

Zwischenbericht zur Nationalen Hochschul- mobilitäts- und Internationalisierungs- strategie 2020 – 2030 (HMIS2030)

Andreas Pfaffel, Brigitte Ecker

Wissenschaftliche Assistenz: Jan-Luca Möhler

Projektbericht

Zwischenbericht zur Nationalen Hochschul- mobilitäts- und Internationalisierungs- strategie 2020 – 2030 (HMIS2030)

Andreas Pfaffel, Brigitte Ecker

Wissenschaftliche Assistenz: Jan-Luca Möhler

im Auftrag des
Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung

Kontakt:

Dr. Andreas Pfaffel

E-Mail: andreas.pfaffel@wpz-research.com

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	3
1. Bedeutung der Internationalisierung von Hochschulen	5
2. Methodische Herangehensweise und Datengrundlagen	5
3. Die HMIS2030 – Bedeutung, Relevanz und bisherige Entwicklungen	6
3.1. Strategischer Rahmen und Zielstruktur der HMIS2030	7
3.2. Relevanz der zentralen Ziele und der Umsetzungsziele der HMIS2030 für Österreichs Hochschulen	8
3.2.1. Relevanz der fünf strategischen Ziele	8
3.2.2. Relevanz der Umsetzungsziele.....	9
3.2.3. Beitrag der HMIS2030 zur Weiterentwicklung der Internationalisierungsbestrebungen der Hochschulen.....	10
3.3. Hochschulische Perspektiven auf die HMIS2030: Stärken, Kritikpunkte, Verbesserungspotenziale	10
3.3.1. Stärken der HMIS2030 aus hochschulischer Perspektive	10
3.3.2. Herausforderungen und Kritikpunkte der HMIS2030 aus hochschulischer Perspektive	11
3.3.3. Verbesserungspotenziale der HMIS2030 aus hochschulischer Perspektive	11
3.4. Strategische Verankerung von Internationalisierung und Mobilität – Entwicklungen in der Hochschulgovernance im Umfeld der HMIS2030	12
4. Hochschulische Perspektiven zur Erhöhung der Studierendenmobilität und zu Finanzierungsquellen für die Internationalisierung	13
5. Internationalisierungsstrategien österreichischer Hochschulen.....	15
5.1. Form, Zuständigkeiten und Qualitätssicherungsprozesse der hochschuleigenen Internationalisierungsstrategien	16
5.2. Struktur und Schwerpunkte hochschuleigener Internationalisierungsstrategien.....	16
5.3. Selbsteinschätzung der Zielerreichung und wahrgenommene Herausforderungen bei der Umsetzung der hochschuleigenen Internationalisierungsstrategien	17
6. Auswirkungen globaler Krisen auf die Internationalisierungsbestrebungen österreichischer Hochschulen	19
7. Einschätzungen zentraler Akteur:innen zu Mobilität und Internationalisierung: Stärken, Schwächen und Herausforderungen.....	21
7.1. Vertreter:innen der Hochschulen (Rektor:innen, Vizerektor:innen, International Office)	22
7.2. Personalvertreter:innen / Betriebsrät:innen	23
7.3. Studierendenvertreter:innen.....	24
8. Internationalisierung an Österreichs Hochschulen – Strategische Verankerung, Internationalisation@Home und Willkommenskultur	25
8.1. Internationalisierung im Personalbereich – Personalstruktur und Personalentwicklung an österreichischen Hochschulen	25
8.1.1. Personalstruktur – Herkunftszusammensetzung des Hochschulpersonals	26
8.1.2. Maßnahmen der Hochschulen zur Personal- und Karriereentwicklung – zentrale Befunde	27
8.2. <i>Internationalisation@Home</i>	27
8.2.1. Internationale und interkulturelle Elemente in Studium und Lehre: Wahrnehmungen von Studierenden und Lehrenden	27
8.2.2. Ausbau des Angebots an englischsprachigen Studienangeboten und <i>Joint Programmes</i>	29
8.2.3. Verankerung von Mobilitätsfenstern im Curriculum	29
8.2.4. Anerkennung von im Ausland erworbenen ECTS-Anrechnungspunkten.....	30
8.3. Integrations- und Willkommenskultur an österreichischen Hochschulen	31
8.3.1. Wahrnehmungen internationaler und österreichischer Hochschulangehöriger	31
8.3.2. Handlungsfelder zur Verbesserung der Willkommenskultur	32
8.4. Beteiligungen österreichischer Hochschulen an der <i>European Universities Initiative</i>	33

