



Universität für Weiterbildung Krems

Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen

Die Situation der Beschäftigten an Pädagogischen Hochschulen in Österreich

Ergebnisse aus dem Projekt
APIKS Austria

Corinna Geppert, Florian Reisky, Attila Pausits

September 2022

Studie im Auftrag des
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

 Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Universität für Weiterbildung Krems

Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen

Die Situation der Beschäftigten an Pädagogischen Hochschulen in Österreich

Ergebnisse aus dem Projekt APIKS Austria

Corinna Geppert, Florian Reisky, Attila Pausits

Schriftenreihe Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen
2022

Diese Studie wurde vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung beauftragt und finanziert.

Die in der Publikation geäußerten Ansichten liegen in der Verantwortung der Autor_innen und geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung oder der Universität für Weiterbildung Krems wieder.

© Edition Donau-Universität Krems, Department für Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien sowie Department für Hochschulforschung

ISBN: 978-3-903150-60-7

Empfohlene Zitierweise:

Geppert, Corinna; Reisky, Florian; Pausits, Attila (2022): Die Situation der Beschäftigten an Pädagogischen Hochschulen in Österreich. Ergebnisse aus dem Projekt APIKS Austria. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Schriftenreihe Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen, Krems (Edition Donau-Universität Krems)
DOI: 10.48341/fnaq-6510

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	8
Tabellenverzeichnis	10
Executive Summary (deutsch)	12
Executive Summary (English)	14
Einleitung.....	16
1 Die Befragungsteilnehmer/innen (Stichprobe).....	18
1.1 Soziodemographische Merkmale der Beschäftigten	18
1.2 Position und Gehaltskategorie	20
1.3 Disziplinäre Verortung.....	21
1.4 Umfang der Beschäftigung an der Hochschule	22
2 Allgemeine berufliche Situation	23
2.1 Kurzzusammenfassung	23
2.2 Verteilung der Aufgaben	24
2.3 Präferenzen in der Aufgabenerledigung.....	25
2.4 Stellenwert der Disziplin, des Instituts, der Hochschule	26
2.5 Bewertung der beruflichen Situation	27
2.6 Zufriedenheit mit der beruflichen Situation.....	29
2.7 Aktivitäten im Studienjahr.....	31
3 Qualifikation und Karriere in der Wissenschaft	32
3.1 Kurzzusammenfassung	32
3.2 Bewertung der eigenen Kompetenzen und deren Bedeutung für die Anstellung	33
3.3 Bewertung der Unterstützungsmechanismen am Arbeitsplatz	36
3.4 Wünsche und Erwartungen bezüglich des Arbeitsplatzes und der Tätigkeiten	37
3.5 Bewertung und Bedeutung von Arbeitsplatzaspekten.....	39
4 Lehrtätigkeit	41
4.1 Kurzzusammenfassung	41
4.2 Verteilung der Lehraufgaben und Involviertheit	42
4.3 Erwartungen seitens der Institution hinsichtlich der Lehrtätigkeit	43
4.4 Bewertung der Lehrtätigkeit.....	44
5 Forschung	48
5.1 Kurzzusammenfassung	48
5.2 Zusammenarbeit in der Forschung.....	49
5.3 Ausrichtung der Forschungstätigkeit.....	49

5.4	Anzahl der Veröffentlichungen in den letzten drei Jahren.....	51
5.5	Erwartungen seitens der Institution hinsichtlich der Forschungstätigkeit.....	53
5.6	Finanzierung der Forschungstätigkeiten	55
6	Wissens- und Technologietransfer.....	57
6.1	Kurzzusammenfassung.....	57
6.2	Involviertheit in Wissens- und Technologietransfer.....	58
6.2.1	Involviertheit in forschungsbezogene Aktivitäten.....	58
6.2.2	Involviertheit in lehrbezogene WTT-Aktivitäten	58
6.2.3	Involviertheit in weitere Aktivitäten	59
6.3	Kooperationspartner/innen.....	60
6.4	Zusammenhänge zwischen Wissens- und Technologietransfer und eigener Lehre und Forschung...	60
6.5	Finanzierung des Wissens- und Technologietransfers	61
6.6	Relevanz des Wissens- und Technologietransfers.....	62
6.7	Gewinneinschätzung von Wissens- und Technologietransfer.....	62
6.8	Anwendbarkeit von Ergebnissen aus Wissens- und Technologietransfers	63
7	Governance, Management, Internationalisierung und Wissenschaftsverständnis	64
7.1	Kurzzusammenfassung.....	65
7.2	Einfluss auf Entscheidungen in der Hochschule	66
7.3	Evaluation von Lehre, Forschung und Transferleistungen	66
7.4	Bewertung des Managements.....	67
7.5	Interne Steuerung und Personalentscheidung.....	70
7.6	Beteiligung der Hochschule an der Internationalisierung	70
7.7	Auswirkungen von Internationalisierung auf die Hochschule.....	71
7.8	Wissenschaftsverständnis	72
8	Verortung der Ergebnisse im Vergleich und Ausblick	75
	Verwendete Literatur	78
9	Anhang	81
9.1	Ergänzende Tabellen zum Kapitel 1 Befragungsteilnehmer/innen (Stichprobe)	81
9.2	Ergänzende Tabellen zu Kapitel 2 Allgemeine berufliche Situation	82
9.3	Ergänzende Tabellen zu Kapitel 3 Qualifikation und Karriere in der Wissenschaft.....	84
9.4	Ergänzende Tabellen zu Kapitel 4 Lehre.....	90
9.5	Ergänzende Tabellen zu Kapitel 5 Forschung	94
9.6	Ergänzende Tabellen zu Kapitel 6 Wissens- und Technologietransfer	96
9.7	Ergänzende Tabellen zu Kapitel 7 Governance, Management und Wissenschaftsverständnis	98

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Position und Gehaltskategorie.....	20
Abbildung 2: Beschäftigung an der Hochschule.....	22
Abbildung 3: Verbrachte Stunden pro Woche nach Tätigkeitsbereich.....	24
Abbildung 4: Präferenzen in der Aufgabenerledigung.....	25
Abbildung 5: Verbundenheit der Befragten mit Fach/Disziplin, Fachbereich und Hochschule.....	26
Abbildung 6: Einschätzung zur Arbeitssituation.....	27
Abbildung 7: Einschätzung zur Arbeitssituation nach Gehaltsposition.....	28
Abbildung 8: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation.....	29
Abbildung 9: Zufriedenheit nach Gehaltsposition.....	30
Abbildung 10: Aktivitäten im Studienjahr 2020/2021.....	31
Abbildung 11: Bewertung der eigenen Kompetenzen und deren Bedeutung für die Anstellung.....	33
Abbildung 12: Bewertung der eigenen Kompetenzen nach Gehaltsposition (Teil 1).....	35
Abbildung 13: Bewertung der eigenen Kompetenzen nach Gehaltsposition (Teil 2).....	35
Abbildung 14: Bewertung und Bedeutung von Arbeitsplatzaspekten.....	36
Abbildung 15: Erwarteter und gewünschter Arbeitsplatz nach Gehaltsposition.....	38
Abbildung 16: Erwartete und gewünschte Tätigkeit nach Gehaltsposition.....	39
Abbildung 17: Vergleich von Bewertung und Bedeutung der Beschäftigungsaspekte.....	40
Abbildung 18: Prozentualer Anteil der Lehraufgaben im gesamten Studienjahr.....	42
Abbildung 19: Involviertheit in konkrete Lehraktivitäten.....	43
Abbildung 20: Vorhandensein von Erwartungen/Festlegungen seitens der Hochschule.....	44
Abbildung 21: Einschätzung der eigenen Lehraktivitäten.....	45
Abbildung 22: Einschätzung der eigenen Lehraktivitäten nach Hochschulsektor (1).....	46
Abbildung 23: Einschätzung der eigenen Lehraktivitäten nach Hochschulsektor (2).....	47
Abbildung 24: Zusammenarbeit in der Forschung.....	49
Abbildung 25: Ausrichtung der Forschungstätigkeit an der Hochschule.....	50
Abbildung 26: Ausrichtung der Hochschule nach Hochschulsektor (1).....	50
Abbildung 27: Ausrichtung der Forschung nach Hochschulsektor (2).....	51
Abbildung 28: Anzahl der Veröffentlichungen von Befragten in den letzten drei Jahren.....	52
Abbildung 29: Erwartungen der Hochschule an die Befragten.....	53
Abbildung 30: Erwartungen der Hochschule an die Befragten nach Hochschulsektor (1).....	54

Abbildung 31: Erwartungen der Hochschule an die Befragten nach Hochschulsektor (2)	55
Abbildung 32: Forschungsfinanzierung an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen ...	55
Abbildung 33: Forschungsfinanzierung an öffentlichen Universitäten.....	56
Abbildung 34: Forschungsbezogene Aktivitäten	58
Abbildung 35: Lehrbezogene Aktivitäten	59
Abbildung 36: Weitere Aktivitäten.....	59
Abbildung 37: Kooperationspartner/innen	60
Abbildung 38: Wahrgenommene Stärke des Zusammenhangs WTT mit Forschung und Lehre.....	61
Abbildung 39: Finanzierungsquellen WTT.....	61
Abbildung 40: Wichtigkeit des Wissens- und Technologietransfers	62
Abbildung 41: Einschätzung der Relevanz von Wissens- und Technologietransfer.....	63
Abbildung 42: Einschätzung der Anwendbarkeit der Ergebnisse des WTTs	63
Abbildung 43: Evaluation in Lehre, Forschung sowie Wissens- und Technologietransfer.....	67
Abbildung 44: Einschätzung der Situation an der Hochschule.....	68
Abbildung 45: Einschätzung der Situation an der Hochschule nach Hochschulsektor (1).....	69
Abbildung 46: Einschätzung der Situation an der Hochschule nach Hochschulsektor (2).....	69
Abbildung 47: Interne Steuerung und Personalentscheidungen	70
Abbildung 48: Internationalisierung an der Hochschule.....	71
Abbildung 49: Auswirkung der Internationalisierung	72
Abbildung 50: Normatives Wissenschaftsverständnis (Teil 1)	73
Abbildung 51: Normatives Wissenschaftsverständnis (Teil 2)	74

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Darstellung der Rücklaufquote insgesamt und unterteilt nach Hochschulsektoren.....	18
Tabelle 2: Staatsangehörigkeit und Geburtsland	19
Tabelle 3: Akademische Abschlüsse	19
Tabelle 4: Disziplin/Fachrichtungsgruppe	21
Tabelle 5: Bewertung der eigenen Kompetenzen und deren Bedeutung für die Anstellung	34
Tabelle 6: Wunsch und Erwartung bezüglich beruflicher Position und Arbeitsbereich in fünf Jahren.	37
Tabelle 7: Wunsch und Erwartung bezüglich der beruflichen Tätigkeit in fünf Jahren	37
Tabelle 8: Einschätzung des Einflusses an der Hochschule	66
Tabelle 10: Beschäftigungsumfang und Vorhandensein eines multiplen Beschäftigungsverhältnisses	81
Tabelle 11: Vorgesehene Beschäftigungsdauer	81
Tabelle 12: Verbundenheit mit dem Fach/Fachbereich/der Hochschule	82
Tabelle 13: Einschätzung zur Arbeitssituation	82
Tabelle 14: Einschätzung zur Arbeitssituation nach Gehaltsposition	83
Tabelle 15: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation.....	83
Tabelle 16: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nach Gehaltsposition	84
Tabelle 17: Bewertung der eigenen Kompetenzen.....	84
Tabelle 18: Bewertung der eigenen Kompetenzen nach Gehaltsposition.....	85
Tabelle 19: Bedeutung der Kompetenzen für die Anstellung	86
Tabelle 20: Bewertung der Unterstützungsmechanismen am Arbeitsplatz	86
Tabelle 21: Gewünschte berufliche Position und Arbeitsbereich nach Gehaltsposition.....	87
Tabelle 22: Erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich nach Gehaltsposition	87
Tabelle 23: Gewünschte berufliche Tätigkeit nach Gehaltsposition.....	88
Tabelle 24: Erwartete berufliche Tätigkeit nach Gehaltsposition	88
Tabelle 25: Bewertung des gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnisses	89
Tabelle 26: Subjektive Bedeutung der Beschäftigung.....	89
Tabelle 27: Aktivitäten im laufenden Studienjahr 2020/2021	90
Tabelle 28: Weitere Lehraufgaben.....	90
Tabelle 29: Vorhandensein von Erwartungen/Festlegungen seitens der Hochschule bezüglich... ..	91
Tabelle 30: Einschätzung der eigenen Lehraktivitäten	92

Tabelle 31: Einschätzung der eigenen Lehraktivitäten nach Hochschulsektor	93
Tabelle 32: Ausrichtung der Hochschule in ihrer Forschungstätigkeit.....	94
Tabelle 33: Ausrichtung der Hochschule nach Hochschulsektor	94
Tabelle 34: Erwartungen der Hochschule an die Befragten.....	95
Tabelle 35: Erwartungen der Hochschule an die Befragten nach Hochschulsektor	95
Tabelle 36: Stärke des Zusammenhangs WTT mit Forschung und Lehre.....	96
Tabelle 37: Wichtigkeit des Wissens- und Technologietransfers.....	96
Tabelle 38: Einschätzung der Relevanz von Wissens- und Technologietransfer	96
Tabelle 39: Einschätzung der Anwendbarkeit der Ergebnisse des WTTs	97
Tabelle 40: Einschätzung der Situation an der Hochschule	98
Tabelle 41: Einschätzung der Situation an der Hochschule nach Hochschulsektor	99
Tabelle 42: Interne Steuerung und Personalentscheidungen.....	99
Tabelle 43: Beteiligung der Hochschule an der Internationalisierung.....	100
Tabelle 44: Normatives Wissenschaftsverständnis.....	101

Executive Summary (deutsch)

Einleitung

Das Projekt „The Academic Profession in the Knowledge-Based Society (APIKS Austria)“¹, ist Teil einer international vergleichenden Studie und erforscht die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft in Österreich sowie den Sichtweisen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen auf verschiedene Themen-Bereiche. Der vorliegende Bericht befasst sich mit den Ergebnissen aus der Befragung an den öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen in Österreich, deren Personal im Zeitraum Anfang Juni 2021 bis Mitte Juli 2021 befragt wurde.

Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven: Das wissenschaftliche Personal an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen in Österreich ist mit seiner Arbeitssituation und insbesondere mit den Vertragsbedingungen zufrieden und zeigt eine starke Verbundenheit mit der eigenen Disziplin. Unterschiede zeigen sich bei den Vertragsbedingungen in Abhängigkeit von der Gehaltsposition. So sind zum Beispiel Personen mit einer PH1-Professur signifikant zufriedener mit ihren Verträgen als PH2- oder PH3-Professor/inn/en oder auch die Gruppe der Lektor/inn/en (Lehrbeauftragten).

Die an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen Beschäftigten begrüßen insbesondere die von ihnen wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit (die ihnen auch sehr wichtig ist), die Selbständigkeit in der Aufgabenerledigung und den Umstand eine interessante Arbeit zu haben. Karrieremöglichkeiten und das Prestige der Hochschule wurden lediglich als befriedigend eingestuft, sowohl in der Bewertung als auch der subjektiven Bedeutung.

Unterstrichen wird diese Einschätzung von Karriereoptionen und Hochschul-Prestige durch Differenzen zwischen Wunsch und Erwartung für die berufliche Zukunft. Viele der befragten Personen stuften den Wechsel an eine andere nationale oder internationale Hochschule zwar als erstrebenswert, nicht aber als wahrscheinlich ein. Insbesondere PH2-Professor/inn/en wünschen sich, ihre Zeit nur mit Lehre zu verbringen, aber sie erwarten, in den nächsten fünf Jahren deutlich mehr Forschung betreiben zu müssen. Lektor/inn/en hingegen wünschen sich mehr Eingebundenheit in die Forschungsbelange der Hochschulen. Die Karriereentwicklung scheint somit einer der Bereiche zu sein, in denen öffentliche und private Pädagogische Hochschulen weiteren Handlungsbedarf haben.

Lehre: Die Umwandlung der einstigen Lehrer/innen-Ausbildungsstätten in öffentliche und private Pädagogische Hochschulen betont den Charakter der Akademisierung und der Forschung. Die Studienergebnisse zeigen jedoch einen sehr deutlichen Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre. Und Lehre ist für die Befragten auch die präferierte Tätigkeit.

Die Qualität der Lehre wird insbesondere durch studentische Evaluationen oder durch Selbstevaluation gewährleistet. Die im PH-Entwicklungsplan gewünschte gegenseitige Evaluierung unter Kolleg/inn/en ist aus der Sicht des wissenschaftlichen Personals im Arbeitsalltag der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen kaum verankert, was die Befragten auch bemängeln. In der Beschreibung der eigenen Lehre zeigt sich auch der deutliche Praxisbezug der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen, aber auch der eher geringe Bezug zu internationalen bzw. international vergleichenden Lehrinhalten.

Forschung: Die Forschung an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen wird vom wissenschaftlichen Personal durchwegs als anwendungsorientiert wahrgenommen, was kongruent zu dem Auftrag der Institutionen ist. Die Relevanz der Ergebnisse der eigenen Forschung wird insbesondere im Bildungsbereich selbst gesehen.

¹ <https://www.donau-uni.ac.at/apiks>

Der PH-Entwicklungsplan stellt fest, dass für qualitativ hochwertige Forschung an den öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen auch entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden sollten, insbesondere im Hinblick auf „Drittmittelforschung, Personalrekrutierung, Personaleinsatz sowie Nachwuchs- und Forschungsförderung.“ (S. 30) Aus Sicht der Befragten ist Forschung, insbesondere die aus Drittmitteln finanzierte Forschung, an der eigenen öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschule jedoch kaum verankert. Wenn Forschung betrieben wird, dann zumeist mit Eigenmitteln, was angesichts der schwierigen organisatorischen Bedingungen – keine Unterstützung durch Forschungsservicestellen – als praktikabler gilt. Dies ist demgemäß ein Entwicklungsfeld, in dem noch Nachholbedarf besteht. Die Befragten bescheinigen sich selbst auch eher geringe Kompetenzen in der Einwerbung von kompetitiven Drittmitteln, erachten dies aber auch nicht als relevant für ihre Anstellung in der Institution.

Internationalisierung: Der PH-Entwicklungsplan betont den Ausbau der Internationalisierung als wichtiges Entwicklungsfeld, und auch hier besteht noch deutlicher Nachholbedarf. So zeigten die Ergebnisse, dass internationale (Forschungs-)Kooperationen kaum stattfinden, und die Rekrutierung von Personal aus dem internationalen Kontext schwierig ist. Nur etwa 40 Prozent der Befragungsteilnehmer/innen geben an, mit im Ausland tätigen Forscher/innen/n zusammen zu arbeiten.

Auch der Austausch von Studierenden findet aus Sicht der Befragten nur marginal statt – wenngleich einschlägige Programme existieren und die öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen daran teilnehmen. Die gesteigerte Internationalisierung hat für die Befragten insbesondere auf persönlicher Ebene Vorteile, zum Beispiel, weil Mobilitätsprogramme für Studierende aber auch für das wissenschaftliche Personal gefördert würden sowie die Teilnahme an Tagungen ermöglicht werde. Ein Drittel der Befragten geht davon aus, dass sich in Bezug auf die Mobilität des wissenschaftlichen Personals aufgrund einer gesteigerten Internationalisierung nichts ändert. Aus ihrer Sicht führt Internationalisierung an ihrer Institution außerdem weder zu gesteigerten finanziellen Einnahmen noch zu höheren Kosten.

Die Befragten bescheinigten ihren Hochschulen durchaus, eine klare Internationalisierungsstrategie zu haben, gerade im Forschungsbereich. Wenn es um Forschungsk Kooperationen mit ausländischen Wissenschaftler/innen/n oder Institutionen geht, besteht aber durchaus noch Bedarf zur Vertiefung, ebenso wie in der Einbindung international vergleichender Forschungserkenntnisse in die Lehre.

Wissens- und Technologietransfer: Ein Auftrag der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen ist laut PH-Entwicklungsplan der „Transfer von Forschungserkenntnissen in die pädagogische Praxis“ sowie „die Wirksamkeit von Innovationen im österreichischen Bildungssystem einer wissenschaftlichen Betrachtung [zu] unterziehen.“ (S. 19). Dieser Auftrag wird laut den Angaben der Befragten im Themengebiet des Wissens- und Technologietransfers (WTT) erfüllt. So geben sie an, dass sie insbesondere gemeinsame Forschung und Publikationen mit Partnern außerhalb der Wissenschaft sowie Beratung und Evaluation ausübten und als relevante WTT-Aktivitäten einschätzten.

Die meisten Befragten gehen davon aus, dass ihre WTT-Aktivitäten insbesondere auf hochschulischer und nationaler Ebene eine Rolle spielen, und kaum Einfluss auf wirtschaftliche oder internationale Belange nahmen. Nachdem sowohl Forschung als auch WTT-Aktivitäten schwerpunktmäßig einen Bezug zur pädagogischen Praxis hatten, sahen fast alle Befragten ihren Impact im Bildungsbereich, während die wirtschaftliche Relevanz als sehr gering eingeschätzt wurde.

Executive Summary (English)

Introduction

The project "The Academic Profession in the Knowledge-Based Society (APIKS Austria)"² is part of an international comparative study and investigates the working conditions in science in Austria as well as the views of the scientific and artistic staff at higher education institutions on various topics. The report "*Die Situation der Beschäftigten an Pädagogischen Hochschulen in Österreich - Ergebnisse aus dem Projekt APIKS Austria*" presents the results of the survey at public and private university colleges of teacher education (UCTE – *Pädagogische Hochschulen*) in Austria, whose staff were surveyed in the period from beginning of June to mid-July 2021.

Working conditions and career aspirations: Academic staff at public and private UCTE in Austria are satisfied with their work situation and especially with their contract conditions and show a strong attachment to their own discipline. Differences are evident in the contract conditions depending on the salary position. For example, people with a PH1 professorship are significantly more satisfied with their contracts than PH2 or PH3 professors or the group of external lecturers.

Academics employed at public and private UCTE particularly welcome the job security they perceive (which is also very important to them), the independence at work and the fact of having interesting work. Career opportunities and the prestige of the university were only rated as satisfactory, both in terms of evaluation and subjective importance.

This assessment of career options and university prestige is underlined by differences between desire and expectation for the professional future. Many of the respondents rated a move to another national or international university as desirable, but not as likely. PH2 professors would like to spend their time only on teaching, but they expect to have to do significantly more research within the next five years. On the other hand, external lecturers would like to be more involved in research. Career development thus seems to be one of the areas where public and private UCTE need further improvement.

Teaching: The transformation of the former teacher training colleges into public and private UCTE puts an emphasize on research activities and overall, on academic ambitions. However, the study results show a very clear focus on teaching. Teaching is also the preferred activity of the respondents.

The quality of teaching is ensured by student evaluations or by self-evaluation. From the point of view of the academic staff, peer evaluation among colleagues as suggested in the PH development plan is hardly practiced in everyday work, which is also criticised by the respondents. The description of their own teaching clearly shows the practice orientation of the public and private UCTE, but also the rather low reference to international or internationally comparative teaching content.

Research: Research at UCTE is consistently perceived by academic staff as applied research, which is congruent with the mission of the institutions. The academics noted the results of their own research are relevant to the field of education itself.

The PH development plan suggests developing appropriate framework conditions for high-quality research at public and private UCTE, especially with regard to third-party funded research, staff recruitment support for young scientist and research support services. However, in the view of the respondents, research and especially externally funded research, is hardly anchored at their own public and private UCTE. If research is carried out this is mostly done with own funds, which is considered more practicable in view of the difficult organisational conditions (e.g., no units of research support services). Accordingly, this is a field for further improvement. The respondents also attest to have rather low

² <https://www.donau-uni.ac.at/apiks/en>

competences in acquisition of competitive third-party funding, but do not consider this relevant for their employment at the institution.

Internationalisation: The PH development plan emphasises the expansion of internationalisation as an important field of development, and this matches with the findings of the study. For example, the results showed that international (research) cooperation hardly takes place and recruiting staff from the international context is difficult for UCTE. Only about 40 percent of the survey respondents stated that they work together with researchers from abroad.

Also, student exchange takes place only marginally in the view of the respondents - although relevant programmes exist and public and private UCTE participate in them. For the respondents, the increased internationalisation has advantages especially on a personal level, for example, because mobility programmes for students but also for academic staff are promoted and participation in international conferences is supported. One third of the respondents assume that nothing will change regarding the mobility of academic staff due to increased internationalisation. From their point of view, internationalisation at their institution also leads neither to increased financial income nor to higher costs.

The respondents clarified that their institutions have a clear internationalisation strategy, especially in research. When it comes to research cooperation with foreign academics or institutions, however, the study results suggest a need to intensify this, as well as for the integration of findings from international comparative research into teaching at UCTE.

Knowledge and Technology Transfer: According to the PH development plan, one function of public and private UCTE is the transfer of research findings into pedagogical practice and to investigate the effectiveness of innovations in the Austrian education system. According to the respondents, this function is fulfilled well in knowledge and technology transfer (KTT). They stated that they carried out joint research and publications with partners outside academia, as well as consulting and evaluation, and considered these to be relevant KTT activities.

Most respondents assume that their KTT activities play a role particularly in the higher education sector and at national level, and hardly have any influence on economic matters or internationally. Since both research and KTT activities seem to be related mainly to pedagogical practice, almost all respondents saw their impact in the field of education, while economic relevance was assessed as very low.

Einleitung

Das Hochschulgesetz 2005 veränderte die österreichische Hochschullandschaft entscheidend. Neben den öffentlichen und privaten Universitäten sowie Fachhochschulen erhielten auch die öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen in Österreich den Hochschulstatus. Pädagogische Akademien, Pädagogische Institute sowie Berufsbildende Akademien wurden unter dem Begriff Pädagogische Hochschule vereint.

Die 14 öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen sind in vier Verbänden zusammengeschlossen,

1. dem Verbund Nord-Ost (Pädagogische Hochschule Wien, Pädagogische Hochschule Niederösterreich, Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/ Krems, Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik),
2. dem Verbund Süd-Ost (Pädagogische Hochschule Steiermark, Pädagogische Hochschule Kärnten, Private Pädagogische Hochschule Burgenland, Private Pädagogische Hochschule Augustinum),
3. dem Verbund Mitte (Pädagogische Hochschule Oberösterreich, Pädagogische Hochschule Salzburg, Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz) sowie
4. dem Verbund West (Pädagogische Hochschule Tirol, Pädagogische Hochschule Vorarlberg, Kirchliche Pädagogische Hochschule – Edith Stein).

Öffentliche und private Pädagogische Hochschulen, als nachgeordnete Dienststellen des Bundesministeriums, sind auf den Bereich Schule und (elementare) Bildungseinrichtungen ausgerichtet. Damit sind sie auch direkt mit einem Professionsfeld verknüpft und haben eine Orientierung auf die berufliche Praxis inhärent.

Reinbacher (2019) bescheinigt den öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen „auf dem besten Weg“ zu sein, „sich von den ehemaligen ‚Akademien‘ der Pflichtschullehrerinnen- und -lehrerbildung zu vollwertigen tertiären Bildungseinrichtungen zu entwickeln“ (S. 55). Damit einher gingen auch ein neues Selbstverständnis und ein neues Selbstbewusstsein. Öffentliche und private Pädagogische Hochschulen sind nicht mehr nur für die Ausbildung künftiger Lehrender zuständig, sondern akademisieren die pädagogischen Professionen, indem sie forschungsbasiert und anwendungsbasiert lehren – dies sowohl in der Ausbildung als auch der Fortbildung. Im PH-Entwicklungsplan (BMBWF, 2019a), dem „strategischen Basisdokument für die künftige Entwicklung der Pädagogischen Hochschulen“ (S. 6) wird dieser Anspruch bekräftigt. Dies erfolgt insbesondere durch die strategische Zielsetzung, die den Ausbau autonomer Befugnisse, die Optimierung im Bereich Personal und Budget, die Qualitätssteigerung durch Bildung von PH-Verbänden, die Weiterentwicklung der Lehre in Aus-, Fort- und Weiterbildung, die Stärkung der Schulentwicklungsberatung und der berufsfeldbezogenen Forschung sowie den Ausbau der Personalentwicklung vorsieht.

Gerade angesichts dessen, dass öffentliche und private Pädagogische Hochschulen eine spezifische Hochschulform in Österreich darstellen und mit der Schaffung der Lehrverbände sowie Ausrichtung und Umstellung auch Verschiebungen in den Tätigkeitsschwerpunkten der neu geschaffenen Institution „Pädagogische Hochschule“ einhergingen, ist es von zentraler Bedeutung, wie das wissenschaftliche Personal seine aktuelle Situation und Entwicklungen an der eigenen Hochschule wahrnimmt.

Projektkontext

Das Projekt „The Academic Profession in the Knowledge-Based Society (APIKS)“, das eine Fortsetzung der beiden Studien „Carnegie Survey of the Academic Profession“ und „Changing Academic Profession (CAP)“ darstellt, erforscht in einer breiten, international vergleichenden Untersuchung:

- die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft sowie
- die Einstellungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und Hochschulen zu Themen in den Bereichen Forschung, Lehre, Wissens- und Technologietransfer sowie Beteiligung an Hochschul-Governance.

Es werden Fragen danach gestellt, ob die akademische Karriere heutzutage noch erstrebenswert ist, ob die Hochschulangehörigen mit den Leistungen ihrer Institution zufrieden sind und welche Bedeutung sie der Lehre und Forschung in ihrem Arbeitsalltag beimessen. Auch die Rolle wissenschaftlicher Publikationen oder welchen Stellenwert das Einwerben von Drittmitteln hat, wird im Rahmen der Untersuchung behandelt.

An dem Projekt sind insgesamt Forschungsteams aus mehr als 30 Ländern beteiligt (darunter Brasilien, China, Deutschland, Finnland, Japan, Kanada, Norwegen, Portugal, Russland, Südkorea und USA). Für Österreich wurde die APIKS-Erhebung vom Department für Hochschulforschung der Universität für Weiterbildung Krems durchgeführt.

Das nationale Teilprojekt „APIKS Austria“³ erforscht die Situation in Österreich an privaten und öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen sowie öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen. Wissenschaftler/innen und Künstler/innen an diesen hochschulischen Einrichtungen wurden mittels Online-Fragebogen befragt. Ziel der Studie ist, einen Beitrag zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen an Hochschulen zu leisten und die Entwicklung des österreichischen Hochschulsystems zu unterstützen. Durch die internationale Einbindung können die Ergebnisse zudem international vergleichend ausgewertet werden.

Projektauftrag

Der vorliegende Bericht basiert auf einer Sonderauswertung der APIKS-Ergebnisse im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung und stellt die Situation der Beschäftigten an österreichischen privaten und öffentlichen Pädagogischen Hochschulen dar. Die Befragung des Personals fand im Zeitraum Anfang Juni 2021 bis Mitte Juli 2021 statt.

Aufbau des Berichts

Der Bericht stellt in erster Linie die Ergebnisse über die gesamte Breite der in APIKS untersuchten Bereiche beschreibend dar. Außerdem präsentiert er tieferegehende Analysen zu ausgewählten Themen.

Zu Beginn des jeweiligen inhaltlichen Kapitels findet sich eine kurze Einleitung, die die inhaltliche Einordnung in vorhandene Forschungsergebnisse (soweit für den Sektor der Pädagogischen Hochschulen vorhanden), bzw. eine generelle Hinführung zum Thema beinhaltet. Darauf folgt eine Kurzzusammenfassung, die die zentralen Ergebnisse des Kapitels darstellt. Die Analysen selbst sind entweder grafisch oder tabellarisch aufbereitet. Ausführliche ergänzende Tabellen zu den Grafiken finden sich im Anhang. Der Bericht schließt mit einer Verortung der Ergebnisse in den Forschungsstand sowie einem Ausblick auf künftige Forschungsfelder.

³ <https://www.donau-uni.ac.at/apiks>

1 Die Befragungsteilnehmer/innen (Stichprobe)

Die Befragung im Rahmen von APIKS Austria umfasste das wissenschaftliche und künstlerische Personal der österreichischen öffentlichen und privaten Universitäten, Fachhochschulen sowie öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen. Zudem wurden Lektorinnen und Lektoren bzw. Lehrbeauftragte in die Erhebung miteinbezogen. Es wurden insgesamt 31.731 Personen aus 39 unterschiedlichen Hochschulen eingeladen, an der APIKS Austria Befragung teilzunehmen. Diese verteilten sich auf zehn öffentliche Universitäten, acht Fachhochschulen, neun Privatuniversitäten, sieben öffentliche und fünf private Pädagogische Hochschulen. Die detaillierte Aufteilung nach Hochschulsektoren ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen, welche zudem zeigt, dass 5.315 Personen an der Befragung teilgenommen haben, woraus sich eine Rücklaufquote von 16,8 Prozent ergibt.

Speziell an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen ist die Rücklaufquote mit 563 Personen und über 22 Prozent hoch, was ein deutlich erhöhtes Interesse der Beschäftigten öffentlicher und privater Pädagogischer Hochschulen an der Befragung zeigt.

	eingeladene Personen	Befragungsteilnehmende	Rücklaufquote
öffentliche Universitäten	19.053	3.340	17,5%
Privatuniversitäten	3.496	373	10,7%
Fachhochschulen	6.631	1.039	15,7%
öffentliche und private Pädagogische Hochschulen	2.551	563	22,1%
Alle Hochschulen	31.731	5.315	16,8%

Tabelle 1: Darstellung der Rücklaufquote insgesamt und unterteilt nach Hochschulsektoren

Die nachfolgenden Daten beziehen sich – wenn nicht ausdrücklich erwähnt – auf die Stichprobe der Pädagogischen Hochschulen.

1.1 Soziodemographische Merkmale der Beschäftigten

376 Beschäftigte an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen gaben ihr Geschlecht an, wobei sich nur eine Person als divers bezeichnete, 241 (64 %) als weiblich und 134 (36 %) als männlich. Die Befragten waren im Schnitt 49 Jahre alt, wobei die jüngste Person zum Zeitpunkt der Befragung 24 und die älteste 69 Jahre alt war.

Über 60 Prozent der Befragten haben österreichische Staatsbürgerschaft und sind auch in Österreich geboren. 14 Personen haben deutsche Staatsbürgerschaft, während 19 Personen angaben, in Deutschland geboren worden zu sein. Jeweils eine Person nannte die afghanische, finnische, französische, italienische, polnische oder ungarische Staatsbürgerschaft, während 182 Personen keine Angabe dazu machten.

Staatsangehörigkeit	Anzahl	Anteil	Geburtsland	Anzahl	Anteil
Österreichisch	360	63,9%	Österreich	346	61,5%
Deutsch	14	2,5%	Deutschland	19	3,4%
Andere (Afghanisch, Finnisch, Französisch, Italienisch, Polnisch, Ungarisch)	7	1,2%	Andere (Afghanistan, Bosnien und Herzegowina, Finnland, Frankreich, Indien, Italien, Philippinen, Polen, Südafrika, UK, Ungarn)	15	2,7%
Keine Angabe	182	32,3%	Keine Angabe	183	32,5%
Gesamt	563	100%	Gesamt	563	100%

Tabelle 2: Staatsangehörigkeit und Geburtsland

Der Anteil der (Ehe-)Partner/innen der Befragten, die einen akademischen Abschluss auf Bachelor- oder Masterniveau haben, ist mit 59 Prozent hoch. Zusätzlich weisen 20 Prozent der (Ehe-)Partner/innen einen Doktorats-/PhD-Abschluss auf.

236 Personen gaben an, zwischen 1981 und 2020 einen Bachelorabschluss erworben zu haben, wobei ihnen dieser zu 85 Prozent in Österreich verliehen wurde. 425 Personen haben (zusätzlich) einen Masterabschluss. Sie erwarben diesen zwischen 1977 und 2021 und zu 88 Prozent in Österreich. 216 Personen erreichten einen Doktorats- oder PhD-Abschluss, 47 Personen davon im Ausland. Die ersten Abschlüsse gab es innerhalb der Stichprobe im Jahr 1983, während bei mindestens einer Person der Abschluss im Jahr 2022 erwartet wird. Insgesamt 43 Befragte habilitierten sich innerhalb des Zeitraums von 1998 bis 2021, 65 Prozent davon im Ausland.

Akademische Abschlüsse	Bachelor-Abschluss		Master-Abschluss		Doktorats/PhD-Abschluss		Habilitation	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ausland	36	15,3%	51	12,0%	47	21,8%	28	65,1%
Österreich	200	84,7%	374	88,0%	169	78,2%	15	34,9%
Gesamt	236	100%	425	100%	216	100%	43	100%
Abschlussjahr	1981-2020		1977-2021		1983-2022		1998-2021	

Tabelle 3: Akademische Abschlüsse

Etwa 20 Prozent der Väter und 18 Prozent der Mütter der Befragten haben mindestens einen Bachelorabschluss, wenngleich nur sieben Personen (7 %) angaben, ein Elternteil zu haben, das Wissenschaftler/in oder Künstler/in an einer Hochschule war oder ist.

34 Prozent der Befragten (123 Personen) betreuen zwischen einem (43 %), zwei (41 %) bis zu sieben minderjährige Kinder (1 Person, 0,8 %). 14 Personen (6 %) kümmerten sich, zum Zeitpunkt der Befragung, um eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n.

62 Prozent der Befragten gaben an, aufgrund von Betreuungstätigkeiten einmal ihre Beschäftigung unterbrochen zu haben. Hierunter fallen insbesondere Karenzzeiten aufgrund von Kinderbetreuung.

1.2 Position und Gehaltskategorie

21 Prozent der Befragten (98 Personen) haben zum Zeitpunkt der Befragung eine PH1-Stelle inne, der Großteil (245 Teilnehmer/innen) eine PH2-Stelle und 57 Personen (12 %) eine PH3-Professur. 63 Personen waren als Lehrbeauftragte/r an einer pädagogischen Hochschule tätig.

Diese Werte entsprechen jenen der Gesamtheit der Beschäftigten an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen. So haben laut offiziellen Angaben des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung insgesamt 20 Prozent der Beschäftigten eine PH1-Professur (272 Personen), 55 Prozent eine PH2-Professur (758 Personen) und 25 Prozent eine PH3-Professur (336 Personen) inne. Die Stichprobe kann somit als repräsentativ angesehen werden.

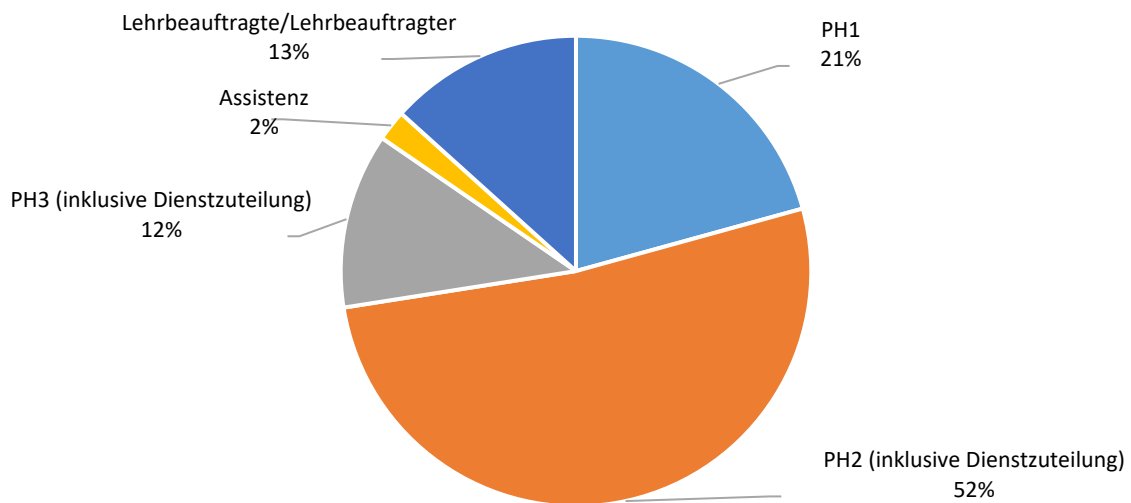


Abbildung 1: Position und Gehaltskategorie

Neben den 473 Zuordnungen gaben weitere 73 ihre Funktion gesondert an. Die Spannweite reichte von dem Hinweis auf Mitverwendung über Rektor/in, Institutsleiter/in oder Schulleiter/in bis hin zu Personen mit Sondervertrag.

1.3 Disziplinäre Verortung

72 Prozent der Befragten waren oder sind im Bereich Pädagogik, Lehramt, Erziehungswissenschaft und Bildungswissenschaft tätig, weitere fünf Personen gaben dies als weitere Disziplin an. 69 Personen ordneten sich primär den Geisteswissenschaften und Künsten zu (13 %) und weitere drei Personen nannten dies als zusätzliche Disziplin.

