

2025-2027

Gleichstellungsplan

FACHHOCHSCHULE WIENER NEUSTADT
University of Applied Sciences – Austria

FOTEC
Forschungsunternehmen
-der FH Wiener Neustadt-

Gleichstellungsplan

An der Fachhochschule Wiener Neustadt leben und unterstützen wir Chancengleichheit, Diversität und Inklusion sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als Arbeitgeber, Bildungspartner und in unseren Hochschulmissionen Forschung, Lehre und Wissenstransfer tragen wir zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen bei.

Mag. (FH) Axel Schneeberger
Interimistische Geschäftsführung FHWN

Mag. Christoph Kuen
Interimistische Geschäftsführung FHWN

DI (FH) Helmut Loibl, MSc
Geschäftsführung FOTEC

Dipl.-Ing. Christian Dusek
Leitung Kollegium FHWN

Stand April 2025

Table of Contents

Einleitung 2

Umfeldanalyse 3

Beschreibung des externen Rahmens 3

Gleichbehandlungsgesetz 3

Fachhochschulgesetz 3

Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplan 2023/24 – 2025/26, Österreichischer Hochschulplan 2030, Nationaler Aktionsplan Behinderung 2022-2030, FTI-Strategie 2030 3

Forschungsfinanzierungsprogramme: Vorgaben von Horizon Europe 4

Beschreibung des internen Rahmens 5

Datengrundlage und -analyse 7

Aktiv Studierende, Absolventen und Absolventinnen der Fachhochschule Wiener Neustadt 7

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Fachhochschule Wiener Neustadt 10

Studiengangsleitungen 12

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der FOTEC 14

Ziele bis 2027 15

Maßnahmenvorschläge 16

Anhang 17

Aktiv Studierende, Absolventen und Absolventinnen in gesundheitswissenschaftlichen Studiengängen 17

Aktiv Studierende, Absolventen und Absolventinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen 18

Aktiv Studierende in militär- und polizeiwissenschaftlichen Studiengängen 20

Aktiv Studierende, Absolventen und Absolventinnen in naturwissenschaftlichen Studiengängen 21

Aktiv Studierende, Absolventen und Absolventinnen in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen 23

Abbildungsverzeichnis 25

Einleitung

Die 1994 gegründete FH Wiener Neustadt war die erste Fachhochschule Österreichs und ist derzeit die größte ihrer Art in Niederösterreich. Sie bietet mehr als 40 Bachelor- und Master-Studiengänge an fünf Fakultäten (Wirtschaft, Technik, Gesundheit, Sport und Sicherheit) und fünf verschiedenen Standorten (Wiener Neustadt, Wieselburg, Tulln, Salzburg und Wien) an.

Im Jahr 1998 wurde die Forschungstochter FOTEC Forschungs- und Technologietransfer GmbH gegründet. Aufgabe der FOTEC ist es, die technisch orientierten Studiengänge der FH Wiener Neustadt bei der Initiierung und Durchführung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten zu unterstützen.

Das gesamte Netzwerk der FH Wiener Neustadt bekennt sich zu Gleichstellung, Gleichbehandlung und Diversität und hat deren Förderung in seiner Kultur, seinen Prozessen und Strukturen implementiert.

Der vorliegende Gleichstellungsplan (GP) für das gesamte Netzwerk der FH Wiener Neustadt hat folgende Ziele:

- Aufbau eines gender- und diversitätsspezifischen Kennzahlensystems sowie Entwicklung eines Gender- und Diversity-Monitorings
- Erhebung und Analyse gender- und diversitätsspezifischer Kennzahlen
- Identifizierung und Erarbeitung von Strategien, Zielen und Maßnahmen
- Dokumentation der Fortschritte anhand von Indikatoren .

Nach einer anfänglichen Umfeldanalyse, in welcher der externe und interne Rahmen beschrieben wird, werden die diesem Bericht zugrundliegenden gender- und diversitätsspezifischen Kennzahlen beschrieben und die Ergebnisse der Analyse ausgewählter Daten präsentiert. Darauf aufbauend werden Maßnahmen zur Erreichung der ermittelten Ziele beschrieben.

Inspiration und Orientierung für die Entwicklung dieses GP waren Veröffentlichungen des European Institute for Gender Equality (EIGE[1]), die Mitteilung der Europäischen Kommission "A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth" (COM, 2012, 0392 final[2]), nationale strategische Dokumente zur Weiterentwicklung des Fachhochschulsektors, Regeln und Vorschriften für die Teilnahme an Horizon Europe sowie die Arbeit des Arbeitsausschusses für Gleichstellung und Diversität der FH Wiener Neustadt und der Arbeitsgruppe Gender- und Diversity-Kennzahlen der Fachhochschulkonferenz.

Die **folgenden Stakeholder** waren an der Entwicklung des vorliegenden Dokuments beteiligt:

- der Arbeitsausschuss für Gleichstellung und Diversität (Analyse der gender- und diversitätsspezifischen Kennzahlen; Erarbeitung eines Maßnahmenvorschlags basierend auf den in diesem Bericht vorgestellten Daten, den Fokusgruppen mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, sowie anlassbezogenen Überlegungen; Dokumentation der umgesetzten Maßnahmen in den Jahren zuvor)
- die Geschäftsführung der FH Wiener Neustadt
- die Personalabteilung der FH Wiener Neustadt
- FOTEC (Bereitstellung von Daten zur Organisation).
- das Kollegium der FH Wiener Neustadt

[1] https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep

[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52012DC0392

Umfeldanalyse

Beschreibung des externen Rahmens

Innerhalb Europas liegt **Österreich** in der Ausgabe von 2023 des **Gleichstellungsindex**[3] mit 71,2 von 100 Punkten auf **Platz 10**. Österreich liegt 1 Punkt über dem EU-Durchschnitt und hat sich seit 2010 um 12.5 Punkte verbessert.

Gleichbehandlungsgesetz

Einer der ersten Meilensteine in Österreich war das **1979** verabschiedete „Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts". Im Jahr 1993 trat das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung in Kraft.

Mit 1. Juli **2004** löste das neue **Gleichbehandlungsgesetz** (GlBG 2004[4]), das die Richtlinie 2000/43/EG (Antirassismus-Richtlinie) und die Richtlinie 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) in die bereits geltenden Gleichbehandlungsgesetze integriert, diese Gesetze ab. Kern des für die Privatwirtschaft und andere Bereiche geltenden Gesetzes ist der Gleichbehandlungsgrundsatz, der **Arbeitgeber und Arbeitnehmer und Arbeitsnehmerinnen verpflichtet, in ihrem Tätigkeitsbereich die erforderliche Gleichbehandlung zu gewährleisten.** Darüber hinaus klärt es Begriffe wie sexuelle Belästigung, allgemeine Belästigung am Arbeitsplatz und Diskriminierung sowie flankierende Maßnahmen und führt wichtige oder typische Fallkonstellationen als besondere Tatbestände auf. Dazu gehören unter anderem die Bewerbung und Begründung eines Arbeitsverhältnisses, Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, das berufliche Fortkommen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses[5].

Fachhochschulgesetz

Für die Fachhochschulen gilt das **Fachhochschulgesetz** (FHG)[6]. In § 2(5) dieses Gesetzes heißt es: „Die Erhalter haben die Gleichstellung der Geschlechter und die ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter in allen Positionen und Funktionen zu beachten". Diese Aspekte sollen auch in den Entwicklungsplänen besonders berücksichtigt werden (§ 8(2),1, FHG). Im Gegensatz zu den Universitäten sind die Aufgaben und Funktionen der Gleichstellungsbeauftragten an den Fachhochschulen nicht gesetzlich geregelt.

Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplan 2023/24 – 2025/26, Österreichischer Hochschulplan 2030, Nationaler Aktionsplan Behinderung 2022-2030, FTI-Strategie 2030

Neben dem **Österreichischen Hochschulplan 2030**[7] (strategisches Gesamtsteuerungsdokument, welcher unter anderem Zielvorstellungen bis 2030 hinsichtlich der Frauenanteile in Schlüsselpositionen definiert; S. 16f) liegt mit dem **Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplan 2023/24 - 2025/26**[8] ein strategisches Planungsdokument mit qualitativen und quantitativen Zielsetzungen vor, mit dem Ziel der Weiterentwicklung der Fachhochschulen.
Im **Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplan 2023/24 - 2025/26** wird **Gleichstellung und Diversi-**

[3] https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/AT

[4] https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=BgblAuth&Dokumentnummer=BGBLA_2004_I_66

[5] https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395

[6] https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009895

[7] https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/hochschulplan.html

[8] https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/FH-Entwicklungsplan.html

tätsmanagement (S. 14ff) als zentraler profilgebender Pfeiler der Fachhochschulen verankert und die Implementierung von „Gleichstellung und Diversitätsmanagement als Querschnittsmaterie in den Kernbereichen der Fachhochschulen" (S. 14) angestrebt. Neben ausgeglichen Geschlechterrepräsentanzen in den Institutionen, wird auch der Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenz von FH-Angehörigen als zentrales Ziel definiert (S. 15). Weitere strategische Handlungsfelder im Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplan 2023/24 – 2025/26 (S. 16) betreffen die Förderung **sozialer Durchlässigkeit** und **soziale Durchmischung** (siehe auch Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbindung 2017) der Studierenden.

Bezugnehmend auf die **UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung** und den **Nationalen Aktionsplans (NAP) Behinderung 2022-2030** wird „die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen und die Barrierefreiheit in Lehre und Forschung" (S. 86) als wichtiges Ziel definiert (S. 16f).

Weiters sollen Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden, um die Anzahl von **Absolventinnen in MINT Studiengängen** zu erhöhen (siehe Ziel 3 der **FTI-Strategie 2030** der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation[9]).

Forschungsfinanzierungsprogramme: Vorgaben von Horizon Europe

Horizon Europe[10] fordert von Antragstellenden Folgendes (four mandatory process-related requirements):

- **Gender equality plan** (GEP): Der GEP ist ein formales Dokument, welches auf der Organisationshomepage veröffentlich, vom Top Management unterzeichnet und aktiv innerhalb der Organisation kommuniziert werden muss.
- **Dedicated resources**: Entsprechende Ressourcen und Expertisen zur Implementierung des GEP müssen bereitgestellt werden.
- **Data collection and monitoring**: Die Organisation muss genderspezifische Daten von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Studierenden sammeln sowie jährliche Berichte basierend auf relevanten Indikatoren erstellen.
- **Training:** Der Gleichstellungsplan muss Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zur Geschlechtergleichstellung beinhalten (z. B. Schulungen zu unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen, Kommunikationsaktivitäten, themenbezogene bzw. auf bestimmte Gruppen ausgerichtete Schulungen). Diese Aktivitäten sollten die gesamte Organisation einbeziehen und ein evidenzbasierter, kontinuierlicher und langfristiger Prozess sein.

Weitere Empfehlungen (nicht verpflichtende) beziehen sich auf folgende Themenfelder:

- Work-life balance and organizational culture
- Gender balance in leadership and decision-making
- Gender equality in recruitment and career progression
- Integration of gender dimension into research and teaching content
- Measures against gender-based violence, including sexual harassment

[9] https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/forschungskoordination_fti.html

[10] https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669

Beschreibung des internen Rahmens

Da Gender nur eine von mehreren Diversitätsdimensionen ist, trägt der Arbeitsausschuss den Namen „Arbeitsausschuss für Gleichstellung & Diversität“[11] und unterstützen damit den Anspruch, Gleichstellung in einem weiteren Sinn abzudecken. Die Organisation ist bestrebt, einem solchen erweiterten Gleichstellungsbegriff gerecht zu werden. Der Gleichstellungsplan ist Teil der Satzung.

In der **Nachhaltigkeitsstrategie 2030 der Fachhochschule Wiener Neustadt**[12] wird ebenfalls auf die Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität Bezug genommen. Es wird von einem „zentralen sozialen Nachhaltigkeitsziel“ (S. 6) gesprochen.

