

---

# ACADEMIC MOBILITY STUDY

»Why be mobile when sticking is more rewarding?«

Autoren:

Stefanie Meier<sup>1)</sup>, Alexandra Dorfer<sup>1)</sup>, Peter Ertl<sup>2)</sup> und Elke Wagner<sup>2)</sup>

- 1) Institut für Soziologie, Karl Franzens Universität Graz
- 2) ASciNA, Chapter Head Wien, [vienna@ascina.at](mailto:vienna@ascina.at)

Impressum:

ASciNA – Austrian Scientist and Scholars in North America

Eingetragener Verein  
Rennweg 10  
6020 Innsbruck

[www.ascina.org](http://www.ascina.org)  
[vienna@ascina.at](mailto:vienna@ascina.at)

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	4
I Hauptergebnisse der Studie im Überblick .....	6
II „Mobilität“ von AkademikerInnen: Soziodemographische Auswertung .....	7
1. Auslandserfahrung.....	8
2. Lebensmittelpunkt und Arbeitsort.....	8
2.1. Einfluss der Auslandserfahrung auf die Wahl des Lebensmittelpunktes .....	9
3. Arbeitsfeld und Bildungsabschluss .....	10
4. Familiäre Begleitung bei der Auswanderung .....	10
III Studienergebnisse im Detail.....	12
1. Hürden bei der Auswanderung.....	12
1.1. Darstellung der Schwierigkeiten .....	12
1.2. Allgemeine Einstufung der Hürden vor dem Auslandsaufenthalt.....	13
1.3. Persönliche Herausforderungen.....	14
1.4. Institutionalisierte Herausforderungen .....	14
2. Hürden bei der Rückkehr nach Österreich .....	15
2.1. Darstellung der Schwierigkeiten .....	16
3. Unterstützung bei der Rückkehr.....	17
4. Vorteil durch internationalen Austausch.....	18
4.1. Eigenschaften exzellenter ForscherInnen.....	18
4.2. Eigenschaften global kompetenter WissenschaftlerInnen.....	19
4.3. Erwerb der Exzellenz durch akademische Mobilität.....	20
5. Aufwertung akademischer Mobilität im tertiären Bildungssektor .....	21
5.1. Interessenssteigerung von akademischer Mobilität bei Studierenden.....	22
5.2. Etablierung akademischer Mobilität.....	23
5.3. Die Wahrnehmung Österreichs im Ausland.....	24
IV Zusammenfassung.....	24
1. Abbau der Hürden vor der Auswanderung.....	24
2. Unterstützungsmaßnahmen bei der Rückkehr.....	25
3. Vorteile durch akademische Mobilität .....	26
4. Aufwertung akademischer Mobilität im tertiären Bildungssektor .....	26
5. Konsequenzen und Perspektiven.....	27
V Forschungsmethodik und Studiendesign.....	28
VI Literaturverzeichnis.....	29
VII Anhang.....	30

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Lebensmittelpunkt Österreich .....	8
Abbildung 2: Lebensmittelpunkt Ausland.....	9
Abbildung 3: Arbeitsort und Auslandserfahrung .....	9
Abbildung 5: Familiäre Begleitung bei der Auswanderung .....	11
Abbildung 6: Anhang der InlandsösterreicherInnen .....	11
Abbildung 7: Anhang der AuslandsösterreicherInnen .....	12
Abbildung 8: Persönliche Bedenken vor der Auswanderung.....	14
Abbildung 9: Institutionalisierte Bedenken vor der Auswanderung .....	15
Abbildung 10: Hürden bei der Rückkehr nach Österreich .....	16
Abbildung 11: Institutionelle Verbesserungen .....	17
Abbildung 12: Pragmatische Hilfestellungen.....	17
Abbildung 13: Eigenschaften exzellenter ForscherInnen.....	19
Abbildung 14: Steigerung der Reputation durch akademische Mobilität .....	21
Abbildung 15: Förderung der Sprachkompetenzen durch akademische Mobilität .....	21

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 2: Aufenthaltsdauer .....	8
Tabelle 1: Bedenken vor dem Auslandsaufenthalt.....	13

## Einleitung

ASCINA ([www.ascina.org](http://www.ascina.org)) ist ein unabhängiges Netzwerk von über 1000 österreichischen WissenschaftlerInnen natur- und sozialwissenschaftlicher sowie medizinischer Fachrichtungen, die das gemeinsame Ziel der Forschung bzw. des Studiums in Nordamerika verbindet. ASCINA dient als Plattform des Austausches, der Unterstützung in allen Fragen des Alltags und Arbeitslebens in Nordamerika, aber auch back home in Österreich. Herausragende wissenschaftliche Arbeiten, die von österreichischen WissenschaftlerInnen in Nordamerika publiziert wurden, werden mit dem ASCINA Preis in den Kategorien Postdoctoral Fellow und Junior Principle Investigator vom Bundesminister für Wissenschaft und Forschung gewürdigt. Die Auswahl der ausgezeichneten Arbeiten erfolgt durch den FWF<sup>1</sup>. Zusätzlich fördert ASCINA ausgewählte WissenschaftlerInnen mit dem ASCINA Mentoring Programm.

Die vorliegende Studie über akademische Mobilität in Österreich wurde vom ASCINA Chapter Wien 2010 initiiert. Sie wurde als online Umfrage 2010 und 2011 durchgeführt. Die finale Datenanalyse und Aufbereitung der Ergebnisse wurde 2012 im Rahmen eines Berufspraktikums an das Institut für Soziologie der Universität Graz vergeben. Als Heimathafen für österreichische WissenschaftlerInnen in Nordamerika war es ASCINA ein Anliegen herauszufinden, wo Vorteile und Schwierigkeiten akademischer Mobilität liegen und welche Maßnahmen Österreichs bildende Institutionen zur Aufwertung der Mobilität und zur Ausbildung globaler, exzellenter ForscherInnen treffen können. Ausgangspunkt der Studie war die Diskrepanz zwischen der Darstellung akademischer Mobilität in der Öffentlichkeit und der tatsächlichen Lage von migrierten AkademikerInnen. Im Vorfeld der ASCINA-Umfrage wurden ExpertInnen aus der österreichischen Wissenschaft sowie dem Politik- und Bildungswesen zum Thema akademische Mobilität befragt. So konnte die Meinung von ExpertInnen mit jener österreichischer AkademikerInnen mit Auslandserfahrung verglichen werden.

Folgende sechs Punkte waren bei der Durchführung der Studie von besonderem Interesse:

- Hürden vor dem Auslandsaufenthalt: Das Erfassen der Probleme, mit denen AkademikerInnen bei der Auswanderung konfrontiert sind, ist entscheidend für die Entwicklung von adäquaten Lösungsstrategien. Aus diesem Grund wurden Mobilitätshindernisse abgefragt und nach ihrer Relevanz eingestuft.
- Bedenken bei der Rückkehr: Dieser Punkt befasst sich mit Problemen, die bei einer Rückkehr nach Österreich auftreten können. Mithilfe der Darstellung der Probleme können im weiteren Verlauf konkrete Hilfestellungen abgeleitet werden.
- Unterstützung bei der Rückkehr: Hier interessiert, welche Maßnahmen von den befragten AkademikerInnen als sinnvoll erachtet werden.

---

<sup>1</sup> Wissenschaftsfonds Österreich

- Vorteile durch internationalen Austausch: Welche Benefits können sich ForscherInnen durch internationalen Austausch erwarten? Vorteile durch akademische Mobilität werden festgehalten.
- Aufwertung akademischer Mobilität im tertiären Sektor: Es geht um den Stellenwert akademischer Mobilität in Österreich und welche Maßnahmen auf universitärer Ebene die Reputation akademischer Mobilität erhöhen können. Auch die Zufriedenheit mit den finanziellen Förderungen und Österreichs (Forschungs-)Image werden kurz vorgestellt.
- Mobilität der AkademikerInnen: Ein Teil der Studie befasst sich mit den Auslandserfahrungen der migrierten AkademikerInnen. Wie lange waren AkademikerInnen im Ausland? Wo befindet sich der momentane Lebensmittelpunkt österreichischer WissenschaftlerInnen mit Auslandserfahrung? Neben der Beantwortung dieser Fragen wird auch die soziale Dimension der Auswanderung berücksichtigt.

Zur Einschätzung von akademischer Mobilität wurden im ersten Schritt 18 ExpertInnen im Feld akademischer Migration aus folgenden Bereichen um Rückmeldung gebeten: Akademische Institutionen und Netzwerke, Universitäten und Fachhochschulen, Öffentliche Institutionen, Privatsektor, private Einzelpersonen. Aus den Ergebnissen der ExpertInneninterviews (Puaschunder 2010) wurde im zweiten Schritt der Fragebogen für die ASCINA Academic Mobility Study entwickelt. Die Zielgruppe der Online-Umfrage waren AkademikerInnen, die bereits über Auslandserfahrung verfügen oder einen Auslandsaufenthalt in Erwägung ziehen. Die Fulbright Alumni-, OeAD-, Euraxess- und ASCINA-Netzwerke wurden für die Verteilung des Online-Fragebogens genutzt.

2010 erfolgte die erste Aussendung des Fragebogens. 2011 wurde eine zweite Aussendung mit einer gekürzten Fassung des Fragebogens unternommen. Im Herbst 2012 konnten insgesamt 193 Fragebögen zur Auswertung herangezogen werden. Die Majorität der Studie bilden die im Ausland lebenden Personen und werden im weiteren Verlauf für eine einfachere Lesbarkeit „AuslandsösterreicherInnen“ genannt. Personen, die ihren momentanen Arbeitsort und somit Lebensmittelpunkt in Österreich haben, werden im Folgenden als „InlandsösterreicherInnen“ bezeichnet. Parallel zur Auswertung der empirischen Studie entstand die Bachelorarbeit „Grenzenloses Wissen“ (Zenkl 2013): AkademikerInnen werden als soziale und globalisierte Gruppe behandelt und die Ursachen der freiwilligen Migration mit Push- und Pull-Faktoren erklärt. Die InitiatorInnen der ASCINA Academic Mobility Study haben sich entschieden, die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie in einer kurzen Broschüre zu veröffentlichen, die ebenfalls auf der ASCINA Homepage [www.ascina.org](http://www.ascina.org) abrufbar ist. Der vorliegende Studienbericht besteht aus fünf Teilen: Der erste Teil gibt eine ausgewogene Übersicht über die Hauptanliegen und -ergebnisse der Studie (I). Der zweite Teil widmet sich der soziodemografischen Auswertung der Daten (II). Der dritte Teil beschreibt die Studienergebnisse im Detail (III) und im vierten Abschnitt wird die Forschungsmethodik kurz beschrieben (IV). Abschließend

werden die wichtigsten Daten nochmals zusammengefasst: Es werden die akademische Mobilität und die damit verbundenen Vorteile und Hürden sowie das Aufwertungspotential akademischer Mobilität beleuchtet (V).

Es kann davon ausgegangen werden, dass sich die Ergebnisse der Studie auf die Mobilität von österreichischen AkademikerInnen in Nordamerika beschränken, da nur solche oder daran interessierte AkademikerInnen auf den E-Mail-Verteilerlisten standen. Die Itemformulierung im Fragebogen gibt außerdem nicht Aufschluss über das derzeitige Aufenthaltsland, sondern nur darüber, ob sich der momentane Arbeitsplatz in Österreich oder im Ausland befindet. Die Grundgesamtheit der in Nordamerika Forschenden oder daran interessierten AkademikerInnen zum Zeitpunkt der Umfrage ist den AutorInnen unbekannt, da die Befragung über E-Mail-Verteiler an AkademikerInnen ging, die spezifischen Interessensgruppen angehören. Die Studienergebnisse erheben daher keinen Anspruch auf Repräsentativität für alle mobilen österreichischen AkademikerInnen, weswegen die Stichprobe keine Zufallsstichprobe aller in Nordamerika forschenden AkademikerInnen darstellt. Ist in der vorliegenden Arbeit von Academic Mobility die Rede, ist damit die Wanderung der WissenschaftlerInnen gemeint. Auswanderer beschreibt jene Personen, die über Auslandserfahrung im wissenschaftlichen Feld verfügen.

