 10- bis 14-jährigen Schüler*innen. Unter enger Beteiligung von Kindern und Jugendlichen, sowie von Expert*innen aus den Bereichen Psychologie, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Sozialwissenschaften, Software- und Spieleentwicklung, Künstlicher Intelligenz und Fantasy-Storytelling wird ein Spiel entwickelt, das eng an den Bedürfnissen von Kindern und Jugendlichen orientiert ist und den Aufbau von psychischer Gesundheitskompetenz spielerisch ermöglicht.

Forschungsfragen:

- Welche gender- und altersspezifischen Unterschiede beim Bedarf bezüglich psychischer Gesundheitskompetenz müssen berücksichtigt werden?
- Welche gender- und altersspezifischen Aspekte müssen bei der Förderung der User Experience berücksichtigt werden?
- Gibt es gender- und altersspezifische Unterschiede im Hinblick auf die erzielten Effekte des Serious Games?

Projekt #2: BODY PROJECT AUSTRIA (01/2025 – 12/2026)

Körperunzufriedenheit ist bei Jugendlichen weit verbreitet und stellt ein bedeutendes Public Health-Problem dar. „Body Project Austria“ fördert Körperakzeptanz und empowert Jugendliche, sich von Schönheitsidealen zu lösen. Im Projekt wird das wirksame Programm The Body Project aus den USA in Österreich implementiert.

Projekt in Zusammenarbeit mit: queraum. kultur- und sozialforschung (Koordination und Umsetzung in Wien), Ferdinand Porsche FERNFH, Institut für Gesundheitswissenschaften (Wissenschaftliche Begleitforschung), Institut Suchtprävention / pro mente Oberösterreich (Umsetzung in Oberösterreich), Netzwerk Essstörungen (Umsetzung in Tirol), Institut für Frauen- und Männergesundheit (Umsetzung in Wien)

Info Sheet: [Info Sheet Body Project Austria](#)

Ziele:

- Partizipative Übertragung des bestehenden Konzepts an österreichische Gegebenheiten und aktuelle Trends auf Social Media.
- Pilotierung in drei Regionen (Oberösterreich, Tirol, Wien) und Evaluierung durch wissenschaftliche Begleitforschung.

- Ausarbeitung eines Train the Trainer-Konzepts und Durchführung eines entsprechenden Trainings.
- Breite Kommunikation von „Body Project Austria“, um möglichst viele Organisationen und Menschen zu erreichen.
- Das langfristige Ziel ist es die Voraussetzung für eine flächendeckende, nachhaltige Ausrollung von „Body Project Austria“ in Österreich zu schaffen.

Projekt # 3: Strategien zur Finanzierung von Ernteanteilen solidarischer Landwirtschaften für sozioökonomisch benachteiligte Haushalte in Österreich und Deutschland (10/2023 – 03/2025)

Das Ziel dieses intern finanzierten Forschungsprojektes ist, das Potenzial von solidarischen Landwirtschaften (Community-Supported Agriculture, CSA) in Österreich und Deutschland unter Menschen mit niedrigerem Einkommen zu untersuchen und herauszufinden, welche Preismodelle und Subventionierungsschemata für diese Zielgruppe am attraktivsten und akzeptabelsten sind. Dabei soll die Bereitschaft zur Teilnahme an einem CO-CSA-Programm, der akzeptable Preis für Ernteanteile und die bevorzugten Subventionierungsformen (z.B. öffentliche Förderung, Spenden von Mitgliedern, einkommensabhängige Preise) ermittelt werden. Die Forschung zielt darauf ab, die spezifischen Barrieren und Motivationen für eine Teilnahme an CSAs unter ökonomisch benachteiligten Bevölkerungsgruppen zu verstehen und letztlich Konzepte zu entwickeln, die eine breitere Beteiligung an diesem nachhaltigen System ermöglichen und sowohl ökologische als auch gesundheitliche Vorteile bieten. Konferenzbeitrag von Vivien Marx dazu unter Wissenstransfer.