Mit der Unterzeichnung der **Charta der Vielfalt**[13] [14] im Februar 2017 hat sich die Hochschule verpflichtet, die Anerkennung, Wertschätzung und Integration von Vielfalt innerhalb und außerhalb ihres Wirkungskreises aktiv zu fördern und dabei alle Mitglieder der Gesellschaft zu respektieren, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft und Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung oder einer körperlichen oder geistigen Behinderung. Die Charta der Vielfalt

- schärft das Bewusstsein für den breiten Nutzen von Vielfalt in Wirtschaft und Gesellschaft,
- fördert den Diskurs zwischen den Interessengruppen,
- fördert das Lernen anhand von Best-Practice-Beispielen,
- setzt Qualitätsstandards im Diversity-Management,
- enttabuisiert Menschen und Gruppen, die wirtschaftlich und sozial noch benachteiligt sind,
- erhöht gegenseitigen Respekt, Toleranz und Wertschätzung in Unternehmen und Organisationen,
- regt die Bildung neuer Netzwerke und Kooperationen an und
- ermöglicht Benchmarking.

Im Jahr 2011 etablierte das Kollegium der Fachhochschule eine **Gender- & Diversity-Beauftragte** als Ansprechpartnerin, die seit 2016 von einer **Arbeitsgruppe für Gender & Diversity** unterstützt wird. Mit Ende 2021 wurde vom Kollegium der **„Arbeitsausschuss für Gleichstellung und Diversität“** eingerichtet, welcher den Erhalter und das Kollegium der Fachhochschule in Fragen der Gleichstellung strategisch berät und zur Beschlussfassung erforderliche Vorarbeit leistet (Geschäftsordnung des Kollegiums §5 und §7 (6)).

Der derzeitige Arbeitsausschuss für Gleichstellung und Diversität setzt sich aus 8 Personen zusammen (Vertreter und Vertreterinnen aus den Fakultäten Wirtschaft, Gesundheit, Sport, der Personalabteilung, der FOTEC, dem Kollegium und den Studierenden). Für die Arbeit im Ausschuss stehen entsprechende zeitliche Ressourcen zur Verfügung. Ein entsprechendes Arbeitszeitkontingent pro Mitglied wurde vereinbart. Der Arbeitsausschuss trifft sich mindestens einmal pro Semester.

---

[11] https://www.fhwn.ac.at/ueber-uns/gender-diversity und https://www.fhwn.ac.at/ueber-uns/fh-kollegium#mitglieder

[12] https://www.fhwn.ac.at/downloads

[13] https://www.wko.at/charta-der-vielfalt/start

[14] https://www.integrationsprojekte-oesterreich.at/projekt/charta-der-vielfalt.html

Die **Aufgaben des Arbeitsausschusses** sind:

- Erarbeitung eines Gleichstellungsplans
- Entwicklung von gender- und diversitätsspezifischen Kennzahlen, Analyse der vorhandenen Daten und Berichterstellung
- Erarbeitung eines Vorschlags von Maßnahmen und vorbereitende Tätigkeiten
- Beratung der Hochschulleitung in Gender- und Diversity-Fragen,
- Unterstützung der Personalabteilung bei Gender- und Diversity-Projekten,
- Vernetzung und Kooperation mit Institutionen, die sich mit Gleichstellung und Frauenförderung befassen
- Ansprechpartner für Studierende, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei Themen der Gleichstellung und Diversität

Im November 2017 wurde die FH Wiener Neustadt mit dem Basiszertifikat für das bestandene **Audit „hochschuleundfamilie“** ausgezeichnet. Drei Jahre später, im November 2020, wurden die kontinuierlichen Bemühungen der Fachhochschule mit dem Vollzertifikat zum Audit belohnt.

Im Oktober 2021 wurde vom Chief Operating Officer und der Vertretung des Betriebsrats ein Zusatz zur bestehenden Betriebsvereinbarung unterzeichnet, der die **Home-Office-Bestimmungen** auch nach der COVID-19-Pandemie regelt und es allen Beschäftigten unabhängig vom Ausmaß ihrer Wochenarbeitszeit ermöglicht, bis zu 50% ihrer Arbeitszeit an einem anderen Ort als an einem der Standorte der FH Wiener Neustadt zu leisten. Ähnliche Regelungen für Home-Office wurden auch für die FOTEC getroffen.

Derzeit wird an der Entwicklung und Implementierung eines **Karriere- und Gehaltmodells** für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gearbeitet. Im Zuge eines partizipativen Prozesses haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedensten Organisationseinheiten an der Entwicklung mitgearbeitet.

Datengrundlage und -analyse

Im Folgenden werden die Analysen ausgewählter Indikatoren dargestellt, welche sich an die vorgeschlagenen Indikatoren der Arbeitsgruppe Gender- und Diversity-Kennzahlen der Fachhochschulkonferenz orientieren.

Die Zuordnung der einzelnen Studiengänge zu Fächergruppen (siehe Abbildungen im Anhang) erfolgt auf Basis eines Bescheids des Kollegiums. Sollten in den Daten teilweise Fallzahlen kleiner als fünf vorkommen, wird auf die Darstellung der Ergebnisse verzichtet. Dies betrifft Daten zu den Absolventen und Absolventinnen in militär- und polizeiwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen, den aktiv Studierenden sozialwissenschaftlicher Bachelorstudiengängen, aktiv Studierende, Absolventen und Absolventinnen von militär- und polizeiwissenschaftlichen Masterstudiengängen sowie das Personal der Verwendungsgruppe Management und das hauptberufliche wissenschaftliche Lehr- und Forschungspersonal in den sozialwissenschaftlichen als auch militär- und polizeiwissenschaftlichen Studiengängen.

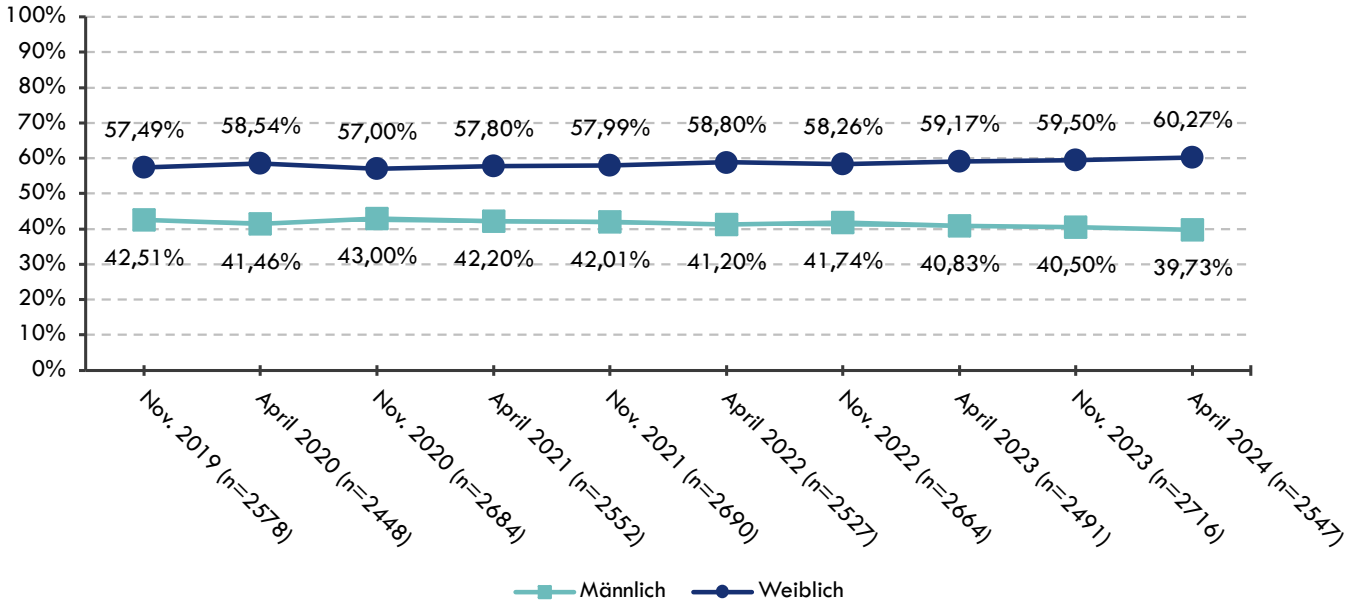
Aktiv Studierende, Absolventen und Absolventinnen der Fachhochschule Wiener Neustadt

Der Anteil der Frauen ist in den letzten Jahren sowohl unter den aktiven Studierenden (siehe Abbildung 1) als auch unter den Absolventinnen und Absolventen (siehe Abbildung 2) in den Bachelorstudiengängen höher als der der Männer. In den Masterstudiengängen zeigen sich sowohl bei den aktiv Studierenden (siehe Abbildung 3) als auch bei den Absolventen und Absolventinnen (siehe Abbildung 4) geringe Unterschiede mit leicht erhöhten Frauenanteilen.

Vor allem in den gesundheitswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen (siehe Abbildung 10, Abbildung 11), naturwissenschaftlichen Bachelor- und Masterstudiengängen (siehe Abbildung 17, Abbildung 18, Abbildung 19, Abbildung 20) und wirtschaftswissenschaftlichen Bachelor- und Masterstudiengängen (siehe Abbildung 21, Abbildung 22, Abbildung 23, Abbildung 24) ist der Anteil der Frauen unter den aktiv Studierenden und den Absolventen und Absolventinnen über die Jahre hinweg höher als der der Männer (Im Studienjahr 2021/2022 betrug das Geschlechterverhältnis bei den Absolventen und Absolventinnen naturwissenschaftlicher Masterstudiengänge 50:50 siehe Abbildung 20). In den ingenieurwissenschaftlichen Bachelor- und Masterstudiengängen (siehe Abbildung 12, Abbildung 14) als auch in den militär- und polizeiwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen (siehe Abbildung 16) hingegen ist der Anteil der Männer unter den aktiv Studierenden über die Jahre hinweg höher als der der Frauen. In den ingenieurwissenschaftlichen Bachelor- und Masterstudiengängen (siehe Abbildung 13, Abbildung 15) ist der Anteil der männlichen Absolventen ebenfalls über die Jahre hinweg konstant höher als der der Frauen.

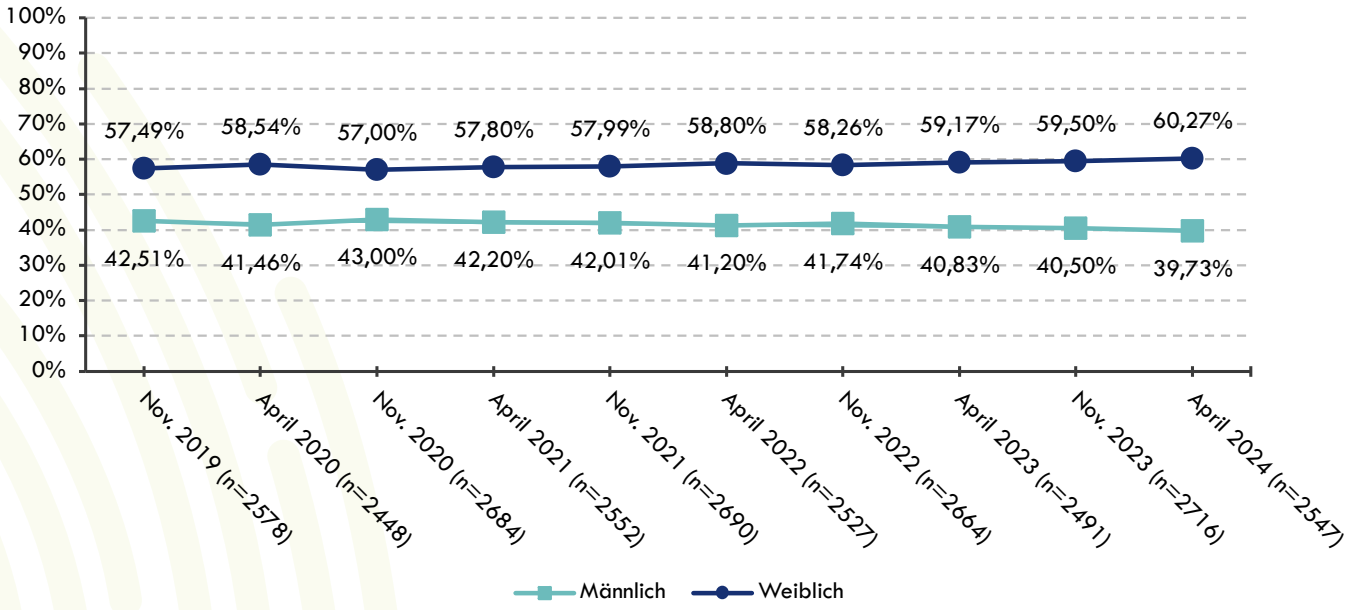
Aktiv Studierende in den Bachelorstudiengängen