Die vorliegende Studie stellt aufgrund des zweistufigen Forschungsdesigns und der explizit anwendungs- und handlungsorientierten Ausrichtung einen alternativen Zugang zum Themenfeld dar<sup>2</sup>, der in diesem Umfang vorher noch nicht verfolgt wurde.

## I Hauptergebnisse der Studie im Überblick

*Ziel:* Es wurden aus den Studienergebnissen Handlungsrichtungen und Lösungsstrategien abgeleitet, die, unter anderem vom öffentlichen Sektor, genutzt werden könnten, um die Internationalität der österreichischen Forschungslandschaft zu verstärken und Österreichs globale Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

*TeilnehmerInnen:* Knapp 200 Personen nahmen an der Studie teil. Davon lebten zum Zeitpunkt der Erhebung mehr als 60% im Ausland, die meisten davon seit über 10 Jahren. Nur 6% der Befragten waren noch nicht für einen längeren Zeitraum im Ausland. Je länger der Aufenthalt im Ausland andauert, desto

---

<sup>2</sup> Seit dem Jahr 2000 widmen sich vermehrt empirische Studien dem Themenfeld der Mobilität von AkademikerInnen, z.B. Backhaus/Ninke/Over (2002): Brain Drain – Brain Gain. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren; Breinbauer (2008): Mobilität österreichischer und ungarischer Mathematiker. Ein Beitrag zur Brain Drain-Debatte in einem kleinen Segment Hochqualifizierter.

geringer die Wahrscheinlichkeit, dass AkademikerInnen nach Österreich zurückkehren. Unabhängig von der Dauer des Auslandsaufenthaltes wandert die Majorität der AkademikerInnen alleine aus – nur ein Bruchteil der Befragten ist samt Familie ausgewandert.

*Ergebnis:* Entgegen der ExpertInnenmeinung ist die größte Hürde für ein Auswandern die Unvereinbarkeit der privaten Interessen, darunter fallen Karrierepläne der Partner und der Familie. Monetäre als auch nicht-monetäre Unterstützungsmaßnahmen, die die Familie und PartnerInnen der ForscherInnen im Ausland unterstützen, müssen weiter entwickelt werden. Auch die Aussicht auf eine leichtere Rückkehr beeinflusst die Auswanderung positiv. Dazu gehören: Vereinfachte (Re-) Integration in das akademische Feld und Aufwertung des Images mobiler WissenschaftlerInnen. Die Integration der Familie und Programme zur sozialen Sicherheit (z.B.: Unbürokratische und transparente „Vorsorgeprogramme“ (Pensionsvorsorge...)) müssen erleichtert und gefördert werden.

Exzellente Forschung zeichnet sich laut Meinung der befragten AkademikerInnen durch Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten, internationale Netzwerkkompetenzen und Interdisziplinarität der WissenschaftlerInnen aus. All dies wird durch internationale Mobilität gefördert und kann die Reputation der ForscherInnen steigern. Erfolge und Vorteile durch akademische Mobilität müssen aber auch sichtbar gemacht und öffentlich anerkannt werden – dies wiederum wirkt sich positiv auf die Reputationssteigerung aus. Veränderungen können jedoch nur dann umgesetzt werden, wenn ein generelles Umdenken stattfindet und der Stellenwert akademischer Mobilität erhöht wird. Eine Veränderung der Bewusstseinsstufe sollte v.a. in Österreichs tertiären Bildungseinrichtungen stattfinden, dort kann diese Bewusstseinsbildung durch die verstärkte Kommunikation zwischen Studierenden und wissenschaftlichem Personal gelebt werden. Zusätzliche Programme wie Sprachkurse, internationales Lehrpersonal und ein obligatorisches Auslandssemester könnten akademische Mobilität ebenfalls fördern.

## II „Mobilität“ von AkademikerInnen: Soziodemographische Auswertung

Die vorliegende Mobilitätsstudie interessiert sich auch dafür, wo sich der Lebensmittelpunkt der TeilnehmerInnen befindet und wie sich ihre Auslandserfahrung gestaltet. Der Lebensmittelpunkt wurde mithilfe der Frage des Arbeitsortes abgefragt, die Antwortmöglichkeiten waren „Österreich“ und „Nicht Österreich“. Die Auslandserfahrung wurde mithilfe der Dauer des Auslandsaufenthaltes gemessen. Dabei kann man zwischen jenen unterscheiden, die noch nie im Ausland waren, jenen, die im Ausland sind, und jenen, die im Ausland waren, aber nach Österreich zurückgekehrt sind. Der Arbeitssektor und die höchste abgeschlossene Schulbildung sollen ein umfassenderes Bild über die befragten Personen ermöglichen.

## 1. Auslandserfahrung

Die Dauer des Auslandsaufenthalts wurde in sechs Kategorien abgefragt. Insgesamt haben 94% der befragten StudienteilnehmerInnen Erfahrung im Ausland gesammelt. Wie aus nachstehender Tabelle ersichtlich, waren 25% der Befragten länger als 10 Jahre im Ausland. Knapp je 20% der Befragten waren für 6-10, 3-5 oder 1-2 Jahre im Ausland. Lediglich 11% gaben einen Auslandsaufenthalt von weniger als einem Jahr an. In den nächsten beiden Absätzen sollen die AuslandsösterreicherInnen und InlandsösterreicherInnen als eigenständige Gruppe behandelt und vorgestellt werden.

Aufenthaltsdauer		
	Anzahl	%
Kein Auslandsaufenthalt	11	6,1
Kürzer als ein Jahr	20	11
Ein bis zwei Jahre	35	19,3
Drei bis fünf Jahre	34	18,8
Sechs bis zehn Jahre	35	19,3
Länger als zehn Jahre	46	25,4
Gesamt	n=181	100

Tabelle 1: Aufenthaltsdauer

## 2. Lebensmittelpunkt und Arbeitsort

Zum Zeitpunkt der Umfrage hatten rund 40% (37,0%) der 181 Befragten ihren Arbeitsplatz in Österreich, der Rest verteilt sich auf andere Staaten (63,3%). Rund ein Viertel der befragten Inlandsösterreicher gaben an, 3-5 Jahre im Ausland verbracht zu haben. 19% waren kürzer als ein Jahr im Ausland und 17% der befragten InlandsösterreicherInnen haben noch keinen Auslandsaufenthalt absolviert. Nur 3% der befragten ÖsterreicherInnen haben mehr als zehn Jahre im Ausland verbracht, bevor sie wieder nach Österreich zurückkehrten.

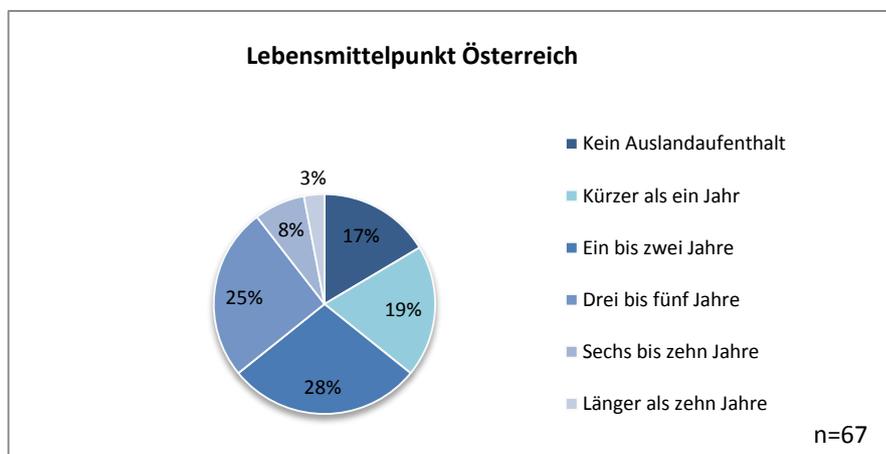


Abbildung 1: Lebensmittelpunkt Österreich

Mehr als 1/3 der 114 AuslandsösterreicherInnen sind bereits länger als zehn Jahre im Ausland. Rund 1/4 lebte zwischen 6-10 Jahre im Ausland. Die Kategorien 1-2 Jahre und 3-5 Jahre sind mit ca. 15% gleich stark besetzt – nur 6% jener, die sich zum Zeitpunkt der Befragung im Ausland befanden, waren kürzer als ein Jahr im Ausland.

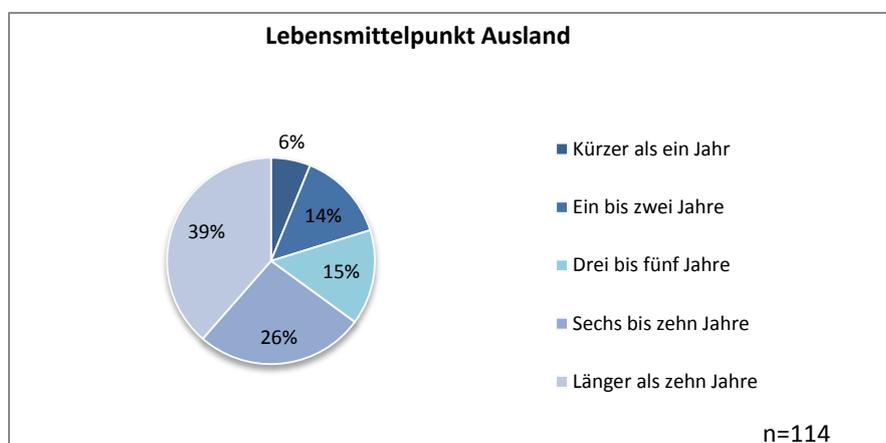


Abbildung 2: Lebensmittelpunkt Ausland

2.1. Einfluss der Auslandserfahrung auf die Wahl des Lebensmittelpunktes  
 Aus der Gesamtheit der Befragten befinden sich 24% „Länger als zehn Jahre“ im Ausland, nur ein Prozent der ausgewanderten ÖsterreicherInnen ist nach einer Dauer von 10 Jahren nach Österreich zurückgekehrt. AuslandsösterreicherInnen sind auch in der Kategorie 6-10 Jahre überproportional vertreten – 17% zu 3%. Erst bei einer Auslandsaufenthaltsdauer von 3-5 Jahren zeigt sich, dass sich die gleiche Anzahl von Personen für eine Heimkehr nach Österreich bzw. für einen weiteren Verbleib im Ausland entscheidet. Je kürzer der Aufenthalt, desto mehr Personen kehren zurück.



Abbildung 3: Arbeitsort und Auslandserfahrung

Der Einfluss der Auslandsaufenthaltsdauer auf die Verlegung des Lebensmittelpunktes nach Österreich oder in ein anderes Land konnte mithilfe einer Kontingenzanalyse bestätigt werden: Die Unterschiede zwischen den Kategorien der Auslandserfahrung sind hochsignifikant.

### 3. Arbeitsfeld und Bildungsabschluss

Für ein umfassenderes Bild der Arbeits- und Lebenswelten der befragten Akademikerinnen wurden der Arbeitssektor und die höchste abgeschlossene Bildung abgefragt.

- 70% arbeitet(en) im Hochschulbereich
- 13,3% waren in der Industrie tätig
- 6,4% waren in Nichtregierungsorganisationen (NGO "Non Governmental Organizations") tätig.

Beinahe 2/3 der Befragten (57,2%) führen einen Dokortitel. 23,3% der Befragten verfügen über einen Masterabschluss, und 17,2% der befragten AkademikerInnen haben ein Professur.

In der Stichprobe sind marginale Unterschiede zwischen InlandsösterreicherInnen und AuslandsösterreicherInnen bezüglich ihrer Arbeitswelten beobachtbar: Der Anteil der Angestellten im industriellen Sektor beträgt für Auslands- und InlandsösterreicherInnen rund 13% (15% vs. 11%), beide Gruppen sind zu je ca. 3/4 an Hochschulen vertreten (67% vs. 77%). Bemerkenswert ist die Gruppe jener, die über keine Auslandserfahrung verfügt: Hier arbeiten 10% in der Industrie und 90% im Hochschulsektor, was auf die studentische JungwissenschaftlerInnen-Gruppe hinweisen könnte, die bereits Interesse an Auslandsaufenthalten hat und deshalb Mitglied bei Plattformen wie ASCINA ist.