Disziplin/Fachrichtungsgruppe	Anzahl	Anteil
Pädagogik, Lehramt, Erziehungswissenschaft und Bildungswissenschaft	377	71,9%
Geisteswissenschaften und Künste	69	13,2%
Sozialwissenschaften und Psychologie	19	3,6%
Physik und Mathematik	19	3,6%
Informatik	9	1,7%
Lebenswissenschaften, z.B. Veterinärmedizin, Biologie, Molekularbiologie, Biotechnologie	8	1,5%
Chemie	6	1,1%
Wirtschaftswissenschaften	4	0,8%
Rechtswissenschaften	3	0,6%
Medizin, Pharmazie und Gesundheitswesen	3	0,6%
Soziale Arbeit und Sozialwesen	3	0,6%
Geowissenschaften, Geografie u.a. Naturwissenschaften	3	0,6%
Ingenieurwissenschaften	1	0,2%
Gesamt	524	100%

Tabelle 4: Disziplin/Fachrichtungsgruppe

Neben den 524 Zuordnungen gaben 48 Personen noch eine weitere Disziplin an. Die Nennungen reichten von Fachdidaktik über Freizeitpädagogik bis hin zu Sportwissenschaft und Gruppendynamik.

1.4 Umfang der Beschäftigung an der Hochschule

Die meisten Befragten (65 %) waren oder sind Vollzeit beschäftigt, weitere 22 Prozent Teilzeit. 16 Prozent waren oder sind unbefristet beamtet (83 Personen), knapp die Hälfte (256 Teilnehmer/innen) unbefristet angestellt. 63 Befragte (12 %) hatten oder haben einen befristeten Vertrag mit Aussicht auf eine Entfristung, während 56 Personen (11 %) keine Entfristung in Aussicht hatten oder haben. Weitere 29 Personen (6 %) wurden im Rahmen von Werkverträgen beschäftigt.

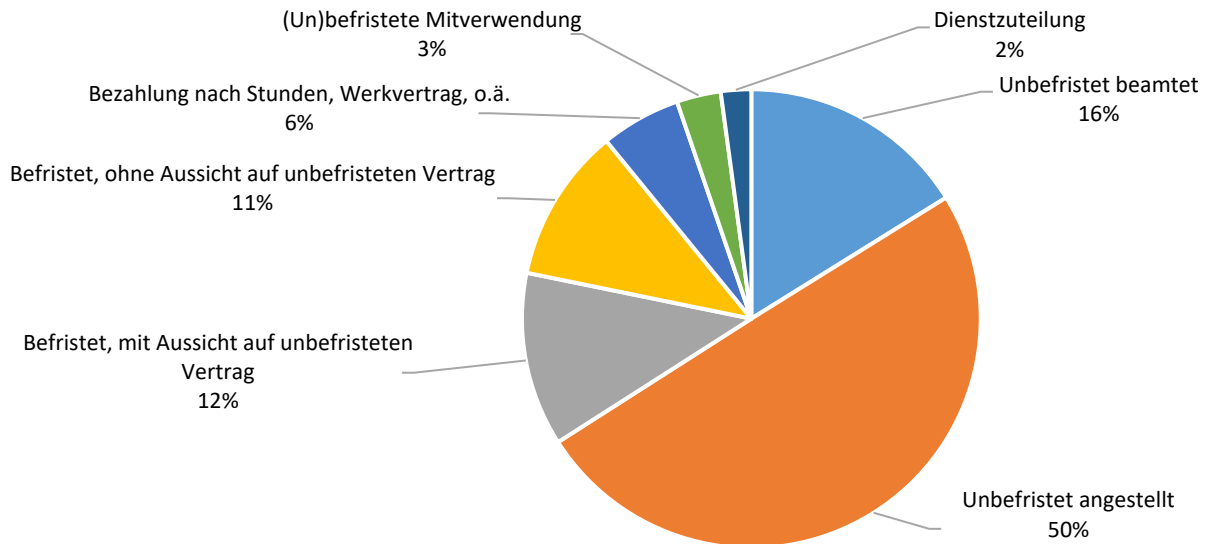


Abbildung 2: Beschäftigung an der Hochschule

84 Personen gaben an, ein multiples Beschäftigungsverhältnis zu haben, beispielsweise gleichzeitig einen Vertrag an der Pädagogischen Hochschule und an einer Schule zu haben. Auf 52 Personen (9 %) trifft diese beschriebene Konstellation zu, weitere 22 Personen nannten andere Beschäftigungsverhältnisse.

2 Allgemeine berufliche Situation

In diesem Kapitel wird auf die allgemeine berufliche Situation des wissenschaftlichen Personals an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen eingegangen. Themen sind insbesondere die Einschätzung des Stellenwerts der Disziplin, bzw. der Hochschule, Aktivitäten während des Studienjahrs sowie die Bewertung der eigenen beruflichen Situation und die Zufriedenheit damit. Nach einer kurzen allgemeinen Einleitung folgt die Kurzzusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse des Kapitels, während im Anschluss die konkreten Analysen dargestellt werden.

Bereits in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts stellten Arbeits- und Organisationspsychologen wie Rohmert (1975) Überlegungen dazu an, welche Faktoren mitbestimmen, ob eine Beschäftigung als lohnend erlebt wird. So führte er vier Kriterien an, um Arbeitsabläufe zu bewerten, nämlich Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Zumutbarkeit und Zufriedenheit. In der Folge wurden theoretische Modelle diesbezüglich ausgeweitet; so sprach Hacker (1998, 2003) beispielsweise auch von Persönlichkeitsförderlichkeit, die unter anderem durch die Möglichkeit zur selbständigen Zielsetzung und autonomen Entscheidung, Kooperationsmöglichkeiten oder die Anerkennung von Leistungen ermöglicht wird. Diese Modelle wurden zwar zumeist im industriellen Kontext entwickelt, später aber auch auf geistige Tätigkeiten übertragen (Rusch, 2019; Ulrich, 2001).

Der Hintergrund dieser Überlegungen zur Frage, wie Beschäftigung als positiv erlebt werden kann, ist klar, denn die Einschätzung der beruflichen Situation gilt als ein Faktor, der den Verbleib an einer Institution maßgeblich mitbestimmt. Unzufriedenheit mit der eigenen beruflichen Situation führt in der Regel zunächst zu einem nachlassenden Engagement der Betroffenen und kann in letzter Konsequenz auch zum Verlassen der Institution und damit zu erhöhter Fluktuation führen, was der Organisation wiederum Kosten verursacht (vgl. beispielsweise Becker, 2013, S. 134f; Wörwag, 2020).

Vor diesem Hintergrund ist es bedeutsam zu erfahren, wie Beschäftigte an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen ihre allgemeine berufliche Situation einschätzen, um so Ansatzpunkte für Verbesserungen erfassen zu können.

2.1 Kurzzusammenfassung

Die Analysen zur allgemeinen beruflichen Situation an österreichischen öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen ergaben, dass die Befragten generell mit ihrer Situation am Arbeitsplatz zufrieden sind, insbesondere mit ihren Vertragsbedingungen. Bei den Vertragsbedingungen zeigten sich jedoch Unterschiede in Abhängigkeit von der Gehaltsposition. So waren Personen mit einer PH1-Professur signifikant zufriedener mit ihren Verträgen als PH2- oder PH3-Professor/inn/en oder Lektor/inn/en.

Die Teilnehmer/innen zeigten generell eine starke Verbundenheit mit ihrer Disziplin, dem Fachbereich und der Pädagogischen Hochschule selbst.

Neben Forschung, Lehre und Wissens- und Technologietransferaktivitäten gehen über 60 Prozent der Befragten auch noch anderen Tätigkeiten nach. Darunter fallen insbesondere Gutachter Tätigkeiten, die (Mit-)Herausgeberschaft wissenschaftlicher Werke und die Mitarbeit in Kommissionen. Durch die Vielfältigkeit der Tätigkeit kommt es nach Angabe der Befragten auch zu Belastungen, die jedoch nicht so hoch sind, dass dies dazu führen würde, dass die Teilnehmer/innen ihre Berufswahl überdenken würden.

Die Vielfältigkeit der Tätigkeiten ist bemerkenswert, der Schwerpunkt der Aktivitäten liegt jedoch, insbesondere während der Vorlesungszeit, im Bereich der Lehre. Hier gaben auch die meisten Befragten

an, für diese Tätigkeit Präferenz zu haben, was sich aus der Historie der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen als Institutionen der Lehrer/innenausbildung erklären lässt.

Lehre und Forschung sind aus Sicht der Befragten nicht immer gut vereinbar, weshalb die Forschung während der Vorlesungszeit oft zu kurz kommt und vernachlässigt wird. Außerhalb der Vorlesungszeit bleibt, bei einer im Mittel etwas reduzierten Arbeitszeit, mehr Möglichkeit zur Forschung, wobei nur knapp ein Viertel der Befragten eine klare Präferenz für Forschungstätigkeiten zeigte.

2.2 Verteilung der Aufgaben

Was die Zeitaufwendungen für Lehre, Forschung, Wissens- und Technologietransfer (WTT), akademische Selbstverwaltung sowie andere wissenschaftliche oder künstlerische Aktivitäten betrifft, so fällt zunächst auf, dass Lehre und Forschung – unabhängig davon, ob gerade Vorlesungszeit ist, oder nicht – die meisten Zeiteile einnehmen. Für Wissens- und Technologietransfer wurden durchschnittlich in der Woche lediglich zwei bis drei Stunden zugebracht, ebenso wie für nicht näher benannte wissenschaftliche/künstlerische Aktivitäten. Die akademische Selbstverwaltung nimmt sowohl während als auch außerhalb der Vorlesungszeit im Schnitt vier Stunden in Anspruch.

Deutliche Differenzen fanden sich nun in den Bereichen Lehre und Forschung. Während der Vorlesungszeit dominierte die Beschäftigung mit der Lehre in einem Ausmaß von 19 Stunden/Woche, was weniger Zeit für die Forschung – im Schnitt sieben Stunden/Woche – übriglässt. Außerhalb der Vorlesungszeit drehte sich das Verhältnis um: Es wurde mehr Zeit mit Forschung verbracht (im Schnitt 12 Stunden) und weniger für Lehre bzw. Lehrvorbereitung (9 Stunden).

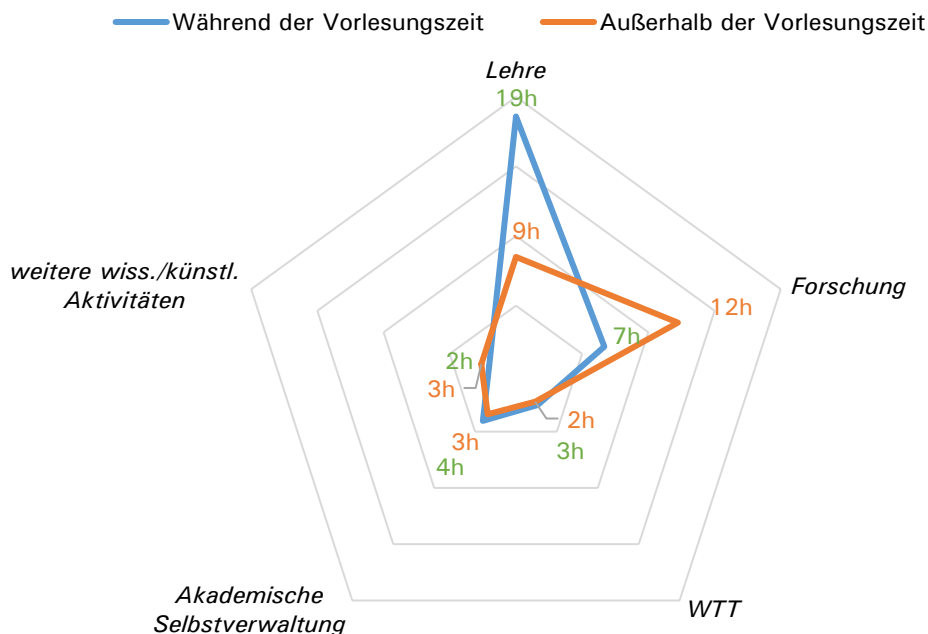


Abbildung 3: Verbrachte Stunden pro Woche nach Tätigkeitsbereich

Anmerkung: Angaben in mittlerer Anzahl von Stunden

Insgesamt gaben die Befragten zudem an, außerhalb der Vorlesungszeit weniger Zeit mit den genannten Tätigkeiten zu verbringen (34 Stunden vs. 29 Stunden). Dieser Durchschnittswert ist durch Personen, die nicht in Vollzeit arbeiten (45 %) erklärbar.

2.3 Präferenzen in der Aufgabenerledigung

Die Präferenzen in der Aufgabenerledigung lagen bei 39 Prozent der Befragten primär in der Lehre und weitere 37 Prozent gaben an, sie würden mehr zur Lehre tendieren. Lediglich fünf Prozent gaben einen klaren Fokus in ihren Präferenzen hinsichtlich der Forschung an.

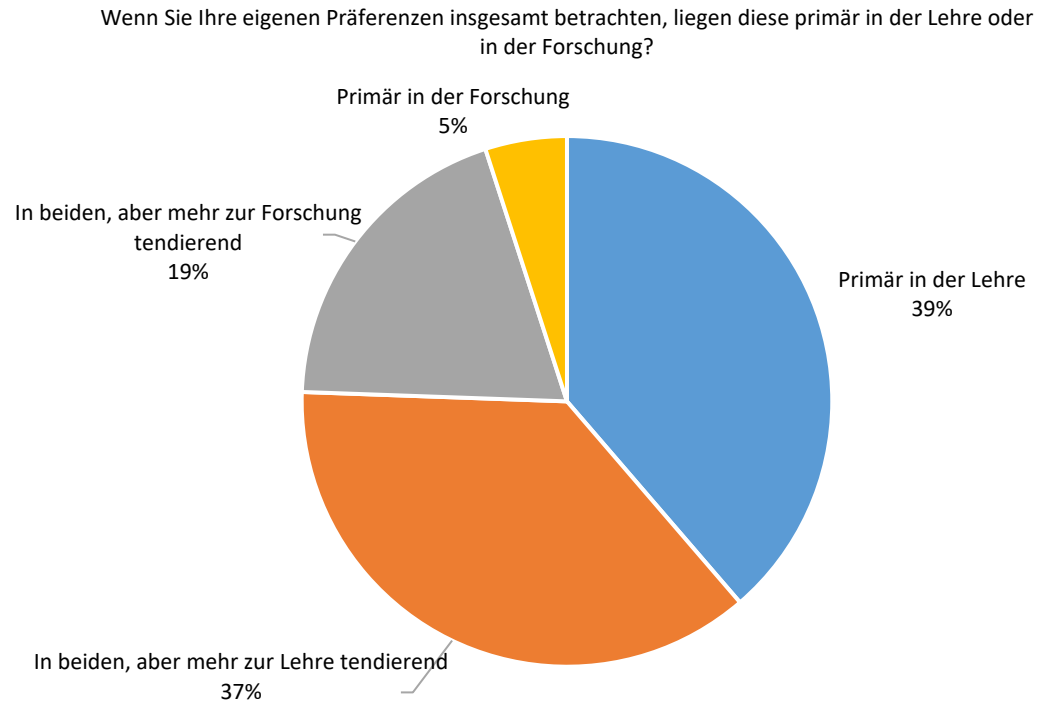


Abbildung 4: Präferenzen in der Aufgabenerledigung

2.4 Stellenwert der Disziplin, des Instituts, der Hochschule

Die Verbundenheit mit dem Fach oder der Disziplin, dem Fachbereich sowie der Hochschule selbst war bei den Beschäftigten an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen sehr hoch. Auf einer Skala von 1 (gar nicht wichtig) bis 5 (sehr wichtig), schätzten die Befragten ihre Verbundenheit im Schnitt mit 4 (wichtig) ein.

Weniger als zwei Prozent der Befragten gaben an, dass ihnen das Fach/die Disziplin wenig oder gar nicht wichtig sei (70 Prozent antworteten, dies sei ihnen sehr wichtig), in Bezug auf den Fachbereich waren dies knapp sechs Prozent und in Bezug auf die Hochschule nur knapp zehn Prozent.

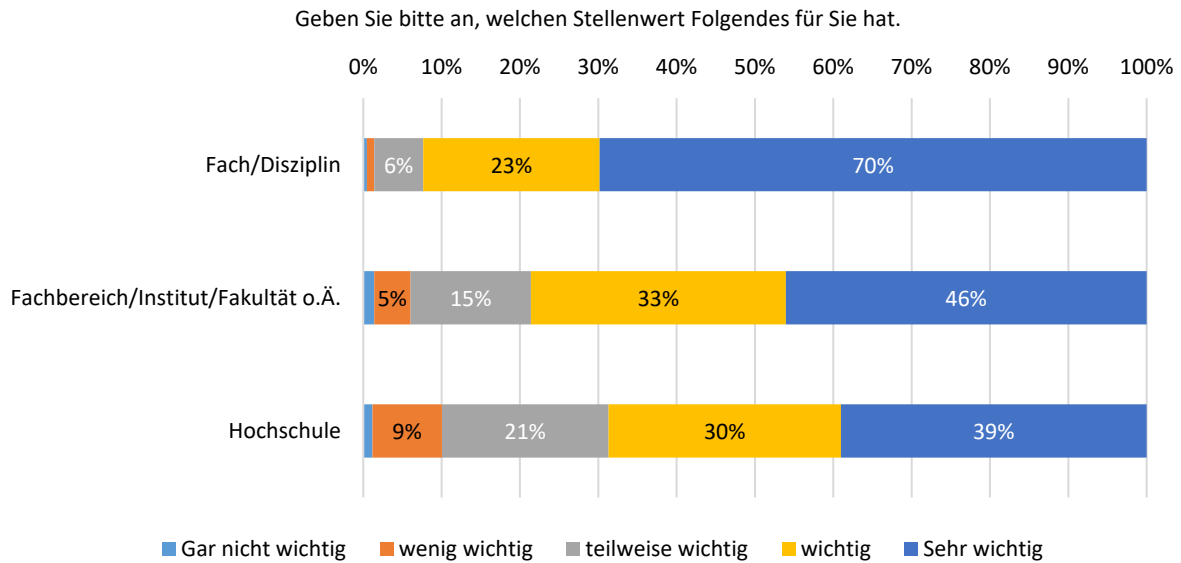


Abbildung 5: Verbundenheit der Befragten mit Fach/Disziplin, Fachbereich und Hochschule

2.5 Bewertung der beruflichen Situation

Die Befragten an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen wurden gebeten, die allgemeine Situation ihres Fachs und ihres Berufs einzuschätzen. Dabei zeigte sich ein gemischtes Bild. So stimmte lediglich ein Viertel der Befragten zu, dass es eine schlechte Zeit für junge Menschen sei, die eine akademische Karriere in ihrem Fach beginnen wollen. Die Hälfte der Befragten lehnte diese Aussage ab, ein Viertel davon zeigte starke Ablehnung. Auch mit der eigenen Wahl, Wissenschaftler/in zu werden, schienen die meisten Befragten zufrieden zu sein. So lehnten über 70 Prozent die Aussage ab, dass sie einen anderen Beruf ergreifen würden, wenn sie nochmals die Wahl hätten (52 % zeigten starke Ablehnung).

Dennoch ist nicht zu leugnen, dass der Beruf eine starke persönliche Belastung darstellen kann. Dieser Aussage stimmten 29 Prozent zu, weitere 36 Prozent meinten, dies sei zumindest teilweise der Fall. Ähnlich verhielt es sich mit der Frage, ob Forschung und Lehre gut miteinander vereinbar seien. Wie die Ergebnisse zur Zeitverwendung bereits verdeutlichten, war während des Semesters die Lehre überaus dominierend, während hier die Forschung zurückgestellt wurden. Erst außerhalb der Vorlesungszeit konnte wieder intensiver Forschung betrieben werden. Dieses Verhältnis zeigte sich auch hier, wenn 36 Prozent (völlig) zustimmen, dass die beiden Teilbereiche nur schwer miteinander vereinbar seien.

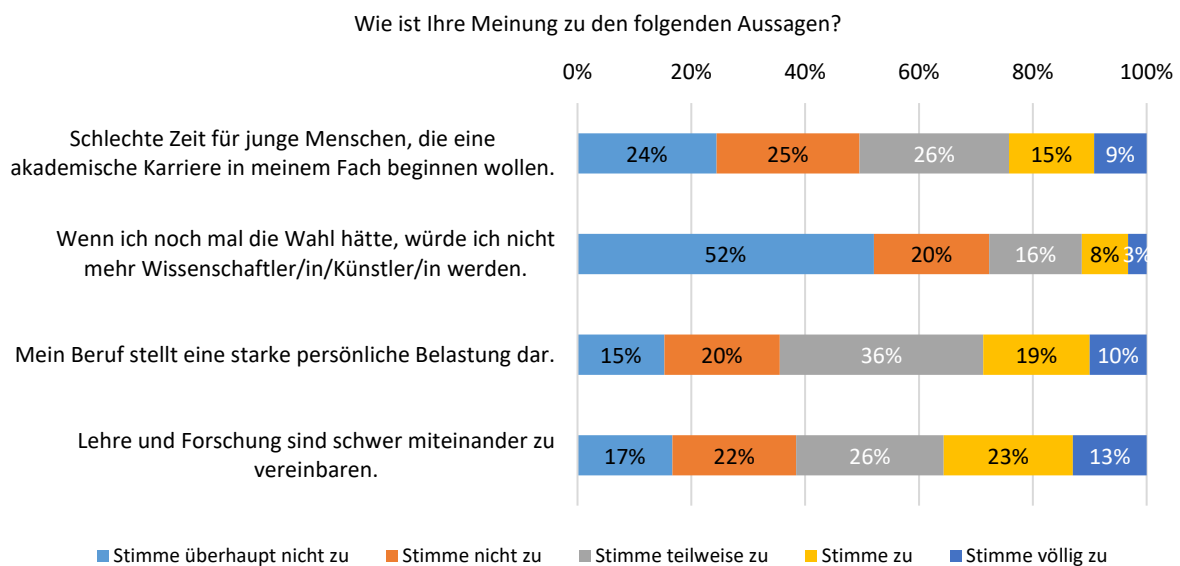


Abbildung 6: Einschätzung zur Arbeitssituation

In der nachfolgenden Grafik wird der Frage nachgegangen, wie sich die Einschätzung der Arbeitssituation nach Gehaltsposition unterscheidet. Verglichen wurden Personen in einer PH1-Professur, PH2- und PH3-Professuren (inkl. Dienstzuteilung) und Lektor/innen. Die Werte sind Durchschnittswerte auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu). Inhaltlich sind bei diesen Fragen niedrige Werte wünschenswert, da dies geringe Zustimmung zu Fragen wie, es ist eine „Schlechte Zeit für junge Menschen, die eine akademische Karriere in meinem Fach beginnen möchten“ oder „Mein Beruf stellt eine persönliche Belastung dar“, bedeutet.

Die Grafik verdeutlicht, dass die Personen ihre Arbeitssituation sehr ähnlich wahrnahmen. So zeigten Personen in einer PH1-Stelle etwas mehr Pessimismus, während Lehrbeauftragte die Situation ein wenig besser wahrnahmen. Diese Unterschiede sind jedoch bei keiner der angeführten Fragen statistisch bedeutsam.

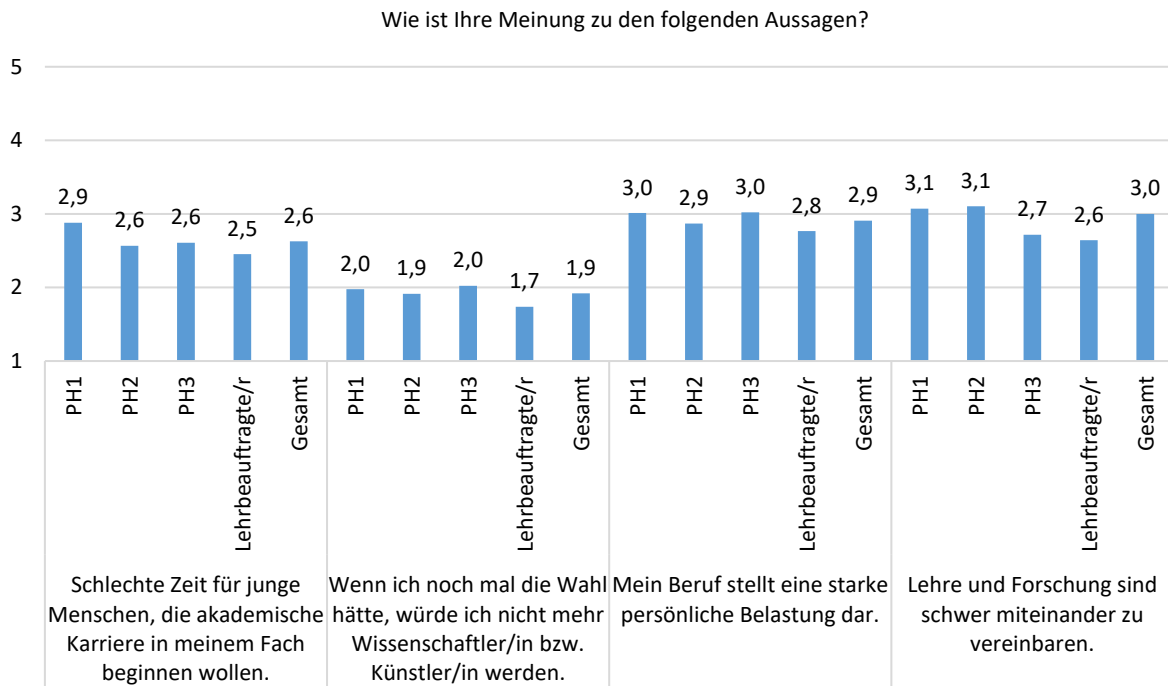


Abbildung 7: Einschätzung zur Arbeitssituation nach Gehaltsposition

Anmerkung: Mittelwerte einer Skala von 1 = stimme überhaupt nicht zu bis 5 = stimme völlig zu

2.6 Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

Insgesamt schienen die Befragten mit ihrer beruflichen Situation zufrieden zu sein, insbesondere mit den Vertragsbedingungen, die lediglich elf Prozent als unzufriedenstellend, weitere vier Prozent als sehr unzufriedenstellend bewerteten. Auch die Arbeitssituation an der eigenen Hochschule war oder ist für mehr als die Hälfte der Befragten zufriedenstellend – ein Fünftel davon gab an, sehr zufrieden zu sein. Dies deckt sich wiederum mit den Einschätzungen der allgemeinen Arbeitssituation und dem nicht vorhandenen Wunsch, einen anderen Beruf zu ergreifen. Was die Zufriedenheit mit der allgemeinen Situation als Wissenschaftler/in bzw. Künstler/in betrifft, so beschrieben 44 Prozent dies als zufriedenstellend oder sehr zufrieden, während 40 Prozent Unsicherheit („Teils/Teils“) ausdrückten. Auch dies ist wiederum kongruent mit der Einschätzung zur Arbeitssituation, wo die Befragten angaben, dass sie auch Belastungen ausgesetzt sind und sie manchmal eine Unvereinbarkeit von Anforderungen wahrnehmen.

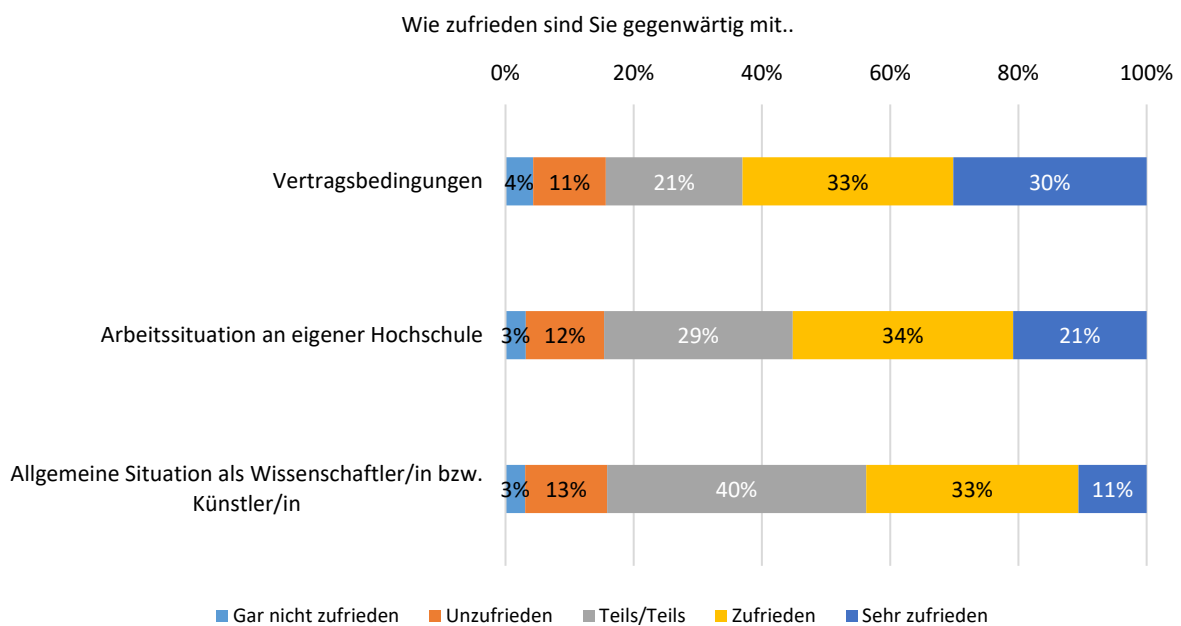


Abbildung 8: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

In der nachstehenden Grafik wurden die Fragen zur Zufriedenheit nach Gehaltsposition ausgewertet. Dabei wurde wiederum die 5-teilige Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 5 (sehr zufrieden) genutzt und Mittelwerte berechnet. Hohe Werte bedeuten hohe Zufriedenheit.

Die Pfeile zeigen an, wo statistisch signifikante Differenzen zwischen den Gehaltsgruppen auftraten. So zeigten sich Personen mit einer PH1-Professur mit den Vertragsbedingungen signifikant zufriedener als alle anderen Gruppen. Zudem antworteten Angestellte in einer PH2-Position (inkl. Dienstzuteilung) signifikant positiver als Personen in einer PH3-Stelle (inkl. Dienstzuteilung).

Weitere Unterschiede in diesem Bereich sowie auch in den Bereichen „Zufriedenheit mit der Arbeitssituation an der eigenen Hochschule“ sowie „Zufriedenheit mit der allgemeinen Situation als Wissenschaftler/in“ traten nicht auf.

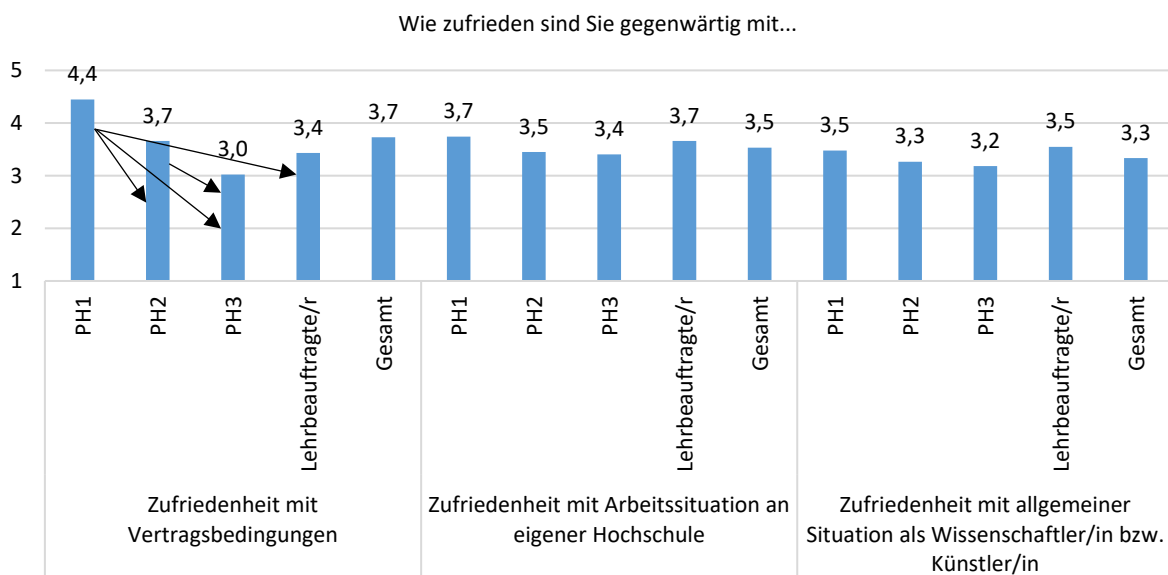


Abbildung 9: Zufriedenheit nach Gehaltsposition

Anmerkung: Mittelwerte einer Skala von 1 = sehr unzufrieden bis 5 = sehr zufrieden

2.7 Aktivitäten im Studienjahr

Was die Aktivitäten im Studienjahr 2020/2021 betrifft, so hatten 38 Prozent eine Gutachtertätigkeit (z. B. Zeitschriften, Forschungsförderung, Evaluationskommissionen), 32 Prozent gaben Zeitschriften und/oder Buchserien heraus, oder waren Mitherausgeber/in. Ebenso viele Befragten waren in wissenschaftlichen Kommissionen tätig. Ein Fünftel war gewählte/r Funktionsträger/in in einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Organisation und einige wenige Personen waren in Gewerkschaft oder Politik aktiv. 155 Personen (36,2 %) gaben an, in keine der genannten Aktivitäten involviert zu sein.

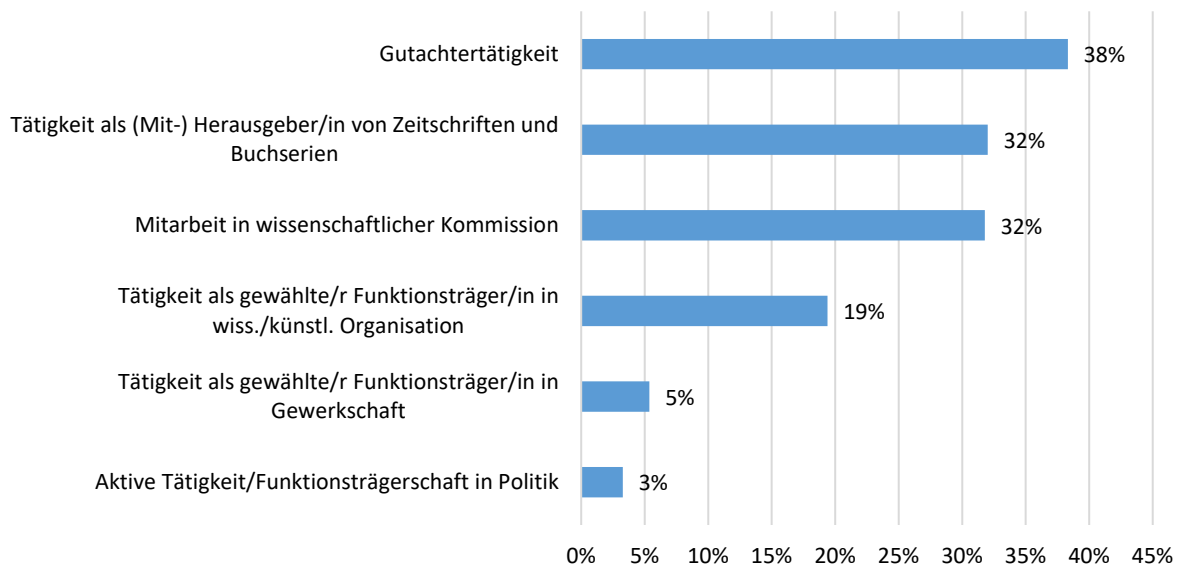


Abbildung 10: Aktivitäten im Studienjahr 2020/2021

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Anteile

3 Qualifikation und Karriere in der Wissenschaft

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der konkreten Qualifikation der Befragten sowie ihren Karriereperspektiven. Themen sind insbesondere die Bewertung der eigenen Kompetenzen und deren Relevanz für die Anstellung, die Bewertung von Unterstützungsmöglichkeiten sowie künftige Perspektiven in- oder außerhalb der Wissenschaft. Nach einer kurzen allgemeinen Einleitung folgt die Kurzzusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse des Kapitels, während im Anschluss die konkreten Analysen dargestellt werden.

Karriere in der Wissenschaft wird zumeist mit Lehr- und Forschungsqualifikationen in Zusammenhang gebracht, wobei die Kombination von Kompetenzen in Lehre und Forschung generell höher bewertet wird als Kompetenzen in Forschung oder Lehre allein (Leisyte & Hosch-Dayican, 2014). Gerade in öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen ist es schwierig, von einer Ausgewogenheit zwischen Lehre und Forschung zu sprechen, da die Kernaufgabe der Institution seit jeher in der Ausbildung künftiger Lehrender besteht, weshalb auch Investitionen in die Weiterqualifizierung relevant sind. Deshalb kommt der Karriereentwicklung, der Qualifikation und der Bewertung der eigenen Kompetenzen eine besondere Bedeutung zu.

Im Kontext der Qualifizierung und Karriereentwicklung sind Unterstützungsmechanismen wie das Mentoring oder das Coaching wichtig. Diesen Angeboten, die zumeist direkt von den Institutionen angeboten werden, um das Personal zu unterstützen, wird insbesondere deshalb viel Wert zugesprochen, weil sie zielgruppenspezifisch wirken können und somit gezielt zur Karriereentwicklung bestimmter Personengruppen eingesetzt werden können (vgl. Franzke, 2003; Petersen et al., 2017). Sie leisten einen Beitrag zur Erweiterung der Kompetenzen wie auch zur Erhöhung des Zutrauens in die eigenen Kompetenzen.

3.1 Kurzzusammenfassung

Die Analysen verdeutlichen, dass die Befragten durchaus Zutrauen in ihre eigenen Kompetenzen haben. Jenen Bereichen, in denen sie sich weniger gut einschätzen, wie beispielsweise das Einwerben von Drittmitteln, maßen sie auch weniger Bedeutung für ihre Anstellung bei, was angesichts der Ergebnisse, dass Forschung an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen nur zu einem sehr geringen Teil aus (inter-)nationalen Fördergeldern finanziert wird, auch kongruent ist. PH1-Professor/inn/en schätzten hier ihre Kompetenzen deutlich besser ein als Personen auf Ebene der PH2- oder PH3-Professuren oder Lektor/innen.

Interessant sind Differenzen zwischen Zukunftsvorstellungen in Wunsch und Erwartung. So wurde deutlich, dass insbesondere PH2-Professor/inn/en gerne ihre Zeit nur mit Lehre verbringen würden, während sie erwarten, in den nächsten fünf Jahren deutlich mehr Forschung betreiben zu müssen. Diesbezüglich fiel auch auf, dass viele Personen die Wahrscheinlichkeit des Wechsels an eine andere nationale oder internationale Hochschule zwar als erstrebenswert, nicht aber als wahrscheinlich einstufen. Insbesondere Lektor/inn/en würden sich mehr Eingebundenheit in die Forschungsbelange der Hochschulen wünschen.

Die Unterstützungsmechanismen seitens der Hochschule bewerteten die Befragten als durchwegs positiv, insbesondere die Möglichkeiten zur Netzwerkbildung und die soziale Integration innerhalb der Fachbereiche. Die an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen Beschäftigten begrüßten insbesondere die Arbeitsplatzsicherheit, die ihnen auch sehr wichtig ist, die Selbständigkeit in der Aufgabenerledigung und, eine interessante Arbeit zu haben. Karrieremöglichkeiten und das Prestige der Hochschule wurden lediglich als befriedigend eingestuft, sowohl in der Bewertung als auch der subjektiven Bedeutung.

3.2 Bewertung der eigenen Kompetenzen und deren Bedeutung für die Anstellung

Zunächst wurden die Beschäftigten an Pädagogischen Hochschulen gebeten, ihre Kompetenzen in sieben Bereichen einzuschätzen und gleichzeitig anzugeben, welche Bedeutung sie diesen Kompetenzen für ihre Anstellung beimessen.

Die Grafik veranschaulicht, wie gut sich die Personen auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut) in den einzelnen Bereichen einschätzten. Hier wurde klar, dass die eigenen Kompetenzen in der Einwerbung von Drittmitteln deutlich schlechter beurteilt wurden – knapp zufriedenstellend – während die Fähigkeiten, konstruktiv mit Kolleg/innen zusammen zu arbeiten sowie unabhängig zu arbeiten und Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen, in der Selbstwahrnehmung deutlich besser ausgeprägt waren (nämlich als sehr gut eingeschätzt wurden).

Als gut bezeichneten die Befragten im Schnitt ihre Kompetenzen im Umgang mit Didaktik und Innovation in der Hochschullehre, im Aufbau, dem Erhalt und der Nutzung von Netzwerken und Kooperationen sowie in der effektiven Planung, Management und Durchführung von Projekten im vorgegebenen Zeitraum.

Die Einschätzung der Bedeutung der Kompetenzen für die Anstellung spiegelt die Bewertung der Relevanz wider. So wurden insbesondere Kompetenzen in der Einwerbung von Drittmitteln als wenig relevant erachtet, während Kompetenzen im Bereich der Hochschullehre, der Zusammenarbeit mit Kolleg/innen sowie beim unabhängigen Arbeiten von den meisten Befragten als hoch relevant eingeschätzt wurden.

