FERDINAND PORSCHE FERNFH

GLEICHSTELLUNG, GENDER & DIVERSITÄT
BERICHT 2025/26

2.11.2026 | Status: Übergabe an QM & KHSL



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 24
4 Barrierefreies Studieren, Lehren & Arbeiten 25
4.1 Bauliche Barrierefreiheit 26
4.2 Digitale Barrierefreiheit 26
5 Vereinbarkeit Familie & Betreuung mit Studium & Beruf 29
6 Genderdimension in Forschung, Innovation & Lehre 31
7 Diversität 37
8 Meldewesen (anonym/personalisiert) 42
Anhang A: Tabellenverzeichnis 43
Anhang B: Literaturverzeichnis 44

Vorwort

Liebe Leser*innen!

Mit Freude stelle ich den vom Ausschuss für Gleichstellung, Gender und Diversität verfassten Gleichstellungsbericht 2025/26 der Ferdinand Porsche FERNFH vor.

Gleichstellung, Gender, Diversität und die Förderung chancengerechter Strukturen sind für uns nicht nur Schlagworte, sondern zentrale Bestandteile unserer Hochschulkultur. Die FERNFH verfolgt den Anspruch, allen Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Lebenssituation oder individuellen Voraussetzungen eine faire Teilhabe und gleiche Chancen zu ermöglichen. Gender & Diversity Management ist dabei fest in unseren Strukturen verankert.

Im Studienjahr 2025/26 haben wir gemeinsam diesen Weg konsequent weiterverfolgt. Bestehende Maßnahmen wurden fortgeführt und weiterentwickelt, gleichzeitig konnten zahlreiche neue Impulse gesetzt und Aktivitäten verstärkt angeboten werden. Dazu zählen unter anderem die Erarbeitung eines Gleichstellungsplans und eines Code of Conduct sowie zahlreiche Sensibilisierungs- und Informationsangebote. Themen wie Gewaltprävention, psychische Gesundheit, Neurodivergenz und die Sichtbarkeit von Vielfalt standen dabei besonders im Fokus.

Als Fernfachhochschule ist es uns zudem ein besonderes Anliegen, durch flexible Studienbedingungen, digitale Angebote und Barrierefreiheit Bildungszugänge zu erleichtern und unterschiedliche Lebensrealitäten zu berücksichtigen.

Der vorliegende Bericht schafft Transparenz über unsere Entwicklungen und Fortschritte und zeigt gleichzeitig jene Bereiche auf, in denen weiterhin Handlungsbedarf besteht. Er bildet damit eine wichtige Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Hochschule.

Mein Dank gilt allen Mitarbeitenden, Lehrenden, Studierenden und Gremien, die mit ihrem Engagement dazu beitragen, die FERNFH als offene, inklusive und chancengerechte Hochschule weiterzuentwickeln.

Gemeinsam gestalten wir Vielfalt. Gemeinsam schaffen wir Chancengerechtigkeit. Gemeinsam steht die FERNFH für eine Hochschule, die offen, inklusiv und zukunftsorientiert ist.

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 und **umfasst alle Aktivitäten und Maßnahmen zum Thema Gleichstellung, Gender und Diversität im Studienjahr 2025/26.**
Auf Basis des Gleichstellungsberichtes 2024/25 entwickelte der GG&D-Ausschuss einen **Gleichstellungsplan** für die FERNFH, welcher mit der Geschäftsführung und dem Kollegium abgestimmt und genehmigt wurde. Dadurch wurde der **Satzungsteil G, Gleichstellung, Gender und Diversität**, angepasst.
Zudem wurde ein **Code of Conduct** für die FERNFH entwickelt. Dieser wurde allen Mitarbeiter*innen bei der Mitarbeiter*innen-Infoveranstaltung, allen Führungskräften bei der FH-Informationssitzung und allen Studierenden über die Inskriptionsmappe kommuniziert. Die Dokumente sind auf der Website der FERNFH abrufbar, siehe Gleichstellung, Gender & Diversität - FERNFH.

Betreffend das Geschlechterverhältnis der FERNFH zeigt sich eine nahezu ausgewogene Verteilung von Männern und Frauen unter den Studierenden sowie in den Studiengangsleitungen, im FH-Kollegium, in der Leitung der Institute und in der Forschung und Entwicklung. Ein höherer Frauenanteil zeigt sich unter den Mitarbeiter*innen sowie in den Leitungen Services für Lehre und Organisation. In der Geschäftsführung (0%) und in der Kollegialen Hochschulleitung (25%) sind Frauen hingegen stark unterrepräsentiert.

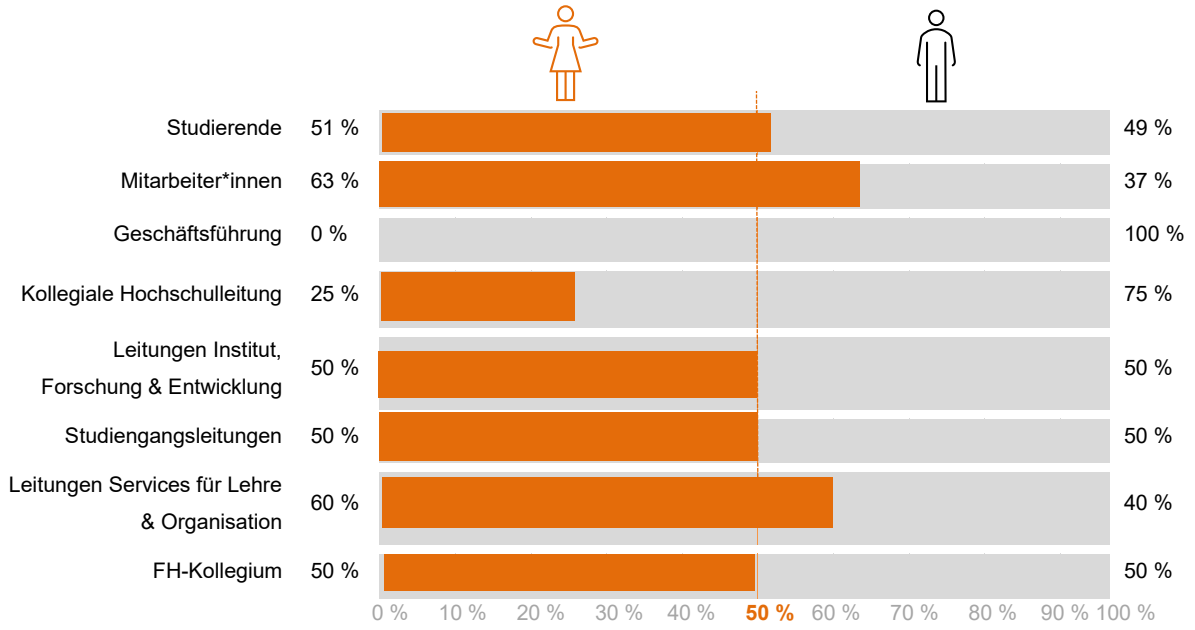


Tabelle 1: Geschlechterverhältnis (in Prozent) – orange (Frauen), grau (Männer)

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.