### 4. Familiäre Begleitung bei der Auswanderung

Die soziale Dimension der Migration beschäftigt sich mit der familiären Begleitung zum Zeitpunkt der Auswanderung und damit, ob diese Begleitung Auswirkungen auf die Dauer des Auslandsaufenthaltes hat. Die Entscheidung für oder gegen einen Auslandsaufenthalt hängt in gewissem Maße von der familiären Situation ab: Sind PartnerIn und/oder Familie vorhanden, ist die Bereitschaft ins Ausland zu gehen geringer. Die ASCINA Umfrage ergab:

- 2/3 der WissenschaftlerInnen sind alleine ausgewandert,
- 1/4 der Befragten sind mit dem Partner bzw. der Partnerin ausgewandert,
- knapp 10% der Befragten sind samt Familie ausgewandert.

Die familiäre Begleitung („Anhang“) zum Zeitpunkt der Auswanderung hat keinen Einfluss auf die Dauer des Auslandsaufenthaltes. Der Anhang bei der Auswanderung lässt jedoch nicht auf den Familienstand zum Zeitpunkt der Auswanderung schließen. (So kann die Auswanderung zwar ohne

Begleitung erfolgen, der Familienstand könnte aber dennoch „verheiratet“ etc. sein). Nachstehende Grafik zeigt ein Gesamtbild der Begleitung der ausgewanderten ÖsterreicherInnen, in dem in Summe gezeigt wird, dass die meisten alleine und die wenigsten mit der Familie ausgewandert sind:

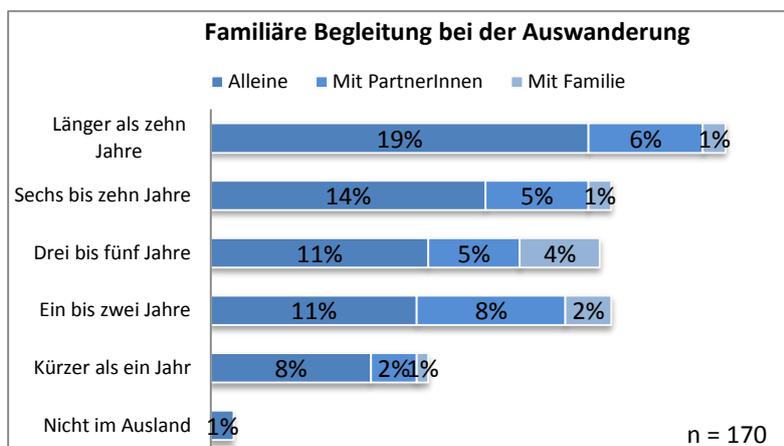


Abbildung 4: Familiäre Begleitung bei der Auswanderung

InlandsösterreicherInnen sind meist alleine ausgewandert. War der Auslandsaufenthalt länger als 5 Jahre, sind beinahe alle (85,7%) alleine ausgewandert. Jene, die bis zu zwei Jahre im Ausland waren, sind zu 70% alleine ausgewandert. Von besonderem Interesse ist die Gruppe der Personen, die zwischen zirka 2-5 Jahre im Ausland waren: 1/3 ist mit der Familie ausgewandert. Dieser Zeitraum ist der typische Post-Doc Zeitraum, in dem man gut einige Forschungsprojekte und Publikationen zu Ende bringen kann, um sich dann wieder der Karriere in der Heimat zu widmen.

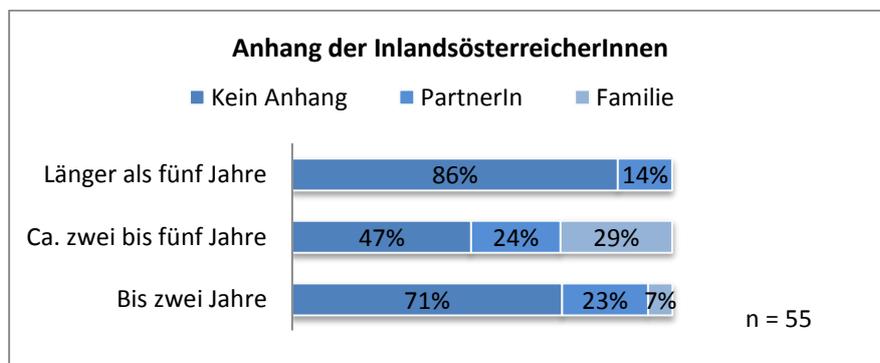


Abbildung 5: Anhang der InlandsösterreicherInnen

AuslandsösterreicherInnen sind ebenfalls zum Großteil alleine ausgewandert, dies bezieht sich vor allem auf die Gruppen über 2 Jahre Auslandsaufenthalt (2/3 bis 3/4 der AuslandsösterreicherInnen, s. Grafik). Wenn die Aufenthaltsdauer zum Zeitpunkt der Umfrage unter 2 Jahren lag, sind 13,6% mit der Familie ausgewandert, rund die Hälfte mit PartnerIn.

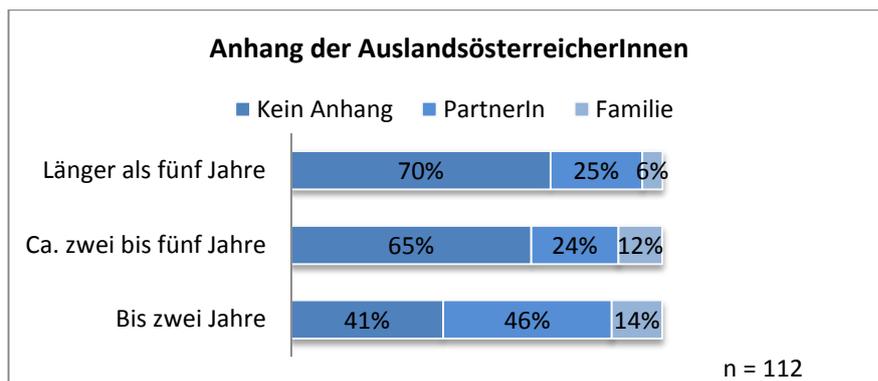


Abbildung 6: Anhang der AuslandsösterreicherInnen

### III Studienergebnisse im Detail

#### 1. Hürden bei der Auswanderung

Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein und welche Herausforderungen müssen gemeistert werden, um als AkademikerIn den Schritt ins Ausland zu wagen? Dies ist die Kernfrage dieser Studie. Um diese Fragen zu beantworten, wurden die Probleme bei der Auswanderung ermittelt. Eine Feststellung und Einstufung der Schwierigkeiten ermöglicht die Ableitung von sinnvollen und adäquaten Unterstützungsmöglichkeiten. Alle Ergebnisse werden stets auch mit den Ergebnissen der Umfrage der ExpertInnen verglichen.

##### 1.1. Darstellung der Schwierigkeiten

Die ASCINA Academic Mobility Study ergab, dass die Entscheidung für oder gegen einen Auslandsaufenthalt von zwei Faktoren beeinflusst wird. Diese Faktoren sind einerseits auf institutionalisierter Ebene anzusiedeln, zum anderen handelt es sich um persönliche bzw. private Sorgen der ForscherInnen. Diese Faktoren können natürlich nicht strikt auseinander gehalten werden, da sich diese Faktoren auch gegenseitig bedingen. Zudem hat die Ausgestaltung der institutionellen Sphäre in Bezug auf Mobilität (Stipendien, Anerkennung, Förderung) unmittelbar Auswirkung auf die persönliche Ebene.

Bedenken vor dem Auslandsaufenthalt		
Persönliche Hürden	Vereinbarkeit mit Karriereplänen der PartnerIn	60% und höhere Zustimmung
	Finanzielle Bedenken Verlust der sozialen Sicherheit Logistische Organisation der Familie Verlust der Position und des Netzwerkes in Österreich	30% bis 60 % Zustimmung
Institutionelle Hürden	Zu wenig Information zu akademischer Mobilität	Bis 30% Zustimmung
	Wettbewerbsorientierte Forschungsstruktur im Ausland	
	Sprachliche Barrieren Kulturelle Hürden	

Tabelle 2: Bedenken vor dem Auslandsaufenthalt

Nebenstehende Grafik lässt erkennen, dass persönliche Hürden bei der Auswanderung von vielen Befragten als sehr große Hürden eingestuft werden.

## 1.2. Allgemeine Einstufung der Hürden vor dem Auslandsaufenthalt

In der Umfrage wurden die StudienteilnehmerInnen gebeten, die Schwierigkeiten vor dem Auslandsaufenthalt nach Wichtigkeit zu bewerten.

1. Das größte Hindernis ist die Vereinbarkeit mit den Berufs- bzw. Karriereplänen der PartnerInnen. Diesen Umstand stufen gut 2/3 (62,4%) als sehr große Hürde vor einem Auslandsaufenthalt ein.
2. Für weitere 60% der Befragten stellen finanzielle Angelegenheiten eine sehr große Hürde dar.

Sprachliche und kulturelle Hürden sind am wenigsten wichtig. Diese Einschätzung kann aber auch daran liegen, dass die Mehrheit der Befragten bereits länger als 10 Jahre im Ausland lebt und kulturelle sowie sprachliche Schwierigkeiten im Laufe der Zeit abnehmen<sup>3</sup>. Mithilfe Oberg's fünf Phasen des Kulturschocks ist dies relativ leicht nachzuvollziehen (vgl. Fischer, Furrer-Küttel, 2009): In der ersten Phase herrscht *Euphorie*, man begegnet seiner Umwelt neugierig, ohne über die eigene Kultur zu reflektieren; in der Phase der *Entfremdung* wird man sich der Fremdheit und Andersartigkeit der neuen Umgebung bewusst; in der dritten Phase, *Eskalation* genannt, setzt starkes Heimweh ein. Zu diesem Zeitpunkt kann es zu Abbrüchen des Aufenthalts kommen. Wird diese Phase überwunden, kommt es noch einige Male zu *Missverständnissen*; in der finalen Phase, die Phase der *Verständigung*, hat man

<sup>3</sup> Statistische Überprüfungen konnten dies jedoch nicht bestätigen. Die Dauer des Auslandsaufenthalts hat in der Stichprobe keine Auswirkung auf die Einschätzung der kulturellen und sprachlichen Schwierigkeiten.

sich kulturelle Kompetenzen angeeignet und man beherrscht die kulturellen Spielregeln des Gastlandes bzw. der neuen Heimat.

### 1.3. Persönliche Herausforderungen

Sorgen auf persönlicher Ebene umfassen die Absicherung des Privat- und des Berufslebens.

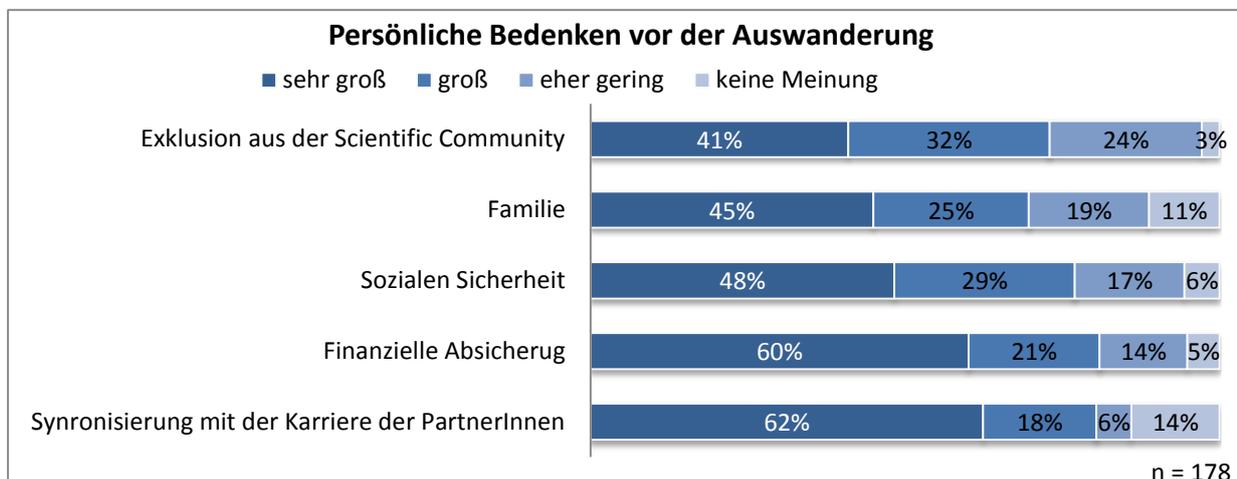


Abbildung 7: Persönliche Bedenken vor der Auswanderung

Die Synchronisierung der eigenen Karriere mit der des Partners / der Partnerin sowie finanzielle Bedenken sind die größten Hindernisse vor einer Auswanderung. Eine Korrelationsanalyse ergibt signifikante und hochsignifikante Zusammenhänge zwischen finanziellen Bedenken und den restlichen Hürden. So stehen finanzielle Sorgen in engem Zusammenhang mit der Synchronisierung der Karriere der PartnerInnen und dem Verlust der sozialen Sicherheit. Ein sehr starker Zusammenhang konnte zwischen finanziellen Schwierigkeiten und der Synchronisierung der Karriere der PartnerInnen und der logistischen Organisation der Familie festgestellt werden. Auch der Verlust des sozialen und des beruflichen Netzwerkes in Österreich steht im Zusammenhang mit finanziellen Sorgen. Steigen die finanziellen Bedenken, steigen auch (wenn auch unterschiedlich hoch) die anderen und umgekehrt.