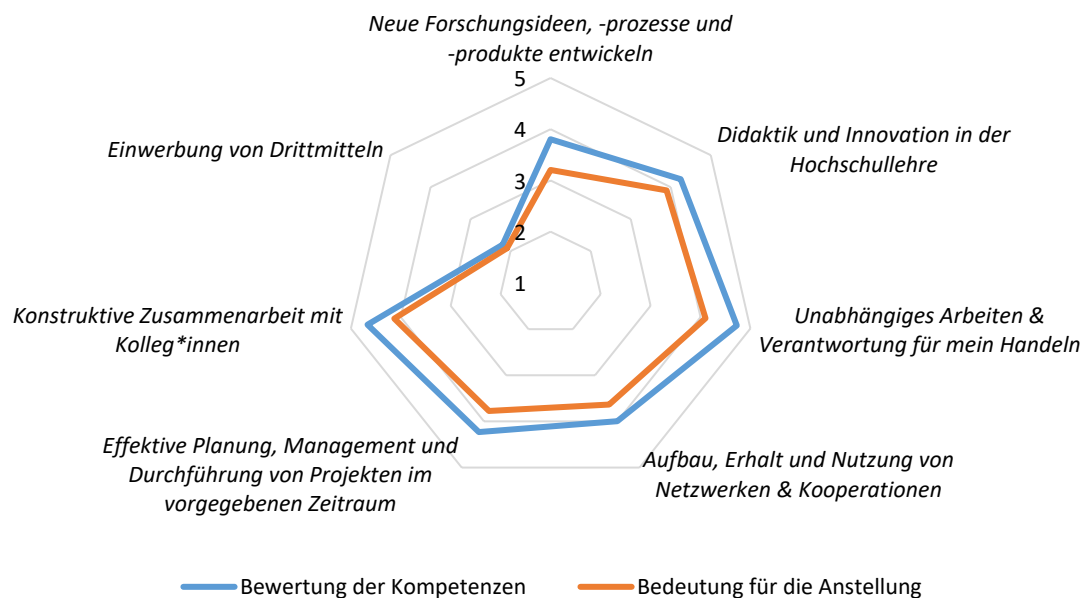


Abbildung 11: Bewertung der eigenen Kompetenzen und deren Bedeutung für die Anstellung

Anmerkung: Mittelwerte einer Skala von 1 = gar nicht wichtig bis 5 = sehr wichtig

Dieses Bild zeigte sich auch in den Analysen zum Zusammenhang zwischen Beurteilung der eigenen Kompetenzen und Bewertung der Relevanz für die Anstellung. Es ergaben sich geringe, aber statistisch

hoch signifikante Korrelationen⁴. Je positiver die Personen somit ihre Kompetenzen einschätzten, umso eher hielten sie diese auch als bedeutsam für ihre Anstellung. Der höchste Zusammenhang findet sich im Bereich der Einwerbung von Drittmitteln.

Zusammenhänge zwischen Bewertung der eigenen Kompetenzen und deren Bedeutung für die Anstellung	Zusammenhang	Signifikanz	Anzahl
Neue Forschungsideen, -prozesse und -produkte entwickeln	,397**	0,000	331
Didaktik und Innovation in der Hochschullehre	,290**	0,000	336
Unabhängiges Arbeiten & Verantwortung für mein Handeln	,300**	0,000	339
Aufbau, Erhalt und Nutzung von Netzwerken & Kooperationen	,373**	0,000	334
Effektive Planung, Management und Durchführung von Projekten im vorgegebenen Zeitraum	,375**	0,000	330
Konstruktive Zusammenarbeit mit Kolleg/inn/en	,313**	0,000	338
Einwerbung von Drittmitteln	,462**	0,000	312

Tabelle 5: Bewertung der eigenen Kompetenzen und deren Bedeutung für die Anstellung

Die Bedeutung der Kompetenzen für die Anstellung wurde generell etwas geringer eingeschätzt als die eigenen Fertigkeiten, was Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten nahelegt. Dies spiegelt sich auch in der Zeitverwendung wider. So verbrachten die an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen Beschäftigten laut eigener Angaben zu 85 Prozent ihre Zeit mit alltäglichen akademischen Aufgaben wie Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung und zu 15 Prozent mit Weiterbildung und Weiterqualifikation.

Die nachfolgenden Grafiken gehen der Frage nach, wie Personen ihre Kompetenzen in Abhängigkeit von ihrer Gehaltsposition bewerteten. Die Werte sind Mittelwerte auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut). Signifikante Differenzen wurden mit Pfeilen markiert.

So zeigte sich eine Differenz dahingehend, dass Personen mit einer PH1-Professur ihre Kompetenzen in der Entwicklung neuer Forschungsideen, -prozesse sowie -produkte deutlich besser einschätzten als Personen in einer PH2-Professur oder Lehrbeauftragte. Keine Unterschiede zeigten sich hingegen zu Personen mit einer PH3-Professur. Diese schätzten ihre Fähigkeiten zwar etwas geringer ein als Personen mit einer PH1-Professur – dieser Unterschied ist jedoch nicht statistisch relevant. Weitere Differenzen sind nicht statistisch bedeutsam.

⁴ Korrelationen können Werte zwischen $r = -1$ und $r = 1$ annehmen. Werte nahe 0 deuten auf keinen Zusammenhang hin, während Werte nahe ± 1 auf einen hohen Zusammenhang hinweisen.

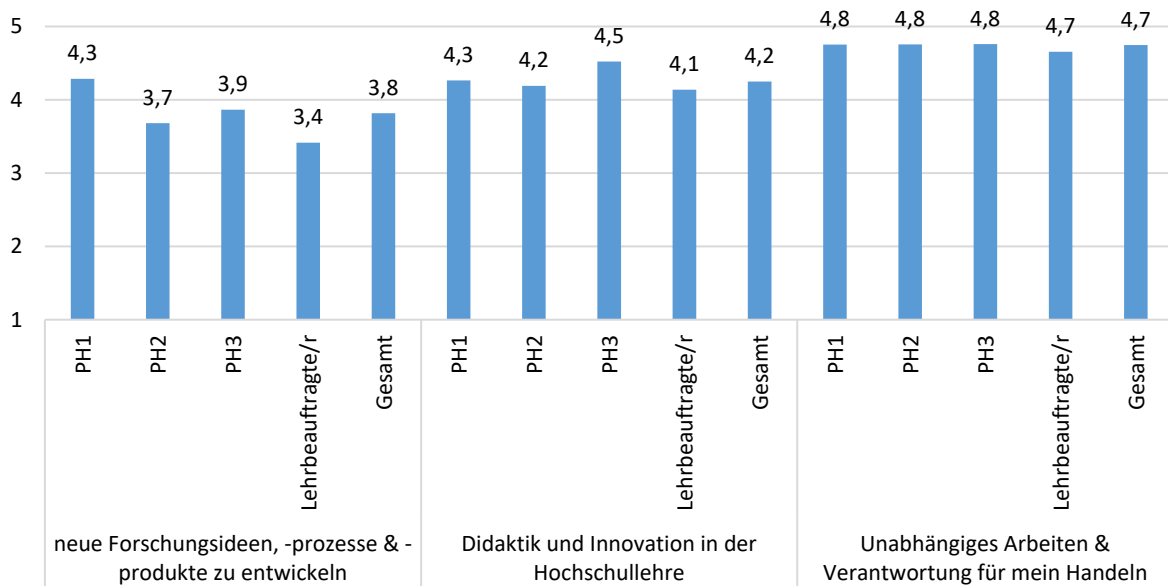


Abbildung 12: Bewertung der eigenen Kompetenzen nach Gehaltsposition (Teil 1)

Anmerkung: Mittelwerte einer Skala von 1 = sehr schlecht bis 5 = sehr gut

In der Einschätzung der Fähigkeiten im Bereich der effizienten Planung und des Managements von Projekten schätzten sich Personen auf einer PH3-Professur generell etwas höher ein als alle anderen Gruppen. Der Unterschied ist jedoch nur im Kontrast zu Lehrbeauftragten statistisch bedeutsam.

Ihre Kompetenzen in der Einwerbung von Drittmittel schätzten die Befragungsteilnehmer/innen generell als schlecht ein. PH1-Professor/inn/en gaben aber im Schnitt höhere Zuversicht in ihre Kompetenzen an als Angehörige der anderen drei verglichenen Gehaltskategorien.

Weitere Differenzen sind nicht statistisch bedeutsam.

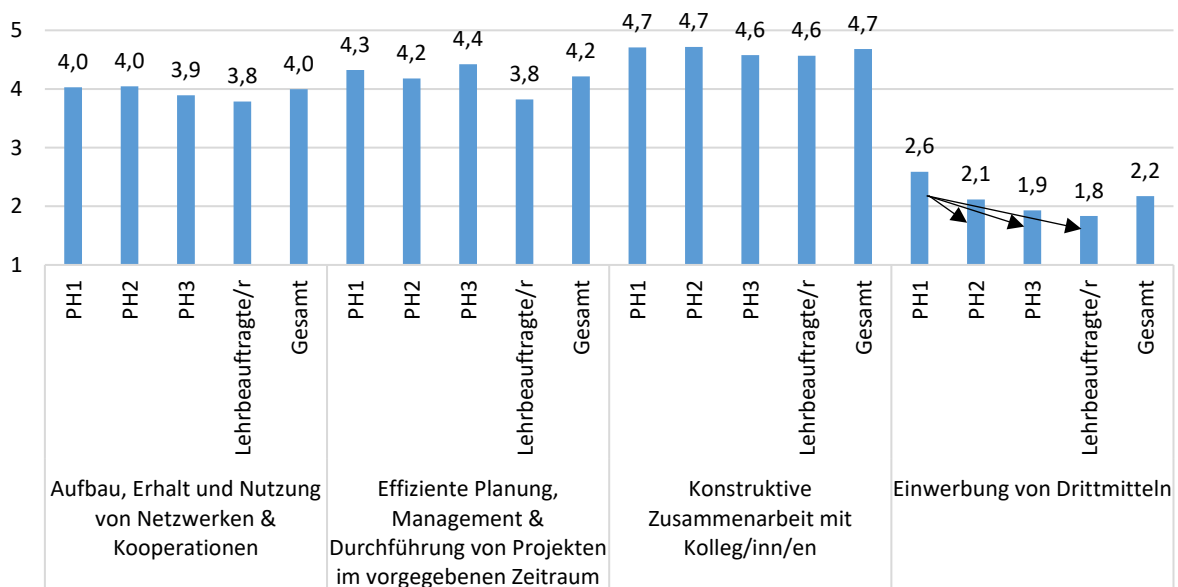


Abbildung 13: Bewertung der eigenen Kompetenzen nach Gehaltsposition (Teil 2)

Anmerkung: Mittelwerte einer Skala von 1 = sehr schlecht bis 5 = sehr gut

3.3 Bewertung der Unterstützungsmechanismen am Arbeitsplatz

Die Unterstützungsmechanismen am Arbeitsplatz wurden insgesamt positiv bewertet, mit Einschränkungen bei Mentoring-Angeboten und bei Unterstützung der Karriereplanung. So verneinten 41 Prozent der Befragten, dass Mentoring bei Bedarf vorhanden sei – 36 Prozent zeigten aber eine (klare) Zustimmung. 35 Prozent gaben zudem an, dass ihre Karriereplanung gut unterstützt werde (13 % davon stimmten völlig zu) und 60 Prozent sahen gute Möglichkeiten, innerhalb der Institution Netzwerke zu knüpfen. Nur acht Prozent gaben an, in ihrem Fachbereich nicht gut integriert zu sein, weitere 13 Prozent empfanden dies teilweise so und 79 Prozent fühlten sich gut integriert.

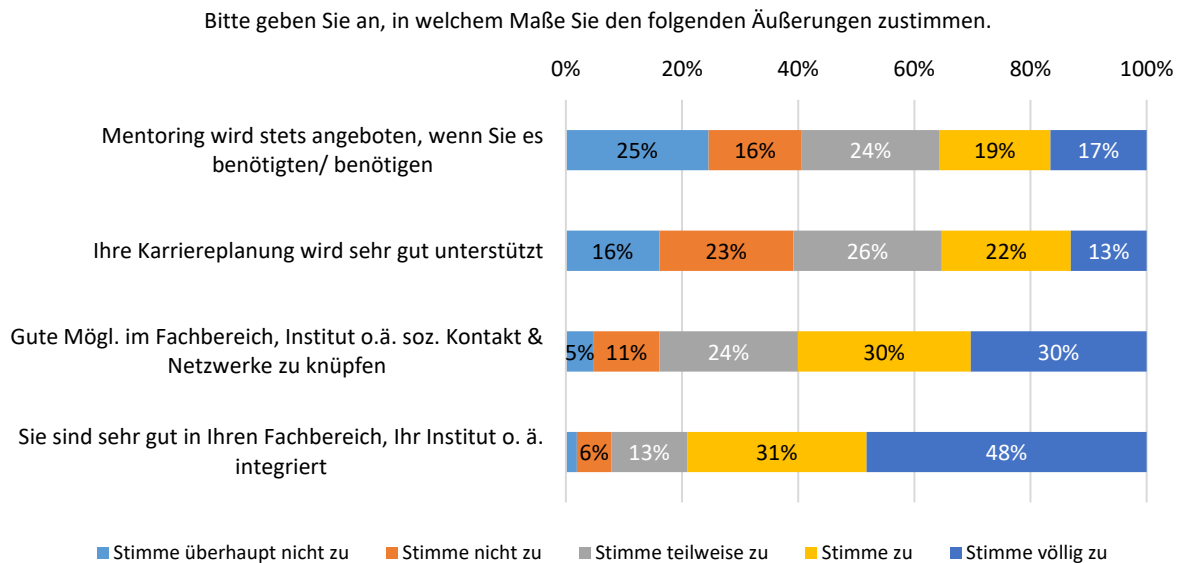


Abbildung 14: Bewertung und Bedeutung von Arbeitsplatzaspekten

3.4 Wünsche und Erwartungen bezüglich des Arbeitsplatzes und der Tätigkeiten

Gefragt danach, was sie sich in Bezug auf ihren Arbeitsplatz in fünf Jahren wünschen und was sie erwarten, antworteten rund 70 Prozent, dass sie sich wünschen, an ihrer gegenwärtigen Hochschule zu bleiben – noch mehr Personen (79 %) erwarteten dies auch.

19 Personen (7 %) wünschten sich einen Wechsel an eine andere Hochschule im Inland, aber nur vier Prozent gingen davon aus, dass dies auch eintreten werde. Ähnlich verhielt es sich mit dem Wunsch nach einer Position an einer ausländischen Hochschule.

In fünf Jahren...	Gewünschte berufliche Position und Arbeitsbereich		Erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wissenschaftler/in bzw. Künstler/in an gegenwärtiger Hochschule	181	69,9%	234	78,5%
Wissenschaftler/in bzw. Künstler/in an anderer Hochschule in Österreich	19	7,3%	12	4,0%
Wissenschaftler/in bzw. Künstler/in an Hochschule im Ausland	14	5,4%	5	1,7%
Forschende/r bzw. Lehrende/r an nicht-hochschulbezogener Institution	13	5,0%	9	3,0%
Nicht-wissenschaftliche Tätigkeit im Hochschul- und Wissenschaftsbereich	16	6,2%	19	6,4%
Nicht-wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb des Hochschul- und Wissenschaftsbereichs	16	6,2%	19	6,4%
Gesamt	259	100%	298	100%

Tabelle 6: Wunsch und Erwartung bezüglich beruflicher Position und Arbeitsbereich in fünf Jahren

Was die gewünschte und erwartete berufliche Tätigkeit betrifft, so zeigten sich kaum Differenzen. Die meisten Befragten wünschten sich eine Kombination von Forschung und Lehre (rund 70 %), während ein Fünftel nur Lehre bevorzugen würde. Die Erwartungshaltungen zeigten, dass mehr Personen davon ausgingen, künftig Forschung und Lehre zu betreiben und etwas weniger davon ausgehen, nur mit Lehre beschäftigt sein werden.

	Gewünschte berufliche Tätigkeit		Erwartete berufliche Tätigkeit	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Nur Lehre	59	21,5%	52	16,4%
Nur Forschung	4	1,5%	3	0,9%
Forschung und Lehre	190	69,3%	233	73,3%
Weder Lehre noch Forschung	21	7,7%	30	9,4%
Gesamt	274	100%	318	100%

Tabelle 7: Wunsch und Erwartung bezüglich der beruflichen Tätigkeit in fünf Jahren

Analysiert nach Gehaltsposition zeigt sich, dass in Abhängigkeit von der Gehaltsposition durchaus Unterschiede in den erwarteten und gewünschten Zukunftsaussichten vorhanden sind.

Interessant ist, dass jene Personen in PH1-, PH2- oder PH3-Positionen, die sich eine Anstellung an einer anderen Hochschule im In- oder Ausland wünschen, dies nicht für realistisch einschätzen und eher davon ausgehen, dass sie an der gegenwärtigen Einrichtung verbleiben. Immerhin zehn Prozent der PH3-Professor/inn/en wünschten sich eine nicht-wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb des Hochschul- und Wissenschaftsbereichs, während nur drei Prozent davon ausgingen, dass dies in den nächsten fünf Jahren eintreffen werde. Differenzen zeigten sich insbesondere bei Lehrbeauftragten. So würden sich

64 Prozent wünschen, Wissenschaftler/in an der gegenwärtigen Hochschule zu werden, während dies nur 53 Prozent für realistisch erachten. Eine nicht-wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb des Hochschul- und Wissenschaftsbereichs erschien 16 Prozent realistischer.

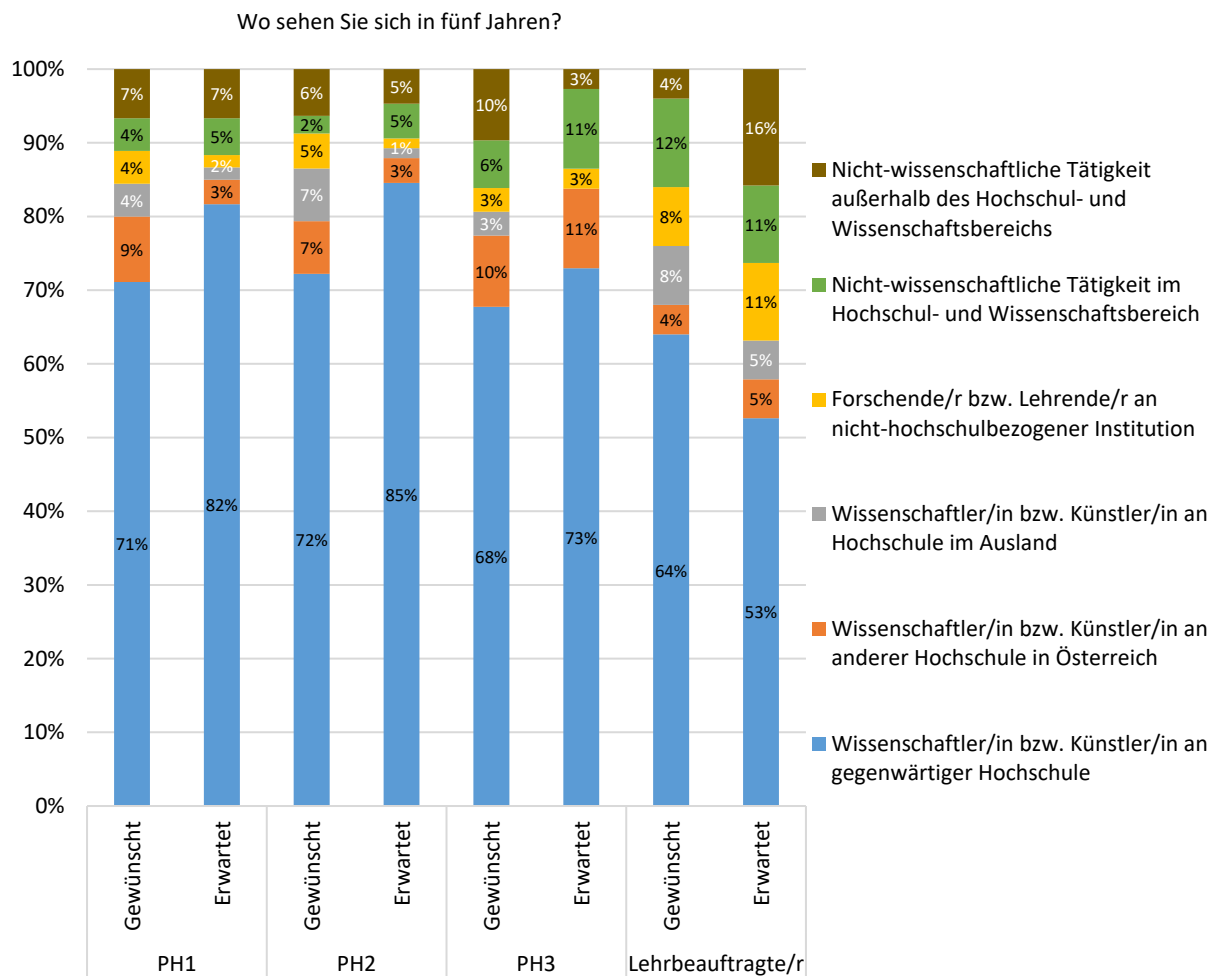


Abbildung 15: Erwarteter und gewünschter Arbeitsplatz nach Gehaltsposition

Hier ist besonders interessant, dass 20 Prozent der Personen auf PH2-Positionen bevorzugen würden, nur in Lehre tätig zu sein, wohingegen 80 Prozent davon ausgehen, dass sie künftig sowohl Forschung als auch Lehre durchführen werden. Bei PH3-Professor/inn/en gibt es den bereits in der vorherigen Analyse genannten Anteil von über zehn Prozent, die weder Forschung noch Lehre machen wollen, wohingegen für 81 Prozent realistisch erschien, dass sie künftig beides machen werden. Lehrbeauftragte haben zu 46 Prozent den Wunsch, auch Forschung zu betreiben, wenngleich dies nur für 32 Prozent realistisch erschien.

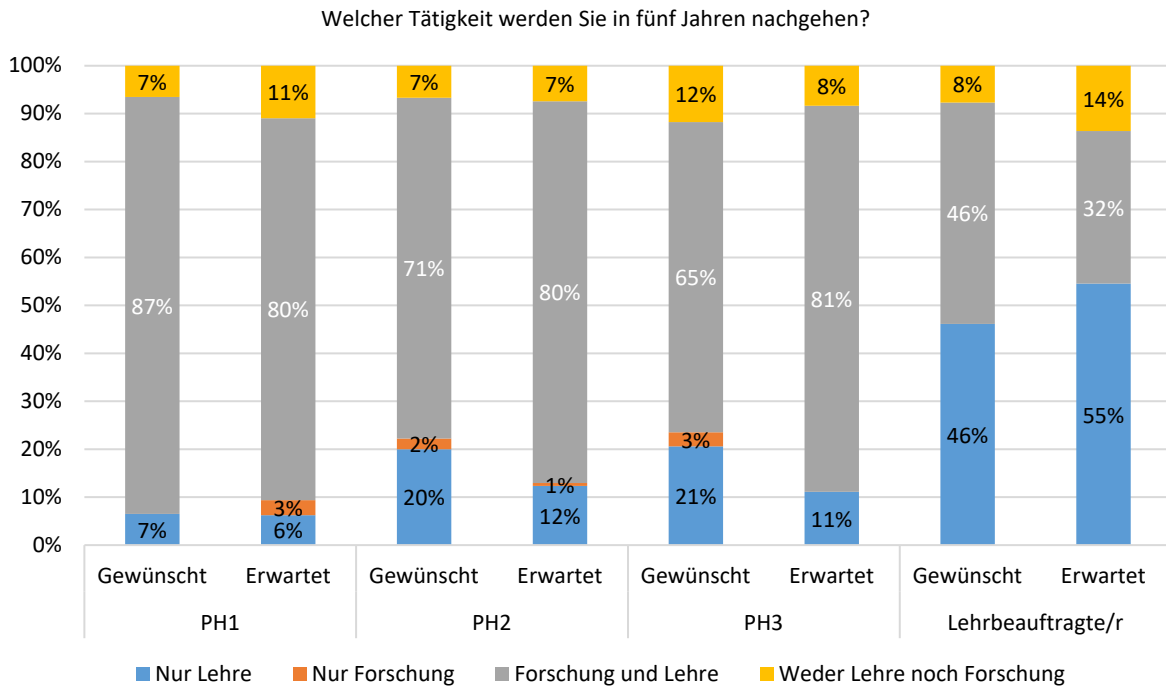


Abbildung 16: Erwartete und gewünschte Tätigkeit nach Gehaltsposition

3.5 Bewertung und Bedeutung von Arbeitsplatzaspekten

Die Bedeutung der zentralen Arbeitsplatzaspekte wurde in acht Bereiche gegliedert. Die Maßzahlen der Grafik entsprechen einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut) für die Bewertung der eigenen Kompetenzen sowie 1 (gar nicht wichtig) bis 5 (sehr wichtig) für die Bedeutung am Arbeitsplatz. So zeigte sich, dass die Bereiche interessante Arbeit und selbständige Lehrgestaltung am besten bewertet wurden, mit Werten nahe einem sehr gut. Fast alle Befragten gaben an, dass dies auch für sie eine hohe subjektive Bedeutung habe.

Auch die Arbeitsplatzsicherheit wurde mit gut bis sehr gut bewertet, was für 88 Prozent der Befragten eine hohe oder sehr hohe subjektive Bedeutung hat. Die Lernmöglichkeiten und Kompetenzentwicklung, die selbständige Forschungsgestaltung sowie das Gehalt wurden im Schnitt mit gut beurteilt. Hier gaben etwa 80 Prozent der Befragten an, dass die subjektive Bedeutung dieser Aspekte für sie sehr hoch oder hoch sei.

Am schlechtesten wurden das Prestige der Hochschule sowie die Karrieremöglichkeiten bewertet. In Bezug auf das Prestige gab ein Viertel der Befragten an, das dieses ausreichend oder sehr schlecht sei, wenngleich knapp 40 Prozent meinten, es wäre gut oder sehr gut. Die individuelle Relevanz des Prestiges der Hochschule, an der sie arbeiten, schätzte etwa die Hälfte der Personen als hoch oder sehr hoch ein. Die Beurteilung der Karrieremöglichkeiten zeigte, dass etwa 30 Prozent diese als ausreichend oder sehr schlecht beurteilten. 39 Prozent als befriedigend und nur knapp 30 Prozent als gut oder sehr gut. Die subjektive Bedeutung der Karrieremöglichkeiten lag nur bei knapp 40 Prozent im hohen oder sehr hohen Bereich.

Der Vergleich zwischen Bewertung und Bedeutung verdeutlicht, dass die Bedeutung der genannten Arbeitsplatzaspekte etwas höher ist als deren Bewertung, wenngleich die Unterschiede sehr gering sind.

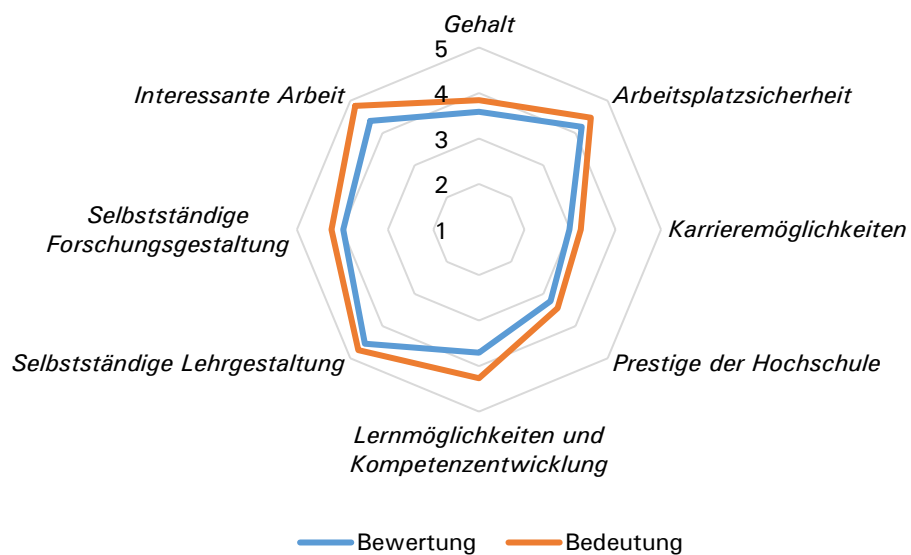


Abbildung 17: Vergleich von Bewertung und Bedeutung der Beschäftigungsaspekte

Anmerkung: Mittelwerte einer Bewertungsskala von 1 = sehr schlecht bis 5 = sehr gut und einer Bedeutungsskala von 1 = gar nicht wichtig bis 5 = sehr wichtig

4 Lehrtätigkeit

In diesem Kapitel wird auf die Lehrtätigkeit der Angehörigen der öffentlichen und privaten Pädagogische Hochschulen in Österreich eingegangen. Zentrale Themen bilden die Verteilung der Lehrtätigkeiten, Erwartungen der Institution hinsichtlich der Lehre und die subjektive Bewertung der Lehrtätigkeiten. Nach einer kurzen allgemeinen Einleitung folgt die Kurzzusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse des Kapitels, während im Anschluss die konkreten Analysen dargestellt werden.

Im Weißbuch „Steuerung des Schulsystems in Österreich“ (BMBWF, 2019b) steht über Pädagogische Hochschulen vermerkt: „Ihr gesellschaftlicher Auftrag besteht darin, Pädagoginnen und Pädagogen zu befähigen, Kinder und Jugendliche für das Lernen zu begeistern, in ihrer Entfaltung zu fördern und sie mit dem für das Leben und den zukünftigen Beruf erforderlichen Wissen und Können auszustatten. Öffentliche und private Pädagogische Hochschulen haben Pädagoginnen und Pädagogen durch eine wissenschaftsgeleitete, praxisnahe Lehre zu bilden und Schulen im Rahmen der Schulentwicklungsberatung zu unterstützen. Sie widmen sich aktuellen gesellschaftlich relevanten Fragestellungen und binden diese in Lehrveranstaltungen und Forschungsprojekte ein. Durch diese anwendungsorientierte Lehre werden Studierende befähigt, Herausforderungen des Berufsfelds kompetent zu begegnen.“ (S. 30).

Öffentliche und private Pädagogische Hochschulen sind somit eng mit ihrem Praxisfeld, der Schule, vernetzt. Die Ausbildung von künftigen Lehrenden an Schulen stellt ein genuines Tätigkeitsfeld der Lehrenden an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen dar. Insofern kommt der Lehrtätigkeit auch eine besondere Bedeutung zu.

An öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen werden häufig Personen ausgebildet, die gerade erst aus dem Feld Schule kommen, in denen sie die Rolle „Schüler/in“ eingenommen haben. An öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen, ebenso wie in der universitären Lehrer/innenbildung, soll somit die Entwicklung von Schüler/inne/n hin zu Lehrenden passieren, oder wie Hackl (2020) es ausdrückt: Es geht darum, dass „die Studierenden aus der Rolle selbst unmittelbar betroffener Handelnder des pädagogischen Geschehens in die Rolle von distanziert analysierenden Beobachtenden dieses Geschehens schlüpfen“ (S. 27). Die Unterstützung, Anleitung oder gar Verantwortung des Anstoßens und Begleitens dieses Prozesses kommt den Mitarbeiter/inne/n der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen zu.

Gleichzeitig wird der Anspruch erhoben, Forschung und Lehre miteinander zu verknüpfen, was den Zusammenschluss von zwei Systemen bedeutet, die unterschiedlich funktionieren (Trempp, 2005). In diesem Zusammenhang bemängelt Trempp (2005), dass es zwar zum Selbstverständnis von Hochschulbeschäftigten gehöre, in der Lehre tätig zu sein, ihnen aber oftmals die Möglichkeit fehle, als Lehrende ausgebildet zu werden.

4.1 Kurzzusammenfassung

Die Analysen zeigten, dass die Lehre durchaus einen großen Tätigkeitsbereich der Angehörigen an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen ausmacht. Während der Vorlesungszeit verbringen die Befragten im Schnitt 20 Stunden pro Woche mit Lehrtätigkeiten, vorwiegend im Rahmen von Bachelorstudiengängen. Die Lehrenden legen besonderen Wert auf praxisorientiertes Wissen und Fähigkeiten, was mit den Zielen der Pädagogischen Hochschulen kongruent ist (vgl. BMBWF, 2022).

Die Lernsettings sind insbesondere klassisch, in Form von Vorlesungen oder Seminaren. Auch Blended Learning-Formate, die Kombination von Präsenz und Online-Lehre, kommen den Befragten zu Folge häufig zum Einsatz.

Wenngleich während der Vorlesungszeit wenig Gelegenheit für Forschung bleibt und Wissens- und Technologietransferaktivitäten nur wenig Raum einnehmen, so bescheinigten die Angehörigen Pädagogischer Hochschulen diesen Aktivitäten große Relevanz für die Steigerung der Lehrqualität. Bemängelt werden hingegen von den Befragten fehlende Angebote seitens ihrer Institution, die Lehrqualität zu erhöhen. Im Vergleich mit den öffentlichen Universitäten zeigt sich die deutliche Praxisbezogenheit der Lehre an den öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen.

4.2 Verteilung der Lehraufgaben und Involviertheit

Nachdem gerade die Lehre an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen einen besonderen Stellenwert aufweist, ist relevant, wie sich die Lehraufgaben verteilen. So gaben die Befragten an, zu 64 Prozent in Bachelor-Studiengängen und zu 15 Prozent in Master-Studiengängen oder Weiterbildungsprogrammen zu unterrichten. Weniger als ein Prozent der Befragten war oder ist zudem in einem Doktors- oder PhD-Studiengang lehrend tätig, während weitere fünf Prozent noch andere Lehraufgaben hatten oder haben.

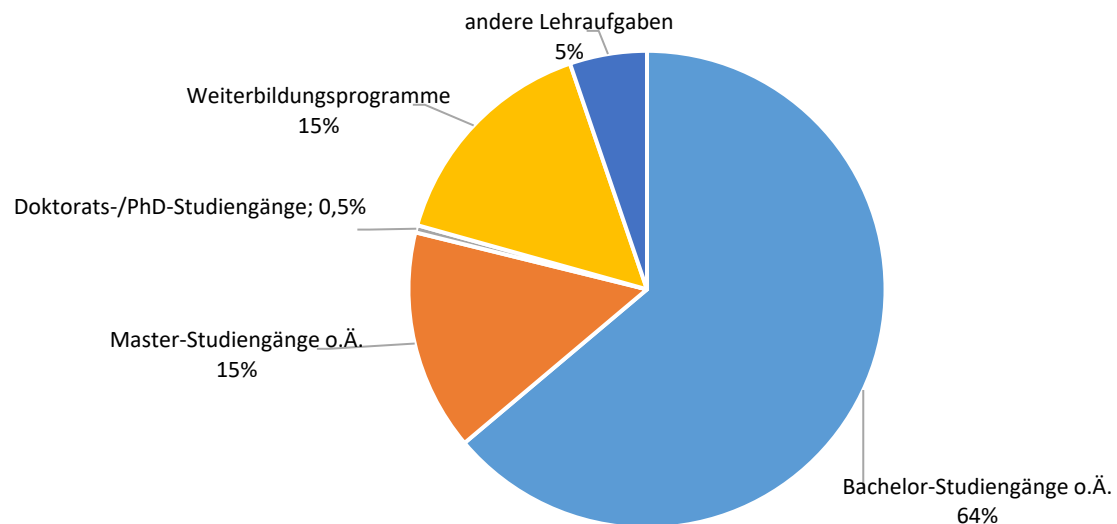


Abbildung 18: Prozentualer Anteil der Lehraufgaben im gesamten Studienjahr

Von 54 Personen wurden weitere Lehraufgaben beschrieben, darunter gaben 29 Personen (54 %) an, interne oder externe Fortbildungen zu organisieren, jeweils sechs Personen nannten Leitungstätigkeiten und die Unterrichtstätigkeit an Schulen als weitere Aufgaben.

Die Lehre fand oder findet hauptsächlich im Rahmen von Vorlesungen, Seminaren und ähnlichen Settings statt (95 %), wobei 78 Prozent der Befragten angaben, E-Learning bzw. Blended Learning zu nutzen. Dies ist wohl auf die Situation während der COVID-19-Pandemie zurückzuführen. Über die Hälfte der Befragten gab an, auch außerhalb von Lehrveranstaltungen mit Studierenden in Kontakt zu sein. Jeweils 42 Prozent inkludierten in ihre Lehraktivitäten die Entwicklung von Lehrmaterialien und/oder von Studiengängen. Für ein Viertel der Befragten war oder ist die praktische Unterweisung und/oder das projektbasierte Lernen Teil ihrer Lehraufgaben.

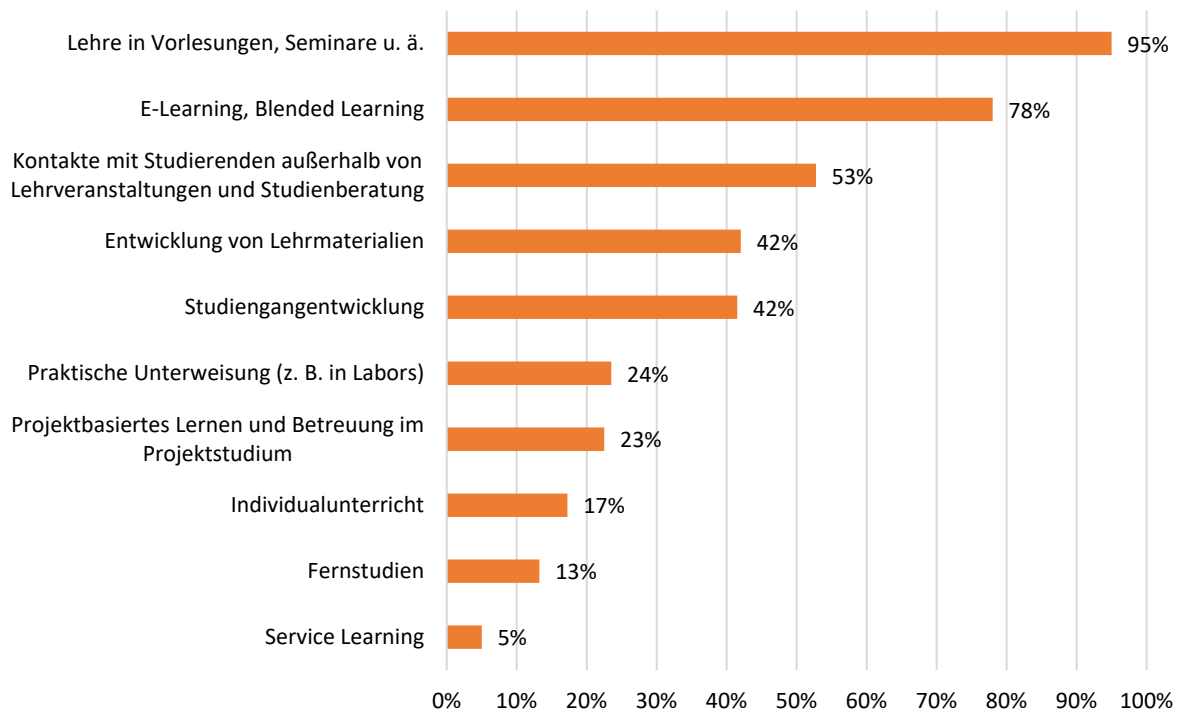


Abbildung 19: Involviertheit in konkrete Lehraktivitäten

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Anteile

4.3 Erwartungen seitens der Institution hinsichtlich der Lehrtätigkeit

Knapp 70 Prozent der Befragten gaben an, dass seitens der Hochschule Festlegungen bezüglich der Studierendenzahlen in Lehrveranstaltungen vorhanden seien. Knapp die Hälfte der Befragungsteilnehmer/innen sah oder sieht sich mit Erwartungen bezüglich der Anzahl betreuter

BA-Arbeiten und etwas weniger (35 %) mit Erwartungen bezogen auf die Anzahl betreuter

MA-Arbeit konfrontiert. 30 Prozent der Befragten gaben an, dass es Festlegungen bezüglich der Anwesenheit an der Hochschule gäbe. 15 Prozent meinten, dass die Hochschule keine der genannten Erwartungen hat bzw. Festlegungen vernehme.