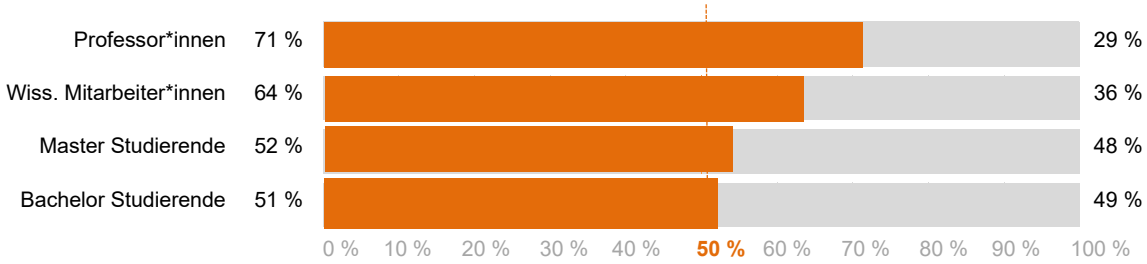


Tabelle 2: Geschlechterverhältnis Leaky Pipeline (in Prozent) – orange (Frauen), grau (Männer)

Die Gehaltsanalyse an der FERNFH zeigt ein diverses Bild bezüglich des **Gender Pay Gaps** (Einkommensschere). Frauen verdienen im Bereich Leitung Institute/Studiengänge um 3% mehr wie die männlichen Kollegen, allerdings im Bereich Leitung Hochschulservice um 9% weniger als ihre männlichen Kollegen. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen liegt der Gap zugunsten der Männer bei 5%. Im Bereich der Service Mitarbeiter*innen Spezialist*innen liegen die Gehälter der Frauen mit 6% unter den Gehältern der Männer. Im Bereich der Service Mitarbeiter*innen Assistenz/Admin besteht ein Gap von 10% 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. Da der Vergleich mit dem Vorjahr eher negativ ausfällt (Ausnahme Leitung Institute und Studiengänge), werden hier weitere Analysen durchgeführt, um den weiter ansteigenden Gap zu untersuchen.

FERNFH – Gender Pay Gap

Frauengehälter entsprechen … % der Männergehälter		
Funktionsbereiche	Frauen	**Gap**
Leitung Institute/Studiengänge	103%	3%
Leitung Hochschulservices	91%	-9%
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	95%	-5%
Service Mitarbeiter*innen Spezialist*innen	94%	-6%
Service Mitarbeiter*innen Assistenz/Admin	110%	10%

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

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:* Die neue Moodle-Version bringt tendenziell Verbesserungen bei der WCAG-Konformität mit sich und ergänzt damit die im letzten Bericht beschriebenen Zugänglichkeitsmaßnahmen (POUR-Prinzipien) auf technischer Ebene. Mit dem Relaunch der FERNFH-Website wurde die digitale Barrierefreiheit substantiell verbessert.

- *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. Es wurde laufend an den geplanten Maßnahmen gearbeitet, u.a. die Adaptierung des Familienzimmers dank des Preisgeldes für den 2. Platz beim NÖ Landeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb 2024“. Weiters wurde ein digitales Familienzimmer entwickelt, wie auch der Kurs: Hochschule & Familie | OC weiterentwickelt. Um diesen Weg konstant weiterzugehen, hat sich die Geschäftsführung der FERNFH für eine weitere Re-Zertifizierung entschieden. Auch belegte die FERNFH wieder den 2. Platz beim NÖ-Landeswettbewerb Familienfreundliche Unternehmen 2026 in der Kategorie Mittelbetriebe und wird das Preisgeld für familienfreundliche Maßnahmen einsetzen.

Kompetenzvermittlung & Wissenstransfer

- *Lehrveranstaltungen:*
  - „Active and Assisted Living (AAL)“ (ASBA)
  - „Digitale Barrierefreiheit und Usability“ (DIGMA)
  - „Diversität und gesundheitliche Chancengerechtigkeit im Alter“ (ASBA)
  - „Diversity Management“ (WPMA)
  - „Ethik I“ & „Ethik II“ (ASBA)
  - „Ethische und diversitätsspezifische Aspekte im digitalen Gesundheitsmanagement“ (DIGMA)
  - „Gender & Diversity Management“ (WPBA)
  - „Lebensphasenspezifische Personalarbeit & Führung I&II“ (DIGMA)

- *Workshops:*
  - „DIVERSITY – WARUM IST DAS FÜR MANCHE MENSCHEN EIN SCHWIERIGES THEMA?“ - Sensibilisierungsworkshop für Mitarbeiter*innen der FERNFH am 12. und 27. November 2025 mit Mag.[a] Dr.[in] Elisabeth Ponocny-Seliger mit 23 Teilnehmer*innen

- *Vorträge:*
  - „Diversitätsmanagement im Arbeitsleben: Policy-Entwicklung und Inklusion“ mit Dipl.-Kffr. Dr.[in] Anett Hermann (WU Wien) am 19. Januar 2026, Gastvortrag von WPMA in Zusammenarbeit mit dem GG&D-Ausschuss
  - „Digitale Barrierefreiheit in der Praxis: Studium“ mit a.Univ. Prof. Dr. Klaus Miesenberger (JKU Linz) am 12. Mai 2026, Gastvortrag von DIGMA

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.
- Evaluation YOUareART – Ungefiltert schön: Das Projekt zielte darauf ab, Awareness für den Einfluss von durch soziale Medien vermittelte Schönheitsideale auf junge Menschen zu schaffen

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 alternsgerechte Unternehmen und Organisationen

Meldebriefkasten (anonym oder personalisiert)

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

Der vorliegende Gleichstellungsbericht dokumentiert im Rahmen dieses Monitorings den Status Quo der FERNFH im Studienjahr 2025/26. Er dient als Grundlage 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 2025/26 umfasste der Bereich Studium und Lehre an der FERNFH 3 Bachelorstudiengänge, 3 Masterstudiengänge, 1 MBA (2 auslaufende EMBAs), 45 Micro-Credentials sowie akademische Lehrgänge zur Weiterbildung.
Es studierten 950 ordentliche Studierende in 6 Studiengängen (Quelle: BIS-Meldung 04.2026) an der FERNFH. Weiters kann die FERNFH 37 Studierende aus den akademischen Lehrgängen und MBA melden. Diese außerordentlichen Studierenden werden im Kapitel Studierende extra und in vereinfachter Form dargestellt.
An der FERNFH waren 2 Personen in der Geschäftsführung, 90 Mitarbeiter*innen und 174 nebenberuflich Lehrbeauftragte 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, Qualitäts-management, Personalmanagement, Instructional Systems Design, Unternehmenskommunikation, Studiengangsleitungen)
- Verankerung in der Satzung (Satzungsteil G)
- Gleichstellungsplan

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 Studienumfeld 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 Mainstreamings[1] 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 und Veröffentlichung auf der Website.
- 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 Hierarchie-ebenen
- 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- & Kennzahlsystem

Die Datengrundlage für den vorliegenden GG&D Bericht bilden die BIS-Meldung 04.2026 an die AQ Austria für das Studienjahr 2025/26 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 2025/26
Studierende	• Verteilung Studierende nach Studienrichtung und Geschlecht • ao. Studierende akadem. Lehrgänge/MBAs 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 Diversitäts-anspruches durchaus auf die Relevanz der Sichtbarmachung von Ungleichheiten auch in ihrem Monitoring hinstrebt. Da die Daten aus der BIS-Meldung 04.2026 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 78% bzw. 71% zu einem Anteil an 22% 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 27% deutlich geringer als jener der Männer.

Tabelle 4: FERNFH – Studierende nach Studienrichtung und Geschlecht

	Absolut			Relativ		
Studienrichtung	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt pro Institut
Gesundheitswissenschaften	149	42	191	78%	22%	20%
Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik	125	337	462	27%	73%	49%
Wirtschaft & Psychologie	211	86	297	71%	29%	31%
Gesamt 2025-26	**485**	**465**	**950**	**51%**	**49%**	**100%**
Gesamt 2024-25	445	430	875	51%	49%	100%
Veränderung	40	35	75	**0%**	**0%**	-

Quelle: BIS-Meldung 04.2026

Ab diesem Berichtsjahr werden auch die außerordentlichen Studierenden der akademischen Lehrgänge und MBAs in den GG&D-Bericht aufgenommen.

Die FERNFH kann hier 37 Studierende verzeichnen, davon sind 30% weiblich und 70% männlich. Das Durchschnittsalter liegt gesamt bei 40 Jahren.