### 1.4. Institutionalisierte Herausforderungen

Als institutionalisierte Hürden werden jene Schwierigkeiten bezeichnet, die nicht unmittelbar im persönlichen Entscheidungsrahmen der AkademikerInnen liegen. Solche Schwierigkeiten umfassen:

1. Fehlende Informationen zur akademischen Mobilität.
2. Stärker wettbewerbsorientierte Forschungskultur in Nordamerika.
3. Sprachliche und kulturelle Hürden.

Fehlende Internationalität an Hochschulen, beispielsweise ein geringes Sprachkursangebot, sind institutionelle Versäumnisse. Es ist nicht ausgeschlossen, dass institutionelle Schwierigkeiten Probleme auf persönlicher Ebene hervorrufen. So müssen sprachliche und kulturelle Barrieren besonders im Alltag der migrierten AkademikerInnen bewältigt werden. Unabhängig von der Auslandserfahrung gaben

zwischen 50% und 65% der Befragten an, kulturelle und sprachliche Barrieren seien nicht sehr hinderlich.

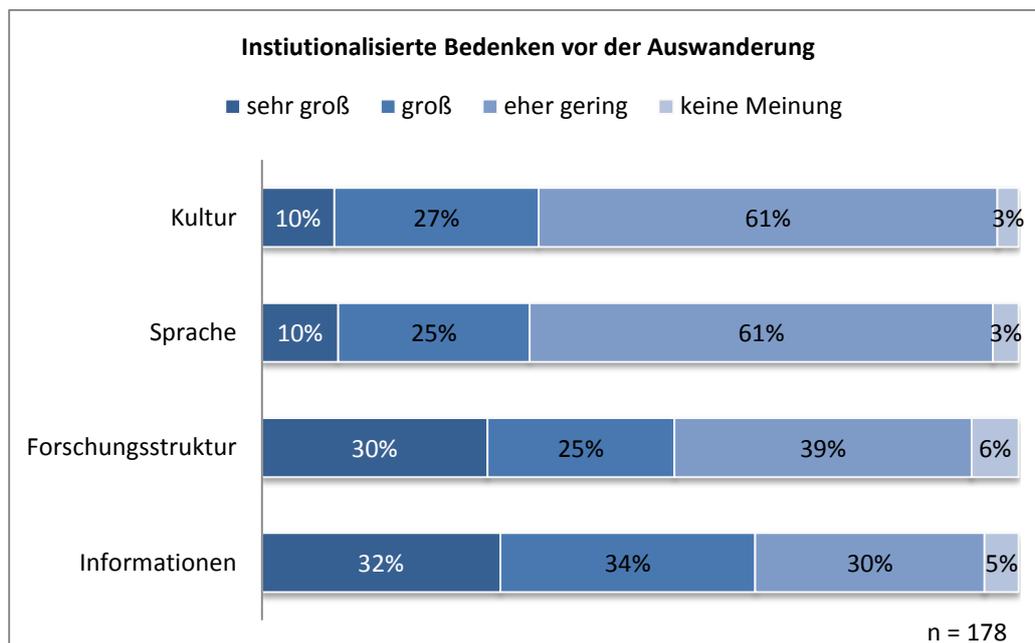


Abbildung 8: Institutionalisierte Bedenken vor der Auswanderung

### Vergleich der ExpertInnen-Meinung mit den Umfrageergebnissen

Die Analyse der ExpertInneninterviews ergab eine sehr differenzierte Sichtweise der Hürden vor dem Auslandsaufenthalt. Sprach- und Kulturbarrieren werden von ExpertInnen als am schwerwiegendsten eingeschätzt, während die Studie zeigt, dass für migrierte AkademikerInnen die Synchronisierung der (Karriere-) Plänen der PartnerInnen das größte Problem darstellt. Diese Erschwernis wird von ExpertInnen übrigens als vernachlässigbar eingestuft. Von Österreich differente Forschungsstrukturen bzw. Forschungsattitüden werden von den StudienteilnehmerInnen als eher vernachlässigbare Barrieren genannt<sup>4</sup>, ExpertInnen schreiben diesem Problem jedoch eine große Bedeutung zu. Während der Verlust des Netzwerkes und der beruflichen Position in Österreich sowie die Exklusion aus der Scientific Community bei den StudienteilnehmerInnen große Sorgen sind, stufen ExpertInnen dieses Problem als weniger wichtig ein.

## 2. Hürden bei der Rückkehr nach Österreich

Auch hier gilt: Will man Top-WissenschaftlerInnen nach Österreich zurückholen, muss man die Probleme bei der Rückkehr kennen, um entsprechend sinnvolle Lösungen entwickeln und anbieten zu können.

<sup>4</sup> In den offenen Antworten gab eine Person an, wegen der wettbewerbsorientierten Forschung ins Ausland gegangen zu sein.

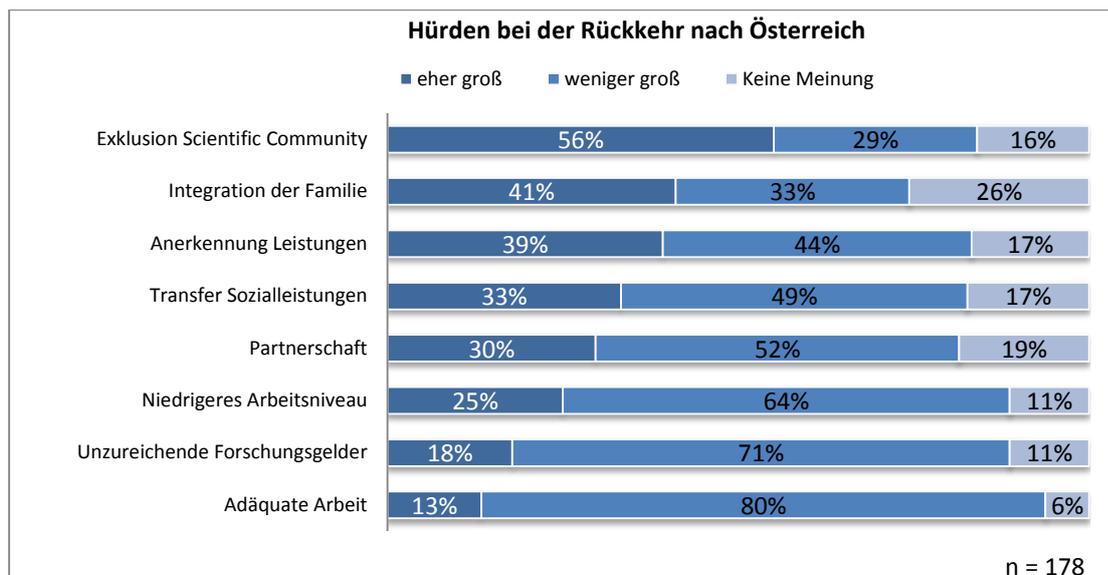


Abbildung 9: Hürden bei der Rückkehr nach Österreich

### 2.1. Darstellung der Schwierigkeiten

Der allgemeine Tenor der Befragten ist, dass man sich bei der Rückkehr nach Österreich keine Sorgen um adäquate Stellen oder eine unzureichende Finanzierung von Forschungsprojekten machen muss. Die Befürchtung, auf niedrigerem Arbeitsniveau arbeiten zu müssen, ist eher gering. Die größte Sorge ist die Exklusion aus der österreichischen Scientific Community. Hürden, welche eine Rückkehr erschweren, lassen sich zu drei Gruppen klassifizieren:

- Institutionelle Hürden
- Schwierigkeiten beim beruflichen Wiedereinstieg
- Familiäre und persönliche Sorgen

Während bei der Auswanderung persönliche Gründe als größte Hürden wahrgenommen werden, sind es bei der Rückkehr institutionelle Hürden sowie die Sorge um die Exklusion aus der Scientific Community. Der Arbeitsort sowie die Dauer des Auslandsaufenthalts beeinflussen die Wahrnehmung der Rückkehrprobleme nicht.

#### Vergleich der ExpertInnen-Meinung mit den Umfrageergebnissen

ExpertInnen sehen die größten Probleme in der persönlichen und beruflichen (Re-)Integration der migrierten WissenschaftlerInnen. Schlechte Integrationsmöglichkeiten führen laut ExpertInnen zur möglichen Verlangsamung der Karriereentwicklung, was als Hindernis erkannt wird. Zusätzlich werden Schwierigkeiten beim Transfer von Sozialleistungen sowie starre und steil-hierarchische Strukturen als Faktoren einer diffizilen Rückkehr genannt. Zurückzuführen ist die mühsame Integration laut ExpertInnen auf die geringe Wertschätzung internationaler Mobilität. ExpertInnen als auch die

befragten Personen siedeln die größten Blockaden einer erfolgreichen Rückkehr auf institutioneller Ebene an.

### 3. Unterstützung bei der Rückkehr

Ein Ziel der ASCINA Academic Mobility Study bestand darin, konkrete Hilfestellungen für WissenschaftlerInnen zu erarbeiten und festzustellen, welche Unterstützungsmöglichkeiten gefördert werden sollen. Dazu wurde die Frage gestellt, wie Österreichs öffentliche Einrichtungen zurückkehrende WissenschaftlerInnen unterstützen können. Im Allgemeinen wurden von den Befragten alle zur Auswahl stehenden Unterstützungsmöglichkeiten als sehr wichtig bis wichtig eingestuft.

Unterstützungsmöglichkeiten unterscheiden sich in ihrem pragmatischen bzw. institutionellen Charakter. Die pragmatischen Hilfestellungen, wie beispielsweise Umzugsprogramme, Interview Grants und ausreichend Informationen und Ratschläge zur akademischen Mobilität, werden von den befragten WissenschaftlerInnen sehr begrüßt. Die institutionellen Verbesserungen behandeln den beruflichen Wiedereinstieg und die Aufwertung akademischer Mobilität im Allgemeinen.

Verbesserungen auf institutioneller Ebene sind für die Befragten sehr wichtig. Da auch institutionelle Hürden bei der Rückkehr als die größten Hürden identifiziert werden konnten, sollten Reformen in erster Linie in diesem Feld vorangetrieben werden. Weder der Lebensmittelpunkt noch die Auslandsaufenthaltsdauer spielen eine Rolle bei der Beurteilung der Hilfestellungen für eine einfachere Rückkehr.

