

Gleichstellungsplan der FERNFH

Satzungsteil des an der Ferdinand Porsche FernFH GmbH (im Folgenden: FERNFH) eingerichteten Fachhochschulkollegiums gemäß § 10 Abs 3 Z 10 FHG in der Fassung des Kollegiumsbeschlusses vom 28.05.2026

1. Präambel	1
2. Zielsetzungen.....	1
3. Ausgangslage	2
4. Handlungsfelder.....	2
5. Grundlegende Maßnahmen	2
6. Gesetzte Ziele, Maßnahmen und Indikatoren in den Handlungsfeldern	4
7. Zeitplan 2026 – 2029	5
8. Monitoring und Evaluierung	5
9. Verantwortlichkeiten.....	5
10. Geltungsdauer	6

1. Präambel

Die Ferdinand Porsche Fernfachhochschule (FERNFH) bekennt sich zur aktiven Förderung von Gleichstellung, Diversität und Inklusion.

Ziel dieses Gleichstellungsplans ist es, strukturelle Benachteiligungen abzubauen, Chancengerechtigkeit zu fördern und ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Studiumfeld für alle Hochschulangehörigen zu gewährleisten.

Der Gleichstellungsplan operationalisiert die Grundsätze der Satzung „Gleichstellung, Gender und Diversitätsmanagement“ und basiert auf den Ergebnissen des Gleichstellungsberichts 2024/25. Er definiert strategische Ziele, konkrete Maßnahmen sowie messbare Indikatoren zur Evaluation der Umsetzung.

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Angehörigen der FERNFH, insbesondere für:

- Studierende
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter*innen
- Lehrende
- Bewerber*innen und Alumni
- Externe Kooperationspartner*innen

2. Zielsetzungen

Die FERNFH setzt sich nachfolgende Ziele:

- Aktiv die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern und jegliche Form der Diskriminierung zu verhindern.
- Gleichstellungsprozesse zu initiieren und zu implementieren.
- Alle Entwicklungen der FERNFH auch unter dem Blickwinkel von Gender Mainstreaming zu betreiben.
- Die Kompetenzen im Bereich „Gleichstellung, Gender & Diversität“ aller Angehörigen niederschwellig aufzubauen und zu stärken, um eine diskriminierungsfreie und inklusive Organisationskultur aufzubauen und voranzutreiben.
- Ein lebenswertes Arbeits- und Studiumfeld für alle Angehörigen der Hochschule zu schaffen, in dem insbesondere die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf in all ihren Facetten berücksichtigt und gefördert wird.

- Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen der Hochschule herzustellen, insbesondere auch auf der Führungsebene, bei Gremienbesetzungen und in den Studiengängen.
- Bildungsbarrieren aufgrund von Behinderung oder durch chronische, sowie psychische Erkrankungen bestmöglich einzuschränken und es allen Personen zu ermöglichen, an allen Studien- und Serviceangeboten teilzunehmen. Dies gilt für die baulich-technischen Barrieren der physischen, realen Räume ebenso wie für die virtuellen Räume des Lehr- und Studienbetriebs, sowie den Internetauftritt der FERNFH.
- Maßnahmen zum strukturellen Abbau von Diskriminierungen zu setzen.
- Für Beschwerden und Anliegen im Bereich Diskriminierung, Ungleichbehandlung oder respektlosem Verhalten, sowie allen anderen unerwünschten Handlungen, wird ein Meldewesen installiert. Das Meldewesen kann persönlich, aber auch anonymisiert in Anspruch genommen werden.
- Diversität mittels ausgewählter Instrumente aktiv zu fördern.

3. Ausgangslage

Der Gleichstellungsbericht 2024/25 zeigt insgesamt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den Studierenden. Dennoch bestehen Unterschiede in einzelnen Studienfeldern sowie teilweise in Führungspositionen.

Typische Herausforderungen:

- Geschlechtsspezifische Studienwahl
- Unterrepräsentanz einzelner Gruppen in Leitungspositionen
- Unterschiedliche Karriereverläufe
- Bedarf an verstärkter Gender- und Diversitätssensibilisierung

Der Gleichstellungsplan adressiert diese Herausforderungen durch gezielte strukturelle Maßnahmen.

4. Handlungsfelder

Die Gleichstellungsstrategie der FERNFH umfasst folgende zentrale Handlungsfelder:

1. Förderung der Geschlechterausgewogenheit in den Studiengängen
2. Gleichstellung in Beschäftigungs- und Karrierebedingungen
3. Barrierefreiheit und Inklusion
4. Gender- und Diversitätskompetenz
5. Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschung und Lehre
6. Sensibilisierung und Sichtbarkeit der Meldestruktur gegen Diskriminierung und Belästigung

5. Grundlegende Maßnahmen

Die FERNFH hat folgende Maßnahmen festgelegt, um die oben definierten Zielsetzungen zu erreichen:

Organisation

- Der GG&D Ausschuss (wie die Ansprechpersonen für alle Personengruppen) inklusive Kontaktmöglichkeit wird auf der Website kommuniziert.
- Ein Meldewesen ist implementiert, welches sowohl den Bereich Whistleblower, HR und GG&D separat beinhaltet und sowohl persönlich wie auch anonymisiert erreichbar ist.