Tabelle 5: FERNFH – ao. Studierende akadem. Lehrgänge/MBAs und Geschlecht

	Absolut			Relativ		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	
Zertifikatslehrgang EDIN (20 ECTS)	1	0	1	100%	0%	3%
EMBA - ISMA (90 ECTS)	3	8	11	27%	73%	30%
EMBA - SMA (90 ECTS)	0	8	8	0%	100%	22%
MBA - SAMBA (120 ECTS)	7	10	17	41%	59%	46%
Gesamt 2025-26	**11**	**26**	**37**	**30%**	**70%**	**100%**

Quelle: BIS-Meldung 04.2026

Die **Absolvent*innenzahlen** an der FERNFH zeigen einen nahezu gleichbleibend hohen Frauenanteil im Bereich Gesundheitswissenschaften (74%) sowie in Wirtschaft & Psychologie (75%). Im Bereich Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik ist hingegen ein nahezu gleichbleibend hoher Männeranteil von 75% festzustellen. Gegenüber dem Vorjahr haben sich die Werte nur leicht verändert. Dies weist auf einen anhaltenden Handlungsbedarf hin, die Geschlechtergerechtigkeit in den kommenden Jahren stärker in den Fokus zu rücken.

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

	Absolut			Relativ		
Studienrichtung	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt pro Institut
Gesundheitswissenschaften	14	5	19	74%	26%	9%
Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik	27	79	106	25%	75%	49%
Wirtschaft & Psychologie	68	23	91	75%	25%	42%

Gesamt 2025-26	**109**	**107**	**216**	**50%**	**50%**	**100%**
Gesamt 2024-25	106	99	205	52%	48%	100%
Veränderung	3	8	11	**-1%**	**1%**	-

Quelle: BIS Meldung 11.2025 und 04.2026

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 78% Frauen eher gleichauf mit dem österreichischen Schnitt von 79%. Im Bereich der Wirtschaftswissenschaften zeigt sich ein differenzierteres Bild mit 71% Frauenanteil, im Vergleich dazu in Österreich sind es 60% Frauen.

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

	Absolut			Anteil		
Studienrichtung	Frauen	Männer		Frauen	Männer	
Technik, Ingenieurwissenschaften	6848	16430	23278	29%	71%	36%
Wirtschaftswissenschaften	12599	8444	21043	60%	40%	32%
Gesundheitswissenschaften	10885	2825	13710	79%	21%	21%
Sozialwissenschaften	3451	974	4425	78%	22%	7%
Gestaltung, Kunst	705	387	1092	65%	35%	2%
Naturwissenschaften	521	362	883	59%	41%	1%
Militär- und Sicherheitswissenschaften	45	359	404	11%	89%	1%
Kulturwissenschaften	57	7	64	89%	11%	0%
Pädagogik	38	2	40	95%	5%	0%
Gesamt 2024/25	35149	29790	**64939**	54%	46%	**100%**
Gesamt 2024/25	32621	28339	**60960**	54%	46%	**100%**
Veränderung	2528	1451	**3979**	1%	1%	**-**

Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik 2025-26

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. Maßnahmen, wie „Studieren Probieren“ oder Peers, die ihr Erleben aufzeigen, können hier

möglicherweise bereits im Entscheidungsmoment der Matura mitwirken. 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 Micro-Credentials, 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 (78% 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"** zeigt sich dieses Jahr keine Verbesserung des Geschlechterverhältnisses bei den Studierenden im Bachelor, sowie im Masterstudium. Da sich derzeit kein Trend abzeichnet, der zu einem Ausgleich des Geschlechterverhältnisses am Institut führt, werden in einem Aktionsplan mögliche Maßnahmen besprochen.

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

Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik						
	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
Bachelor	92	247	339	27%	73%	73%
Master	33	90	123	27%	73%	27%
Gesamt 2025-26	125	337	**462**	27%	73%	**100%**
Gesamt 2024-25	122	319	**441**	28%	72%	**100%**
Veränderung	3	18	**21**	-1%	1%	**-**

Quelle: BIS-Meldung 04.2026

Im **Institut „Wirtschaft & Psychologie“** zeigt sich analog zum Vorjahr kein verbessertes Geschlechterverhältnis. Sowohl der Bachelor, wie auch der Masterstudiengang präsentiert unveränderte Zahlen. Ein Maßnahmenplan, der aus diesem Bericht hervorgehen soll, wird auch im Institut „Wirtschaft & Psychologie“ versuchen die Geschlechtergerechtigkeit zu erhöhen.

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

Wirtschaft & Psychologie						
	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
Bachelor	150	62	212	71%	29%	71%
Master	61	24	85	72%	28%	29%
Gesamt 2025-26	211	86	**297**	71%	29%	**100%**
Gesamt 2024-25	202	81	**283**	71%	29%	**100%**
Veränderung	9	5	**14**	0%	0%	**-**

Quelle: BIS-Meldung 04.2026

Das Geschlechterverhältnis am **Institut “Gesundheitswissenschaften“** konnte zugunsten der Männer um 2% erhöht werden. Mit 22% liegt es aber immer noch weit von einer Ausgewogenheit entfernt.

Tabelle 9: FERNFH – Gesundheitswissenschaften nach Qualifikationsstufe und Geschlecht

Gesundheitswissenschaften						
	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
Bachelor	107	30	137	78%	22%	72%
Master*	42	12	54	78%	22%	28%
Gesamt 2025-26	149	42	**191**	78%	22%	**100%**
Gesamt 2024-25	121	30	**151**	80%	20%	**100%**
Veränderung	-14	0	**-14**	-2%	2%	**-**

Quelle: BIS-Meldung 04.2026
(*Masterstudiengang ab WS24/25)

Unter den gesamten Studierenden ist der Frauenanteil in der Qualifikationsstufe Bachelor bei 51% und im Master 52%. Daher ist für alle Studierende an der FERNFH insgesamt festzustellen:

Unter den Studierenden ist das Geschlechterverhältnis über alle Studiengänge hinweg relativ ausgewogen.

Zum vorhergehenden Studienjahr gab es somit keine wesentliche Veränderung.

Tabelle 10: FERNFH – Studierende gesamt nach Qualifikationsstufe und Geschlecht

Studierende gesamt						
	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
Bachelor	349	339	688	51%	49%	72%
Master	136	126	262	52%	48%	28%
Gesamt 2025-26	485	465	**950**	51%	49%	**100%**
Gesamt 2024-25	445	430	**875**	51%	49%	**100%**
Veränderung	40	35	**75**	0%	0%	**-**

Quelle: BIS-Meldung 04.2026

Da die Geschlechtergerechtigkeit zwar insgesamt ausgewogen ist, es innerhalb der Institute jedoch starken Angleichungsbedarf gibt, wird im folgenden Studienjahr ein Aktionsplan erarbeitet, der Maßnahmen zur Angleichung der jeweils unterrepräsentierten Gruppe enthält.

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 2024/25 festzustellen.

Tabelle 11: FERNFH – Durchschnittsalter Studierende nach Geschlecht

Durchschnittsalter in Jahren		
Studienrichtung	Frauen	Männer
Aging Services Management - BA	39	38,1
Digitales Gesundheitsmanagement - MA	37,6	41,8
Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie - BA	30,4	31,7
Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie - MA	31,5	34,5
Wirtschaftsinformatik - BA	32,2	32,5
Wirtschaftsinformatik/Informationstechnologie - MA/MSc	33,6	35

Quelle: BIS-Meldung 04.2026

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 Bildungsverlauf 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 2025 rund 71% (siehe auch Tabelle 3) Diese Verteilung lässt sich vermutlich 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 13).

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, 2026b) 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 84% Frauen) einen hohen Anteil an weiblichen Studierenden aufweisen.