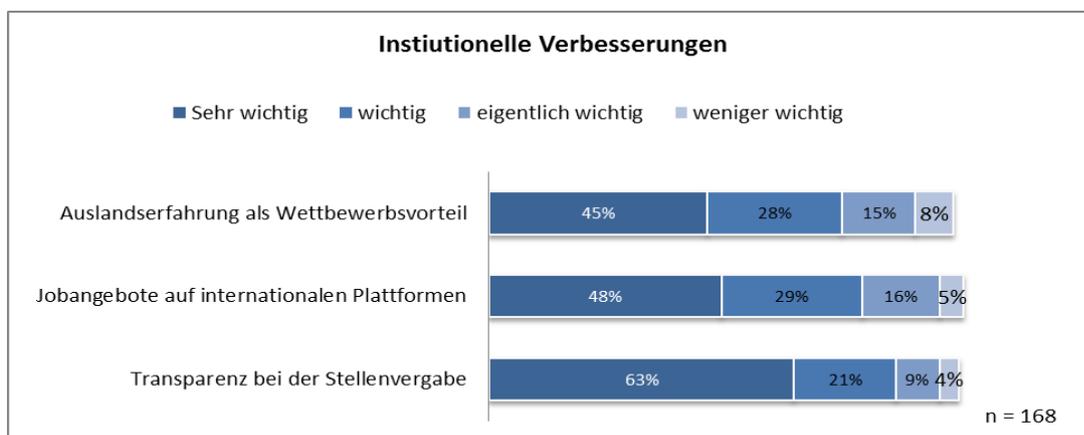


Abbildung 10: Institutionelle Verbesserungen

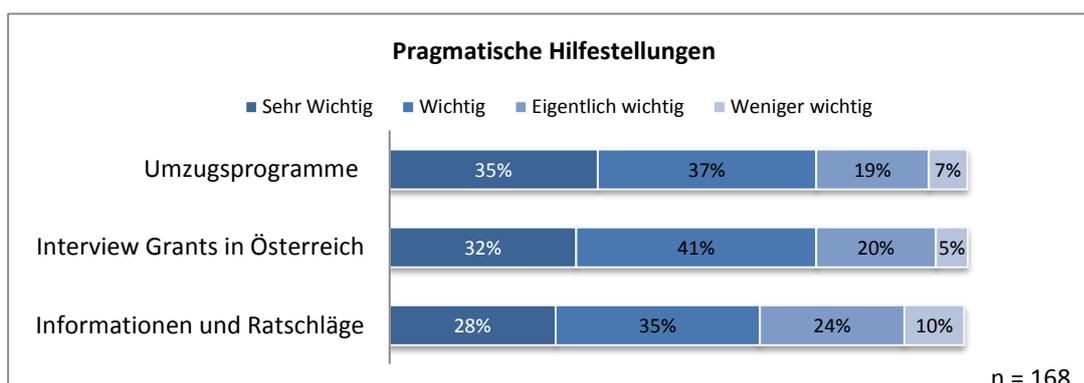


Abbildung 11: Pragmatische Hilfestellungen

### Vergleich der ExpertInnen-Meinung mit den Umfrageergebnissen

ExpertInnen als auch TeilnehmerInnen der ASCINA Academic Mobility Study sehen in langfristigen Veränderungen eine gute Möglichkeit, die Rückkehr zu erleichtern. Diese Veränderungen, und hier sind sich ExpertInnen und migrierte AkademikerInnen einig, müssen auf institutioneller Ebene vollzogen werden. Verbesserungspotential sehen die ExpertInnen in einer Steigerung der Internationalität an Universitäten und einer Vereinfachung der Anerkennung der erbrachten beruflichen, akademischen und sozialen Leistungen. Unmittelbare Hilfestellungen, wie beispielsweise administrative Umzugs- und Integrationsprogramme für Familien, sollten aber genauso berücksichtigt und in Rückkehrprogramme aufgenommen werden.

## 4. Vorteil durch internationalen Austausch

Warum gehen WissenschaftlerInnen ins Ausland? Dieser Frage gehen die InitiatorInnen der Studie nach, indem nach Vorteilen des internationalen Austausches gefragt wurde. Welche Vorteile bringt der Auslandsaufenthalt auf persönlicher und professioneller Ebene? Welche, für den (wissenschaftlichen) Arbeitsmarkt relevanten Eigenschaften, können durch akademische Mobilität gefördert werden? Vorteile durch internationalen Austausch können als gewinnbringende Eigenschaften auf persönlicher und beruflicher Ebene in Verbindung mit akademischer Mobilität betrachtet werden. Wie eingangs erwähnt, setzen sich die Ergebnisse der ASCINA Academic Mobility Study aus zwei Aussendungen der Umfrage zusammen. Im Folgenden werden die Ergebnisse jener Fragen behandelt, die ausschließlich bei der ersten Aussendung 2010 gestellt wurden.

### 4.1. Eigenschaften exzellenter ForscherInnen

Eine Studie zum Thema Mobilität im akademischen Feld interessiert sich natürlich auch für die TeilnehmerInnen dieses Feldes. Die TeilnehmerInnen sind AkademikerInnen, ForscherInnen und WissenschaftlerInnen. Um die Charakteristika dieser Personengruppe aufzuzeigen, wurde nach Eigenschaften gefragt, die exzellenten ForscherInnen zugeschrieben werden. Der Großteil (70,1%) sind der Meinung, dass exzellente ForscherInnen mündliche und schriftliche Kommunikationsfertigkeiten beherrschen (sollten). Mehr als die Hälfte (55,1%) der Befragten sind sich einig, dass ein interdisziplinärer Forschungsstil exzellente ForscherInnen auszeichnet. Beinahe 60% der Befragten befanden Sprachkenntnisse, Projektmanagementfähigkeit und interkulturelle Kompetenz für wichtig. 1/3 gibt an, Unterrichtsfähigkeiten seien für exzellente ForscherInnen vernachlässigbar. Auch ein hoher Grad an Spezialisierung spielt für 40% der Befragten eine untergeordnete Rolle. Nachstehende Grafik zeigt die Einschätzung der Eigenschaften exzellenter ForscherInnen.

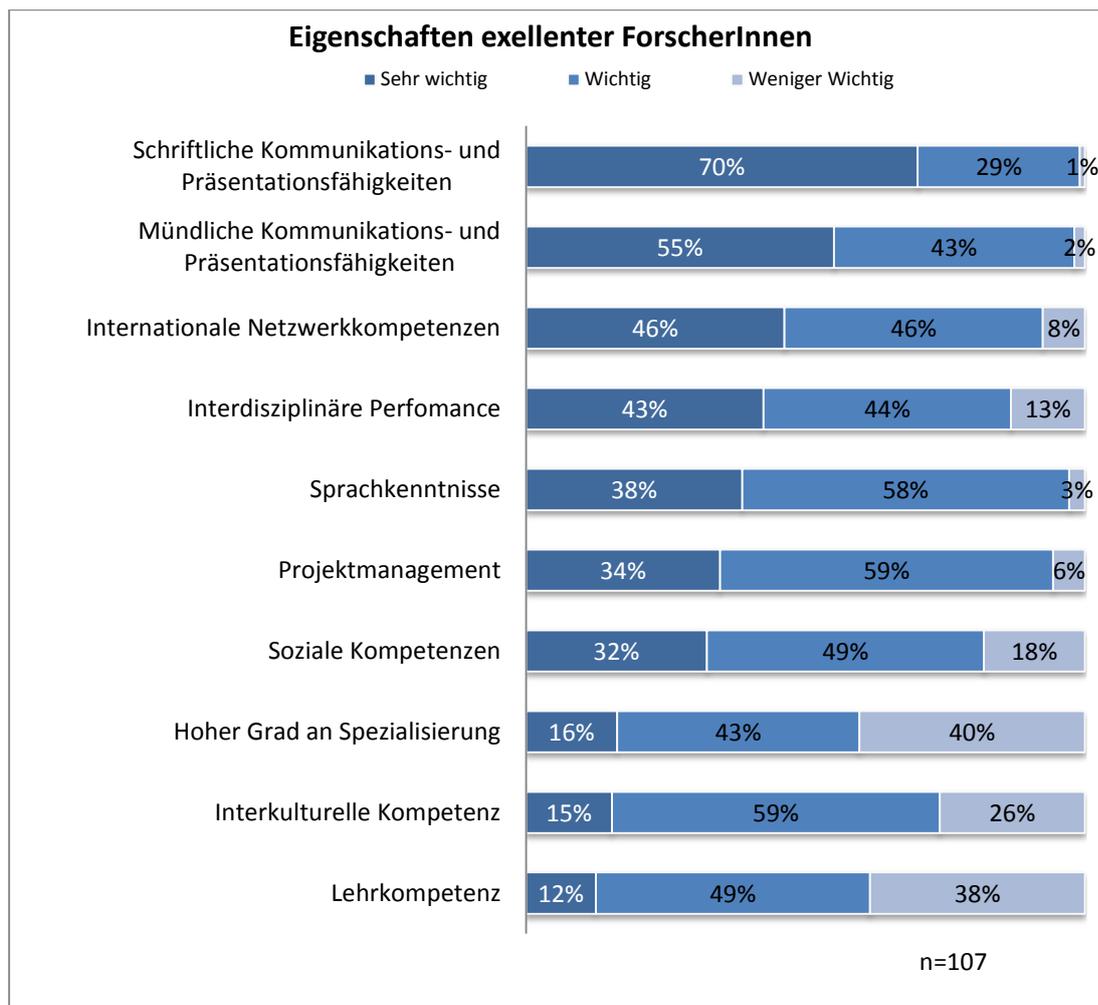


Abbildung 12: Eigenschaften exzellenter ForscherInnen

#### 4.2. Eigenschaften global kompetenter WissenschaftlerInnen

Migrierte AkademikerInnen bewegen sich auf internationalem Forschungs- und Wissenschaftsterrain. Die Frage, welche Eigenschaften global kompetente WissenschaftlerInnen auszeichnen, scheint berechtigt zu sein. Für eine einfachere Lesbarkeit werden im weiteren Verlauf global kompetente WissenschaftlerInnen mit „GKW“ abgekürzt. Eine fast 100%ige Zustimmung erhielten folgende Beschreibungen der GKW:

- Gute(r) KommunikatorInnen
- Herausragende Netzwerkfähigkeiten
- Wettbewerbsorientierter Forschungsstil
- Innovative Forschung
- Aufgeschlossenheit

3/4 der Befragten stimmen zu, dass GKW interdisziplinär forschen können und tolerant sind. 1/3 der Befragten schätzen GKW als ruhelos ein und knapp die Hälfte (47,4%) beschreibt sie als geduldig. Eine egozentrische Haltung von GKW kann nur 1/4 der Befragten wahrnehmen.

Durch globale Kompetenz zeichnen sich ein gewisser Arbeits- bzw. Forschungsstil sowie eine eigene Persönlichkeit ab. Zuletzt weisen global kompetente WissenschaftlerInnen ein hohes Maß an „professionellen“ Eigenschaften auf. Die Eigenschaften global kompetenter WissenschaftlerInnen können somit in drei Hauptmerkmale klassifiziert werden:

- Der Arbeitsstil: Die Arbeitsweise global kompetenter WissenschaftlerInnen wird als innovativ und interdisziplinär beschrieben. Daraus folgen eine gewisse Aufgeschlossenheit, Toleranz, aber auch Geduld, die ein GKW mitbringen sollte. Global kompetenten WissenschaftlerInnen schreibt man überdies einen wettbewerbsorientierten Forschungsstil zu.
- Charaktereigenschaften: Global kompetente WissenschaftlerInnen werden als ruhelos, getrieben und manchmal egozentrisch wahrgenommen.
- Professionalität: Ein hohes Maß an professionellen Eigenschaften umfasst einerseits außerordentliche Sprach- und Kommunikationsfähigkeiten. Bei weiteren Analysen der Studienergebnisse stellte sich heraus, dass vor allem diese beiden Fähigkeiten durch internationalen Austausch bzw. akademische Mobilität gefördert werden (können). Ausgezeichnete Sprachfertigkeiten können gemeinsam mit einem großen Netzwerk (good networking skills) als reputations- und karrierefördernde Eigenschaften gesehen werden.

#### 4.3. Erwerb der Exzellenz durch akademische Mobilität

Die Frage lautete, warum akademische Mobilität wichtig sei. Aus den Antwortmöglichkeiten lässt sich ableiten, dass bestimmte Eigenschaften durch akademische Mobilität gefördert werden können, darüber hinaus sind die Antwortkategorien den Eigenschaften exzellenter ForscherInnen ähnlich.

63,3% der Befragten sind der Meinung, dass akademische Mobilität die eigenen Wettbewerbschancen auf globalem Level steigert. Mehr als die Hälfte gibt an, dass durch Mobilität der Ausbau der Netzwerke und eine bessere Positionierung in der internationalen Forschung möglich sind. Die Verbesserung der mündlichen und schriftlichen Kommunikationsfähigkeiten durch internationalen Austausch erhält mit 51,1% große Zustimmung.