9. Mobilität an Hochschulen – Formate, Teilhabe, Anreize und Anerkennung.....	34
9.1. Mobilitäten von Absolvent:innen und Studierenden	35
9.2. Mobilitäten von Lehrenden – Lehraufenthalte und lehrebezogene Fortbildung	37
9.3. Mobilitäten des allgemeinen Hochschulpersonals	39
9.4. Internationale Mobilitäten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals	39
9.5. Informations-, Unterstützungs- und Anreizstrukturen zur Förderung internationaler Mobilitäten	40
9.5.1. Wahrnehmung durch Studierende	40
9.5.2. Wahrnehmung durch Lehrende & allgemeines Personal	42
9.5.3. Anreize & Nutzung durch Hochschulen	43
10. Wirkungen internationaler Mobilitäten an Österreichs Hochschulen	45
10.1. Studierende: Wirkung von internationalen Mobilitäten auf fachliche Kompetenzen, berufliche Orientierung, interkulturelle Kompetenzen und persönliche Entwicklung	45
10.2. Lehrende: Wirkung von Lehraufenthalt, lehrebezogene Fortbildung und wissenschaftlicher Auslandsaufenthalt auf Kompetenzen und eigene Lehrtätigkeit	47
10.3. Wirkungen internationaler Mobilitäten auf Kompetenzen und Arbeitspraxis des allgemeinen Hochschulpersonals	49
11. Synthese und Gesamtbild der Internationalisierung im österreichischen Hochschulsystem	50
11.1. Einordnung und Zielsetzung des Berichts	50
11.2. Systemische Muster und strukturelle Dynamiken internationaler Mobilität	51
11.3. Bedeutung internationaler Mobilität für das österreichische Hochschulsystem	51
12. Empfehlungen	52
12.1. Steuerung, Governance und Resilienz der HMIS2030 stärken	52
12.2. Sichtbarkeit, Kommunikation und Umsetzungswissen systematisch ausbauen	53
12.3. Systemkohärenz und sektorübergreifende Anschlussfähigkeit sichern.....	54
12.4. Mobilitätsbedingungen für Incomings und Outgoings optimieren	54
12.5. Administrative Entlastung & Effizienz steigern	56
13. Anhang	57
13.1. Beschreibung der Stichproben der Online-Befragungen	57
13.1.1. Hochschulen.....	57
13.1.2. Studierende.....	57
13.1.3. Lehrende	57
13.1.4. Allgemeines/administratives Personal.....	58
13.2. Ziele und Umsetzungsziele der <i>Nationalen Hochschulmobilitäts- und Internationalisierungsstrategie 2020 – 2030</i>	58
13.3. Relevanz der Umsetzungsziele der HMIS2030 für Österreichs Hochschulsektoren.....	60
13.4. Stärken, Kritikpunkte und Verbesserungspotenziale der HMIS2030 (qualitative Analyse)	64
13.5. Qualitative Inhaltsanalyse nationaler Strategiedokumente (Zusammenfassung).....	66
13.6. Internationalisierungsstrategien österreichischer Hochschulen.....	68
13.7. Durchführung der Fokusgruppen mit zentralen Akteur:innen der Hochschulen	70
13.8. Internationalisierung an Österreichs Hochschulen.....	71
13.9. Willkommens- und Integrationskultur	74
13.9.1. Wahrnehmungen internationaler und österreichischer Hochschulangehöriger	74
13.9.2. Handlungsfelder zur Verbesserung der Willkommenskultur	77
13.10. Beteiligungen österreichischer Hochschulen an der European Universities Initiative	79
13.11. Internationale Mobilitäten	80
13.11.1. Lehrende	80
13.11.2. Allgemeines Hochschulpersonal	82
13.11.3. Informations-, Unterstützungs- und Anreizstrukturen zur Förderung internationaler Mobilitäten.....	83
Abkürzungsverzeichnis	84
Tabellenverzeichnis.....	85
Abbildungsverzeichnis	86