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

	Absolut			Anteil		
Ausbildungsart	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
Studienberechtigungsprüfung	4	6	10	40%	60%	
Externisten-Reifeprüfung	4	2	6	67%	33%	
Berufsreifeprüfung	46	47	93	49%	51%	
Abschlusszeugnis facheinschlägige BMS	18	14	32	56%	44%	
Lehrabschlusszeugnis mit allfälligen Zusatzqualifikationen	12	30	42	29%	71%	
Qualifikationen zur Studienberechtigung	**84**	**99**	**183**	**43%**	**57%**	**27%**
Wirtschaftskundliches Realgymnasium	8	7	15	53%	47%	
AHS (Langform)	12	13	25	48%	52%	
Oberstufenrealgymnasium	31	16	47	66%	34%	
AHS (Sonderformen)	1	1	2	50%	0,5	
Gymnasium	24	9	33	73%	27%	
Gymnasium für Berufstätige	1	1	2	50%	50%	
Realgymnasium	16	20	36	44%	56%	
Realgymnasium für Berufstätige	1	5	6	17%	83%	
Gymnasien	**94**	**72**	**166**	**57%**	**43%**	**24%**
Ausländische Universitätsreife	**30**	**25**	**55**	**55%**	**45%**	**8%**
Höhere technische und gewerbliche Lehranstalten (HTL)	7	66	73	10%	90%	-

Handelsakademien	67	59	126	53%	47%	-
Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe	52	10	62	84%	16%	-
Höhere land- und forstwirtschaftliche Lehranstalt	0	0	0	0	0	-
Höhere Schulen der Lehrer- und Erzieherbildung	0	0	0	0	0	-
Höhere Lehranstalten	**126**	**135**	**261**	**48%**	**52%**	**38%**
Bildungsanstalten für (Elementar)Pädagogik	**4**	**1**	**5**	**80%**	**20%**	**1%**
Studium - Inländische postsekundäre Bildungseinrichtung	**2**	**3**	**5**	**40%**	**60%**	**1%**
Sonstige Qualifikationen	**9**	**4**	**13**	**69%**	**31%**	**2%**
Gesamt	**349**	**339**	**688**	**51%**	**49%**	**100%**

Quelle: BIS-Meldung 04.2026

Beim Studieneinstieg in die Masterprogramme zeigt sich hingegen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. So beginnen 52% Frauen und 48% Männer an der FERNFH ihr Masterstudium mit einem Bachelorabschluss von Fachhochschulen, was mit 206 Studierenden die größte Kohorte darstellt (79%). Einen Bachelorabschluss von Universitäten haben im Berichtszeitraum 40 Personen (15%), davon 53% Frauen und 47% Männer.

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

	Absolut			Anteil		
Abschluss	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
FH-Abschluss Bachelor	108	98	206	52%	48%	79%
Abschluss postsekundäres Studium	0	1	1	0%	0%	0%
Univ.-Abschluss Bachelor	21	19	40	53%	48%	15%
FH-Abschluss Master	0	6	6	0%	100%	2%
Univ.-Abschluss Master, Dr., Dipl.-Ing., Mag.	3	1	4	75%	25%	2%
Sonstiges	4	1	5	80%	20%	2%
Gesamt	136	126	**262**	52%	48%	**100%**

Quelle: BIS-Meldung 04.2026

3.2 Mitarbeiter*innen

Bei den insgesamt 90 hauptberuflich beschäftigten Mitarbeiter*innen lag der Frauenanteil der FERNFH 2025/26 insgesamt bei 63%. Es ist nach wie vor ein eher 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 57% Frauen und 43% Männer. In beiden Kategorien ist das Geschlechterverhältnis somit zugunsten der Frauen unausgewogen.

Tabelle 14: FERNFH – Geschlechterverhältnis hauptberufliche Mitarbeiter*innen

	Absolut			Anteil		
Kategorie	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
Lehre & Forschung	33	13	46	72%	28%	51%
Services für Lehre & Organisation	24	18	42	57%	43%	47%
Geschäftsführung	0	2	2	0%	100%	2%
Gesamt	57	33	**90**	63%	37%	**100%**

Quelle: Abteilung Personalmanagement & -entwicklung 08.2026

Frauen sind an der FERNFH in allen Entscheidungsgremien sowie in allen Leitungsebenen vertreten. Im Bereich der Leitungen Services für Lehre & Organisation hat sich der Frauenanteil auf 60% erhöht. In der Kollegialen Hochschulleitung beträgt der Frauenanteil 25% und die Geschäftsführung ist ausschließlich männlich besetzt.

Tabelle 15: FERNFH – Geschlechterverhältnis Leitungspositionen

	Absolut			Anteil		
Funktionsbereich	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	2	2	4	50%	50%	**100%**
Studiengangsleitungen	3	3	6	50%	50%	**100%**
Services für Lehre & Organisation	6	4	10	60%	40%	**100%**

Quelle: Abteilung Personalmanagement & -entwicklung 08.2026

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

**Geschäftsführung und Leitung FH-Kollegium

Im FH-Kollegium der FERNFH ist der Frauenanteil ausgeglichen, im Ausschuss für Gleichstellung, Gender & Diversität mit 75% deutlich erhöht. Auch hier werden Maßnahmen besprochen. In der Studierenden-Vertretung ist der Anteil der Frauen mit 17% auch deutlich unterrepräsentiert. Auch in diesem Gremium wird versucht in den kommenden Perioden eine ausgeglichene Geschlechterverteilung zu erreichen.

Tabelle 16: FERNFH – Geschlechterverhältnisse Gremien

	Absolut			Anteil		
Gremium/Funktionsbereiche	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
FH-Kollegium	9	9	18	50%	50%	100%
Ausschuss Gleichstellung, Gender & Diversität	9	3	12	75%	25%	100%
Studierenden-Vertretung	1	5	6	17%	83%	100%

Quelle: interne Datenerhebung 08.2026

Bei den **Professuren** sind insgesamt 71% Frauen und 29% Männer vertreten. Damit sind im Studienjahr 2025/26 nach wie vor die Männer deutlich unterrepräsentiert.

Tabelle 17: FERNFH – Geschlechterverhältnis Professuren*

	Absolut			Anteil		
Abschluss	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
Gesundheitswissenschaften	3	1	**4**	75%	25%	**50%**
Wirtschaft & Psychologie	2	0	**2**	100%	0%	**25%**
Wirtschaftsinformatik	0	1	**1**	0%	100%	**13%**
Forschung	1	0	**1**	100%	0%	**13%**
Gesamt 2025-26*	*	*	*	*	*	*

Quelle: Abteilung Personalmanagement & -entwicklung 08.2026
*Anm.: Einige Positionen sind von einer Person doppelt besetzt.

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 ausgeglichenes Geschlechterverhältnis: Büro Geschäftsführung, Institut für Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik, Instructional Systems Design und International Center.

Tabelle 18: FERNFH – Geschlechterverhältnis nach Abteilungen

	Absolut			Anteil		
Abteilung	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
Geschäftsführung	0	2	2	0%	100%	**100%**
Büro Geschäftsführung	3	3	6	50%	50%	**100%**
Institut Gesundheitswissenschaften	7	4	11	64%	36%	**100%**
Institut Wirtschaft & Psychologie	14	3	17	82%	18%	**100%**
Institut Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik	6	6	12	50%	50%	**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	2	0	2	100%	0%	**100%**
Instructional Systems Design	3	3	6	50%	50%	**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	7	7	0%	100%	**100%**
International Center	1	1	2	50%	50%	**100%**
Gesamt	*	*	*	*	*	*

Quelle: Abteilung Personalmanagement & -entwicklung 08.2026
*Anm.: Einige Positionen sind von einer Person doppelt besetzt.

Der Vergleich des **Beschäftigungsausmaßes** zeigt, dass an der FERNFH 49% in Vollzeitbeschäftigung (44 Personen) und 51% in Teilzeitbeschäftigung sind (46 Personen). Von diesen 51% Teilzeitbeschäftigten sind 78% weiblich (36 Personen) und 22% männlich (10 Personen). Dies spiegelt die aktuellen Diskussionen um Teilzeitbeschäftigungen in Österreich (Pressemitteilung Statistik Austria: 14 260-179/26) wider, wobei der Anteil an Männern in Teilzeit an der FERNFH zum österreichischen Schnitt mit 22% höher ist. In Österreich liegt im 2. Quartal 2026 der Schnitt bei 14,8% bei den Männern (Statistik Austria, 2026a).
Bei den Vollzeitbeschäftigungen ist das Geschlechterverhältnis fast ausgewogen (52% männliche versus 48% weibliche Mitarbeiter*innen).