Wissenstransfer

Folgende Workshops, Vorträge, Publikationen etc. wurden im Berichtszeitraum mit Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten durchgeführt:

Workshops

Institut Gesundheitswissenschaften: **Durchführung von Workshops zur Förderung digitaler Skills bei Senior*innen** (gefördert durch den OeAD).

Vorträge

Tanja Adamcik, Karin Waldherr, Stefanie Kuso, Barbara Prazak-Aram, Barbara, Johannes Kropf. „**Diversität und Diversitätsmanagement als Chance für die Gestaltung von Versorgung im Alter – eine intersektionale und holistische Perspektive**“ Vortrag bei der 27. ÖGPH Jahrestagung, Innsbruck (16.-18. Oktober 2024).

Vivien Marx, oral presentation on “**Enhancing Accessibility and Inclusion in Community-Supported Agriculture: Pathways for Expanding Direct Sales to Diverse Consumer Groups through Pricing Strategies**” (SCORAI 2025, 8.-10. April 2025, Lund, Schweden)

Brigit Teufer, Chair of the session **“Strategies for inclusive and innovative communication approaches in sustainable consumption”** (SCORAI 2025, 8.-10. April 2025, Lund, Schweden)

Barbara Prazak-Aram, Tanja Adamcik, Stefanie Kuso, Ursula Prinz, **„Inklusion stärken, digitale Selbstbestimmung fördern: Digitale Grundbildung für Senior*innen mit und ohne Behinderung“**. Posterbeitrag beim Jahreskongress der Österreichischen Gesellschaft für Geriatrie und Gerontologie, 24.-26. April 2025, Salzburg.

Lehrveranstaltungen

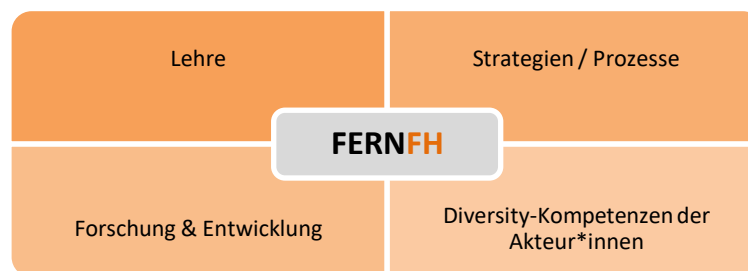
Folgende Lehrveranstaltungen wurden im Berichtszeitraum mit Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten durchgeführt:

- **„Diversität und gesundheitliche Chancengerechtigkeit im Alter“** (Bachelor Aging Services Management): Die Studierenden kennen Strategien, Maßnahmen, Projekte und Werkzeuge zur Förderung von gesundheitlicher Chancengerechtigkeit (im Alter).
- **„Gender & Diversity Management“** (Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie Bachelor): Die Studierenden können Diversitätsphänomene im Rahmen ihrer Organisationen/Arbeitsumfelder erkennen und diesbezüglich notwendige Maßnahmen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung skizzieren und vorhandene Maßnahmen kritisch beurteilen.
- **„Diversity Management“** (Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie Master): Die Studierenden können Konzepte zu Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) diskutieren und anwenden, Herausforderungen in der organisationalen Umsetzung von Diversity, Equity & Inclusion identifizieren sowie Lösungsansätze und Strategien ableiten, begründen und präsentieren.
- **„Ethische und diversitätsspezifische Aspekte im digitalen Gesundheitsmanagement“** (Master Digitales Gesundheitsmanagement): Studierende können ethische Aspekte im Themenbereich Forschung und Technologie (inkl. KI) beleuchten, können ethische und diversitätsspezifische Aspekte der Digitalisierung im Gesundheitsbereich benennen, reflektieren und Lösungsansätze entwickeln und können digitale Lösungen hinsichtlich ethischer Aspekte prüfen.
- **„Digitale Barrierefreiheit und Usability“** (Master Digitales Gesundheitsmanagement): Die Studierenden kennen und verstehen den European Accessibility Act, verstehen die Bedeutung der Barrierefreiheit aus politischer, gesellschaftlicher und rechtlicher Sicht und verstehen die Anforderungen von assistierenden Technologien.
- **„Lebensphasenspezifische Personalarbeit & Führung I&II“** (Master Digitales Gesundheitsmanagement): Studierende können demographische Auswirkungen auf Organisationen systematisch analysieren und Handlungsstrategien entwickeln, sowie Generationenmanagement implementieren.