Executive Summary

Der vorliegende Zwischenbericht zur *Nationalen Hochschulmobilitäts- und Internationalisierungsstrategie 2020–2030* (HMIS2030) wurde im Auftrag des ehemaligen Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, in welches neben die Universitäten, Fachhochschulen und Privathochschulen auch die Pädagogischen Hochschulen ressortierten, erstellt. Nunmehr liegt die Zuständigkeit für die Pädagogischen Hochschulen im Bundesministerium für Bildung (BMB) und der vorliegende Bericht wird – nach Befassung des BMB – daher vom Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF) vorgelegt. Ziel war es, Umsetzungsstand, Wirkungen und Weiterentwicklungspotenziale der HMIS2030 zu analysieren und daraus handlungsorientierte Empfehlungen für die vier Hochschulsektoren (öffentliche Universitäten, Fachhochschulen¹, Privathochschulen², Pädagogische Hochschulen) abzuleiten. Grundlage des Berichts ist eine von WPZ Research von Juli 2024 bis Oktober 2025 durchgeführte Studie zur HMIS2030, welche eine breite quantitative und qualitative Datenbasis umfasste (Online-Befragungen, Fokusgruppen/Interviews, Sekundär- und Dokumentenanalysen, Literaturrecherche).

Über alle Sektoren hinweg wird die HMIS2030 von den Hochschulen als breit angelegter, anschlussfähiger und nichtpräskriptiver Orientierungsrahmen positiv wahrgenommen, der das Bewusstsein für Internationalisierung gestärkt hat. Der ganzheitliche Ansatz mit Einbezug aller Hochschulangehörigen, physischer und innovativer Mobilitätsformate (z.B. virtuelle und *Blended Mobility-Formate*), sozialer Inklusion, Willkommenskultur, *Internationalisation@Home* und Kompetenzentwicklung wird ausdrücklich begrüßt. Als Herausforderung wird allerdings das für Internationalisierung bereitstehende Budget gesehen, wodurch der direkte Einfluss der Strategie auf Mobilitätszahlen, Weiterentwicklung der Curricula und internationalen Kooperationen begrenzt wird. Damit zeigen sich Effekte primär dort, wo Ziele mit Ressourcen oder Leistungsvereinbarungen zwischen Bund und Hochschulen verknüpft sind.

Die fünf strategischen Ziele der HMIS2030 werden von den Hochschulen sektorenübergreifend als hoch relevant eingeschätzt, insbesondere die Förderung einer umfassenden Internationalisierungskultur (Ziel 1) und die Mobilitätsförderung für alle Hochschulangehörigen (Ziel 2). Die Bedeutung digitaler Mobilitätsformate, von Kompetenzentwicklung und globaler Sichtbarkeit (Ziele 3–5) variiert zwischen den Sektoren. Die Hochschulen beurteilten Ziel 2 als am weitesten bei der Umsetzung fortgeschritten, während Ziel 4 (Effektive Kompetenzentwicklung und institutionelles Lernen) und Ziel 5 (Global Mindset – Österreichs Hochschulen in der Welt) noch stärkeren systemischen Support erfordern. Für die Umsetzung der Strategie benötigen die Hochschulen mehr Zeit und wünschen sich eine Weiterführung der Strategie über 2030 hinaus.

Die Ziele der HMIS2030 sind mittlerweile in den Steuerungsdokumenten (Vereinbarungen zwischen Hochschulen und Bund) weitgehend eingebettet und seit Einführung der HMIS2030 thematisch breiter und häufiger verankert. Dies deutet darauf hin, dass sich die Internationalisierung der Hochschulen weitgehend im Einklang mit den Zielsetzungen der HMIS2030 vollzieht. Allerdings sind die festgelegten Ziele vielfach auf der Aktivitätsebene, jedoch kaum auf der Ergebnis- oder Wirkungsebene verortet. Die hochschuleigenen Internationalisierungsstrategien zeigen eine hohe Bandbreite in ihrer Ausgestaltung und Reife. Zumeist enthalten viele Strategiepapiere vor allem allgemeine Zielbekenntnisse und Leitbilder, ohne verbindliche Umsetzungspläne, Zuständigkeiten oder Monitoringmechanismen.