Bei der Betrachtung einzelner Bereiche zeigt sich, dass in Lehre und Forschung insgesamt 39% vollzeitbeschäftigt sind (18 Personen) und 61% in einer Teilzeitbeschäftigung (28 Personen).
In Service für Lehre & Organisation zeigt sich ein umgekehrtes Bild, hier sind nur 43% in einer Teilzeitbeschäftigung (18 Personen) und 57% als Vollzeit tätig (24 Personen).
Aber wieder dominiert der Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung: 72% der Teilzeitbeschäftigten in Service für Lehre & Organisation sind Frauen (13 Personen).

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

	Absolut			Anteil		
	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
Lehre & Forschung	33	13	**46**	72%	28%	**51%**
- davon Vollzeit	10	8	18	56%	44%	-
- davon Teilzeit	23	5	28	82%	18%	-
Service für Lehre & Organisation	24	18	**42**	57%	43%	**47%**
- davon Vollzeit	11	13	24	46%	54%	-
- davon Teilzeit	13	5	18	72%	28%	-
Geschäftsführung	0	2	**2**	0%	100%	**2%**
- davon Vollzeit	0	2	2	0%	100%	-
- davon Teilzeit	0	0	0	0%	0%	-
GESAMT	**57**	**33**	**90**	63%	37%	**100%**
davon Vollzeit gesamt	**21**	**23**	**44**	48%	52%	**49%**
davon Teilzeit gesamt	**36**	**10**	**46**	78%	22%	**51%**

Quelle: Abteilung Personalmanagement & -entwicklung 08.2026

Im Rahmen der Personalentwicklung ist es der FERNFH ein Anliegen, auch die Fachkräfte von morgen auszubilden. Seit einigen Jahren gibt es daher Lehrlinge an der FERNFH. Das Ziel besteht darin, diese nach Abschluss ihrer Ausbildung als unternehmenseigene Fachkräfte zu übernehmen. Im Studienjahr 2025/26 wurden zwei Lehrlinge ausgebildet. Davon ist eine

weibliche Auszubildende in der Abteilung ISD im dritten Lehrjahr beschäftigt und ein männlicher Auszubildender in der Abteilung IT im zweiten Lehrjahr.

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 mit 3% zugunsten der Frauen sind, allerdings im Bereich der Leitung Hochschulservice mit 9% unter den Gehältern ihrer männlichen Kollegen. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Lehre und Forschung ergab sich ein Gap zugunsten der Männer von 5%. Die Gehälter der Service Mitarbeiter*innen (Spezialist*innen) liegen mit 6% bei den Frauen niedriger als bei den Männern, die Gehälter der Service Mitarbeiter*innen (Assistenz/Admin) liegen mit 10% 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 21 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	103%	3%
Leitung Hochschulservices	91%	-9%
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	95%	-5%
Service Mitarbeiter*innen Spezialist*innen	94%	-6%
Service Mitarbeiter*innen Assistenz/Admin	110%	10%

Quelle: Abteilung Personalmanagement & -entwicklung 08 2026
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 2025/26 zeigt die Analyse **„Leaky Pipeline“** an der FERNFH folgende Ergebnisse:

Tabelle 21: FERNFH – Leaky Pipeline

	Absolut			Anteil		
Abschluss	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
Professor*innen	5	2	**7**	71%	29%	**100%**
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	14	8	**22**	64%	36%	**100%**
Master Studierende	136	126	**262**	52%	48%	**100%**
Bachelor Studierende	349	339	**688**	51%	49%	**100%**

Quelle: BIS Meldung 04.2026; Abteilung Personalmanagement & -entwicklung 08.2026

- Auf der Stufe der Professor*innen zeigt sich die typische Leaky Pipeline nicht. Das Verhältnis ist hier mit 71% zu Gunsten der Frauen.
- Auf der Stufe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zeigt sich ein überwiegender Anteil an Frauen (64%).
- Auf der Ebene der Masterstudierenden liegt ein Anteil von 52% zugunsten der Frauen vor.
- Auf der Ebene der Bachelorstudierenden zeigt sich ein beinahe 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 Barrierefreiheit essenziell, um am Alltag der FERNFH teilnehmen zu können.

Aktuell sind zwei Personen mit Beeinträchtigung an der FERNFH beschäftigt. Um das Arbeitsumfeld entsprechend zu gestalten, wurden Maßnahmen ergriffen und auf mögliche weitere Bedarfe verstärkt Augenmerk gelegt.

Um der Verwirklichung von Chancengleichheit in der Bildung Rechnung zu tragen, gibt es an der FERNFH die Möglichkeit ausgleichende Maßnahmen für Studierende zu beantragen.

Im Studienjahr 2025/26 haben sich folgende Anfragen zu möglichen ausgleichenden Maßnahmen im laufenden Studienbetrieb ergeben. Darüber hinaus gab es zwei Personen, die bereits im Aufnahmeverfahren oder zu Beginn des Studiums ihre Anliegen kundgetan haben. In diesen Fällen wurden Maßnahmen besprochen und dokumentiert.

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	1	verlängerte Prüfungszeit
Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie - MA	2	Prüfungszeit + 50%
Wirtschaftsinformatik - BA	0	
Wirtschaftsinformatik/Informationstechnologie - MA/MSc	0	

Quelle: Studiengangsleitungen 09.2026

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

- Personen mit **psychischen oder chronischen Erkrankungen**
- 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, 2025, S. 98) aus dem Jahr 2025 rund 24% aller Studierenden von einer oder mehreren Beeinträchtigungen betroffen, die das Studium

erschweren. Dieser Wert ist wieder gestiegen. Dabei psychische Erkrankungen wie Depressionen oder Angststörungen am häufigsten genannt, gefolgt von chronischen-somatischen Erkrankungen und 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.

In diesem Studienjahr wurde damit begonnen, den Prozess der Aufnahme und des Onboardings von Studierenden mit chronischen Erkrankungen oder Beeinträchtigungen zu überarbeiten. Die Finalisierung ist für das Studienjahr 2026/27 geplant.

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

FERNFH-Website

Mit dem Relaunch der FERNFH-Website wurde die digitale Barrierefreiheit substantiell verbessert. Die Zugänglichkeit einzelner Funktions- und Inhaltsbereiche wird im Verlauf des kommenden Jahres kontinuierlich weiter ausgebaut, um den Anforderungen einer inklusiven und nutzer*innenorientierten Gestaltung noch umfassender gerecht zu werden.

Upgrade des Lernmanagementsystems und Neustart des Online Campus

Im Berichtsjahr stand die Weiterentwicklung der digitalen Lehr- und Lerninfrastruktur im Zeichen eines großen technologischen Sprungs: Das Lernmanagementsystem (LMS) „Moodle" wurde auf eine neue Hauptversion (5.1) angehoben. Im Zuge dieses Upgrades wurde der Online Campus bewusst komplett neu aufgesetzt, um keine technischen und

strukturellen Altlasten aus früheren Versionen mitzuziehen und so eine sauberere, wartbarere und zukunftsfähigere Basis zu schaffen.

Die neue LMS-Version bringt gegenüber dem Vorjahr mehrere substanzielle Verbesserungen mit sich:

- **Digitale Barrierefreiheit:** Die neue Moodle-Version bringt tendenziell Verbesserungen bei der WCAG-Konformität mit sich und ergänzt damit die im letzten Bericht beschriebenen Zugänglichkeitsmaßnahmen (POUR-Prinzipien) auf technischer Ebene.
- **Sprachpaket**: Das Sprachpaket wurde vollständig überarbeitet, wodurch Begrifflichkeiten und Formulierungen im Online Campus konsistenter, verständlicher und inklusiver gestaltet werden konnten.
- **Diversität im Userprofil**: Neu eingeführt wurde ein Pronomenfeld im Userprofil, das es Studierenden und Mitarbeiter*innen ermöglicht, ihre bevorzugten Pronomen sichtbar zu machen – ein konkreter Beitrag zur Stärkung von Diversität und Inklusion auf der Plattform.
- **Schnittstelle zu FHelix**: Zusätzlich wurde eine neue Schnittstelle zwischen dem Verwaltungstool FHelix und dem Online Campus geschaffen, wodurch administrative Daten künftig automatisiert zwischen den Systemen ausgetauscht werden können.