Abbildung 1: Aktiv Studierende in den Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



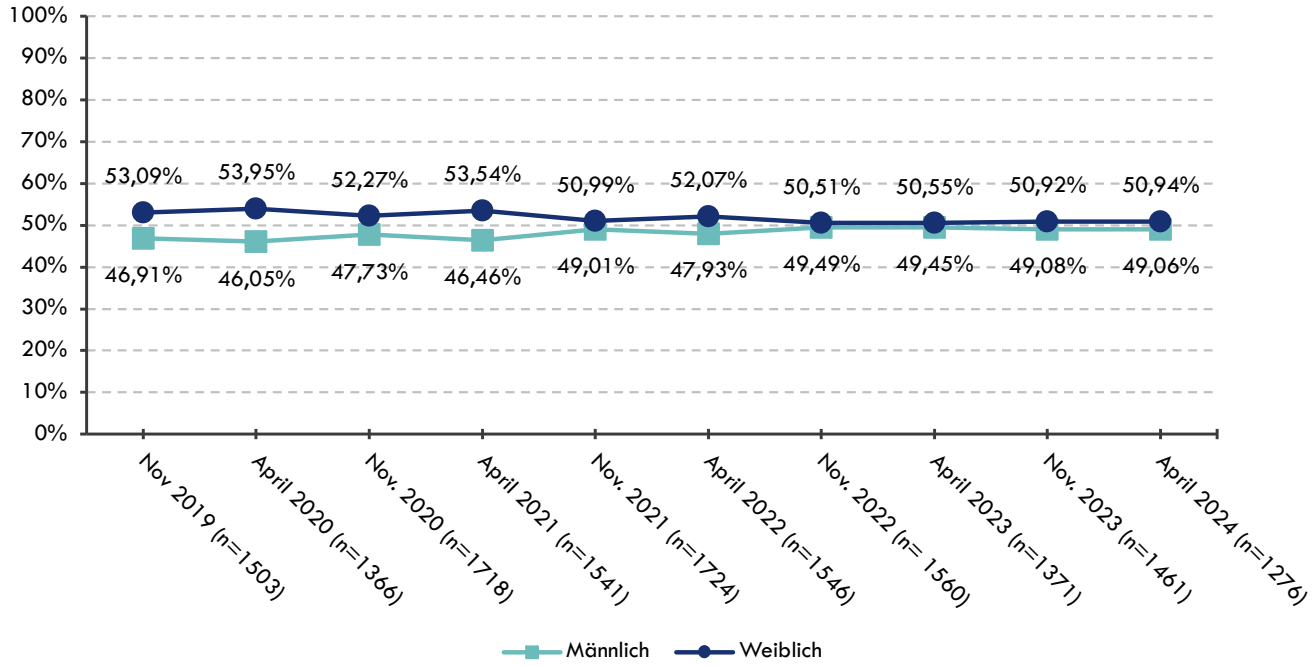
Absolventen und Absolventinnen von Bachelorstudiengängen

Abbildung 2: Absolventen und Absolventinnen von Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



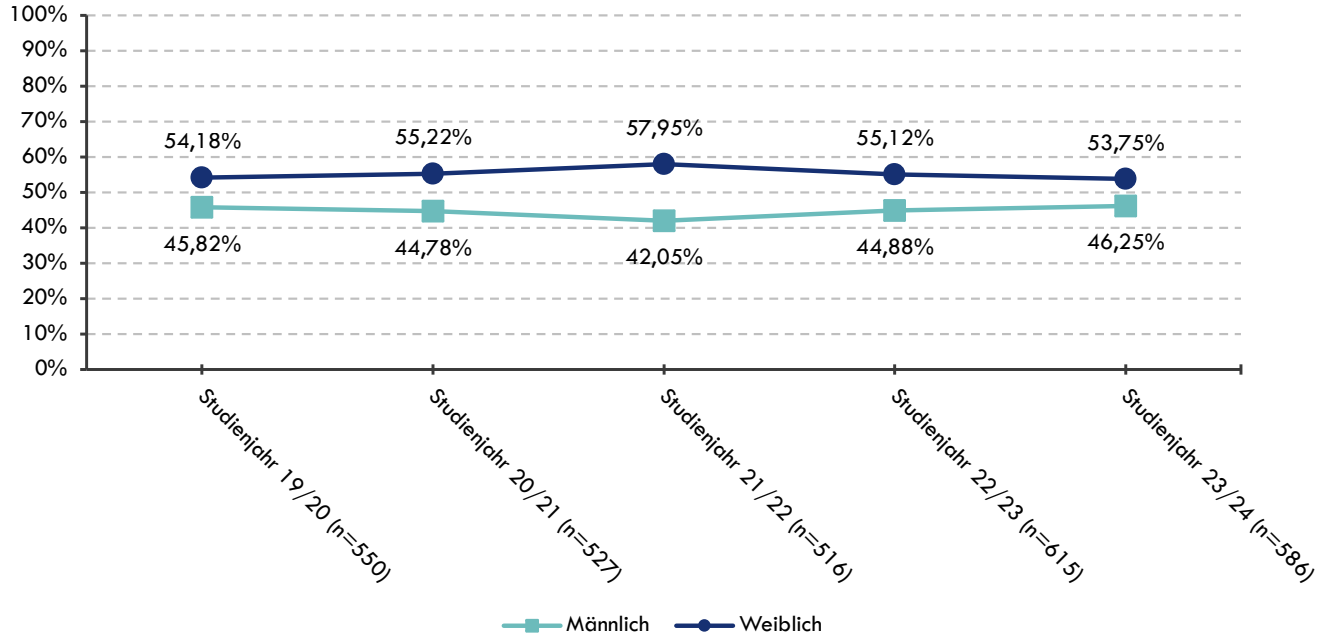
Aktiv Studierende in den Masterstudiengängen

Abbildung 3: Aktiv Studierende in den Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



Absolventen und Absolventinnen von Masterstudiengängen

Abbildung 4: Absolventen und Absolventinnen von Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



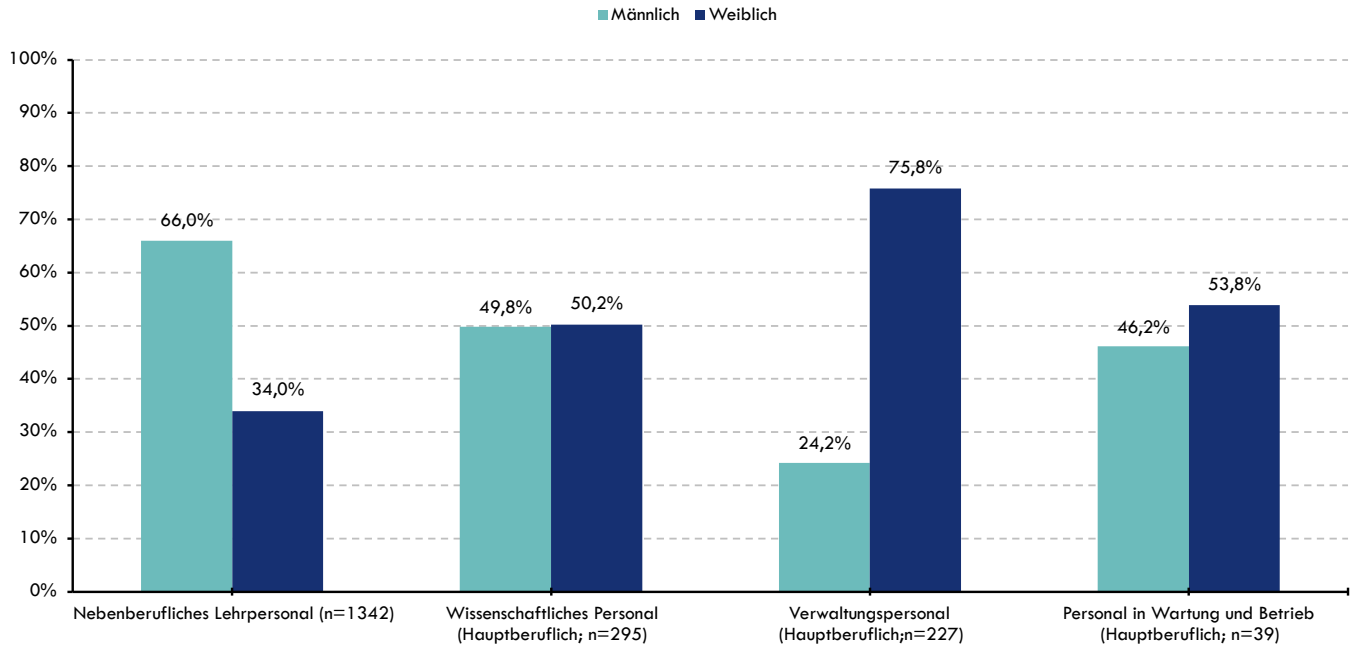
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Fachhochschule Wiener Neustadt

Das Geschlechterverhältnis beim wissenschaftlichen Lehr- und Forschungspersonal ist im Jahre 2024 ausgeglichen. Beim nebenberuflichen Lehrpersonal ist der Anteil der Männer höher als der der Frauen und im Verwaltungspersonal ist der Anteil der Frauen höher als der der Männer. Im Personal in der Wartung und im Betrieb (Instandhaltung und Sicherung des Betriebs der Institution) zeigt sich ein leicht erhöhter Frauenanteil (siehe Abbildung 5).

In den gesundheitswissenschaftlichen Studiengängen ist der Anteil der Frauen höher als der der Männer, in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist der Anteil der Männer höher. In den naturwissenschaftlichen Studiengängen ist der Anteil der Männer leicht erhöht und in den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen zeigen sich sehr geringe Geschlechterunterschiede mit einem leicht erhöhten Frauenanteil (siehe Abbildung 6).

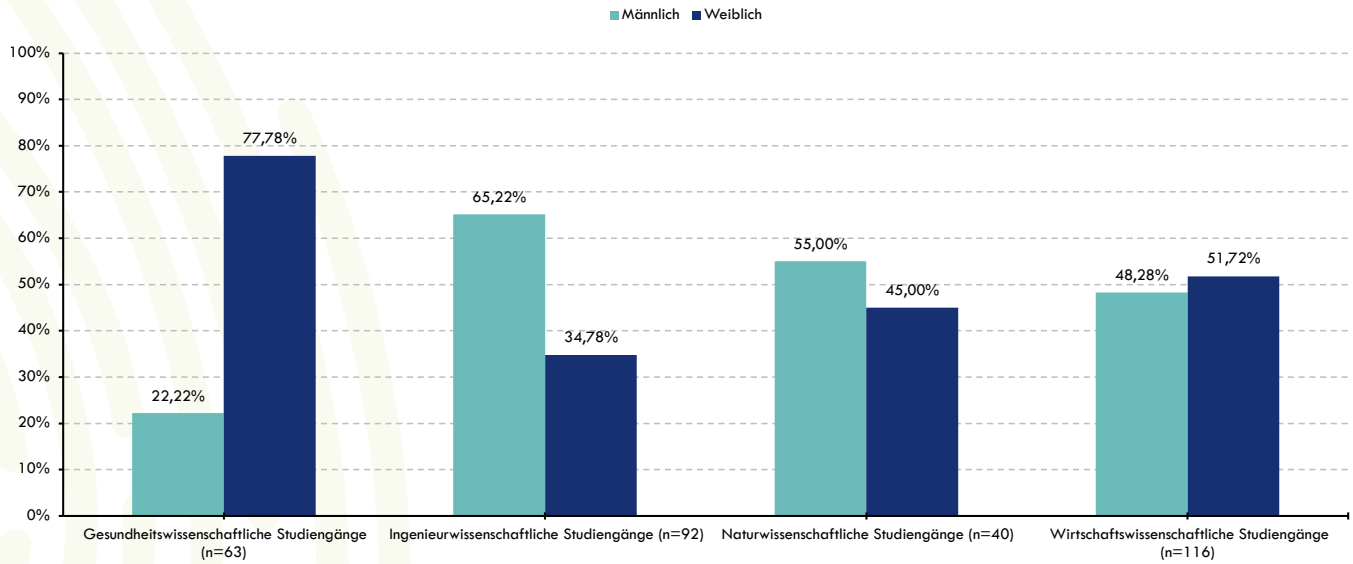
Personal: Verwendungsgruppen (Jahr 2024)