Seit Einführung der HMIS2030 zeigen Österreichs Hochschulen deutliche Fortschritte in der strategischen Verankerung von Internationalisierung, im Ausbau internationaler Studienangebote sowie bei Mobilitäten. Die Zahl englischsprachiger Programme, *Joint* und *Double Degree*-Programme sowie Initiativen zu *Internationalisation@Home* ist gestiegen, ebenso wie die *Incoming*-Mobilitäten, diese nur geringfügig. Verbesserungen bestehen auch in Unterstützungs- und Informationsangeboten für internationale Hochschulangehörige, während soziale und administrative Integrationshürden (z.B. Visa, Anerkennung, Wohnkosten) fortbestehen. Insgesamt hat sich die HMIS2030 in Managementstrukturen und International Offices etabliert, ihr Wirkungspotenzial wird jedoch weiterhin durch Ressourcenengpässe, administrative Hürden und eine noch nicht flächendeckende Umsetzung in allen Bereichen der Hochschulen gebremst. Die HMIS2030-*Best-Practice*-Platt-

¹ Gemäß § 8 Abs. 7 FHG sind Erhalter berechtigt, alternativ zur Bezeichnung *Fachhochschule* den Namen *Hochschule für Angewandte Wissenschaften* (HAW) zu führen. Aus Gründen der Einheitlichkeit wird im vorliegenden Bericht durchgehend die Bezeichnung ‚Fachhochschulen‘ verwendet.

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden die Bezeichnung *Privathochschulen* als Sammelbegriff für Privatuniversitäten und Privathochschulen im Sinne des Privathochschulgesetzes (PrivHG) verwendet, sofern nicht explizit zwischen den Institutionstypen unterschieden wird.

form wird von den Hochschulen vor allem als Sichtbarkeitsinstrument und weniger als konkrete Unterstützung bei der Umsetzung ihrer Internationalisierungsziele wahrgenommen. Vor diesem Hintergrund sollten ergänzend verstärkt interaktive, intersektorale Austauschformate etabliert werden, um Umsetzungsfragen partizipativ zu bearbeiten, während die Plattform weiterhin als Inspirations- und Transparenzinstrument Nutzen stiften kann.

Die Covid-19-Pandemie bremste Mobilitäten und die Umsetzung von Internationalisierungsmaßnahmen kurzfristig, führte aber auch zu einer dauerhaften Öffnung für virtuelle und *Blended Mobility*-Formate. Geopolitische Krisen verändern Kooperationen und Förderbedarfe, während die Teuerung Mobilitäten bremst und selektiver macht. Während die *Outgoing*-Mobilitäten des Hochschulpersonals deutliche Zuwächse zeigen, bleiben jene der Studierenden weitgehend auf Vorkrisenniveau. Die Mobilitätsanteile der Absolvent:innen steigen in allen Sektoren, wobei primär öffentliche Universitäten, Fachhochschulen und Privathochschulen zum Erreichen des gesamtösterreichischen 26 %-Ziels beitragen. Hochschulen reagieren mit kürzeren und innovativen Formaten, die Mobilität niederschwelliger und inklusiver gestalten, wodurch insbesondere Personen mit Betreuungspflichten oder Erwerbstätigkeit besser eingebunden werden. Beispiele hierfür sind Kurzzeitmobilitäten, *Blended Mobility-Formate*, *Staff Weeks*, virtuelle Lehrkooperationen oder gemeinsame Online-Kurse. Die *Incoming*-Mobilitäten zeigen über alle Gruppen hinweg geringe Zuwächse, insbesondere bei Studierenden. Hürden bestehen vor allem für Drittstaatsangehörige (u.a. Visa- und Aufenthaltsverfahren, Arbeitsmarktzugänge, gestiegene Wohn- und Lebenshaltungskosten). Insgesamt gelingt es den Hochschulen zunehmend, internationale Studierende, Lehrende und Mitarbeitende anzuziehen und zu unterstützen, wengleich strukturelle und rechtliche Rahmenbedingungen die volle Ausschöpfung des Potenzials nach wie vor begrenzen.