Ausbau bestehender Services

Neben dem LMS-Upgrade lag der zweite Schwerpunkt des Berichtsjahres nicht auf der Einführung neuer Angebote, sondern auf der gezielten Weiterentwicklung und Verbesserung der im Vorjahr etablierten Services:

- Das im letzten Jahr eingeführte **Studienhefte-Repository** wurde weiter ausgebaut und in seiner Nutzbarkeit verbessert.
- Die Bereitstellung von **Moodle-Büchern, Audiobooks** und untertitelten **Videos** wurde konsolidiert und qualitativ verfeinert.
- Die eBibliothek wurde inklusive der Datenbank der Abschlussarbeiten erfolgreich in die neue Systemumgebung überführt.
- Ein **MOOC** wurde erfolgreich abgeschlossen, zwei weitere befinden sich aktuell in Erarbeitung.

Im Unterschied zum Vorjahr, in dem mit dem Studienhefte-Repository ein komplett neues Angebot geschaffen wurde, stand das Berichtsjahr somit im Zeichen von Konsolidierung, Qualitätssteigerung und technischer Erneuerung statt inhaltlicher Neuerungen.

Zukunftsperspektiven

Im kommenden Jahr liegt der Fokus insbesondere auf folgenden Punkten:

- **Mobile Nutzung**: Verbesserung der mobilen Nutzbarkeit des Online Campus.
- **Moodle App**: Die Moodle App soll als weiterer Zugangsweg zum LMS verfügbar gemacht werden, zusätzlich zum bestehenden Browser-Zugang.
- **Kalender**: Termine aus dem Online Campus sollen mit externen Kalendersystemen von Studierenden und Lehrenden synchronisiert werden können.
- **Kurschecks**: Das ISD-Team wird die Kurschecks weiter ausbauen und begleitende Beratungs- sowie Schulungsangebote anbieten, damit Kurse systematisch auf WCAG-konforme Zugänglichkeit überprüft und verbessert werden können.
- **MOOCs**: Die zwei in Arbeit befindlichen MOOCs sollen fertiggestellt und veröffentlicht werden.

5 Vereinbarkeit Familie & Betreuung mit Studium & Beruf

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

Zertifizierung „hochschuleundfamilie“

Die FERNFH ist seit 2017 als familienfreundliche Hochschule ausgezeichnet. Seitdem hat sie sich und ihre Maßnahmen 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.

Nach erfolgreicher Grundzertifizierung und 2 weiteren Zertifikaten entschied sich die Geschäftsführung im Frühling 2026 diesen Weg kontinuierlich weiterzugehen und möchte das 3. Zertifikat für die FERNFH erlangen. Hierzu fanden Vorarbeiten (IST- und Datenerhebung wie auch die Planung der Workshops im Herbst 2026) durch die Auditbeauftragte statt.

Studienjahr 2025/26

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 2025/26 weitere Maßnahmen umgesetzt:

- Adaptierung des Familienzimmers dank des Preisgeldes für den 2. Platz beim NÖ Landeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb 2024“
- Digitales Familienzimmer

- 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

Im Studienjahr 2025/26 belegte die FERNFH wieder den 2. Platz beim NÖ-Landeswettbewerb Familienfreundliche Unternehmen 2026 in der Kategorie Mittelbetriebe und wird das Preisgeld für familienfreundliche Maßnahmen einsetzen.

Familienfreundlicher Betrieb: FERNFH auf 2. Platz im NÖ-Landeswettbewerb - FERNFH

FERNFH belegt Platz 2 beim NÖ-Landeswettbewerb „Familienland*Stars 2026" Wir sind unglaublich stolz auf diese Auszeichnung in der Kategorie „familienfreundliche Unternehmen" (Mittelbetriebe… | Ferdinand Porsche FERNFH

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 Politik 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 wurden im Berichtzeitraum mit Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten durchgeführt:

Projekt #1: PSYGESKOM (2023 – 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: YOUareART – Ungefiltert schön (2/2025 – 6/2026)

Das Projekt „YOUareART – Ungefiltert schön“, ist eine Kooperation von Gesundheit Österreich GmbH, Kompetenzzentrum Zukunft Gesundheitsförderung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) mit dem Institut für Frauen- und Männergesundheit FEM Süd und MEN, der Kreativagentur dasWeil, den Kunstsammlungen der Akademie der bildenden Künste Wien und der Heidi Horten Collection. Die Laufzeit war von Februar 2025 bis Juni 2026. Finanziert wurde das Projekt aus Mitteln der Agenda Gesundheitsförderung und des Fonds Gesundes Österreich. Das Institut für Gesundheitswissenschaften der FERNFH wurde mit der Evaluation beauftragt.

Das Projekt zielte darauf ab, Awareness für den Einfluss von durch soziale Medien vermittelte Schönheitsideale auf junge Menschen zu schaffen. Ein besonderer Fokus lag dabei auf stark bearbeiteten und gefilterten Bildern. Die damit vermittelten Schönheitsideale können Einfluss auf das Körperbild sowie Selbstwertgefühl haben und Optimierungsdruck erzeugen. Das Projekt besteht aus zwei Maßnahmen: (a) einer Social Media Kampagne und (b) einer Reihe von Workshops in Wiener Museen (YOUareART - Ungefiltert schön). Mit den kostenlosen Workshops in Museen sollten insbesondere auch benachteiligte Jugendliche erreicht werden, die noch nie in einem Museum waren.

Die Evaluation beinhaltete sowohl eine formative Begleitung der Projektumsetzung als auch eine summative Bilanz der Ergebnisse.

Wissenstransfer

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

MOOC „Gesundes Altern“

Der MOOC vermittelt grundlegendes Gesundheitswissen mit einem besonderen Fokus auf gesundes Altern und orientiert sich dabei inhaltlich an den Handlungsfeldern des Modells “Kommunale Gesundheitsförderung für gesundes Altern – Caring Communities” des Kompetenzzentrums Zukunft Gesundheitsförderung der Gesundheit Österreich GmbH. Neben vielen anderen Themenbereichen behandelt der Kurs auch Chancengerechtigkeit und Diversität im Alter und zeigt auf, wie Gesundheitsförderung unter Berücksichtigung sozialer Ungleichheiten, Migration und Gender im kommunalen Setting umgesetzt werden kann.

Der MOOC wurde an verschiedenen Stellen und Veranstaltungen vorgestellt, z.B. am Jahreskongress der Österreichischen Gesellschaft für Geriatrie und Gerontologie, beim FSW Expert*innenmeeting und Lunchmeeting Gesundheitsförderungslehre Gesundes Altern.

Informationen dazu unter:

- Gesundes Altern | iMooX
- Neuer MOOC „Gesundes Altern“: Online-Kurs für Gesundheit im Alter - FERNFH

Workshops

„DIVERSITY – WARUM IST DAS FÜR MANCHE MENSCHEN EIN SCHWIERIGES THEMA?“ - Sensibilisierungsworkshop für Mitarbeiter*innen der FERNFH am 12. und 27. November 2025 mit Mag.ª Dr.in Elisabeth Ponocny-Seliger mit 23 Teilnehmer*innen.

Konferenzbeiträge/Publikationen

Adamcik Tanja, Gössl Alexandra, Kuso Stefanie, Küster Lukas, Plunger Petra, Prazak-Aram Barbara, Prinz Ursula, Rohrauer-Näf Gerlinde, Teutsch Friedrich & Waldherr Karin (2026). **MOOC „Gesundes Altern“. Interdisziplinäre Entwicklung eines innovativen Lernangebots.** Jahreskongress der Österreichischen Gesellschaft für Geriatrie und Gerontologie, 09.-11. April 2026, Wien.