7 Diversität

Die FERNFH entwickelt ihr Diversitätsmanagement bereits seit Jahren ganzheitlich weiter und ist dabei darauf bedacht, in diesen Prozess all ihre Stakeholder*innen von Studierenden, über Lehrende, Forschenden bis zu ihren Mitarbeiter*innen und externen Interessent*innen einzubeziehen. Dieser Prozess wird von dem Arbeitsausschuss Gleichstellung, Gender & Diversität in alle zentralen Stakeholder*innengruppen gesteuert und vernetzt.

Die Handlungsfelder des Diversitätsmanagements der FERNFH sind folgende:



Charta der Vielfalt

Die FERNFH ist Mitglied der nationalen Charta der Vielfalt in Österreich. Diese wurde 2010 von der Wirtschaftskammer Wien (Wirtschaftskammer Österreich, 2024) ins Leben gerufen. Mit Unterzeichnung dieser Charta der Vielfalt bekennt sich die FERNFH zur Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft – unabhängig von Geschlecht, Lebensalter, Herkunft, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion, Weltanschauung sowie körperlicher und geistiger Beeinträchtigung.

Kompetenzvermittlung

Die in der Vergangenheit angebotenen Zertifikats-Kurse „Gender & Diversity“ für Mitarbeiter*innen & Lehrende wie auch Studierende & externe Teilnehmer*innen pausieren auf Grund von Lehrendenwechsel und werden neu konzipiert. Im Studienjahr 2024/25 fanden erste Überlegungen und Gespräche aber keine nennenswerten Umsetzungen statt.

Queer@FERNFH

Die FERNFH ist Mitglied von queer@hochschulen und unterstützt damit deren Agenden. Dies ist eine politisch unabhängige Vernetzungsinitiative von LGBTIQAA-Gruppierungen und ÖH-Referaten verschiedener Universitäten und Fachhochschulen Österreichs. Die Gruppe besteht aus Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden unterschiedlicher Hochschulen.

Ziel von queer@hochschulen ist die gegenseitige Unterstützung der einzelnen Gruppen sowie die Umsetzung gemeinsamer Projekte, wie zum Beispiel die Teilnahme an der Wiener Regenbogenparade und dem Pride Village.

Alter(n)sgerechte Institution

Unter dem Aspekt von Diversität wurde die FERNFH im Januar 2022 mit dem NESTOR^{GOLD} Gütesiegel als altersgerechtes österreichisches Unternehmen vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) prämiert. Dieses Gütesiegel stärkt das Bewusstsein für den besonderen Wert aller Generationen. Hierzu wurden eine IST-Erhebung, Evaluierungen, zahlreiche Gespräche sowie Online-Workshops (bedingt durch Corona) mit Mitarbeiter*innen durchgeführt und Maßnahmen entwickelt.

Eine Maßnahme war die Erstellung eines Online-Kurses für alle Mitarbeiter*innen der FERNFH im Online Campus unter dem Titel „Alter(n)sgerechtes Arbeiten @FERNFH“:

[Kurs: Alter\(n\)sgerechtes Arbeiten NestorGOLD | OC](#)

Für das nächste Studienjahr wird evaluiert, ob eine neuerliche Einreichung beim NESTOR^{GOLD} Gütesiegel möglich und sinnvoll ist. Gerade der Bereich Alters- und Generationenmanagement ist auch an der FERNFH ein wichtiger Aspekt und eine Wissensweitergabe so wie eine zukunftsorientierte Personalentwicklung ist anzustreben.