Zusammenfassend lassen sich durch akademische Mobilität erstens Kommunikationsfähigkeiten fördern und zweitens die Reputation steigern. Der Faktor „Reputationssteigerung“ umfasst Verbesserungen auf professioneller Ebene. Das Antwortverhalten wird dabei nicht vom Arbeitsort oder der Auslandsaufenthaltsdauer beeinflusst.

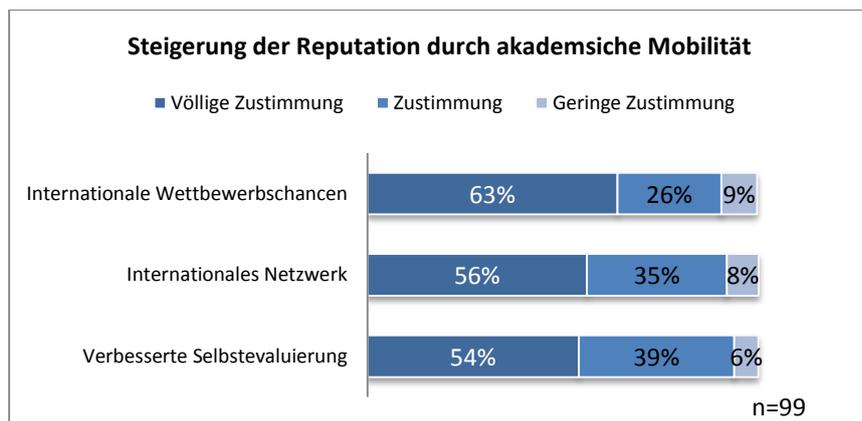


Abbildung 13: Steigerung der Reputation durch akademische Mobilität

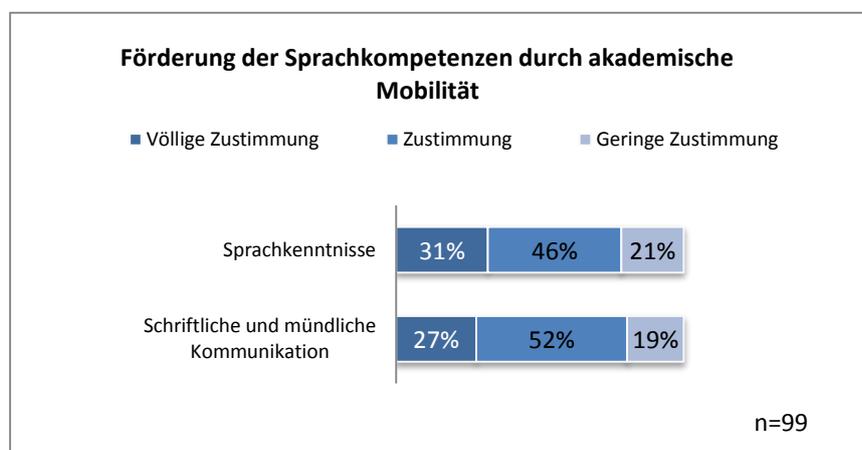


Abbildung 14: Förderung der Sprachkompetenzen durch akademische Mobilität

Es lässt sich schlussfolgern, dass durch Mobilität Fähigkeiten und Eigenschaften gefördert werden, die auch exzellenten ForscherInnen zugeschrieben werden. Die Steigerung der Reputation durch akademische Mobilität erhält die meiste Zustimmung der Befragten. Überspitzt formuliert könnte man meinen, dass ein Auslandsaufenthalt die Reputation exzellenter WissenschaftlerInnen fördert.

## 5. Aufwertung akademischer Mobilität im tertiären Bildungssektor

Ein weiterer Aspekt der ASCINA Academic Mobility Study ist die Ausarbeitung allgemeiner Aufwertungspotentiale akademischer Mobilität basierend auf den Studienergebnissen.

Diese Fördermöglichkeiten zielen auf Strategien ab, welche das Interesse am internationalen Austausch von Studierenden steigern. Die Dauer des Auslandsaufenthaltes oder der Lebensmittelpunkt der befragten Personen haben keinen Einfluss auf die Einschätzung der in der Umfrage präsentierten Vorschläge.

### 5.1. Interessenssteigerung von akademischer Mobilität bei Studierenden

Insgesamt lässt sich ableiten, dass

- akademische Mobilität und Internationalität sichtbarer gemacht werden sollten. Das Kommunizieren persönlicher und beruflicher Erfolge des Lehrpersonals könnte wesentlich dazu beitragen.
- Gleichzeitig wird eine internationalere Zusammensetzung des Lehrpersonals gefordert.
- Laut Studie können finanzielle Unterstützungen ebenfalls zur Interessenssteigerung beitragen. Investitionen in die Rückkehr müssen jedoch parallel dazu getätigt werden, da eine komplizierte Rückkehr einer Auswanderung im Wege steht.
- Eine erleichterte Anerkennung der im Ausland erbrachten Leistungen kann sich ebenfalls positiv auf das Interesse der Studierenden am internationalen Austausch auswirken.
- Zu guter Letzt soll durch die Hervorhebung globaler Kompetenz und durch verstärkte Bewusstseinsbildung das Image akademischer Mobilität verbessert werden. Durch Sprachausbildungen und obligatorische Auslandssemester kann die Internationalität an Österreichs Bildungseinrichtungen erhöht werden.

Das Interesse der österreichischen Studierenden an akademischer Mobilität lässt sich mit drei verschiedenen Schwerpunkten fördern.

1. Allgemeine Bewusstseinsbildung und Aufwertung akademischer Mobilität sowie
2. pragmatische Ansätze und
3. finanzielle Ansätze.

Diese Differenzierung sollte jedoch nicht isoliert betrachtet werden: Die übermäßige Fokussierung auf einen Schwerpunkt bei gleichzeitiger Vernachlässigung eines anderen Schwerpunktes ist für die Interessenssteigerung nicht geeignet.

**Allgemeine Aufwertung akademischer Mobilität:** Der erste Ansatz zur Interessenssteigerung an akademischer Mobilität ist die allgemeine Aufwertung selbiger. Diese Aufwertung soll besonders innerhalb der Universitäten vollzogen werden. Informationen über akademische Mobilität sollen zur Verfügung gestellt werden und der Erfolg und Nutzen des internationalen Austausches muss stärker kommuniziert werden. Der Großteil der Befragten (58%) halten eine leichtere, unbürokratische Anerkennung der im Ausland erworbenen Ausbildungen und erbrachten Leistungen für sehr wichtig<sup>5</sup>. Schließlich soll den Studierenden der Stellenwert der globalen Kompetenz näher gebracht werden.

**Pragmatische Ansätze:** Der handlungsbezogene Ansatz versucht Internationalität direkt im Alltag der Studierenden zu verankern. Konkrete Vorschläge sind das Intensivieren von Sprachkursangeboten und die Einführung eines verpflichtenden Auslandssemesters; der Vorschlag, ein verpflichtendes Auslandssemester für Studierende einzuführen, wurde von 25,3% als sehr gutes und von 35,6% als gutes Mittel zur Förderung des Interesses eingestuft.

**Finanzielle Ansätze:** Der dritte Aspekt umfasst finanzielle Anreize zur Interessenssteigerung. Darunter fällt klarerweise eine Erhöhung der Stipendien - 69% halten dies für sehr wichtig und weitere 24,2% für wichtig<sup>6</sup>. Investitionen für eine attraktivere Rückkehr nach Österreich halten über 60% der Befragten für sehr wichtig.

#### Vergleich der ExpertInnen-Meinung mit den Umfrageergebnissen

ExpertInnen sehen Bewusstseinsbildung und Beratung als geeignetes Mittel, um das Interesse der Studierenden an akademischer Mobilität zu steigern. Danach empfehlen sie ein verpflichtendes Auslandssemester und eine Internationalisierung des Hochschulbereichs. ExpertInnen und die StudienteilnehmerInnen sind sich einig, dass die Anerkennung erleichtert und die Rückkehr interessanter gestaltet werden muss. Internationaler Austausch während der Studienzzeit sollte nicht länger als Zeitverlust wahrgenommen werden.

#### 5.2. Etablierung akademischer Mobilität

Dieser Absatz beschreibt konkrete Maßnahmen für die Etablierung akademischer Mobilität auf universitärer Basis. Die Ergebnisse der Studie weisen darauf hin, dass besonders die Internationalität an Universitäten hervorgehoben und sichtbar gemacht werden sollte. Das Kommunizieren von persönlichen sowie beruflichen Erfolgen durch Mobilität ist hier ebenso wichtig wie die Präsentation erfolgreicher internationaler Projekte. Auch das Lehrpersonal wird in die Pflicht genommen, in den Lehreinheiten Vorteile der Mobilität zu proklamieren. Begleitend dazu sollen Informationskampagnen gestartet werden. Diese Maßnahmen sind den Vorschlägen für Interessensteigerung der Studierenden

---

<sup>5</sup> Es kann sich hier sowohl um die Steigerung der Reputation handeln als auch um die Anerkennung der im Ausland erbrachten Leistungen/Arbeiten/Abschlüsse.

<sup>6</sup>Ob bei der Erhöhung der Stipendien die Anzahl oder die Höhe der einzelnen Stipendien gemeint ist, ist nicht feststellbar.

am internationalen Austausch sehr ähnlich. Diese Ähnlichkeit entspricht der Tatsache, dass Studierenden der Stellenwert des akademischen Austausches auf internationalem Level näher gebracht werden muss, wenn man akademische Mobilität langfristig etablieren möchte.

#### Vergleich der ExpertInnen-Meinung mit den Umfrageergebnissen

Die ExpertInnen wurden gebeten, Österreichs Aufgaben bei der Stärkung und Verankerung globaler Kompetenz zu beschreiben. ExpertInnen empfehlen finanzielle Hilfestellungen bei der Auswanderung, bei der Forschung und bei der Rückkehr für Österreichs WissenschaftlerInnen, jedoch soll Österreich nicht nur heimischen, sondern auch ausländischen WissenschaftlerInnen unterstützend zu Seite stehen. Im Zuge allgemeiner Universitätsreformen sollte der Stellenwert akademischer Mobilität gesteigert werden. Ein weiterer Punkt sind die Intensivierung und Ausweitung von Mobilitätsprogrammen sowie die Verknüpfung dieser mit attraktiven Rückkehrmöglichkeiten.

### 5.3. Die Wahrnehmung Österreichs im Ausland

Die Studie überprüfte einerseits Österreichs allgemeine Reputation und im speziellen Österreichs wissenschaftliche Reputation im Ausland. Für 1/4 der ausgewanderten WissenschaftlerInnen war Österreich als Herkunftsland bei Forschungsmöglichkeiten hilfreich, dem gegenüber stehen beinahe 2/3, welche der Meinung sind, dass die österreichische Herkunft keine Auswirkungen auf Forschungsmöglichkeiten im Ausland hat. 15% der Befragten gaben an, dass sie aufgrund der Zuteilung zur österreichischen Forschungslandschaft schlechtere Möglichkeiten in der Forschung hatten. 19% gaben an, dass ihnen die Wahrnehmung der österreichischen Forschung im Ausland zugutekam. Für rund 27% der Befragten ist das Angebot an Förderungsgelder für den Auslandsaufenthalt ausreichend, über 40% jedoch geben an, dass das Angebot an Förderungsgelder nicht angemessen sei.

## IV Zusammenfassung

### 1. Abbau der Hürden vor der Auswanderung

Die größten Hürden bei der Auswanderung sind die Vereinbarkeit mit den Karriereplänen der PartnerInnen und die soziale und finanzielle Absicherung. Dieses Ergebnis entspricht den Tatsachen, dass 2/3 der Befragten alleine ausgewandert und über 40% mit den Förderungsgeldern nicht zufrieden sind. Auch stellt die logistische Organisation der Familie eine große Hürde dar (finanzielle, zeitliche und emotionale Belastung). Es müssen also Möglichkeiten geschaffen werden, um die Familie und PartnerInnen der ForscherInnen im Ausland zu unterstützen. Monetäre als auch nicht-monetäre Zuschüsse und Hilfestellungen müssen entwickelt werden.

ExpertInnen unterscheiden sich in ihrer Meinung zu Problemen bei der Auswanderung erheblich von den befragten WissenschaftlerInnen. So schätzen ExpertInnen Sprach- und Kulturbarrieren als größte

Hürden ein, dieses Problem wird von migrierten AkademikerInnen als vernachlässigbar bewertet. Die Vereinbarung mit den (Karriere-) Plänen der PartnerInnen sehen die ExpertInnen als geringstes Problem, während es für die befragten Personen der Studie das größte Problem darstellt.