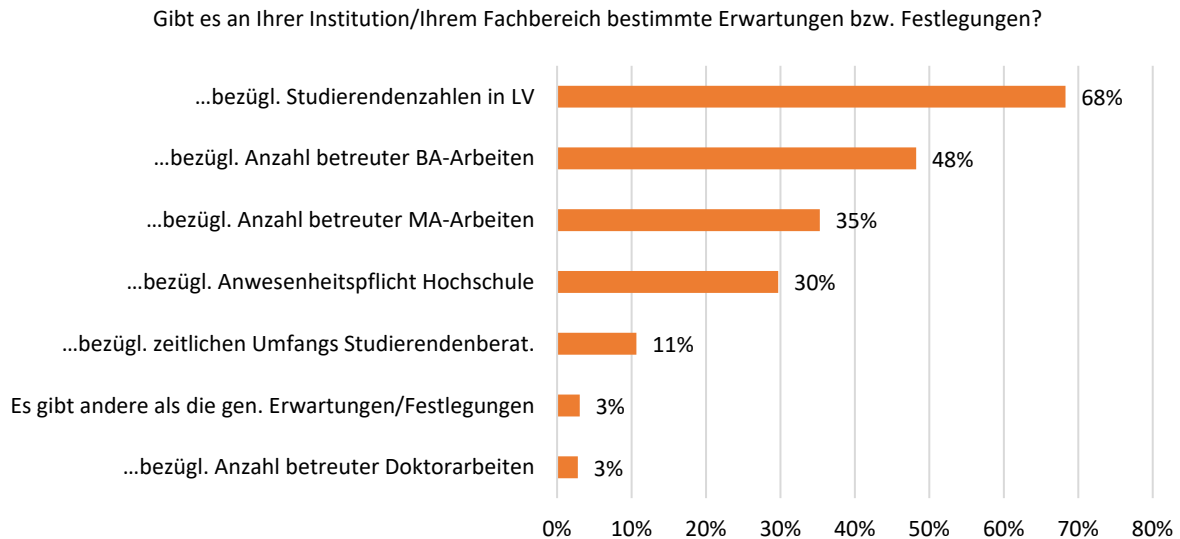


Abbildung 20: Vorhandensein von Erwartungen/Festlegungen seitens der Hochschule

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Anteile

Einige wenige Personen nannten weitere Erwartungen. Diese betrafen die Anzahl der internationalen Studierenden, die Curriculumsentwicklung sowie die Stundenanzahl der Lehrveranstaltungen. Eine Person nannte die Auflistung sonstiger wissenschaftlicher, organisatorischer und fakultärer Aufgaben als eine Erwartung, eine weitere die Übernahme organisatorischer Aufgaben sowie die „gewissenhafte Erfüllung der Ziel- und Leistungsvereinbarung“.

4.4 Bewertung der Lehrtätigkeit

Fast alle Befragten gaben an, dass sie in ihrer Lehre Wert auf praxisorientiertes Wissen und Fähigkeiten legen würden, was dem Auftrag der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen als Institutionen der Lehrer/innen(aus)bildung entspricht. Über 90 Prozent meinten zudem, ihre Forschungsaktivitäten sowie Aktivitäten im Bereich Wissens- und Technologietransfer würden sich zumindest teilweise positiv auf ihre Lehre auswirken (46 % davon stimmten völlig zu).

Mehr als 80 Prozent der Befragten legten laut eigenen Angaben in ihrer Lehre Wert auf internationale Perspektiven und Inhalte, stießen die Beschäftigung mit Werten und Ethik an und wiesen auf die Folgen von Betrugs- und Plagiatsversuchen hin.

Etwas differenter ist die Frage nach der Lehrqualität. So gab jeweils etwa ein Viertel der Befragten an, Lehrevaluationen würden sie kaum dazu anregen, ihre Lehrfähigkeiten zu verbessern und es gäbe auch keine angemessenen Kursangebote zur Verbesserung der Lehrqualität an der Institution.

Jeweils etwa ein Drittel der Befragten stimmte zu, war indifferent oder stimmte nicht zu, wenn es um die Frage ging, dass zu viel Zeit damit verbracht wird, bei Studierenden Mängel in grundlegenden Kenntnissen auszugleichen.

Die Zahl der internationalen Studierenden an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen ist aus Sicht der Befragten gering. So verneinten über 40 Prozent, dass die Anzahl innerhalb ihrer Anstellungszeit an der Institution gestiegen sei, und 81 Prozent verneinten die Dominanz internationaler Master- oder Doktors-Studierender.

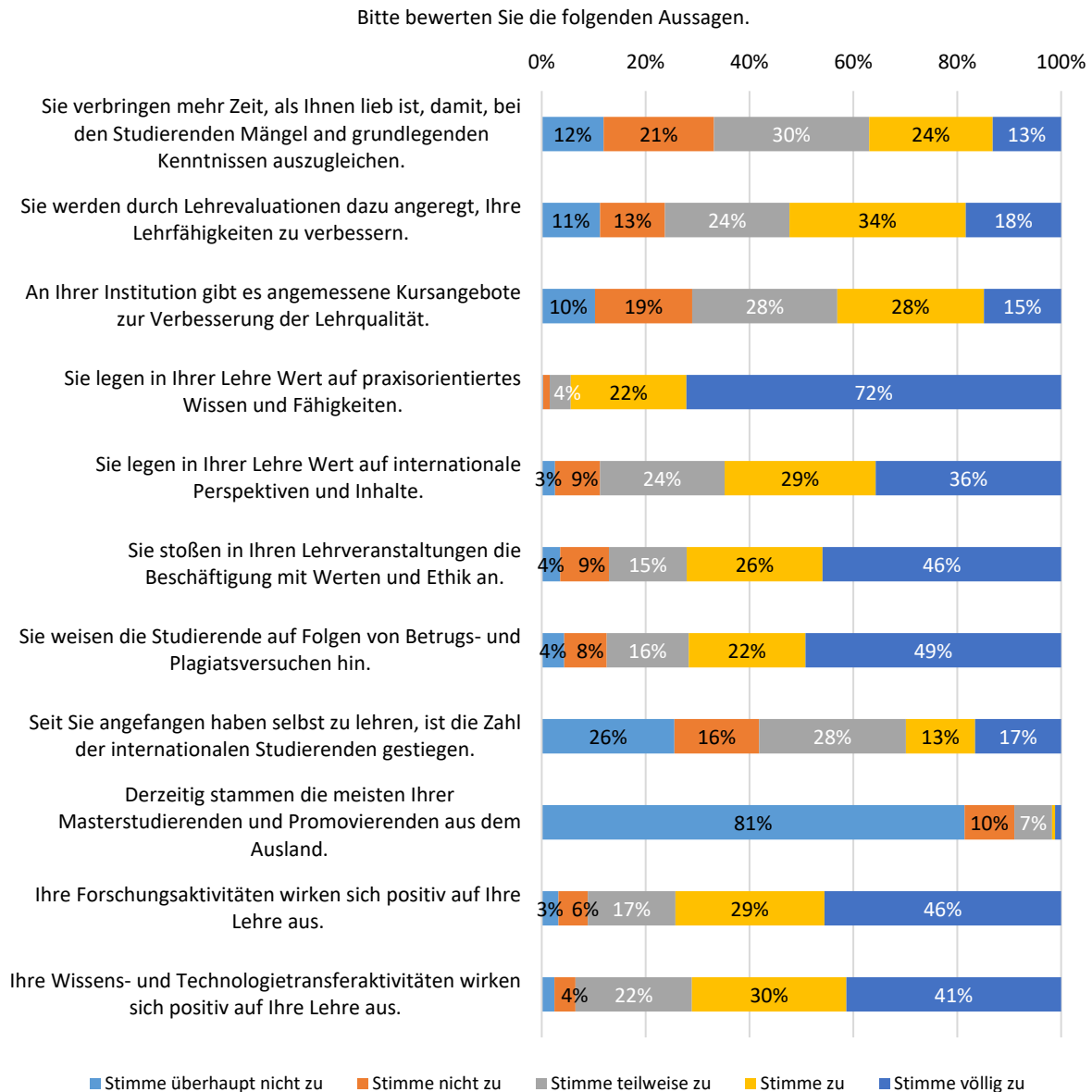


Abbildung 21: Einschätzung der eigenen Lehraktivitäten

Unterrichtet wurde und wird zu 94 Prozent in deutscher, zu acht Prozent in englischer Sprache. Der Anteil der Lehre in anderen Sprachen (Arabisch, Französisch, Spanisch, Hebräisch, Hindi, Italienisch, ÖGS, Russisch, Slowenisch, Tschechisch, Schwedisch oder Türkisch) betrug zum Zeitpunkt der Befragung unter einem halben Prozent.

Für die nachfolgenden Grafiken wurden öffentliche Universitäten sowie öffentliche und private Pädagogische Hochschulen miteinander verglichen. Um bessere Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden nur jene Personen in die Analyse mit einbezogen, die als Fachdisziplin Pädagogik, Lehramt, Erziehungswissenschaft und Bildungswissenschaft nannten. Dies waren auf universitärer Seite 185 Personen und auf Seite der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen 377 Personen.

Pfeile in den Grafiken weisen auf signifikante Unterschiede hin. Die Werte sind Mittelwerte auf einer Skala von 1 (stimme gar nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu).

Die Analyse verdeutlicht, dass Angehörige der öffentlichen Universitäten gleichermaßen damit umgehen, Mängel bei Studierenden zu beheben und durch Lehrevaluationen dazu angeregt zu werden, die Lehrfähigkeit zu verbessern.

Unterschiede zeigten sich in der Einschätzung, dass es an der Institution angemessene Kursangebote gäbe, um die Lehrqualität zu verbessern. Hier stimmten Angehörige der öffentlichen Universitäten mehr zu, als dies Wissenschaftler/innen der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen taten. Gleichermäßen verhielt es sich bei dem Aspekt, um Wert auf internationale Perspektiven und Inhalte in der Lehre gelegt würden. Hier stimmten ebenfalls Angehörige der öffentlichen Universitäten mehr zu, während die Zustimmung beim praxisorientierten Wissen und den Fähigkeiten bei öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen höher war.

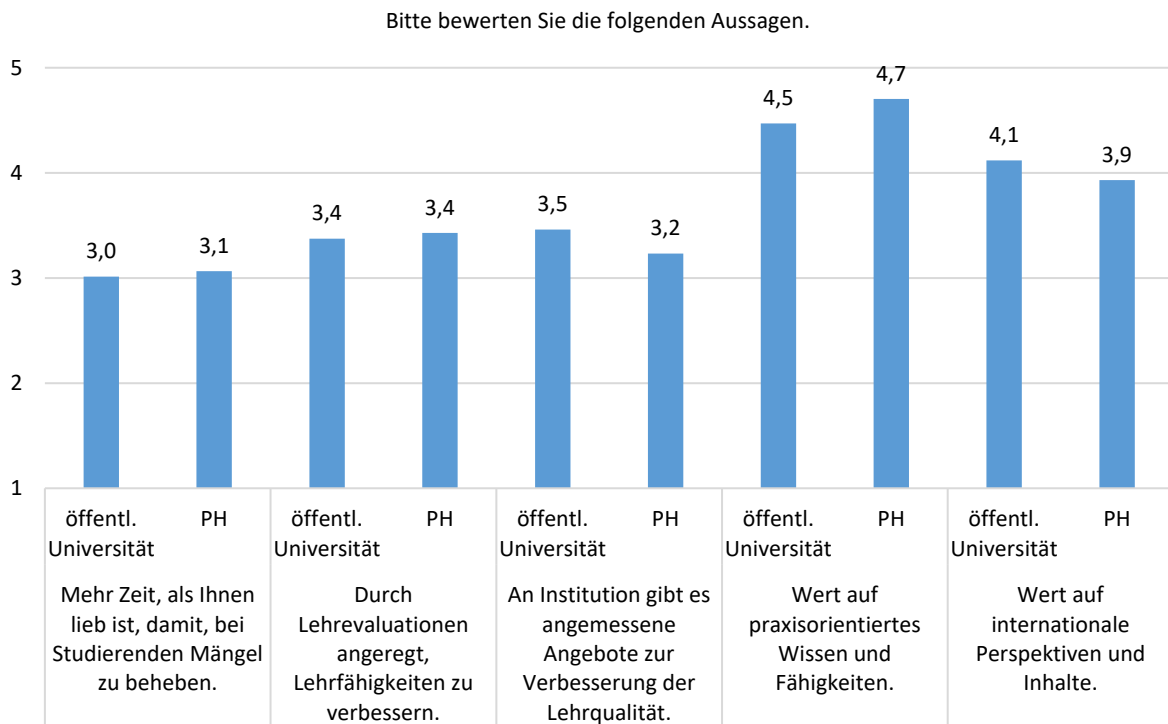


Abbildung 22: Einschätzung der eigenen Lehraktivitäten nach Hochschulsektor (1)

Anmerkung: Mittelwerte einer Skala von 1 = stimme gar nicht zu bis 5 = stimme völlig zu

Das Ausmaß der Beschäftigung mit Werten und Ethik in Lehrveranstaltungen hat sowohl an öffentlichen Universitäten als auch öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen gleichermaßen hohe Relevanz. Einen Anstieg der Zahl der internationalen Studierenden nahmen Angehörige der öffentlichen Universitäten gleichermaßen wahr wie jene der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen. Auch der positive Einfluss von Forschungs- sowie WTT-Aktivitäten auf die Lehre wurde von beiden Gruppen gleichermaßen bescheinigt.

Unterschiede zeigten sich dahingehend, dass Angehörige der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen deutlicher darauf verwiesen, sie würden Studierende auf die Folgen von Betrugs- und Plagiatsversuchen hinzuweisen, während Beschäftigte der öffentlichen Universitäten eher angaben, ihre Master- und PhD-Studierenden würden aus dem Ausland stammen. Die Zustimmungswerte sind hier aber generell niedrig.

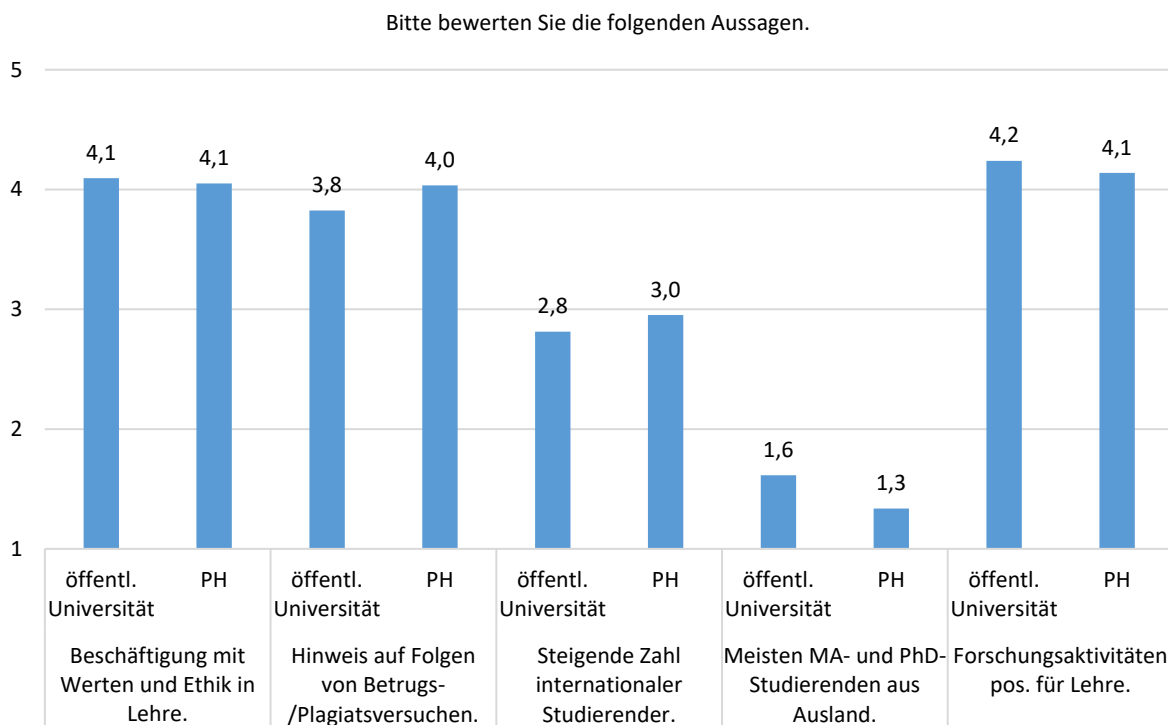


Abbildung 23: Einschätzung der eigenen Lehraktivitäten nach Hochschulsektor (2)

Anmerkung: Mittelwerte einer Skala von 1 = stimme gar nicht zu bis 5 = stimme völlig zu

5 Forschung

In diesem Kapitel wird auf die Forschung an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen in Österreich eingegangen. Zentrale Themen bilden die Zusammenarbeit in der Forschung und die Ausrichtung der Forschungstätigkeiten sowie der Output (Stichwort Publikationen) und die Finanzierung von Forschungsvorhaben. Nach einer kurzen allgemeinen Einleitung folgt die Kurzzusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse des Kapitels, während im Anschluss die konkreten Analysen dargestellt werden.

Die Forschung wurde mit dem Hochschulgesetz 2005 neu in den öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen verankert, was zu einer Neuorientierung der Institutionen geführt hat. Bildungseinrichtungen, die bis zu diesem Zeitpunkt keine Forschung betrieben haben, wurden nun in „forschungsaktive Hochschulen“ verwandelt (Kastelliz & Hopbach, 2018, S. 10). Olechowski beschrieb 2011, dass die öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen Institutionen seien, in denen Forschung zusätzlich zur Lehre passiere. Gerade in den ersten Jahren nach der gesetzlichen Verankerung der Forschung in öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen stellte sich das Problem, dass Forschungskompetenz von Angehörigen der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen nicht per se erwartbar gewesen sei und der Aufbau jener neben der vollen Lehrtätigkeit kaum möglich gewesen sei (vgl. auch Kastelliz & Hopbach, 2018). Auch Tremp (2012) sowie Leutwyler (2020) beschreiben, dass die Verknüpfung von Forschung und Lehre an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen eine Herausforderung darstelle.

Zugleich haben Forschende der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen aber auch einen „privilegierten Zugang“ zum Praxisfeld Schule, insbesondere zu ihren Praxisschulen, und können sich dadurch auch ein spezifisches Kompetenzportfolio generieren. Viele Forschungsvorhaben an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen bearbeiten somit auch Fragestellungen, die Orientierung für die Praxis bieten und Problemstellungen zu lösen beanspruchen. Gleichzeitig findet diese Forschung in einem Feld statt, das einer ständigen Veränderung unterworfen ist, was die Tätigkeit an sich nicht erleichtert (Beywl & Künzli David, 2020; Brühwiler, 2020; Tremp & Tettenborn, 2013).

5.1 Kurzzusammenfassung

Die Forschung an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen ist, ähnlich wie die Lehre, insbesondere an der pädagogischen Praxis und deren Relevanz ausgerichtet. Auch die gesellschaftliche Relevanz der Forschung wurde von den Befragten herausgestrichen. Die Angehörigen öffentlicher und privater Pädagogischer Hochschulen verdeutlichten, dass dies mit den an sie in der Forschung gestellten Erwartungen seitens der Institution kongruent sei. Dies wiederum zeigte sich auch in den Unterschiedsanalysen, in denen öffentliche und private Pädagogische Hochschulen den öffentlichen Universitäten gegenübergestellt wurden. Hier zeigte sich deutlich der Fokus auf der Anwendbarkeit in der Forschung wie aber auch der geringere verspürte Druck der Einwerbung von Drittmitteln seitens der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen.

Der Output dieser Forschungen manifestierte sich insbesondere in der Anzahl der Veröffentlichungen innerhalb der vergangenen drei Jahre (die Erhebung fand im Juni/Juli 2021 statt), wobei insbesondere die Anzahl der Beiträge für wissenschaftliche Zeitschriften und Bücher sowie Vorträge auf wissenschaftlichen Tagungen und Konferenzen einen substantziellen Beitrag leisteten.

Die Finanzierung der Forschung wird zumeist von der Hochschule selbst geleistet. Nationale oder internationale Forschungsgelder einzuwerben, bildet eher die Ausnahme.

Forschungskooperationen kommen zumeist innerhalb der eigenen Institution bzw. zumindest innerhalb Österreichs zustande. Nur etwa 40 Prozent der Befragungsteilnehmer/innen arbeiteten mit im Ausland tätigen Forscher/innen zusammen. Eine mögliche Erklärung ist, dass weniger wahrgenommener Druck zur Einwerbung von Forschungsdrittmitteln die Zahl internationaler Forschungskooperationen verringern kann, da manche Drittmittelvergabe derlei Kooperation honoriert oder sogar einfordert.

5.2 Zusammenarbeit in der Forschung

81 Prozent jener, die in der Forschung zusammenarbeiteten taten dies mit Anderen im Rahmen eines Forschungsprojekts und zu 71 Prozent waren die Personen an der eigenen Hochschule tätig. In 14 Prozent der Fälle arbeiteten Doktoranden in einem Forschungsprojekt mit. 59 Prozent arbeiteten (auch) mit Personen anderer akademischer Institute in Österreich zusammen, 46 Prozent mit Wissenschaftler/innen oder Künstler/innen aus anderen Disziplinen oder Fachrichtungen.

Fast 40 Prozent der Befragten gaben an, mit im Ausland tätigen Personen zusammenzuarbeiten und über ein Drittel war oder ist mit außerhochschulischen Vertreter/innen in Forschungskooperation/en.

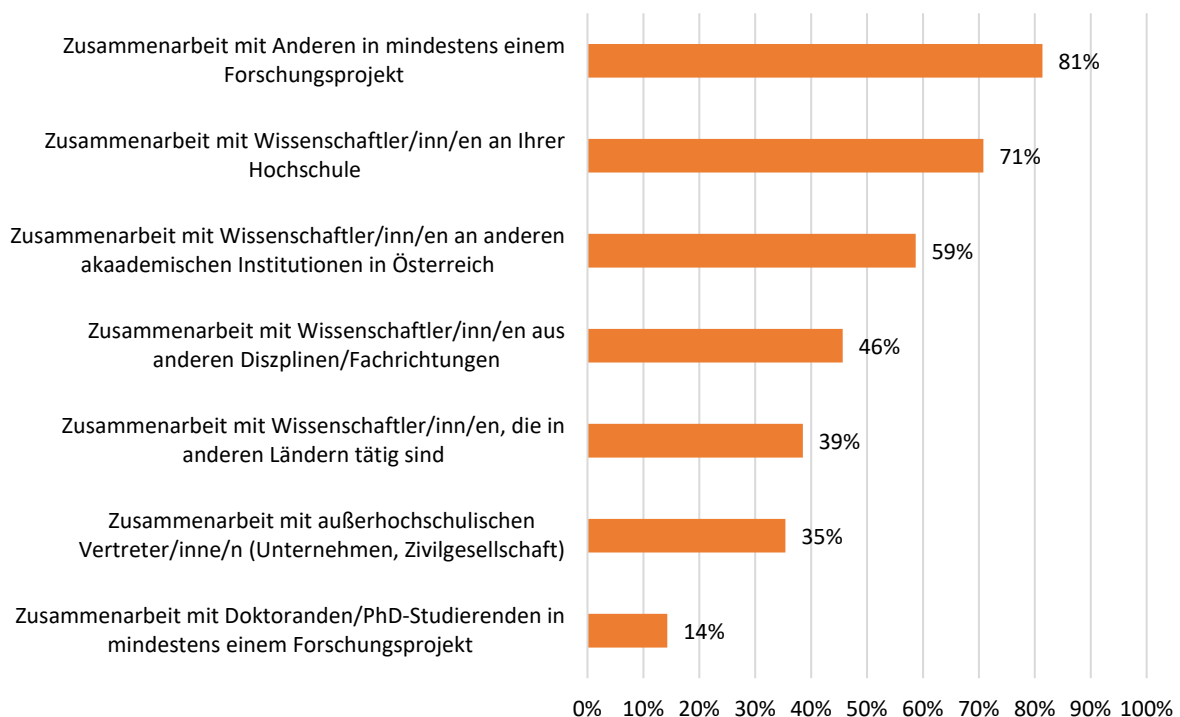


Abbildung 24: Zusammenarbeit in der Forschung

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Anteile

5.3 Ausrichtung der Forschungstätigkeit

Fast alle Befragten sahen die eigene Forschungstätigkeit insbesondere als angewandt und praxisorientiert (57 % stimmten völlig zu, weitere 32 % antworteten zustimmend) und auch die gesellschaftliche Orientierung stand für einen Großteil der Befragten im Vordergrund (31 % stimmten zu, weitere 42 % völlig). Etwas mehr als die Hälfte der Befragten sah die eigene Forschung auch als grundlagen- und theoretisch orientiert, in einer Disziplin verortet sowie transdisziplinär.

41 Prozent verneinten jedoch explizit, dass die eigene Forschungstätigkeit international bzw. international vergleichend ausgerichtet sei und fast alle Befragten (83 %) verneinten, dass ihre Forschung kommerziell oder auf Wissenstransfer ausgerichtet sei.

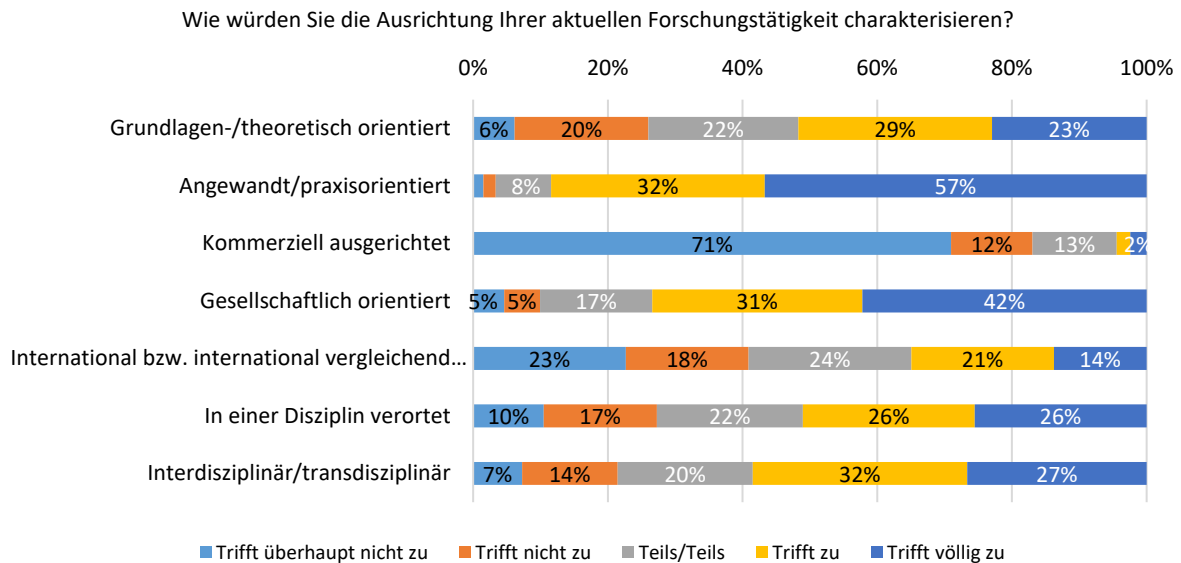


Abbildung 25: Ausrichtung der Forschungstätigkeit an der Hochschule

Für die nachfolgenden Grafiken wurden öffentliche Universitäten sowie öffentliche und private Pädagogische Hochschulen miteinander verglichen. Um bessere Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden nur jene Personen in die Analyse mit einbezogen, die als Fachdisziplin Pädagogik, Lehramt, Erziehungswissenschaft und Bildungswissenschaft nannten. Dies waren auf universitärer Seite 185 Personen und auf Seite der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen 377 Personen.

Pfeile in den Grafiken weisen auf signifikante Unterschiede hin. Die Werte sind Mittelwerte auf einer Skala von 1 (stimme gar nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu). So definierten die Angehörigen der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen ihre Forschung in höherem Maße als angewandter und praxisrelevanter als die Angehörige der öffentlichen Universitäten.

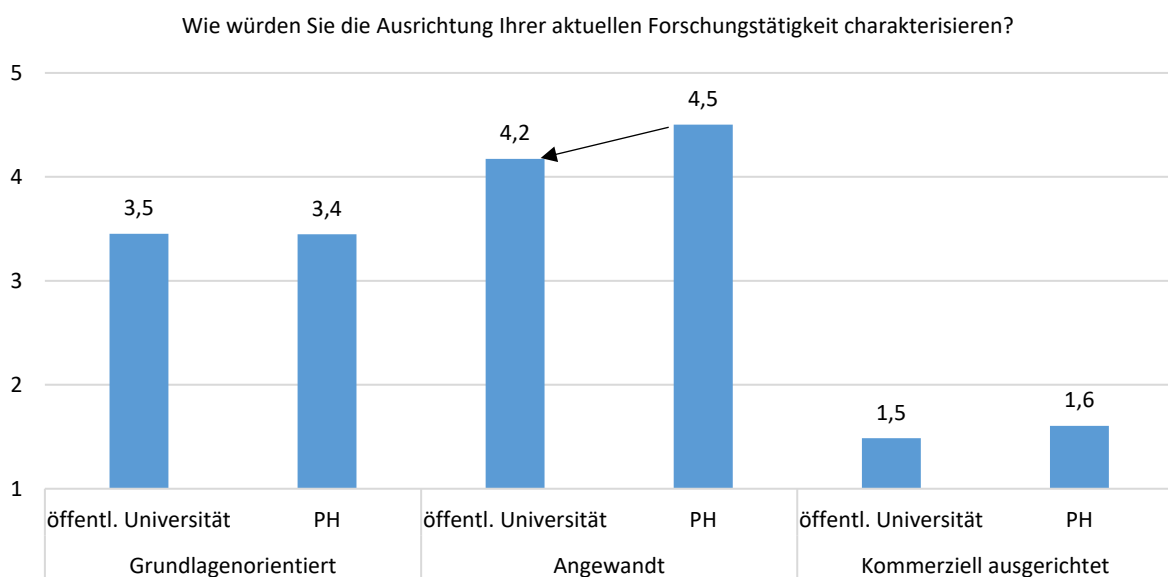


Abbildung 26: Ausrichtung der Hochschule nach Hochschulsektor (1)

Anmerkung: Mittelwerte einer Skala von 1 = stimme gar nicht zu bis 5 = stimme völlig zu

Im Bereich der internationalen bzw. international vergleichenden Forschung gaben eher Angestellte der öffentlichen Universitäten an, dass an ihrer Institution diese Art der Forschung dominiere, während dies an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen weniger der Fall war. Umgekehrt verhielt es sich wiederum für die Verortung in der Disziplin. Angehörige der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen sahen ihre Forschung sehr stark in einer Disziplin verortet, während dies bei Angehörigen öffentlicher Universitäten weniger stark der Fall war.

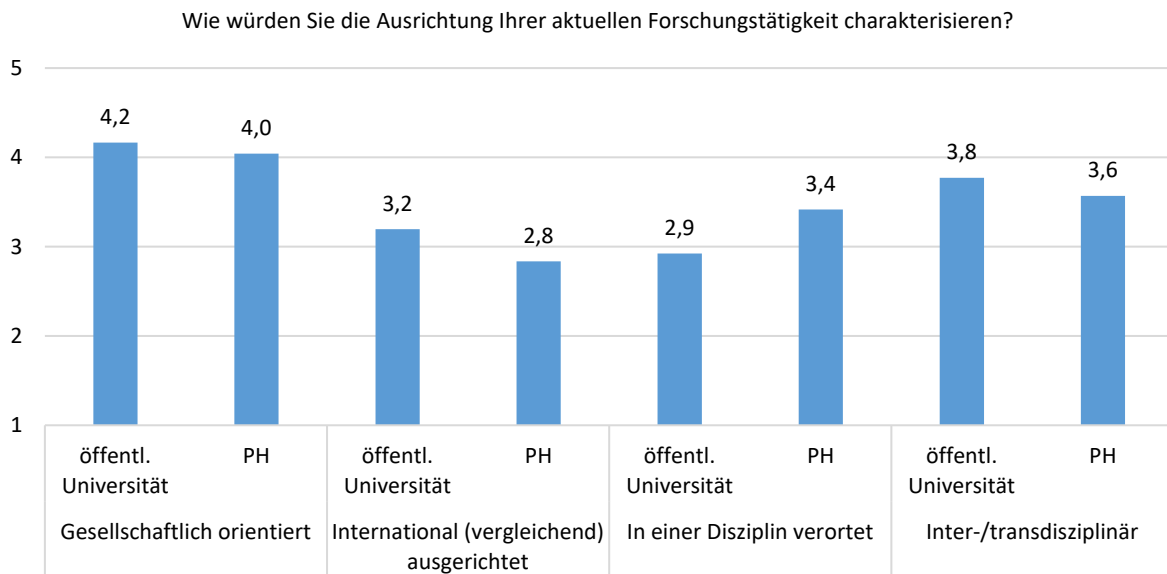


Abbildung 27: Ausrichtung der Forschung nach Hochschulsektor (2)

Anmerkung: Mittelwerte einer Skala von 1 = stimme gar nicht zu bis 5 = stimme völlig zu

5.4 Anzahl der Veröffentlichungen in den letzten drei Jahren

Die Frage nach der Anzahl der Veröffentlichungen in den vergangenen drei Jahren wurde von 307 Personen beantwortet und gilt als ein Indikator für die wissenschaftliche Produktivität von Institutionen.

In Summe gaben die Befragten an, 1028 Beiträge für wissenschaftliche Zeitschriften verfasst zu haben, wobei bis zu 80 Beiträge auf einzelne Personen entfielen. 792 Beiträge auf wissenschaftlichen Konferenzen wurden verzeichnet, wobei Personen bis zu 20 Vorträge hielten. 682 Beiträge wurden für wissenschaftliche Bücher verfasst (bis zu 41/Person) und 433 Beiträge für Tageszeitungen, Zeitschriften oder Blogs (bis zu 20/Person).

Knapp 300 Beiträge finden sich im künstlerischen Bereich und im Bereich öffentlicher Auftritte in Medien (bis zu 48 bzw. 50/Person).

Jene 307 Personen, die diese Frage beantworteten, gaben an, 209 Forschungsberichte für ein gefördertes Projekt innerhalb der letzten drei Jahren verfasst zu haben (bis zu 20/Person) und an etwa 140 wissenschaftlichen Büchern als Herausgeber/in bzw. als (Ko-)Autor/in beteiligt gewesen zu sein (bis zu 5 bzw. 8/Person). 43 Dissertationen konnten unter Betreuung der Befragten abgeschlossen werden (bis zu 10/Person) und es wurden 19 Programme zur öffentlichen Nutzung entwickelt (bis zu 5/Person). Eine Person gab an, ein Patent angemeldet zu haben.

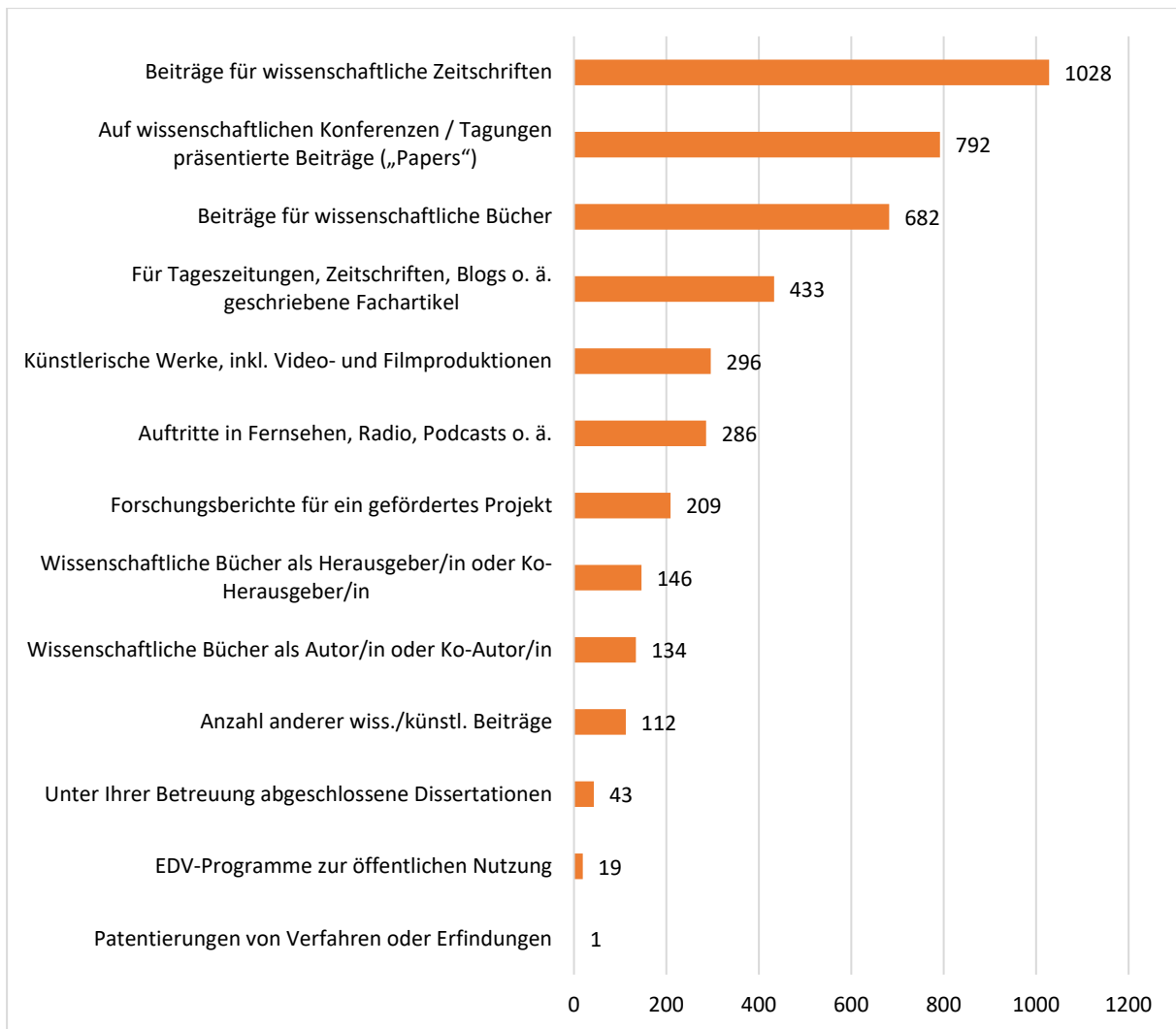


Abbildung 28: Anzahl der Veröffentlichungen von Befragten in den letzten drei Jahren

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Anteile

37 Prozent der Veröffentlichungen waren als Alleinautor/in, 18 Prozent wurden im Ausland veröffentlicht. Der Anteil der wissenschaftlichen Veröffentlichungen mit in Österreich tätigen Kolleg/innen lag im Schnitt bei 34 Prozent, jener mit im Ausland tätigen Kolleg/innen bei acht Prozent. Der durchschnittliche prozentuale Anteil wissenschaftlicher Veröffentlichungen, die ein Peer-review-Verfahren durchliefen, lag bei 38 Werken.

Im Schnitt veröffentlichten PH1-Professor/inn/en in den letzten drei Jahren 21 Werke, PH2-Professor/inn/en zwölf Werke und PH3-Professor/innen sieben Werke.

Im Vergleich mit öffentlichen Universitäten zeigt sich, dass an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen im Mittel signifikant weniger publiziert wurde als an öffentlichen Universitäten. Im Mittel publizierten die Befragten an öffentlichen Universitäten (unabhängig von ihrer Gehaltsposition) 20 Werke in den vergangenen drei Jahren, während Beschäftigte an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen 13 Werke publizierten.

5.5 Erwartungen seitens der Institution hinsichtlich der Forschungstätigkeit

Es wurde deutlich, dass die höchsten Erwartungen darin liegen, dass die an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen Tätigen auf die wissenschaftliche Qualität unabhängig von sozialer Relevanz zu achten haben. Mehr als 60 Prozent der Befragten stimmten zu, dass dies in hohem oder sehr hohem Maße erwartet würde.

Gleichsam relevant schien es, angewandte Forschung zu betreiben (mehr als 40 % stimmten zu) sowie die Einhaltung von Richtlinien der Forschungsförderer zu gewährleisten (knapp 40 % Zustimmung). Weiters scheinen aus Sicht der Befragten Erwartungen bezüglich der Publikation wissenschaftlicher Ergebnisse vorhanden zu sein (38 stimmten zu, während 36 Prozent dies nicht so empfanden).

Geringere Erwartungen verspürten die an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen Tätigen hinsichtlich des Einwerbens von Drittmitteln. Nur elf Prozent gaben an, dass dies in hohem Maße von ihnen verlangt werde, während 56 Prozent angaben, dies träfe überhaupt nicht zu. Damit kongruent gaben auch nur 15 Personen (5 %) an, sie würden Druck verspüren, Veröffentlichungen aufgrund der Erwartungen von Fördergeber/inne/n zurückzuhalten.

In welchem Ausmaß tritt Ihre Hochschule mit folgenden Erwartungen an Sie heran?

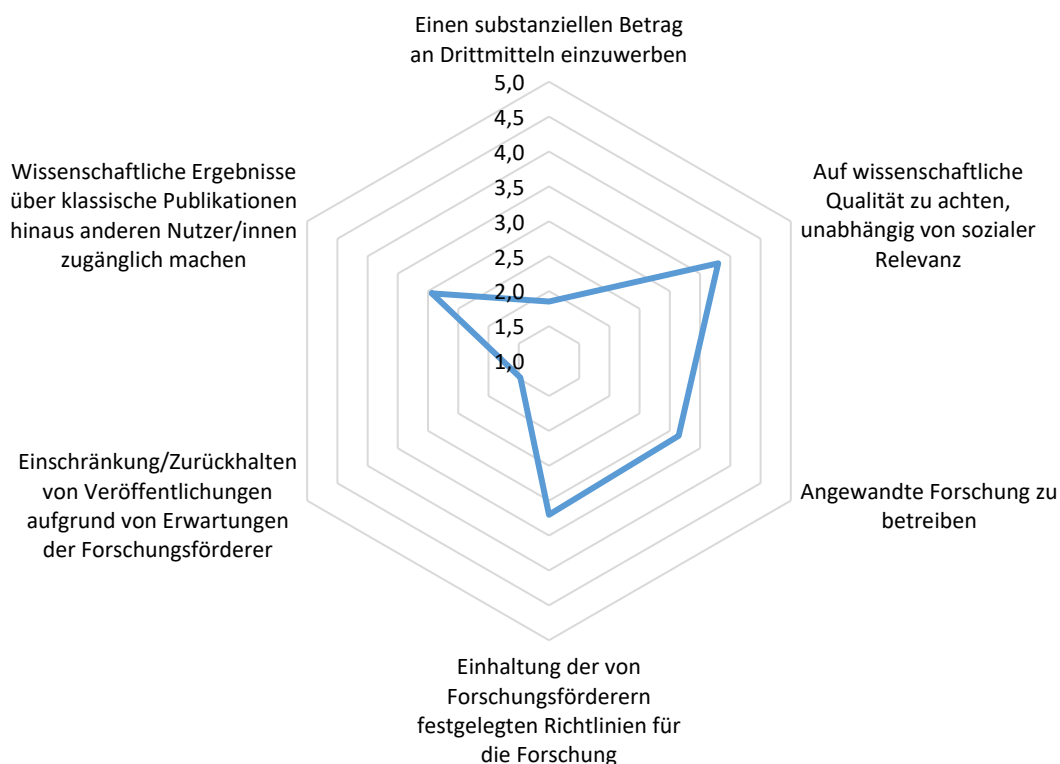


Abbildung 29: Erwartungen der Hochschule an die Befragten

Anmerkung: Mittelwerte einer Skala von 1 = überhaupt nicht bis 5 = in sehr hohem Maße

Für die nachfolgenden Grafiken wurden wiederum öffentliche Universitäten sowie öffentliche und private Pädagogische Hochschulen miteinander verglichen. Um bessere Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden nur jene Personen in die Analyse mit einbezogen, die als Fachdisziplin Pädagogik, Lehramt, Erziehungswissenschaft und Bildungswissenschaft nannten. Dies waren auf universitärer Seite 185 Personen und auf Seite der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen 377 Personen.

Pfeile in den Grafiken weisen auf signifikante Unterschiede hin. Die Werte sind Mittelwerte auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (in hohem Maße).

Angehörige der Universitäten nahmen einen signifikant höheren Erwartungsdruck seitens der Institution wahr, Drittmittel einzuwerben, während Angehörige der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen Erwartungen hinsichtlich der Anwendbarkeit ihrer Forschung wahrnahmen. Keine Unterschiede gibt es zwischen den Institutionen in der Wahrnehmung der Befragungsteilnehmer/innen, was die Relevanz der wissenschaftlichen Qualität (unabhängig von sozialer Relevanz) betrifft. Hier gaben sie gleichermaßen an, Erwartungen dahingehend seitens der Institution zu verspüren.

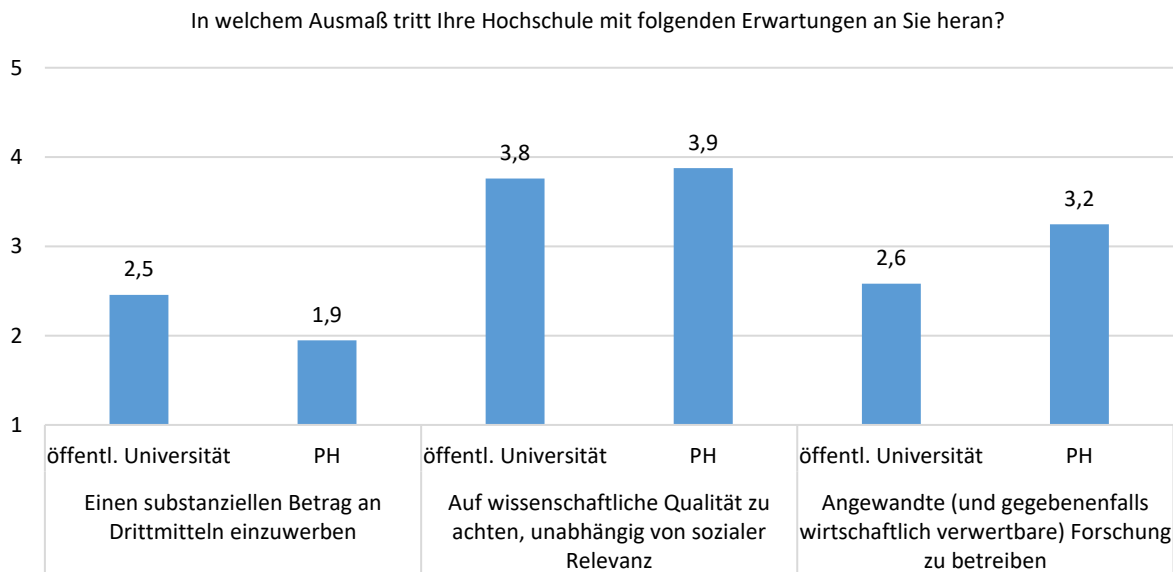


Abbildung 30: Erwartungen der Hochschule an die Befragten nach Hochschulsektor (1)

Anmerkung: Mittelwerte einer Skala von 1 = überhaupt nicht bis 5 = in sehr hohem Maße

Unterschiede zeigten sich auch in den Einschätzungen der Befragten hinsichtlich der Einhaltung von Richtlinien der Forschungsförderer und der Nutzbarmachung wissenschaftlicher Ergebnisse außerhalb klassischer Publikationen. Hier schätzten Angehörige der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen die Erwartungshaltung ihrer Institution höher ein als jene der öffentlichen Universitäten. Umgekehrt wiederum verhielt es sich mit der forscherschen Freiheit. Erwartungen bezüglich des Zurückhaltens von Veröffentlichungen aufgrund von externen Erwartungen verspürten generell nur wenige Teilnehmer/innen, wobei Angehörige öffentlicher Universitäten mehr Zustimmung ausdrückten.

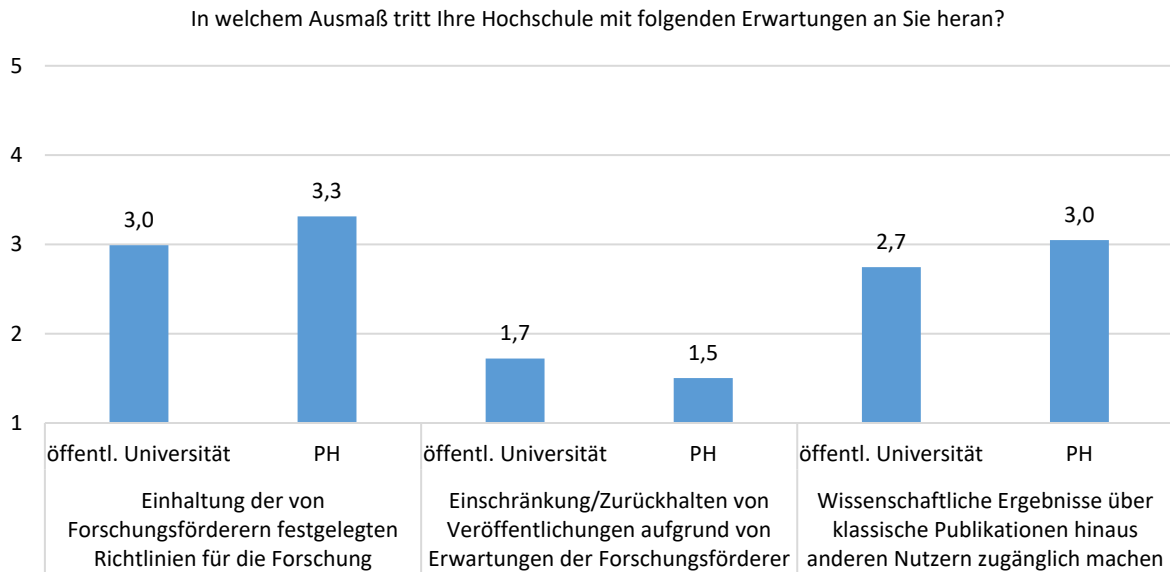


Abbildung 31: Erwartungen der Hochschule an die Befragten nach Hochschulsektor (2)

Anmerkung: Mittelwerte einer Skala von 1 = überhaupt nicht bis 5 = in sehr hohem Maße

5.6 Finanzierung der Forschungstätigkeiten

Zu 71 Prozent kamen die finanziellen Ressourcen, die im Rahmen der Forschung benötigt wurden, von der Pädagogischen Hochschule selbst. Nur sieben Prozent der Förderungen entfielen laut Angabe der Befragten auf Förderungen von Ministerien oder anderen staatlichen Instanzen und jeweils fünf Prozent auf nationale oder internationale Einrichtungen der Forschungsförderung.

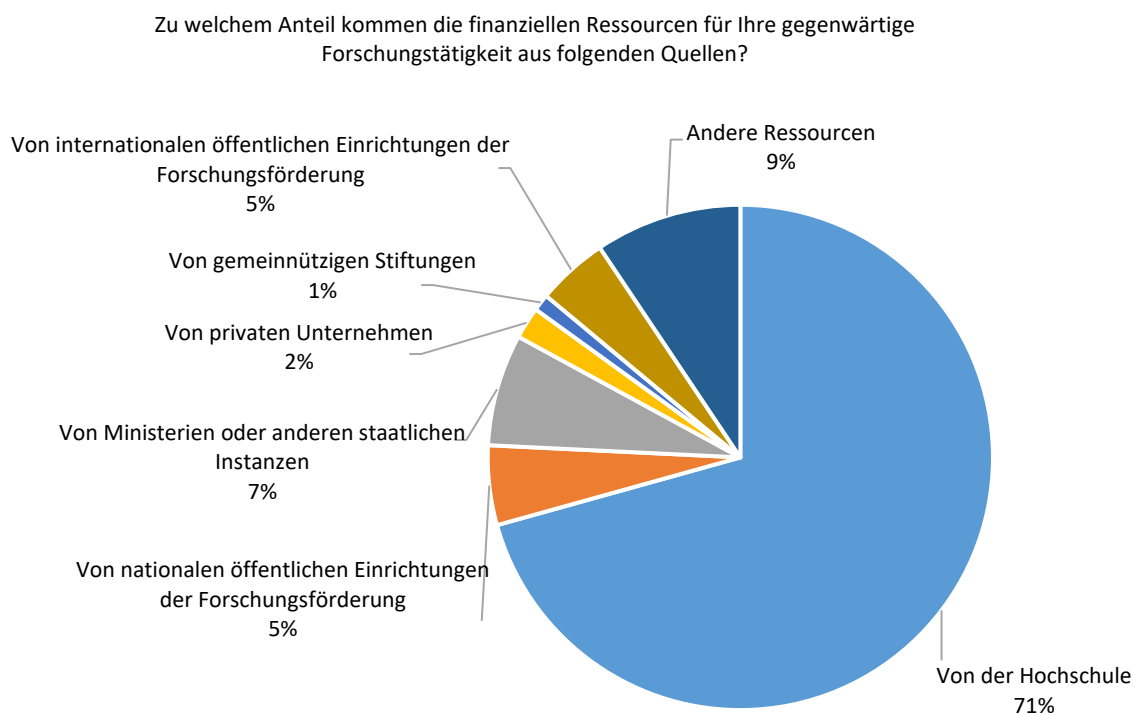


Abbildung 32: Forschungsfinanzierung an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen

46 Personen nannten zusätzlich noch weitere Ressourcen, wobei 65 Prozent davon angaben, sie würden Forschung aus Eigenmitteln finanzieren und keinerlei Förderung beziehen. Eine Person beschrieb die Förderung als „in Form von formal zur Verfügung gestellter Arbeitszeit von der Institution“. Weiters wurden Landesförderungen und regionale Förderungen genannt, Forschungsstipendien, Sozialpartner sowie andere Hochschulen.

Diese Finanzierung soll nun in Relation zur Finanzierung öffentlicher Universitäten gesetzt werden. Um bessere Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden nur jene Personen in die Analyse mit einbezogen, die als Fachdisziplin Pädagogik, Lehramt, Erziehungswissenschaft und Bildungswissenschaft nannten. Dies waren auf universitärer Seite 185 Personen.

Im Vergleich zeigt sich, dass der Anteil der eigenfinanzierten Forschung an öffentlichen Universitäten mit 58 Prozent deutlich geringer ist als jener an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen (71 % Eigenmittel). Deutlich höher ist jedoch der Anteil an Forschungsfinanzierung aus nationalen öffentlichen Einrichtungen der Forschungsförderung an öffentlichen Universitäten (5 % an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen). Zudem ist der Anteil finanzierter Forschung durch gemeinnützige Stiftungen oder andere nicht-staatliche Forschungsfördereinrichtungen an öffentlichen Universitäten höher.

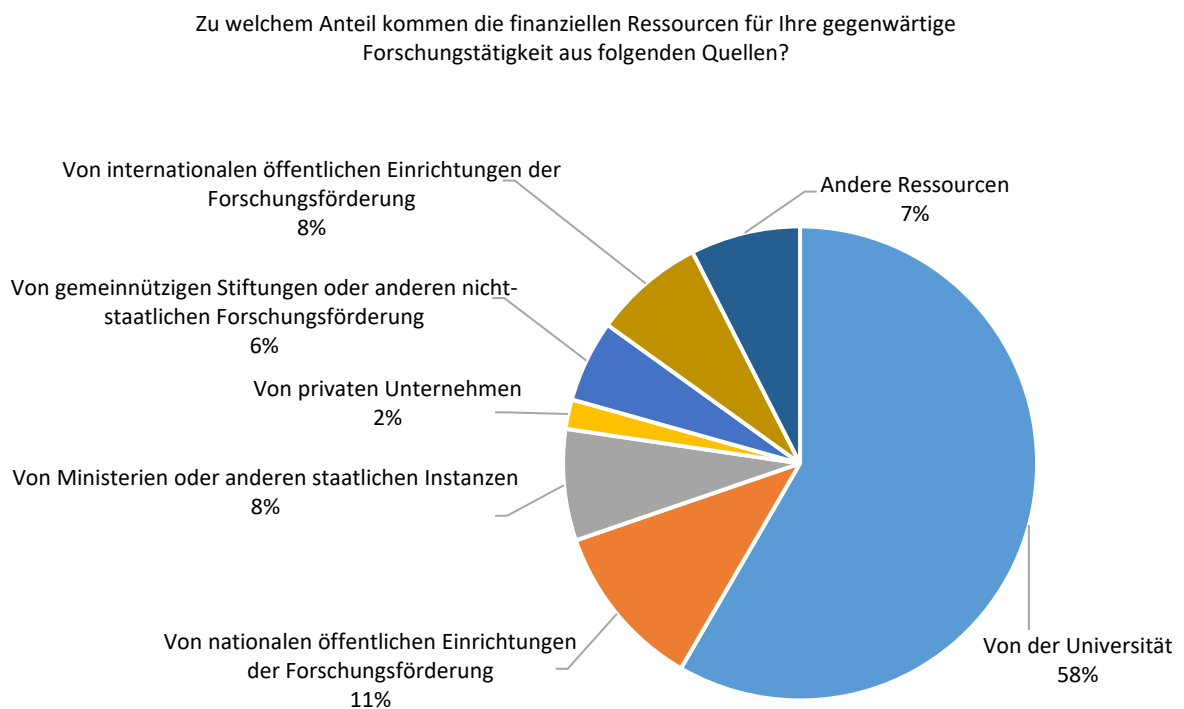


Abbildung 33: Forschungsfinanzierung an öffentlichen Universitäten

6 Wissens- und Technologietransfer

In diesem Kapitel wird auf den Wissens- und Technologietransfer (WTT) der Beschäftigten an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen in Österreich eingegangen. Zentrale Themen bilden die Involviertheit der Befragten in WTT-Aktivitäten, Kooperationen, Finanzierung und Relevanz dieser Aktivitäten. Nach einer kurzen allgemeinen Einleitung folgt die Kurzzusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse des Kapitels, während im Anschluss die konkreten Analysen dargestellt werden.

WTT als Teil der sogenannten „Third Mission“ wird als ein Weg gesehen, wie Bildung und Forschung zum wirtschaftlichen Erfolg eines Staates beitragen kann. So werden innovative Ansätze auch mit gesellschaftlichem Wohlstand in Verbindung gebracht (Marhl & Pausits, 2011). Gleichzeitig forciert der gesellschaftliche Wandel, veränderte Rahmenbedingungen in finanzieller und Wettbewerbshinsicht die Profilbildung und Differenzierung der Hochschulen (Pausits, 2015).

Meissner & Sultanian (2007) beschreiben: „Neben Kooperationsprojekten zwischen Hochschule und Industrie (FuE-Verträge, Betreuung von Diplom- und Doktorarbeiten etc.), Transfer über kodiertes Wissen (Patente, Publikationen etc.), Lizenzierungen, Firmengründungen und Personenmobilität sind Beratung und andere Dienstleistungen sowie informelle Kontakte über Telefongespräche oder Treffen auf Konferenzen nicht zu unterschätzen.“ (S. 6f.). Diese Aktivitäten sind somit vielfältig und können sowohl formell als auch informell geschehen (Marhl & Pausits, 2011; Pinheiro, Langa & Pausits, 2015).

Die Mobilität von Personal, sowohl zwischen Hochschulen als auch zwischen tertiären Bildungseinrichtungen und Unternehmen, gilt als ein Faktor, der einen großen Anteil des WTT-Geschehens mitbestimmt (Edler & Schmoch, 2001). Insbesondere gemeinsame Forschungsprojekte zwischen wissenschaftlichen Institutionen und Praxiseinrichtungen würden demnach an Bedeutung gewinnen, wobei Hochschulen oftmals Schwierigkeiten hätten, Praxispartner/innen für langfristige Projekte und Kooperationen zu finden (Meissner & Sultanian, 2007). Als weitere Schwierigkeit in einem gelungenen Wissens- und Technologietransfer seitens der Hochschulen wird auf die hohe Belastung von Angehörigen der hochschulischen Einrichtungen durch die Lehre und mangelnde Zusatzfinanzierung der WTT-Aktivitäten Bezug genommen (Meissner & Sultanian, 2007).

6.1 Kurzzusammenfassung

Im Themengebiet des Wissens- und Technologietransfers wurde deutlich, dass die Befragten insbesondere gemeinsame Forschung und Publikationen, Beratung und Evaluation als relevante Wissens- und Technologietransferaktivitäten einschätzten und ausübten. Im Bereich der Lehre waren es speziell die gemeinsame Betreuung von Abschlussarbeiten sowie öffentliche Vorträge, die zur WTT-Bilanz der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen beitrugen. Als Kooperationspartner/innen für WTT-Aktivitäten wurden insbesondere andere Hochschulen genannt und auch die Finanzierung verlief hauptsächlich über die Hochschule selbst oder Ministerien. Dies wiederum lässt sich gut mit der Relevanz der WTT-Aktivitäten in Bezug setzen. So gingen die meisten Befragten davon aus, dass ihre WTT-Aktivitäten insbesondere auf hochschulischer und nationaler Ebene eine Rolle spielten, aber kaum Einfluss auf wirtschaftliche oder internationale Belange nahmen. Gleichzeitig bescheinigten die Befragten dem WTT einmal mehr, einen starken Zusammenhang mit ihrer eigenen Forschung und Lehre.

Nachdem sowohl Forschung als auch WTT-Aktivitäten schwerpunktmäßig einen Bezug zur pädagogischen Praxis hatten, sahen fast alle Befragten ihren Impact im Bildungsbereich, während die wirtschaftliche Relevanz als sehr gering eingeschätzt wurde.

6.2 Involviertheit in Wissens- und Technologietransfer

Die Involviertheit in Wissens- und Technologietransferaktivitäten wurde im Rahmen der Erhebung auf Ebene der forschungsbezogenen, der lehrbezogenen und weiterer Aktivitäten erfasst und von den Befragten dahingehend beurteilt, ob sie in solche Aktivitäten involviert waren und sind, oder nicht.

6.2.1 Involviertheit in forschungsbezogene Aktivitäten

Forschungsbezogene Wissens- und Technologietransferaktivitäten waren insbesondere die gemeinsame Forschung und Publikation, was 68 Prozent der Befragten bestätigten. 49 Prozent waren in Beratungstätigkeiten involviert, 41 Prozent in Evaluationen politischer Maßnahmen, von Schulen oder Unternehmen.



Abbildung 34: Forschungsbezogene Aktivitäten

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Anteile

6.2.2 Involviertheit in lehrbezogene WTT-Aktivitäten

Wissens- und Technologietransfer-Aktivitäten sind auch im Bereich der Lehre wichtig, etwa, wenn eine Zusammenarbeit mit Unternehmen im Rahmen der Lehre eingeleitet wird, Fort- und Weiterbildungen durchgeführt, oder frei zugängliche Vorträge gehalten werden.

Lehrbezogene WTT-Aktivitäten waren insbesondere die gemeinsame Betreuung von Abschlussarbeiten (56 % der Befragten waren darin involviert) und die Hälfte der Befragungsteilnehmer/innen hielt öffentliche Vorträge oder Reden. 40 Prozent waren in die Betreuung von Praktika und Werkstudierenden eingebunden und etwa 30 Prozent machten Curriculumentwicklung für oder unter Beteiligung von hochschul- und wissenschaftsexternen Anbieter/inne/n.

Waren bzw. sind Sie in eine oder mehrere der folgenden Aktivitäten des Wissens- und Technologietransfers involviert?

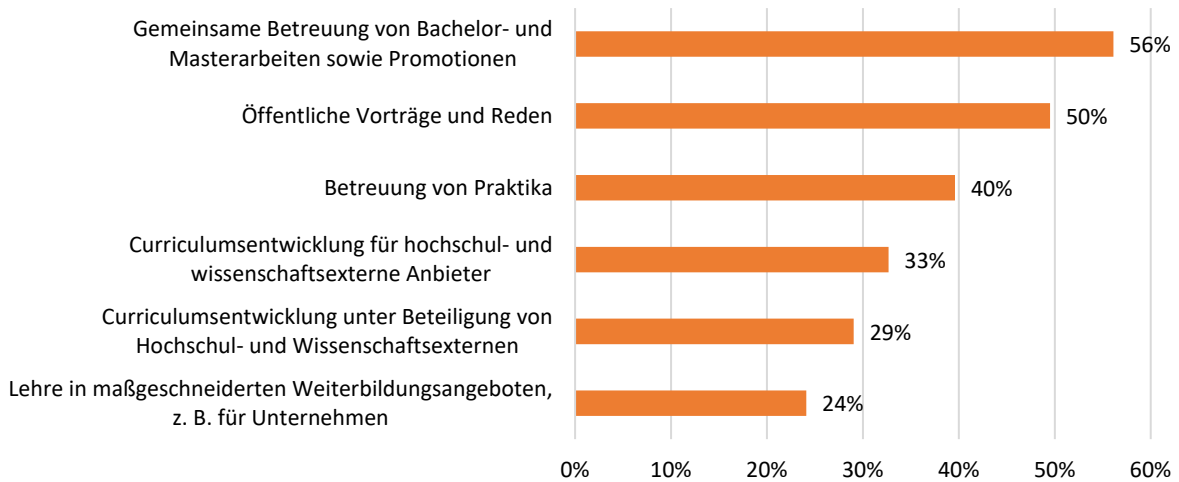


Abbildung 35: Lehrbezogene Aktivitäten

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Anteile

6.2.3 Involviertheit in weitere Aktivitäten

Weitere Aktivitäten des WTTs betrafen Ehrenämter und unentgeltliche Beratungstätigkeiten (56 %), Veröffentlichungen für einen erweiterten Leser/innenkreis (51 %) sowie die Mitgliedschaft in hochschul- und wissenschaftsexternen Beiräten und Beratungsgremien.

Waren bzw. sind Sie in eine oder mehrere der folgenden Aktivitäten des Wissens- und Technologietransfers involviert?

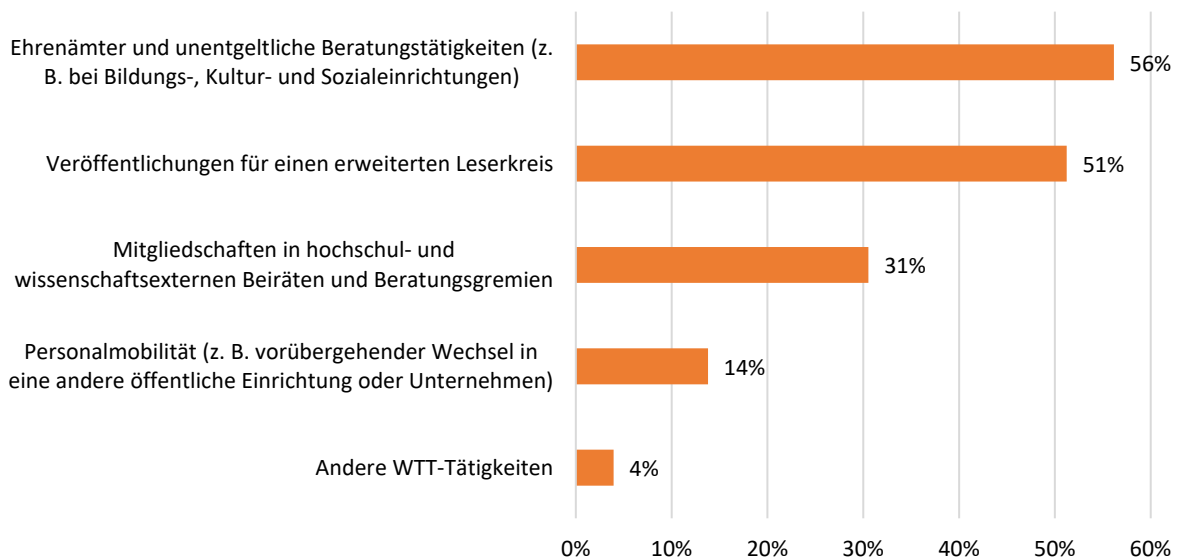


Abbildung 36: Weitere Aktivitäten

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Anteile

6.3 Kooperationspartner/innen

Als Kooperationspartner/innen für öffentliche und private Pädagogische Hochschulen dienten bislang insbesondere andere Hochschulen (81 % stimmten zu) sowie die öffentliche Verwaltung, Ministerien und Kommunen (37 % Zustimmung). Der hohe Anteil der Kooperationen mit anderen Hochschulen erklärt sich durch die Pädagog/inn/enbildung neu (2013), die neben einer neuen Studienarchitektur (Bachelor- und Masterstudien) auch eine Kooperationsverpflichtung mit anderen Hochschulen mit sich brachte.

Ein Viertel der Befragten gab an, dass gemeinnützige Organisationen als Kooperationspartner/innen agierten und unter zehn Prozent nahmen Kooperationen ihrer Hochschule mit Unternehmen oder privaten Forschungseinrichtungen wahr.

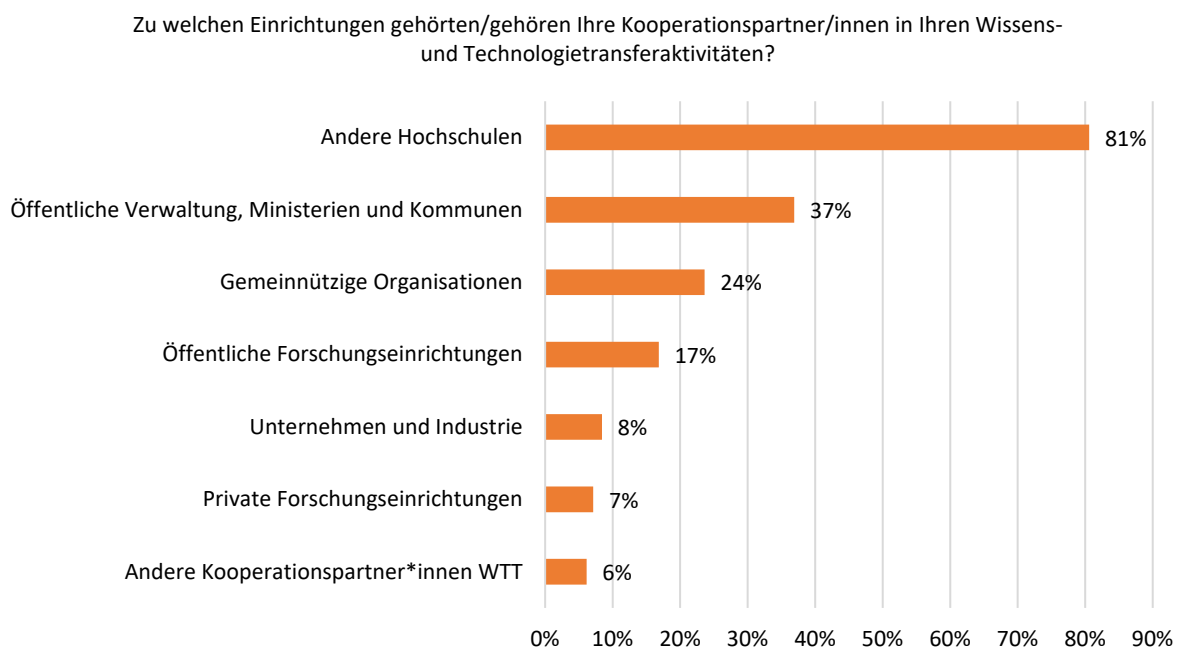


Abbildung 37: Kooperationspartner/innen

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Anteile

6.4 Zusammenhänge zwischen Wissens- und Technologietransfer und eigener Lehre und Forschung

Die Teilnehmer/innen der Befragung wurden auch gebeten anzugeben, wie stark aus ihrer Sicht die Zusammenhänge zwischen den Tätigkeiten im Rahmen des Wissens- und Technologietransfers und ihrer Forschung beziehungsweise ihrer Lehre einzuschätzen seien. Dabei gaben mehr als 55 Prozent der Befragten an, der Zusammenhang mit ihrer Lehre sei stark oder sehr stark, weitere 28 Prozent schätzten den Zusammenhang als gegeben ein. Für den Zusammenhang zwischen WTT und Forschung zeigte sich, dass über 80 Prozent diesen als vorhanden einschätzten, ein Fünftel davon als sehr stark vorhanden, weitere 28 Prozent als stark ausgeprägt.

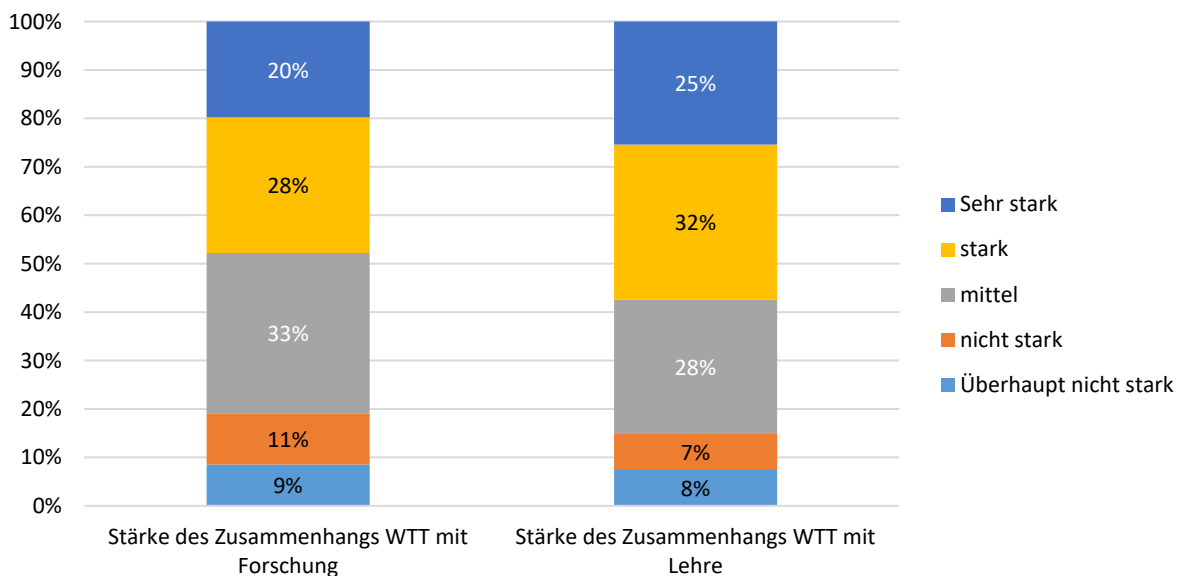


Abbildung 38: Wahrgenommene Stärke des Zusammenhangs WTT mit Forschung und Lehre

6.5 Finanzierung des Wissens- und Technologietransfers

Öffentliche und private Pädagogische Hochschulen finanzierten Wissens- und Technologietransferleistungen nach Angaben der Befragten hauptsächlich durch eigene Mittel der Hochschule (86 % Zustimmung) oder durch Gelder aus der öffentlichen Verwaltung, von Ministerien oder Kommunen. 17 Prozent gaben an, dass auch öffentliche Förderer Leistungen finanzierten.

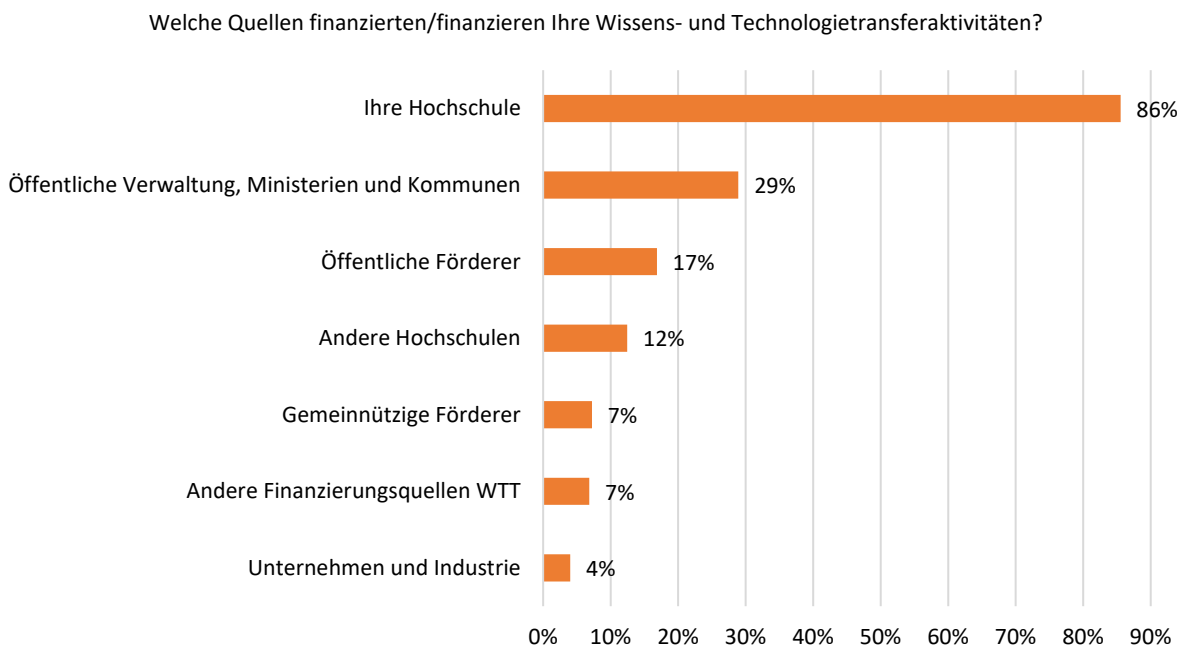


Abbildung 39: Finanzierungsquellen WTT

Anmerkung: Mehrfachnennungen, Anteile

6.6 Relevanz des Wissens- und Technologietransfers

Aus Sicht der Befragten hatte der Wissens- und Technologietransfer für die eigene wissenschaftliche/künstlerische Reputation sowie die eigene Karriere geringere Relevanz als für die eigene Disziplin, das Profil der Hochschule oder die eigene Forschung und Lehre. Während lediglich 40 Prozent dem WTT eine (sehr) hohe Relevanz für die eigene Karriere oder die eigene Reputation beimaßen, waren dies in den anderen abgefragten Bereichen über 60 Prozent der an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen Tätigen.

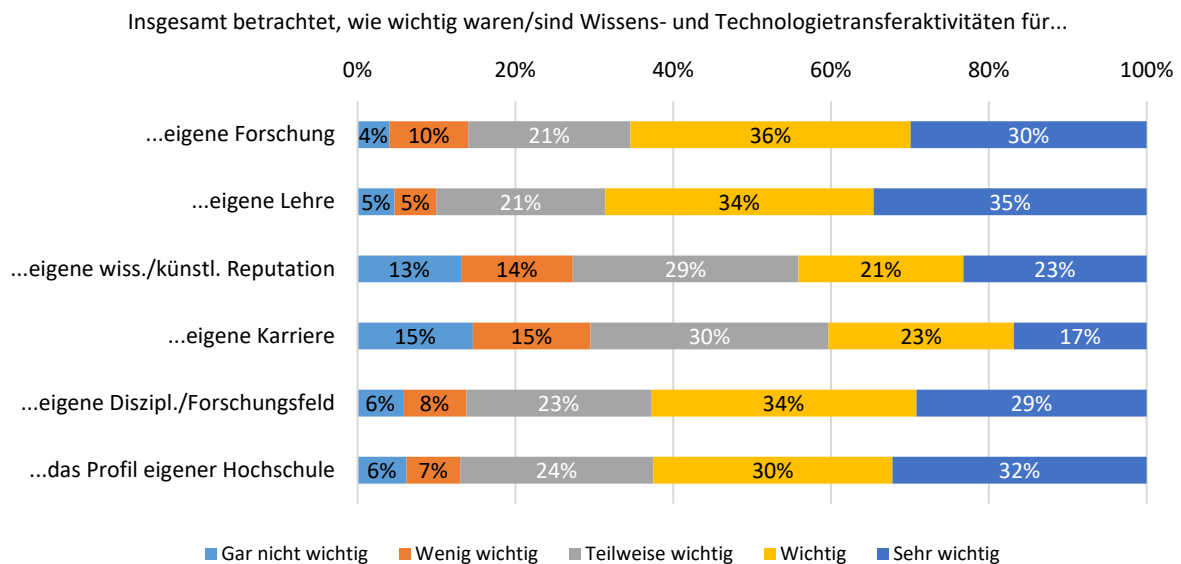


Abbildung 40: Wichtigkeit des Wissens- und Technologietransfers

6.7 Gewinneinschätzung von Wissens- und Technologietransfer

Kongruent mit der Analyse zur Wichtigkeit des Wissens- und Technologietransfers zeigte sich, dass die Befragungsteilnehmer/innen die Relevanz von WTT insbesondere für den Hochschulstandort als (sehr) hoch relevant einschätzen, während 25 Prozent davon ausgingen, dass die nationale Gemeinschaft nicht profitieren würde und sogar 40 Prozent sahen keinen oder kaum Wert für die internationale Gemeinschaft. Auch der Gewinn des WTT öffentlicher und privater Pädagogischer Hochschulen für Industrie und Wirtschaftsunternehmen wurde gering eingeschätzt. Nur 16 Prozent sahen hier eine (sehr) hohe Relevanz.

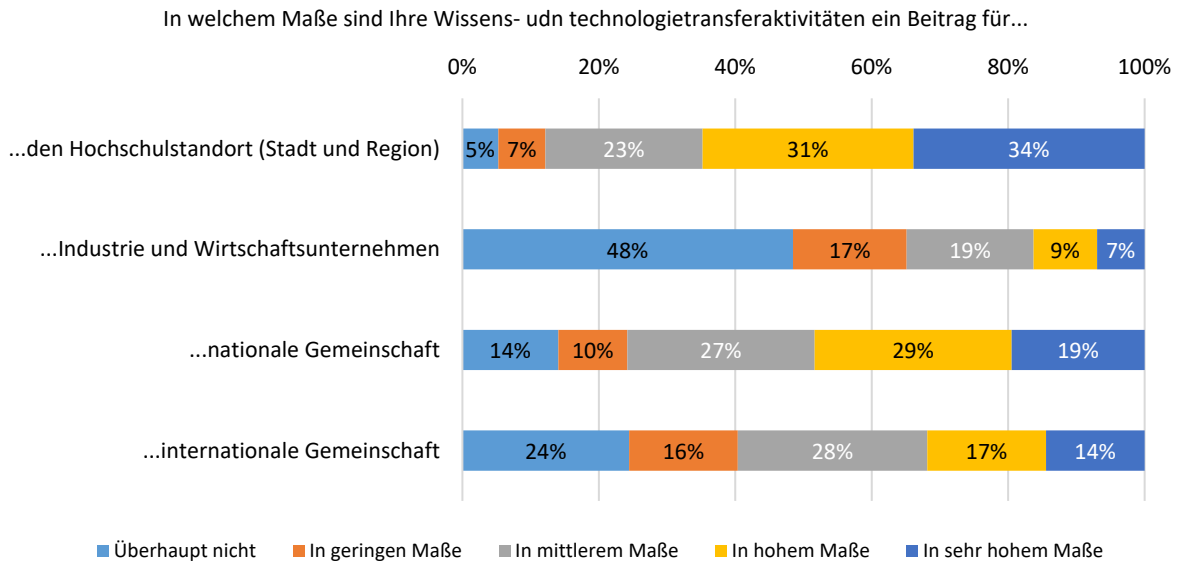


Abbildung 41: Einschätzung der Relevanz von Wissens- und Technologietransfer

6.8 Anwendbarkeit von Ergebnissen aus Wissens- und Technologietransfers

Die Anwendbarkeit der Ergebnisse des Wissens- und Technologietransfers wurde von den Befragten im Bereich der Bildung als sehr hoch eingeschätzt – nur zwei Prozent schätzten hier die Ergebnisse als wenig relevant ein. In den anderen Bereichen Kultur, Politik und Staat sowie Soziales waren knapp unter 60 Prozent der Befragten der Ansicht, dass die Relevanz des WTT seitens der öffentlichen oder privaten Pädagogischen Hochschule für die Anwendung in den Bereichen (sehr) gering ist. Auch in den Bereichen Umwelt sowie Gesundheit wurde nur von knapp einem Viertel der Befragten angegeben, die Relevanz des WTT sei (sehr) hoch, weitere 10 bis 13 Prozent hielten dieses für teilweise relevant. Die geringste Relevanz des WTT seitens der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen wurde für den Bereich der Wirtschaft attestiert. Hier waren knapp Dreiviertel der Beschäftigten der Ansicht, dass ihre WTT-Bemühungen keinen oder kaum Einfluss auf wirtschaftliche Abläufe hätten.

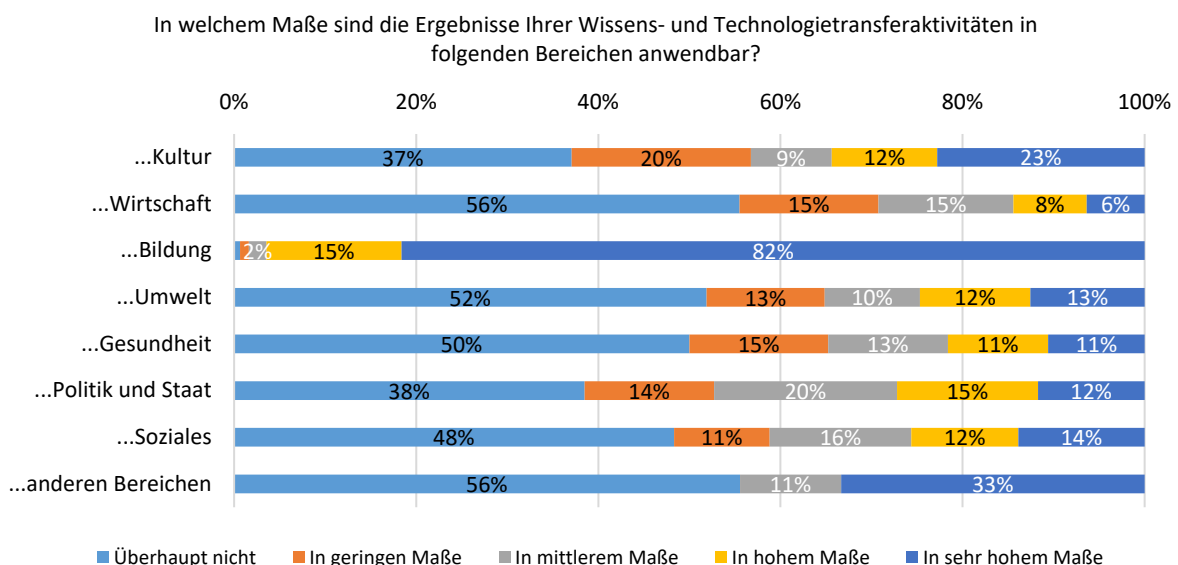


Abbildung 42: Einschätzung der Anwendbarkeit der Ergebnisse des WTTs

7 Governance, Management, Internationalisierung und Wissenschaftsverständnis

In diesem Kapitel wird auf die Führung und das Management an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen in Österreich eingegangen. Zentrale Themen bilden die wahrgenommene Einflussmöglichkeit der Befragten auf hochschulische Belange, die Bewertung des Managements und die Evaluation der Tätigkeiten. Nach einer kurzen allgemeinen Einleitung folgt die Kurzzusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse des Kapitels, während im Anschluss die konkreten Analysen dargestellt werden.

Die neun öffentlichen Pädagogischen Hochschulen sind Einrichtungen des Bundes, werden als nachgeordnete Dienststellen geführt und stehen damit in direkter Weisungsgebundenheit zum jeweiligen Bildungsminister bzw. der jeweiligen Bildungsministerin. Die Ausnahme bildet die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, die dem Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT) unterstellt ist. Die fünf anerkannten privaten Pädagogischen Hochschulen befinden sich in Trägerschaft einer anderen Rechtsperson, beispielsweise einer Diözese der Katholischen Kirche oder einer eigens eingerichteten Stiftung (vgl. BMBWF, 2022).

Wie bei anderen hochschulischen Institutionen soll auch die Qualität an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen regelmäßig evaluiert werden, um Veränderungen, Verbesserungen und Nachschärfungen in Tätigkeiten und Strukturen vornehmen zu können.

Die externe Qualitätssicherung hochschulischer Einrichtungen hat insbesondere seit der letzten Gesetzesnovelle des Hochschul-Qualitätssicherungsgesetzes (HS-QSG), welche mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten ist, eine wesentliche Weiterentwicklung durch die Zusammenführung sektorenspezifischer Regelungen und Gremien und die Neukonzeption der externen Qualitätssicherungsverfahren erfahren. Öffentliche und private Pädagogische Hochschulen müssen sich in regelmäßigen Abständen einem Qualitätssicherungsverfahren gemäß Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz unterziehen. Dieses Verfahren kann durch die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria), durch eine im European Quality Assurance Register for Higher Education (EQAR) registrierte oder eine andere international anerkannte und unabhängige Qualitätssicherungsagentur durchgeführt werden. Diese Agenturen werden selbst regelmäßig auf Basis internationaler Standards evaluiert.

Die Qualität von Ausbildung und Lehre wird seit den 90er Jahren verstärkt evaluiert. So werden „Systeme, Hochschulen einzelne Fakultäten, wissenschaftliche oder administrative Organisationseinheiten und gar die Leistungen einzelner Personen gemessen, bewertet und Empfehlungen für Verbesserungen verschriftlicht und ausgesprochen“ (Pausits, 2019, S. 53). Zum Einsatz kommen neben der internen Evaluation (Selbstevaluation), insbesondere die externe Evaluation durch Expert/inn/en und die studentische Evaluation. Studentische Evaluation wird insbesondere im Kontext von Lehrveranstaltungen genutzt. Young, Joines, Standish & Gallagher (2019) kommen auf Basis eines Literatur-Reviews zu dem Schluss, dass der studentischen Lehrveranstaltungsevaluation zwar nachgesagt wird, nicht objektiv zu sein, diese dennoch aber empirisch ein brauchbares Maß für die Qualität von Lehrveranstaltungen sei. Zur Verbesserung von Lehrqualität führe diese aber nur dann, wenn dieses studentische Feedback mit mündlicher Erläuterung und Beratung ergänzt werden kann. Zudem wird sie heutzutage auch für Promotionszwecke genutzt. Die AQ Austria (Kastelliz & Hopbach, 2018) führte in ihrer Evaluation der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen an, dass sich das interne Qualitätsmanagement sehr eng an den gesetzlichen Vorgaben orientierte, was aber auch dazu führte, dass nicht alle Bereiche voll erfasst werden. Daraus abgeleitet wurde das Hochschulgesetz (HG 2005) in Analogie zu den öffentlichen Universitäten novelliert. Die neuen gesetzlichen Bestimmungen traten mit 1.1.2021 in Kraft.

Was das Management betrifft, führte die AQ Austria in ihrem Bericht 2018 kritisch an, dass in Hochschulräten Pädagogischer Hochschulen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ministeriums vertreten

sind, oftmals in mehreren gleichzeitig, während dies für öffentliche Universitäten ausgeschlossen ist, aber gleichzeitig den Einfluss des Trägers widerspiegelte. Diese Politisierung wurde mit der Novellierung des Hochschulgesetzes (HG 2005) im Jahr 2020 aufgehoben.

Sowohl die Bestimmungen zur Evaluierung und Qualitätssicherungen, also auch die Bestimmungen betreffend der Hochschulräte an Pädagogischen Hochschulen wurden somit noch vor der APIKS-Erhebung (Juni/Juli 2021) novelliert und sind mit 1.1.2021 in Kraft getreten. Dennoch ist nicht davon auszugehen, dass diese Änderungen bereits zu einer vollständigen Änderung der Organisationskultur und damit dem Antwortverhalten der Befragten führten. Künftig sind in diesem Bereich somit Veränderungen in der Einschätzung zu erwarten, bzw. sind bereits erfolgt.

7.1 Kurzzusammenfassung

Die Analyse der Fragen zu Governance und Management an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen ergab, dass die Befragten generell mit dem Management ihrer Hochschule zufrieden sind, insbesondere mit ihren unmittelbaren Leitungspersonen. Dennoch sehen sie ihren eigenen Einfluss auf hochschulpolitischer Ebene als sehr beschränkt an.

Auch die Rolle der Studierenden im Bereich der Governance wird als sehr gering eingeschätzt, so werden sie hauptsächlich als Auskunftspersonen in der Lehrevaluation genutzt. Bedenkt man weiterhin, dass nur etwa die Hälfte der Personen angaben, auf Basis von Lehrevaluationen Änderungen vorzunehmen, ist der Einfluss von Studierenden generell als noch geringer einzuschätzen. Ein möglicher Grund dafür, dass Lehrende wenig Änderungen vornehmen, könnte an sehr positiven Ergebnissen studentischer Lehrevaluationen liegen, die keinen Anlass für das Überdenken der Lehre liefern. Ein weiterer Erklärungsansatz wäre, dass bereits definierte Prozesse des Qualitätsmanagements greifen, oder Lehrende in ihren Lehrveranstaltungsroutrinen verhaftet sind. Der APIKS-Fragebogen liefert dazu allerdings keine Erkenntnisse, weshalb dies rein spekulativ bleibt.

Auch die Peer-Evaluation im Sinne der kollegialen Evaluation von Leistungen ist noch nicht flächendeckend in Lehre, Forschung sowie WTT etabliert, sondern eher die formale Selbstevaluation.

Was die Internationalisierung betrifft, so zeigten bereits die Ergebnisse in Forschung und Lehre, dass relativ wenige internationale Studierende an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen studieren und auch der Zugang zu Wissenschaftler/innen, auch Gastwissenschaftler/innen aus dem Ausland erschwert ist, wenngleich die Hochschulen an Mobilitätsprogrammen teilnehmen. Die Befragten bescheinigten ihren Hochschulen durchaus, eine klare Internationalisierungsstrategie zu haben, gerade im Forschungsbereich. Wenn es um Forschungs Kooperationen mit ausländischen Wissenschaftler/inne/n oder Institutionen geht, bestehe aber durchaus noch Bedarf.

7.2 Einfluss auf Entscheidungen in der Hochschule

Zunächst wurden die Befragten gebeten, anzugeben, wie sie ihren persönlichen Einfluss auf Entscheidungen in der Hochschulpolitik auf Institutsebene beziehungsweise Hochschulebene einschätzen. Ein Fünftel gab an, überhaupt keinen Einfluss auf Institutsebene zu haben und 45 Prozent sahen keine Möglichkeit, auf Hochschulebene Einfluss zu nehmen. Einige wenige Personen (71 Personen, 18 %) gaben an, auf Institutsebene viel Einfluss zu haben, während nur 22 Personen (4 %) ihre Einflussmöglichkeit auf Hochschulebene als stark einschätzten.

	Überhaupt keinen Einfluss	Etwas Einfluss	Viel Einfluss	Sehr viel Einfluss	Trifft nicht zu	Gesamt
Einfluss auf Entscheid. in der Hochschulpol. auf Institutsebene	80	104	115	71	17	387
Einfluss auf Entscheid. in der Hochschulpol. auf Hochschulebene	171	105	70	22	14	382
	Überhaupt keinen Einfluss	Etwas Einfluss	Viel Einfluss	Sehr viel Einfluss	Trifft nicht zu	Gesamt
Einfluss auf Entscheid. in der Hochschulpol. auf Institutsebene	20,7%	26,9%	29,7%	18,3%	4,4%	100%
Einfluss auf Entscheid. in der Hochschulpol. auf Hochschulebene	44,8%	27,5%	18,3%	5,8%	3,7%	100%

Tabelle 8: Einschätzung des Einflusses an der Hochschule

7.3 Evaluation von Lehre, Forschung und Transferleistungen

Evaluationen durch Studierende fanden und finden hauptsächlich in der Lehre statt – hier gaben fast alle Befragten an, dass Lehrevaluationen durch Studierende an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen durchgeführt wurden und werden. Kaum Feedback gab es hingegen hinsichtlich der Forschung oder des Wissens- und Technologietransfers.

Wer begutachtet/evaluiert regelmäßig Ihre Lehre, Forschung und Ihre Transferaktivitäten?

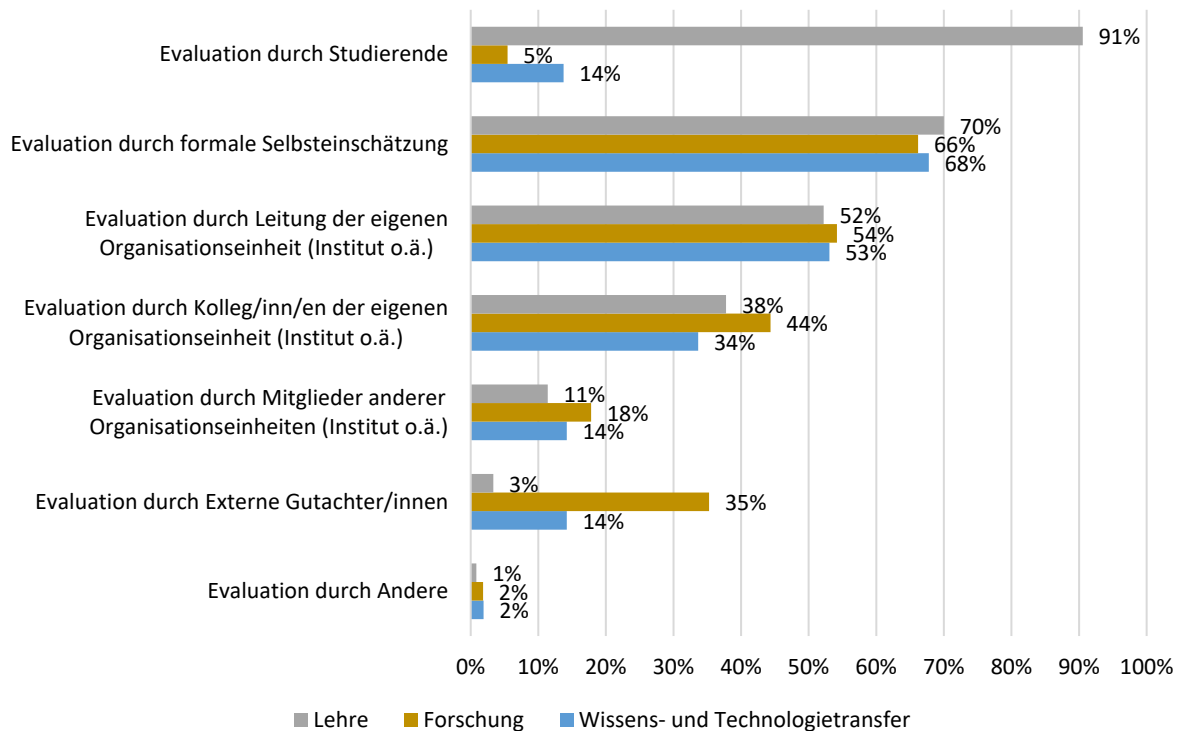


Abbildung 43: Evaluation in Lehre, Forschung sowie Wissens- und Technologietransfer

Evaluation durch formale Selbsteinschätzung wurde, nach Angabe der an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen Tätigen, in allen drei Bereichen gleichermaßen durchgeführt. Hier gaben jeweils um die 70 Prozent der Befragungsteilnehmer/inne/n an, dass dies in Lehre, Forschung und WTT stattfände. Ebenso verhielt es sich mit der Evaluation durch die Leitung der eigenen Organisationseinheit, wenngleich hier nur knapp die Hälfte der Befragten angab, dass dies Usus sei.

Etwa 40 Prozent der Beschäftigten an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen gaben zudem an, dass Evaluationen in Lehre, Forschung und WTT durch Kolleg/inn/en der eigenen Organisationseinheit stattfänden, wobei Forschungsergebnisse etwas häufiger erwähnt wurden (44 % Zustimmung). Evaluation durch externe Gutachter/innen fänden zumeist im Bereich der Forschung statt. Hier stimmten 35 Prozent der Befragten zu, während dies in Bezug auf WTT nur 14 Prozent und in Bezug auf die Lehre nur drei Prozent taten.

7.4 Bewertung des Managements

Das Management der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen wurde von den Befragten generell positiv bewertet. So stimmten über 60 Prozent (voll) zu, dass sie sehr kompetentes Leitungspersonal hätten und das Profil der Einrichtung sehr stark betont würde. Zudem gäbe es eine sehr gute Kommunikation zwischen der Hochschulleitung und dem wissenschaftlichen Personal – diese Aussage lehnte nur gut ein Viertel der Befragten explizit ab. Gleichzeitig scheint ein Top-Down Management-Stil zu herrschen, was 21 Prozent voll und weitere 32 Prozent teilweise bestätigten. Zudem stimmte fast die Hälfte der Befragten (voll) zu, dass es mühsame Verwaltungs- und Entscheidungsprozesse gäbe. Entscheidungsprozesse wurden und werden laut der Angabe von 30 Prozent der Befragten eher nicht kollegial getroffen, während dies von 39 Prozent konträr beantwortet wurde.

Die Leistungsorientierung in Forschung und Lehre wurde sehr ähnlich beurteilt. Weniger als ein Viertel der Befragten gab an, dass die Leistungsorientierung nicht stark ausgeprägt sei, während dies etwa 40 Prozent konträr beurteilten.

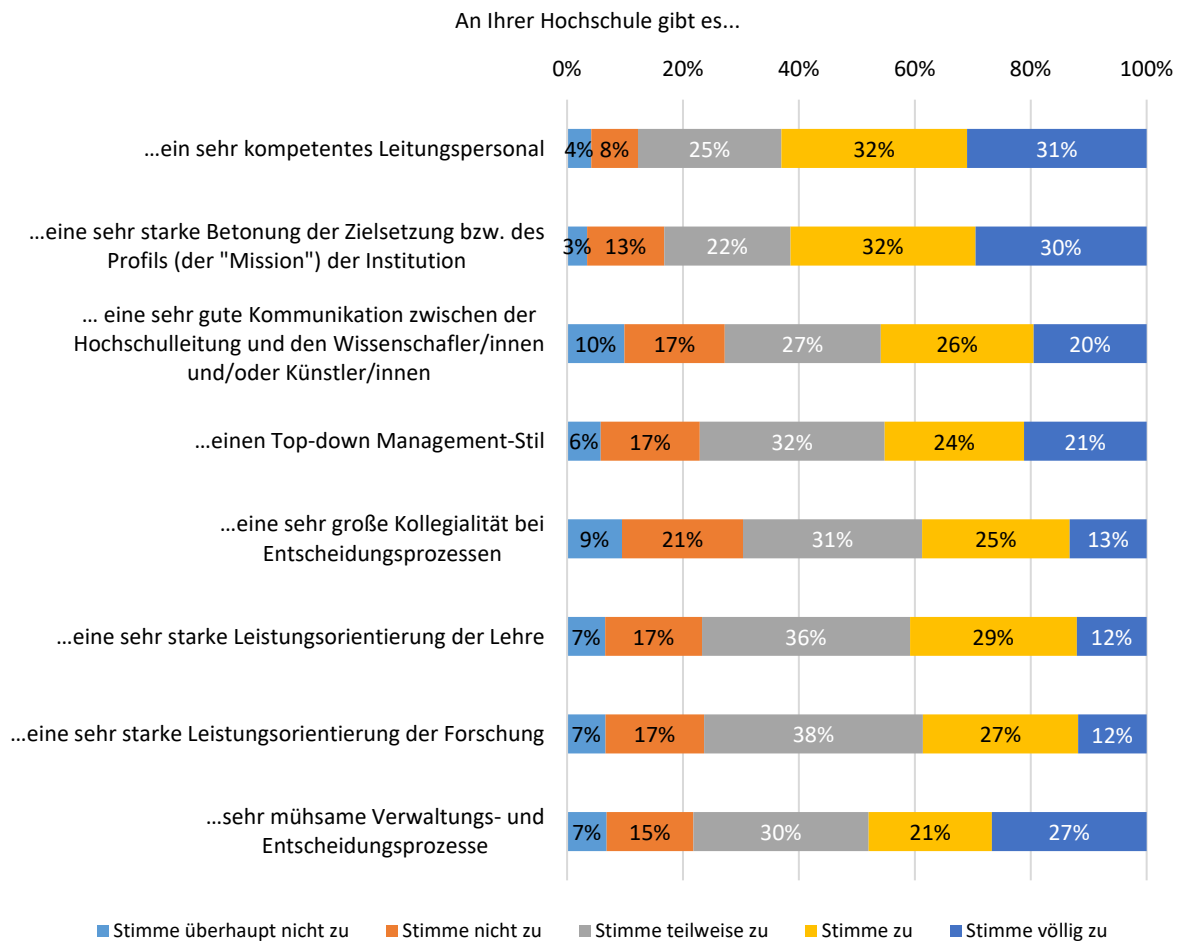


Abbildung 44: Einschätzung der Situation an der Hochschule

Für die nachfolgenden Grafiken wurden öffentliche Universitäten sowie öffentliche und private Pädagogische Hochschulen miteinander verglichen. Um bessere Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden nur jene Personen in die Analyse mit einbezogen, die als Fachdisziplin Pädagogik, Lehramt, Erziehungswissenschaft und Bildungswissenschaft nannten. Dies waren auf universitärer Seite 185 Personen und auf Seite der Pädagogischen Hochschulen 377 Personen. Pfeile in den Grafiken weisen auf signifikante Unterschiede hin. Die Werte sind Mittelwerte auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (in hohem Maße).

Mit dem Leitungspersonal zeigten sich beide Gruppen gleichermaßen zufrieden. Angehörige der Pädagogischen Hochschulen stimmten stärker der Betonung des Profils ihrer Hochschule sowie einer sehr guten Kommunikation zwischen Hochschulleitung und Wissenschaftler/innen zu als dies die Befragten an den öffentlichen Universitäten taten.

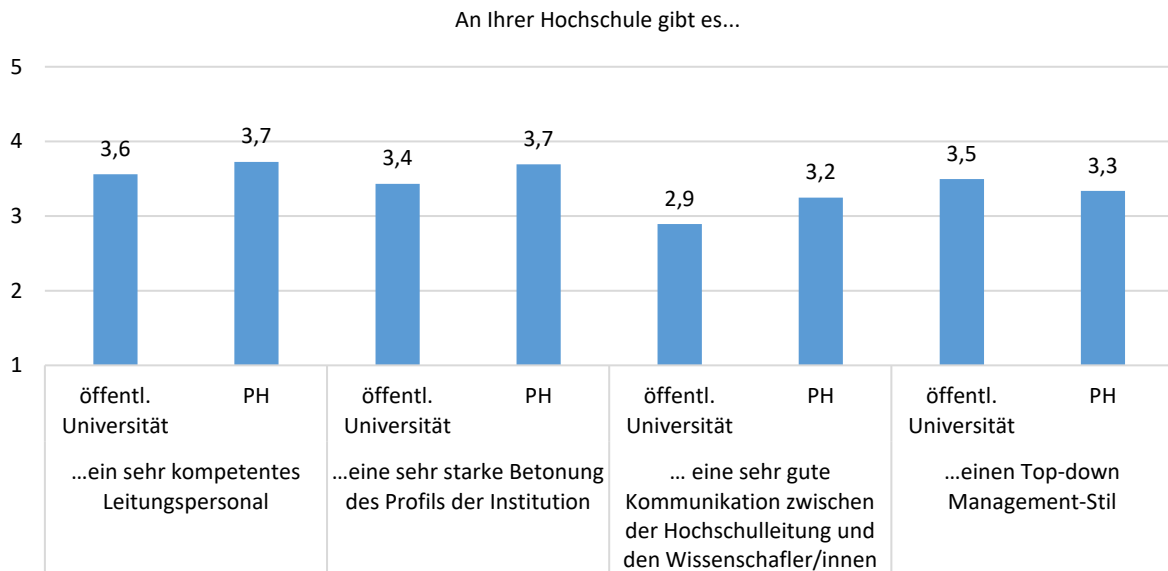


Abbildung 45: Einschätzung der Situation an der Hochschule nach Hochschulsektor (1)

Anmerkung: Mittelwerte einer Skala von 1 =überhaupt nicht bis 5 in hohem Maße

In den Punkten Kollegialität, Leistungsorientierung in der Lehre sowie Verwaltungs- und Entscheidungsprozesse zeigten sich keine Unterschiede zwischen den Gruppen, während Angehörige der öffentlichen Universitäten eine stärkere Leistungsorientierung in der Forschung an ihren Institutionen wahrnahmen.

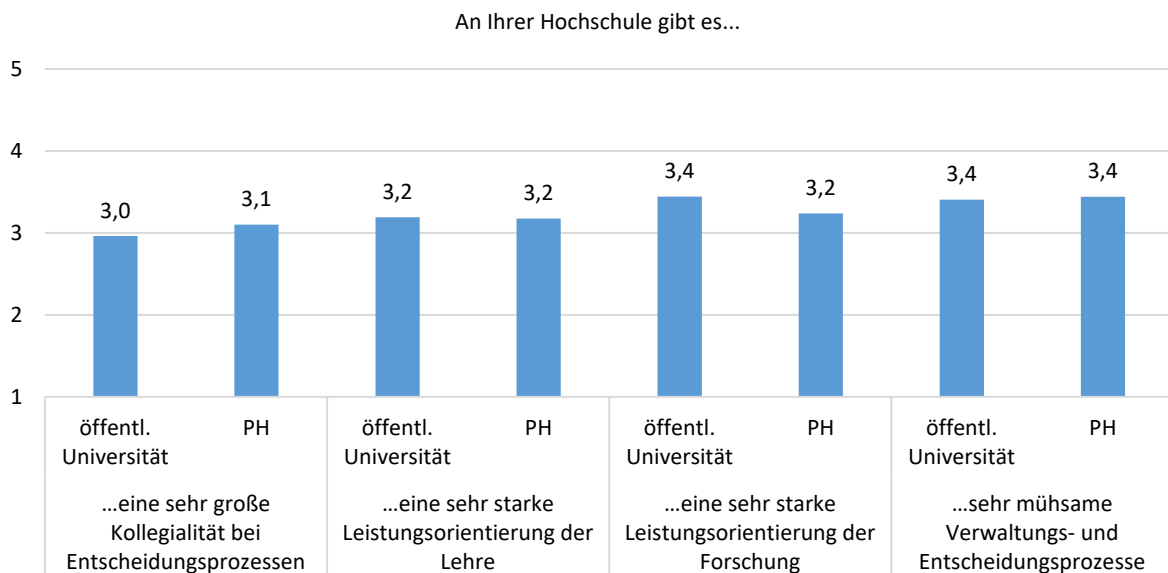


Abbildung 46: Einschätzung der Situation an der Hochschule nach Hochschulsektor (2)

Anmerkung: Mittelwerte einer Skala von 1 =überhaupt nicht bis 5 in hohem Maße

7.5 Interne Steuerung und Personalentscheidung

Die öffentliche und private Pädagogische Hochschule legt aus Sicht von über einem Viertel der Befragten bei der Mittelvergabe ihren Fokus auf die Leistungen der wissenschaftlichen Einheiten, wengleich lediglich neun Prozent voll zustimmten; weitere 44 Prozent stimmten teilweise zu.

41 Prozent verneinten, dass die Finanzierung des Fachbereichs mit der Zahl der Studierenden zusammenhänge. Wichtig sei jedoch die Forschungsqualität bei Personalentscheidungen. Hier stimmte die Hälfte der Befragten zu (17 % davon in sehr hohem Maße), dass dies relevant sei. Ähnlich verteilt waren auch die Antworten was die Lehrqualität und die praktische Relevanz der wissenschaftlichen Tätigkeiten potenzieller Kandidat/inn/en betraf. Zudem gaben über Dreiviertel der Befragten an, dass die praktische Berufserfahrung bei der Rekrutierung wichtig sei.

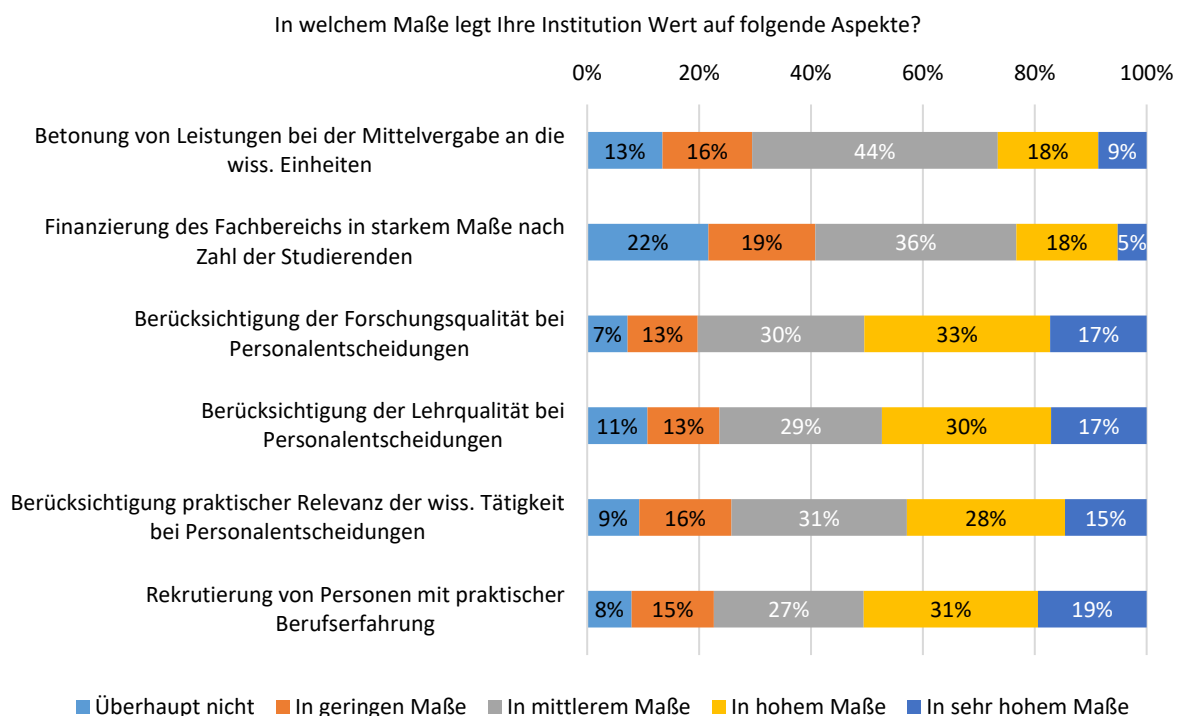


Abbildung 47: Interne Steuerung und Personalentscheidungen

7.6 Beteiligung der Hochschule an der Internationalisierung

Aus Sicht von 80 Prozent der Befragten hat die öffentliche oder private Pädagogische Hochschule, an der sie beschäftigt sind, zumindest teilweise eine klare Internationalisierungsstrategie

(32 % stimmten teilweise dazu, weitere 31 % stimmten zu und 17 % stimmten völlig zu) und fast alle Befragungsteilnehmer/innen gaben an, dass ihre Hochschule sich an verschiedenen Austauschprogrammen für Studierende beteilige.

60 Prozent stimmten zu, dass es auch für wissenschaftliches Personal vielfältige Möglichkeiten und Finanzierung für Auslandsaufenthalte gäbe, ebenso wie die Möglichkeit, internationale Studierende aufzunehmen. Die Möglichkeiten für Gastwissenschaftler/innen (incoming) wurden von 28 Prozent als gering eingeschätzt, ein weiteres Drittel gab an, dass teilweise Möglichkeiten bestünden.

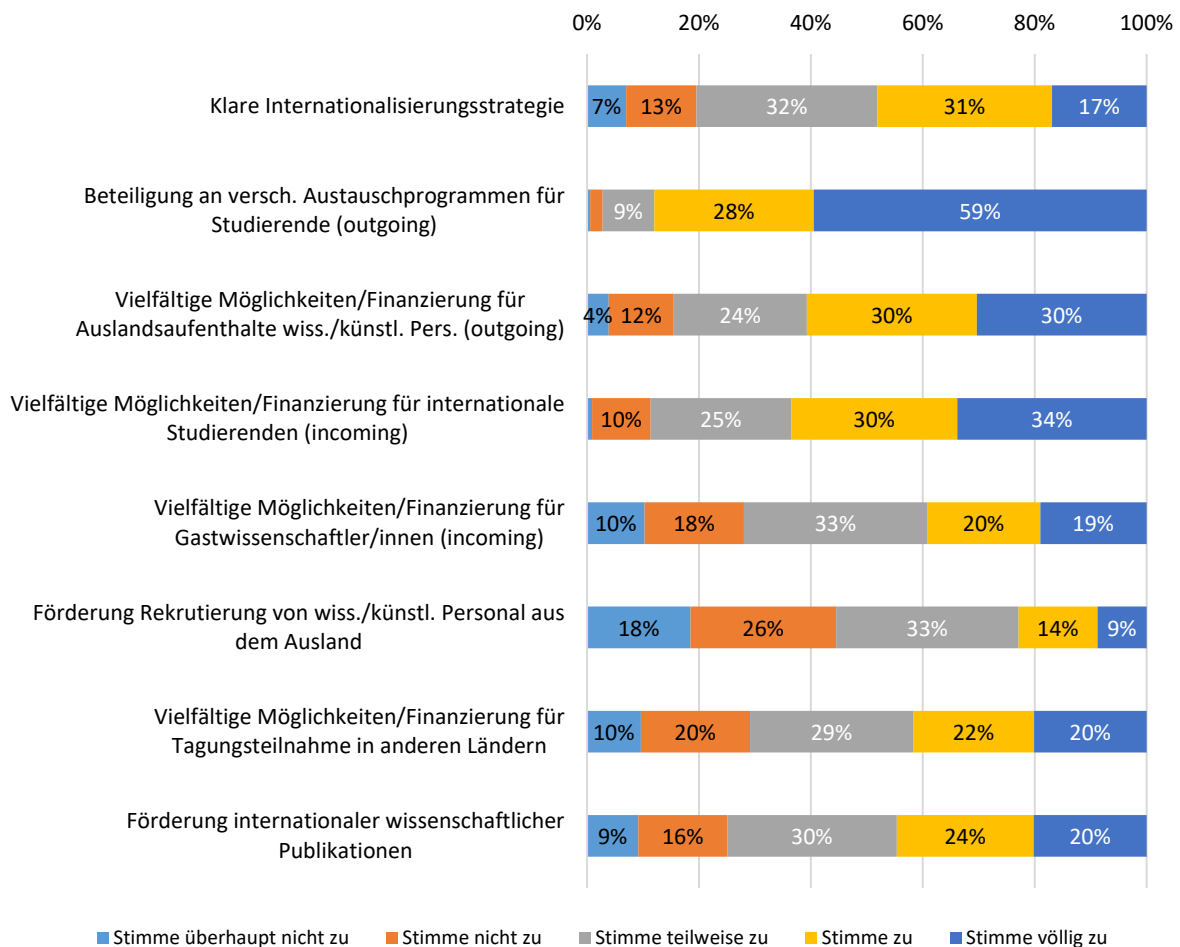


Abbildung 48: Internationalisierung an der Hochschule

Die Förderung und Rekrutierung von Personal aus dem Ausland schätzten 45 Prozent als sehr gering ein, während lediglich 23 Prozent meinten, dies wäre problemlos an ihrer Hochschule möglich (9 % davon stimmten voll zu). Tagungsteilnahmen in anderen Ländern und die Veröffentlichung wissenschaftlicher Publikationen wurde und wird aus Sicht von über 70 Prozent der Befragten seitens der Hochschule gefördert, wobei jeweils ein Fünftel voll zustimmte.

7.7 Auswirkungen von Internationalisierung auf die Hochschule

Etwa die Hälfte der Befragten ging davon aus, dass Internationalisierung einen Betrag dazu leiste, das Ansehen der Einrichtung sowie die akademische Qualität zu steigern (jeweils ein Fünftel davon stimmte in sehr hohem Maße zu). Ein weiteres Viertel stimmte teilweise zu. Skeptisch zeigten sich die Befragten hingegen bezüglich der finanziellen Aspekte. So gingen 52 Prozent davon aus, dass die finanziellen Einnahmen durch Internationalisierung nicht gesteigert würden (32 % antwortete vollkommen ablehnend), und 49 Prozent meinten, dass Internationalisierung an ihrer Institution auch nicht zu Mehrkosten führen würde (27 % lehnten diese Aussage vollkommen ab).

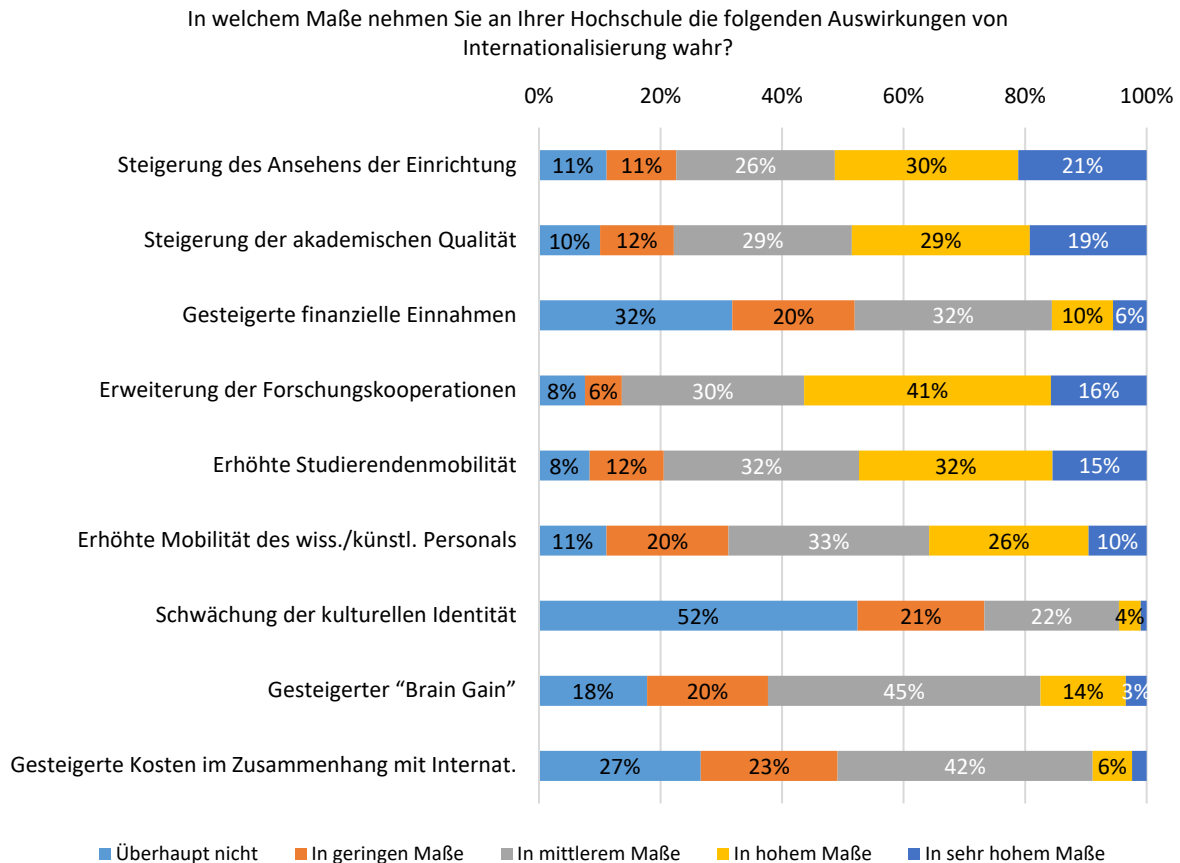


Abbildung 49: Auswirkung der Internationalisierung

Die Erhöhung der Mobilität sahen die Befragten eher auf Seiten der Studierenden: 47 Prozent stimmten hier zu und nur 21 Prozent waren skeptisch. Ein solche Beobachtung ist auch interessant für die Erreichung eines Ziels der nationalen Hochschulmobilitäts- und Entwicklungsstrategie, welche die „Erhöhung des Anteils an Lehramtsstudierenden, die im Rahmen ihrer Ausbildung eine Mobilitätserfahrung gemacht haben“ verfolgt (BMBWF 2020, S. 13).

Hingegen ging ein Drittel der Befragten davon aus, dass sich für die Mobilität des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals nichts geändert habe. Auch einem gesteigerten „Brain Gain“ standen 38 Prozent kritisch gegenüber, wohingegen fast Dreiviertel davon ausgingen, dass es zu keiner Schwächung der kulturellen Identität durch Internationalisierung gekommen sei.

7.8 Wissenschaftsverständnis

Das wissenschaftliche Personal an Pädagogischer Hochschulen wurde auch gebeten, einige Aussagen dahingehend zu bewerten, wie sehr diese das eigene Verständnis von Wissenschaft widerspiegeln. So waren sich hier 88 Prozent einig, dass es einen offenen Austausch neuer Forschungsergebnisse unter Kolleg/inn/en geben sollte, 55 Prozent davon stimmten in sehr hohem Maße zu.

79 Prozent setzten sich deutlich, 45 Prozent davon sehr deutlich, dafür ein, dass Wissenschaft vor allem auf Motivation zu gründen hat und nicht auf dem individuellen Gewinnstreben. Zudem sollten neue Erkenntnisse auch dann berücksichtigt werden, wenn sie bisherige Forschungen widerlegen (45 Prozent stimmten in sehr hohem Maße zu).

Knapp 60 Prozent der Befragten gaben an, dass Personen an Hochschulen auch verantwortlich für die Ausrichtung von wissenschaftlichen Tätigkeiten seien und die Forschung nach dem Profil ihrer Organisation ausrichten sollten.

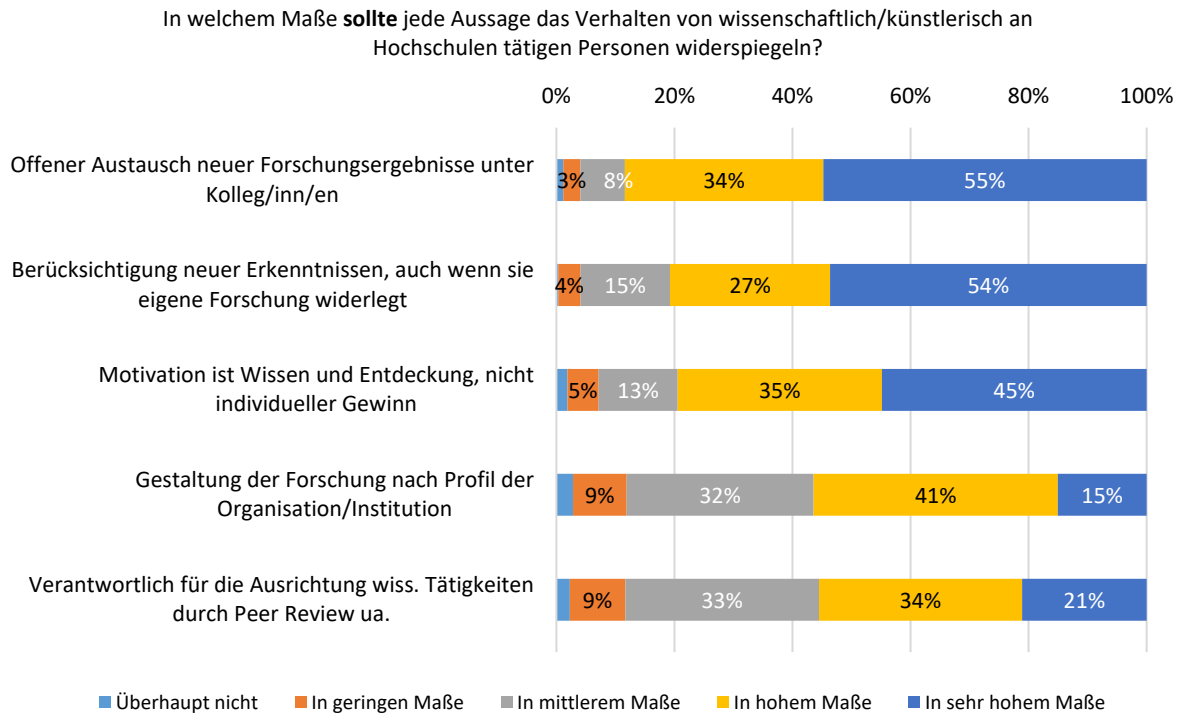


Abbildung 50: Normatives Wissenschaftsverständnis (Teil 1)

Relativ uneinig waren sich die Befragten was die Bewertung von Forschungsleistungen unter Anwendung akzeptierter Standards bzw. basierend auf der Reputation der Person betrifft. Weiters gab es kein eindeutiges Stimmungsbild was die Ausrichtung der Karriere betrifft, nämlich ob diese insbesondere der Bekanntmachung wichtiger Ergebnisse, Theorien und Innovationen dienen sollte. Dies schätzte jeweils ein Viertel bis ein Drittel der Befragten als wenig, mittel oder hoch relevant ein.

Interessant ist auch die Aussage bezüglich der Auswahl von Forschungsprojekten mit ausschließlichem Bezug auf die Praxisrelevanz. So wurde in den bisherigen Ausführungen sehr deutlich, dass Forschung an Pädagogischen Hochschulen als anwendungsorientiert und praxisbezogen wahrgenommen wird. Diese Praxisrelevanz wurde jedoch auf einer Metaebene nur von 27 Prozent als hoch, von weiteren 13 Prozent als höchst relevant eingeschätzt.

Der Schutz eigener Ergebnisse wurde von 48 Prozent der Befragten als kaum oder gar nicht relevant eingeschätzt. Ein Fünftel schrieb dem jedoch hohe Relevanz zu. Ähnlich sind auch die Ergebnisse, wenn es um Konkurrenz im Feld um Fördergelder und Anerkennung geht. Auch hier ist wenig Konkurrenzdenken bei Angehörigen der Pädagogischen Hochschulen erkennbar.

In welchem Maße **sollte** jede Aussage das Verhalten von wissenschaftlich/künstlerisch an Hochschulen tätigen Personen widerspiegeln?

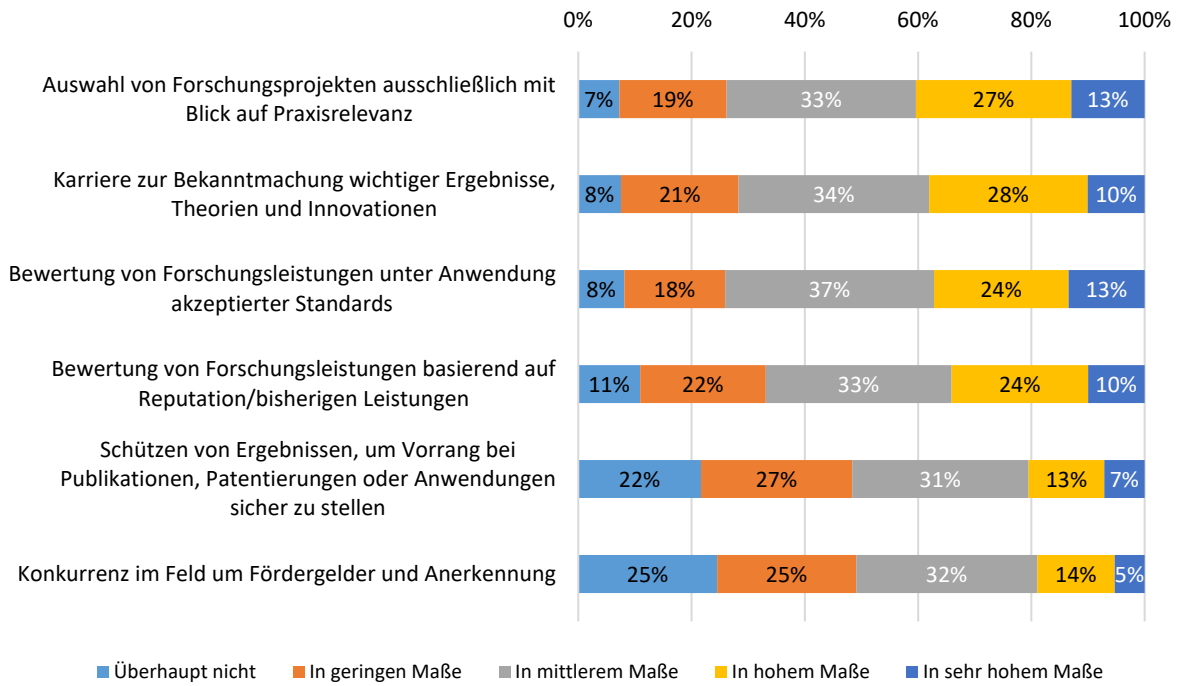


Abbildung 51: Normatives Wissenschaftsverständnis (Teil 2)

8 Verortung der Ergebnisse im Vergleich und Ausblick

Die Untersuchung zeigt ein umfassendes Bild über die Beschäftigungsverhältnisse und persönliche Wahrnehmungen des wissenschaftlichen Personals an den öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen in Österreich. Die ausgewählten Themenfelder und damit verbundenen Analysen adressieren viele Facetten der Beschäftigung und können zugleich durch die Einbettung und Verwendung eines international vergleichenden Studiendesigns für weitere Untersuchung wie intersektorale Perspektiven oder Länder- und Systemvergleiche genutzt werden. Somit ist die vorliegende Arbeit ein erster analytische Blick auf den Sektor.

Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen, dass die öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen in Österreich in vielen Bereichen – wie etwa der Zufriedenheit des Personals mit den Arbeitsbedingungen oder der Lehre – sehr positiv von den Beschäftigten bewertet wurden, aber auch noch einige relevante Entwicklungsfelder vorhanden sind. Während der inhaltlichen Recherchen fiel zudem auf, dass öffentliche und private Pädagogische Hochschulen als Forschungsfeld in Österreich bislang sehr wenig Aufmerksamkeit erhielten und die Verbindung der Ergebnisse dieser Studie mit anderen Untersuchungen der Pädagogischen Hochschulen in Österreich kaum möglich ist. Allerdings konnten Studien zur beruflichen Situation und der Einschätzung von Angehörigen einer Hochschule insbesondere bezogen auf den Schweizer Kontext gefunden werden (Beywl, Künzli David, Messmer & Streit, 2015; Böckelmann, 2011; Böckelmann & Erne, 2013; Böckelmann, Erne, Kölliker & Zölc, 2012). Auch in der Schweiz entstanden die Pädagogischen Hochschulen auf Basis von Pädagogischen Akademien, allerdings bereits 2001. Vom Grundverständnis ähneln sich die Institutionen Österreichs und der Schweiz mit dem zentralen Fokus auf Anwendungsorientierung in der Forschung und Lehre, sodass davon auszugehen ist, dass die Institutionen vom Ansatz her vergleichbar sind und Schweizer Studienergebnisse Anhaltspunkte zur Einordnung der eigenen Ergebnisse und künftige Entwicklungen liefern können (State Secretariat for Education, Research and Innovation SERI, 2019).

Nachfolgend erscheint daher wichtig einzelne Aspekte kurz im Vergleich darzustellen und damit weitere Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Sektors oder aber mögliche Interpretationsstränge der Ergebnisse aufzuzeigen.

Aus den Erkenntnissen von Böckelmann & Erne (2013) kann beispielsweise geschlossen werden, dass Angestellte des Mittelbaus an Schweizer Pädagogischen Hochschulen ihr zentrales Arbeitsfeld Forschung und Entwicklung als anspruchsvoll erleben und ausreichende Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung ihrer Tätigkeit sowie zum Einbringen von Ideen haben. Dies wiederum sind Indikatoren dafür, dass die Arbeit an Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz als positiv erlebt wird, was auch kongruent mit den Ergebnissen der vorliegenden Studie ist.

In der Studie von Böckelmann & Erne (2013) antworteten Befragte zudem, dass ihnen das „Einsetzen der eigenen fachlichen Kompetenzen und Ideen, die selbstständige Arbeitsgestaltung, die Möglichkeit der flexiblen Arbeitseinteilung und die Möglichkeit, sich persönlich weiterentwickeln zu können“ in ihrer Arbeit besonders wichtig seien (S. 124). In der Beurteilung der Ist-Situation an ihrer Hochschule in Relation zur persönlichen Wichtigkeit ergab sich, dass Aufstiegsmöglichkeiten und die persönliche Weiterentwicklung Diskrepanzen zeigten, während das Einkommen als passend empfunden wurde. Das Potential zur Karriereentwicklung scheint an Pädagogischen Hochschulen aus Sicht der Befragten somit gering zu sein. Auch dieses Ergebnis spiegelt sich in der aktuellen Umfrage an österreichischen öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen wider, wenn Beschäftigte angeben, dass ihre Zukunftswünsche und realistischen Erwartungen auseinanderklaffen. Dies ist somit ein Ansatzpunkt der Weiterentwicklung öffentlicher und privater Pädagogischer Hochschulen in Österreich.

Aufgrund der engen Vernetzung mit dem Praxisfeld Schule wurde lange Zeit von Angehörigen öffentlicher und privater Pädagogischer Hochschulen in Österreich erwartet, dass sie einschlägige Berufserfahrung haben, sprich Erfahrungen an Bildungseinrichtungen des Elementar-, Primar- oder Sekundarschulbereichs gesammelt haben, oder parallel zu ihrer Anstellung an der Pädagogischen Hochschule auch noch im Schuldienst stehen, was durch das Dienstrecht 2013 in Österreich bereits verändert wurde. Dies bedeutete, dass bis dahin nicht nur die eigene wissenschaftliche Karriere vorangerieben werden sollte, sondern auch die Praxiserfahrungen nicht vernachlässigt werden durften (Böckelmann & Erne, 2013), was zu einer Mehrbelastung führte. Gleichzeitig beschrieb Böckelmann (2011), dass es an Pädagogischen Hochschulen der Schweiz wenige Fachbereiche gab, in denen gute Laufbahnperspektiven in Arbeitsfeldern außerhalb des Hochschulbereichs vorhanden seien – hier kann man auf die österreichische Debatte im Elementarbereich verweisen, in der immer wieder bemängelt wird, dass für Elementarpädagog/inn/en kaum Aufstiegschancen vorhanden seien. Ähnliches betrifft den Primarschulbereich.

Die Analysen der Studie verdeutlichten zudem, dass die Forschung an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen ein relevantes Entwicklungsfeld ist. Beywl, Künzli David, Messmer und Streit (2015) konstatierten für den Schweizer Kontext, dass Pädagogische Hochschulen insbesondere berufsfeldbezogene Forschung betreiben und für eine hohe Lehrqualität auch auf ihre eigene Forschung angewiesen seien. So seien die an Pädagogischen Hochschulen Forschenden auch mit spezifischen Erwartungshaltungen konfrontiert und müssten sich insbesondere mit dem praktischen Nutzen ihrer Forschung auseinandersetzen. Die wenigsten Pädagogischen Hochschulen konnten, laut Böckelmann, Erne, Kölliker & Zölc (2012) dabei auf etablierte Forschungsstrukturen zurückgreifen. Diese mussten erst aufgebaut werden, indem beispielsweise neue Organisationseinheiten etabliert wurden. Diese neuen Strukturen mussten mit dem Lehrbetrieb in Einklang gebracht werden, blieben aber oftmals als separierte Einheiten bestehen.

Die Einwerbung von kompetitiven Drittmitteln für Forschungszwecke gestaltet sich generell für Pädagogische Hochschulen schwierig. Die Antragsstellung zur Einwerbung kompetitiver Drittmittel verlangt heutzutage professionelle Strukturen und Beratung, die an österreichischen Pädagogischen Hochschulen in dieser Form nicht oder kaum existieren. In der Schweiz gab es einige Jahre sogar „geschützte“ Drittmittelvergaben, die nur Pädagogischen Hochschulen vorbehalten waren (Böckelmann, Erne, Kölliker & Zölc, 2012).

Zusätzlich zu der kompetitiven Situation waren die öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen in Österreich vor den Änderungen, die das neue Hochschulgesetz mit sich brachte, mit der Situation konfrontiert, dass es ihnen nicht möglich war, „Drittmittel eigenständig zu verwalten“. Sie benötigten dazu das Bundesministerium, „was die operative Projektumsetzung erschwert und die Reaktionsfähigkeit der Hochschulen“ beeinträchtigt hat (Kastelliz & Hopbach, 2018, S. 12). In diesem Bereich sind somit künftig Änderungen zu erwarten.

Die Ergebnisse müssen selbstverständlich auch im Lichte der COVID-19-Pandemie und deren Auswirkungen auf das Hochschulwesen betrachtet werden. So bedingten die Einschränkungen eine Umstellung der gewohnten Arbeitsroutine in Forschung und Lehre (vgl. Pausits et al., 2021). Im Rahmen der APIKS-Befragung wurde deshalb auch eine Zusatzerhebung durchgeführt, in der Beschäftigte der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen ihrer Institution generell ein ganz gutes Zeugnis für den Umgang mit den COVID-19-Herausforderungen in der Lehre, Forschung und im Management bescheinigten. Eine vergleichende Analyse dieser Daten hinsichtlich sektoraler Unterschiede ist in Planung.

Im weiteren Verlauf soll auch eine international vergleichende Analyse der APIKS-Ergebnisse mit anderen Ländern, in denen öffentliche und private Pädagogische Hochschulen befragt wurden, durchgeführt werden, um die österreichischen Ergebnisse entsprechend einordnen zu können.

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Ergebnisse der vorliegenden Studie einen ersten Überblick über die Situation der Beschäftigten an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen in Österreich liefern. Durch das Hochschulgesetz 2021 sowie die COVID-19-Pandemie bedingten Entwicklungen werden sich viele Aspekte in den Bereichen Forschung, Lehre, Wissens- und Technologietransfer, Internationalisierung öffentlicher und privater Pädagogischer Hochschulen sowie die Karriereentwicklung weiterentwickeln, weshalb künftige Untersuchungen diesbezüglich anzudenken sind.

Verwendete Literatur

- Becker, M. (2013). *Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Beywl, W., & Künzli David, C. (2020). Augenhöhe von Forschung und Praxis im Bildungsbereich. Potenziale instrumentell inklusiver Forschung für Pädagogische Hochschulen. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 38(1), 54-66.
- Beywl, W., Künzli David, C., Messmer, R., & Streit, C. (2015). Forschungsverständnis pädagogischer Hochschulen. Ein Diskussionsbeitrag. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 33(1), 134-151.
- Böckelmann, C. & Erne, C. (2013). Die Situation des Mittelbaus an pädagogischen Hochschulen der Schweiz – Ausgewählte Ergebnisse einer repräsentativen Studie. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 31(1), 112-127.
- Böckelmann, C. (2011). Profil und Perspektiven: Arbeitssituation und Laufbahnperspektiven von Führungspersonen auf der dritten und vierten Führungsebene an pädagogischen Hochschulen der Schweiz. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 29(3), 387-398.
- Böckelmann, C., Erne, C., Kölliker, A., & Zölch, M. (2012). Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen. Situationsanalyse auf der Basis einer repräsentativen Befragung, 1-204.
- Brühwiler, C. (2020). Forschung an Pädagogischen Hochschulen – Für die Scientific Community oder die berufliche Praxis? In A. Tettenborn & P. Tremp, Peter (Hrsg.). *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug*, (S. 33-35). Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern <https://doi.org/10.5281/zenodo.392351>.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2019a). PH-EP. Pädagogische Hochschulen – Entwicklungsplan 2021-2026. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:1a4baa01-0b58-4af7-9e90-ae137b8c50be/190904_Brosch%C3%BCre_PH_Entwicklungsplan_A4_BF%20ew.pdf [Zugriff 12.01.2022].
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2019b). Steuerung des Schulsystems in Österreich. Weißbuch. Wien. Online: https://www.schulautonomie.at/wp-content/uploads/2019/10/190725_Broschuere_Wei%C3%9Fbuch_Governance_A4_BF.pdf [Zugriff 12.01.2022].
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2020). Nationale Hochschulmobilitäts- und Internationalisierungsstrategie 2020 –2030. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:1832c731-016e-42b9-aae6-bf7e41d1264e/Strategie_Hochschulmobilit%C3%A4t_DE_bf.pdf [Zugriff 12.01.2022].
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022). Pädagogische Hochschulen. Wien. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/fpp/ph.htm> [Zugriff 13.01.2022].
- Edler, J., & Schmoch, U. (2001). Wissens- und Technologietransfer in öffentlichen Forschungseinrichtungen. *ifo Schnelldienst*, 54(04), 18-27.
- Franzke, A. (2003). Mentoring für Frauen an Hochschulen. Potentiale für strukturelle Veränderungen? *Journal für Wissenschaft und Bildung*, 12(2), 93-107.
- Hacker, W. (1998). *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Bern: Huber.
- Hacker, W. (2003). Analyse von Arbeitsanforderungen zum Gestalten kooperativer Tätigkeiten. In K. C. Hamborg, & H. Holling (Hrsg.), *Innovative Personal- und Organisationsentwicklung*, (S. 3-19). Hogrefe Verlag.
- Hackl, B. (2020). Jenseits von «Dazwischen»: Bildung durch Wissenschaft. In A. Tettenborn & P. Tremp, Peter (Hrsg.), *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug*, (S. 26-29). Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern <https://doi.org/10.5281/zenodo.392351>.
- Kastelliz, D. & Hopbach, A. (2018) *Evaluierung der Pädagogischen Hochschulen. Thematische Analyse. Technischer Bericht*. Wien: AQ Austria - Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria.

- Leisyte, L., & Hosch-Dayican, B. (2014). Das Verhältnis von Forschung und Lehre und die Zukunft der akademischen Karrieren. *Journal Hochschuldidaktik*, 1-2, 5-9
- Leutwyler, B. (2020). Forschung an Pädagogischen Hochschulen: Kontroversen, Errungenschaften und Herausforderungen. In A. Tettenborn & P. Tremp, Peter (Hrsg.). *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug*, (S. 36-47). Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern <https://doi.org/10.5281/zenodo.392351>.
- Marhl, M., & Pausits, A. (2011). Third mission indicators for new ranking methodologies. *Evaluation in Higher Education*, 5(1), 43-64.
- Meissner, D., & Sultanian, E. (2007). Wissens- und Technologietransfer-Grundlagen und Diskussion von Studien und Beispielen. CEST. https://www.swir.ch/images/stories/archiv/CEST_2007_Wissens_Technologietransfer.pdf [Zugriff: 18.11.2021].
- Olechowski, R. (2011). Entwicklung der Pädagogischen Hochschulen zu Pädagogischen Universitäten? https://homepage.univie.ac.at/richard.olechowski/manuskripte/Olechowski_Entwicklung%20zu%20Universit%E4ten.pdf [Zugriff 12.11.2021].
- Pausits, A. (2015). The knowledge society and diversification of higher education: From the social contract to the mission of universities. In A. Curaj, L. Matei, R. Pricopie, J. Salmi & P. Scott (Hrsg.), *The European higher education area: Between critical reflections and future policies* (S. 267-284). Cham: Springer.
- Pausits, A. (2019). Quo vadis Qualitätsentwicklung? Über Strategien, Strukturen und Instrumenten von heute und morgen. *fteval Journal for Research and Technology Policy Evaluation*, (49), 53-54.
- Pausits, A., Oppl, S., Schön, S., Fellner, M., Campbell, D. F. J., & Dobiasch, M. (2021). *Distance Learning an österreichischen Universitäten und Hochschulen im Sommersemester 2020 und Wintersemester 2020/21*. Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.
- Petersen, R., Budde, M., Brocke, P. S., Doebert, G., Rudack, H., & Wolf, H. (Eds.). (2017). *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft*. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Pinheiro, R., Langa, P. V., & Pausits, A. (2015). One and two equals three? The third mission of higher education institutions. *European journal of higher education*, 5(3), 233-249.
- Reinbacher, P. (2019). Imitation oder Innovation? 10 Jahre Pädagogische Hochschulen in Österreich. In A. Pausits, R. Aichinger & M. Unger (Hrsg.), *Quo vadis, Hochschule? Beiträge zur evidenzbasierten Hochschulentwicklung*, (S. 55-70). Waxmann Verlag.
- Rindermann, H. (2003). Lehrevaluation an Hochschulen: Schlussfolgerungen aus Forschung und Anwendung für Hochschulunterricht und seine Evaluation. *Zeitschrift für Evaluation*, 2(2003), 233-256.
- Rohmert, W. (1975). Belastung und Beanspruchung durch unterschiedliche Tätigkeiten in Industrie und Wirtschaft. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 26, 708-717.
- Rusch, S. (2019). Belastung und Beanspruchung. In S. Rusch. (Hrsg.), *Stressmanagement. Ein Arbeitsbuch für die Aus-, Fort- und Weiterbildung*, (S. 29-43). Springer, Berlin, Heidelberg.
- State Secretariat for Education, Research and Innovation SERI (2019). *Higher Education and Research in Switzerland*. Bern. Online: www.sbfi.admin.ch/pube [Zugriff: 18.02.2022].
- Tremp, P. (2005). Verknüpfung von Lehre und Forschung: Eine universitäre Tradition als didaktische Herausforderung. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 23(3), 339-348.
- Tremp, P. Aus der Nähe hinsehen, mit Distanz betrachten: Forschung an Pädagogischen Hochschulen. https://phzh.ch/MAP_DataStore/73129/publications/2012_TREMP_Forschung_Fachhochschulen_fh-ch.pdf [Zugriff: 12.11.2021].
- Tremp, P., & Tettenborn, A. (2013). Forschungsorientierung in der Schweizer Lehrerinnen- und Lehrerbildung. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 31(3), 286-300.
- Ulich, E. (2001). *Arbeitspsychologie* (5. Auflage). Stuttgart: Schaeffer-Poeschel.

- Wörwag, S. (2020). Gut zu wissen: Arbeitszufriedenheit und Wunsch nach Veränderung. In: S. Wörwag & A. Cloots (Hrsg.), *Zukunft der Arbeit–Perspektive Mensch*, (S. 89-102). Springer Gabler, Wiesbaden.
- Young, K., Joines, J., Standish, T., & Gallagher, V. (2019). Student evaluations of teaching: the impact of faculty procedures on response rates. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 44(1), 37-49.

9 Anhang

Im Anhang werden ergänzende Tabellen präsentiert. Diese sind Langversionen der Daten, die im Bericht dargestellt wurden und beinhalten zusätzlich (1) die Anzahl der Befragten, wenn im Text bzw. den Grafiken auf Anteile verwiesen wurde sowie (2) ergänzende Angaben zu Mittelwerten und Standardabweichungen, wenn im Text bzw. den Grafiken auf Mittelwerte rekuriert wurde.

9.1 Ergänzende Tabellen zum Kapitel 1 Befragungsteilnehmer/innen (Stichprobe)

Umfang der Beschäftigung an der Pädagogischen Hochschule	Anzahl	Anteil	Multiples Beschäftigungsverhältnis	Anzahl	Anteil
Vollzeit	336	65,0%	Nein	479	85,1%
Teilzeit % einer Vollzeitbeschäftigung	114	22,1%	Emeritiert, pensioniert, teilw. Lehrauftrag	1	0,2%
Lehrauftrag Semesterstunden (Wochenstunden)	40	7,7%	Mitverwendung (PH)	52	9,2%
3-10 Std. Mitverwendung	20	3,9%	Lehrer, Schulleiter etc. (PH)	10	1,8%
Honorarbasis	3	0,6%	Rektor, Leitung etc. (PH)	9	1,6%
Halbe Stelle mit nur 80 % Gehaltszahlung	1	0,2%	Dienstzuteilung (PH)	7	1,2%
Karenziert	2	0,4%	Andere Sonderfälle	5	0,9%
Pensionist	1	0,2%			
Gesamt	517	100%	Gesamt	563	100%

Tabelle 9: Beschäftigungsumfang und Vorhandensein eines multiplen Beschäftigungsverhältnisses

Vorgesehene Beschäftigungsdauer	Anzahl	Anteil
Unbefristet beamtet	83	16,1%
Unbefristet angestellt	256	49,6%
Befristet, mit Aussicht auf unbefristeten Vertrag	63	12,2%
Befristet, ohne Aussicht auf unbefristeten Vertrag	56	10,9%
Bezahlung nach Stunden, Werkvertrag, o. ä.	29	5,6%
(Un)befristete Mitverwendung	16	3,1%
Dienstzuteilung	11	2,1%
Pensionist	1	0,2%
Sondervertrag (befristet)	1	0,2%
Gesamt	516	100%

Tabelle 10: Vorgesehene Beschäftigungsdauer

9.2 Ergänzende Tabellen zu Kapitel 2 Allgemeine berufliche Situation

Verbundenheit	Gar nicht wichtig	Wenig wichtig	Teilweise wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	Gesamt
Verbundenheit Fach/Disziplin	2	4	27	97	301	431
Verbundenheit Fachbereich/Institut/Fakultät o.Ä.	6	20	66	140	198	430
Verbundenheit Hochschule	5	38	91	127	167	428
	Gar nicht wichtig	Wenig wichtig	Teilweise wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	Gesamt
Verbundenheit Fach/Disziplin	0,5%	0,9%	6,3%	22,5%	69,8%	100%
Verbundenheit Fachbereich/Institut/Fakultät o.Ä.	1,4%	4,7%	15,3%	32,6%	46,0%	100%
Verbundenheit Hochschule	1,2%	8,9%	21,3%	29,7%	39,0%	100%

Tabelle 11: Verbundenheit mit dem Fach/Fachbereich/der Hochschule

Einschätzung zur Arbeitssituation	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme zu	Stimme völlig zu	Gesamt
Schlechte Zeit für junge Menschen, die akademische Karriere in meinem Fach beginnen wollen.	106	109	114	65	40	434
Wenn ich noch mal die Wahl hätte, würde ich nicht mehr Wissenschaftler/in/Künstler/in werden.	224	87	70	35	14	430
Mein Beruf stellt eine starke persönliche Belastung dar.	67	89	157	82	44	439
Lehre und Forschung sind schwer miteinander zu vereinbaren.	72	94	112	98	56	432
	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme zu	Stimme völlig zu	Gesamt
Schlechte Zeit für junge Menschen, die akademische Karriere in meinem Fach beginnen wollen.	24%	25%	26%	15%	9%	100%
Wenn ich noch mal die Wahl hätte, würde ich nicht mehr Wissenschaftler/in/Künstler/in werden.	52%	20%	16%	8%	3%	100%
Mein Beruf stellt eine starke persönliche Belastung dar.	15%	20%	36%	19%	10%	100%
Lehre und Forschung sind schwer miteinander zu vereinbaren.	17%	22%	26%	23%	13%	100%

Tabelle 12: Einschätzung zur Arbeitssituation

Einschätzung zur Arbeitssituation nach Gehaltsposition		N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Std.-Fehler
Schlechte Zeit für junge Menschen, die akademische Karriere in meinem Fach beginnen wollen.	PH1	83	2,88	1,310	0,144
	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	212	2,57	1,212	0,083
	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	46	2,61	1,513	0,223
	Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter	42	2,45	1,131	0,174
	Gesamt	383	2,63	1,267	0,065
Wenn ich noch mal die Wahl hätte, würde ich nicht mehr Wissenschaftler/in/Künstler/in werden.	PH1	84	1,98	1,192	0,130
	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	209	1,91	1,132	0,078
	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	45	2,02	1,215	0,181
	Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter	42	1,74	1,037	0,160
	Gesamt	380	1,92	1,144	0,059
Mein Beruf stellt eine starke persönliche Belastung dar.	PH1	85	3,01	1,096	0,119
	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	214	2,87	1,211	0,083
	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	47	3,02	1,260	0,184
	Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter	43	2,77	1,172	0,179
	Gesamt	389	2,91	1,187	0,060
Lehre und Forschung sind schwer miteinander zu vereinbaren.	PH1	85	3,07	1,378	0,149
	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	210	3,10	1,267	0,087
	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	46	2,72	1,223	0,180
	Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter	42	2,64	1,122	0,173
	Gesamt	383	3,00	1,280	0,065

Tabelle 13: Einschätzung zur Arbeitssituation nach Gehaltsposition

Zufriedenheit mit der beruflichen Situation	Gar nicht zufrieden	Unzufrieden	Teils/Teils	Zufrieden	Sehr zufrieden	Gesamt
Zufriedenheit mit Vertragsbedingungen	19	50	94	145	133	441
Zufriedenheit mit Arbeitssituation an eigener Hochschule	14	54	130	152	92	442
Zufriedenheit mit allgemeiner Situation als Wissenschaftler/in bzw. Künstler/in	13	54	171	140	45	423
Zufriedenheit mit der beruflichen Situation	Gar nicht zufrieden	Unzufrieden	Teils/Teils	Zufrieden	Sehr zufrieden	Gesamt
Zufriedenheit mit Vertragsbedingungen	4,3%	11,3%	21,3%	32,9%	30,2%	100%
Zufriedenheit mit Arbeitssituation an eigener Hochschule	3,2%	12,2%	29,4%	34,4%	20,8%	100%
Zufriedenheit mit allgemeiner Situation als Wissenschaftler/in bzw. Künstler/in	3,1%	12,8%	40,4%	33,1%	10,6%	100%

Tabelle 14: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

Zufriedenheit nach Gehaltsposition		N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Std.-Fehler
Zufriedenheit mit Vertragsbedingungen	PH1	85	4,45	0,838	0,091
	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	214	3,66	1,122	0,077
	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	46	3,02	1,064	0,157
	Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter	44	3,43	1,169	0,176
	Gesamt	389	3,73	1,145	0,058
Zufriedenheit mit Arbeitssituation an eigener Hochschule	PH1	85	3,74	1,048	0,114
	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	215	3,45	1,066	0,073
	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	47	3,40	0,948	0,138
	Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter	44	3,66	1,033	0,156
	Gesamt	391	3,53	1,049	0,053
Zufriedenheit mit allgemeiner Situation als Wissenschaftler/in bzw. Künstler/in	PH1	84	3,48	0,925	0,101
	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	207	3,27	0,941	0,065
	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	44	3,18	0,971	0,146
	Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter	42	3,55	0,861	0,133
	Gesamt	377	3,33	0,937	0,048

Tabelle 15: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nach Gehaltsposition

9.3 Ergänzende Tabellen zu Kapitel 3 Qualifikation und Karriere in der Wissenschaft

Bewertung der eigenen Kompetenzen	Sehr schlecht	Ausreichend	Befriedigend	Gut	Sehr gut	Gesamt
Neue Forschungsideen, -prozesse und -produkte entwickeln	5	20	98	140	85	348
Didaktik und Innovation in der Hochschullehre		8	47	149	151	355
Unabhängiges Arbeiten & Verantwortung für mein Handeln			14	70	276	360
Aufbau, Erhalt und Nutzung von Netzwerken & Kooperationen	2	22	82	117	131	354
Effektive Planung, Management und Durchführung von Projekten im vorgegebenen Zeitraum	1	7	62	121	160	351
Konstruktive Zusammenarbeit mit Kolleg/inn/en		2	16	82	260	360
Einwerbung von Drittmitteln	122	75	89	31	12	329
	Sehr schlecht	Ausreichend	Befriedigend	Gut	Sehr gut	Gesamt
Neue Forschungsideen, -prozesse und -produkte entwickeln	1,4%	5,7%	28,2%	40,2%	24,4%	100%
Didaktik und Innovation in der Hochschullehre		2,3%	13,2%	42,0%	42,5%	100%
Unabhängiges Arbeiten & Verantwortung für mein Handeln			3,9%	19,4%	76,7%	100%
Aufbau, Erhalt und Nutzung von Netzwerken & Kooperationen	0,6%	6,2%	23,2%	33,1%	37,0%	100%
Effektive Planung, Management und Durchführung von Projekten im vorgegebenen Zeitraum	0,3%	2,0%	17,7%	34,5%	45,6%	100%
Konstruktive Zusammenarbeit mit Kolleg/inn/en		0,6%	4,4%	22,8%	72,2%	100%
Einwerbung von Drittmitteln	37,1%	22,8%	27,1%	9,4%	3,6%	100%

Tabelle 16: Bewertung der eigenen Kompetenzen

Bewertung der eigenen Kompetenzen nach Gehaltsposition		N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Std.-Fehler
Neue Forschungsideen, -prozesse und -produkte entwickeln	PH1	70	4,29	0,801	0,096
	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	173	3,68	0,926	0,070
	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	44	3,86	0,905	0,136
	Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter	29	3,41	0,867	0,161
	Gesamt	316	3,82	0,928	0,052
Didaktik und Innovation in der Hochschullehre	PH1	72	4,26	0,805	0,095
	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	174	4,19	0,778	0,059
	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	46	4,52	0,623	0,092
	Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter	29	4,14	0,833	0,155
	Gesamt	321	4,25	0,775	0,043
Unabhängiges Arbeiten & Verantwortung für mein Handeln	PH1	73	4,75	0,521	0,061
	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	176	4,76	0,469	0,035
	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	46	4,76	0,480	0,071
	Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter	29	4,66	0,670	0,124
	Gesamt	324	4,75	0,502	0,028
Aufbau, Erhalt und Nutzung von Netzwerken & Kooperationen	PH1	72	4,03	0,978	0,115
	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	173	4,05	0,981	0,075
	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	46	3,89	0,875	0,129
	Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter	28	3,79	0,917	0,173
	Gesamt	319	4,00	0,960	0,054
Effektive Planung, Management und Durchführung von Projekten im vorgegebenen Zeitraum	PH1	71	4,32	0,713	0,085
	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	172	4,18	0,856	0,065
	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	45	4,42	0,723	0,108
	Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter	28	3,82	1,020	0,193
	Gesamt	316	4,22	0,835	0,047
Konstruktive Zusammenarbeit mit Kolleg/inn/en	PH1	72	4,71	0,488	0,057
	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	177	4,72	0,553	0,042
	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	45	4,58	0,657	0,098
	Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter	30	4,57	0,626	0,114
	Gesamt	324	4,68	0,563	0,031
Einwerbung von Drittmitteln	PH1	68	2,59	1,363	0,165
	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	165	2,12	1,062	0,083
	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	43	1,93	1,033	0,157
	Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter	24	1,83	0,963	0,197
	Gesamt	300	2,17	1,146	0,066

Tabelle 17: Bewertung der eigenen Kompetenzen nach Gehaltsposition

Bedeutung der Kompetenzen für die Anstellung	Gar nicht wichtig	Wenig wichtig	Teilweise wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	Gesamt
Neue Forschungsideen, -prozesse und -produkte entwickeln	42	57	96	72	69	336
Didaktik und Innovation in der Hochschullehre	21	29	56	97	141	344
Unabhängiges Arbeiten & Verantwortung für mein Handeln	13	29	44	84	176	346
Aufbau, Erhalt und Nutzung von Netzwerken & Kooperationen	16	52	74	98	101	341
Effektive Planung, Management und Durchführung von Projekten im vorgegebenen Zeitraum	17	27	84	95	113	336
Konstruktive Zusammenarbeit mit Kolleg/inn/en	12	22	52	82	177	345
Einwerbung von Drittmitteln	141	65	76	29	12	323
	Gar nicht wichtig	Wenig wichtig	Teilweise wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	Gesamt
Neue Forschungsideen, -prozesse und -produkte entwickeln	12,5%	17,0%	28,6%	21,4%	20,5%	100%
Didaktik und Innovation in der Hochschullehre	6,1%	8,4%	16,3%	28,2%	41,0%	100%
Unabhängiges Arbeiten & Verantwortung für mein Handeln	3,8%	8,4%	12,7%	24,3%	50,9%	100%
Aufbau, Erhalt und Nutzung von Netzwerken & Kooperationen	4,7%	15,2%	21,7%	28,7%	29,6%	100%
Effektive Planung, Management und Durchführung von Projekten im vorgegebenen Zeitraum	5,1%	8,0%	25,0%	28,3%	33,6%	100%
Konstruktive Zusammenarbeit mit Kolleg/inn/en	3,5%	6,4%	15,1%	23,8%	51,3%	100%
Einwerbung von Drittmitteln	43,7%	20,1%	23,5%	9,0%	3,7%	100%

Tabelle 18: Bedeutung der Kompetenzen für die Anstellung

Bewertung der Unterstützungsmechanismen am Arbeitsplatz	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme zu	Stimme völlig zu	Gesamt
Mentoring wird stets angeboten, wenn Sie es benötigen/benötigen.	89	58	86	69	60	362
Ihre Karriereplanung wird sehr gut unterstützt.	58	83	92	80	47	360
Gute Möglichkeiten im Fachbereich, Institut o.ä. soziale Kontakte & Netzwerke zu knüpfen.	18	42	89	111	113	373
Sie sind sehr gut in Ihren Fachbereich, Ihr Institut o. ä. integriert.	7	22	48	114	178	369
	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme zu	Stimme völlig zu	Gesamt
Mentoring wird stets angeboten, wenn Sie es benötigen/benötigen.	24,6%	16,0%	23,8%	19,1%	16,6%	100%
Ihre Karriereplanung wird sehr gut unterstützt.	16,1%	23,1%	25,6%	22,2%	13,1%	100%
Gute Möglichkeiten im Fachbereich, Institut o.ä. soziale Kontakte & Netzwerke zu knüpfen.	4,8%	11,3%	23,9%	29,8%	30,3%	100%
Sie sind sehr gut in Ihren Fachbereich, Ihr Institut o. ä. integriert.	1,9%	6,0%	13,0%	30,9%	48,2%	100%

Tabelle 19: Bewertung der Unterstützungsmechanismen am Arbeitsplatz

In fünf Jahren: gewünschte berufliche Position und Arbeitsbereich nach Gehaltsposition		PH1	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	Lehrbeauftragte/r	Gesamt
Wissenschaftler/in/Künstler/in an gegenwärtiger Hochschule	Anzahl	32	91	21	16	160
	% von Gehaltsposition	71,1%	72,2%	67,7%	64,0%	70,5%
Wissenschaftler/in/Künstler/in an anderer Hochschule in Österreich	Anzahl	4	9	3	1	17
	% von Gehaltsposition	8,9%	7,1%	9,7%	4,0%	7,5%
Wissenschaftler/in/Künstler/in an anderer Hochschule im Ausland	Anzahl	2	9	1	2	14
	% von Gehaltsposition	4,4%	7,1%	3,2%	8,0%	6,2%
Forschende/r bzw. Lehrende/r an nicht-hochschulbezogener Institution	Anzahl	2	6	1	2	11
	% von Gehaltsposition	4,4%	4,8%	3,2%	8,0%	4,8%
Nicht-wissenschaftliche Tätigkeit im Hochschul- & Wissenschaftsbereich	Anzahl	2	3	2	3	10
	% von Gehaltsposition	4,4%	2,4%	6,5%	12,0%	4,4%
Nicht-wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb des Hochschul- & Wissenschaftsbereichs	Anzahl	3	8	3	1	15
	% von Gehaltsposition	6,7%	6,3%	9,7%	4,0%	6,6%
Gesamt	Anzahl	45	126	31	25	227
	% von Gehaltsposition	100%	100%	100%	100%	100%

Tabelle 20: Gewünschte berufliche Position und Arbeitsbereich nach Gehaltsposition

In fünf Jahren: erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich nach Gehaltsposition		PH1	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	Lehrbeauftragte/r	Gesamt
Wissenschaftler/in/Künstler/in an gegenwärtiger Hochschule	Anzahl	49	126	27	10	212
	% von Gehaltsposition	81,7%	84,6%	73,0%	52,6%	80,0%
Wissenschaftler/in/Künstler/in an anderer Hochschule in Österreich	Anzahl	2	5	4	1	12
	% von Gehaltsposition	3,3%	3,4%	10,8%	5,3%	4,5%
Wissenschaftler/in/Künstler/in an anderer Hochschule im Ausland	Anzahl	1	2	0	1	4
	% von Gehaltsposition	1,7%	1,3%	0,0%	5,3%	1,5%
Forschende/r bzw. Lehrende/r an nicht-hochschulbezogener Institution	Anzahl	1	2	1	2	6
	% von Gehaltsposition	1,7%	1,3%	2,7%	10,5%	2,3%
Nicht-wissenschaftliche Tätigkeit im Hochschul- & Wissenschaftsbereich	Anzahl	3	7	4	2	16
	% von Gehaltsposition	5,0%	4,7%	10,8%	10,5%	6,0%
Nicht-wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb des Hochschul- & Wissenschaftsbereichs	Anzahl	4	7	1	3	15
	% von Gehaltsposition	6,7%	4,7%	2,7%	15,8%	5,7%
Gesamt	Anzahl	60	149	37	19	265
	% von Gehaltsposition	100%	100%	100%	100%	100%

Tabelle 21: Erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich nach Gehaltsposition

In fünf Jahren: gewünschte berufliche Tätigkeit nach Gehaltsposition		PH1	PH2 (inklusive Dienst-zuteilung)	PH3 (inklusive Dienst-zuteilung)	Lehrbeauftragte/r	Gesamt
Nur Lehre	Anzahl	3	27	7	12	49
	% von Gehaltsposition	6,5%	20,0%	20,6%	46,2%	20,3%
Nur Forschung	Anzahl	0	3	1	0	4
	% von Gehaltsposition	0,0%	2,2%	2,9%	0,0%	1,7%
Forschung und Lehre	Anzahl	40	96	22	12	170
	% von Gehaltsposition	87,0%	71,1%	64,7%	46,2%	70,5%
Weder Lehre noch Forschung	Anzahl	3	9	4	2	18
	% von Gehaltsposition	6,5%	6,7%	11,8%	7,7%	7,5%
Gesamt	Anzahl	46	135	34	26	241
	% von Gehaltsposition	100%	100%	100%	100%	100%

Tabelle 22: Gewünschte berufliche Tätigkeit nach Gehaltsposition

In fünf Jahren: erwartete berufliche Tätigkeit nach Gehaltsposition		PH1	PH2 (inklusive Dienst-zuteilung)	PH3 (inklusive Dienst-zuteilung)	Lehrbeauftragte/r	Gesamt
Nur Lehre	Anzahl	4	20	4	12	40
	% von Gehaltsposition	6,3%	12,3%	11,1%	54,5%	14,1%
Nur Forschung	Anzahl	2	1	0	0	3
	% von Gehaltsposition	3,1%	0,6%	0,0%	0,0%	1,1%
Forschung und Lehre	Anzahl	51	129	29	7	216
	% von Gehaltsposition	79,7%	79,6%	80,6%	31,8%	76,1%
Weder Lehre noch Forschung	Anzahl	7	12	3	3	25
	% von Gehaltsposition	10,9%	7,4%	8,3%	13,6%	8,8%
Gesamt	Anzahl	64	162	36	22	284
	% von Gehaltsposition	100%	100%	100%	100%	100%

Tabelle 23: Erwartete berufliche Tätigkeit nach Gehaltsposition

Bewertung des gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnisses	Sehr schlecht	Ausreichend	Befriedigend	Gut	Sehr gut	Gesamt
Gehalt	10	40	112	143	68	373
Arbeitsplatzsicherheit	17	17	48	86	205	373
Karrieremöglichkeiten	29	82	143	86	25	365
Prestige der Hochschule	17	71	138	89	49	364
Lernmöglichkeiten und Kompetenzentwicklung	6	28	113	141	79	367
Selbstständige Lehrgestaltung	2	3	27	96	240	368
Selbstständige Forschungsgestaltung	8	20	78	97	136	339
Interessante Arbeit zu haben	1	9	42	118	202	372
	Sehr schlecht	Ausreichend	Befriedigend	Gut	Sehr gut	Gesamt
Gehalt	2,7%	10,7%	30,0%	38,3%	18,2%	100%
Arbeitsplatzsicherheit	4,6%	4,6%	12,9%	23,1%	55,0%	100%
Karrieremöglichkeiten	7,9%	22,5%	39,2%	23,6%	6,8%	100%
Prestige der Hochschule	4,7%	19,5%	37,9%	24,5%	13,5%	100%
Lernmöglichkeiten und Kompetenzentwicklung	1,6%	7,6%	30,8%	38,4%	21,5%	100%
Selbstständige Lehrgestaltung	0,5%	0,8%	7,3%	26,1%	65,2%	100%
Selbstständige Forschungsgestaltung	2,4%	5,9%	23,0%	28,6%	40,1%	100%
Interessante Arbeit zu haben	0,3%	2,4%	11,3%	31,7%	54,3%	100%

Tabelle 24: Bewertung des gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnisses

Subjektive Bedeutung der Beschäftigung	Sehr schlecht	Ausreichend	Befriedigend	Gut	Sehr gut	Gesamt
Gehalt	6	15	100	157	90	368
Arbeitsplatzsicherheit	5	7	32	86	235	365
Karrieremöglichkeiten	36	51	128	82	63	360
Prestige der Hochschule	22	45	114	109	70	360
Lernmöglichkeiten und Kompetenzentwicklung	2	8	61	110	179	360
Selbstständige Lehrgestaltung		4	9	62	290	365
Selbstständige Forschungsgestaltung	15	16	40	71	199	341
Interessante Arbeit zu haben	1		9	36	323	369
	Sehr schlecht	Ausreichend	Befriedigend	Gut	Sehr gut	Gesamt
Gehalt	1,6%	4,1%	27,2%	42,7%	24,5%	100%
Arbeitsplatzsicherheit	1,4%	1,9%	8,8%	23,6%	64,4%	100%
Karrieremöglichkeiten	10,0%	14,2%	35,6%	22,8%	17,5%	100%
Prestige der Hochschule	6,1%	12,5%	31,7%	30,3%	19,4%	100%
Lernmöglichkeiten und Kompetenzentwicklung	0,6%	2,2%	16,9%	30,6%	49,7%	100%
Selbstständige Lehrgestaltung		1,1%	2,5%	17,0%	79,5%	100%
Selbstständige Forschungsgestaltung	4,4%	4,7%	11,7%	20,8%	58,4%	100%
Interessante Arbeit zu haben	0,3%		2,4%	9,8%	87,5%	100%

Tabelle 25: Subjektive Bedeutung der Beschäftigung

9.4 Ergänzende Tabellen zu Kapitel 4 Lehre

Aktivitäten im laufenden Studienjahr 2020/2021	Ja	Nein, aber an anderen der gen. Akt.	Nein, an keiner der gen. Akt.	Gesamt
Mitarbeit in wiss. Kommission auf Landes-, Bundes- oder internationaler Ebene	136	137	155	428
Gutachtertätigkeit (z. B. Zeitschriften, Forschungsförderung und Evaluationskommissionen)	164	109	155	428
Tätigkeit als (Mit-) Herausgeber/in von Zeitschriften und Buchserien	137	136	155	428
Tätigkeit als gewählte/r Funktionsträger/in in wissenschaftlicher/künstlerischer Organisation	83	190	155	428
Tätigkeit als gewählte/r Funktionsträger/in in Gewerkschaft	23	250	155	428
Aktive Tätigkeit/Funktionsträgerschaft in Politik (regional, national und/oder international)	14	259	155	428
	Ja	Nein, aber an anderen der gen. Akt.	Nein, an keiner der gen. Akt.	Gesamt
Mitarbeit in wiss. Kommission auf Landes-, Bundes- oder internationaler Ebene	31,8%	32,0%	36,2%	100%
Gutachtertätigkeit (z. B. Zeitschriften, Forschungsförderung und Evaluationskommissionen)	38,3%	25,5%	36,2%	100%
Tätigkeit als (Mit-) Herausgeber/in von Zeitschriften und Buchserien	32,0%	31,8%	36,2%	100%
Tätigkeit als gewählte/r Funktionsträger/in in wissenschaftlicher/künstlerischer Organisation	19,4%	44,4%	36,2%	100%
Tätigkeit als gewählte/r Funktionsträger/in in Gewerkschaft	5,4%	58,4%	36,2%	100%
Aktive Tätigkeit/Funktionsträgerschaft in Politik (regional, national und/oder international)	3,3%	60,5%	36,2%	100%

Tabelle 26: Aktivitäten im laufenden Studienjahr 2020/2021

weitere Lehraufgaben	Anzahl	Anteil
Fortbildungen	29	53,7%
Führung/Organisation/Administration	6	11,1%
Unterrichtstätigkeit an Schulen	6	11,1%
Schulentwicklungsbegleitung	4	7,4%
Verwaltung	3	5,6%
Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten	2	3,7%
Lehrplanung (curricular und LV-Ebene), Lehrentwicklung, Lehrkonzepte	2	3,7%
Vorträge bei Kongressen	1	1,9%
Wahlfach	1	1,9%
Gesamt	54	100%

Tabelle 27: Weitere Lehraufgaben

Vorhandensein von Erwartungen/Festlegungen seitens der Hochschule bezüglich...	Ja	Nein, aber andere Festlegungen/Erwartungen	Nein, keine der genannten Festlegungen/Erwartungen	Gesamt
Studierendenzahlen in LV	269	65	60	394
Anzahl betreuter BA-Arbeiten	190	144	60	394
Anzahl betreuter MA-Arbeiten	139	195	60	394
Anzahl betreuter Doktorarbeiten	11	323	60	394
zeitlichen Umfangs Studierendenberatung	42	292	60	394
Anwesenheitspflicht Hochschule	117	217	60	394
Es gibt andere als die genannten Erwartungen/Festlegungen	12	322	60	394
	Ja	Nein, aber andere Festlegungen/Erwartungen	Nein, keine der genannten Festlegungen/Erwartungen	Gesamt
Studierendenzahlen in LV	68,3%	16,5%	15,2%	100%
Anzahl betreuter BA-Arbeiten	48,2%	36,5%	15,2%	100%
Anzahl betreuter MA-Arbeiten	35,3%	49,5%	15,2%	100%
Anzahl betreuter Doktorarbeiten	2,8%	82,0%	15,2%	100%
zeitlichen Umfangs Studierendenberatung	10,7%	74,1%	15,2%	100%
Anwesenheitspflicht Hochschule	29,7%	55,1%	15,2%	100%
Es gibt andere als die genannten Erwartungen/Festlegungen	3,0%	81,7%	15,2%	100%

Tabelle 28: Vorhandensein von Erwartungen/Festlegungen seitens der Hochschule bezüglich...

Einschätzung der eigenen Lehraktivitäten	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme zu	Stimme völlig zu	Gesamt
Sie verbringen mehr Zeit, als Ihnen lieb ist, damit, bei den Studierenden Mängel and grundlegenden Kenntnissen auszugleichen.	47	84	118	94	52	395
Sie werden durch Lehrevaluationen dazu ange-regt, Ihre Lehrfähigkeiten zu verbessern.	44	49	94	133	72	392
An Ihrer Institution gibt es angemessene Kursan-gebote zur Verbesserung der Lehrqualität.	40	73	109	110	58	390
Sie legen in Ihrer Lehre Wert auf praxisorientier-tes Wissen und Fähigkeiten.	1	5	16	88	285	395
Sie legen in Ihrer Lehre Wert auf internationale Perspektiven und Inhalte.	10	34	94	114	140	392
Sie stoßen in Ihren Lehrveranstaltungen die Be-schäftigung mit Werten und Ethik an.	14	37	59	103	181	394
Sie weisen die Studierende auf Folgen von Be-trugs- und Plagiatsversuchen hin.	17	32	62	88	193	392
Seit Sie angefangen haben selbst zu lehren, ist die Zahl der internationalen Studierenden gestiegen.	94	60	104	49	61	368
Derzeitig stammen die meisten Ihrer Masterstu-dierenden und Promovierenden aus dem Aus-land.	280	33	25	2	4	344
Ihre Forschungsaktivitäten wirken sich positiv auf Ihre Lehre aus.	12	21	63	107	170	373
Ihre Wissens- und Technologietransferaktivitä-ten wirken sich positiv auf Ihre Lehre aus.	9	15	83	110	153	370
	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme zu	Stimme völlig zu	Gesamt
Sie verbringen mehr Zeit, als Ihnen lieb ist, damit, bei den Studierenden Mängel and grundlegenden Kenntnissen auszugleichen.	11,9%	21,3%	29,9%	23,8%	13,2%	100%
Sie werden durch Lehrevaluationen dazu ange-regt, Ihre Lehrfähigkeiten zu verbessern.	11,2%	12,5%	24,0%	33,9%	18,4%	100%
An Ihrer Institution gibt es angemessene Kursan-gebote zur Verbesserung der Lehrqualität.	10,3%	18,7%	27,9%	28,2%	14,9%	100%
Sie legen in Ihrer Lehre Wert auf praxisorientier-tes Wissen und Fähigkeiten.	0,3%	1,3%	4,1%	22,3%	72,2%	100%
Sie legen in Ihrer Lehre Wert auf internationale Perspektiven und Inhalte.	2,6%	8,7%	24,0%	29,1%	35,7%	100%
Sie stoßen in Ihren Lehrveranstaltungen die Be-schäftigung mit Werten und Ethik an.	3,6%	9,4%	15,0%	26,1%	45,9%	100%
Sie weisen die Studierende auf Folgen von Be-trugs- und Plagiatsversuchen hin.	4,3%	8,2%	15,8%	22,4%	49,2%	100%
Seit Sie angefangen haben selbst zu lehren, ist die Zahl der internationalen Studierenden gestiegen.	25,5%	16,3%	28,3%	13,3%	16,6%	100%
Derzeitig stammen die meisten Ihrer Masterstu-dierenden und Promovierenden aus dem Aus-land.	81,4%	9,6%	7,3%	0,6%	1,2%	100%
Ihre Forschungsaktivitäten wirken sich positiv auf Ihre Lehre aus.	3,2%	5,6%	16,9%	28,7%	45,6%	100%
Ihre Wissens- und Technologietransferaktivitä-ten wirken sich positiv auf Ihre Lehre aus.	2,4%	4,1%	22,4%	29,7%	41,4%	100%

Tabelle 29: Einschätzung der eigenen Lehraktivitäten

Einschätzung der eigenen Lehraktivitäten nach Hochschulsektor		N	Mittelwert	Std.-Abweichung
Sie verbringen mehr Zeit, als Ihnen lieb ist, damit, bei den Studierenden Mängel and grundlegenden Kenntnissen auszugleichen.	öffentliche Universität	151	3,01	1,211
	Pädagogische Hochschule	295	3,06	1,172
Sie werden durch Lehrevaluationen dazu angeregt, Ihre Lehrfähigkeiten zu verbessern.	öffentliche Universität	147	3,37	1,315
	Pädagogische Hochschule	294	3,43	1,206
An Ihrer Institution gibt es angemessene Kursangebote zur Verbesserung der Lehrqualität.	öffentliche Universität	143	3,46	1,143
	Pädagogische Hochschule	293	3,23	1,194
Sie legen in Ihrer Lehre Wert auf praxisorientiertes Wissen und Fähigkeiten.	öffentliche Universität	151	4,47	0,815
	Pädagogische Hochschule	293	4,70	0,600
Sie legen in Ihrer Lehre Wert auf internationale Perspektiven und Inhalte.	öffentliche Universität	151	4,12	0,966
	Pädagogische Hochschule	294	3,93	1,040
Sie stoßen in Ihren Lehrveranstaltungen die Beschäftigung mit Werten und Ethik an.	öffentliche Universität	149	4,09	1,042
	Pädagogische Hochschule	294	4,05	1,121
Sie weisen die Studierende auf Folgen von Betrugs- und Plagiatsversuchen hin.	öffentliche Universität	148	3,82	1,227
	Pädagogische Hochschule	292	4,03	1,184
Seit Sie angefangen haben selbst zu lehren, ist die Zahl der internationalen Studierenden gestiegen.	öffentliche Universität	139	2,81	1,266
	Pädagogische Hochschule	272	2,95	1,348
Derzeitig stammen die meisten Ihrer Masterstudierenden und Promovierenden aus dem Ausland.	öffentliche Universität	127	1,61	1,024
	Pädagogische Hochschule	250	1,34	0,727
Ihre Forschungsaktivitäten wirken sich positiv auf Ihre Lehre aus.	öffentliche Universität	142	4,24	0,952
	Pädagogische Hochschule	275	4,14	1,037
Ihre Wissens- und Technologietransferaktivitäten wirken sich positiv auf Ihre Lehre aus.	öffentliche Universität	137	4,01	1,036
	Pädagogische Hochschule	274	4,14	0,935

Tabelle 30: Einschätzung der eigenen Lehraktivitäten nach Hochschulsektor

9.5 Ergänzende Tabellen zu Kapitel 5 Forschung

Ausrichtung der Hochschule	Trifft über- haupt nicht zu	Trifft nicht zu	Teils/Teils	Trifft zu	Trifft völlig zu	Gesamt
Grundlagen-/theoretisch orientiert	18	58	65	84	67	292
Angewandt/praxisorientiert	5	6	27	104	186	328
Kommerziell ausgerichtet/auf Technologietransfer orientiert	176	30	31	5	6	248
Gesellschaftlich orientiert/als Beitrag zur Verbesserung der Gesellschaft verstanden	13	15	47	88	119	282
International bzw. international vergleichend ausgerichtet	61	49	65	57	37	269
In einer Disziplin verortet	30	48	62	73	73	286
Interdisziplinär/transdisziplinär	21	41	58	92	77	289
	Trifft über- haupt nicht zu	Trifft nicht zu	Teils/Teils	Trifft zu	Trifft völlig zu	Gesamt
Grundlagen-/theoretisch orientiert	6,2%	19,9%	22,3%	28,8%	22,9%	100%
Angewandt/praxisorientiert	1,5%	1,8%	8,2%	31,7%	56,7%	100%
Kommerziell ausgerichtet/auf Technologietransfer orientiert	71,0%	12,1%	12,5%	2,0%	2,4%	100%
Gesellschaftlich orientiert/als Beitrag zur Verbesserung der Gesellschaft verstanden	4,6%	5,3%	16,7%	31,2%	42,2%	100%
International bzw. international vergleichend ausgerichtet	22,7%	18,2%	24,2%	21,2%	13,8%	100%
In einer Disziplin verortet	10,5%	16,8%	21,7%	25,5%	25,5%	100%
Interdisziplinär/transdisziplinär	7,3%	14,2%	20,1%	31,8%	26,6%	100%

Tabelle 31: Ausrichtung der Hochschule in ihrer Forschungstätigkeit

Ausrichtung der Hochschule nach Hochschulsektor		N	Mittelwert	Std.-Abwei- chung	Standardfehler des Mittelwer- tes
Grundlagen-/theoretisch orientiert	öffentliche Universität	117	3,45	1,087	0,100
	Pädagogische Hochschule	201	3,45	1,216	0,086
Angewandt/praxisorientiert	öffentliche Universität	127	4,17	0,977	0,087
	Pädagogische Hochschule	225	4,50	0,727	0,048
Kommerziell ausgerichtet/auf Technologietransfer orientiert	öffentliche Universität	105	1,49	0,878	0,086
	Pädagogische Hochschule	162	1,60	0,993	0,078
Gesellschaftlich orientiert/als Beitrag zur Verbesserung der Gesellschaft verstanden	öffentliche Universität	121	4,17	1,003	0,091
	Pädagogische Hochschule	193	4,04	1,040	0,075
International bzw. international vergleichend ausgerichtet	öffentliche Universität	117	3,20	1,275	0,118
	Pädagogische Hochschule	182	2,84	1,365	0,101
In einer Disziplin verortet	öffentliche Universität	119	2,92	1,215	0,111
	Pädagogische Hochschule	190	3,42	1,330	0,096
Interdisziplinär/transdisziplinär	öffentliche Universität	118	3,77	1,143	0,105
	Pädagogische Hochschule	197	3,57	1,246	0,089

Tabelle 32: Ausrichtung der Hochschule nach Hochschulsektor

Erwartungen der Hochschule an die Befragten	Überhaupt nicht	In geringem Maße	In mittlerem Maße	In hohem Maße	In sehr hohem Maße	Gesamt
Einen substantiellen Betrag an Drittmitteln einzuwerben	168	50	48	23	10	299
Auf wissenschaftliche Qualität zu achten, unabhängig von sozialer Relevanz	23	23	66	83	118	313
Angewandte (und gegebenenfalls wirtschaftlich verwertbare) Forschung zu betreiben	60	38	71	59	71	299
Einhaltung der von Forschungsförderern festgelegten Richtlinien für die Forschung	64	27	61	48	82	282
Einschränkung/Zurückhalten von Veröffentlichungen aufgrund von Erwartungen der Forschungsförderer	211	22	31	12	3	279
Wissenschaftliche Ergebnisse über klassische Publikationen hinaus anderen Nutzer/innen zugänglich machen	62	46	78	75	38	299
	Überhaupt nicht	In geringem Maße	In mittlerem Maße	In hohem Maße	In sehr hohem Maße	Gesamt
Einen substantiellen Betrag an Drittmitteln einzuwerben	56,2%	16,7%	16,1%	7,7%	3,3%	100%
Auf wissenschaftliche Qualität zu achten, unabhängig von sozialer Relevanz	7,3%	7,3%	21,1%	26,5%	37,7%	100%
Angewandte (und gegebenenfalls wirtschaftlich verwertbare) Forschung zu betreiben	20,1%	12,7%	23,7%	19,7%	23,7%	100%
Einhaltung der von Forschungsförderern festgelegten Richtlinien für die Forschung	22,7%	9,6%	21,6%	17,0%	29,1%	100%
Einschränkung/Zurückhalten von Veröffentlichungen aufgrund von Erwartungen der Forschungsförderer	75,6%	7,9%	11,1%	4,3%	1,1%	100%
Wissenschaftliche Ergebnisse über klassische Publikationen hinaus anderen Nutzer/innen zugänglich machen	20,7%	15,4%	26,1%	25,1%	12,7%	100%

Tabelle 33: Erwartungen der Hochschule an die Befragten

Erwartungen der Hochschule an die Befragten nach Hochschulsektor		N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Einen substantiellen Betrag an Drittmitteln einzuwerben	öffentliche Universität	116	2,46	1,423	0,132
	Pädagogische Hochschule	206	1,95	1,207	0,084
Auf wissenschaftliche Qualität zu achten, unabhängig von sozialer Relevanz	öffentliche Universität	116	3,76	1,132	0,105
	Pädagogische Hochschule	217	3,88	1,162	0,079
Angewandte (und gegebenenfalls wirtschaftlich verwertbare) Forschung zu betreiben	öffentliche Universität	115	2,58	1,376	0,128
	Pädagogische Hochschule	207	3,25	1,384	0,096
Einhaltung der von Forschungsförderern festgelegten Richtlinien für die Forschung	öffentliche Universität	107	2,99	1,557	0,151
	Pädagogische Hochschule	195	3,31	1,489	0,107
Einschränkung/Zurückhalten von Veröffentlichungen aufgrund von Erwartungen der F	öffentliche Universität	108	1,72	1,022	0,098
	Pädagogische Hochschule	193	1,50	0,914	0,066
Wissenschaftliche Ergebnisse über klassische Publikationen hinaus anderen Nutzer	öffentliche Universität	110	2,75	1,259	0,120
	Pädagogische Hochschule	207	3,05	1,325	0,092

Tabelle 34: Erwartungen der Hochschule an die Befragten nach Hochschulsektor

9.6 Ergänzende Tabellen zu Kapitel 6 Wissens- und Technologietransfer

	Überhaupt nicht stark	Nicht stark	Mittel	Stark	Sehr stark	Gesamt
Stärke des Zusammenhangs WTT mit Forschung	25	31	97	82	58	293
Stärke des Zusammenhangs WTT mit Lehre	23	22	84	97	77	303
	Überhaupt nicht stark	Nicht stark	Mittel	Stark	Sehr stark	Gesamt
Stärke des Zusammenhangs WTT mit Forschung	8,5%	10,6%	33,1%	28,0%	19,8%	100%
Stärke des Zusammenhangs WTT mit Lehre	7,6%	7,3%	27,7%	32,0%	25,4%	100%

Tabelle 35: Stärke des Zusammenhangs WTT mit Forschung und Lehre

Wichtigkeit des Wissens- und Technologietransfers für...	Gar nicht wichtig	Wenig wichtig	Teilweise wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	Gesamt
...eigene Forschung	13	32	66	114	96	321
...eigene Lehre	16	18	73	116	118	341
...eigene wiss./künstl. Reputation	39	42	85	62	69	297
...eigene Karriere	46	47	95	74	53	315
...eigene Disziplin/Forschungsfeld	18	25	73	105	91	312
...das Profil eigener Hochschule	20	22	79	98	104	323
	Gar nicht wichtig	Wenig wichtig	Teilweise wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	Gesamt
...eigene Forschung	4,0%	10,0%	20,6%	35,5%	29,9%	100%
...eigene Lehre	4,7%	5,3%	21,4%	34,0%	34,6%	100%
...eigene wiss./künstl. Reputation	13,1%	14,1%	28,6%	20,9%	23,2%	100%
...eigene Karriere	14,6%	14,9%	30,2%	23,5%	16,8%	100%
...eigene Disziplin/Forschungsfeld	5,8%	8,0%	23,4%	33,7%	29,2%	100%
...das Profil eigener Hochschule	6,2%	6,8%	24,5%	30,3%	32,2%	100%

Tabelle 36: Wichtigkeit des Wissens- und Technologietransfers

Einschätzung der Relevanz von Wissens- und Technologietransfer für...	Überhaupt nicht	In geringem Maße	In mittlerem Maße	In hohem Maße	In sehr hohem Maße	Gesamt
...den Hochschulstandort (Stadt und Region)	16	21	70	94	103	304
...Industrie und Wirtschaftsunternehmen	125	43	48	24	18	258
...nationale Gemeinschaft	39	28	76	80	54	277
...internationale Gemeinschaft	66	43	75	47	39	270
	Überhaupt nicht	In geringem Maße	In mittlerem Maße	In hohem Maße	In sehr hohem Maße	Gesamt
...den Hochschulstandort (Stadt und Region)	5,3%	6,9%	23,0%	30,9%	33,9%	100%
...Industrie und Wirtschaftsunternehmen	48,4%	16,7%	18,6%	9,3%	7,0%	100%
...nationale Gemeinschaft	14,1%	10,1%	27,4%	28,9%	19,5%	100%
...internationale Gemeinschaft	24,4%	15,9%	27,8%	17,4%	14,4%	100%

Tabelle 37: Einschätzung der Relevanz von Wissens- und Technologietransfer

Einschätzung der Anwendbarkeit der Ergebnisse des Wissens- und Technologietransfers in...	Überhaupt nicht	In geringem Maße	In mittlerem Maße	In hohem Maße	In sehr hohem Maße	Gesamt
...Kultur	96	51	23	30	59	259
...Wirtschaft	131	36	35	19	15	236
...Bildung	2	3	6	46	253	310
...Umwelt	124	31	25	29	30	239
...Gesundheit	118	36	31	26	25	236
...Politik und Staat	92	34	48	37	28	239
...Soziales	115	25	37	28	33	238
...anderen Bereichen	5		1		3	9
	Überhaupt nicht	In geringem Maße	In mittlerem Maße	In hohem Maße	In sehr hohem Maße	Gesamt
...Kultur	37,1%	19,7%	8,9%	11,6%	22,8%	100%
...Wirtschaft	55,5%	15,3%	14,8%	8,1%	6,4%	100%
...Bildung	0,6%	1,0%	1,9%	14,8%	81,6%	100%
...Umwelt	51,9%	13,0%	10,5%	12,1%	12,6%	100%
...Gesundheit	50,0%	15,3%	13,1%	11,0%	10,6%	100%
...Politik und Staat	38,5%	14,2%	20,1%	15,5%	11,7%	100%
...Soziales	48,3%	10,5%	15,5%	11,8%	13,9%	100%
...anderen Bereichen	55,6%		11,1%		33,3%	100%

Tabelle 38: Einschätzung der Anwendbarkeit der Ergebnisse des WTTs

9.7 Ergänzende Tabellen zu Kapitel 7 Governance, Management und Wissenschaftsverständnis

Einschätzung der Situation an der Hochschule	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme zu	Stimme völlig zu	Gesamt
...ein sehr kompetentes Leitungspersonal	16	31	95	123	119	384
...eine sehr starke Betonung der Zielsetzung bzw. des Profils (der "Mission") der Institution	13	50	82	120	111	376
... eine sehr gute Kommunikation zwischen der Hochschulleitung und den Wissenschaftler/innen und/oder Künstler/innen	36	63	98	96	71	364
...einen Top-down Management-Stil	20	59	110	83	73	345
...eine sehr große Kollegialität bei Entscheidungsprozessen	35	77	114	94	49	369
...eine sehr starke Leistungsorientierung der Lehre	24	61	131	105	44	365
...eine sehr starke Leistungsorientierung der Forschung	23	59	131	93	41	347
...sehr mühsame Verwaltungs- und Entscheidungsprozesse	25	55	111	78	98	367
	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme teilweise zu	Stimme zu	Stimme völlig zu	Gesamt
...ein sehr kompetentes Leitungspersonal	4,2%	8,1%	24,7%	32,0%	31,0%	100%
...eine sehr starke Betonung der Zielsetzung bzw. des Profils (der "Mission") der Institution	3,5%	13,3%	21,8%	31,9%	29,5%	100%
... eine sehr gute Kommunikation zwischen der Hochschulleitung und den Wissenschaftler/innen und/oder Künstler/innen	9,9%	17,3%	26,9%	26,4%	19,5%	100%
...einen Top-down Management-Stil	5,8%	17,1%	31,9%	24,1%	21,2%	100%
...eine sehr große Kollegialität bei Entscheidungsprozessen	9,5%	20,9%	30,9%	25,5%	13,3%	100%
...eine sehr starke Leistungsorientierung der Lehre	6,6%	16,7%	35,9%	28,8%	12,1%	100%
...eine sehr starke Leistungsorientierung der Forschung	6,6%	17,0%	37,8%	26,8%	11,8%	100%
...sehr mühsame Verwaltungs- und Entscheidungsprozesse	6,8%	15,0%	30,2%	21,3%	26,7%	100%

Tabelle 39: Einschätzung der Situation an der Hochschule

Einschätzung der Situation an der Hochschule nach Hochschulsektor		N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
...ein sehr kompetentes Leitungspersonal	öffentliche Universität	134	3,56	1,121	0,097
	Pädagogische Hochschule	273	3,73	1,068	0,065
...eine sehr starke Betonung der Zielsetzung bzw. des Profils (der "Mission") der	öffentliche Universität	130	3,43	1,113	0,098
	Pädagogische Hochschule	270	3,69	1,103	0,067
... eine sehr gute Kommunikation zwischen der Hochschulleitung und den Wissenschaftler/innen und/oder Künstler/innen	öffentliche Universität	131	2,89	1,111	0,097
	Pädagogische Hochschule	258	3,25	1,203	0,075
...einen Top-down Management-Stil	öffentliche Universität	123	3,50	1,148	0,103
	Pädagogische Hochschule	247	3,34	1,157	0,074
...eine sehr große Kollegialität bei Entscheidungsprozessen	öffentliche Universität	131	2,96	1,098	0,096
	Pädagogische Hochschule	260	3,10	1,181	0,073
...eine sehr starke Leistungsorientierung der Lehre	öffentliche Universität	131	3,19	1,061	0,093
	Pädagogische Hochschule	257	3,18	1,040	0,065
...eine sehr starke Leistungsorientierung der Forschung	öffentliche Universität	122	3,44	1,129	0,102
	Pädagogische Hochschule	244	3,24	1,027	0,066
...sehr mühsame Verwaltungs- und Entscheidungsprozesse	öffentliche Universität	128	3,41	1,251	0,111
	Pädagogische Hochschule	261	3,44	1,213	0,075

Tabelle 40: Einschätzung der Situation an der Hochschule nach Hochschulsektor

Interne Steuerung und Personalentscheidungen	Überhaupt nicht	In geringem Maße	In mittlerem Maße	In hohem Maße	In sehr hohem Maße	Gesamt
Betonung von Leistungen bei der Mittelvergabe an die wiss. Einheiten	42	50	137	56	27	312
Finanzierung des Fachbereichs in starkem Maße nach Zahl der Studierenden	67	59	111	56	16	309
Berücksichtigung der Forschungsqualität bei Personalentscheidungen	23	40	95	106	55	319
Berücksichtigung der Lehrqualität bei Personalentscheidungen	36	43	97	101	57	334
Berücksichtigung praktischer Relevanz der wiss. Tätigkeit bei Personalentscheidungen	30	53	101	91	47	322
Rekrutierung von Personen mit praktischer Berufserfahrung	27	50	91	106	66	340
	Überhaupt nicht	In geringem Maße	In mittlerem Maße	In hohem Maße	In sehr hohem Maße	Gesamt
Betonung von Leistungen bei der Mittelvergabe an die wiss. Einheiten	13,5%	16,0%	43,9%	17,9%	8,7%	100%
Finanzierung des Fachbereichs in starkem Maße nach Zahl der Studierenden	21,7%	19,1%	35,9%	18,1%	5,2%	100%
Berücksichtigung der Forschungsqualität bei Personalentscheidungen	7,2%	12,5%	29,8%	33,2%	17,2%	100%
Berücksichtigung der Lehrqualität bei Personalentscheidungen	10,8%	12,9%	29,0%	30,2%	17,1%	100%
Berücksichtigung praktischer Relevanz der wiss. Tätigkeit bei Personalentscheidungen.	9,3%	16,5%	31,4%	28,3%	14,6%	100%
Rekrutierung von Personen mit praktischer Berufserfahrung	7,9%	14,7%	26,8%	31,2%	19,4%	100%

Tabelle 41: Interne Steuerung und Personalentscheidungen

Beteiligung der Hochschule an der Internationalisierung	Stimme über- haupt nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme teil- weise zu	Stimme zu	Stimme völlig zu	Gesamt
Klare Internationalisierungsstrategie	24	43	111	107	58	343
Beteiligung an versch. Austauschprogrammen für Studierende (outgoing)	2	8	33	102	213	358
Vielfältige Möglichkeiten/Finanzierung für Auslandsaufenthalte wiss./künstl. Pers. (outgoing)	13	39	80	102	102	336
Vielfältige Möglichkeiten/Finanzierung für internationale Studierenden (incoming)	3	35	84	99	113	334
Vielfältige Möglichkeiten/Finanzierung für Gastwissenschaftler/innen (incoming)	33	57	105	65	61	321
Förderung Rekrutierung von wiss./künstl. Personal aus dem Ausland	59	83	104	45	28	319
Vielfältige Möglichkeiten/Finanzierung für Tagungsteilnahme in anderen Ländern	32	65	97	72	67	333
Förderung internationaler wissenschaftlicher Publikationen	30	52	99	80	66	327
	Stimme über- haupt nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme teil- weise zu	Stimme zu	Stimme völlig zu	Gesamt
Klare Internationalisierungsstrategie	7,0%	12,5%	32,4%	31,2%	16,9%	100%
Beteiligung an versch. Austauschprogrammen für Studierende (outgoing)	0,6%	2,2%	9,2%	28,5%	59,5%	100%
Vielfältige Möglichkeiten/Finanzierung für Auslandsaufenthalte wiss./künstl. Pers. (outgoing)	3,9%	11,6%	23,8%	30,4%	30,4%	100%
Vielfältige Möglichkeiten/Finanzierung für internationale Studierenden (incoming)	0,9%	10,5%	25,1%	29,6%	33,8%	100%
Vielfältige Möglichkeiten/Finanzierung für Gastwissenschaftler/innen (incoming)	10,3%	17,8%	32,7%	20,2%	19,0%	100%
Förderung Rekrutierung von wiss./künstl. Personal aus dem Ausland	18,5%	26,0%	32,6%	14,1%	8,8%	100%
Vielfältige Möglichkeiten/Finanzierung für Tagungsteilnahme in anderen Ländern	9,6%	19,5%	29,1%	21,6%	20,1%	100%
Förderung internationaler wissenschaftlicher Publikationen	9,2%	15,9%	30,3%	24,5%	20,2%	100%

Tabelle 42: Beteiligung der Hochschule an der Internationalisierung

Normatives Wissenschaftsverständnis	Überhaupt nicht	In geringem Maße	In mittlerem Maße	In hohem Maße	In sehr hohem Maße	Gesamt
Offener Austausch neuer Forschungsergebnisse unter Kolleg/inn/en	4	10	26	116	189	345
Schützen von Ergebnissen, um Vorrang bei Publikationen, Patentierungen oder Anwendungen sicher zu stellen	73	90	105	45	24	337
Bewertung von Forschungsleistungen unter Anwendung akzeptierter Standards	26	57	118	76	43	320
Bewertung von Forschungsleistungen basierend auf Reputation/bisherigen Leistungen	34	69	102	75	31	311
Auswahl von Forschungsprojekten ausschließlich mit Blick auf Praxisrelevanz	23	60	106	87	41	317
Motivation ist Wissen und Entdeckung, nicht individueller Gewinn	6	17	43	111	144	321
Konkurrenz im Feld um Fördergelder und Anerkennung	79	79	103	44	17	322
Verantwortlich für die Ausrichtung wiss. Tätigkeiten durch Peer Review ua.	7	29	101	106	65	308
Gestaltung der Forschung nach Profil der Organisation/Institution	9	29	101	132	48	319
Berücksichtigung neuer Erkenntnisse, auch wenn sie eigene Forschung widerlegt.	1	12	48	86	170	317
Karriere zur Bekanntmachung wichtiger Ergebnisse, Theorien und Innovationen	24	66	107	89	32	318
	Überhaupt nicht	In geringem Maße	In mittlerem Maße	In hohem Maße	In sehr hohem Maße	Gesamt
Offener Austausch neuer Forschungsergebnisse unter Kolleg/inn/en	1,2%	2,9%	7,5%	33,6%	54,8%	100%
Schützen von Ergebnissen, um Vorrang bei Publikationen, Patentierungen oder Anwendungen sicher zu stellen	21,7%	26,7%	31,2%	13,4%	7,1%	100%
Bewertung von Forschungsleistungen unter Anwendung akzeptierter Standards	8,1%	17,8%	36,9%	23,8%	13,4%	100%
Bewertung von Forschungsleistungen basierend auf Reputation/bisherigen Leistungen	10,9%	22,2%	32,8%	24,1%	10,0%	100%
Auswahl von Forschungsprojekten ausschließlich mit Blick auf Praxisrelevanz	7,3%	18,9%	33,4%	27,4%	12,9%	100%
Motivation ist Wissen und Entdeckung, nicht individueller Gewinn	1,9%	5,3%	13,4%	34,6%	44,9%	100%
Konkurrenz im Feld um Fördergelder und Anerkennung	24,5%	24,5%	32,0%	13,7%	5,3%	100%
Verantwortlich für die Ausrichtung wiss. Tätigkeiten durch Peer Review ua.	2,3%	9,4%	32,8%	34,4%	21,1%	100%
Gestaltung der Forschung nach Profil der Organisation/Institution	2,8%	9,1%	31,7%	41,4%	15,0%	100%
Berücksichtigung neuer Erkenntnisse, auch wenn sie eigene Forschung widerlegt.	0,3%	3,8%	15,1%	27,1%	53,6%	100%
Karriere zur Bekanntmachung wichtiger Ergebnisse, Theorien und Innovationen	7,5%	20,8%	33,6%	28,0%	10,1%	100%

Tabelle 43: Normatives Wissenschaftsverständnis