Studienzugänge

Als Expertin für Distance Learning sieht sich die FERNFH dafür verantwortlich, den Zugang zu Hochschulbildung diverser und barrierefreier zu gestalten und die Bildungschancen von Personen ohne formale Hochschulqualifikation zu verbessern, indem ihnen der Einstieg in ein Hochschulstudium erleichtert und fachliche Hürden abgebaut werden.

In Österreich bestehen weiterhin soziale Unterschiede beim Zugang zu Hochschulen. So kann es für Menschen aus sozial benachteiligten Familien herausfordernd sein, einen durchgängigen Schulbesuch bis zur Matura zu absolvieren, insbesondere wenn kein akademisches Umfeld vorhanden ist oder eine berufliche Qualifikation ohne Matura angestrebt wurde. Auch für Personen mit Unterbrechungen in ihrer Bildungsbiografie kann der Einstieg oder Wiedereinstieg in ein Hochschulstudium eine besondere Herausforderung darstellen.

Die FERNFH hat vor diesem Hintergrund den Schwerpunkt „**Studieren ohne Matura**“ etabliert und diese im Berichtszeitraum weitergeführt.

Folgende kostenlose Qualifikationskurse wurden im Studienjahr 2024/25 durchgeführt:

- **Mathematik**
- **Englisch**

Diese beiden Qualifikationskurse können an der FERNFH kostenlos absolviert werden und schließen mit einer schriftlichen Abschlussprüfung ab. Durch diesen Qualifikationserwerb ist eine Teilnahme an den Bachelorstudiengängen möglich.

- **Jump into Accounting**

Der Brückenkurs „Jump into Accounting“ wird für Studierende, Nicht-Studierende und alle Interessierten angeboten. Er trägt mit seinem Basiswissen in Rechnungswesen dazu bei, dass Menschen ohne klassische Hochschulqualifikation einen leichteren Zugang zu einem Studium mit wirtschaftlicher Ausrichtung erhalten, die meist Grundkenntnisse in Buchhaltung und Rechnungswesen voraussetzen. Dieser Kurs führt daher Personen ohne Hochschulqualifikation an das Niveau klassisch qualifizierter Studienanfänger*innen heran. Neben den fachlichen Inhalten erhalten die Teilnehmer*innen auch Einblicke in die akademischen Arbeitsweisen und die Nutzung von E-Learning-Plattformen. Dies reduziert das Risiko von Überforderung und steigert die Erfolgsaussichten im darauffolgenden Studium.

Insgesamt fördern diese Kursangebote der FERNFH die Durchlässigkeit im Bildungssystem und öffnen den Hochschulzugang für eine breitere Zielgruppe. Die FERNFH schafft insbesondere durch die Umsetzung dieser Kurse im Fernlehrformat flexible Wege, um Personen mit unterschiedlichen Hintergründen in die akademische Bildung zu integrieren. Dadurch wird Bildung nicht nur jungen Menschen angeboten, sondern bleibt auch für Berufstätige oder Quereinsteiger*innen zugänglich.

— **Microcredentials**

Micro-Credentials sind formale Qualifikationsnachweise, die das erfolgreiche Erreichen von Lernergebnissen entlang eines Lernpfades dokumentieren und bestätigen. An der FERNFH können Micro-Credentials im Rahmen eines bestehenden Studienprogramms oder als eigenständiges stand-alone Kurzprogramm erworben werden. Sie umfassen typischerweise 5-15 ECTS. Einige Micro-Credentials wurden für einen Kompetenzaufbau /-erwerb in und Voraussetzungen für bestimmte Masterstudiengänge entwickelt, in denen Wissen und Kompetenzen lückenhaft bzw. Voraussetzungen nicht gegeben sind. Dies bietet einen niederschweligen und unterstützenden Zugang zu weiterführender Bildung.