Die Förderung internationaler und interkultureller Kompetenzen schreitet voran, bleibt jedoch in curriculärer und institutioneller Breite begrenzt. Zwar werden *Internationalisation@Home*, englischsprachige Programme und Mobilitätsfenster zunehmend ausgebaut, ihre systematische Umsetzung in Studium und Lehre erfolgt allerdings nur punktuell. Studierende nehmen internationale Elemente und Angebote wahr, doch klare Kompetenzziele im Curriculum fehlen noch häufig. Bei Lehrenden und allgemeinem Personal sind karrierefördernde Maßnahmen und strukturierter Austausch zu Mobilitätserfahrungen ausbaufähig. Internationale Lehrkooperationen profitieren von hybriden Formaten, *Joint Degree*-Programme und den *European Universities Alliances*.

Die HMIS2030 hat sich als zentraler Orientierungsrahmen für die Internationalisierung des österreichischen Hochschulraums etabliert und legt ein solides Fundament für die kommenden Jahre. Um die erzielten Fortschritte zu sichern und weiter auszubauen, wird es entscheidend sein, die Strategie über 2030 hinaus fortzuführen, sie an neue Rahmenbedingungen, wie etwa Digitalisierung, Nachhaltigkeit und geopolitische Veränderungen anzupassen und stärker mit Ressourcen und Monitoringinstrumenten zu hinterlegen. Eine nächste Umsetzungsphase könnte den Fokus verstärkt auf Wirkungsmessung, sektorübergreifendes Lernen und die Verankerung internationaler und interkultureller Kompetenzen in allen Bereichen von Studium, Lehre und Personalentwicklung legen. Damit kann die HMIS2030 auch künftig als Impulsgeberin für Exzellenz, Offenheit und Innovationskraft in Österreichs Hochschulen wirken und ihren Beitrag zu einer nachhaltigen, international für Studierende und Lehrende attraktiven Positionierung des Hochschulbildungs- Wissenschafts- und Forschungsstandorts im europäischen und globalen Kontext leisten.

1. Bedeutung der Internationalisierung von Hochschulen

Die Internationalisierung von Hochschulen ist heute ein zentraler Bestandteil der Weiterentwicklung des österreichischen Hochschul- und Forschungsstandorts. Sie trägt wesentlich zur Sicherung der Qualität von Studium, Lehre und Forschung bei und unterstützt Hochschulen dabei, in einem zunehmend vernetzten europäischen und globalen Umfeld konkurrenzfähig und sichtbar zu bleiben. Internationalisierung umfasst dabei nicht nur physische Mobilität, sondern sämtliche Maßnahmen, die internationale und interkulturelle Perspektiven systematisch in die Kernaufgaben der Hochschulen integrieren.³

Für Studierende, Lehrende, Forschende und das allgemeine Hochschulpersonal eröffnen internationale Erfahrungen wichtige fachliche, persönliche und interkulturelle Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten. Mobilitäten ermöglichen den Zugang zu neuen Netzwerken, fördern die Fähigkeit zur Zusammenarbeit in internationalen Teams und stärken die Beschäftigungsfähigkeit in einem globalisierten Arbeitsmarkt. Für Forschende und Lehrende unterstützen internationale Kooperationen wissenschaftliche Exzellenz, Sichtbarkeit und den Austausch bewährter Praktiken. Auch für das allgemeine Personal entstehen über Mobilitäten wertvolle Einblicke in internationale Verwaltungs-, Beratungs- und Serviceprozesse.⁴

Das Verständnis von Internationalisierung hat sich in den vergangenen Jahren deutlich erweitert. Neben klassischen physischen Auslandsaufenthalten gewinnen digitale und hybride Mobilitätsformate an Bedeutung. Virtuelle Lehr- und Lernangebote, internationale Online-Kooperationen oder *Blended Mobility*-Formate schaffen neue, flexible Teilnahmemöglichkeiten und ermöglichen es, Internationalisierung breiteren Zielgruppen zugänglich zu machen. Einen zentralen Stellenwert nimmt dabei die *Internationalisation of the Curriculum* ein – also die systematische Implementierung internationaler und interkultureller Aspekte in Curricula sowie in das gesamte Lehr- und Lernumfeld. Durch diesen Ansatz können internationale und interkulturelle Kompetenzen auch an der Heimathochschule erworben werden, unabhängig davon, ob eine physische Mobilität möglich oder gewünscht ist.⁵