- Zur Förderung einer geschlechtergerechten Sprache ist ein für alle Mitarbeiter*innen verbindlicher Sprachleitfaden durch das Kollegium in Kraft gesetzt worden, welcher auch über die Website abrufbar ist.
- Um das Ziel der Vereinbarkeit von Berufs-, Studierenden- und Familienleben kontinuierlich zu verbessern, nimmt die FERNFH am Audit „hochschuleundfamilie“ teil.
- Die FERNFH fördert Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit und definiert hierfür jährlich ein Schwerpunktthema, um konkrete Projekte zu forcieren (Barrierefreiheit, Inklusion, Sprache, Frauen in MINT-Fächern etc.).

Mitarbeiter*innen

- Stellenausschreibungen der FERNFH adressieren alle Geschlechter gleichermaßen. Stellenbesetzungen werden auch unter dem Blickwinkel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses im jeweiligen Funktionsbereich entschieden.
- Die Stellenbeschreibungen beinhalten das Bekenntnis zu Diversität und Inklusion, welches unterstreicht, dass sich die FERNFH als vielfältige und inklusive Organisation weiterentwickeln will. Im Rahmen dieses Bekenntnisses werden explizit Menschen unterschiedlicher Nationalitäten, Ethnien, Religionen, Altersgruppen, Geschlechter, sexueller Orientierung, mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen eingeladen, sich an der FERNFH zu bewerben.
- Workshops oder Vorträge werden für alle Mitarbeiter*innen der FERNFH angeboten, um diese im Umgang mit gender- und diversitätsrelevanten Fragestellungen zu sensibilisieren.
- Die FERNFH bietet ihren Mitarbeiter*innen flexible Arbeitsstrukturen in Bezug auf Ort und Zeit, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.
- Die Möglichkeit der Väterkarenz wird aktiv angeboten und auch auf gleichgeschlechtliche Elternpaare angewendet.
- Mitarbeiter*innen mit Betreuungspflichten erhalten im Bedarfsfall die Möglichkeit, unbürokratisch Pflegeurlaub zu nehmen, auch wenn dieser über das gesetzliche Ausmaß hinaus geht. Dies gilt nicht nur für Angehörige im selben Haushalt, sondern ebenso für nahe Angehörige, die an einem anderen Ort wohnen. Alles, was außerhalb des rechtlichen Rahmens liegt, kann individuell vereinbart werden.
- Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden als fixer Bestandteil in die Mitarbeiter*innen-Gespräche (LFL-Gespräche) aufgenommen.

Lehre und Studierende

- Den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den Studiengängen zu erhöhen, insbesondere von Studentinnen und Studenten in geschlechteratypischen Studiengängen sowie von Studierenden mit weiteren Geschlechtsidentitäten.
- Workshops und Vorträge werden allen Studierenden und Alumni der FERNFH angeboten, um diese für den Umgang mit gender- und diversitätsrelevanten Fragestellungen zu sensibilisieren.
- Entsprechend dem definierten Selbstverständnis „Bildung für alle Bildungswilligen“ der Zielgruppe „Studierende ohne Matura“ werden die Barrieren und Hemmnisse mittels gezielter Maßnahmen abgebaut. Dies sind beispielsweise Brückenkurse, Qualifikationskurse Englisch und Mathematik etc.
- Bewerber*innen und Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung erhalten bei Bedarf Unterstützung durch die Ansprechperson für das Studieren mit Behinderung / Leitung des GG&D-Ausschusses und den Studiengangleitungen, um einen Nachteilsausgleich zu ermöglichen.
- Die Lehrmethoden und -praxis werden laufend in Richtung Flexibilität und Barrierefreiheit überprüft und adaptiert.
- Um Studierenden den Wiedereinstieg nach einer Studienunterbrechung zu erleichtern und auf diese Weise Barrieren abzubauen, wurde ein Prozess erarbeitet (Zum Beispiel durch die Möglichkeit, während einer Karenzierung an einer Abschlussarbeit weiterzuarbeiten).

Forschung & Entwicklung

- Bei der Entwicklung von Forschungsthemen werden Aspekte aus dem Bereich Gleichstellung, Gender und Diversität berücksichtigt und aktiv eingeplant.
- Es werden Themen für Abschlussarbeiten aus dem Bereich GG&D ausgeschrieben.
- Das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht in der Forschung wird durch entsprechende Karriereplanung und Schaffung von unterstützenden Rahmenbedingungen erhöht.

Beschwerden

- Zur niederschweligen Einbringung von Beschwerden oder Meldungen können diese mittels eines Onlineformulars [[Meldebriefkasten](#)] eingebracht werden. Dies kann sowohl anonym als auch unter Nennung des eigenen Namens durchgeführt werden.
- Alle in einen Beschwerdeprozess eingebundenen Personen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.
- Bei Beschwerden gegen Verstöße des Gleichbehandlungs- und Wertschätzungsgebotes im Wirkungsbereich des Kollegiums ist dieses verpflichtet, ein Verfahren zu seiner Durchsetzung einzuleiten.