Abbildung 5: Personal Verwendungsgruppen nach Geschlecht; Bei den hauptberuflichen Verwendungsgruppen wurde nur jene Personen für die Analysen herangezogen, die ein Dienstverhältnis zur postsekundären Bildungseinrichtung oder deren Träger haben („echter Dienstvertrag"); Personen, die der Verwendungsgruppe Management zugeordnet werden, werden aufgrund der geringen Fallzahl hier nicht abgebildet; Stichtag 15.04.2024



Hauptberufliches wissenschaftliches Lehr- und Forschungspersonal nach Fächergruppen (Jahr 2024)

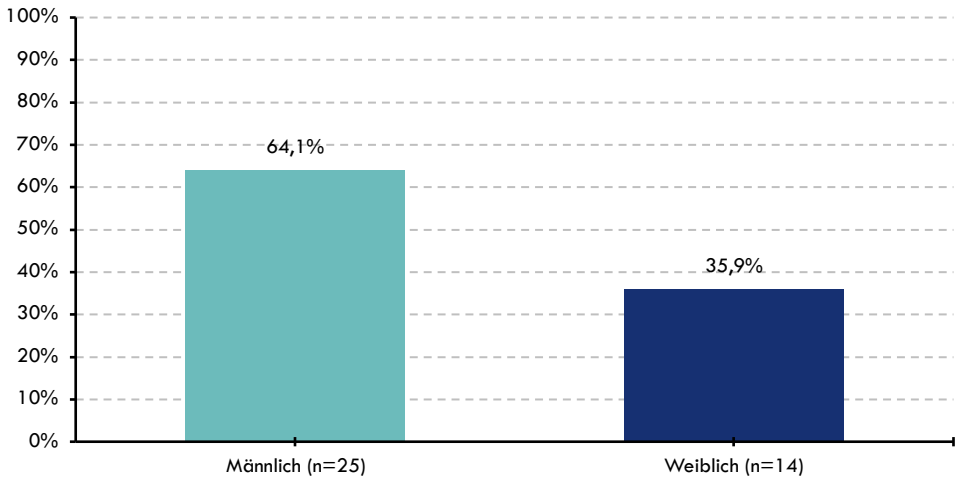
Abbildung 6: Hauptberufliches wissenschaftliches Lehr- und Forschungspersonal nach Fächergruppen und Geschlecht; Militär- und polizeiwissenschaftliche Studiengänge und Sozialwissenschaftliche Studiengänge werden aufgrund der geringen Fallzahlen nicht abgebildet; Stichtag 15.04.2024



Studiengangsleitungen

Im Bereich der Studiengangsleitungen ist der Anteil der Männer in dieser Position höher als der der Frauen (siehe Abbildung 7).

Abbildung 7: Studiengangsleiter und Studiengangsleiterinnen nach Geschlecht; Personen die mehr als einen Studiengang leiten werden nur einmal gezählt; Stichtag 15.04.2024



In Tabelle 1 sind die absoluten Zahlen in Abbildung 8 die relativen Werte der hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Anzahl der Studiengangsleitern und Studiengangsleiterinnen gegenübergestellt. Hier zeigt sich, dass in den gesundheitswissenschaftlichen Studiengängen sowohl ein Übergewicht an weiblichen Mitarbeiterinnen und Studiengangsleiterinnen besteht. In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen gib es keine weiblichen Studiengangsleitungen obwohl ca. 1/3 des wissenschaftlichen Personals weiblich ist. Bei den naturwissenschaftlichen Studiengängen gibt es geringfügig mehr männliche Mitarbeiter aber ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Studiengangsleitungen. In den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen gibt es ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis beim wissenschaftlichen Personal (geringfügig mehr weibliches Personal) und etwas mehr männliche Studiengangsleiter. Fächerübergreifend gibt es ein Übergewicht an männlichen Studiengangsleitern (siehe Abbildung 7) in Bezug zum relativ ausgeglichen Geschlechterverhältnis (etwas mehr weibliches wissenschaftliches Personal) bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (siehe Abbildung 5).

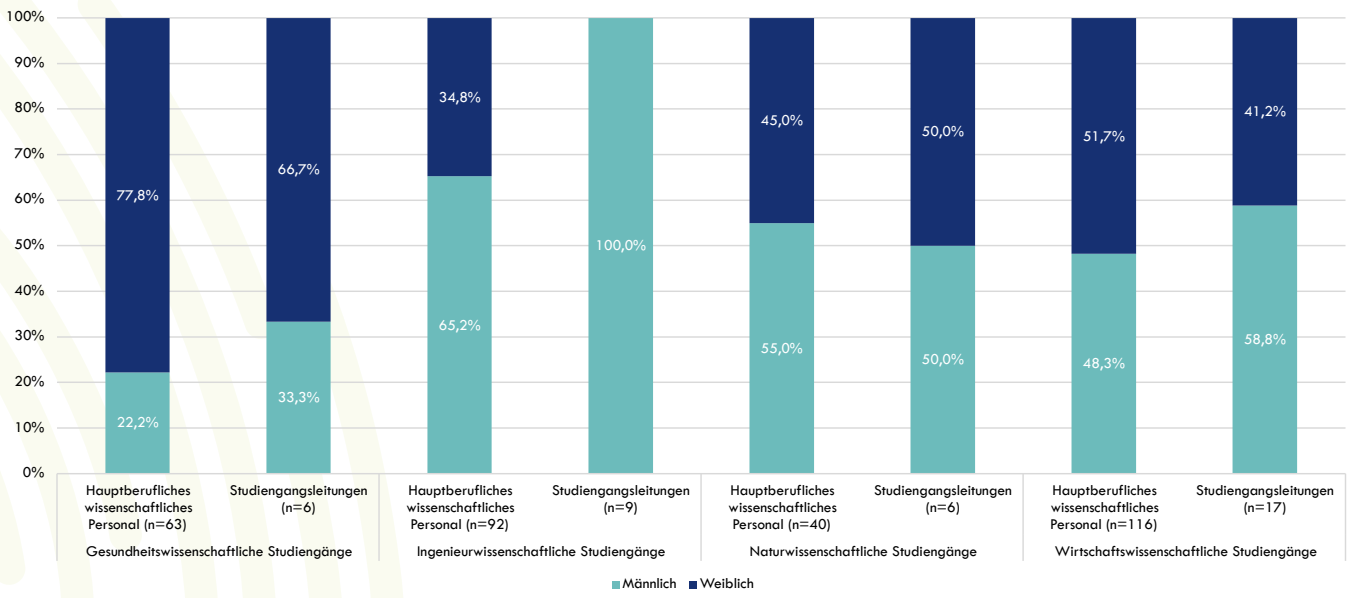
Tabelle 1: Gegenüberstellung der Anzahl der hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit der Anzahl der Studiengangsleiterinnen und Studiengangsleitern getrennt nach Fächergruppen

	Anzahl hauptberufliches wissenschaftliches Personal		Anzahl Studiengangsleitungen	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
Gesundheitswissenschaftliche Studiengänge	14	49	2	4
Ingenieurwissenschaftliche Studiengänge	60	32	9	0
Naturwissenschaftliche Studiengänge	22	18	3	3
Wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge	56	60	10	7
Gesamtergebnis	**110**	**122**	**23**	**14**

Anmerkungen: Die Zahlen aus den Militär- und polizeiwissenschaftlichen Studiengängen sowie den Sozialwissenschaftlichen Studiengängen werden aufgrund geringer Fallzahlen bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht dargestellt; Da Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in mehreren Studiengängen unterschiedlicher Fächergruppen tätig sein können entsprechen die Zahlen in der Zeile Gesamtergebnis nicht zwingend der Summen der Zahlen aus den einzelnen Fächergruppen; Bei den hauptberuflichen Verwendungsgruppen wurde nur jene Personen für die Analysen herangezogen, die ein Dienstverhältnis zur postsekundären Bildungseinrichtung oder deren Träger haben („echter Dienstvertrag"); Personen, die der Verwendungsgruppe Management zugeordnet werden, werden aufgrund der geringen Fallzahl hier nicht abgebildet Stichtag 15.04.2024

Gegenüberstellung Hauptberufliches wissenschaftliches Personal und Studiengangsleitungen nach Geschlecht

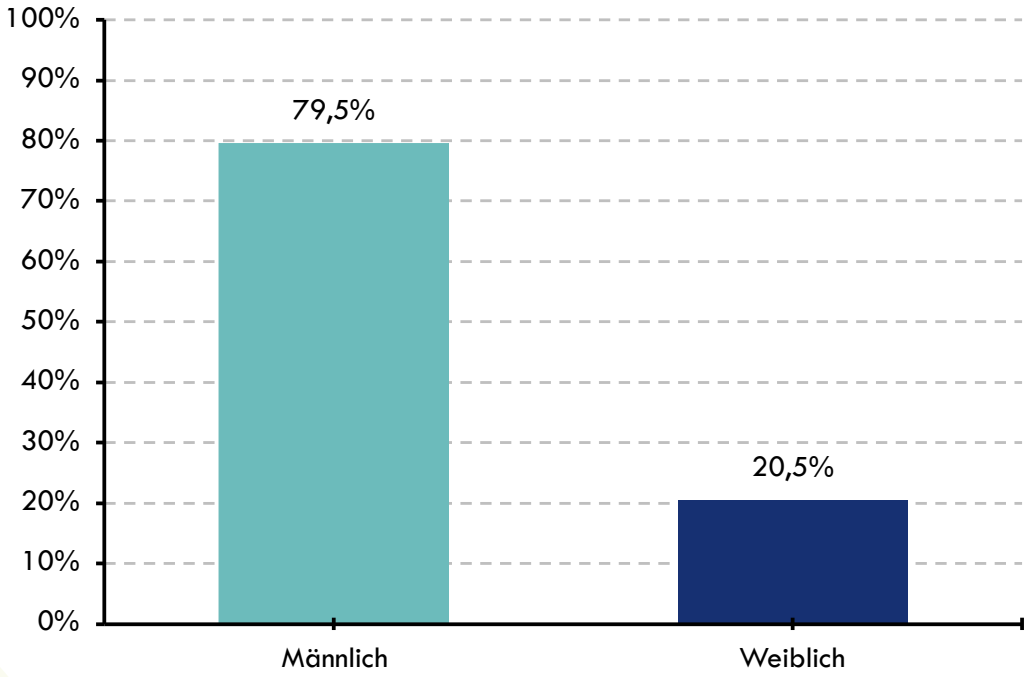
Abbildung 8: Gegenüberstellung hauptberufliches wissenschaftliches Personal und Studiengangsleitungen nach Geschlecht und Fächergruppen (Anmerkung: da in einigen Fächergruppen die absolu-te Anzahl der Studiengangsleitungen sehr gering ist (kleiner 10 Personen) sind die Prozentzahlen in Kombination mit den absoluten Zahlen zu interpretieren)



Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der FOTEC

Aufgrund der geringen Anzahl an administrativen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an der FOTEC wird diese Gruppen gemeinsam mit dem wissenschaftlichen Personal dargestellt. An der FOTEC ist der Anteil des männlichen Personals höher als der Anteil des weiblichen Personals (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Wissenschaftliches und administratives Personal zusammen nach Geschlecht der FOTEC; Stichtag 15.04.2024



Ziele bis 2027

Folgende **Ziele** werden angestrebt und daraus folgende **Maßnahmenpakete** abgeleitet:

- Etablierung eines Prozesses zur Bearbeitung von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen innerhalb der FH
- Ausbau der Angebote von Personalentwicklungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Weiterentwicklung des Gender- und Diversity-Indikatorensystems
- Erstellen eines jährlichen Berichtes zu genderspezifischen Daten von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Studierenden basierend auf relevanten Indikatoren
- Weiterentwicklung des Unterstützungsangebots für Studierende sowie Maßnahmen, um Drop-Out bei Studierenden zu reduzieren
- Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Studierende zu gender- und diversitätsbezogenen Themen

Maßnahmenvorschläge

Maßnahmenpaket 1: Maßnahmen, um Drop-Out bei Studierenden entgegenzuwirken
Entwicklung eines Formats für Studierende, welches Studierende unterstützen soll besser mit den Anforderungen des Studienalltags zurecht zu kommen.