Auf institutioneller Ebene stärkt Internationalisierung die globale Positionierung österreichischer Hochschulen. Internationale Partnerschaften, *Joint Degree*-Programme, Forschungsnetzwerke und die Beteiligung an europäischen Initiativen – insbesondere im Rahmen des Europäischen Hochschulraums oder der *European Universities Initiative* – tragen zur Profilbildung bei und fördern die Anziehungskraft für internationale Studierende, Lehrende und Forschende. Sie stärken zudem Österreichs Rolle in europäischen Bildungs- und Forschungsprozessen und schaffen Mehrwert für den Wissenschafts- und Innovationsstandort.⁶

Mit der *Nationalen Hochschulmobilitäts- und Internationalisierungsstrategie 2020–2030* (HMIS2030) wurde ein umfassender strategischer Rahmen geschaffen, der diese Entwicklungen bündelt und österreichweit ausrichtet. Die HMIS2030 formuliert klare Zielsetzungen und stärkt die Verankerung der Internationalisierung in der Hochschulgovernance. Ihr ganzheitlicher Ansatz berücksichtigt alle Hochschulangehörigen, adressiert unterschiedliche Hochschulsektoren und betont die Bedeutung innovativer Mobilitätsformate, curricularer Integration sowie internationaler Kooperationen. Damit schafft die HMIS2030 verlässliche Grundlagen, um Internationalisierung systematisch zu fördern, Chancen gezielt zu nutzen und bestehende Herausforderungen gemeinsam mit dem Hochschulsektor zu adressieren.

2. Methodische Herangehensweise und Datengrundlagen

Dieser Zwischenbericht basiert auf einer umfassenden Studie zur *Nationalen Hochschulmobilitäts- und Internationalisierungsstrategie 2020–2030*, die von WPZ Research im Auftrag des seinerzeitigen Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung und nunmehrigen *Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung* von Juli 2024 bis Oktober 2025 durchgeführt wurde und eine breite quantitative und qualitative Datenerhebung sowie detaillierte Dokumenten- und Sekundärdatenanalysen umfasst. Die Ergebnisse wurden für den hier vorliegenden Zwischenbericht verdichtet und in einer Form aufbereitet, die den Fokus auf wesentliche Befunde, Entwicklungen und Handlungsbedarfe legt.

³ [de Wit \(2020\)](#)

⁴ [OECD \(2022\)](#), [Greek & Jonsmoen \(2020\)](#), [Wihlborg & Robson \(2018\)](#)

⁵ [Teichler \(2015\)](#), [Europäische Kommission \(2018\)](#), [Leask \(2015\)](#)

⁶ [Craciun & Orosz \(2018\)](#), [Hazelkorn \(2015\)](#), [Altbach & Knight \(2007\)](#)

Die Untersuchung orientierte sich an drei übergeordneten Leitfragen:

- (1) **Wie sind die Ziele und Umsetzungsziele der HMIS2030 in den vier Hochschulsektoren verankert?**
- (2) **Welche Entwicklungen und Wirkungen zeigen sich seit Einführung der HMIS2030?**
- (3) **Welche Herausforderungen, Unterstützungsbedarfe und Weiterentwicklungspotenziale ergeben sich auf Basis der Studienergebnisse?**

Zur Beantwortung dieser Leitfragen wurde ein Mixed-Methods-Ansatz eingesetzt, der quantitative und qualitative Elemente systematisch verbindet:

- **Online-Befragungen** unter dem obersten Hochschulmanagement, Studierenden, Lehrenden und dem allgemeinen Hochschulpersonal, um Einschätzungen, Erfahrungen und Umsetzungsstände sektorenübergreifend zu erfassen.
- **Fokusgruppen und leitfadengestützte Interviews** mit Vertreter:innen der Hochschulen, Personalvertretungen und Studierendenvertretungen, um qualitative Vertiefungen, Praxisperspektiven und institutionelle Herausforderungen sichtbar zu machen.
- **Dokumenten- und Sekundärdatenanalyse**, einschließlich der Auswertung nationaler und hochschulischer Steuerungsdokumente, Leistungs- und Zielvereinbarungen sowie relevanter Datenquellen (u.a. Statistik Austria, uni:data, BMFWF, Wissensbilanzen).