6. Gesetzte Ziele, Maßnahmen und Indikatoren in den Handlungsfeldern

Zur Umsetzung der strategischen Ziele in den zentralen Handlungsfeldern werden folgende Maßnahmen und messbare Indikatoren definiert:

1. Förderung der Geschlechterausgewogenheit in den Studiengängen

- Informationskampagnen für geschlechteruntypische Studienwahl
- Indikator: Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in Studiengängen
Zielwert: +5 Prozentpunkte bis 2029

2. Gleichstellung in Beschäftigungs- und Karrierebedingungen

- Jährliche Analyse von Gehaltsstrukturen und Einarbeitung der Entgelttransparenzrichtlinie (Juni 2026)
- Indikator: Gender Pay Gap
Zielwert: unter 3% bis 2029

3. Barrierefreiheit und Inklusion

- Sensibilisierung hinsichtlich barrierefreier Lehrmaterialien und digitaler Angebote
- Vorträge zu Barrierefreiheit (Paul Miesenberger 12.5.26), sowie Integration von wichtigen Punkten aus Vorträgen in Lehrendenkonferenzen und Mitarbeiter*innenveranstaltungen, neue HowTo's von ISD für alle an der FERNFH
- Indikator: Sichtbarmachung im OC und allen Bereichen der FERNFH
Zielwert: 100% Integration von Materialien, How To's etc. in allen Studiengängen bis 2029

4. Gender- und Diversitätskompetenz

- Schulungsprogramme und -informationen für Mitarbeitende und Studierende, sowie alle Lehrenden
 - GG&D-Kursraum für die gesamte FERNFH (Mitarbeiter*innen, Studierende, Lehrende) mit Informationen, Angeboten, Schulungen
- Indikator: Teilnahme an Schulungen, Einschreibung im GG&D-Kursraum
Zielwert: bis 2029 100% Teilnahme an Schulungen von allen Mitarbeiter*innen, 10% Teilnahme von allen Studierenden & nebenberuflich Lehrenden; 100% aller Mitarbeiter*innen und 25% aller Studierenden & nebenberuflich Lehrenden sind im GG&D-Kursraum eingeschrieben/aktiv

5. Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschung und Lehre

- Integration von Genderdimensionen in Forschungsprojekten/Abschlussarbeiten von Studierenden

Indikator: Anteil Projekte mit Gender- und Diversitätsbezug
Zielwert: mindestens 20% bis 2029

6. Sensibilisierung und Sichtbarkeit der Meldestruktur gegen Diskriminierung und Belästigung

- Implementation eines HowTo für die Nutzung des Meldesystems, Nutzung ebenfalls in Mitarbeiter*innenveranstaltung einbauen, CoC bei Veranstaltungen einbetten und veröffentlichen, Responsezeit bei Meldungen und Lösungsmaßnahmen, Thema (über das Meldewesen) bei Abschlussarbeit ausschreiben

Indikator: Bekanntheit des CoC und des Meldebriefkastens (Umfrage intern und extern (nebenberufliche Lehrende & Studierende) über Sichtbarkeit

Zielwert: 60% Bekanntheit des CoC und des Meldebriefkastens bis 2029

7. Zeitplan 2026 – 2029

2026

- Implementierung des Gleichstellungsplans
- Start von Monitoring und Reporting
- Durchführung erster Sensibilisierungsmaßnahmen

2027

- Einführung standardisierter Gender-Monitoring-Prozesse
- Ausbau barrierefreier Lehrmaterialien

2028

- Evaluation der bisherigen Maßnahmen
- Weiterentwicklung der Programme

2029

- Abschluss-Evaluation
- Überarbeitung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans

8. Monitoring und Evaluierung

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird kontinuierlich durch folgende Instrumente überprüft:

- Jährlicher Gleichstellungsbericht
- Monitoring der definierten Kennzahlen
- Feedback aus Mitarbeiter*innen- und Studierendenbefragungen
- Evaluierung durch den Arbeitsausschuss Gleichstellung, Gender & Diversität

Die Ergebnisse werden der Hochschulleitung sowie dem Fachhochschulkollegium berichtet.

9. Verantwortlichkeiten

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans erfolgt durch folgende Organisationseinheiten:

Kollegiale Hochschulleitung

Strategische Steuerung und Ressourcenbereitstellung

Leitung Ausschuss für Gleichstellung, Gender & Diversität

Koordination und Umsetzung

Arbeitsausschuss GG&D

Weiterentwicklung von Maßnahmen und Evaluierung

Personalmanagement

Monitoring der Beschäftigten- sowie der internen Bewerber*innendaten

Instituts- und Studiengangsleitungen

Integration der Gleichstellungsziele in Studium, Lehre und Forschung

10. Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum 2026-2029.

Nach Ablauf der Planperiode wird eine Überarbeitung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorgenommen.