



Universität für Weiterbildung Krems

Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen

Die Situation von (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen an österreichischen Hochschulen

Ergebnisse einer Sonderauswertung von „APIKS Austria“

Franziska Lessky, Corinna Geppert, David F. J. Campbell,
Attila Pausits

November 2022

Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien



wien.arbeiterkammer.at

Universität für Weiterbildung Krems

Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen

Die Situation von (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen an österreichischen Hochschulen

Ergebnisse einer Sonderauswertung von „APIKS Austria“

Franziska Lessky, Corinna Geppert, David F. J. Campbell,
Attila Pausits

Schriftenreihe Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen
2022

Diese Studie wurde von der Arbeiterkammer Wien beauftragt und finanziert.

Die in der Publikation geäußerten Ansichten liegen in der Verantwortung des Autors und geben nicht notwendigerweise die Meinung der Arbeiterkammer Wien oder der Universität für Weiterbildung Krems wieder.

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

ISBN: 9783-3-903470-04-0

Empfohlene Zitierweise:

Lessky, Franziska; Geppert, Corinna; Campbell, David F. J.; Pausits, Attila (2022). Die Situation von (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen an österreichischen Hochschulen. Ergebnisse einer Sonderauswertung der APIKS-Austria-Befragung. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer. Schriftenreihe Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen, Krems (Edition Donau-Universität Krems).

<https://doi.org/10.48341/g28b-x777>

Kurzzusammenfassung:

Diese Sonderauswertung der APIKS-Austria-Befragung (N = 5.270) untersucht, wie (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen verschiedene Aspekte ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie ihrer Aufgaben- und Tätigkeitsfelder einschätzen. Analysiert werden folgende Dimensionen: (1) Beschäftigungsdauer, (2) Zufriedenheit, (3) Erwartungen seitens der Hochschule, (4) Arbeitsplatzbewertung, (5) Karriereperspektiven. Die Ergebnisse können dazu genutzt werden Ansatzpunkte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Hochschulen zu liefern sowie die Entwicklung des österreichischen Hochschulsystems zu unterstützen.

Inhalt

Executive Summary	6
1 Einleitung.....	8
2 Studiendesign und Stichprobenbeschreibung	11
2.1 Das Erhebungsinstrument	11
2.2 Die Stichprobe	12
2.2.1 Soziodemographische Merkmale.....	13
2.2.2 Position und Gehaltskategorie.....	14
2.2.3 Studienfachgruppe.....	17
2.2.4 Beschäftigungsdauer.....	17
3 Ergebnisse	19
3.1 Beschäftigungsdauer	19
3.2 Zufriedenheit	22
3.3 Erwartungen seitens der Hochschule.....	29
3.4 Arbeitsplatzbewertung.....	34
3.5 Karriereperspektiven	39
4 Ausblick	46
Literatur.....	47

Executive Summary

Diese Studie wurde von der Arbeiterkammer Wien in Auftrag gegeben und nutzt Daten der APIKS-Austria-Befragung. Das Projekt „The Academic Profession in the Knowledge-Based Society (APIKS)“ erforscht in einer international vergleichenden Untersuchung (1) die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft sowie (2) 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. Die Sonderauswertung der APIKS-Austria-Befragung (N = 5.270) untersucht, wie (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen verschiedene Aspekte ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie ihrer Aufgaben- und Tätigkeitsfelder einschätzen. Ziel der Studie ist es, Ansatzpunkte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Hochschulen zu liefern und die Entwicklung des österreichischen Hochschulsystems zu unterstützen. Dabei werden folgende Dimensionen analysiert:

- (1) Beschäftigungsdauer
- (2) Zufriedenheit
- (3) Erwartungen seitens der Hochschule
- (4) Arbeitsplatzbewertung
- (5) Karriereperspektiven

Die Ergebnisse in Bezug auf die erste Dimension **Beschäftigungsdauer** zeigen, dass Unterschiede anhand des *Geschlechts* bestehen. Frauen befinden sich eher in befristeten Positionen als Männer. Weiters sind Differenzen hinsichtlich des *Hochschulsektors* vorhanden. Der Anteil an Personen, die eine unbefristete Stelle innehaben, ist an Pädagogischen Hochschulen deutlich höher als an den anderen drei Hochschultypen. Vor allem der Unterschied zu öffentlichen Universitäten ist gravierend. Ein weiteres Merkmal anhand dessen deutliche Differenzen erkennbar sind, ist die *Studienfachgruppe*. In Medizin und Gesundheitswissenschaften ist ein deutlich höherer Anteil an Personen vertreten, die eine unbefristete Stelle innehaben als in den anderen Studienfachgruppen.

Hinsichtlich der zweiten Dimension **Zufriedenheit** zeigt sich, dass insbesondere diejenigen Personen, die bereits in einer höheren *Position* sind (Senior Academics), zufriedener mit ihren Arbeits- und Vertragsbedingungen sind als Junior Academics oder Personen, die sich im Dissertationsprozess befinden. Dies kann mit der Beschäftigungsdauer zusammenhängen, da Senior Academics in der Regel unbefristet beschäftigt sind, während Junior Academics überwiegend befristete Stellen innehaben. Auch in Bezug auf die *Studienfachgruppen* zeigten sich Unterschiede. So sind Personen in Medizin und Gesundheitswissenschaften am zufriedensten und jene in den Geisteswissenschaften und der Kunst sowie den Ingenieurwissenschaften am unzufriedensten.

Ergebnisse zur dritten Dimension **Erwartungen seitens der Hochschule** zeigen, dass Wissenschaftler:innen hohe Erwartungen im Bereich des *Einwerbens von Drittmitteln* verspüren. Eine Ausnahme stellen Beschäftigte an öffentlichen und privaten Pädagogische Hochschulen dar. Diese verspüren weniger hohe Erwartungen und schätzen ihre eigenen Kompetenzen in der Einwerbung von Drittmitteln auch geringer ein. Die Mehrheit der Befragten aller Hochschulsektoren gibt an, dass die Erwartungen ihrer Hochschulleitung hinsichtlich der *wissenschaftlichen Qualität* (sehr) hoch seien. Erwartungen in Bezug auf *Wissens- und Technologietransfer* scheinen hingegen (noch) nicht stark wahrgenommen zu werden. Die Erwartungen diesbezüglich sind tendenziell bei Beschäftigten jener Institutionen höher, an denen überwiegend angewandte Forschung betrieben wird (Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen).

In der vierten Dimension **Arbeitsplatzbewertung von Nachwuchswissenschaftler:innen** wurde insbesondere die Situation von Junior Academics analysiert, da die abgefragten Aspekte, wie Karrieremöglichkeiten, besonders in der Qualifizierungsphase von Relevanz sind. Des Weiteren kann davon ausgegangen werden, dass diese Aspekte mitbestimmen, inwiefern sich Nachwuchswissenschaftler:innen dafür entscheiden, in der Wissenschaft zu bleiben oder das System zu verlassen bzw. im Ausland eine Arbeitsstelle zu suchen. Ein Vergleich zwischen Senior Academics, Junior Academics und Lecturer zeigt, dass Senior Academics ihre Arbeitssituation besser bewerten als Junior Academics und Lecturer. Dies erscheint kongruent mit den Ergebnissen zur Zufriedenheit (siehe zweite Dimension). Junior Academics und Lecturer bewerten insbesondere den Teilaspekt *Karrieremöglichkeiten* als wenig positiv. Ein Vergleich zwischen den *Hochschulsektoren* (eingeschränkt auf die Bewertungen der Junior Academics) ergibt, dass die Arbeitsplatzbedingungen an Fachhochschulen tendenziell besser eingeschätzt werden als in den anderen drei Hochschulsektoren. In Bezug auf das Geschlecht ergeben sich unter Junior Academics kaum Unterschiede. Männer bewerten lediglich den Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit besser als Frauen.

Auch in der fünften Dimension **Karrierperspektiven** wird auf **Nachwuchswissenschaftler:innen** Bezug genommen. In diesem Teilbereich wurde untersucht, welche Zukunftswünsche und -erwartungen Junior Academics haben. Die Ergebnisse zeigen, dass sich fast drei Viertel der befragten Junior Academics eine *wissenschaftliche Karriere* wünschen. 60 Prozent erwarten, dass sie in Zukunft einer wissenschaftlichen Tätigkeit nachgehen werden. Die höchste Erwartungssicherheit weisen Junior Academics in *Medizin und Gesundheitswissenschaften* auf, während Nachwuchswissenschaftler:innen der *Naturwissenschaften* eher inkongruente Wünsche und Erwartungen vorweisen, d. h., sie schätzen die Situation, ihre Wünsche auch realisieren zu können, pessimistischer ein. Zudem zeigt sich, dass Junior Academics *mit Betreuungspflichten* eine hohe Erwartungssicherheit aufweisen.

1 Einleitung

Seitdem der Soziologe Max Weber im Jahr 1917 den Werdegang zur Professur als *Hasard* beschrieben hatte, ist es dem österreichischen Hochschulsystem kaum gelungen, professorale Karrieren von einer voraussetzungsvollen Qualifikationskarriere mit rigide vorgegebenen Richtlinien hin zu einer professionellen, individuell abgestimmten Laufbahnkarriere umzugestalten (Laufenberg et al., 2018). An österreichischen Universitäten haben sich die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen seit der Einführung des Universitätsgesetzes (UG) 2002 und dessen Novellen stark verändert (Kivistö et al., 2019). Befristete Beschäftigungen haben zugenommen, von denen insbesondere Wissenschaftler:innen am Beginn ihrer Karriere auf Ebene von Prae-Doc-Stellen, Post-Doc-Stellen und Projektstellen betroffen sind (Holzer und Straka, 2017).

Gleichzeitig wurden für den sogenannten akademischen Mittelbau neue Beschäftigungsprofile geschaffen. Die Positionen Senior Lecturer und Senior Scientist bieten häufig die Möglichkeit, unbefristet an einer Universität angestellt werden zu können. Darüber hinaus wurden weitere Stellen mit Karriereperspektive (d.h. inkl. beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten) nach dem Vorbild des – im anglo-amerikanischen Raum verbreiteten – Tenure-Track-Modells geschaffen: die befristete Assistenzprofessur (für Promovierte) und die unbefristete assoziierte Professur (für habilitierte oder gleichwertig qualifizierte Personen). Für den Übergang von einer Assistenzprofessur in eine assoziierte Professur wurde ein Tenure-Track-Verfahren eingeführt (KV 2009, § 27, Abs. 6 und 7). Dennoch sind solche Stellen rar, was sich an folgenden Zahlen verdeutlichen lässt: Von allen angestellten Wissenschaftler:innen an österreichischen öffentlichen Universitäten im Jahr 2021 (N = 44.576) hatten 497 Personen (das entspricht 1 %) eine Assistenzprofessur und 1.060 Personen (das entspricht 2 %) eine assoziierte Professur inne (BMBWF, 2022; unidata, 2022).

Die aktuelle UG-Novelle 2021 beinhaltet zwar z. B. die Erweiterung der Zielbestimmung für Universitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, gleichzeitig sieht § 109 UG für den wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich eine Höchstbefristungsdauer von acht Jahren vor. Diese Zeitspanne wird auf die gesamte Lebenszeit gerechnet und gilt auch für Lehrbeauftragte und Mitarbeitende, die im Rahmen von Drittmittelprojekten finanziert werden. Diese Regelung bezieht sich auf das Beschäftigungsverhältnis an einer bestimmten Universität. Daher werden Beschäftigungszeiten an anderen Universitäten, Hochschulen oder Forschungseinrichtungen nicht eingerechnet. Das gilt auch für Ausbildungszeiten vor Abschluss des Doktorats (Prae-Doc-Phase) (BMBWF, 2022).

Aus Sicht hochschulischer Organisationen nennt Mayer (2014) in seinem Beitrag „Blockierte wissenschaftliche Werdegänge – Berufsperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses in der außeruniversitären Forschung“ einige Gründe, die als Argumente für eine Befristung der Verträge von (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen genannt werden: zeitliche Begrenzung der Qualifizierungsschritte, die mit einem raschen Fortkommen einhergehen sollen; Vermeidung von „hausinternen“ Karrieren und damit Konkurrenzfähigkeit im (inter-)nationalen Kontext, Wettbewerbssituationen für Nachwuchswissenschaftler:innen, die sie auf die künftige Arbeitsmarktsituation im Wissenschaftssystem vorbereiten sollen sowie kurze Übergänge in neue Karrierephasen. Hinzu käme die notwendige inhaltliche und personelle Flexibilität der hochschulischen Einrichtungen, die es ihnen erlauben würde, zeitnah auf geänderte Anforderungen zu reagieren. Damit würden Hochschulen innovativ bleiben, so das Argument.

Forschungen zeigen jedoch, dass befristete Arbeitsverhältnisse zu Unsicherheiten führen, die sich einerseits auf struktureller Ebene in Form hoher Abwanderungsquoten aus der Wissenschaft auswirken und andererseits auf persönlicher Ebene zu einer erschwerten Planbarkeit des Privatlebens führen. Die Aktualität der prekären Situation von non-professoralen Wissenschaftler:innen im Hochschulsystem zeigt sich unter anderem durch die breit geführte Debatte auf Twitter rund um den Hashtag #IchBin-

Hanna (Bahr et al., 2022) sowie durch die Vielzahl an aktuellen internationalen Publikationen zu diesem Thema (Allmer, 2018; Cardoso et al., 2019; Ivancheva et al., 2019; Kreckel, 2016; Möller, 2018; Stringer et al., 2018; OECD, 2021).

Mit Bezug auf Österreich beschreibt Pechar (2012), dass sich hier der akademische Nachwuchs zudem in einer vergleichsweise langen Phase der Abhängigkeit von Professor:innen befindet und jene Assistent:innen, die keine Habilitation vorweisen können, letztlich als Teil der „Ausstattung“ der Professor:innen gelten. Der Begriff der „Ausstattung“ verdeutlicht die vorhandene Hierarchie zwischen Assistent:innen und Professor:innen, die „nur durch den gleichsam sakralen Akt der Berufung“ (Pechar, 2012, S. 82) in diese Position gehoben werden. Hinzu kommt, dass es unterhalb der professoralen Ebene kaum eine Möglichkeit gibt, eine unbefristete Stelle zu erreichen (Wöhler, 2014).

Die beschriebenen Herausforderungen führen jedoch nicht zwingend dazu, dass (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen eine Karriere außerhalb der Wissenschaft anstreben. Wöhler (2014) kommt auf Basis von Interviews mit Nachwuchswissenschaftler:innen der Soziologie und der Lebenswissenschaften in Österreich zu dem Schluss, dass es für viele Wissenschaftler:innen gängige Praxis geworden ist, mit der Ambivalenz zu leben, dem Prekariat entkommen zu wollen, und sich gleichzeitig wiederholt auf befristete Stellen zu bewerben. Als Gründe nennen die Interviewteilnehmer:innen insbesondere, dass sie Freude an der Forschung hätten und sich beispielsweise einen administrativen Job nicht vorstellen könnten. Zudem äußert ein Großteil der Befragten die Hoffnung, irgendwann eine unbefristete Position zu erhalten.

Boden, Epstein & Kenway (2007) fassen in ihrer Studie ebenfalls Gründe für das Aufnehmen einer akademischen Karriere zusammen. Sie beziehen sich auf Aspekte wie die Möglichkeit, in der Forschung und Lehre kreativ zu arbeiten. Nachwuchswissenschaftler:innen sind jedoch aufgrund ihrer hohen Motivation oftmals bereit, schlechte Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen. Ein weiterer Grund, eine akademische Karriere anzustreben, ist zudem die vergleichsweise hohe Autonomie. In der Regel gibt es große Flexibilität in den Arbeitszeiten und diesbezüglich kaum rigide Festlegungen: „Some institutions have tried to do this, usually with spectacularly unsuccessful results – insisting that academics work in their offices between set hour usually leads to the death of creativity, enthusiasm and motivation necessary to doing successful research and teaching“ (Boden, Epstein & Kenway, 2017, S. 15). Die Kehrseite dieser Flexibilität liegt wiederum in einer potenziell schlechteren Work-Life-Balance (Lakkoju, 2020).

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen ist mit weiteren spezifischen Anforderungen seitens ihrer Arbeitgeber:innen konfrontiert. Anforderungen bzw. Erwartungen werden oftmals in einem „Code of Conduct“ festgehalten (z. B. Universität Wien, 2013; Universität für Weiterbildung Krems, 2022). Während der Code of Conduct insbesondere das soziale Miteinander regeln soll, werden seitens der Arbeitgeber:innen weitere arbeitsbezogene Erwartungen an die Mitarbeitenden gestellt. Diese werden jedoch teilweise nicht explizit formuliert, sondern implizit an die Mitarbeitenden herangetragen. Zu diesen Anforderungen zählen der Umgang mit finanziellen Ressourcen und damit zusammenhängend die Frage des Einwerbens von Drittmitteln zur Sicherstellung der wissenschaftlichen Praxis, das Betreiben von qualitativvoller Forschung und Lehre sowie – in den vergangenen Jahren verstärkt – das Verfügbarmachen des Wissens für eine breite Öffentlichkeit (Wissens- und Technologietransfer).

Zusammenfassend zeigt sich, dass (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen neben befristeten Arbeitsverhältnissen und unsicheren Karriereperspektiven zusätzlich mit weiteren Herausforderungen konfrontiert sind, wie dem hohen Qualifikations- und Publikationsdruck. Gleichzeitig ist die Zufriedenheit des akademischen Personals ein wichtiger Indikator für die Attraktivität österreichischer Hochschulen als

Arbeitgeber:innen, weshalb es von Bedeutung ist, danach zu fragen, wie (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen verschiedene Aspekte ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie ihrer Aufgaben- und Tätigkeitsfelder einschätzen.

Die vorliegende Studie untersucht diese Fragestellung auf Basis der APIKS-Austria-Befragung, welche im Folgenden näher beschrieben wird (Kapitel 2), bevor die Ergebnisse präsentiert werden (Kapitel 3) und abschließend ein Ausblick folgt (siehe Kapitel 4).

2 Studiendesign und Stichprobenbeschreibung

Das Projekt „The Academic Profession in the Knowledge-Based Society (APIKS)“ ist eine Fortsetzung der beiden Studien „Carnegie Survey of the Academic Profession“ und „Changing Academic Profession (CAP)“ und erforscht 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 Hochschulgovernance.

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.

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

Die Erhebung in Österreich umfasste neben Beschäftigten an öffentlichen Universitäten auch jene an Fachhochschulen, Privatuniversitäten sowie öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen. Wissenschaftler:innen und Künstler:innen an diesen hochschulischen Einrichtungen wurden im Zeitraum Anfang Jänner 2021 bis Mitte Juli 2021 mittels Online-Fragebogen befragt. Ziel der Studie ist es, Ansatzpunkte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Hochschulen zu liefern und die Entwicklung des österreichischen Hochschulsystems zu unterstützen. Durch die internationale Einbindung können die Ergebnisse zudem international vergleichend ausgewertet werden.

Die Auswertung im Rahmen der vorliegenden Studie entstand im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.

2.1 Das Erhebungsinstrument

Die Struktur des Online-Fragebogens ist für alle teilnehmenden Länder im APIKS-Projekt vorgegeben und in die nachstehenden Abschnitte unterteilt:

- A. Beruflicher Werdegang und berufliche Situation
- B. Allgemeine berufliche Situation
- C. Lehrtätigkeit
- D. Forschung
- E. Wissens- und Technologietransfer
- F. Governance und Management
- G. Qualifikation und Karriere in der Wissenschaft

Aufgrund länderspezifischer Eigenheiten sind Anpassungen möglich. So wurde im österreichischen Fragebogen beispielsweise noch ein Block H, Wissenschaftsverständnis, inkludiert. Aufgrund des Zeitpunkts der Erhebung im Juni und Juli 2021 war es zudem notwendig, zusätzlich zum standardisierten APIKS-Fragebogen ergänzende Fragen zum Umgang mit der COVID-19-Pandemie und den Auswirkungen zu stellen.

Im Rahmen der „APIKS Austria“-Befragung kooperierte die Universität für Weiterbildung Krems mit dem International Center for Higher Education Research (INCHER) an der Universität Kassel, die die APIKS-Befragung in Deutschland durchgeführt hat. Der Fragebogen, der in Deutschland angewandt und vor der Durchführung der Studie in Deutschland auf Verständlichkeit und Konsistenz getestet

wurde, wurde mit einigen österreichspezifischen Formulierungsänderungen auch für die APIKS-Austria-Befragung eingesetzt.

Die Befragung wurde über ein Computer Assisted Web Interview (CAWI) durchgeführt, bei dem die Befragten per E-Mail zu der Befragung eingeladen wurden. Die Befragung richtete sich an Mitglieder des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie Lektor:innen bzw. Lehrbeauftragte in allen vier Sektoren des österreichischen Hochschulsystems: öffentliche und private Universitäten, Fachhochschulen sowie öffentliche und private Pädagogische Hochschulen. Die Befragung fand mit der Zustimmung und Unterstützung durch die Hochschulleitungen der befragten Hochschulen statt und wurde von einer hochschulinternen Kontaktperson, welche den Serien-E-Mail-Versand der Befragungseinladungen an der eigenen Hochschule unterstützte (zu weiteren Details siehe APIKS-Methodenbericht, im Erscheinen). Im folgenden Kapitel wird die Stichprobe detailliert beschrieben.

2.2 Die Stichprobe

Die Befragung im Rahmen von APIKS Austria umfasste das wissenschaftliche und künstlerische Personal der österreichischen privaten und öffentlichen Hochschulen, 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 sowie sieben öffentliche und fünf private Pädagogische Hochschulen. Die detaillierte Aufteilung nach Hochschulsektoren ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen, welche zudem zeigt, dass 5.270 Personen an der Befragung teilgenommen haben, woraus sich eine Rücklaufquote von 16,6 Prozent ergibt.

	Eingeladene Personen	Befragungsteilnehmende	Rücklaufquote
Öffentliche Universitäten	19.053	3.324	17,4 %
Privatuniversitäten	3.496	358	10,2 %
Fachhochschulen	6.631	1.025	15,6 %
Pädagogische Hochschulen	2.551	563	22,1 %
Alle Hochschulen	31.731	5.270	16,6 %

Tabelle 1: Darstellung der Rücklaufquote insgesamt und differenziert nach Hochschulsektoren

Quelle: „APIKS Austria“

Nachdem auch ein Zeitvergleich zwischen der vorangegangenen CAP-Studie (The Changing Academic Profession) aus dem Jahr 2010 und der APIKS-Befragung im Jahr 2021 analysiert wird, wird an dieser Stelle kurz die CAP-Studie beschrieben. Diese wurde in Österreich Ende Oktober bis Ende Dezember 2010 mittels Online-Fragebogen durchgeführt. Das WIHO (Institut für Wissenschaftskommunikation und Hochschulforschung an der Universität Klagenfurt), mit Professor Hans Pechar als Projektleiter für das österreichische CAP-Projekt, hatte die Aufsicht über Organisation, Fragebogendesign und Dateninterpretation der gesamten Erhebung. Die technische Durchführung der Online-Befragung wurde an das IT-Unternehmen Datagain mit Sitz in Linz (<http://www.datagain.at/>) delegiert. Grundgesamtheit waren wissenschaftliche Mitarbeiter:innen an allen 21 Universitäten öffentlichen Rechts in Österreich sowie die Universität für Weiterbildung Krets, wobei anzumerken ist, dass letztlich 17 Universitäten an der Erhebung teilnahmen. Nicht befragt wurden Fachhochschulen, Privatuniversitäten, private und öffentliche Pädagogische Hochschulen oder außeruniversitäre Einrichtungen. Insgesamt wurden

28.116 Einladungen verschickt. Das WIHO entschied sich, nur Fragebögen auszuwerten, bei denen zumindest 40 Prozent der Fragen beantwortet wurden. Dies führte zu einer Fallzahl von 1.558 Fragebögen und einer Rücklaufquote von 5,5 Prozent. Die Ergebnisse zum CAP-Survey-Österreich im europäischen Vergleich können nachgelesen werden in Teichler & Höhle (2013). Im Folgenden wird nun auf die Stichprobe der APIKS-Studie näher eingegangen.

2.2.1 Soziodemographische Merkmale

3.517 Personen gaben ihr Geschlecht an, wobei 55 Prozent in der Gesamtstichprobe männlich, 45 Prozent weiblich und 32 Personen (1 %) divers waren. Die nachfolgende Tabelle gibt zusätzlich die Verteilung in Abhängigkeit der Hochschulsektoren wieder. Hier zeigt sich deutlich, dass bei öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen ein deutlich anderes Geschlechterverhältnis vorherrscht als in den anderen drei Hochschulsektoren – mit 64 Prozent an weiblichem wissenschaftlichem und künstlerischem Personal und 36 Prozent an männlichen Befragten. Die Personen, die sich als divers definierten, wurden aufgrund der geringen Fallzahlen und der damit zusammenhängenden möglichen Identifizierbarkeit in der Tabelle nicht dargestellt.

		Männlich	Weiblich	Gesamt
Öffentliche Universität	Anzahl	1.267	961	2.228
	Anteil	56,9 %	43,1 %	100 %
Fachhochschule	Anzahl	389	268	657
	Anteil	59,2 %	40,8%	100 %
Privatuniversität	Anzahl	129	96	225
	Anteil	57,3 %	42,7%	100 %
Öffentliche Pädagogische Hochschule	Anzahl	134	241	375
	Anteil	35,7 %	64,3 %	100 %
Gesamt	Anzahl	1.919	1.566	3.485
	Anteil	55,1 %	44,9 %	100 %

Tabelle 2: Geschlecht der Befragten, differenziert nach Hochschulsektoren

Quelle: „APIKS Austria“

Die Befragten sind im Schnitt 44 Jahre alt ($SD = 12$, Median = 43), wobei die jüngsten 22 Jahre und die ältesten 91 Jahre alt sind. Insgesamt sind 102 Personen über 65 Jahre alt. Dies erscheint auf den ersten Blick irritierend, jedoch ist es im österreichischen universitären Kontext durchaus üblich, dass wissenschaftliche Beschäftigte – in der Regel Universitätsprofessor:innen – nach ihrer offiziellen Emeritierung weiterhin an der Hochschule lehren und Forschungsprojekte durchführen.

Insgesamt 3.491 Personen nannten ihre Staatsangehörigkeit, wobei 72 Prozent der Befragten Österreicher:innen sind, weitere 13 Prozent Deutsche und 2,4 Prozent Italiener:innen. Die restliche Gruppe von 428 Personen besteht aus Befragten aus 69 Nationen mit einer Gruppengröße von einer Person bis maximal 50 Personen.

3.479 Personen, also etwas weniger Befragte, gaben zusätzlich auch ihr Geburtsland an. 69 Prozent wurden in Österreich geboren, weitere 13 Prozent in Deutschland und 85 Personen (2,4 %) in Italien. Die weitere Gruppe beschreibt wiederum 519 Personen aus 73 Geburtsländern mit einer Gruppengröße von einer Person bis maximal 50 Personen.

Staatsangehörigkeit	Anzahl	Anteil	Geburtsland	Anzahl	Anteil
Österreichisch	2.526	72,4 %	Österreich	2.408	69,2 %
Deutsch	452	12,9 %	Deutschland	467	13,4 %
Italienisch	85	2,4 %	Italien	85	2,4 %
Anderer Staatsangehörigkeit	428	12,3 %	Anderes Geburtsland	519	15,0 %
Gesamt	3.491	100 %	Gesamt	3.479	100 %

Tabelle 3: Staatsangehörigkeit und Geburtsland (Anzahl und Anteil)

Quelle: „APIKS Austria“

Die Befragten wurden gebeten anzugeben, wann und wo sie ihre akademischen Abschlüsse erworben haben. 2.585 Personen führten an, einen Bachelorabschluss zwischen 1981 und 2020 erworben zu haben, 39 Prozent davon im Ausland.

4.410 Personen erwarben einen Master- oder Diplomabschluss zwischen 1977 und 2021, 26 Prozent davon im Ausland. 2.428 Befragte haben zudem einen Doktorats- oder PhD-Abschluss zwischen 1983 und 2022 vorzuweisen, 33 Prozent davon erwarben diesen im Ausland. 864 Personen habilitierten zudem zwischen 1998 und 2021, 37 Prozent davon im Ausland.

Akademische Abschlüsse	Bachelor-Abschluss		Master-Abschluss		Doktorats/PhD-Abschluss		Habilitation	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Österreich	1.576	61 %	3.272	74,2 %	1.639	67,5 %	549	63,5 %
Ausland	1.009	39 %	1.138	25,8 %	789	32,5 %	315	36,5 %
Gesamt	2.585	100 %	4.410	100 %	2.428	100 %	864	100 %
Abschlussjahr	1981–2020		1977–2021		1983–2022		1998–2021	

Tabelle 4: Akademische Abschlüsse, differenziert nach Hochschulsektoren (Anzahl und Anteil)

Quelle: „APIKS Austria“

2.2.2 Position und Gehaltskategorie

Die Position und Gehaltskategorie wird in den vier Hochschulsektoren jeweils unterschiedlich bezeichnet, weshalb die nachfolgende Tabelle die entsprechende Zuordnung nach Hochschulsektoren wiedergibt.

Öffentliche Universität	Anzahl	Anteil	Fachhochschule	Anzahl	Anteil
Universitäts-Professur (§ 98 UG)	275	8,5 %	Fachhochschul-Professur	152	15,3 %
Universitäts-Professur (§ 99 UG)	73	2,3 %	Assistenz-Professur	21	2,1 %
Außerordentliche Professur (Ao. Prof.)	135	4,2 %	Senior Lecturer, Senior Scientist oder Senior Artist	111	11,2 %
Assoziierte Professur	106	3,3 %	Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in	291	29,3 %
Assistenz-Professur	130	4,0 %	Nebenberuflich Lehrende:r (Lektor:in, Lehrbeauftragte:r)	407	40,9 %
Senior Lecturer, Senior Scientist oder Senior Artist	439	13,6 %	Projektmitarbeiter/Projektmitarbeiterin	12	1,2 %
Universitätsassistent:in (Prae- oder Post-Doc)	1.068	33,1 %	Gesamt	994	100 %
Lektor:in	368	11,4 %			
Wissenschaftliche:r künstlerische:r Projektmitarbeiter:in	635	19,7 %			
Gesamt	3.229	100 %			
Privatuniversität	Anzahl	Anteil	Öffentliche und private Pädagogische Hochschulen	Anzahl	Anteil
Universitäts-Professur	71	21,3 %	PH1	98	20,7 %
Assoziierte Professur	46	13,8 %	PH2 (inklusive Dienstzuteilung)	245	51,8 %
Prae- oder Post-Doc	123	36,8 %	PH3 (inklusive Dienstzuteilung)	57	12,1 %
Externe:r Lektor:in	54	16,2 %	Assistenz	10	2,1 %
Wissenschaftliche:r künstlerische:r Projektmitarbeiter:in	40	12,0 %	Lehrbeauftragte:r	63	13,3 %
Gesamt	334	100 %	Gesamt	473	100 %

Tabelle 5: Gehaltskategorie, differenziert nach Hochschulsektoren (Anzahl und Anteil)

Quelle: „APIKS Austria“

Die einzelnen Positionen wurden – der internen Logik des APIKS-Konsortiums folgend – drei Stufen zugeordnet, den Senior Academics, Junior Academics und den Lektor:innen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zuordnung der Gehaltskategorien zu den Positionen in Abhängigkeit vom Hochschulsektor.

Senior Academic	Öffentliche Universität Universitäts-Professur (§ 98 UG) Universitäts-Professur (§ 99 UG) Außerordentliche Professur (Ao. Prof.) Universitätsdozent:in Assoziierte Professur	Fachhochschule Fachhochschul-Professur
	Privatuniversität Universitäts-Professur Assoziierte Professur	Öffentliche und private Pädagogische Hochschule PH1 PH2 (inklusive Dienstzuteilung)
Junior Academic	Öffentliche Universität Assistenz-Professur Universitätsassistent:in (Prae- oder Post-Doc) Senior Lecturer, Senior Scientist, Senior Artist Wissenschaftliche:r künstlerische:r Projektmitarbeiter:in	Fachhochschule Assistenz-Professur Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in Senior Lecturer, Senior Scientist, Senior Artist Projektmitarbeiter:in
	Privatuniversität Prae- oder Post-Doc Wissenschaftliche:r künstlerische:r Projektmitarbeiter:in (drittmittelfinanziert)	Öffentliche und private Pädagogische Hochschule PH3 (inklusive Dienstzuteilung) Assistenz
Lecturer	Öffentliche Universität Lektor:in	Fachhochschule Nebenberuflich Lehrende:r (Lektor:in, Lehrbeauftragte:r)
	Privatuniversität Externe:r Lektor:in	Öffentliche und private Pädagogische Hochschule Lehrbeauftragte:r

Tabelle 6: Zuordnung der Gehaltskategorien zu Positionen, differenziert nach Hochschulsektoren

Quelle: „APIKS Austria“

Die nachfolgende Tabelle zeigt in komprimierter Form die Anzahl und den Anteil der Personen in den Hochschulsektoren in Abhängigkeit von ihrer Position. So sind an öffentlichen Universitäten deutlich mehr Junior Academics in der Stichprobe vertreten als in den anderen drei Hochschulsektoren (70 % an öffentlichen Hochschulen, unter 50 % an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, lediglich 14 % an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen). Der Anteil der Senior Academics ist im Kontrast dazu an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen besonders hoch, während anteilmäßig Lektor:innen an Fachhochschulen am stärksten vertreten sind.

		Öffentliche Universität	Fachhochschule	Privatuniversität	Öffentliche und private Pädagogische Hochschule	Gesamt
Senior Academic	Anzahl	589	173	117	343	1.222
	Anteil	18,2 %	17,4 %	35,0 %	72,5 %	24,3 %
Junior Academic	Anzahl	2.272	414	163	67	2.916
	Anteil	70,4 %	41,6 %	48,8 %	14,2 %	58,0 %
Lecturer	Anzahl	368	407	54	63	892
	Anteil	11,4 %	40,9 %	16,2 %	13,3 %	17,7 %
Gesamt	Anzahl	3.229	994	334	473	5.030
	Anteil	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tabelle 7: Position, differenziert nach Hochschulsektoren (Anzahl und Anteil)

Quelle: „APIKS Austria“

2.2.3 Studienfachgruppe

5.086 Befragte nannten ihre disziplinäre Verortung, wobei die Sozialwissenschaften mit 1.652 Personen (32,5 %) und Naturwissenschaften mit 1.372 Personen (27 %) am stärksten vertreten sind, gefolgt von Geisteswissenschaften und Kunst (17 %) sowie Ingenieurwissenschaften und Technologie (14 %). Medizin und Gesundheitswissenschaften (281 Personen, 5,5 %) sowie Agrarwissenschaften (2,3 %) sind mit unter 300 Personen am geringsten repräsentiert.

Disziplin	Anzahl	Anteil
Naturwissenschaften	1.372	27,0 %
Ingenieurwissenschaften und Technologie	698	13,7 %
Medizin und Gesundheitswissenschaften	281	5,5 %
Agrarwissenschaften	119	2,3 %
Sozialwissenschaften	1.652	32,5 %
Geisteswissenschaften und Kunst	879	17,3 %
Andere	85	1,7 %
Gesamt	5.086	100 %

Tabelle 8: Disziplin (Anzahl und Anteil)

Quelle: „APIKS Austria“

2.2.4 Beschäftigungsdauer

46,9 Prozent der Befragten gaben an, in Vollzeit beschäftigt zu sein, weitere 30,8 Prozent (1.625 Personen) in Teilzeit. 157 Personen führten einen anderen Umfang der Beschäftigung auf: Dies reicht von Werkverträgen bis hin zu einigen Stunden pro Woche. 670 Personen gaben an, explizit über Lehraufträge beschäftigt zu sein (12,7 %).

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Beschäftigungsdauer. So zeigt sich im Vergleich der Hochschulsektoren ein hoher Prozentsatz an unbefristet beamteten oder unbefristet angestellten Personen an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen (gesamt 66,2 %), während sich an öffentlichen Universitäten lediglich 32 Prozent der Befragten in einem unbefristeten Status befanden. Umgekehrt verhält es sich mit befristeten Befragten, die keine Aussicht auf eine Entfristung haben. Dies sind an öffentlichen Universitäten 56 Prozent der Befragten, an Fachhochschulen 19 Prozent, an Privatuniversitäten 23 Prozent und an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen lediglich elf Prozent der Befragten.

		Öffentliche Universität	Fachhochschule	Privatuniversität	Öffentliche und private Pädagogische Hochschule	Gesamt
Unbefristet beamtet	Anzahl	234	9	38	83	364
	Anteil	7,4 %	0,9 %	11,9 %	16,2 %	7,4 %
Unbefristet angestellt	Anzahl	780	415	147	256	1.598
	Anteil	24,8 %	42,7 %	45,9 %	50,0 %	32,3 %
Befristet, mit Aussicht auf unbefristeten Vertrag	Anzahl	218	86	19	63	386
	Anteil	6,9 %	8,8 %	5,9 %	12,3 %	7,8 %
Befristet, ohne Aussicht auf unbefristeten Vertrag	Anzahl	1753	180	73	56	2.062
	Anteil	55,8 %	18,5 %	22,8 %	10,9 %	41,7 %
Bezahlung nach Stunden, Werkvertrag o. ä.	Anzahl	138	277	33	28	476
	Anteil	4,4 %	28,5 %	10,3 %	5,5 %	9,6 %
Andere	Anzahl	20	5	10	26	61
	Anteil	0,6 %	0,5 %	3,1 %	5,1 %	1,2 %
Gesamt	Anzahl	3.143	972	320	512	4.947
	Anteil	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tabelle 9: Beschäftigungsdauer, differenziert nach Hochschulsektoren (Anzahl und Anteil)

Quelle: „APIKS Austria“

3 Ergebnisse

3.1 Beschäftigungsdauer

Zentrale Ergebnisse:

- Es zeigten sich Unterschiede in der Beschäftigungsdauer in Abhängigkeit vom Geschlecht. So sind Frauen eher in befristeten Positionen beschäftigt als Männer.
- Die Chance, eine unbefristete Stelle zu bekommen, ist an einer privaten oder öffentlichen Pädagogischen Hochschule wesentlich höher als an einer Hochschule in den anderen drei Sektoren, insbesondere im Vergleich zu öffentlichen Universitäten.
- In der Medizin und den Gesundheitswissenschaften ist ein deutlich höherer Anteil an Personen vertreten, die eine unbefristete Stelle innehaben, während in allen anderen Studienfachgruppen mehr Personen angaben, auf befristeten Stellen zu arbeiten.

In der APIKS-Befragung wird die Beschäftigungsdauer mit folgender Frage gemessen: „Welche Beschäftigungsdauer ist bei Ihrem Beschäftigungsvertrag vorgesehen?“. Die Antwortkategorien sind 1 = unbefristet beamtet, 2 = unbefristet angestellt, 3 = befristet, mit Aussicht auf unbefristeten Vertrag, 4 = befristet, ohne Aussicht auf unbefristeten Vertrag sowie 5 = Bezahlung nach Stunden, Werkvertrag o. ä. Zwecks Vereinfachung werden die Ergebnisse im Folgenden anhand von drei Stufen dargestellt, bei welcher die Ausprägungen 1 und 2 sowie 3 und 4 zusammengefasst wurden. Die Ergebnisse werden im weiteren Verlauf anhand der oben angeführten Merkmale dargestellt.

Die Auswertung der Beschäftigungsdauer wird von folgender **Fragestellung** angeleitet:

- (1) Wie unterscheidet sich die vorgesehene Beschäftigungsdauer (Be- bzw. Entfristung), differenziert nach Geschlecht, Hochschulsektor, Studienfachgruppe und Position?

Anhand nachstehender **Merkmale** wird in der Analyse differenziert:

- Geschlecht
- Hochschulsektor
- Studienfachgruppe
- Position

Abbildung 1 zeigt eine geringe, aber dennoch vorhandene Benachteiligung anhand des **Geschlechts** in Bezug auf die Beschäftigungsdauer. Das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Befragten ist zwar sowohl bei den unbefristeten als auch befristeten Positionen relativ ausgeglichen, dennoch ist der Anteil an Frauen, die eine befristete Position innehaben, um sieben Prozentpunkte höher als bei den Männern. Dieser Unterschied ist statistisch signifikant (Chi-Quadrat = 31,95, $p < 0,001$)¹.

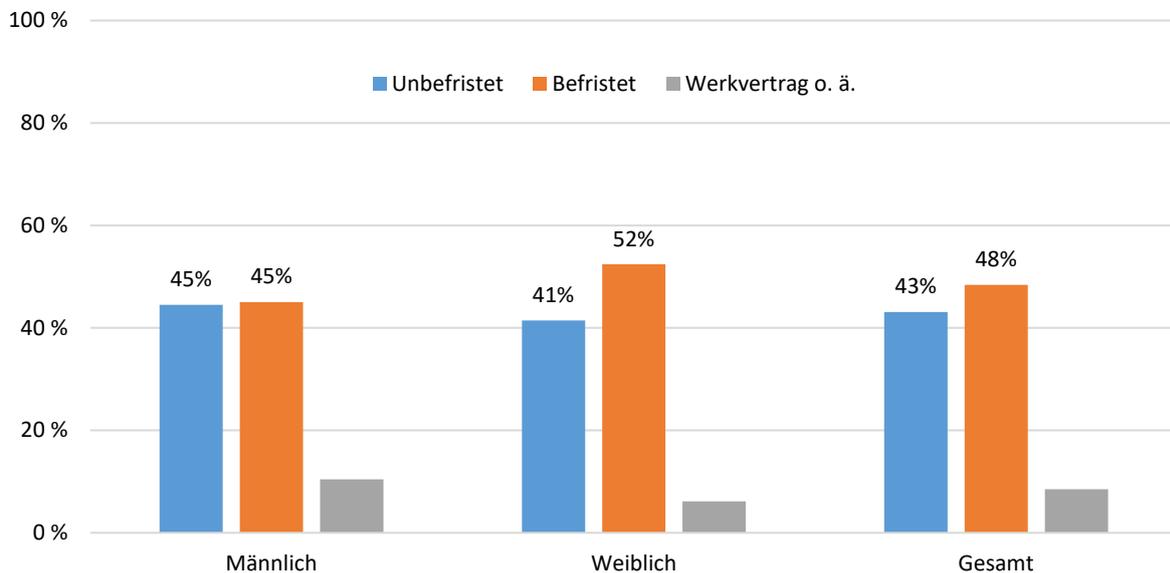


Abbildung 1: Beschäftigungsdauer, differenziert nach Geschlecht (N = 1.964)²

Quelle: „APIKS Austria“

In Bezug auf den **Hochschulsektor** zeigt sich, dass 63 Prozent der Befragten an öffentlichen Universitäten angeben, eine befristete Position innezuhaben (siehe Abbildung 2). Damit unterscheidet sich dieser Bereich deutlich von Fachhochschulen, Privatuniversitäten sowie öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen. Insbesondere an Pädagogischen Hochschulen ist der Anteil der unbefristeten Stelleninhaber:innen (in der Stichprobe) am größten (70 %). Diese Differenzen sind statistisch signifikant (Chi-Quadrat = 866,64, $p < 0,001$).

1 Zur Feststellung von signifikanten Unterschieden wurde in der Regel das Maß Chi-Quadrat verwendet. Chi-Quadrat-Tests können zum Testen von Gruppenunterschieden (Chi-Quadrat-Test auf Homogenität) herangezogen werden. Ist der Wert signifikant, ist es wahrscheinlich, dass ein Unterschied, der zwischen den Variablen besteht, nicht zufällig zustande gekommen ist. Das bedeutet, dass beobachtbare Unterschiede auch für die Grundgesamtheit gelten (unter Akzeptanz einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 %). Ein Wert gilt dann als signifikant, wenn $p \leq 0,05$; d. h., wenn die Wahrscheinlichkeit, einen Fehler zu machen, wenn ein Unterschied angenommen wird, kleiner gleich als fünf Prozent ist.

2 Auf die Verwendung von Dezimalstellen wurde bei allen Abbildungen verzichtet, weshalb es zu Rundungsfehlern kommen kann.

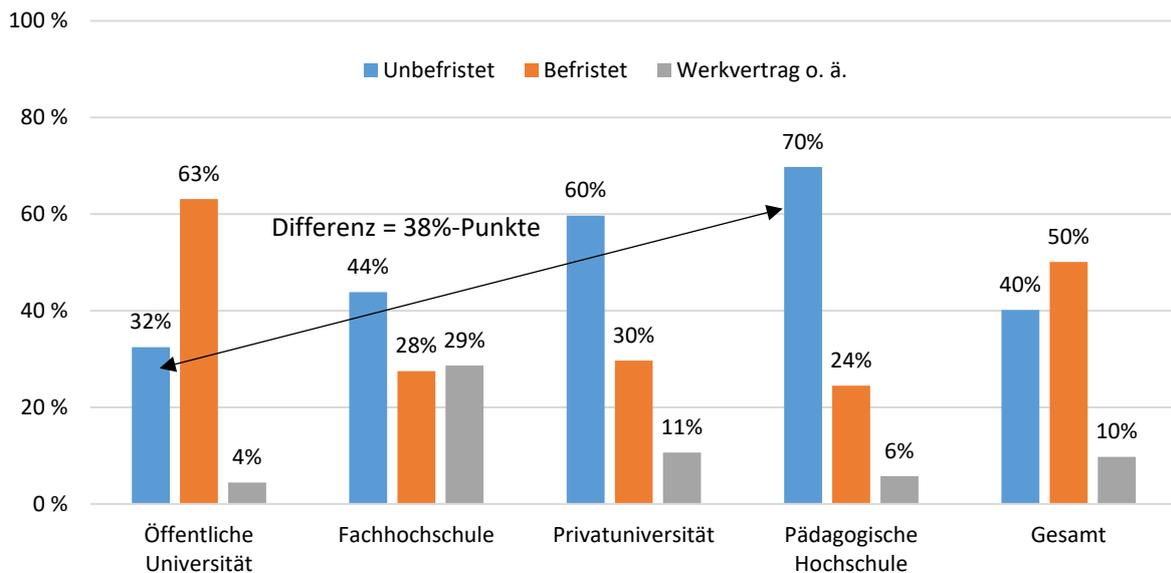


Abbildung 2: Beschäftigungsdauer, differenziert nach Hochschulsector (N = 4.886)

Quelle: „APIKS Austria“

Die Anteile an Personen, die eine unbefristete Stelle erhalten haben, variieren nach **Studienfachgruppen**. In Medizin und Gesundheitswissenschaften ist der Anteil mit 63 Prozent am höchsten (siehe Abbildung 3). Die Signifikanzanalyse zeigte bedeutsame statistische Unterschiede (Chi-Quadrat = 222,71, $p < 0,001$).

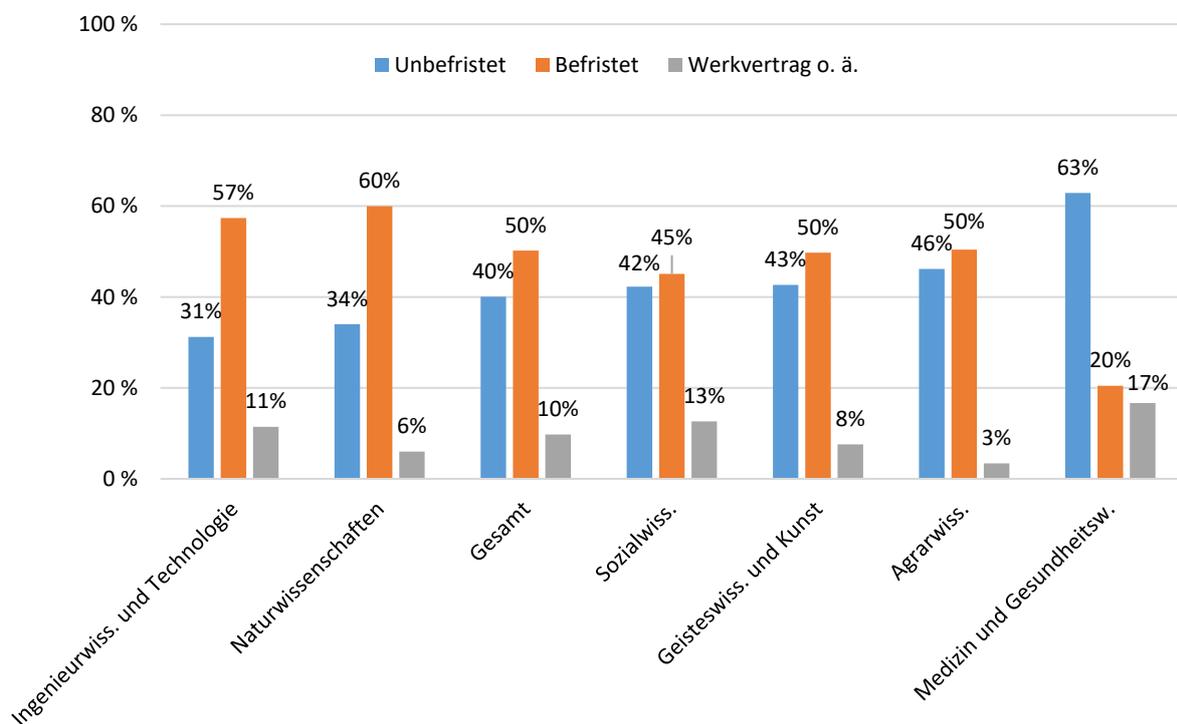


Abbildung 3: Beschäftigungsdauer, differenziert nach Studienfachgruppe (N = 4.866)

Quelle: „APIKS Austria“

In Bezug auf die **Position** zeigt Abbildung 4, dass Junior Academics zu einem deutlich geringeren Anteil unbefristete Stellen innehaben (28 %) als Senior Academics (86 %). Zudem ist der Anteil an Junior Academics, die befristete Stellen besetzen, deutlich höher (70 %) als unter den Senior Academics (12 %). Diese Ergebnisse sind statistisch signifikant. Lektor:innen sind überwiegend auf Werkvertragsbasis

angestellt (48 %). 15 Prozent der Lektor:innen haben unbefristete Stellen inne. Die Unterschiede nach Position sind statistisch signifikant (Chi-Quadrat = 2923,54, $p = 0,000$).

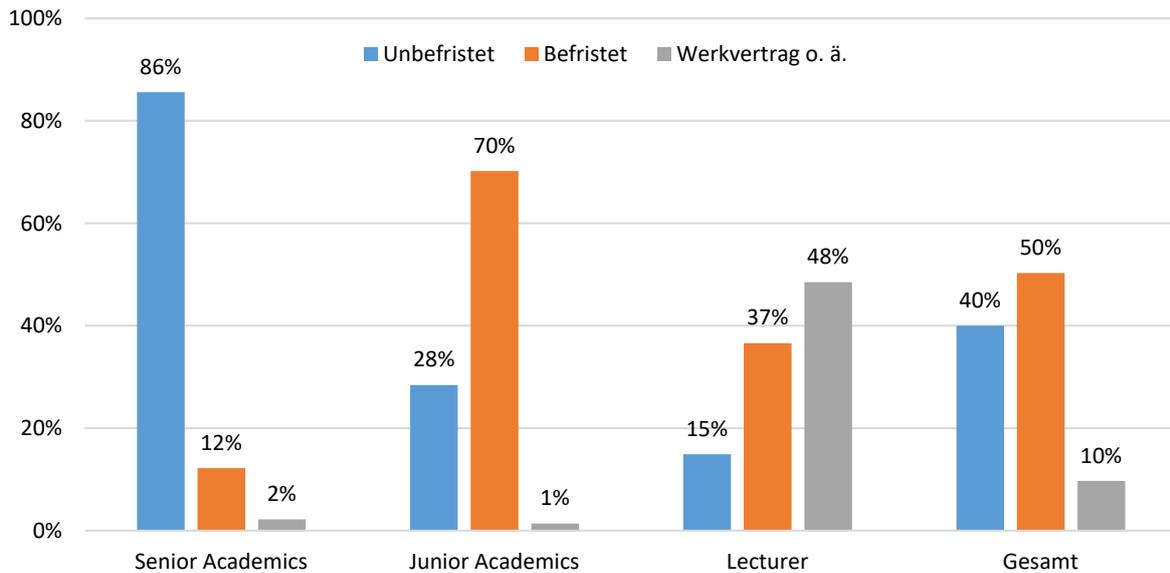


Abbildung 4: Beschäftigungsdauer, differenziert nach Position (N = 4.821)

Quelle: „APIKS Austria“

3.2 Zufriedenheit

Zentrale Ergebnisse:

- In Bezug auf die berufliche Position ist der Anteil an Beschäftigten, die mit ihren Vertragsbedingungen zufrieden sind, unter Senior Academics (75 %) und jenen mit unbefristetem Anstellungsverhältnis (70 %) am höchsten. Demgegenüber sind weniger als die Hälfte der Junior Academics (46 %) bzw. jene, die sich derzeit im Dissertationsprozess befinden (41 %), zufrieden.
- Anhand der Studienfachgruppe zeigt sich, dass der Anteil an Beschäftigten, die mit den Vertragsbedingungen zufrieden sind, in Medizin und Gesundheitswissenschaften am höchsten ist (59 %). Den höchsten Anteil an unzufriedenen Beschäftigten gibt es in Geisteswissenschaften und Kunst (29 %) sowie Ingenieurwissenschaften (28 %).
- Die Zufriedenheit ist zwischen 2010 und 2021 an öffentlichen Universitäten um bis zu 30 Prozentpunkte gesunken. Einschränkend muss jedoch erwähnt werden, dass die Zufriedenheit in der CAP-Befragung (2010) und in der APIKS-Befragung (2021) unterschiedlich erhoben wurde.

In der APIKS-Befragung wird die Zufriedenheit anhand von drei Aspekten gemessen: (1) Zufriedenheit mit den Vertragsbedingungen, (2) Zufriedenheit mit der Arbeitssituation an der Hochschule und (3) Zufriedenheit mit der allgemeinen Situation als Wissenschaftler:in bzw. Künstler:in. Die Zufriedenheit wurde anhand einer 5-stufigen Likert-Skala gemessen. Die Ausprägungen reichen von 1 = gar nicht zufrieden bis 5 = sehr zufrieden. Zwecks Vereinfachung werden die Ergebnisse im Folgenden anhand einer 3-stufigen Skalierung dargestellt, bei welcher die Ausprägungen 1 und 2 sowie 4 und 5 zusammengefasst wurden. Die Ergebnisse werden im Weiteren anhand der oben angeführten Merkmale dargestellt.

Die Auswertung der Zufriedenheit wurde von nachstehenden **zwei Fragestellungen** angeleitet:

- (1) Wie hoch ist die Zufriedenheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals?
- (2) Wie hat sich diese Zufriedenheit zwischen 2010 und 2021 verändert?

Anhand folgender **Merkmale** wurde in der Analyse differenziert:

- Beschäftigungsdauer
- Position sowie Personen, die sich in der Dissertationsphase befinden
- Studienfachgruppe
- Zeitvergleich zwischen 2010 und 2021

Hinsichtlich der Zufriedenheit, differenziert nach **Beschäftigungsdauer**, zeigt Abbildung 5, dass der Anteil an jenen Personen, die mit ihren Vertragsbedingungen unzufrieden sind, unter den befristet angestellten Wissenschaftler:innen mit 38 Prozent am höchsten ist. 39 Prozent dieser Gruppe gaben an, zufrieden mit ihren Vertragsbedingungen zu sein. Unter den unbefristet angestellten Wissenschaftler:innen führten hingegen nur 13 Prozent an, unzufrieden zu sein. 70 Prozent dieser Gruppe sind mit den Vertragsbedingungen ihrer Anstellung zufrieden (Chi-Quadrat = 420,5; $p = 0,000$).

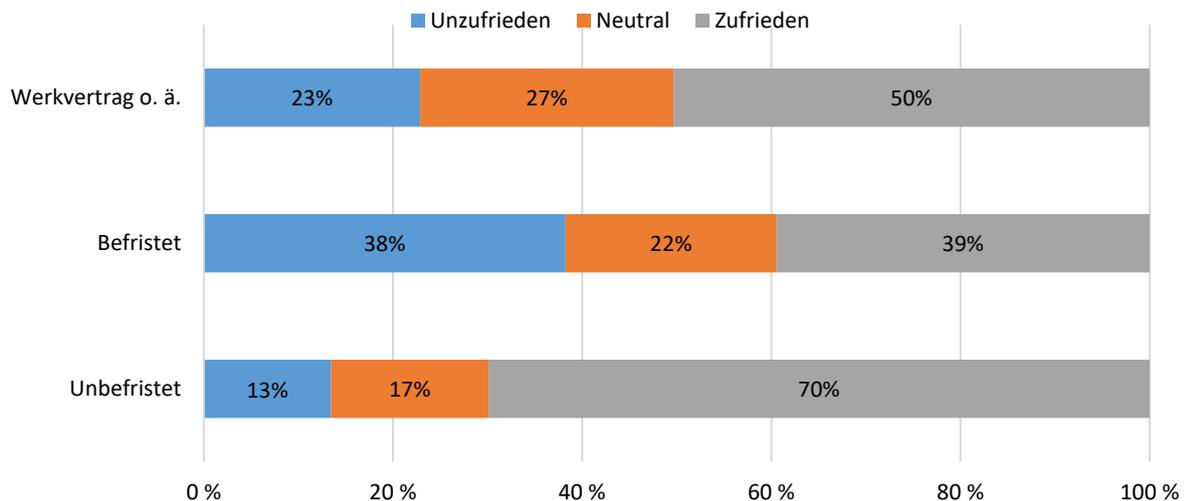


Abbildung 5: Zufriedenheit mit Vertragsbedingungen, differenziert nach Beschäftigungsdauer (N = 4.371)

Quelle: „APIKS Austria“

In Bezug auf die Bewertung der Zufriedenheit mit der Arbeitssituation an der Hochschule zeigen sich nach Beschäftigungsdauer kaum Unterschiede, wenngleich anteilmäßig Beschäftigte in befristeten Positionen mehr Unzufriedenheit und weniger Zufriedenheit ausdrückten (siehe Abbildung 6) (Chi-Quadrat = 11,21; $p = 0,02$).

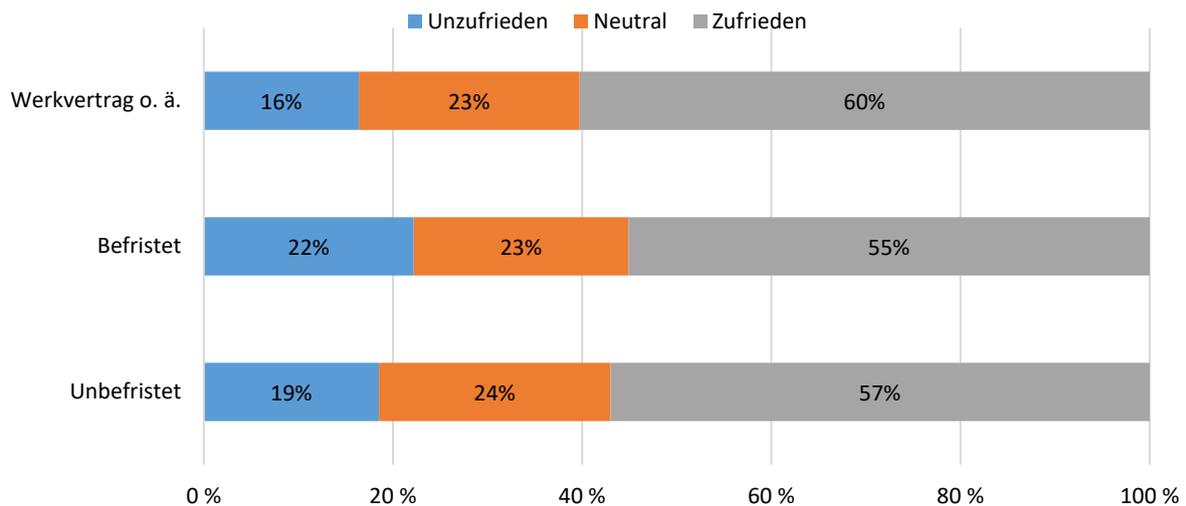


Abbildung 6: Zufriedenheit mit Arbeitssituation an Hochschule, differenziert nach Beschäftigungsdauer (N = 4.363)

Quelle: „APIKS Austria“

Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der allgemeinen Situation als Wissenschaftler:in zeigt sich, dass der Anteil an befristet angestellten Personen, die angegeben haben, unzufrieden mit ihrer Situation zu sein, bei 26 Prozent liegt, während dieser Anteil unter den unbefristet angestellten Personen 17 Prozent beträgt. Demensprechend zeigen sich auch Unterschiede innerhalb jener, die angaben, zufrieden zu sein (befristet: 45 %, unbefristet: 53 %; siehe auch Abbildung 7) (Chi-Quadrat = 53,33; $p = 0,000$).

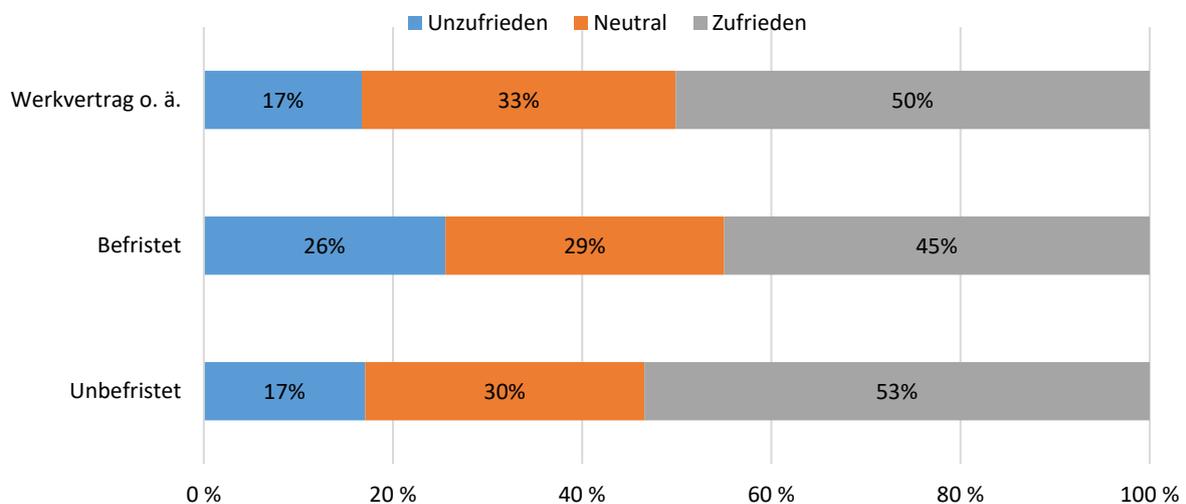


Abbildung 7: Zufriedenheit mit allg. Situation als Wissenschaftler:in bzw. Künstler:in, differenziert nach Beschäftigungsdauer (N = 4.325)

Quelle: „APIKS Austria“

Im Nachfolgenden werden die Ergebnisse anhand der beruflichen **Position** sowie jener **Personen, die sich in der Dissertationsphase befinden**, ausgewiesen. In Bezug auf die Zufriedenheit mit den Vertragsbedingungen zeigen sich zwischen Junior Academics und Senior Academics große Unterschiede. Während unter Senior Academics 75 Prozent angaben, mit ihren Vertragsbedingungen zufrieden zu sein, so beträgt dieser Anteil unter den Junior Academics lediglich 46 Prozent (siehe Abbildung 8) (Chi-Quadrat = 295,97; $p = 0,000$). Bei jenen Personen, die sich in der Dissertationsphase befinden, verteilen

sich die Anteile ähnlich den Junior Academics: 35 Prozent gaben an, unzufrieden zu sein, 24 Prozent antworteten indifferent und 41 Prozent gaben an, zufrieden zu sein (N = 959).³

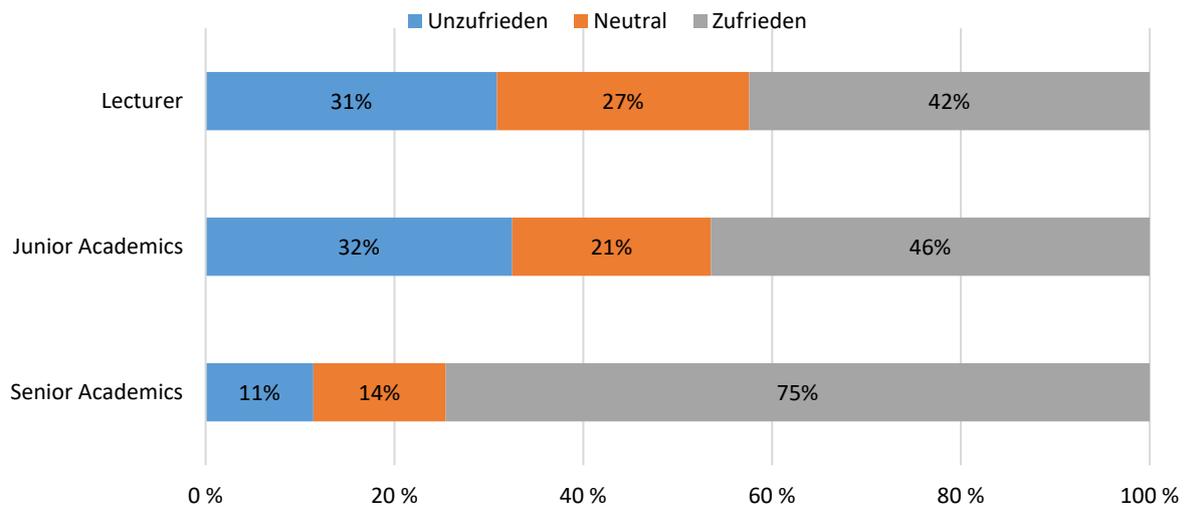


Abbildung 8: Zufriedenheit mit Vertragsbedingungen, differenziert nach Position (N = 4.335)

Quelle: „APIKS Austria“

Die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation an der Hochschule ist in Abbildung 9 dargestellt. Hier zeigen sich kaum Unterschiede anhand der beruflichen Position. In Bezug auf Personen, die sich in der Dissertationsphase befinden, zeigt sich Folgendes: 25 Prozent gaben an, unzufrieden mit der Arbeitssituation an ihrer Hochschule zu sein. 24 Prozent antworteten indifferent und 52 Prozent gaben an, zufrieden zu sein (N = 955) (Chi-Quadrat = 11,47; $p = 0,02$).

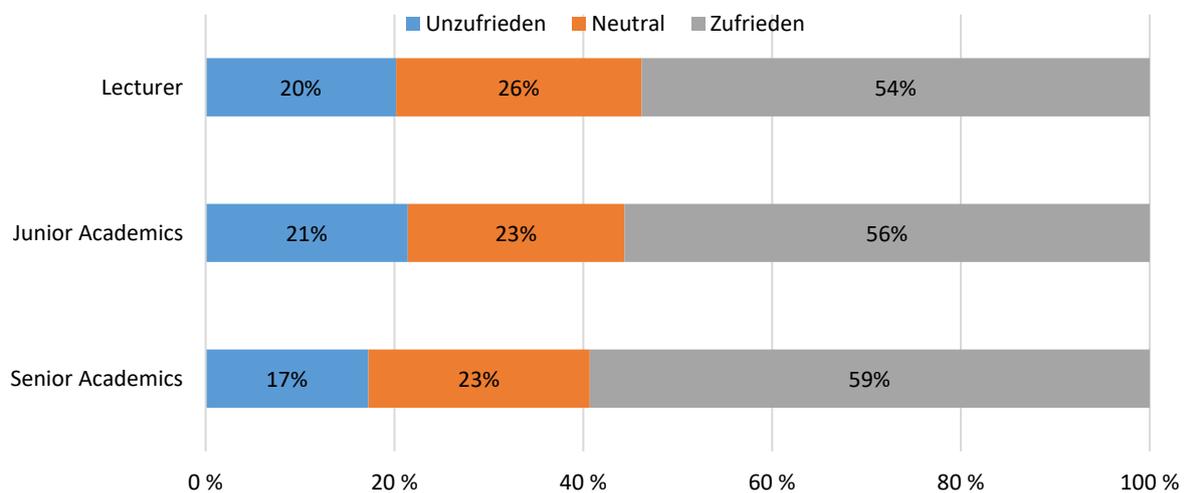


Abbildung 9: Zufriedenheit mit Arbeitssituation an Hochschule, differenziert nach Position (N = 4.325)

Quelle: „APIKS Austria“

Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der allgemeinen Situation als Wissenschaftler:in, differenziert nach beruflicher Position, zeigt sich, dass der Anteil an unzufriedenen Personen unter den Junior Academics mit 24 Prozent am höchsten ist (siehe Abbildung 10) (Chi-Quadrat = 68,36; $p = 0,000$). Unter jenen, die sich derzeit in der Dissertationsphase befinden, liegt der Anteil der unzufriedenen Personen sogar bei

³ Aufgrund dessen, dass es sich bei der Gruppe der Junior Academics und den Personen, die sich in der Dissertationsphase befinden, zu hohen Anteilen um dieselben Personen handelt, wurde darauf verzichtet, die Ergebnisse der Dissertant:innen graphisch auszuweisen.

29 Prozent (30 % antworteten indifferent und 41 % sind zufrieden, N = 958). Das bedeutet, dass fast jede:r dritte Dissertant:in mit der allgemeinen Situation als Wissenschaftler:in unzufrieden ist.

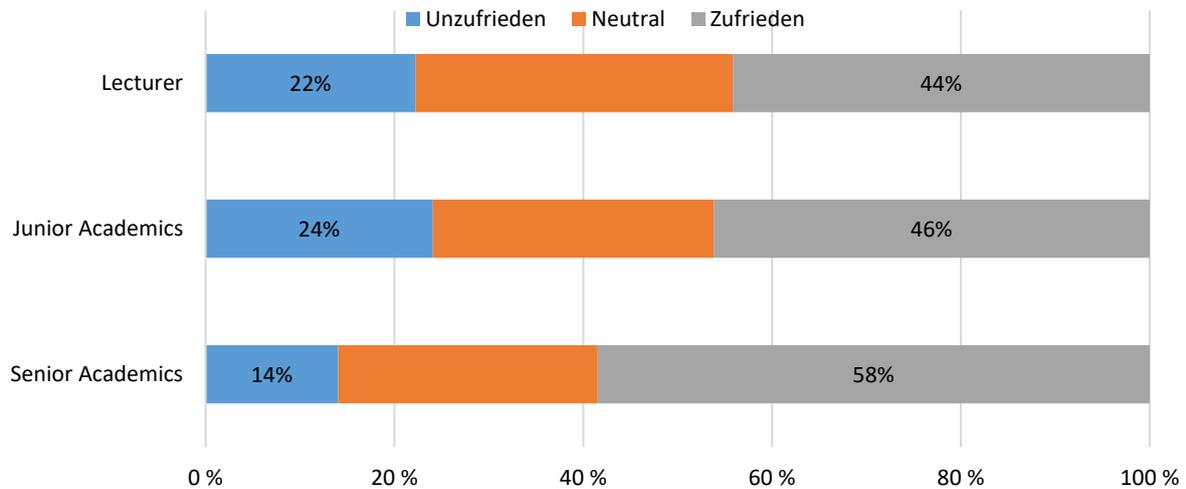


Abbildung 10: Zufriedenheit mit allg. Situation als Wissenschaftler:in bzw. Künstler:in, differenziert nach Position (N = 4.292)

Quelle: „APIKS Austria“

Ein weiterer interessanter Aspekt in Bezug auf die Zufriedenheit des akademischen Personals ist die Unterscheidung nach **Studienfachgruppe**. Abbildung 11 zeigt, dass der Anteil an jenen Wissenschaftler:innen, die angaben, mit den Vertragsbedingungen unzufrieden zu sein, zwischen 24 Prozent (Medizin und Gesundheitswissenschaften) und 29 Prozent (Geisteswissenschaften und Kunst) liegt. Der höchste Anteil an zufriedenen Personen befindet sich in Medizin und Gesundheitswissenschaften mit 59 Prozent. Der geringste Anteil an zufriedenen Personen hinsichtlich der Vertragsbedingungen befindet sich in den Ingenieurwissenschaften und Technologie (siehe Abbildung 11) (Chi-Quadrat = 23,6; $p = 0,02$).

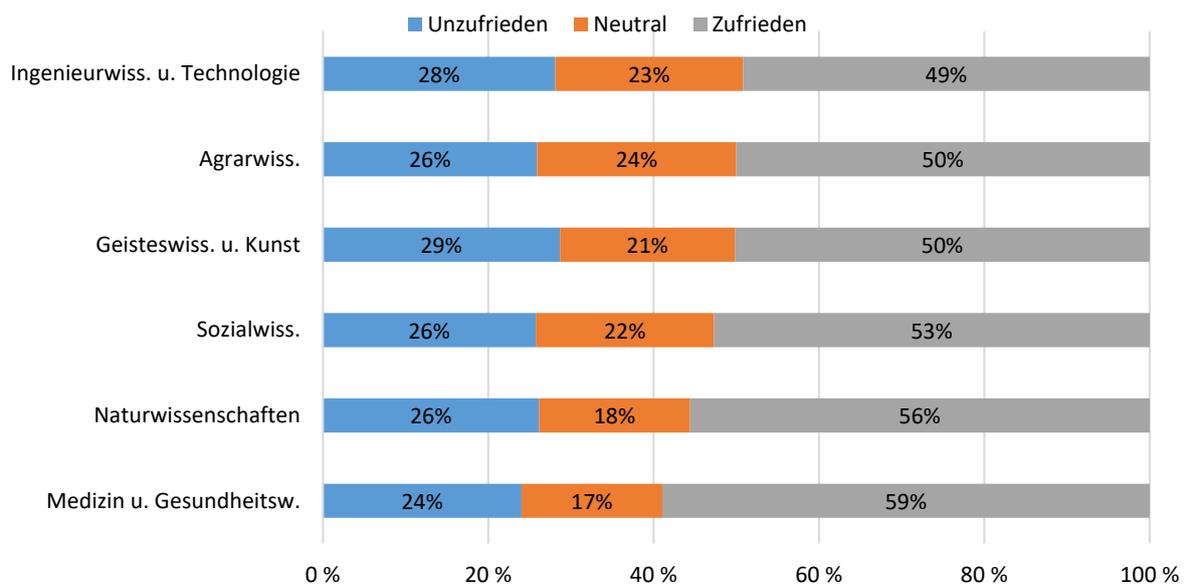


Abbildung 11: Zufriedenheit mit Vertragsbedingungen, differenziert nach Studienfachgruppe (N = 4.313)

Quelle: „APIKS Austria“

In Bezug auf die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation an der Hochschule zeigt Abbildung 12, dass sowohl die Anteile der gemäß Befragung zufriedenen Personen (zwischen 52 % und 60 %) als auch die Anteile der unzufriedenen Personen (zwischen 19 % und 23 %) kaum Unterschiede nach Studienfachgruppe aufweisen (Chi-Quadrat = 23,56; $p = 0,02$).

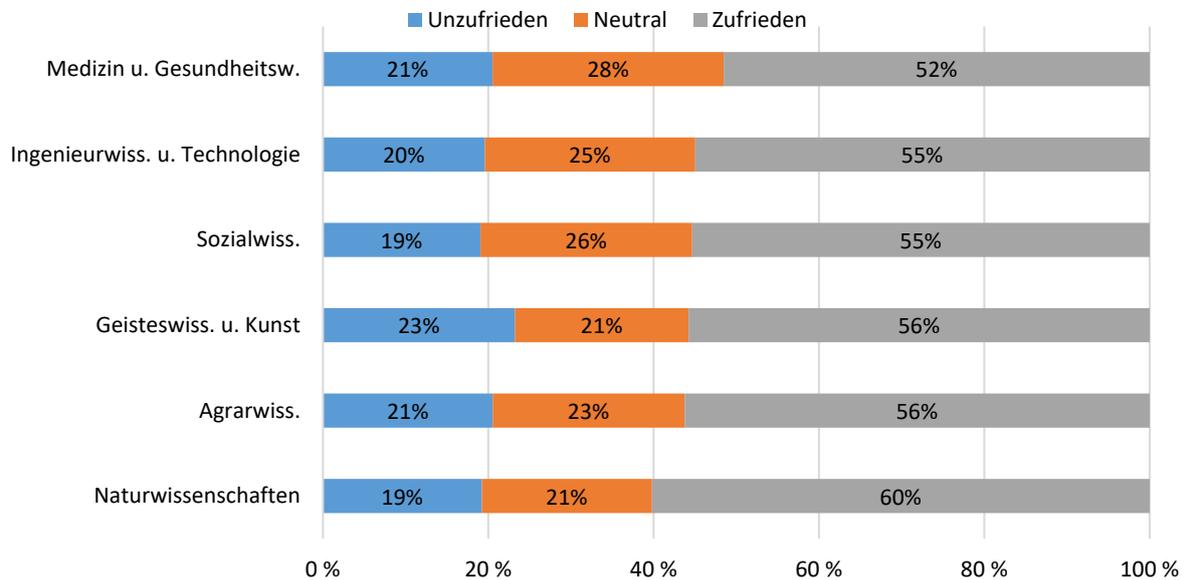


Abbildung 12: Zufriedenheit mit Arbeitssituation an Hochschule, differenziert nach Studienfachgruppe (N = 4.303)

Quelle: „APIKS Austria“

Wird die allgemeine Situation als Wissenschaftler:in bzw. Künstler:in betrachtet, so sind die Ergebnisse etwas heterogener: In den Geisteswissenschaften und den Künsten ist der Anteil an jenen Personen, die angaben, unzufrieden zu sein, mit 27 Prozent um 9 Prozentpunkte höher als innerhalb der Ingenieurwissenschaften und Technologie (18 %). Den höchsten Anteil an zufriedenen Personen weisen in dieser Hinsicht Wissenschaftler:innen in den Naturwissenschaften auf (55 %). Dagegen gaben in der Medizin und den Gesundheitswissenschaften lediglich 41 Prozent – das heißt um 14 Prozentpunkte weniger – an, dass sie zufrieden mit der allgemeinen Situation als Wissenschaftler:in sind (siehe Abbildung 13) (Chi-Quadrat = 54,73; $p = 0,000$).

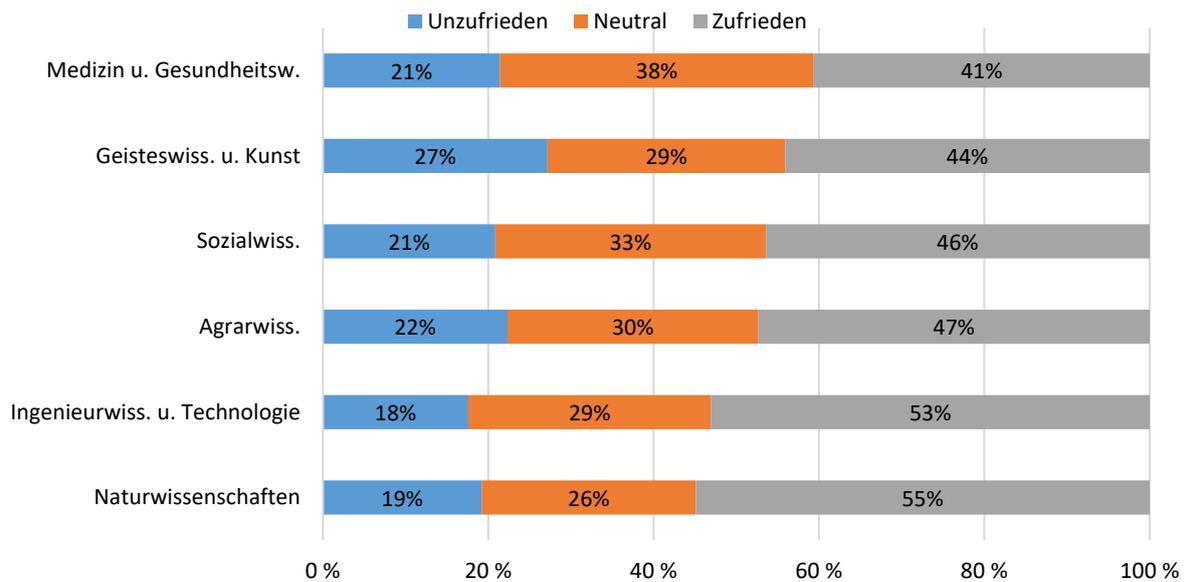


Abbildung 13: Zufriedenheit mit allg. Situation als Wissenschaftler:in bzw. Künstler:in, differenziert nach Studienfachgruppe (N = 4.265)

Quelle: „APIKS Austria“

Wird die Zufriedenheit im Vergleich zwischen 2010 (CAP-Daten) und 2021 (APIKS-Daten) analysiert, so ist zu erwähnen, dass diese Dimension der CAP-Befragung nicht in derselben Form erhoben wurde wie in der APIKS-Befragung. In CAP wurde lediglich eine Frage zur Zufriedenheit gestellt, welche lautet: „Wie würden Sie insgesamt Ihre Zufriedenheit mit Ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit einschätzen?“. Antworten wurden anhand einer 5-stufigen Skalierung zwischen 1 = sehr hoch und 5 = sehr gering erhoben (6 = keine Antwort wurde aus der Analyse ausgeschlossen). Im Folgenden wird daher diese Frage aus CAP den anderen drei Fragen aus APIKS gegenübergestellt und die Zustimmung graphisch dargestellt (siehe Abbildung 14). Es können lediglich Aussagen zu öffentlichen Universitäten getroffen werden, da in den CAP-Daten keine Personen aus anderen Hochschulsektoren enthalten sind.

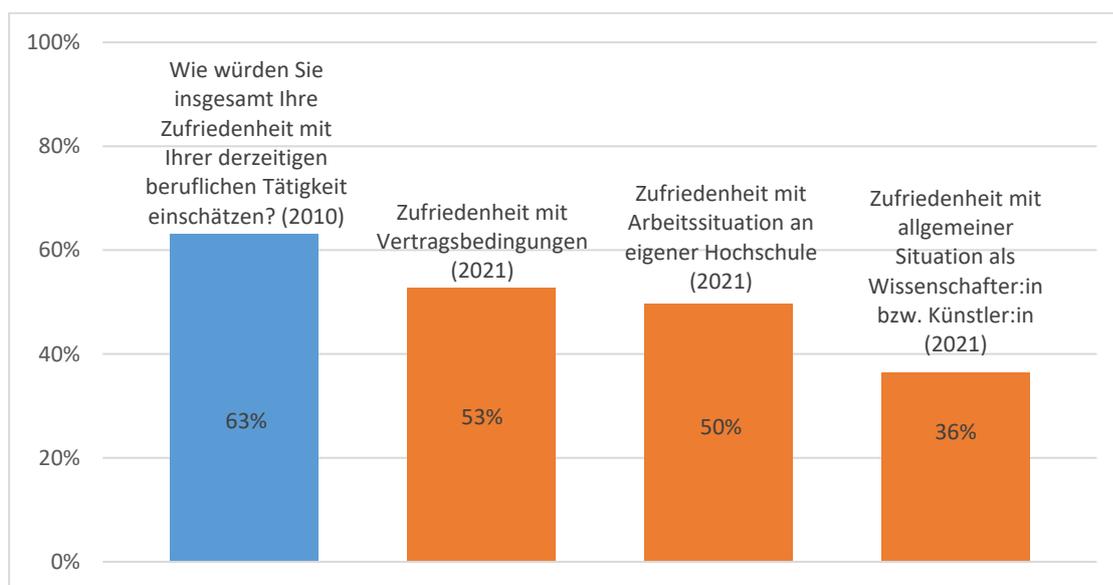


Abbildung 14: Zufriedenheit mit Vertragsbedingungen, Vergleich zwischen 2010 und 2021 (N = 1.548 bis N = 4.396), Zustimmung dargestellt

Quelle: „APIKS Austria“

Die Ergebnisse des **Zeitvergleichs zwischen 2010 und 2021** zeigen, dass 2021 alle drei Aspekte der Zufriedenheit weniger Zustimmung erhalten als die Frage zur Zufriedenheit im Jahr 2010. Die Differenz beträgt zwischen 10 und 30 Prozentpunkte.

3.3 Erwartungen seitens der Hochschule

Zentrale Ergebnisse:

- 37 Prozent der befragten Wissenschaftler:innen und Künstler:innen gaben an, in Wissens- und Technologietransferaktivitäten involviert zu sein und diesbezüglich hohe Erwartungen seitens der Hochschulleitung zu verspüren.
- Erwartungen hinsichtlich des Wissens- und Technologietransfers sind insbesondere an jenen Institutionen hoch, an denen vornehmlich angewandte Forschung betrieben wird, nämlich Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen.
- Beschäftigte an öffentlichen und privaten Universitäten sowie Fachhochschulen verspüren hohe Erwartungen hinsichtlich des Einwerbens von Drittmitteln.
- Beschäftigte an Pädagogischen Hochschulen schätzen ihre Kompetenzen diesbezüglich gering ein und erachten dies auch als wenig relevant für die Ausübung ihrer Arbeit.

In der APIKS-Befragung werden die Erwartungen mit einer Frage gemessen: „In welchem Maße tritt Ihre Hochschule mit folgenden Erwartungen an Sie heran?“. Die Aspekte, die bewertet werden sollen, sind: (1) Einen substanziellen Betrag an Drittmitteln einzuwerben, (2) Auf wissenschaftliche Qualität zu achten, unabhängig von sozialer Relevanz (3) Angewandte (und gegebenenfalls wirtschaftlich verwertbare) Forschung zu betreiben, (4) Einhaltung der von Forschungsförderern festgelegten Richtlinien für die Forschung, (5) Einschränkung/Zurückhalten von Veröffentlichungen aufgrund von Erwartungen der Forschungsförderer sowie (6) Wissenschaftliche Ergebnisse über klassische Publikationen hinaus anderen Nutzern/Nutzerinnen zugänglich zu machen (z. B. Technologietransfer, Zeitungs- und andere Medienbeiträge). Die wahrgenommenen Erwartungen wurden anhand einer 5-stufigen Likert-Skala gemessen. Die Ausprägungen reichen von 1 = überhaupt nicht bis 5 = in sehr hohem Maße. Zwecks Vereinfachung werden die Ergebnisse im Folgenden anhand einer 3-stufigen Skalierung dargestellt, bei welcher die Ausprägungen 1 und 2 sowie 4 und 5 zusammengefasst wurden.

Die Auswertung der Erwartungen, die Wissenschaftler:innen bzw. Künstler:innen seitens der Hochschule wahrnehmen, wird von nachstehenden **zwei Fragestellungen** geleitet:

- (1) Wie schätzen (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen die Erwartungen ihrer Hochschule an sie ein?
- (2) Wie unterscheidet sich die Einschätzung der Erwartungen, differenziert nach Position, Hochschulsektor, Studienfachgruppe und Beschäftigungsdauer?

Anhand folgender **Merkmale** wurde in der Analyse differenziert:

- Position
- Hochschulsektoren
- Studienfachgruppe
- Beschäftigungsdauer

Die Erwartungen an das wissenschaftliche und künstlerische Personal wird insbesondere in den Bereichen wissenschaftliche Qualität, Einhaltung von Förderrichtlinien als sehr hoch eingeschätzt (siehe Abbildung 15). Zudem nehmen die befragten Personen hohe Erwartungen dahingehend wahr, Drittmittel einzuwerben und (auch) angewandte Forschung zu betreiben. Ein Bereich, in welchem die Befragten zum Zeitpunkt der Befragung nicht so hohe Erwartungen verspürt haben, ist jener des Wissenstransfers in die Öffentlichkeit. Zudem ist anzumerken, dass die Befragten kaum Erwartungen verspüren, die es ihnen verbieten würden, ihre Veröffentlichungen frei von Fördergebern zu produzieren.

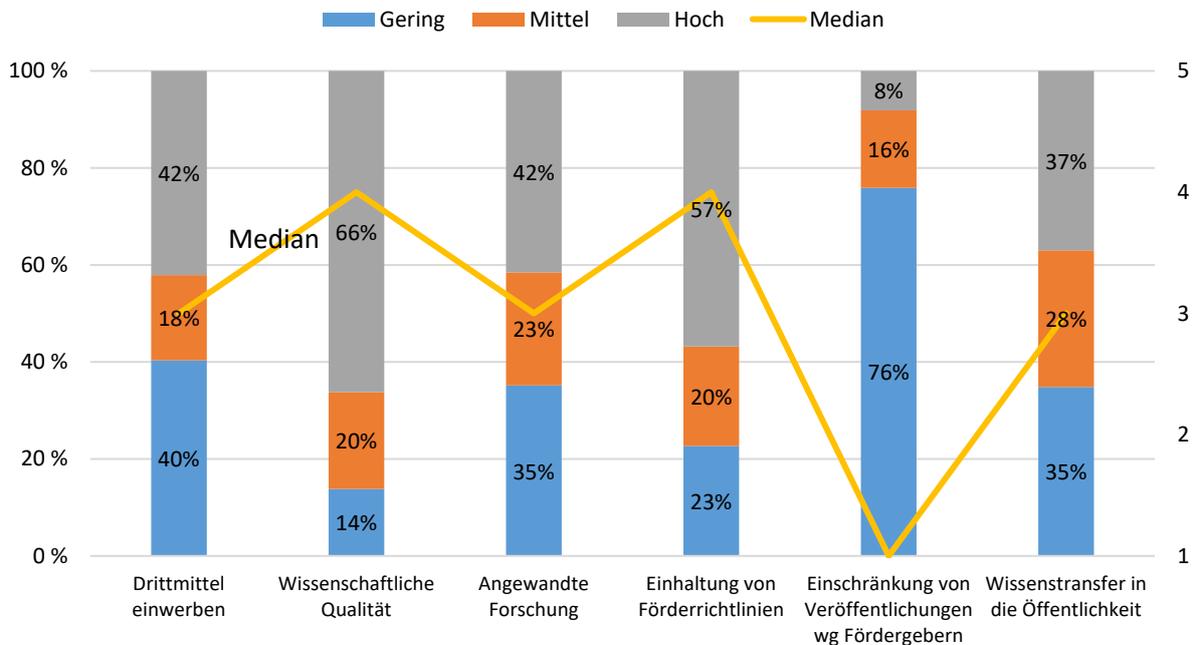


Abbildung 15: Erwartungen an das künstlerische bzw. wissenschaftliche Personal (N = 3.356 bis N = 3.399)

Quelle: „APIKS Austria“

Anhand der **Position** zeigt sich im Vergleich zwischen Senior und Junior Academics, dass sie ähnliche Erwartungen an ihre Tätigkeit verspüren. Die Säulen in Abbildung 16 zeigen den Anteil jener Personen, die (sehr) zugestimmt haben, in den entsprechenden Bereichen Erwartungen seitens der Institution zu verspüren. Signifikante Differenzen erscheinen im Bereich des Einwerbens von Drittmitteln ($Z = -2,586$, $p = 0,010$)⁴, wo Senior Academics eher angaben, hier Erwartungen zu verspüren, und im Bereich der wahrgenommenen Einschränkung bzw. des Zurückhaltens von Veröffentlichungen aufgrund von Erwartungen der Fördergeber ($Z = -6,223$, $p < 0,001$), wo eher Junior Academics Erwartungen diesbezüglich verspüren.

⁴ Für die Berechnung der Unterschiede wurde der Mann-Whitney-U-Test bzw. der Kruskal-Wallis-Test herangezogen. Da bei der 5-stufigen Likert-Skala von einer Ordinalskala/Rangskala ausgegangen wird, wurden diese parameterfreien Verfahren gewählt. Die Kennwerte des Mann-Whitney-U-Tests werden mit einem Z-Wert sowie dem Signifikanzwert p dargestellt. Die Kennwerte des Kruskal-Wallis-Tests bilden ein H und der zugehörige Signifikanzwert p.

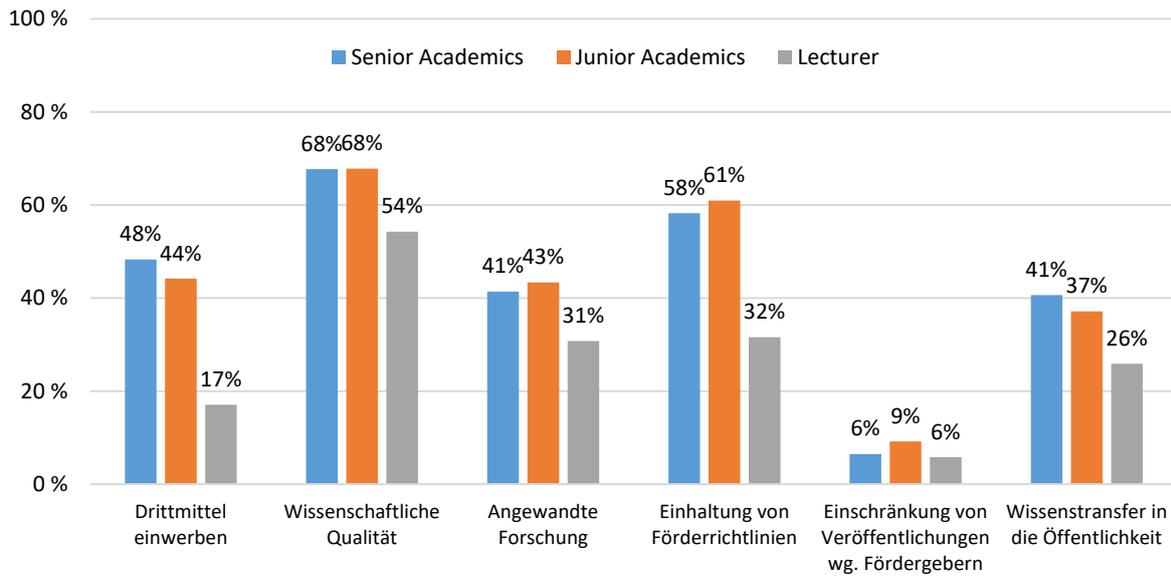


Abbildung 16: Erwartungen, differenziert nach Position (N = 884 bis N = 2.079), Zustimmung dargestellt
 Quelle: „APIKS Austria“

Auch in der nachfolgenden Abbildung 17 sind die Zustimmungswerte verzeichnet. Personen, die angaben, indifferent zu sein (neutral), oder die Aussage ablehnten, sind in der Abbildung nicht verzeichnet. Inhaltlich zeigt sich im Vergleich der Hochschulsektoren deutlich, dass an öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen kaum die Erwartung vorherrscht, Drittmittel einzuwerben ($H= 181,92$; $p < 0,001$), weshalb sie auch weniger Erwartungen hinsichtlich der Einhaltung von Förderrichtlinien verspüren, als dies beispielsweise bei Beschäftigten an Fachhochschulen oder öffentlichen Universitäten der Fall ist ($H= 30,052$; $p < 0,001$). In allen vier Hochschulsektoren wird wissenschaftliche Qualität erwartet ebenso wie der Wissenstransfer in die Öffentlichkeit. Unterschiede zeigen sich im Bereich der angewandten Forschung. So verspüren insbesondere Beschäftigte an Fachhochschulen die Erwartung, angewandte Forschung zu betreiben ($H= 141,399$; $p < 0,001$). Der Druck auf Pädagogische Hochschulen scheint hier aus Sicht der Befragten etwas geringer zu sein, jedoch höher als auf Beschäftigte an öffentlichen und privaten Universitäten (siehe Abbildung 17).

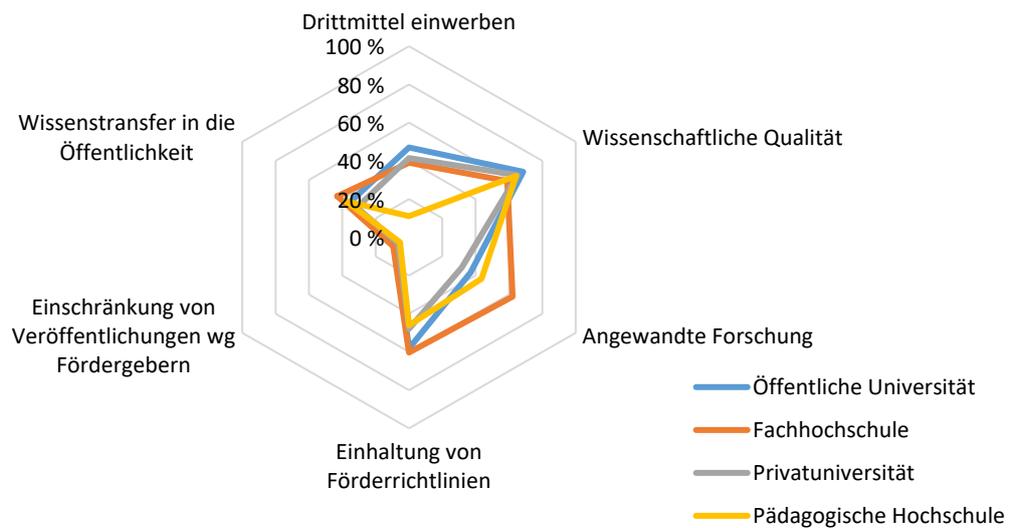


Abbildung 17: Erwartungen, differenziert nach Hochschulsektor (N = 3.232 bis N = 3.399), Zustimmung dargestellt

Quelle: „APIKS Austria“

Die Analyse nach **Studienfachgruppen** zeigt, dass Beschäftigte in Geisteswissenschaften und den Künsten tendenziell in allen Bereichen die geringsten Erwartungen verspüren, während Beschäftigte in Agrar- sowie Ingenieurwissenschaften und Technologie sehr hohe Zustimmungswerte aufweisen. Dies ist insbesondere in den Bereichen Drittmitteleinwerbung ($H = 99,23$; $p = 0,000$) und Angewandte Forschung der Fall. Auch beim Wissenstransfer in die Öffentlichkeit besaßen Agrarwissenschaftler:innen die höchsten Zustimmungswerte ($H = 20,28$; $p = 0,001$) (siehe Abbildung 18).

Das Einwerben von Drittmitteln ist auch für Beschäftigte in den Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften und Technologie mit hohen Erwartungen verbunden – hier stimmte jeweils die Hälfte der Befragten zu, diesbezüglich Druck zu verspüren ($H = 99,23$; $p = 0,000$).

Der Bereich Angewandte Forschung ist insofern interessant, als hier ein Großteil der Beschäftigten in Naturwissenschaften (43 %), Medizin und Gesundheitswissenschaften (48 %), Agrarwissenschaften (52 %) sowie Ingenieurwissenschaften und Technologie (59 %) angab, diesbezüglich Erwartungsdruck zu verspüren, während nur 37 Prozent der Sozialwissenschaftler:innen und 27 Prozent der Beschäftigten im Bereich Geisteswissenschaften und Kunst diesbezüglich Erwartungen seitens ihrer Institution wahrnehmen ($H = 205,11$; $p = 0,000$).

Große Differenzen in der Zustimmung zeigen sich auch im Bereich des Einhaltens von Förderrichtlinien. Während 44 Prozent der Beschäftigten in der Studienfachgruppe Geisteswissenschaften und Kunst Erwartungen nannten, stimmen knapp 70 Prozent der Agrarwissenschaftler:innen sowie Ingenieurwissenschaftler:innen zu ($H = 138,04$; $p = 0,000$) (siehe Abbildung 18).

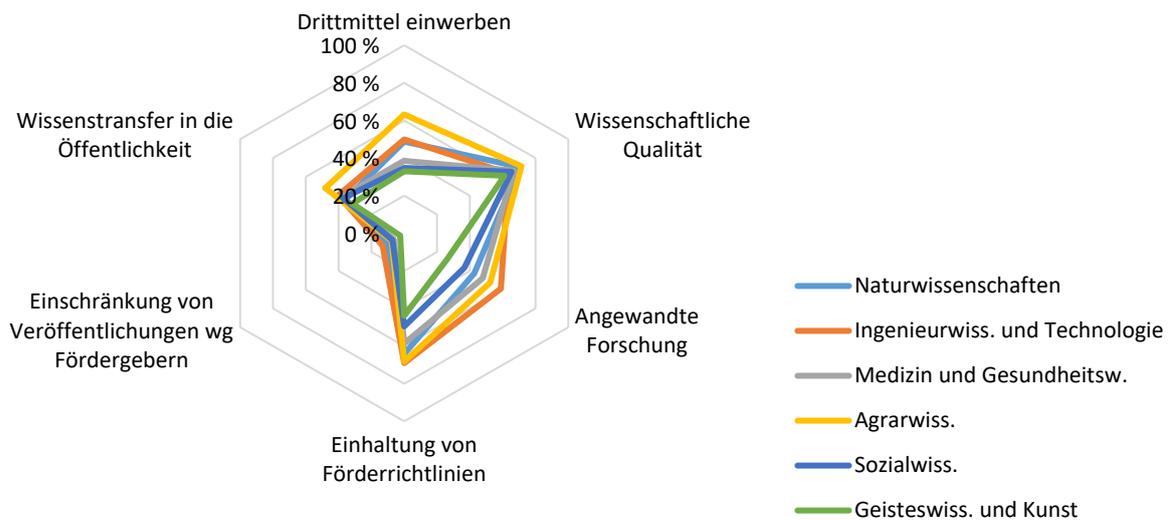


Abbildung 18: Erwartungen, differenziert nach Studiengängen (N = 3.223 bis N = 3.388), Zustimmung dargestellt

Quelle: „APIKS Austria“

Differenziert nach **Beschäftigungsdauer** zeigt sich, dass der Anteil an Personen mit Werkverträgen o. ä., die Erwartungen an sie seitens der Hochschule wahrnehmen, tendenziell am geringsten ist (siehe Abbildung 19). Befristet und unbefristet Beschäftigte unterscheiden sich kaum voneinander, was ihre Einschätzung der Erwartungen, die an sie seitens der Hochschule gestellt werden, betrifft. In den Bereichen Wissenstransfer in die Öffentlichkeit ($H = 84,7$; $p < 0,001$), Einwerbung von Drittmitteln ($H = 175,97$; $p < 0,001$) und Einhaltung der Förderrichtlinien ($H = 150,86$; $p < 0,001$) sehen sich unbefristet Beschäftigte eher „in die Pflicht“ genommen. In diesen Bereichen zeigen sich signifikante Unterschiede.

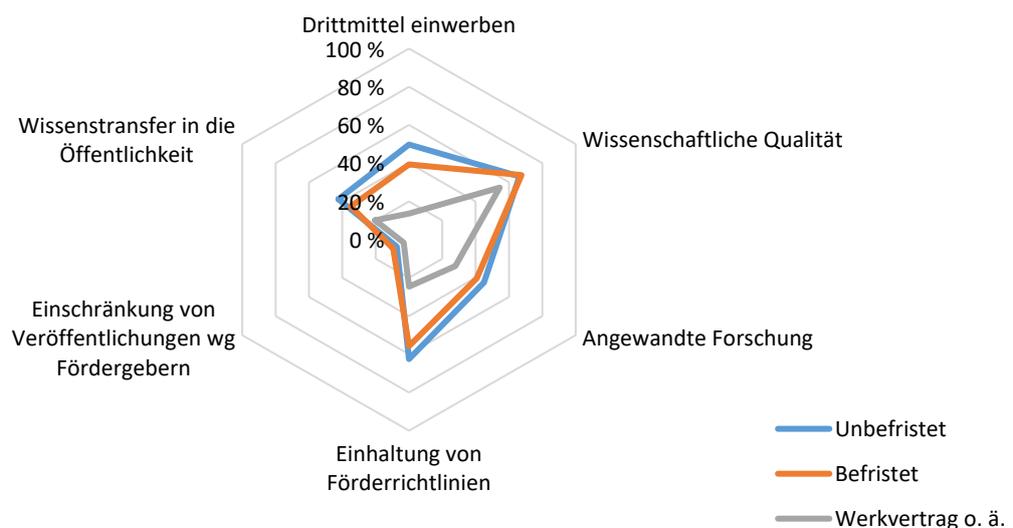


Abbildung 19: Erwartungen, differenziert nach Beschäftigungsdauer (N = 3.218 bis N = 3.381), Zustimmung dargestellt

Quelle: „APIKS Austria“

3.4 Arbeitsplatzbewertung

Zentrale Ergebnisse:

- In Bezug auf die berufliche Position ist der Anteil an jenen Befragten, die ihren Arbeitsplatz als „(sehr) gut“ bewerten, unter den Senior Academics tendenziell am höchsten (bis zu 91 % in Bezug auf selbstständige Lehrgestaltung). Der Anteil an Junior Academics und Lecturer, welche den Aspekt Karrieremöglichkeiten als „(sehr) gut“ bewerten, ist besonders gering (26 % bzw. 15 %).
- Im Vergleich der Hochschulsektoren zeigt sich, dass Junior Academics an Fachhochschulen den Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit besonders gut bewerten.
- Hinsichtlich der Studienfachgruppen zeigen sich vor allem anhand der Aspekte ‚Arbeitsplatzsicherheit‘ sowie ‚selbstständige Lehr- und Forschungsgestaltung‘ Unterschiede in der Bewertung durch Junior Academics.
- In Bezug auf das Geschlecht haben sich kaum Unterschiede unter Junior Academics offenbart. Männer bewerten lediglich den Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit ein wenig besser als Frauen (Unterschied 6 Prozentpunkte).

In der APIKS-Befragung werden folgende Aspekte in Bezug auf die derzeitige Anstellung abgefragt: Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit, Karrieremöglichkeiten, Prestige der Hochschule, Lernmöglichkeiten und Kompetenzentwicklung, selbstständige Lehrgestaltung, selbstständige Forschungsgestaltung sowie eine interessante Arbeit zu haben. Erhoben wurde die Zustimmung bzw. Ablehnung anhand einer 5-stufigen Likert-Skala zwischen 1 = sehr schlecht und 5 = sehr gut. Zum Zweck der Vereinfachung wurden die Ausprägungen 1 und 2 als negative, d. h. ablehnende Bewertung sowie 4 und 5 als positive, d. h. zustimmende Bewertung der Anstellung in Bezug auf den jeweiligen Aspekt zusammengefasst.

Die Analyse wurde auf Nachwuchswissenschaftler:innen (Junior Academics) eingegrenzt, da die abgefragten Aspekte, wie Gehalt oder Karrieremöglichkeiten, besonders in der Qualifizierungsphase von Relevanz sind und davon ausgegangen werden kann, dass diese mitbestimmen, inwiefern sich Nachwuchswissenschaftler:innen dafür entscheiden, in Academia zu bleiben oder das System zu verlassen bzw. ins Ausland zu gehen.

Die Auswertung der Arbeitsplatzbewertung wurde von folgender **Fragestellung** angeleitet:

- (1) Wie bewerten Nachwuchswissenschaftler:innen ihre gegenwärtige Anstellung?

Die Analyse erfolgte differenziert anhand nachstehender **Merkmale**:

- Position
- Hochschulsektor
- Studienfachgruppe
- Geschlecht

Abbildung 20 zeigt, dass einzelne Aspekte der Anstellung von Junior Academics höchst unterschiedlich bewertet werden. Während 84 Prozent den Aspekt eine „interessante Arbeit zu haben“ positiv bewerten, tun dies nur 26 Prozent in Bezug auf den Aspekt „Karrieremöglichkeiten“. Eher negativ werden auch das Gehalt und die Arbeitsplatzsicherheit bewertet (22 % bzw. 37 % Ablehnung). Positiver werden hingegen von den befragten Junior Academics die selbstständige Forschungs- und Lehrgestaltung gesehen (71 % bzw. 65 % Zustimmung).

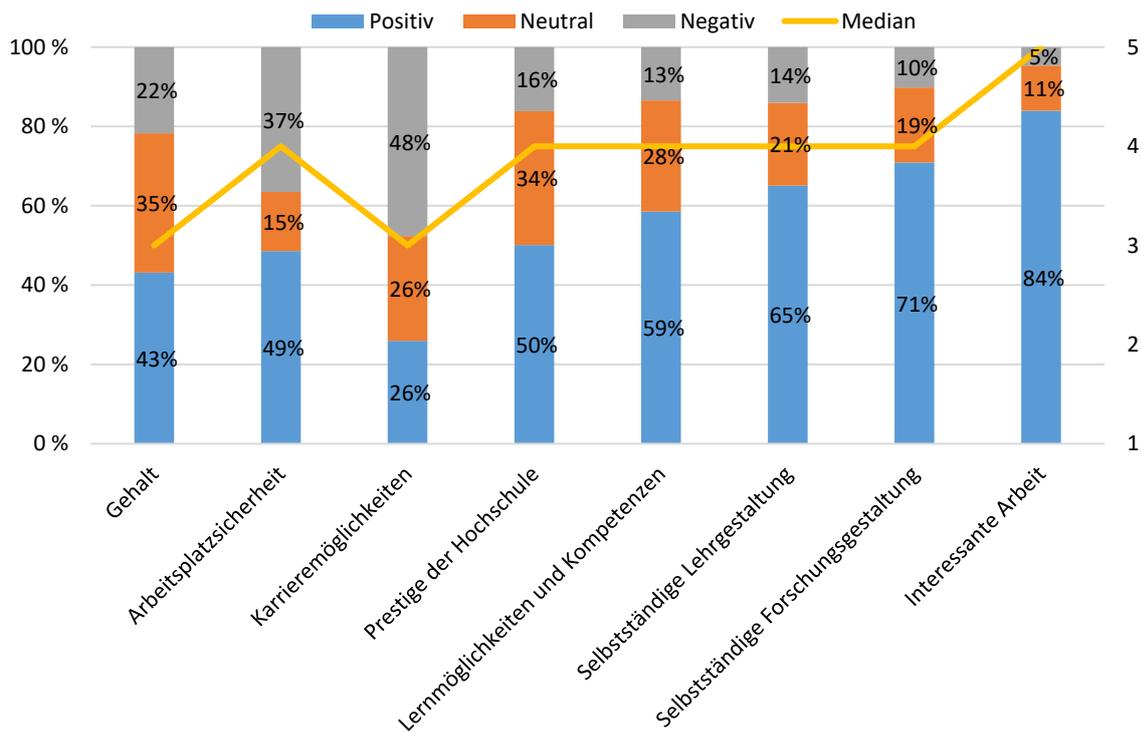


Abbildung 20: Arbeitsplatzbewertung, Junior Academics (N = 1.818 bis 1.983)

Quelle: „APIKS Austria“

Werden die Ergebnisse differenziert nach beruflicher **Position** präsentiert (siehe Abbildung 21), so ist zu erkennen, dass sich vor allem die Bewertung hinsichtlich des Gehalts (Chi-Quadrat = 198,57; $p = 0,000$) und der Arbeitsplatzsicherheit (Chi-Quadrat = 470,67; $p = 0,000$) deutlich nach Position unterscheidet. Während der Anteil an Senior Academics, die das Gehalt und die Arbeitsplatzsicherheit als positiv bewerten, bei 66 und 88 Prozent liegt, beträgt dieser Anteil unter den Junior Academics lediglich 43 bzw. 49 Prozent. Insgesamt am wenigsten Zustimmung erfährt der Aspekt Karrieremöglichkeiten, den alle Gruppen eher gering bewerten (zwischen 36 % und 15 %) (Chi-Quadrat = 116,86; $p = 0,000$). Es fällt zudem auf, dass sich Junior Academics weniger frei in ihrer Lehrgestaltung fühlen als Senior Academics und Lecturer (Chi-Quadrat = 282,59; $p = 0,000$).

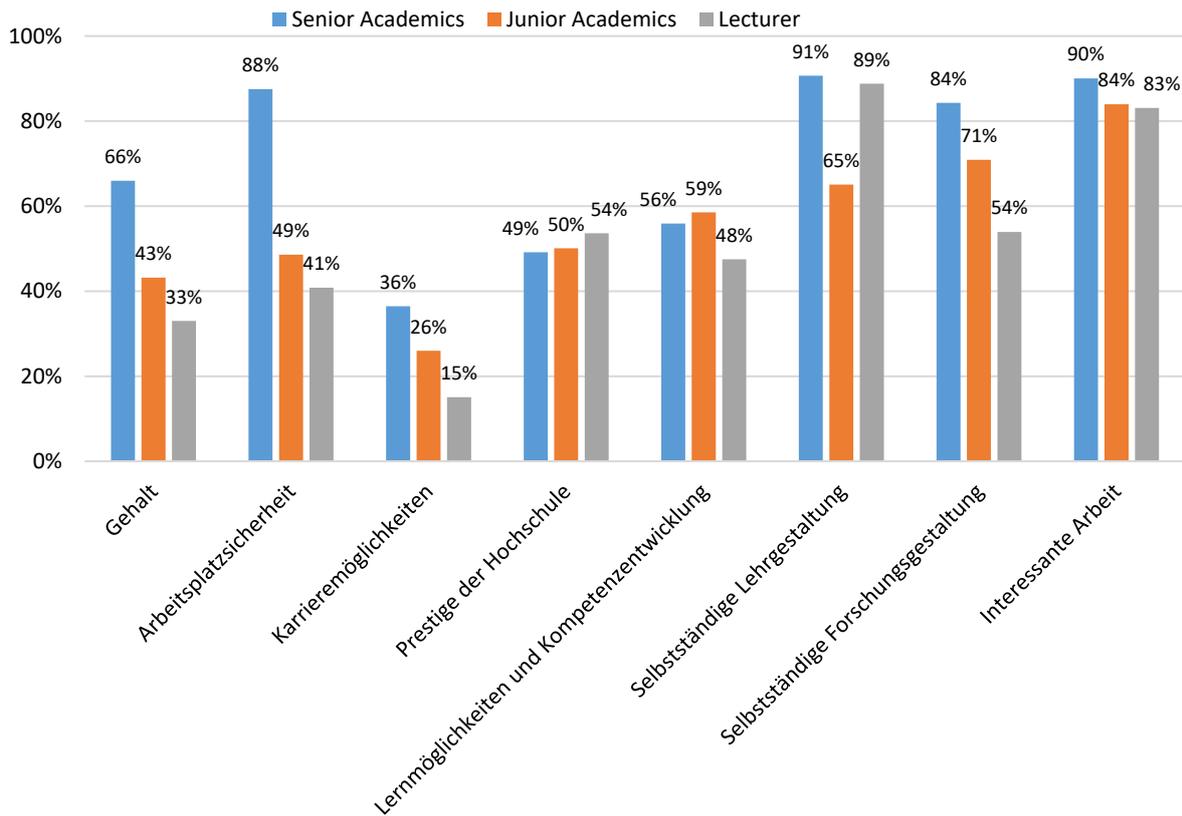


Abbildung 21: Arbeitsplatzbewertung, differenziert nach Position (N = 3.245 bis 3.418), positive Bewertung dargestellt

Quelle: „APIKS Austria“

In Bezug auf die **Hochschulsektoren** zeigt ein Vergleich zwischen Fachhochschulen und den anderen drei Sektoren, dass vor allem die Arbeitsplatzsicherheit (Chi-Quadrat = 95,0; $p = 0,000$) an Fachhochschulen besser bewertet wird (siehe Abbildung 22). An den Pädagogischen Hochschulen zeigt sich die höchste Zustimmung hinsichtlich der selbständigen Lehrgestaltung. Die selbständige Forschungsgestaltung wird von Beschäftigten an öffentlichen Universitäten am höchsten bewertet (Chi-Quadrat = 46,36; $p = 0,000$). Der Aspekt, eine interessante Arbeit zu haben, erhält von Beschäftigten an Fachhochschulen im Vergleich zu den anderen Hochschulsektoren die niedrigste Zustimmung (Chi-Quadrat = 14,26; $p = 0,03$). Beim Gehalt (Chi-Quadrat = 7,66; $p = 0,26$) sowie in Bezug auf das Prestige der Hochschule (Chi-Quadrat = 8,18; $p = 0,23$) urteilten Beschäftigte in allen vier Sektoren ähnlich (keine signifikanten Unterschiede beobachtbar).

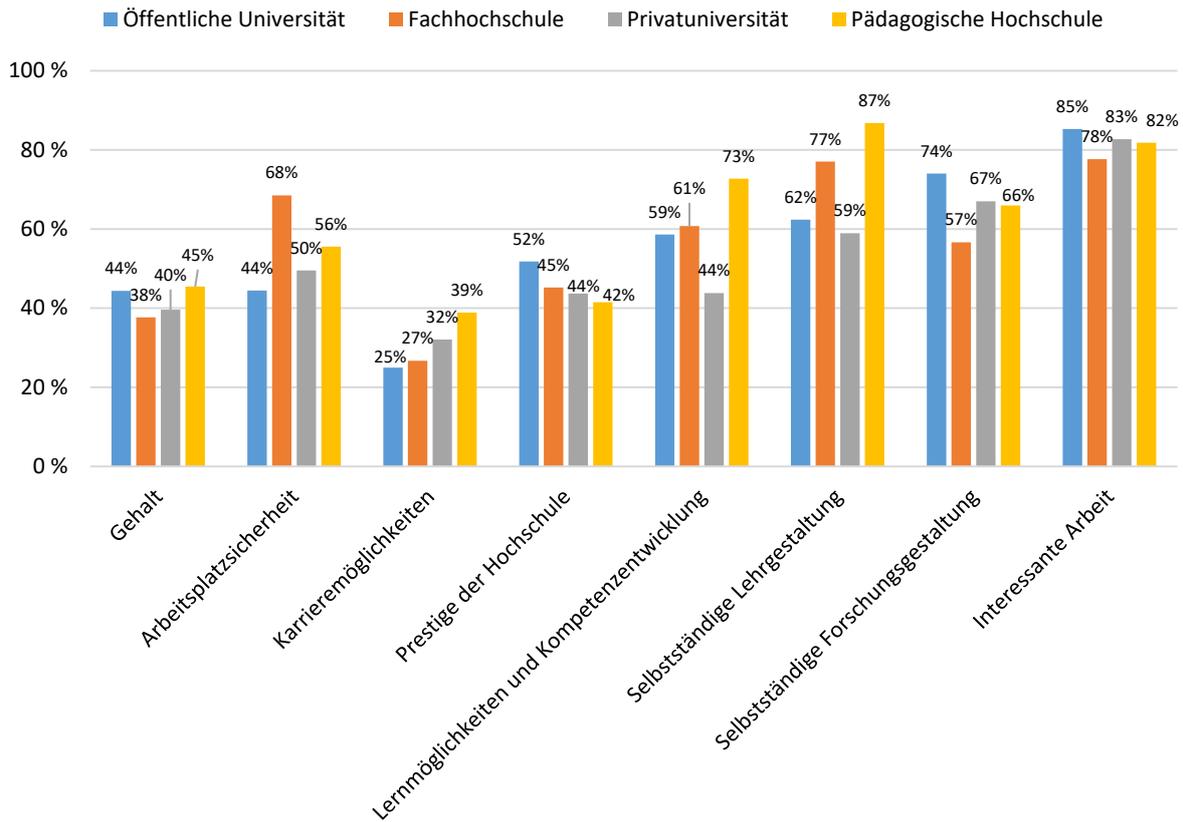


Abbildung 22: Arbeitsplatzbewertung, differenziert nach Hochschulsektoren, Junior Academics (N = 1.670 bis 1.822), positive Bewertung dargestellt

Quelle: „APIKS Austria“

In Abbildung 23 ist die Arbeitsplatzbewertung differenziert nach **Studienfachgruppen** dargestellt. Interessant erscheint, dass der Anteil an jenen Personen, welche die Arbeitsplatzsicherheit als positiv bewerten, in Medizin und Gesundheitswissenschaften mit 71 Prozent deutlich über den Anteilen in den anderen Disziplinen liegt (zwischen 39 % und 56 %) (Chi-Quadrat = 48,05; $p = 0,000$). Des Weiteren fällt auf, dass die selbstständige Forschungsgestaltung innerhalb der Medizin und Gesundheitswissenschaften am niedrigsten zu sein scheint (46 % Zustimmung), während die Anteile innerhalb der anderen Disziplinen zwischen 67 und 81 Prozent liegen (Chi-Quadrat = 81,19; $p = 0,000$). Höchst divers ist auch die Beurteilung der selbstständigen Lehrgestaltung mit 49 Prozent in den Naturwissenschaften und 82 Prozent in den Geisteswissenschaften und Kunst (Chi-Quadrat = 146,01; $p = 0,000$).

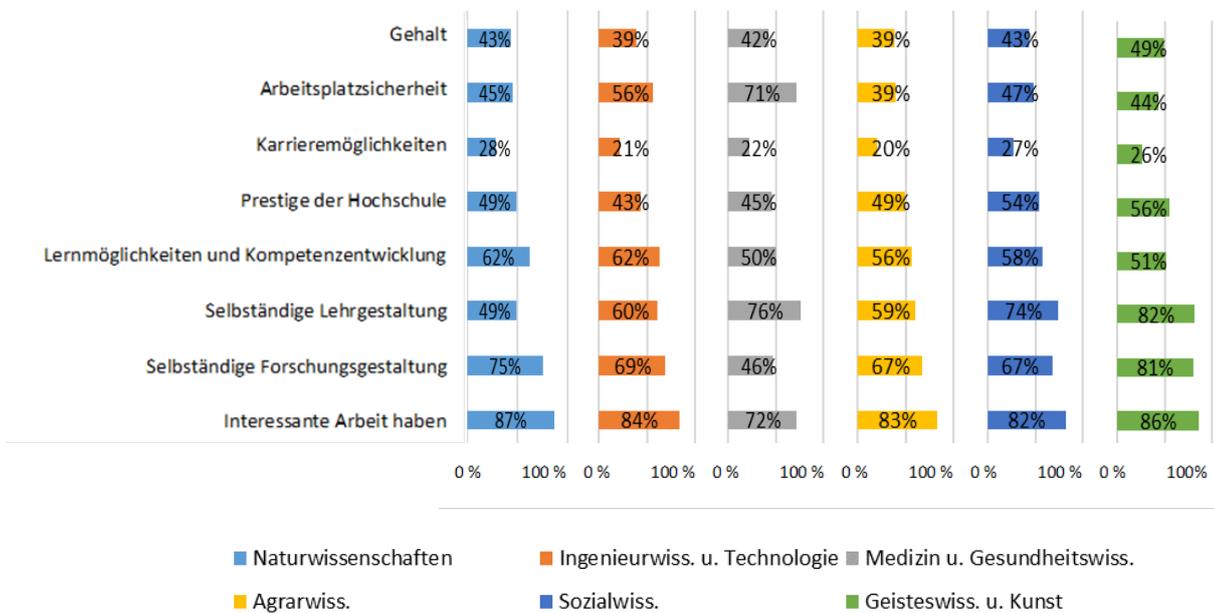


Abbildung 23: Arbeitsplatzbewertung, differenziert nach Studienfachgruppen, Junior Academics (N = 1.781 bis 1.944), positive Bewertung dargestellt

Quelle: „APIKS Austria“

Zwischen Personen unterschiedlichen **Geschlechts** zeigen sich kaum Abweichungen, weshalb hier auf eine graphische Darstellung verzichtet wurde. In Bezug auf den Aspekt ‚Arbeitsplatzsicherheit‘ findet sich ein Unterschied von sechs Prozentpunkten zwischen Männern (52 % bewerten diesen Aspekt als wichtig) und Frauen (46 % bewerteten diesen Aspekt als wichtig) (Chi-Quadrat = 7,58; $p = 0,02$). Interessant ist zudem die Differenz im Gehalt. Ein Viertel der Männer bewertete das Gehalt als „(sehr) schlecht“. Innerhalb der Frauen liegt dieser Anteil bei 19 Prozent (Chi-Quadrat = 10,95; $p = 0,004$).

3.5 Karriereperspektiven

Zentrale Ergebnisse:

- 73 Prozent der befragten Junior Academics streben eine wissenschaftliche Karriere an einer Hochschule an. 59 Prozent erwarten, dass sie nach fünf Jahren eine wissenschaftliche bzw. künstlerische Position innehaben werden. 16 Prozent wollen einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit nachgehen und 33 Prozent erwarten, dass sie eine nicht-wissenschaftliche Tätigkeit ausführen werden.
- Hinsichtlich der Studienfachgruppen zeigt sich, dass die Wünsche und Erwartungen der Junior Academics in Medizin und Gesundheitswissenschaften am ehesten kongruent sind (79 % wünschen sich eine wissenschaftliche Karriere, 77 % erwarten dies auch). Am pessimistischsten schätzen Nachwuchswissenschaftler:innen der Naturwissenschaften ihre Karriereperspektiven ein.
- Befragte Junior Academics mit Betreuungspflichten haben eine hohe Kongruenz in den erwarteten und gewünschten Positionen (64 % wünschen sich eine Wissenschaftskarriere, 69 % erwarten diese auch). Bei Junior Academics ohne Betreuungspflichten zeigt sich, dass nur wenige eine nicht-wissenschaftliche Karriere anstreben, während 37 Prozent davon ausgehen, dass sie künftig nicht wissenschaftlich arbeiten werden können.
- Im Längsschnitt zeigt sich, dass 2010 (CAP-Survey) über 40 Prozent der befragten Junior Academics eine nicht-wissenschaftliche Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des Wissenschaftsbetriebs anstrebten und auch erwarteten (41 %). Im Jahr 2021 (APIKS-Survey) wünschen sich dies lediglich 16 Prozent, während 33 Prozent davon ausgehen, dass sie eine nicht-wissenschaftliche Tätigkeit ausführen werden.

Für die Analyse wurde folgendes Item aus der APIKS-Befragung herangezogen: „In fünf Jahren: Wo wünschen Sie sich zu sein und wo erwarten Sie zu sein?“. Hier konnten die Befragten zwischen fünf Optionen wählen: (1) nicht-wissenschaftliche Tätigkeit im Hochschul- und Wissenschaftsbereich, (2) Wissenschaftler:in/Künstler:in an anderer Hochschule in Österreich, (3) Forschende:r bzw. Lehrende:r an nicht-hochschulischer Institution, (4) Wissenschaftler:in/Künstler:in an Hochschule im Ausland, (5) Nicht-wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb des Hochschul- und Wissenschaftsbereichs sowie (6) Wissenschaftler:in/Künstler:in an gegenwärtiger Hochschule. Zur Vereinfachung der Ergebnisdarstellung wurden obige Ausprägungen in drei Kategorien zusammengefasst: (1) wissenschaftliche bzw. künstlerische Tätigkeit an einer Hochschule, (2) Forschende:r bzw. Lehrende:r an einer nicht-hochschulbildenden Institution und (3) nicht-wissenschaftliche Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des Hochschul- und Wissenschaftsbereiches.

Ein weiterer Aspekt, der erhoben wurde, betrifft die Unterscheidung in Forschungs- und Lehrtätigkeit: „In fünf Jahren: Was für Tätigkeiten wünschen Sie sich und was für Tätigkeiten erwarten Sie auszuüben?“. Die Antwortoptionen waren hier (1) nur Lehre, (2) nur Forschung sowie (3) Forschung und Lehre. Diese Ergebnisse werden punktuell ergänzend hinzugezogen.

Die Auswertung zu den Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftler:innen wurde von folgenden **Fragestellungen** angeleitet:

- (1) Welche berufliche Position streben Nachwuchswissenschaftler:innen an bzw. welche schätzen sie als realistisch ein?
- (2) Gibt es Unterschiede in Bezug auf diese Karriereperspektive, differenziert nach Geschlecht, höchstem Bildungsabschluss der Eltern, Studienfachgruppe und Betreuungspflichten?
- (3) Wie haben sich karrierebezogene Erwartungen und Wünsche zwischen 2010 und 2021 verändert?

Die Analyse erfolgte differenziert anhand nachstehender **Merkmale**:

- Geschlecht
- höchster Bildungsabschluss der Eltern
- Studienfachgruppe
- Betreuungspflichten
- Zeitvergleich zwischen 2010 und 2021

Eine erste Analyse, dargestellt in Abbildung 24, zeigt, dass der Anteil an Junior Academics, die sich eine wissenschaftliche bzw. künstlerische Position an einer Hochschule wünschen, bei 73 Prozent liegt. 59 Prozent erwarten, dass sie eine solche Position innerhalb der nächsten fünf Jahre innehaben werden. Eine nicht-wissenschaftliche Tätigkeit wünschen sich lediglich 16 Prozent, aber 33 Prozent gaben an, zu erwarten, dass sie eine solche Tätigkeit ausüben werden (Chi-Quadrat = 620,04; $p < 0,001$).

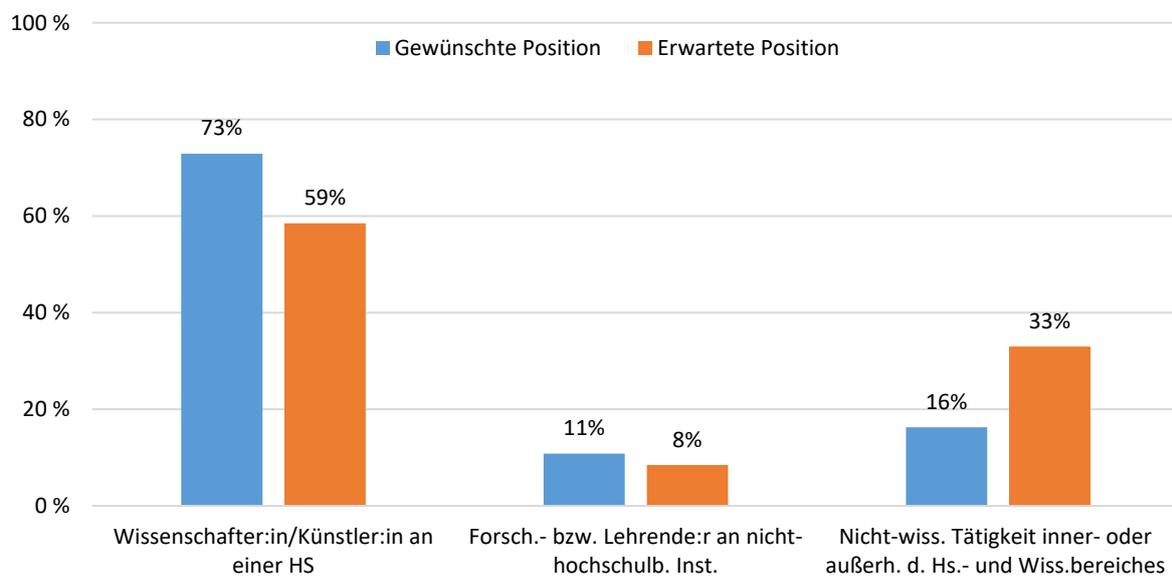


Abbildung 24: Gewünschte und erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich in fünf Jahren (N = 1.783 bis 1.803)

Quelle: „APIKS Austria“

Ähnliche Ergebnisse zeigen sich hinsichtlich der Frage, welche inhaltliche Beschäftigung sich die Befragten wünschen bzw. welche sie erwarten. Auch hier offenbaren sich bei den beiden Aspekten „weder Forschung noch Lehre“ bzw. „Forschung und Lehre“ die deutlichsten Differenzen. Während unter zehn Prozent der Befragten angaben, weder Forschung noch Lehre betreiben zu wollen, erwartet dies ein Viertel der Junior Academics für die künftigen fünf Jahre nach dem Befragungszeitpunkt. Umgekehrt wünschen sich knapp 67 Prozent der Befragten, weiterhin Forschung und Lehre betreiben zu können, während dies 54 Prozent für realistisch erachten (Chi-Quadrat = 474,61; $p < 0,001$).

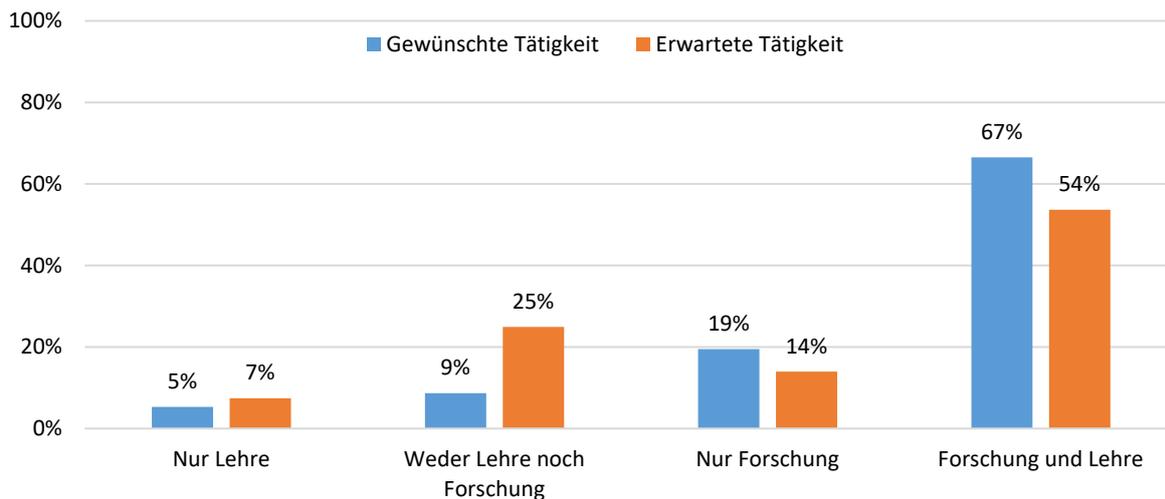


Abbildung 25: Gewünschte und erwartete berufliche Tätigkeit in fünf Jahren (N = 1.795 bis 1.817)

Quelle: „APIKS Austria“

Eine Analyse nach **Geschlecht** zeigt keine bedeutenden Unterschiede hinsichtlich der gewünschten und erwarteten beruflichen Position, wie Abbildung 25 illustriert.

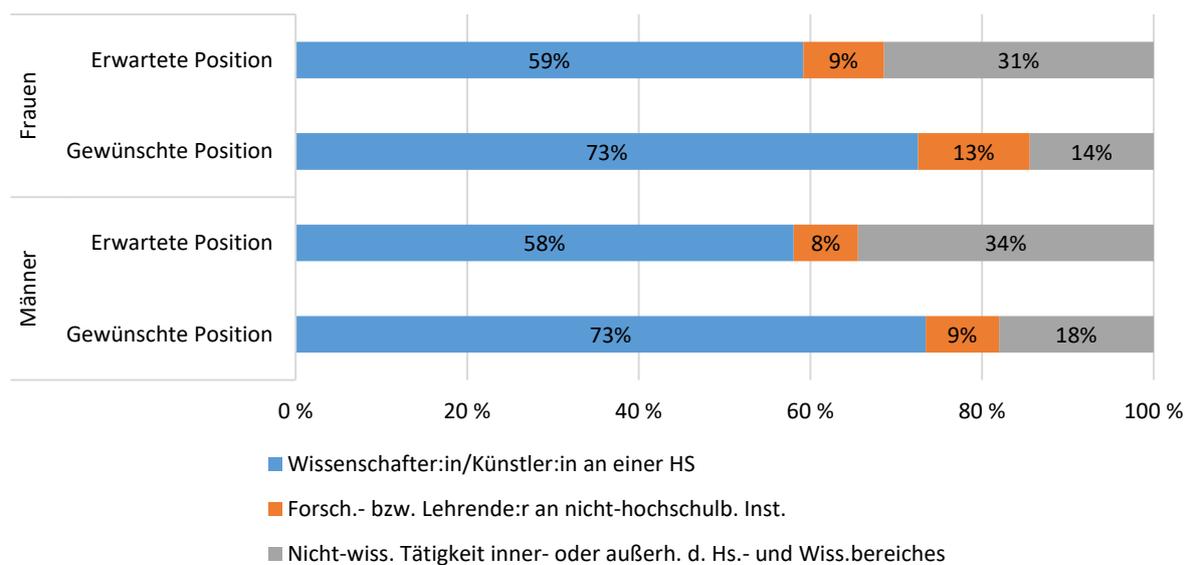


Abbildung 26: Gewünschte und erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich in fünf Jahren, differenziert nach Geschlecht (N = 1.736 bis 1.760)

Quelle: „APIKS Austria“

In Bezug auf die beruflichen Aspirationen und Erwartungen von Junior Academics zeigen sich ebenso keine nennenswerten Unterschiede anhand des **höchsten Bildungsabschlusses der Eltern** (siehe Abbildung 26).

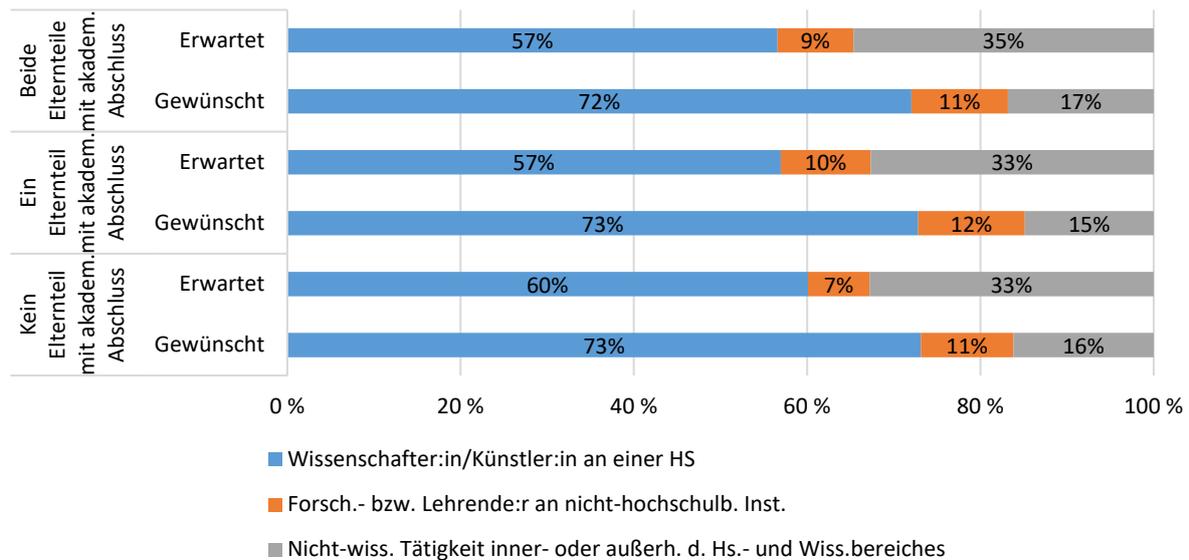


Abbildung 27: Gewünschte und erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich in fünf Jahren, differenziert nach höchstem Bildungsabschluss der Eltern (N = 1.664 bis 1.685)

Quelle: „APIKS Austria“

Die Ergebnisse zu den **Studienfachgruppen** sind in Abbildung 27 dargestellt. Vor allem in den Geisteswissenschaften und den Künsten möchte ein Anteil von 84 Prozent in fünf Jahren einer wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Tätigkeit an einer Hochschule nachgehen. Diese Position in fünf Jahren innezuhaben, erwarten 70 Prozent. In den Ingenieurwissenschaften und Technologie ist der Anteil an Junior Academics, die in der Wissenschaft bleiben möchten, mit 60 Prozent am geringsten. Eine wissenschaftliche Tätigkeit auszuüben, erwarten in dieser Studienfachgruppe 45 Prozent (siehe Abbildung 27) (Chi-Quadrat = 120,83 für gewünschte Position bzw. Chi-Quadrat = 162,85 für erwartete Position; beide: $p < 0,001$).

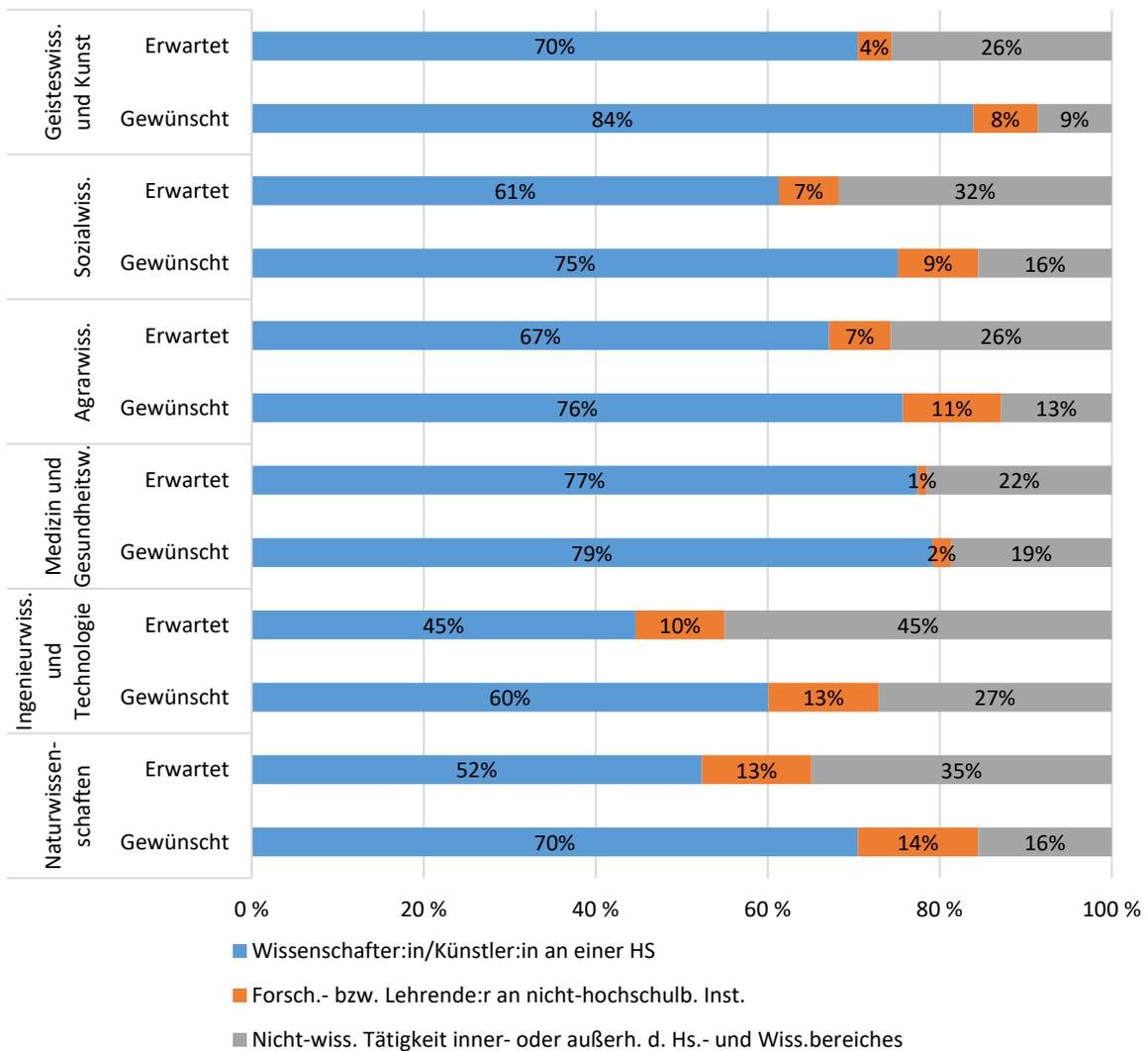


Abbildung 28: Gewünschte und erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich in fünf Jahren, differenziert nach Studienfachgruppen (N = 1.781 bis 1.801)

Quelle: „APIKS Austria“

Für eine weitere Form der Darstellung der Ergebnisse innerhalb einzelner Studienfachgruppen wurden die Angaben von Personen, die erwarten, dass sie ihren Wunsch auch erreichen werden, als ‚Erwartungen kongruent‘ codiert. Jene Personen, die etwas anderes erwarten, als sie sich wünschen, wurden mit ‚Erwartungen nicht kongruent‘ codiert. Die Ergebnisse in Abbildung 28 zeigen, dass in Medizin und Gesundheitswissenschaften 65 Prozent ihren geäußerten Wunsch hinsichtlich der beruflichen Position auch erwarten zu erreichen. Am pessimistischsten wird dies in den Geisteswissenschaften und Künsten eingeschätzt, in welchen lediglich 40 Prozent erwarten, ihren beruflichen Wunsch auch zu erreichen (Chi-Quadrat = 24,01; $p < 0,001$ für gewünschte Position bzw. Chi-Quadrat = 10,32; $p = 0,112$ für erwartete Position).

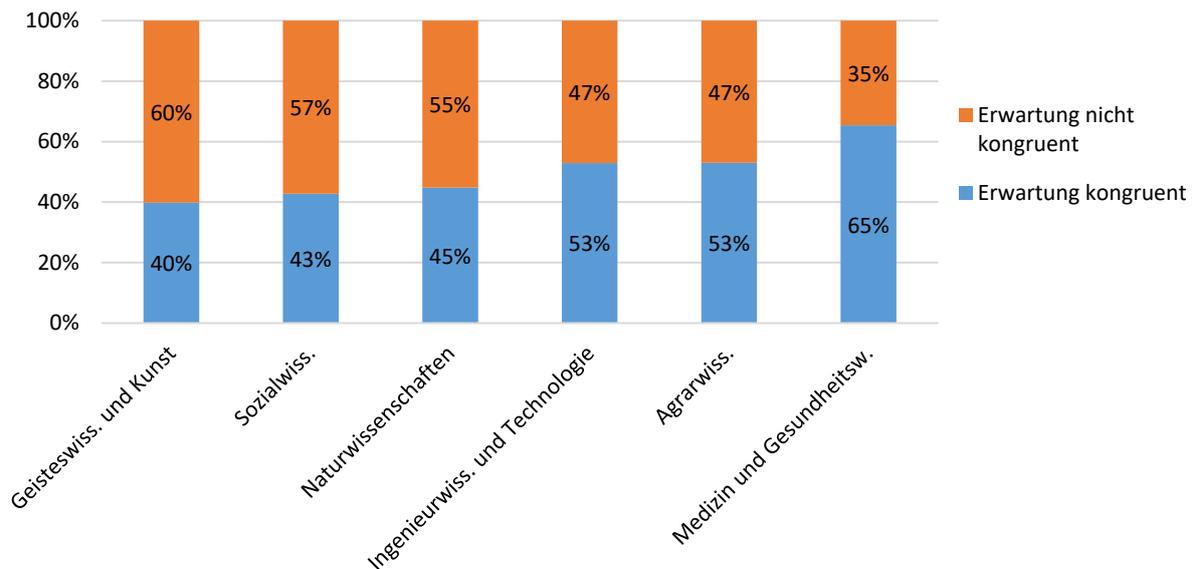


Abbildung 29: Kongruente und nicht-kongruente Erwartungen hinsichtlich der beruflichen Position und des Arbeitsbereichs in fünf Jahren, differenziert nach Studienfachgruppen (N = 1.624)

Quelle: „APIKS Austria“

Ein weiteres Merkmal, welches in Bezug auf die gewünschte und erwartete berufliche Position analysiert wurde, sind die Betreuungspflichten (siehe Abbildung 29). Erhoben wurden Betreuungspflichten mit der Frage „Leben Sie mit betreuungsbedürftigen Personen zusammen?“, wobei zwischen minderjährigen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen unterschieden wurde. Für den Zweck dieser Studie wurden zwei Kategorien gebildet: (1) Betreuungspflichten und (2) keine Betreuungspflichten.

Die Ergebnisse lassen erkennen, dass unter Junior Academics mit **Betreuungspflichten** 69 Prozent eine wissenschaftliche bzw. künstlerische Position an einer Hochschule wünschen, während der Anteil unter jenen ohne Betreuungspflichten 55 Prozent beträgt. Der Unterschied zwischen jenen mit Betreuungspflichten, die erwarten, auch in Zukunft Wissenschaftler:in oder Künstler:in an einer Hochschule zu sein, und jenen, die keine Betreuungspflichten haben und dies erwarten, beträgt 14 Prozentpunkte (Chi-Quadrat = 32,11; $p = 0,000$ für gewünschte Position bzw. Chi-Quadrat = 96,38; $p = 0,000$ für erwartete Position).

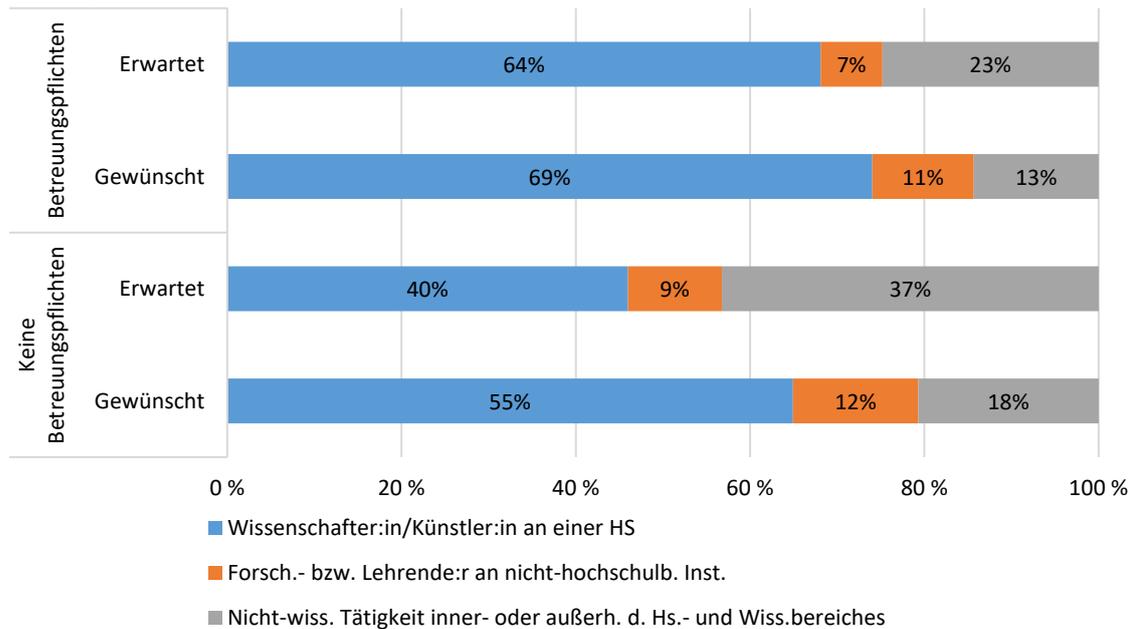


Abbildung 30: Gewünschte und erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich in fünf Jahren, differenziert nach Betreuungspflichten (N = 1.783 bis N = 1.803)

Quelle: „APIKS Austria“

Abschließend wird auf **Veränderungen zwischen 2010 und 2021** eingegangen (Abbildung 30). Anhand des Vergleichs zwischen der CAP- und der APIKS-Befragung (eingeschränkt auf öffentliche Universitäten, siehe auch Verweis in Kapitel 3.2), ist zu erkennen, dass der Anteil an Junior Academics, die sich eine wissenschaftliche bzw. künstlerische Position wünschen, im Jahr 2010 mit 55 Prozent um 29 Prozentpunkte geringer war als der Anteil im Jahr 2021 (84 Prozent). Das könnte auf eine erhebliche Verschärfung des Wettbewerbs um offene Stellen innerhalb der letzten zehn Jahre im wissenschaftlichen System hindeuten.

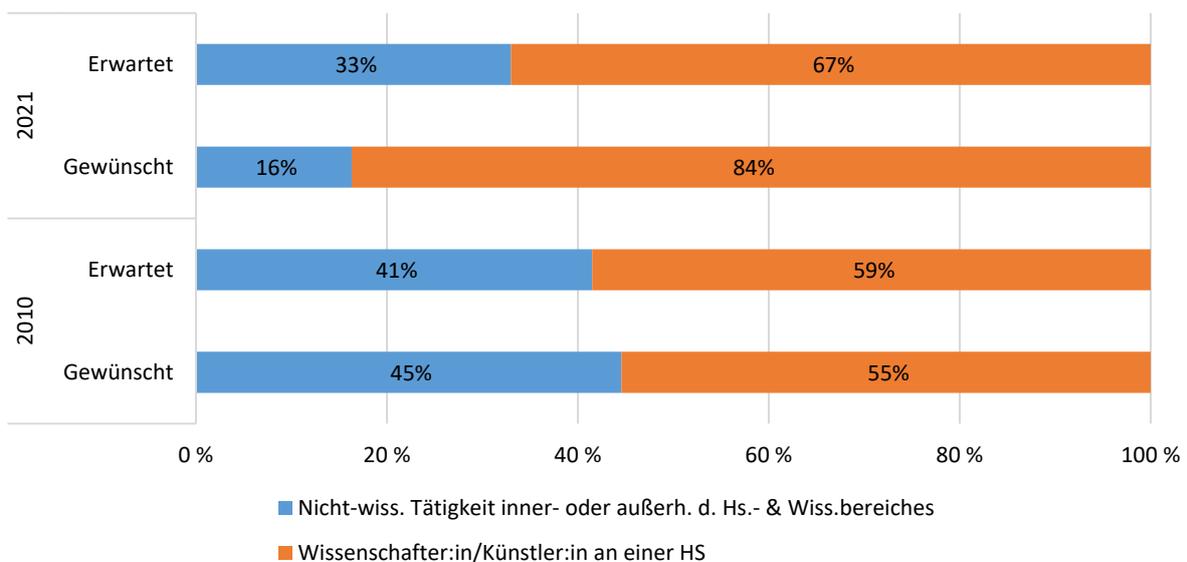


Abbildung 31: Gewünschte und erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich in fünf Jahren, differenziert nach Zeitpunkt, öffentliche Universitäten (N = 817 bis N = 1.803)

Quelle: CAP- und „APIKS Austria“

4 Ausblick

Die APIKS-Austria-Studie, auf deren Basis die vorgelegte Sonderauswertung beruht, untersucht unterschiedliche Aufgaben- und Tätigkeitsfelder des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in Forschung, Lehre, Wissens- und Technologietransfer sowie in der Hochschul-Governance an österreichischen Hochschulen. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass vor allem Wissenschaftler:innen am Beginn ihrer Karriere mit multiplen Herausforderungen konfrontiert sind. Diese betreffen unter anderem befristete Anstellungsverhältnisse, hohen Erwartungsdruck seitens der Hochschulen sowie fehlende langfristige Karriereperspektiven.

Wann der Beginn einer wissenschaftlichen Karriere zu verorten ist, kann nicht eindeutig bestimmt werden. Meixner (2020) setzt den Beginn einer wissenschaftlichen Karriere mit Promotionsstellen in Verbindung. Das Doktoratsstudium markiert aus dieser Perspektive den Eintritt in die Forschungskarriere. Es kann jedoch argumentiert werden, dass bereits die studentische Mitarbeit vor Abschluss des Bachelor- bzw. Masterstudiums eine Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Karriere darstellt. Verstärkt sichtbar wird diese Entwicklung durch Tagungen und Netzwerktreffen, deren Zielgruppe explizit Studierende sind, wie beispielsweise die STORIES(STudents' Ongoing Research In Educational Studies)-Konferenz in Oxford oder die Kaleidoscope-Konferenz an der University of Cambridge. Auch in Österreich sind vielfältige Nachwuchswissenschaftler:innen-Netzwerke etabliert, die Studierende ab dem Bachelor einschließen (z. B. Emerging Researchers der Österreichischen Gesellschaft für Forschung und Entwicklung im Bildungswesen (ÖFEB) oder Junge Hochschulforschung Österreich (JuHoFo)).

Aktuelle Forschungsergebnisse zeigen, dass die oben beschriebenen Herausforderungen jedoch nicht nur am Beginn einer wissenschaftlichen Karriere bestehen, sondern den Großteil aller nicht-professoralen Wissenschaftler:innen betrifft (Bahr et al., 2022; OECD, 2021). Das akademische Prekariat im Hochschulsystem stellt österreichische Hochschulen jedoch vor große Herausforderungen. Die prekären Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen können sich nicht nur negativ auf die Attraktivität österreichischer Hochschulen als Arbeitgeber:innen auswirken, sondern auch zu erheblichen Standortnachteilen führen.

In diesem Zusammenhang könnten zukünftige Untersuchungen der Frage nachgehen, welche Maßnahmen getroffen werden können, um die Situation von (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen zu verbessern. Dazu könnten internationale Good-Practice-Beispiele zur Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen recherchiert und analysiert werden (in Anlehnung an Pausits et al., 2022). Des Weiteren haben die Ergebnisse der vorliegenden Studie demonstriert, dass es deutliche Unterschiede zwischen den Hochschulsektoren gibt. Diese Unterschiede können näher untersucht und exploriert werden. Die Daten deuten teilweise darauf hin, dass die vorhandenen Unterschiede mit dem Selbstverständnis der Institutionen sowie deren Ressourcenausstattung zusammenhängen. Ein besonderes Beispiel sind die öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen. Diese Institutionen entstanden aus Lehrer:innenbildungsanstalten und verstehen sich nach wie vor überwiegend als Lehrer:innenausbildungsstätten (vgl. Geppert et al., 2022), was sich insbesondere in den Ergebnissen zu Aspekten der Forschung, aber auch in den der Beschäftigungsverhältnisse niederschlug.

Da mittels der „APIKS Austria“ Befragung bisher lediglich quantitative Daten erhoben wurden, bieten diese zwar einen Überblick und liefern Ansatzpunkte für weitergehende Analysen, sie lassen an vielen Stellen jedoch nur Mutmaßungen über mögliche Gründe für vorhandene Differenzen zu. So könnten qualitative Analysen mittels Fokusgruppen und/oder Einzelinterviews ein tiefergehendes Verständnis der beobachteten Phänomene hervorbringen. In diesem Zusammenhang könnte auch die Rolle von Gewerkschaften und Betriebsräten in Bezug auf die wahrgenommene Zufriedenheit beforscht werden.

Literatur

- Allmer, T. (2018). Precarious, always-on and flexible: A case study of academics as information workers. *European Journal of Communication*, 33(4), 381–395.
- Bahr, A., Eichhorn, K., & Kubon, S. (2022). #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Berlin: Suhrkamp.
- Boden, R., Epstein, D., & Kenway, J. (2007). Building your academic career. Thousand Oaks: Sage.
- Cardoso, S., Carvalho, T., & Videira, P. (2019). Is It Still Worth Working In Academia? The Views from Portuguese Academics. *Higher Education Policy*, 32, 663–679.
- Geppert, C., Reisky, F., & Pausits, A. (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.
- Ivancheva, M., Lynch, K., & Keating, K. (2019). Precarity, gender and care in the neoliberal academy. *Gender, Work & Organization*, 26(4), 448–462.
- Kivistö, J., Pekkola, E., & Pausits, A. (2019). Academic Careers and Promotions in Finland and Austria: System and Institutional Perspectives. In M. Mahat, & J. Tatebe (Hrsg.), *Achieving Academic Promotion. Surviving and Thriving in Academia*, (S. 105-125) Bingley: Emerald Publishing Limited, Bingley.
- Kreckel, R. (2016). Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 38(1–2), 12–40.
- Lakkoju, S. (2020). Work–life satisfaction in academia: Myth or reality? *DECISION*, 47(2), 153–176.
- Laufenberg, M., Erlemann, M., Norkus, M., & Petschick, G. (2018). Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Springer.
- Mayer, K. U. (2014). Blockierte wissenschaftliche Werdegänge – Berufsperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses in der außeruniversitären Forschung. In I. Carqueville, A. Keller, & S. Staack (Hrsg.), *Aufstieg oder Ausstieg. Wissenschaft zwischen Promotion und Professur*, (S. 171–177). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Meixner, W. (2020) „Pflanzschulen künftiger Professoren“. *Der akademische Mittelbau an österreichischen Universitäten*. *Fo 1+2*, 40–49.
- Möller, C. (2018). Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. M. In Laufenberg, M. Erlemann, M. Norkus, & G. Petschick (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung*, (S. 257–278). Wiesbaden: Springer.
- OECD (2021). Reducing the Precarity of Academic Research Careers. Policy Papers No. 113, OECD Publishing.
- Pausits, A., Geppert, C., Lessky, F. & Campbell, D. F. J. (2022). Internationale Beispiele innovativer Hochschulkonzepte: Darstellung von Konzepten zu Lehre, Curriculum und Studienzulassung/Studierendenrekrutierung. Schriftenreihe Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen. Krems: Edition Donau-Universität Krems.
- Pechar, H. (2012). Karrierechancen für den akademischen Nachwuchs in Österreich. *Wissenschaftliche Karriere und Partizipation. Wege und Irrwege*, 77–92.
- Stringer, R., Smith, D., Spronken-Smith, R., & Wilson, C. (2018). “My entire career has been fixed term”: Gender and precarious academic employment at a New Zealand university. *New Zealand Sociology*, 33(2), 169–201.
- Teichler, U., & Höhle, E. A. (Hrsg.). (2013). *The work situation of the academic profession in Europe: Findings of a survey in twelve countries*. Dordrecht: Springer Science & Business Media.

- Universität für Weiterbildung Krems (2022). Code of Conduct der Universität für Weiterbildung Krems. Retrieved from: https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:52c9eb6a-7dba-42d4-9d45-e07b121feacf/Code-of-Conduct_Universitaet-fuer-Weiterbildung-Krems.pdf [02.08.2022].
- Universität Wien (2013) Code of Conduct der Universität Wien. Retrieved from: https://transvienna.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/z_translationswiss/Leitbild/Code_of_Conduct_der_Universitaet_Wien_2013.pdf [02.08.2022].
- Wöhler, V. (2014). To stay or to go? Narratives of early-stage sociologists about persisting in academia. *Higher Education Policy*, 27(4), 469–487.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Darstellung der Rücklaufquote insgesamt und differenziert nach Hochschulsektoren	12
Tabelle 2: Geschlecht der Befragten, differenziert nach Hochschulsektoren.....	13
Tabelle 3: Staatsangehörigkeit und Geburtsland (Anzahl und Anteil)	14
Tabelle 4: Akademische Abschlüsse, differenziert nach Hochschulsektoren (Anzahl und Anteil).....	14
Tabelle 5: Gehaltskategorie, differenziert nach Hochschulsektoren (Anzahl und Anteil)	15
Tabelle 6: Zuordnung der Gehaltskategorien zu Positionen, differenziert nach Hochschulsektoren ..	16
Tabelle 7: Position, differenziert nach Hochschulsektoren (Anzahl und Anteil).....	16
Tabelle 8: Disziplin (Anzahl und Anteil)	17
Tabelle 9: Beschäftigungsdauer, differenziert nach Hochschulsektoren (Anzahl und Anteil)	18

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigungsdauer, differenziert nach Geschlecht (N = 1.964)	20
Abbildung 2: Beschäftigungsdauer, differenziert nach Hochschulsektor (N = 4.886)	21
Abbildung 3: Beschäftigungsdauer, differenziert nach Studienfachgruppe (N = 4.866).....	21
Abbildung 4: Beschäftigungsdauer, differenziert nach Position (N = 4.821)	22
Abbildung 5: Zufriedenheit mit Vertragsbedingungen, differenziert nach Beschäftigungsdauer (N = 4.371).....	23
Abbildung 6: Zufriedenheit mit Arbeitssituation an Hochschule, differenziert nach Beschäftigungsdauer (N = 4.363)	24
Abbildung 7: Zufriedenheit mit allg. Situation als Wissenschaftler:in bzw. Künstler:in, differenziert nach Beschäftigungsdauer (N = 4.325)	24
Abbildung 8: Zufriedenheit mit Vertragsbedingungen, differenziert nach Position (N = 4.335)	25
Abbildung 9: Zufriedenheit mit Arbeitssituation an Hochschule, differenziert nach Position (N = 4.325)	25
Abbildung 10: Zufriedenheit mit allg. Situation als Wissenschaftler:in bzw. Künstler:in, differenziert nach Position (N = 4.292)	26
Abbildung 11: Zufriedenheit mit Vertragsbedingungen, differenziert nach Studienfachgruppe (N = 4.313).....	26
Abbildung 12: Zufriedenheit mit Arbeitssituation an Hochschule, differenziert nach Studienfachgruppe (N = 4.303)	27
Abbildung 13: Zufriedenheit mit allg. Situation als Wissenschaftler:in bzw. Künstler:in, differenziert nach Studienfachgruppe (N = 4.265).....	28
Abbildung 14: Zufriedenheit mit Vertragsbedingungen, Vergleich zwischen 2010 und 2021 (N = 1.548 bis N = 4.396), Zustimmung dargestellt	28
Abbildung 15: Erwartungen an das künstlerische bzw. wissenschaftliche Personal (N = 3.356 bis N = 3.399).....	30
Abbildung 16: Erwartungen, differenziert nach Position (N = 884 bis N = 2.079), Zustimmung dargestellt	31
Abbildung 17: Erwartungen, differenziert nach Hochschulsektor (N = 3.232 bis N = 3.399), Zustimmung dargestellt.....	32
Abbildung 18: Erwartungen, differenziert nach Studiengängen (N = 3.223 bis N = 3.388), Zustimmung dargestellt.....	33
Abbildung 19: Erwartungen, differenziert nach Beschäftigungsdauer (N = 3.218 bis N = 3.381), Zustimmung dargestellt	33
Abbildung 20: Arbeitsplatzbewertung, Junior Academics (N = 1.818 bis 1.983)	35
Abbildung 21: Arbeitsplatzbewertung, differenziert nach Position (N = 3.245 bis 3.418), positive Bewertung dargestellt	36

Abbildung 22: Arbeitsplatzbewertung, differenziert nach Hochschulsektoren, Junior Academics (N = 1.670 bis 1.822), positive Bewertung dargestellt.....	37
Abbildung 23: Arbeitsplatzbewertung, differenziert nach Studienfachgruppen, Junior Academics (N = 1.781 bis 1.944), positive Bewertung dargestellt	38
Abbildung 24: Gewünschte und erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich in fünf Jahren (N = 1.783 bis 1.803)	40
Abbildung 25: Gewünschte und erwartete berufliche Tätigkeit in fünf Jahren (N = 1.795 bis 1.817)..	41
Abbildung 25: Gewünschte und erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich in fünf Jahren, differenziert nach Geschlecht (N = 1.736 bis 1.760)	41
Abbildung 26: Gewünschte und erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich in fünf Jahren, differenziert nach höchstem Bildungsabschluss der Eltern (N = 1.664 bis 1.685)	42
Abbildung 27: Gewünschte und erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich in fünf Jahren, differenziert nach Studienfachgruppen (N = 1.781 bis 1.801)	43
Abbildung 28: Kongruente und nicht-kongruente Erwartungen hinsichtlich der beruflichen Position und des Arbeitsbereichs in fünf Jahren, differenziert nach Studienfachgruppen (N = 1.624).....	44
Abbildung 29: Gewünschte und erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich in fünf Jahren, differenziert nach Betreuungspflichten (N = 1.783 bis N = 1.803).....	45
Abbildung 30: Gewünschte und erwartete berufliche Position und Arbeitsbereich in fünf Jahren, differenziert nach Zeitpunkt, öffentliche Universitäten (N = 817 bis N = 1.803).....	45