## 2. Unterstützungsmaßnahmen bei der Rückkehr

Probleme, denen AkademikerInnen bei einer Rückkehr nach Österreich begegnen, sind auf institutioneller, professioneller und persönlicher Ebene zu finden. Die Exklusion aus der österreichischen Scientific Community, die komplizierte, langwierige und bürokratische Anerkennung beruflicher Leistungen, die Integration der Familie sowie der Transfer der Sozialleistungen werden hier als besonders gravierende Rückkehrhemnisse genannt.

Auf institutioneller Ebene liegt die bürokratische Anerkennung der beruflichen und sozialen Leistungen, welche unmittelbare Auswirkungen auf die professionelle Ebene hat: ein erschwelter Berufseinstieg. Veröffentlichungen von Stellenausschreibungen auf internationalen Plattformen und Interview-Grants könnten zusätzlich einen schnellen Einstieg in den Österreichischen Arbeitsmarkt erleichtern.

Dass die Entwicklung und Durchführung solcher Maßnahmen zur Rückholung von Fachkräften und AkademikerInnen durchaus im Rahmen des Möglichen liegen, demonstriert das Programm „Return to Bavaria“ (Neuhold 2013: 9). Um deutsche Spitzenkräfte und Uni-AbgängerInnen vom Ausland in die Heimat zurückzuholen, werden Headhunter eingesetzt, um auf „tolle Positionen in tollen Unternehmen und Forschungseinrichtungen“ aufmerksam zu machen. *Unternehmungsgründungen sollten zukünftig unbürokratisch von statten* gehen, um den Kick-Off in Bayern zu erleichtern. Das Programm „Return to Bavaria“ schließt außerdem eine Lösung für die größte Sorge der befragten AkademikerInnen aus der ASCINA Studie ein: *Wenn der oder die Partner/In nicht dem Profil der Headhunter entsprechen, werden trotzdem adäquate Stellenangebote für sie gesucht.* Sonderkonditionen für den *Umzugsservice* sollen Aufwendungen der logistischen Organisation der Familie mindern. Die genannten Maßnahmen werden durch *individuelle Beratungen* und die Reisekostenrückerstattung beim ersten Vorstellungsgespräch in Bayern komplementiert. (vgl. Neuhold 2013: 9).

Die ASCINA Studie ergab, dass nach einem Auslandsaufenthalt von „Drei bis fünf Jahren“, die eine Hälfte der Befragten nach Österreich zurückkehrt und die andere Hälfte im Ausland bleibt. Will man aktiv Österreichs Top-WissenschaftlerInnen nach Österreich zurückholen, sollte man spätestens nach 3 Jahren mit migrierten AkademikerInnen in Kontakt treten und auf etwaige Unterstützungsmaßnahmen verweisen. Strategien für die Rückholung der AkademikerInnen können Interview-Grants oder Kontaktvermittlungen zu leitenden WissenschaftlerInnen in Österreich sein. Falls Familie bzw. PartnerIn vorhanden sind, können auch Informationen zu Schulbildung und möglichen Arbeitsfeldern der PartnerInnen gegeben werden.

Aus den Ergebnissen ist abzuleiten, dass Bedenken bezüglich der Rückkehr nach Österreich schon vor der Migration vorhanden sind. Das bedeutet, dass die Aussicht auf eine leichte Rückkehr die Auswanderung positiv beeinflussen kann. Dem Verlust der sozialen Sicherheit bei der Auswanderung bzw. einem komplizierten Transfer der Sozialleistungen bei der Rückkehr aus dem Ausland kann mithilfe unbürokratischer und transparenter „Vorsorgeprogramme“ entgegengewirkt werden. Der Verlust der Position und des professionellen Netzwerkes in Österreich kann durch eine weiter andauernde und vor allem tiefere Vernetzung von WissenschaftlerInnen abgewendet werden. Die Plattform ASCINA ist ein gutes Beispiel dafür, wie WissenschaftlerInnen im Ausland zusammengebracht werden können und gleichzeitig mit der Heimat in Verbindung bleiben können. Eine stärkere Vernetzung kann auch die befürchtete Exklusion aus der Scientific Community verhindern.

ExpertInnen sind der Meinung, dass vor allem eine schwierige (Re-)Integration in das akademische Feld und damit fehlende Anschlussmöglichkeiten einer Rückkehr im Wege stehen. Als Auslöser aller Hürden wird die geringe Wertschätzung internationaler Mobilität in Österreich genannt.

### 3. Vorteile durch akademische Mobilität

Exzellente Forschung zeichnet sich laut Umfrage durch Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten, internationale Netzwerkkompetenzen und Interdisziplinarität der WissenschaftlerInnen aus. Globale Kompetenz ist am internationalen Arbeitsfeld eine Voraussetzung erfolgreichen Arbeitens und spiegelt Eigenschaften exzellenter WissenschaftlerInnen wider. All dies wird durch internationale Mobilität gefördert und kann (wenn sichtbar!) die Reputation steigern.

### 4. Aufwertung akademischer Mobilität im tertiären Bildungssektor

Die Internationalisierung an Österreichs Bildungseinrichtungen sollte Studierende dazu veranlassen, Gebrauch von Mobilitätsprogrammen zu machen und den Stellenwert akademischer Mobilität zu erhöhen. Dazu sind einerseits ein größeres Angebot an Auslandsstipendien wie auch die Sichtbarmachung der Vorteile akademischer Mobilität nötig. Internationales Lehrpersonal oder ein höheres Sprachkursangebot könnten dazu beitragen. Der Anreiz ins Ausland zu gehen, kann laut Studie außerdem durch ausreichend finanzielle Unterstützung geschaffen werden. Dabei sollen auch Investitionen getätigt werden, welche die Hürden bei einer Rückkehr nach Österreich verringern. Die Anerkennung der im Ausland erbrachten Leistungen muss erleichtert werden. Durch die Hervorhebung globaler Kompetenz und Bewusstseinsbildung soll das Image akademischer Mobilität verbessert werden. Sprachkurse, internationales Lehrpersonal und ein obligatorisches Auslandssemester können die Internationalität an österreichischen Bildungseinrichtungen steigern.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die Aufwertung der akademischen Mobilität durch einige parallele Maßnahmen auf mehreren Ebenen erfolgt: Bewusstseinsbildung, Vorbildwesen, finanzielle und soziale Absicherungen und v.a. Reduktion der persönlichen Hürden (Logistik Partnerschaft, Familie, Rückkehr).

## 5. Konsequenzen und Perspektiven

Im Allgemeinen soll das Image akademischer Mobilität gesteigert werden. Eine größere Wertschätzung des internationalen Austausches erleichtert Umgestaltungen auf institutioneller Ebene. Ein institutioneller Wandel ist deshalb auch von großer Bedeutung, da österreichische AkademikerInnen bei der Rückkehr meist auf institutionelle Barrieren stoßen. Um diese Argumentationskette zu schließen, sei hier bereits erwähnt, dass sogenannte „Rückkehrbedenken“ einen wesentlichen Beitrag zur Entscheidung einer Auswanderung leisten. Eine unkomplizierte Rückkehr nach Österreich bedeutet also, dass sich Personen eher dazu entschließen werden, temporär auszuwandern. Die Rückkehr sollte unbürokratisch und schnell vollzogen werden können. Um dies zu gewährleisten, sind in erster Linie angemessene Arbeitsstellen, aber auch eine leichte und rasche Anerkennung der im Ausland erbrachten Leistungen nötig. Diese Veränderungen können aber nur dann umgesetzt werden, wenn ein generelles Umdenken stattfindet. Eine Veränderung der Bewusstseinssebene sollte dort stattfinden, wo AkademikerInnen einen Großteil ihrer Ausbildungszeit verbringen: in Österreichs tertiären Bildungseinrichtungen.

Abschließend möchte ASCINA noch darauf hinweisen, dass es teilweise unterschiedliche Ansichten zwischen ExpertInnen in Österreich und den befragten AkademikerInnen (94% davon österr. AkademikerInnen mit Auslandserfahrung/derzeit im Ausland) gab. Es wäre daher zusätzlich zur Vorbildfunktion und Reputationssteigerung innerhalb der österr. Bildungseinrichtungen erwägenswert, StudentInnen eine Plattform zur Verfügung zu stellen, die den direkten und bidirektionalen Informationsaustausch mit AkademikerInnen im Ausland und die zeitgerechte Abhandlung von aktuellen Themen und Fragestellungen ermöglicht.

Die ASCINA Mobility Study gibt einen ersten Einblick in die Welt der akademischen Mobilität von Österreichs WissenschaftlerInnen. Eine weitere Befragung zum Thema akademische Mobilität wäre aus zweierlei Gründen interessant: Einerseits könnte ein umfassenderes Bild der Lebenswelten und der Migrationsbewegungen erstellt und die Auswirkungen der Mobilität auf die (wissenschaftliche) Biografie erhoben werden. Andererseits ergäben sich durch eine Folgestudie, die neben den oben angeführten Netzwerken<sup>7</sup> auch sämtliche österreichische Bildungs- und Forschungseinrichtungen in der Umfrage miteinbezieht, interessante Vergleichsgruppen: Studierende, AkademikerInnen im Ausland

---

<sup>7</sup> Fulbright Alumni-, OeAD-, Euraxess- und ASCINA-Netzwerke

und AkademikerInnen in Österreich mit bzw. ohne Auslandserfahrung. Das Auswanderungspotential der Studierenden könnte erhoben und ihre Vorstellungen bezüglich des internationalen Austauschs könnten mit den Erfahrungen der migrierten AkademikerInnen kontrastiert werden. Die Meinung des (wissenschaftlichen) Personals an Österreichs Bildungs- und Forschungsinstitutionen, das noch nicht im Ausland war, vermag die allgemeine Ansicht über Auslandserfahrungen in akademischen Kreisen widerzuspiegeln. Die Erhebung der Meinung dieser drei Gruppen kann zur besseren Verständigung zwischen ihnen und somit zur Sichtbarmachung (durch Kommunikation) der Wichtigkeit von akademischer Mobilität führen.

Danksagung:

ASCINA Wien dankt den Autorinnen der Universität Graz für die professionelle Ausarbeitung und Präsentation der Daten und Lösungsansätze, sowie dem kritischen Reviewer Dr. Peter Mörtl (ASCINA USA) für wertvollen Input in der Gestaltung und Beschreibung der Fragen.

## V Forschungsmethodik und Studiendesign

Als Analyseprogramm wurde „IBM SPSS Statistics“ verwendet. Die Faktorenanalyse als exploratives Analyseverfahren erlaubte es, einen Entdeckungszusammenhang zu ermitteln und Antworten zu klassifizieren (Kähler 2011: 209). So ergab die Faktorenanalyse beispielsweise, dass bei einer Rückkehr nach Österreich besonders institutionelle und persönliche Hürden sowie Erschwernisse beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt Probleme verursachen. Die Analyse der Frage nach Unterstützungsmöglichkeiten ergab eine Teilung zwischen institutionellen und pragmatischen Hilfestellungen. Ein Vergleich mit den Einstufungen der Wichtigkeit lässt schließlich das Urteil zu, dass besonders institutionelle Hürden die Rückkehr nach Österreich erschweren und demnach institutionelle Maßnahmen vollzogen werden sollen.

Für die Überprüfung der Unterschiede bzw. Unabhängigkeit zwischen den Gruppen (kürzere, längere Auslandsaufenthaltsdauer / Arbeitsort Österreich, Arbeitsort Ausland) wurde das Kontingenzverfahren – die Kreuztabelle – angewandt. Die Kontingenz-Tabelle untersucht einen „statistischen Zusammenhang“ und kann bei jedem Skalenniveau (metrisch – ordinal – nominal) angewandt werden (Kähler 2011: 94). Chi-Quadrat gibt dabei Auskunft, ob ein Unterschied zwischen zwei Frageitems besteht und ob dieser in der Grundgesamtheit zu erwarten ist, während der Korrelationskoeffizient Aufschluss gibt, wie stark der Zusammenhang ist (Kähler 2011: 104).