Schüler*innen an der Hochschule:

Seit April 2025 ist die FERNFH Teil der österreichweiten Initiative „Schüler*innen an die Hochschule“. Diese seit über 20 Jahren bestehende Initiative ermöglicht hochbegabten, motivierten und wissbegierigen Schüler*innen bereits während ihrer Schulzeit erste Erfahrungen im Hochschulbereich zu sammeln: Sie können Lehrveranstaltungen besuchen, Prüfungen absolvieren – kurz gesagt: studieren. Die Teilnahme ist ein starkes Signal nach außen und passt hervorragend zu den Werten der FERNFH: Akademische Bildung, Abbau von Bildungsbarrieren, Vielfalt, sowie dem Wunsch, eine Institution für „Lebenslanges Lernen“ zu sein. Darüber hinaus unterstützt die Initiative gezielt die Förderung von Exzellenz und Potenzialen.

Allgemeines zur Initiative: [Schüler*innen an die Hochschulen – OeAD-Website](#)

Aktivitäten im Studienjahr 2024/25

Ausschusssitzungen

Im Studienjahr 2024/25 traf sich der GG&D Ausschuss zu vier Ausschusssitzungen, um das Thema GG&D an der FERNFH weiterzuentwickeln, sichtbarer zu machen und Zeichen zu setzen.

Es konnten in diesem Berichtszeitraum nur einige geplante Vorhaben umgesetzt werden, an der Umsetzung offener Punkte wird kontinuierlich gearbeitet.

GG&D Movie-Lunch-Time “Seeing Voices”

Der GG&D Ausschuss lud Ende Juni alle Kolleg*innen zur ersten GG&D Movie-Lunch-Time ein, um gemeinsam in die unbekannte Welt von gehörlosen Personen einzutauchen. Dieses Format stieß auf sehr positive Resonanz und wird im Studienjahr 2025/26 weiter ausgebaut.

[Posten](#) | [LinkedIn](#)

Newsbeiträge

- Schüler*innen an die Hochschule nun auch an der FERNFH
[FRÜHSTART INS STUDIUM: FERNFH öffnet Studienangebot für Schüler*innen - FERNFH](#)
- Gedanken und Meinungen des neuen Leitungsteams des GG&D Ausschusses zum Pride Month an der FERNFH
[Vielfalt leben. Sichtbarkeit stärken. – Pride Month an der FERNFH - FERNFH](#)

Konstante Aktivitäten via Social Media

- Positively Purple Day am 3. Dezember
- Internationaler Frauentag am 8. März
- Pride Month im Juni

8 Meldewesen (anonym/personalisiert)

Transparenz wird an der FERNFH großgeschrieben. Seit dem Sommer 2023 ist ein Online-Meldewesen auf der Webseite installiert, welches sowohl anonym wie auch personalisiert verwendet werden kann.

Studierende, Mitarbeiter*innen sowie Lehrende können so einfach und gezielt in einem der drei Online-Briefkästen (GG&D, Whistleblower, Feedback-Box) das jeweilige Anliegen melden.

Der Online-Briefkasten für Gleichstellung, Gender und Diversität geht direkt an die Ausschussleitung. Selbstverständlich ist es auch möglich ein Mitglied des Ausschusses für Gleichstellung, Gender und Diversität direkt zu kontaktieren. Dieses Online-Meldewesen steht für alle Themen zu Gleichstellung, Gender und Diversität zur Verfügung.

Im Studienjahr 2024/25 wurde über diesen Kanal eine Meldung abgegeben. Hier wurde die Verantwortungskette eingehalten und aufgrund einer Thematik, die nicht in den GG&D Bereich fällt, direkt an die Geschäftsführung weiter kommuniziert.