Gössl Alexandra & Xuan Pham Robert (2026). **Ungleichheit durch AI Literacy**? In Birgit Blättel-Mink et al. (Hrsg.), Potentiale soziologischer Praxis (S. 163–176). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-51996-4_10

Marx Vivien, Wahl Ingrid & Einwiller Sabine (2025). **Diversity Perceptions in Comparison: Meaning and Evaluation of Associations to Diversity in Organizations.** EUPRERA Annual Congress 2025, 24.-27. September 2025, Lund.

Teufer Birgit & Marx Vivien (2025). **Advancing equity in alternative food systems: funding models and communication strategies for inclusive community-supported agriculture.** Frontiers in Sustainable Food Systems, 9, 1693633.

Teutsch Friedrich & Waldherr Karin (2026). **YOUareART – Unfiltered beauty. New collaborations to counter social beauty filters.** International Conference on Eating Disorders, 3.-5. Juni 2026, Den Haag.

Waldherr Karin, Teutsch Friedrich, Kuso Stefanie & Stice Eric (2026). **Adapting and Implementing The Body Project for adolescents in Austrian schools: first insights**. International Conference on Eating Disorders, 3.-5. Juni 2026, Den Haag.

Wolf Daniela (2026). **Lehrveranstaltungstitel als Strategie für mehr Inklusion in der digitalen Hochschulbildung.** fnma Magazin, 01/2026, 45-48.

Wolf Daniela (2026). **Was bleibt menschlich, wenn KI immer mehr kann? - Kollaboration in der Fernlehrveranstaltung “Code & Moral”**. fnma Magazin, 02/2026, 49-51.

Lehrveranstaltungen

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

- **„Active and Assisted Living (AAL)"** (Aging Services Management Bachelor): Die Studierenden verfügen über grundlegende Kenntnisse zu den für Unterstützenden Technologien relevanten regulatorischen Rahmenbedingungen und ethischen Aspekten und kennen das Potential und die Diffusionshemmnisse von Unterstützenden Technologien. Sie können Chancen und Grenzen von Informationssystemen und Unterstützenden Technologien einschätzen.
- „**Digitale Barrierefreiheit und Usability"** (Digitales Gesundheitsmanagement Master): 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.
- **„Diversität und gesundheitliche Chancengerechtigkeit im Alter**" (Aging Services Management Bachelor): Die Studierenden kennen Strategien, Maßnahmen, Projekte und Werkzeuge zur Förderung von gesundheitlicher Chancengerechtigkeit (im Alter).
- „**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.
- **"Ethik I" & "Ethik II"** (Aging Services Management Bachelor): Die Studierenden wissen, worauf sie bei Forschung allgemein aber auch bei ihren eigenen Bachelorarbeiten ethisch achten müssen und kennen Modelle zur ethischen Urteils- und Entscheidungsfindung und sind in der Lage, diese bei Fallbeispielen anzuwenden und Lösungswege bei ethischen Fragestellungen und Problemen zu finden.
- **„Ethische und diversitätsspezifische Aspekte im digitalen Gesundheitsmanagement"** (Digitales Gesundheitsmanagement Master): 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.
- **„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.
- „**Lebensphasenspezifische Personalarbeit & Führung I&II"** (Digitales Gesundheitsmanagement Master): Studierende können demographische Auswirkungen auf Organisationen systematisch analysieren und

Handlungsstrategien entwickeln, sowie Generationenmanagement implementieren.

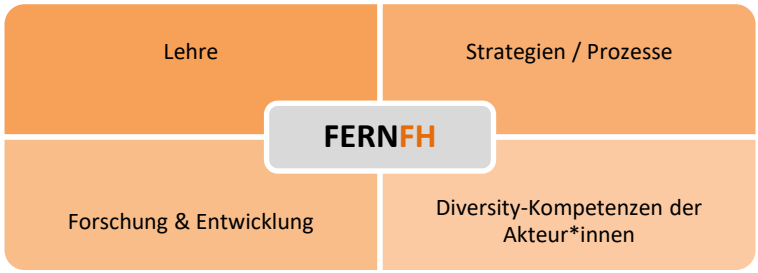
Vorträge

- **„Diversitätsmanagement im Arbeitsleben: Policy-Entwicklung und Inklusion“** mit Dipl.-Kffr. Dr.in Anett Hermann (WU Wien) am 19. Januar 2026, Gastvortrag von WPMA in Zusammenarbeit mit dem GG&D-Ausschuss
- **„Digitale Barrierefreiheit in der Praxis: Studium“** mit a.Univ. Prof. Dr. Klaus Miesenberger (JKU Linz) am 12. Mai 2026, Gastvortrag von DIGMA
- **„Die verborgene Macht von Worten in der Tech Bildung/The Hidden Power of Words in Tech Education”** von Daniela Wolf beim Female Tech Summit Linz am 11. Juni 2026

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 2025/26 fanden dazu weitere Überlegungen und Gespräche aber keine nennenswerten Umsetzungen statt.

Für neue Mitarbeiter*innen, welche erst nach den zuletzt angebotenen Zertifikatskursen an die FERNFH kamen, sowie weitere interessierte Mitarbeiter*innen, wurden zwei GG&D-Workshops im November von Mag.[a] Dr.[in] Elisabeth Ponocny-Seliger mit dem Titel „DIVERSITY – WARUM IST DAS FÜR MANCHE MENSCHEN EIN SCHWIERIGES THEMA?“ angeboten. An diesen ½-Tages-Workshops nahmen 23 FERNFH-Mitarbeiter*innen teil.

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 alternsgerechtes 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.

Die Geschäftsführung hat sich im Frühling 2026 dazu entschieden, das NESTOR^{GOLD} Gütesiegel zu verlängern und hier in den Re-Zertifizierungsprozess zu gehen, welcher im Herbst / Winter 2026/27 stattfinden wird.

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 Berichtzeitraum weitergeführt.

Folgende kostenlose Qualifikationskurse wurden im Studienjahr 2025/26 durchgeführt:

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

Diese beiden Qualifikationskurse können an der FERNFH kostenlos absolviert werden und schließen mit einer schriftlichen Abschlussprüfung ab (ebenfalls kostenlos). 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.

- **Micro-Credentials**

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 niederschwelligen 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 2025/26

Ausschusssitzungen

Im Studienjahr 2025/26 kam der GG&D-Ausschuss zu vier Sitzungen zusammen, um das Thema GG&D an der FERNFH weiterzuentwickeln, sichtbarer zu machen und verschiedene Zeichen zu setzen.
In diesem Berichtszeitraum konnten einige geplante Vorhaben umgesetzt werden und an der Umsetzung offener Punkte wird kontinuierlich gearbeitet.

Neuentwicklungen

Der GG&D-Ausschuss entwickelte auf Basis des Gleichstellungsberichtes 2024/25 einen **Gleichstellungsplan** für die FERNFH, welcher mit der Geschäftsführung und dem Kollegium abgestimmt und genehmigt wurde. Dadurch wurde der **Satzungsteil G, Gleichstellung, Gender und Diversität** adaptiert.
Auch wurde ein **Code of Conduct** für die FERNFH entwickelt, welcher allen Mitarbeiter*innen bei der Mitarbeiter*innen-Infoveranstaltung, allen Führungskräften bei der FH-Informationssitzung und auch allen Studierenden via Inskriptionsmappe kommuniziert wurde / wird.
Die Dokumente sind auf der Website der FERNFH abrufbar, siehe Gleichstellung, Gender & Diversität - FERNFH.