Durch diese methodische Kombination konnten sowohl strukturelle Rahmenbedingungen als auch individuelle Sichtweisen berücksichtigt und sektorübergreifende Muster identifiziert werden. Die Triangulation der Ergebnisse aus unterschiedlichen Datenquellen ermöglicht eine robuste Einschätzung des bisherigen Umsetzungsstands der HMIS2030. Die detaillierten Stichprobenbeschreibungen der Online-Befragungen befinden sich im Anhang, Abschnitt 13.1.

3. Die HMIS2030 – Bedeutung, Relevanz und bisherige Entwicklungen

Zentrale Erkenntnisse

Relevanz der HMIS2030 für die Hochschulen:

- Die HMIS2030 ist für Hochschulen von Relevanz, unterstützt die hochschuleigenen Internationalisierungsbestrebungen und setzt Impulse zu deren Weiterentwicklung
- Ziel 1 (Internationalisierungskultur), Ziel 2 (Mobilität), Ziel 3 (innovative Mobilitätsformate) und Ziel 4 (Kompetenzentwicklung) haben für die Hochschulen hohe Relevanz, allerdings Ziel 4 bei Pädagogischen Hochschulen und Ziel 3 bei Privathochschulen etwas geringer; zu Ziel 5 (*Global Mindset*) ist die Relevanz am niedrigsten ausgeprägt mit Ausnahme der öffentlichen Universitäten
- Hohe Variabilität der Relevanz der Umsetzungsziele innerhalb der fünf strategischen HMIS2030-Ziele; Unterschiede zwischen den Sektoren sind gering
- Die HMIS2030 hat (teilweise) zur Weiterentwicklung der hochschuleigenen Internationalisierungsbestrebungen beigetragen (am stärksten an Pädagogischen Hochschulen)

HMIS2030: Stärken, Kritikpunkte und Verbesserungspotenziale

- Stärken: Hilfreicher Orientierungsrahmen für eigene Strategien (Makro-Ebene); Wirkung insbesondere als Awareness- und Signalrahmen; breite inhaltliche Ausrichtung, die sowohl strukturelle als auch kulturelle Aspekte der Internationalisierung abdeckt; vielfältige Mobilitätsformate und Digitalisierung adressiert; soziale Inklusion; teilweise Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit österreichischer Hochschulen durch Austauschprogramme und Partnerschaften
- Kritikpunkte: Strukturelle und praktische Hindernisse; Strategie zu abstrakt und wenig alltagsnah auf der Ebene der konkreten Umsetzung⁷; fehlende Ressourcen für die Umsetzung; öffentliche Uni-

⁷ Die Bewertung unterscheidet zwischen der strategisch-normativen Ebene (Orientierungs- und Referenzrahmen) und der operativen Umsetzungsebene. Eine hohe Wirksamkeit auf der Makro-Ebene schließt Umsetzungs Herausforderungen auf der Ebene konkreter institutioneller Praxis nicht aus.

versitäten: fehlende operative Durchdringung, Widerspruch zw. Autonomie und vom Bund vorgegebene Steuerungsansätze; Fachhochschulen: fehlende Passung zu Ausbildungsformaten; Pädagogische Hochschulen: kaum Spielraum für internationale Aktivitäten

- Verbesserungspotenziale: Bereits bestehende Maßnahmen aktuellen Herausforderungen anpassen; Mobilitätsformate flexibilisieren; digitale/hybride Formate ausbauen; Finanzierung internationaler Aktivitäten; Unterschiede zw. Sektoren abbauen

Strategische Verankerung (öffentliche Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen)