1. **Lerncafé**: Das Lerncafé ist ein Kursangebot für Studierende, das allen Studierenden offenstehen (Online- oder Hybridformat). Dort finden sich Informationen zu psychologischen Angeboten für Studierende sowie Inhalte, um Studierende bei der Bewältigung ihres Studienalltags zu unterstützen (Lernstrategien, Zeitmanagement etc.).
2. Durchführung von qualitativen **Fokusgruppen** mit aus dem Studium ausgeschiedenen Studierenden und Absolventen, um mehr über die Herausforderungen im Studienalltag sowie Gründe für Drop-Outs herauszufinden.

Maßnahmenpaket 2: Capacity Building und Awareness Maßnahmen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Studierende (siehe Forschungsfinanzierungsprogramme: Vorgaben von Horizon Europe):

1. Durchführung von **Personalentwicklungsmaßnahmen** zu folgenden Themen:
   - Interkulturelle Kompetenzen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und für Studierende
   - Entwicklung eines Awareness-Angebotes für Führungskräfte
   - Umgang mit Menschen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen

   Monitoring: 2-jährlicher Personalentwicklungsbericht

2. **Informations- und Sensibilisierungsveranstaltung für Personen mit Leitungsfunktionen**: Ziel ist es, Personen in Leitungspositionen zu informieren, mit welchen Anliegen Sie sich bzw. ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den Ausschuss wenden können und welche Vorgehensweise dabei zu beachten ist. Weiters könnten im Zuge dieser Informationsveranstaltung schwerpunktmäßig ausgewählte Themen (z. B. Prävalenzen chronischer Erkrankungen) vorgestellt werden, um Sie für diese Themen zu sensibilisieren.

Maßnahmenpaket 3: Informationsbereitstellung und Sichtbarkeit des Ausschusses
Erarbeiten von **Leitfäden und Informationen für Lehrende** aus den Bereichen psychische Gesundheit, chronische Erkrankungen, Umgang mit herausfordernden Situationen in der Lehre sowie anlassbezogene Themen sowie Bereitstellung von Informationen zur Ausschussarbeit in **NIK**

- Etablierung eines Prozesses zur Bearbeitung von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen innerhalb der FH
- Bereitstellung von Informationen zu verschiedensten Gleichstellungs- und Diversitätsthemen
- Einrichtung einer eigenen NIK-Seite des Arbeitsausschusses zur Informationsbereitstellung

Maßnahmenpaket 4: Gender- und Diversity-Indikatoren

- Weiterentwicklung des Indikatorensystems. Im Zuge der Implementierung des neuen Karrieremodells an der FHWN sollen auch diese Daten langfristig im Monitoring mitberücksichtigt werden. Erstellen eines jährlichen Berichtes zu genderspezifischen Daten von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Studierenden basierend auf relevanten Indikatoren (siehe Forschungsfinanzierungsprogramme: Vorgaben von Horizon Europe)

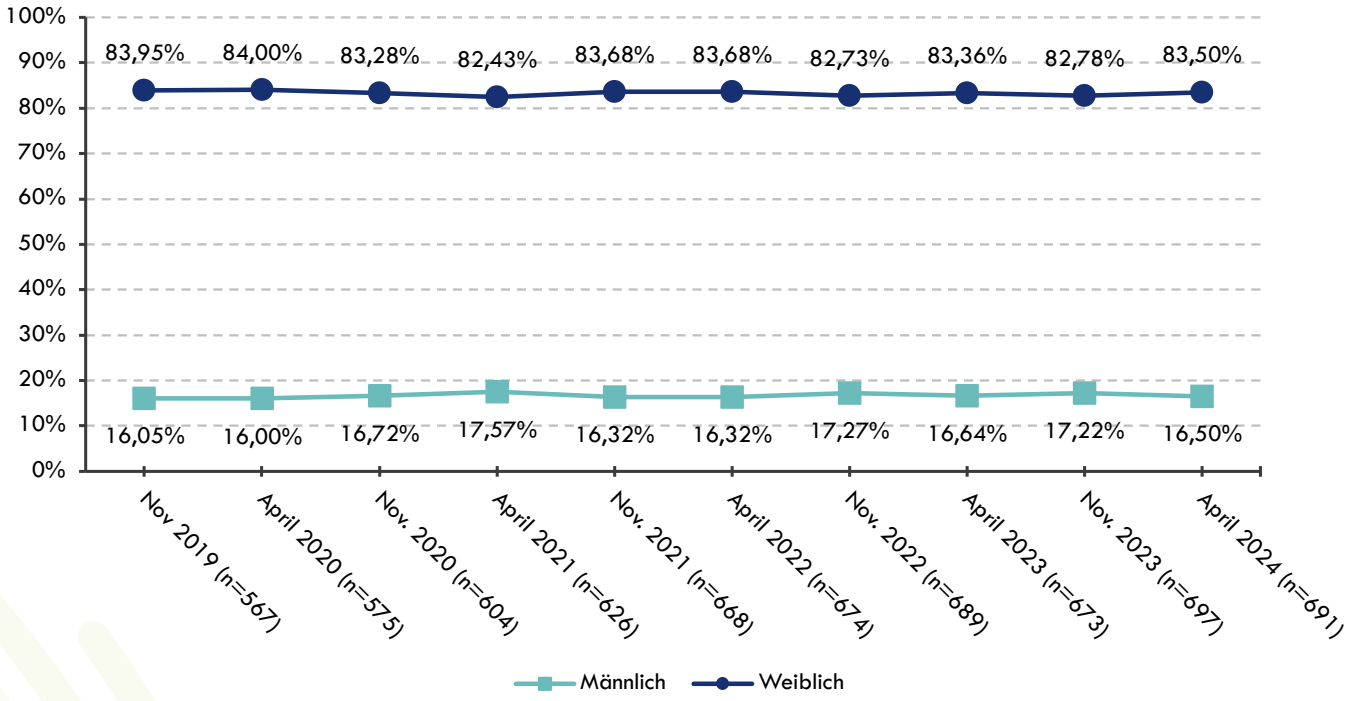
Anhang

Wenn in den Daten teilweise Fallzahlen kleiner als fünf Personen vorkommen, wird auf die Darstellung der Ergebnisse verzichtet.

Aktiv Studierende, Absolventen und Absolventinnen in gesundheitswissenschaftlichen Studiengängen

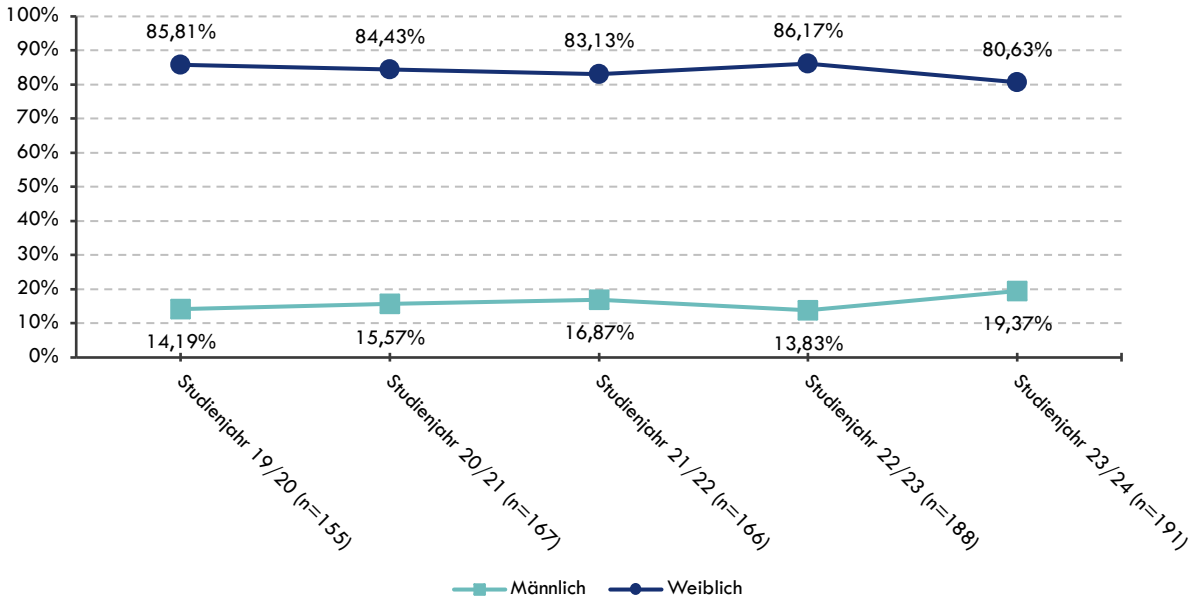
Aktiv Studierende in den gesundheitswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen

Abbildung 10: Aktiv Studierende in den gesundheitswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



Absolventen und Absolventinnen von gesundheitswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen

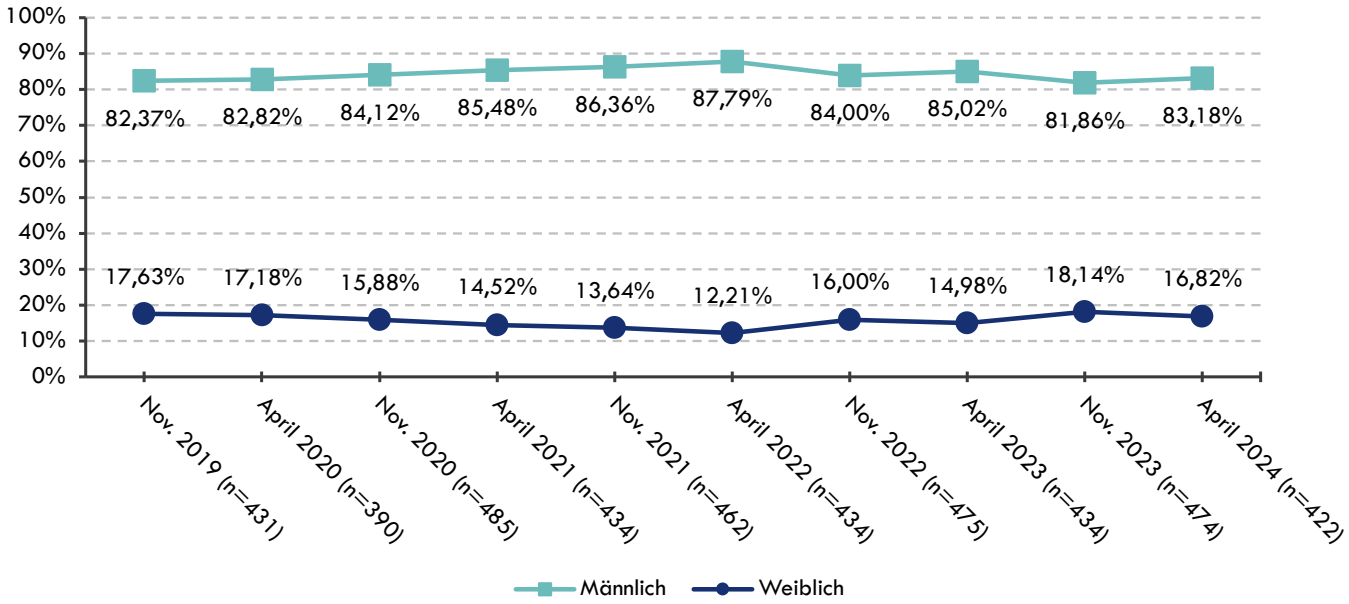
Abbildung 11: Absolventen und Absolventinnen von gesundheitswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



Aktiv Studierende, Absolventen und Absolventinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen

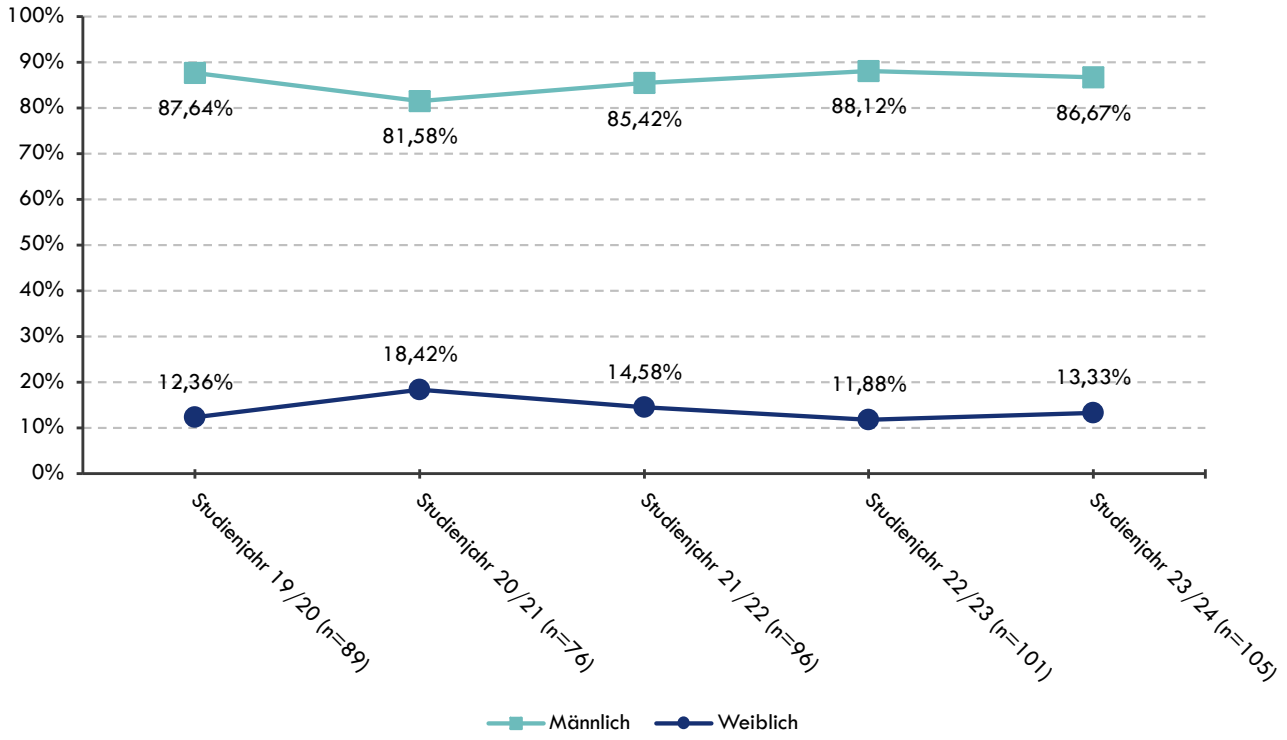
Aktiv Studierende in den ingenieurwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen

Abbildung 12: Aktiv Studierende in den ingenieurwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



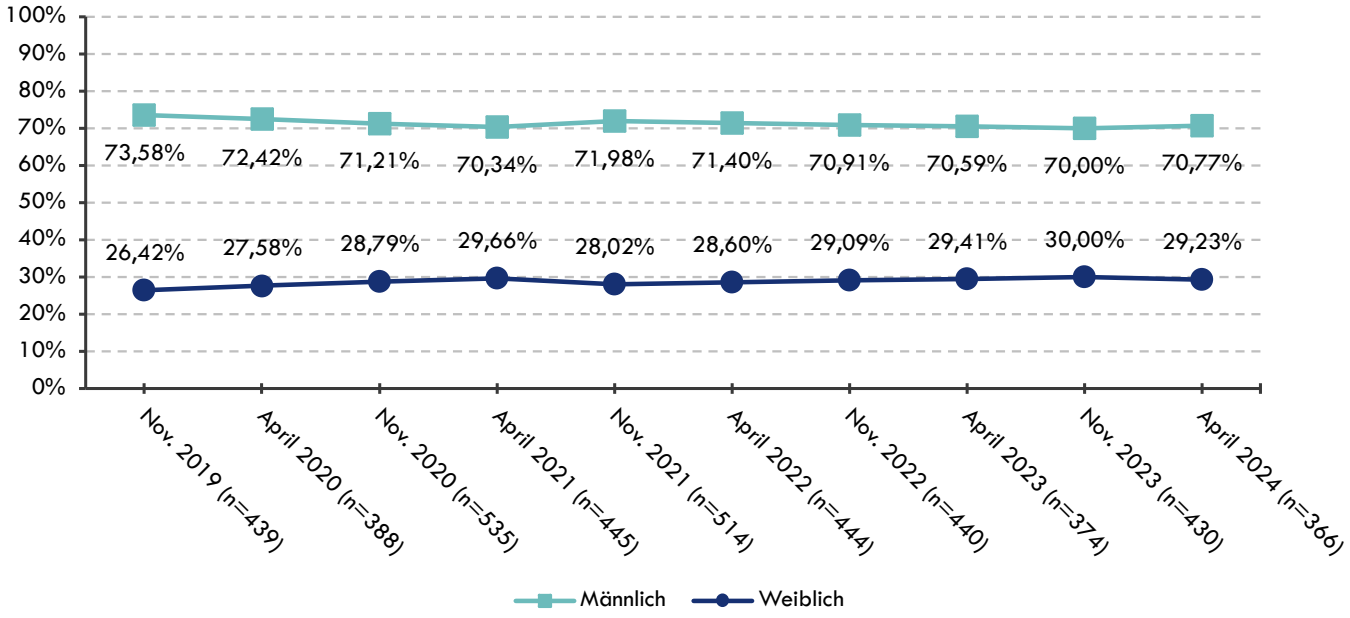
Absolventen und Absolventinnen von ingenieurwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen

Abbildung 13: Absolventen und Absolventinnen von Ingenieurwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



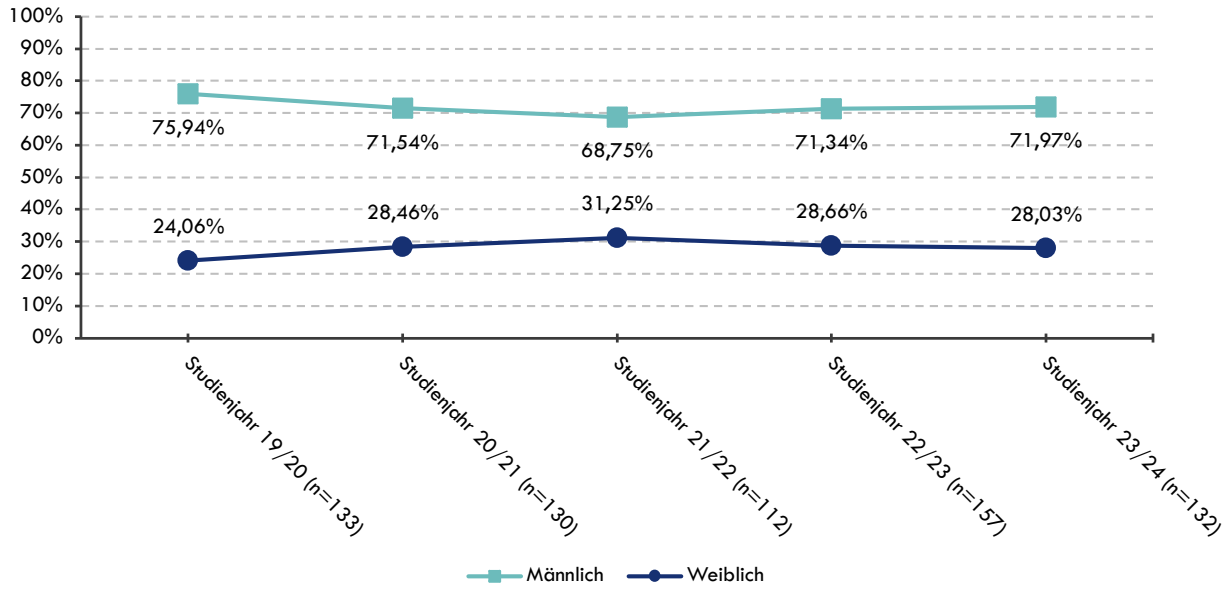
Aktiv Studierende in den ingenieurwissenschaftlichen Masterstudiengängen

Abbildung 14: Aktiv Studierende in den ingenieurwissenschaftlichen Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



Absolventen und Absolventinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Masterstudiengängen

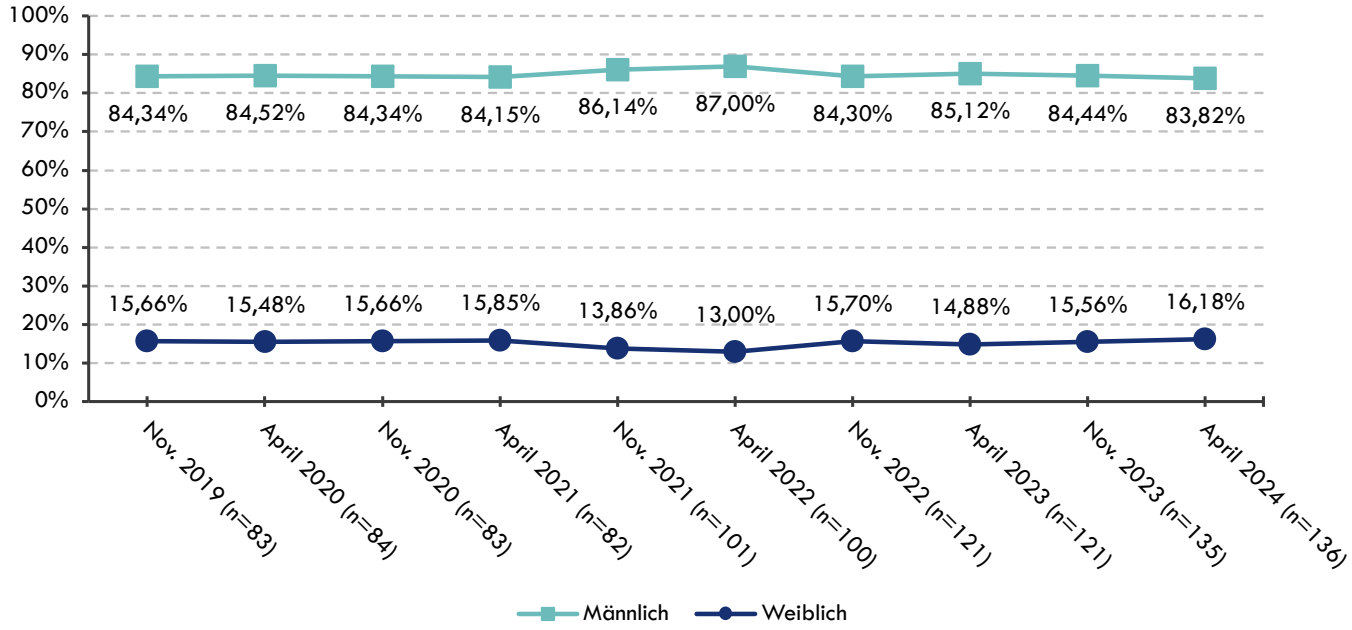
Abbildung 15: Absolventen und Absolventinnen von ingenieurwissenschaftlichen Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



Aktiv Studierende in den militär- und polizeiwissenschaftlichen Studiengängen

Aktiv Studierende in den militär- und polizeiwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen

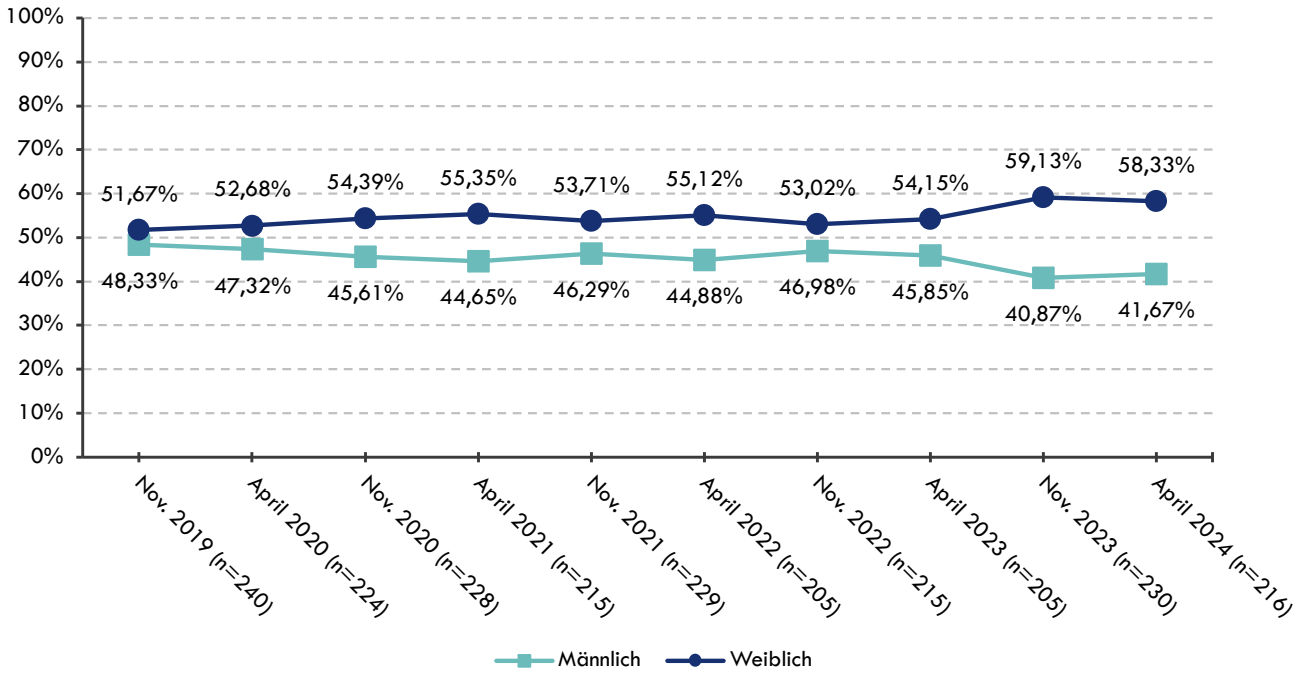
Abbildung 16: Aktiv Studierende in den militär- und polizeiwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



Aktiv Studierende, Absolventen und Absolventinnen in naturwissenschaftlichen Studiengängen

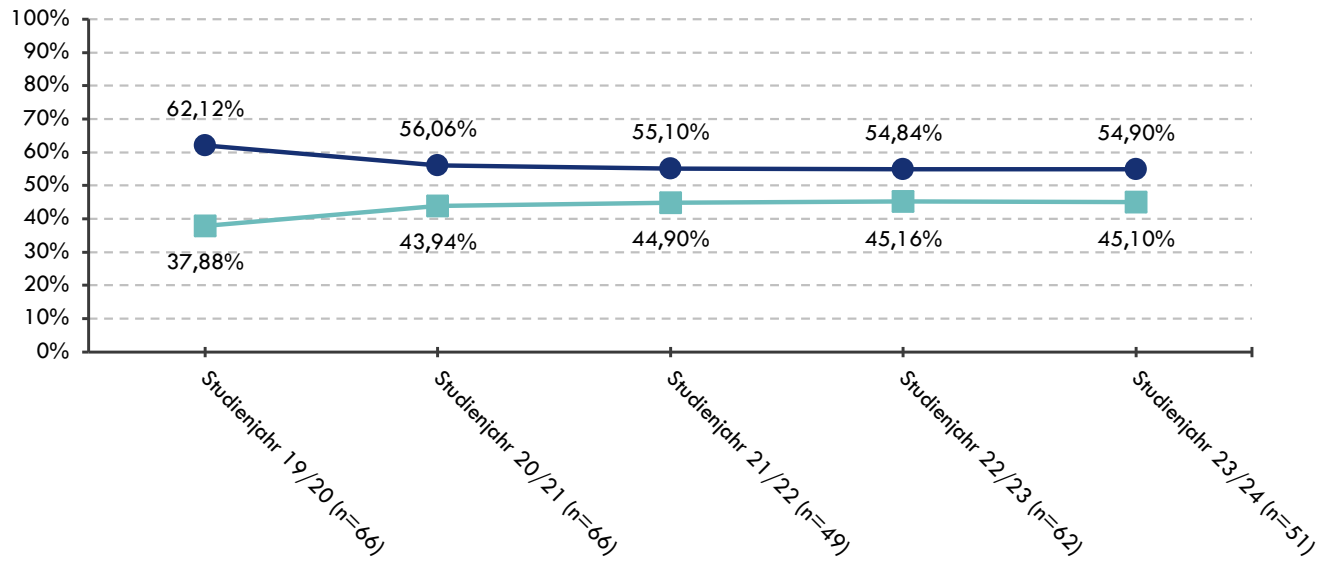
Aktiv Studierende in den naturwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen

Abbildung 17: Aktiv Studierende in den naturwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



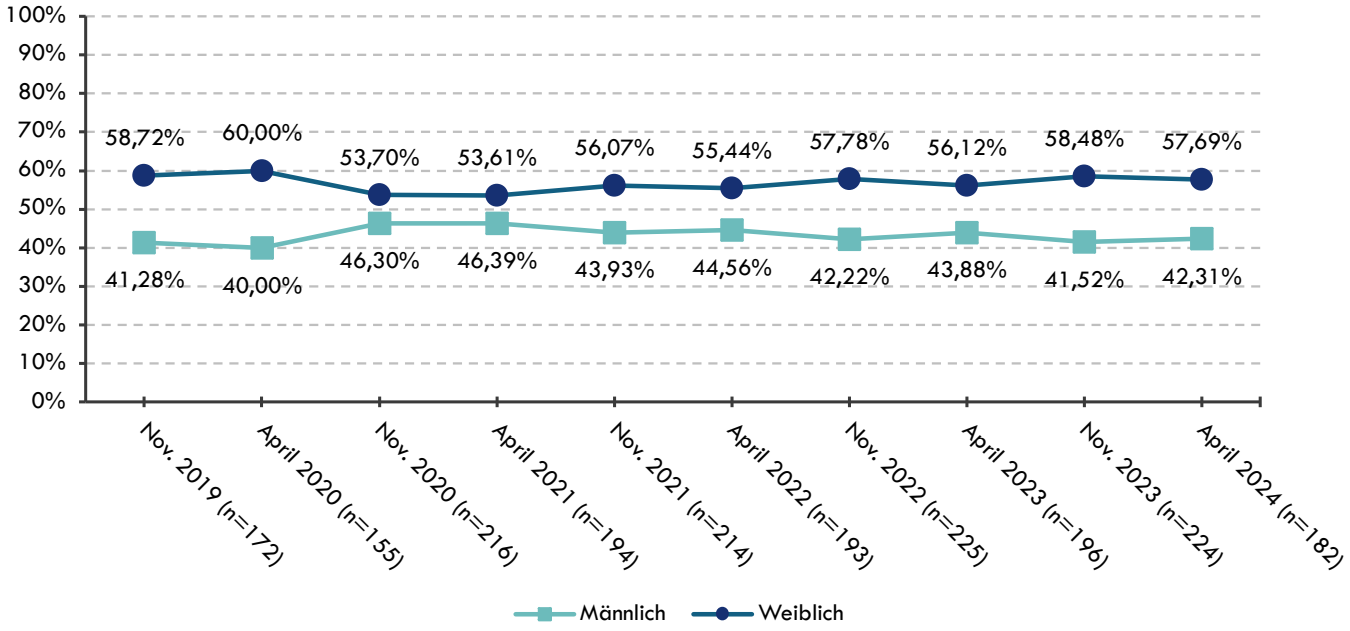
Aktiv Studierende in den militär- und polizeiwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen

Abbildung 18: Absolventen und Absolventinnen von naturwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



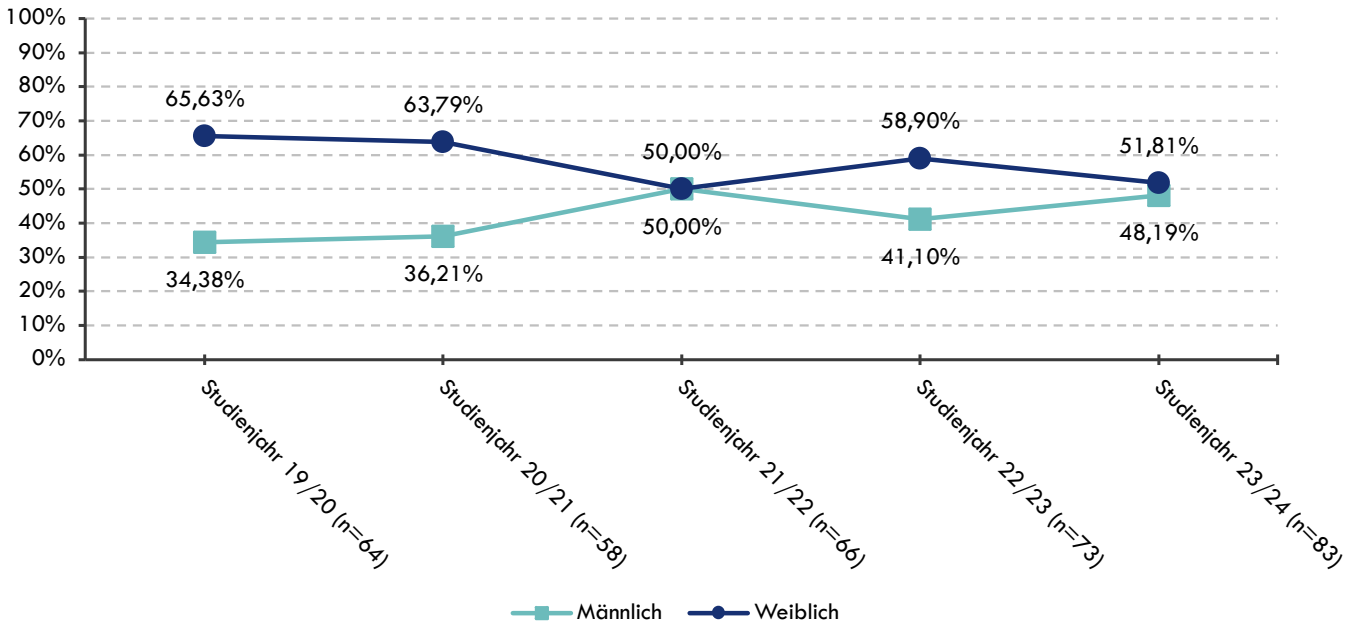
Aktiv Studierende in den naturwissenschaftlichen Masterstudiengängen

Abbildung 19: Aktiv Studierende in den naturwissenschaftlichen Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



Absolventen und Absolventinnen in den naturwissenschaftlichen Masterstudiengängen

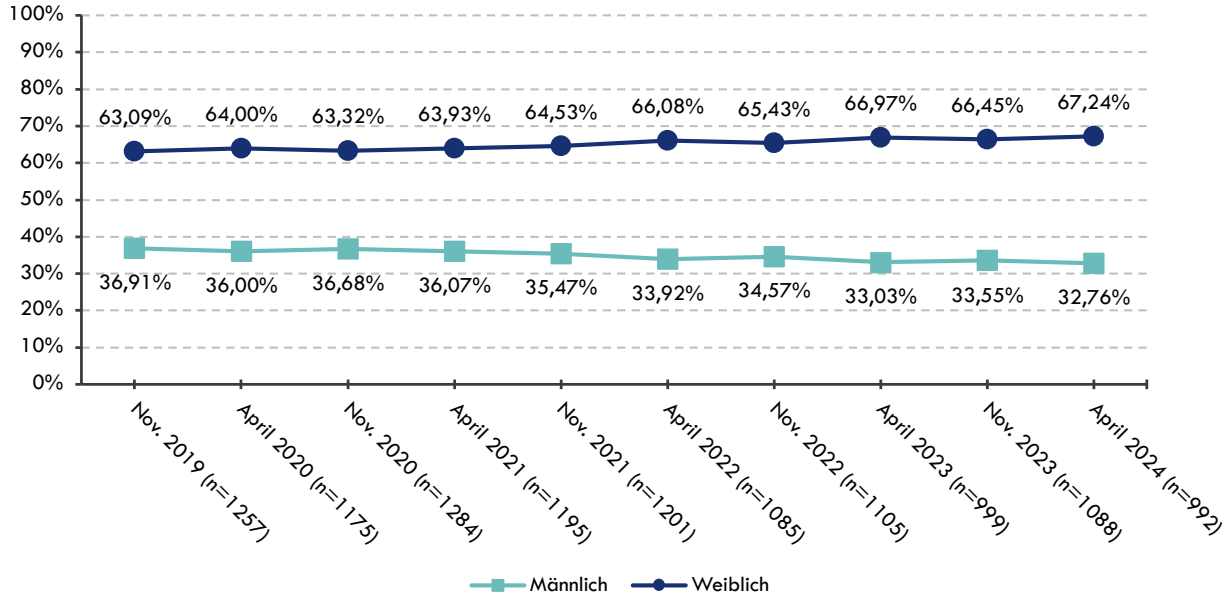
Abbildung 20: Absolventen und Absolventinnen von naturwissenschaftlichen Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