Tabelle 23: FERNFH – Online-Meldewesen GG&D

Studienjahr	Meldungen	
	2023-24	2024-25
Anonyme Meldungen	0	0
Personalisierte Meldungen	0	1
Gesamt	0	0

Quelle: Online-Meldesystem 08.2025

Anhang A: Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Geschlechterverhältnis (in Prozent) – orange (Frauen), grau (Männer).....	5
Tabelle 2: Geschlechterverhältnis Leaky Pipeline (in Prozent) – orange (Frauen), grau (Männer).....	5
Tabelle 3: FERNFH – Gender Pay Gap, Quelle Abteilung Personalmanagement & -entwicklung, Geschäftsführung 10.2025.....	6
Tabelle 4: FERNFH – Studierende nach Studienrichtung und Geschlecht.....	13
Tabelle 5: FERNFH – Absolvent*innen nach Studienrichtung und Geschlecht	13
Tabelle 6: Österreich - Studierende an Fachhochschulen nach Studienart & Geschlecht.....	14
Tabelle 7: FERNFH – Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik nach Qualifikationsstufe und Geschlecht.....	15
Tabelle 8: FERNFH – Wirtschaft und Psychologie nach Qualifikationsstufe und Geschlecht	15
Tabelle 9: FERNFH – Gesundheitswissenschaften nach Qualifikationsstufe und Geschlecht	16
Tabelle 10: FERNFH – Studierende gesamt nach Qualifikationsstufe und Geschlecht.....	16
Tabelle 11: FERNFH – Durchschnittsalter Studierende nach Geschlecht.....	17
Tabelle 12: FERNFH - höchste abgeschlossene Ausbildung bei Studieneinstieg - Bachelor	18
Tabelle 13: FERNFH - höchste abgeschlossene Ausbildung bei Studieneinstieg - Master ...	19
Tabelle 14: FERNFH – Geschlechterverhältnis hauptberufliche Mitarbeiter*innen.....	19
Tabelle 15: FERNFH – Geschlechterverhältnis Leitungspositionen	20
Tabelle 16: FERNFH – Geschlechterverhältnisse Gremien	20
Tabelle 17: FERNFH – Geschlechterverhältnis Professuren*	20
Tabelle 18: FERNFH – Geschlechterverhältnis nach Abteilungen	21
Tabelle 19: FERNFH – Vollzeit- vs. Teilzeitbeschäftigung (Stellen)	22
Tabelle 20: FERNFH – Gender Pay Gap.....	23
Tabelle 21: FERNFH – Leaky Pipeline	23
Tabelle 22: FERNFH - Anfragen von Studierenden mit chron. Erkrankungen oder Behinderung.....	24
Tabelle 23: FERNFH – Online-Meldewesen GG&D.....	38

Anhang B: Literaturverzeichnis

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2021). OECD_Bildung auf einen Blick_2021. Online: https://www.oecd.org/de/publications/bildung-auf-einen-blick-2021_626b1ac1-de.html [Abruf am 12.08.2025].
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.) (2024). Bericht Materialien zur sozialen Lage der Studierenden 2024. Sozialerhebung 2024, (2024), 112.
- Dibiasi, Anna/Binder, David/Langen, Henrika/Unger, Martin/Thaler, Bianca (2024). Status Quo und aktuelle Herausforderungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. Wien: Institut für Höhere Studien. Online: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6993/1/ihs-report-2024-dibiasi-binder-et-al-mint-bereich-hochschulen-arbeitsmarkt.pdf> [Abruf am 04.09.2025].
- Wirtschaftskammer Österreich (2024). Charta der Vielfalt. Gemeinsam für eine bunte Vielfalt. Online: <https://www.wko.at/charta-der-vielfalt/start> [Abruf am 14.08.2025].
- Wroblewski, Angela (2022). Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Wien, Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. Online: https://www.bmb.gv.at/dam/jcr:afcac3e0-0500-433e-a916-04e312290c65/20220127-Publikation_Leitfaden_zur_Erstellung_von_Gleichstellungspl%C3%A4nen_barrierefrei.pdf.