Aktivitäten

- **Sensibilisierungsworkshop** für Mitarbeiter*innen der FERNFH am 12. und 27. November 2025 mit Mag.ª Dr.in Elisabeth Ponocny-Seliger mit 23 Teilnehmer*innen
- **16 Tage gegen Gewalt an Frauen** – Illuminieren der Studierendenlounge in orange. Einladung zum „Impulsgespräch – Gewalt kennt kein Alter und keinen Ort“ am 3. Dezember 2025 mit DSAin Elisabeth Cinatl, MSc, Christina Löffler BA und Stefanie Kapeller BSc MA
  Gewalt betrifft Frauen in jedem Alter und in jedem Kontext – und dennoch ist sie ein Thema, über das viel zu selten gesprochen wird. Im aktuellen Video zeigt Elisabeth Cinatl, Psychotherapeutin und… | Ferdinand Porsche FERNFH
  Internationales Handzeichen für Hilfeleistung:
  Ein wichtiges Zeichen, das jede*r kennen sollte. Unsere Institute der Ferdinand Porsche FERNFH zeigen im Video das internationale Handzeichen für Hilfeleistung, ein stiller Hilferuf, der Betroffenen… | Ferdinand Porsche FERNFH
- **Positively Purple Day** am 3. Dezember 2025 – Illuminieren der Studierendenlounge in lila. Positively Purple: FERNFH setzt Zeichen für Inklusion und Chancengerechtigkeit - FERNFH
  Erwähnung auf der myAbility Website: Positively Purple 2025: Engagement für Barrierefreiheit | myAbility
  #positivelypurple | Ferdinand Porsche FERNFH
- **GG&D-Movie-Lunch-Time** “Feminism WTF” am 14. Januar 2026

- **„Diversitätsmanagement im Arbeitsleben: Policy-Entwicklung und Inklusion“** mit Dipl.-Kffr. Dr.in Anett Hermann (WU Wien) am 19. Januar 2026, Gastvortrag von WPMA in Zusammenarbeit mit dem GG&D-Ausschuss
- **Internationaler Frauentag** am 8. März 2026
  Einladung zur Beitragsgestaltung zur digitalen „Wall of Inspiration - Frauen aus Kunst & Kultur“
  Social Media Serie Heldinnen der FERNFH:
  Zum Weltfrauentag starteten wir unsere Serie „Heldinnen der FERNFH" – und stellen euch in den nächsten Wochen Frauen vor, die an unserer Hochschule täglich wichtige Arbeit leisten. Den Auftakt macht… | Ferdinand Porsche FERNFH
- **„Digitale Barrierefreiheit in der Praxis: Studium“** mit a.Univ. Prof. Dr. Klaus Miesenberger (JKU Linz) am 12. Mai 2026, Gastvortrag von DIGMA
  Digitale Barrierefreiheit in der Praxis: Studium - FERNFH
- **Pride Month** mit Sticker für alle und Willkommens-Flagge im Eingangsbereich der FERNFH im Juni
  Vielfalt leben. Verantwortung übernehmen. Was bedeutet der Pride Month für unsere Hochschule? Für uns ist Vielfalt mehr als ein Statement – sie ist Teil unserer Hochschulkultur. Mit dem… | Ferdinand Porsche FERNFH
- FERNFH als Unterstützerin des **Forschungspreises Pride Biz**
  #pridebiz #forschungspreis #lgbtiq #wissenschaft #queerresearch #arbeitswelt #diversity #inklusion #callforsubmissions | Ferdinand Porsche FERNFH
  15. Forschungspreis 2026 * Pride Biz Austria

Newsbeiträge

- Nachbericht zum Impulsgespräch Gewalt kennt kein Alter und keinen Ort – FERNFH setzt klares Zeichen für Sensibilisierung - FERNFH
- Nachbericht zum Gastvortag Flexibles Arbeiten zwischen Inklusion und Exklusion - FERNFH
- Newsbeitrag von Nicole König zu Neurodivergenz und Fernstudium (an der FERNFH)
  Anders lernen ist normal: Wie neurodivergente Studierende im Fernstudium profitieren können - FERNFH
- Gedanken und Überzeugungen nicht nur zum Pride Month an der FERNFH
  Pride Month an der FERNFH: Vielfalt sichtbar machen, das ganze Jahr - FERNFH
- Ein Jahr Leitung GG&D von Astrid Braun und Nicole König Gleichstellung, Gender & Diversität an der FERNFH: Ein Jahr voller Impulse und Weiterentwicklung - FERNFH

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 2025/26 wurden über diesen Kanal zwei Meldungen 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

	Meldungen	
Studienjahr	**2024-25**	**2025-26**
Anonyme Meldungen	0	1
Personalisierte Meldungen	1	1
Gesamt	**1**	**2**

Quelle: Online-Meldesystem 08.2026

Anhang A: Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Geschlechterverhältnis (in Prozent) – orange (Frauen), grau (Männer)..... 5
Tabelle 2: Geschlechterverhältnis Leaky Pipeline (in Prozent) – orange (Frauen), grau (Männer)..... 6
Tabelle 3: FERNFH – Gender Pay Gap, Quelle Abteilung Personalmanagement & -entwicklung 6
Tabelle 4: FERNFH – Studierende nach Studienrichtung und Geschlecht.....13
Tabelle 6: FERNFH – Absolvent*innen nach Studienrichtung und Geschlecht 13
Tabelle 7: Österreich - Studierende an Fachhochschulen nach Studienart & Geschlecht.....14
Tabelle 8: FERNFH – Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik nach Qualifikationsstufe und Geschlecht.....15
Tabelle 9: FERNFH – Wirtschaft und Psychologie nach Qualifikationsstufe und Geschlecht16
Tabelle 10: FERNFH – Gesundheitswissenschaften nach Qualifikationsstufe und Geschlecht 16
Tabelle 11: FERNFH – Studierende gesamt nach Qualifikationsstufe und Geschlecht.....17
Tabelle 12: FERNFH – Durchschnittsalter Studierende nach Geschlecht.....17
Tabelle 13: FERNFH - höchste abgeschlossene Ausbildung bei Studieneinstieg - Bachelor18
Tabelle 14: FERNFH - höchste abgeschlossene Ausbildung bei Studieneinstieg - Master ...19
Tabelle 15: FERNFH – Geschlechterverhältnis hauptberufliche Mitarbeiter*innen.....20
Tabelle 16: FERNFH – Geschlechterverhältnis Leitungspositionen 20
Tabelle 17: FERNFH – Geschlechterverhältnisse Gremien 20
Tabelle 18: FERNFH – Geschlechterverhältnis Professuren* 21
Tabelle 19: FERNFH – Geschlechterverhältnis nach Abteilungen 21
Tabelle 20: FERNFH – Vollzeit- vs. Teilzeitbeschäftigung (Stellen).....22
Tabelle 21: FERNFH – Gender Pay Gap.....24
Tabelle 22: FERNFH – Leaky Pipeline 24
Tabelle 23: FERNFH - Anfragen von Studierenden mit chron. Erkrankungen oder Behinderung.....25
Tabelle 24: FERNFH – Online-Meldewesen GG&D.....42

Anhang B: Literaturverzeichnis

OECD (2021). **Bildung auf einen Blick 2021**. OECD-Indikatoren. OECD, wbv, Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.) (2025). **Bericht > Materialien zur sozialen Lage der Studierenden 2025**. BMBWF.

Dibiasi Anna, Binder David, Langen Henrika, Unger Martin & Thaler Bianca (2024). **Status Quo und aktuelle Herausforderungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt**. Institut für Höhere Studien. https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6993/1/ihs-report-2024-dibiasi-binder-et-al-mint-bereich-hochschulen-arbeitsmarkt.pdf

Statistik Austria (2026a). **Teilzeitbeschäftigung in Österreich im 2. Quartal 2026 weiter gestiegen**. https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2026/09/20260903ArbeitsmarktQ22026.pdf

Statistik Austria (2026b). **Bildung in Zahlen 2024/2025.** https://www.statistik.at/fileadmin/publications/BiZ-2024-25.pdf

Wirtschaftskammer Österreich (2024). **Charta der Vielfalt**. https://www.wko.at/charta-der-vielfalt/start

Wroblewski Angela (2022). **Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen**. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung in Kooperation mit dem Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Innovation und Technologie.