Aktiv Studierende, Absolventen und Absolventinnen in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen

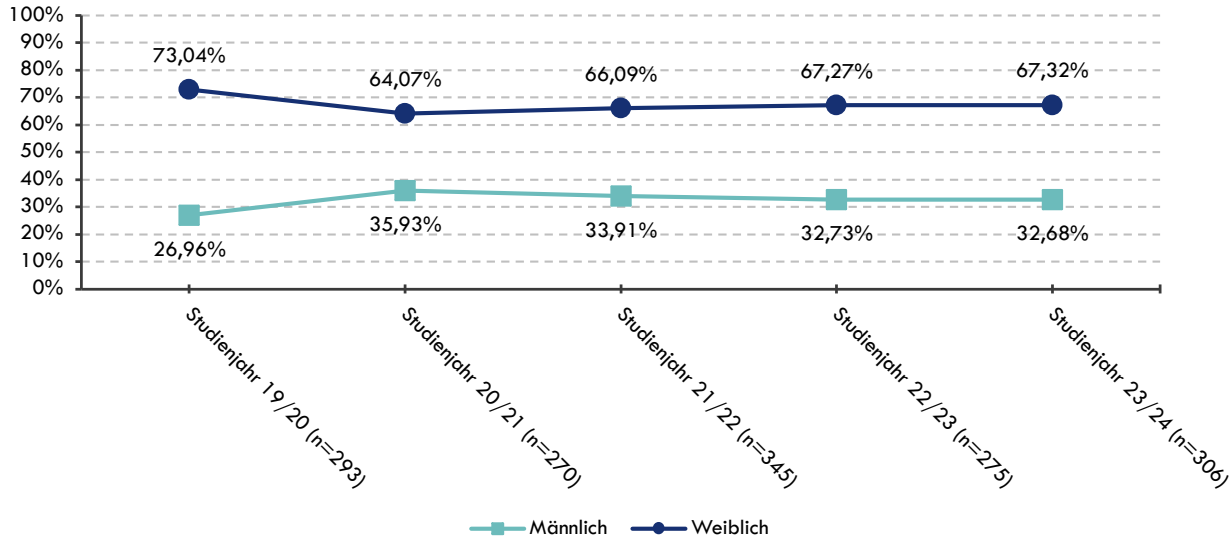
Aktiv Studierende in den wirtschaftswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen

Abbildung 21: Aktiv Studierende in den wirtschaftswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



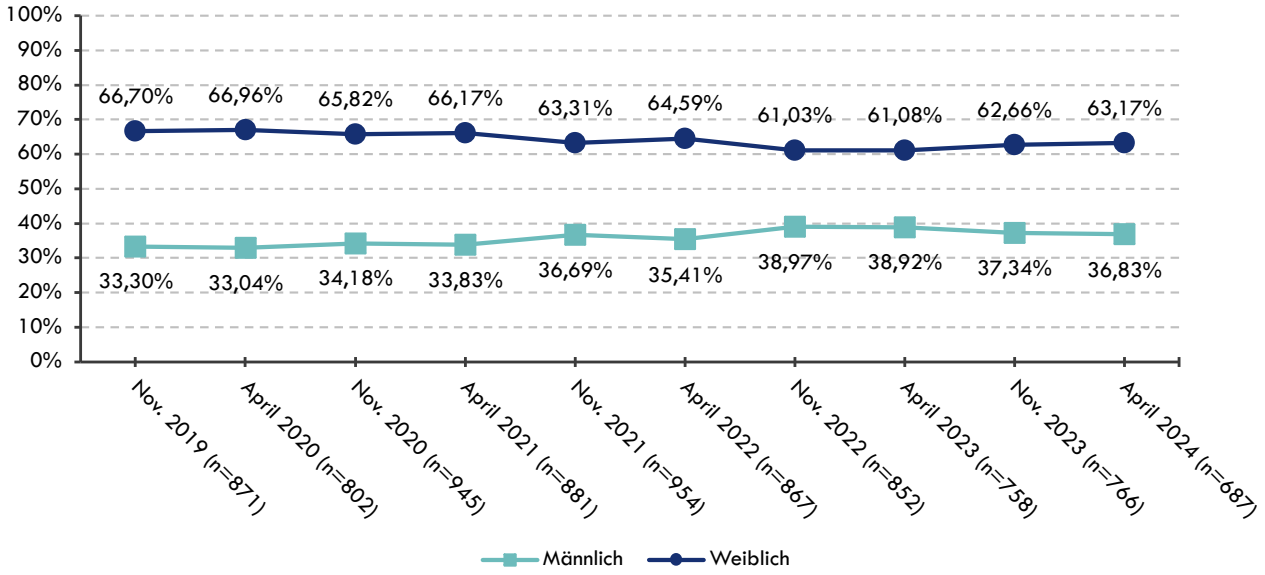
Absolventen und Absolventinnen von wirtschaftswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen

Abbildung 22: Absolventen und Absolventinnen von wirtschaftswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



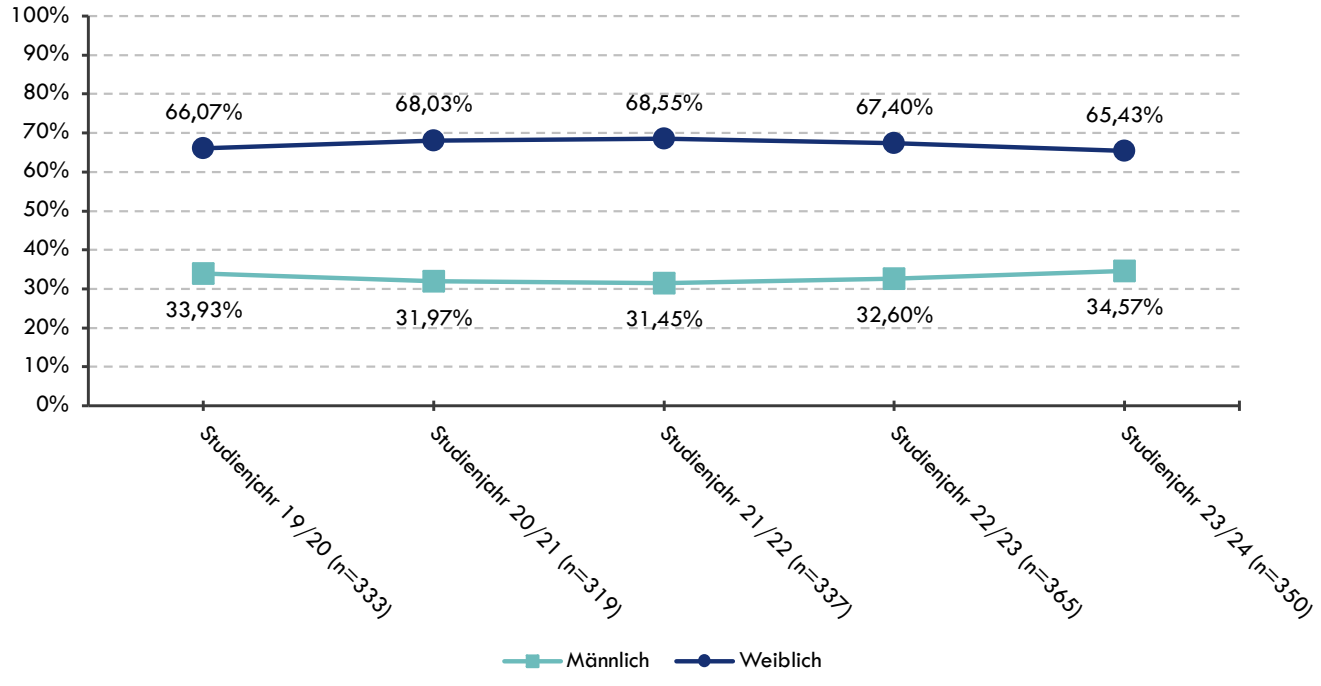
Aktiv Studierende in den wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengängen

Abbildung 23: Aktiv Studierende in den wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



Absolventen und Absolventinnen von wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengängen

Abbildung 24: Absolventen und Absolventinnen von wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Aktiv Studierende in den Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....8
Abbildung 2: Absolventen und Absolventinnen von Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....8
Abbildung 3: Aktiv Studierende in den Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....9
Abbildung 4: Absolventen und Absolventinnen von Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....9
Abbildung 5: Personal Verwendungsgruppen nach Geschlecht; Bei den hauptberuflichen Verwendungsgruppen wurde nur jene Personen für die Analysen herangezogen, die ein Dienstverhältnis zur postsekundären Bildungseinrichtung oder deren Träger haben („echter Dienstvertrag"); Personen, die der Verwendungsgruppe Management zugeordnet werden, werden aufgrund der geringen Fallzahl hier nicht abgebildet; Stichtag 15.04.2024....11
Abbildung 6: Hauptberufliches wissenschaftliches Lehr- und Forschungspersonal nach Fächergruppen und Geschlecht; Militär- und polizeiwissenschaftliche Studiengänge und Sozialwissenschaftliche Studiengänge werden aufgrund der geringen Fallzahlen nicht abgebildet; Stichtag 15.04.2024....11
Abbildung 7: Studiengangsleiter und Studiengangsleiterinnen nach Geschlecht; Personen die mehr als einen Studiengang leiten werden nur einmal gezählt; Stichtag 15.04.2024....12
Abbildung 8: Gegenüberstellung hauptberufliches wissenschaftliches Personal und Studiengangsleitungen nach Geschlecht und Fächergruppen (Anmerkung: da in einigen Fächergruppen die absolu-te Anzahl der Studiengangsleitungen sehr gering ist (kleiner 10 Personen) sind die Prozentzahlen in Kombination mit den absoluten Zahlen zu interpretieren)....13
Tabelle 1: Gegenüberstellung der Anzahl der hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit der Anzahl der Studiengangsleiterinnen und Studiengangsleitern getrennt nach Fächergruppen....13
Abbildung 9: Wissenschaftliches und administratives Personal zusammen nach Geschlecht der FOTEC; Stichtag 15.04.2024....14
Abbildung 10: Aktiv Studierende in den gesundheitswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....17
Abbildung 11: Absolventen und Absolventinnen von gesundheitswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....18
Abbildung 12: Aktiv Studierende in den ingenieurwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....18
Abbildung 13: Absolventen und Absolventinnen von Ingenieurwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....19
Abbildung 14: Aktiv Studierende in den ingenieurwissenschaftlichen Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....19
Abbildung 15: Absolventen und Absolventinnen von ingenieurwissenschaftlichen Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhe-bungszeitraum....20
Abbildung 16: Aktiv Studierende in den militär- und polizeiwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....20
Abbildung 17: Aktiv Studierende in den naturwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....21

Abbildung 18: Absolventen und Absolventinnen von naturwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....21
Abbildung 19: Aktiv Studierende in den naturwissenschaftlichen Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....22
Abbildung 20: Absolventen und Absolventinnen von naturwissenschaftlichen Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....22
Abbildung 21: Aktiv Studierende in den wirtschaftswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....23
Abbildung 22: Absolventen und Absolventinnen von wirtschaftswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....23
Abbildung 23: Aktiv Studierende in den wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....24
Abbildung 24: Absolventen und Absolventinnen von wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengängen nach Geschlecht und Erhebungszeitraum....24

Gleichstellungsplan

April 2025

Fachhochschule Wiener Neustadt GmbH

Johannes Gutenberg-Straße 3, 2700 Wiener Neustadt
+43 5 0421 1 | office@fhwn.ac.at

FOTEC Forschungs- und Technologietransfer GmbH

Viktor Kaplan-Strasse 2, 2700 Wiener Neustadt
+43 2622 90333 | office@fotec.at