## VI Literaturverzeichnis

Kähler, Wolfgang Michael (2011): Statistische Datenanalyse. Verfahren verstehen und mit SPSS gekonnt einsetzen. 7. Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Neuhold, Clemens (2013): Die Deutsche Rückrufaktion. Bayern will deutsche Spitzenkräfte und Uni-Abgänger zur Heimkehr aus Österreich bewegen. In: Wiener Zeitung, S. 9.

Puaschunder, Julia (2010): Academic Mobility Impacts – An Austrian Perspective.

Zenkl, Thomas (2013): Grenzenloses Wissen - Versuch einer theoretischen Erklärung der Mobilität von Forscher\_innen.

Fischer, Regula; Furrer-Küttel, Andreas (2009): Kulturschock nach Oberg. <http://www.phil-fak.uni-duesseldorf.de/fileadmin/Redaktion/Institute/Sozialwissenschaften/BF/Lehre/WiSe0910/Transkulturelles%20Portal-Kulturschock%20nach%20Oberg.pdf> (Stand: 19.04.2013).

## VII Anhang

Fragestellungen und Antwortkategorien der Austrian Academic Mobility 2010 (Die Jahreszahl 2010 verweist darauf, dass die Frage nur in der ersten Aussendung 2010 gestellt wurde)
Q1. In your opinion, which skills does an excellent researcher need to have? 2010 Very important – Important – Least important – No opinion
Ability to perform multidisciplinary research
Communication and presentation skills (oral)
Communication and presentation skills (written)
Language skills
Networking skills on international level
Project management skills
Social skills
Teaching skills
Intercultural competence
High degree of specialization
Other opinion: <ul style="list-style-type: none"> <li>- creativity, high IQ, ability to work deeply into a field</li> <li>- Flexibility to adapt to different, sometimes suboptimal, working environments Tenacity</li> <li>- People management skills</li> <li>- You are asking about an excellent researcher not a teacher. Therefore social and teaching skills are not as important</li> <li>- to be informed about the current trends in the field and to critically evaluate their experimental design and results</li> <li>- Mathematical competence</li> </ul>

Q2. If you believe that academic mobility is important, why do you think it is important? 2010 Very important – Important – Least important – No opinion
Allows for positioning of one's own scientific skills in the international setting (Self evaluation)
Enhances one's ability to compete at the global level
Improves language skills
Improves oral/written communication skills

Facilitates networking
Other opinion: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Helps with advancing one individual's academic career - international recognition is an important factor for academic promotion</li> <li>- Limited 'good' jobs require mobility.</li> <li>- opportunity to learn about oneself</li> <li>- allows one to work with excellent people</li> <li>- Fosters independent thinking and creativity</li> <li>- Enhances one's ability to acquire scientific skills (for young scientists, should be the #1 reason) to find a position</li> <li>- Mobility teaches to adapt to changing environments</li> <li>- Opens up the views</li> <li>- Shows how other labs are organized</li> <li>- Expanding knowledge and specificity</li> <li>- Mobility results in the transfer of knowledge from one group to the other.</li> </ul>

Q3. In your opinion, which of the following "traits" are characteristic of a "globally competent" scientist? 2010 Agree –Somewhat agree – Somewhat disagree – Disagree – No opinion
Good communicator (oral/written)
Good networking skills
More competitive research attitude
More innovative research
More open-mindedness
Performs interdisciplinary research
Increased patience
More tolerant
More restless
Egocentric
Better understands one's own (e.g. Austria's) educational system
Other opinion: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ideally not homesick</li> <li>- willing to take "risks" (i.e. taking on research with promising but unclear outcome)</li> <li>- Has an "outside" and an "inside" view on the Austrian system</li> <li>- Persistence !!!</li> <li>- Adaptability</li> </ul>

Q4. In your own experience, what are the major concerns faced by Austrian scientists before going abroad. 1 Most relevant concern ... 9 Least relevant concern
a) Financial issues
b) Synchronization of partner's career
c) Logistics/organization related to moving a family (e.g. schooling, social environment, leaving house/car/community)
d) Loss of social security (e.g. no pension recognition from a foreign system)
e) Loss of position and network back home
f) Insufficient access to information and advice about opportunities, benefits or drawbacks to academic mobility
g) Cultural obstacles
h) Language difficulties
i) A more competitive research structure
Other opinion: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lack of prospects upon return, Austrian attitude toward people with experience outside the country.</li> <li>- A major competitive research structure was the actual reason for going abroad!</li> <li>- There should be some space here to nag about Austrian research institutions...</li> <li>- funding is the requisite for going abroad - the other things can be managed</li> <li>- don't understand last question compulsory is not a good thing,</li> <li>- The biggest problem of Austrian institutions is that time abroad is considered a waste of time by the big crowd of those who did not do that but play an important role within their 'inbred-Austroscientific communities'. Why be mobile when sticking is more rewarding???</li> <li>- I do not know what "Promote success of "global competency"" means</li> <li>- Break the habit of preferential in-house recruitment at Austrian Universities</li> <li>- provide enough financing to keep research facilities like the Erwin Schroedinger institute (ESI) open.</li> <li>- You need to meet people before moving.</li> <li>- Better scholarships, not so restricted especially for people with abroad experience already.</li> <li>- Accreditation in Austria. This has been a MAJOR problem for my partner and for many others I know in Austria. Ask the taxi-driving doctor in Vienna from India. They exist.</li> </ul>

Q5. In your opinion, how could Austria's educational institutions foster the interest of Austrian students in academic mobility? Very important – Important – Least important – No opinion
Invest in academic-mobility awareness building
Invest in language training
Introduce compulsory semesters abroad for all university students

Make more scholarships available (Bachelor's, MA and PhD)
Invest in the return of scientists to Austria
Invest in more services that provide information/advice about academic mobility
Facilitate accreditation of education received abroad
Promote success of "global competency"
<p>Other opinion:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- It is a real disappointment, that Austria has failed to recognize PhD degrees from world-class US Institutions. Frankly, the need for "Nostrifizierung" of a Harvard, MIT, Cornell, .... degree is embarrassing. Why can Austria not adopt the same or even better regulations as Germany ?</li> <li>- Standardized testing; it is very difficult to argue in an international context that a "1" of an Austrian exam means something significant. Standardized tests such as the GRE offer way to show competence.</li> <li>- Invest also in educating the sclerotic decision makers who have been 15 years and over at the same position/institute. They also need to move and see the world. Promote sabbaticals</li> </ul>

<p>Q6. How can Austrian education institutions raise awareness about academic mobility?  Very important – Important – Least important – No opinion</p>
Launching an information campaign
Follow-up on academic exchanges and monitor achievements and satisfaction
Promotion of mobility in lectures by individual professors
Make international project partnering more visible to students
<p>Other opinion:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Provide role models of returning scientists during their studies in Austria.</li> <li>- If it is so difficult to come back, why should anyone want to go abroad?</li> <li>- While all of these are important, I think creating the mandatory structures will have the most palpable effects</li> <li>- Austrian institutions should stop their own leaders in search committees rating inbred-stickers higher than people who showed academic mobility. Students are not silly - sticking is paying off better!!</li> <li>- The campaign would only work, if assurance of reintegration after stay abroad could be given</li> <li>- recognize lectures taken abroad</li> <li>- foreign visiting professors</li> <li>- lectures in English</li> </ul>

<p>Q7. In your own experience, what concerns do Austrian scientists face upon returning to Austria?  1 Most relevant concern ... 9 Least relevant concern</p>
a) No recognition of foreign degrees/credentials/years of employment
b) No recognition of social payments made abroad (e.g. pension, medicare...)

c) Necessity of a Habilitation
d) No availability of adequate job positions
e) No available funding to get research started
f) Having to start at a lower level (experience abroad not accounted for in Kollektivvertrag etc.)
g) Difficulties finding appropriate jobs for partners in Austria
h) Difficulties settling the family (i.e. non-Austrian/non-German speaking spouse and children)
i) Exclusion from the Austrian scientific community
<p>Other opinion:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Many high class people choose to NOT go back, because of the difficulties in recognition of US degrees and social factors. A real shame, that there is no proper lobbying to help people...</li> <li>- Hiring may be more dependent on the 'net-working' than on objective credentials of an external candidate.</li> <li>- I was told multiple times that Habilitation is not necessary anymore. Why is there an item "Necessity of Habilitation".</li> <li>- Scholarship did require home institution to keep my position until return (Karenz).</li> <li>- Lower income in Austria</li> <li>- Being surrounded by scientists who have never been outside the Austrian community</li> <li>- We tried and experience the hostility of the Ärztekammer suggesting to my wife to volunteer she can be considered to start basic training (Turnus). My wife was already associate professor on and teaching physicians in their final stages of training (fellowship). That was outright ridiculous.</li> <li>- Let's be honest. Apart from the IMP and the IMBA there is barely any internationally competitive science done in Austria. Salaries are a complete joke, the habilitation thing is idiotic and counterproductive, and most positions are still occupied by scientists that would not find a technician job outside of Austria. THAT is the biggest concern.</li> <li>- Is necessity of habilitation still an issue? If yes, I will not be able to return.</li> <li>- Clarification for (i): An attitude of having "forsaken" the home team by going abroad. This, I think, is, depending on the discipline, a real problem. Ah, s/he went away. Why did s/he come back? Wouldn't it have been better from him/her to stay abroad? "Den/Die brauchma ned. Mia san mia."</li> </ul>

<p>Q8. What should Austrian public institutions do to support returning scientist?  Very important – Important – Somewhat important –Least important – No opinion</p>
Provide relocation programs
Provide interview grants for candidates living abroad
Post job openings on international recruitment platforms/websites
Employers should give preference to scientists with international experience (everything else being equal)
More transparency in the way jobs are advertised/acquired in Austrian academic institutions

Create administrative support centers that provide information and advice to returning scientists and their families (i.e. housing advice, visa and insurance information, spouse employment/education)

- Other opinion:
- Don't agree with number 4.
- fight the NIH (not invented here) syndrome.
- All of this is important, but if there are no jobs, there are no jobs!
- National experience is considered more important than international experience ! Acquiring top jobs is not at all correlated with international experience.
- Keep in mind that there are mostly two scenarios:
  - a) Scientist goes back to Austria, partner travels with him/her.
  - b) Both are scientists and need to find a place in the same city. This is much more difficult!
- Pay an internationally competitive salary. Who in their right mind will go from a well funded lab with a salary of 150k to a badly funded system with a salary of 60k?
- Job openings sollte man selbst verfolgen, und networking ist sowieso ein muss
- A lack of pension times is a most serious reason of hindrance for return.

Q9. In your opinion:

Yes positive – Yes negative – No – No opinion

Does the reputation of Austria in general impact research opportunities abroad?

Does the reputation of Austrian research impact research opportunities abroad?

Is there appropriate funding available for scientists wanting to engage abroad?

Have you gone abroad with the intention of engaging in academic/research activities without the aid of public funding?

Other opinion:

- funding to work abroad as for example visiting scholar is very limited
- The 3rd question does not make sense. Funding where? By Austria to go abroad?
- High international reputation of only some research sites (e.g. IMP) in Austria abroad. No reputation of medical schools.
- Reputation of Austrian research has no impact because Austrian research is not visible enough
- Mobility grants should not be linked to an institution but a person, otherwise candidates with weak hierarchical support never get a chance
- Research reputation is positive and helped
- The programmes for going abroad are there. I've used them extensively since my early Diplomstudien days. Don't believe the "Raunzers" who only say they need "more money". It is not true. Sure, there can always be more \$\$, those who want to go (and are qualified), can go. And we should send only the good ones, anyway. It's NOT, and I can't believe I'm saying this, it's NOT always the money. in this case (last question in 9), it isn't.

Q10. Do you currently work in Austria?

Yes - No

Q11. In which sector do you work in (check one):

Industry

Academia
Public service
Non-profit organization
Government
Self-employment

Q12. Please check your highest degree:
High School diploma/Matura
Bachelor
Master
Doctor
Tenured faculty

Q13. What is your current employment description (e.g. Univ. Prof., student, high school teacher, post-doc, etc.)?
--

Q14. Please indicate the number of years you have spent abroad:
Not been abroad yet
Less than 1 year
1-2 years
3-5 years
6-10 years
More than 10 years

---

15. If you went abroad, did you move
Alone?
With partner?
With family (incl. children)?