- Internationalisierung ist sichtbar in politisch-strategischen Steuerungsdokumenten verankert: Mehrere Ziele und dazugehörige Umsetzungsziele der HMIS2030 wurden in Vereinbarungen zwischen dem Bund und den Hochschulen aufgenommen
- Seit Einführung der HMIS2030 sind Themen zur Internationalisierung und Mobilität in den nationalen Steuerungsdokumenten sowohl inhaltlich als auch in ihrer Quantität deutlich präsenter

Im Zuge der fortschreitenden Vernetzung im europäischen Hochschulraum kommt der internationalen Ausrichtung von Hochschulen eine wachsende Bedeutung zu. Die *Nationale Hochschulmobilitäts- und Internationalisierungsstrategie 2020–2030* (HMIS2030) setzt hierfür den zentralen strategischen Rahmen und definiert jene Ziele und Entwicklungsrichtungen, an denen sich Österreichs Hochschulen orientieren. Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Zielstruktur der HMIS2030, beleuchtet die wahrgenommene Relevanz der Strategie in den vier Hochschulsektoren und zeigt wesentliche Entwicklungen seit ihrer Einführung auf.

3.1. Strategischer Rahmen und Zielstruktur der HMIS2030

Die HMIS2030 bildet den zentralen strategischen Orientierungsrahmen für die Weiterentwicklung der Internationalisierung im österreichischen Hochschulsystem. Als ressortübergreifende und sektorenübergreifend anschlussfähige Strategie stellt sie sicher, dass alle Hochschulsektoren – öffentliche Universitäten, Fachhochschulen, Privathochschulen und Pädagogische Hochschulen – ihre institutionellen Internationalisierungsziele in einen gemeinsamen nationalen Rahmen einbetten können. Die Strategie definiert damit klare Prioritäten auf nationaler Ebene.

Die HMIS2030 verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz: Internationalisierung wird nicht auf physische Mobilität reduziert, sondern umfasst die Weiterentwicklung von Curricula, Lehr- und Lernformaten, der institutionellen Governance, der Kompetenzentwicklung aller Hochschulangehörigen sowie der internationalen Positionierung. Die Strategie betont, dass Internationalisierung in den Kernbereichen Studium, Lehre, Forschung und Services strukturell verankert sein muss, um langfristig wirksam zu werden. Die primäre Zielgruppe der HMIS2030 sind Studierende, Lehrende und das allgemeine (nicht-wissenschaftliche) Hochschulpersonal. Die Internationalisierung im Forschungsbereich wird in erster Linie durch die *Strategie der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation*⁸ abgedeckt.

Die HMIS2030 umfasst fünf strategische Zielsetzungen:

Ziel 1: Förderung einer umfassenden Internationalisierungskultur an den Hochschulen

Ziel 2: Mobilitätsförderung für alle Hochschulangehörigen

Ziel 3: Entwicklung und Realisierung innovativer digitaler Mobilitätsformate

Ziel 4: Effektive Kompetenzentwicklung und institutionelles Lernen

Ziel 5: Global Mindset – Österreichs Hochschulen in der Welt

Zu jedem strategischen Ziel wurden konkrete Umsetzungsziele formuliert, die Hochschulen als Orientierungsrahmen dienen (für eine detailliertere Darstellung der Ziele und Umsetzungsziele siehe Anhang, Abschnitt 13.2). Die HMIS2030 setzt bewusst auf Offenheit: Sie bietet Ziele, Prinzipien und Entwicklungsrichtungen, ohne operative Vorgaben oder starre Indikatoren vorzuschreiben. Die Strategie ist darauf ausgerichtet, die institutionelle Autonomie zu wahren, um gleichzeitig sektorübergreifende Kohärenz zu ermöglichen.

Die Rolle auf Bundesebene besteht in der strategischen Steuerung und in der Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen. Unterstützende Maßnahmen, Programme und Informationsangebote – insbesondere über den

⁸ [FTI-Strategie 2030](#)

OeAD – ergänzen die Umsetzung an den Hochschulen. Insgesamt bietet die HMIS2030 damit einen klaren, langfristig ausgerichteten strategischen Rahmen, der Orientierung gibt, institutionelle Initiativen bündelt und eine gemeinsame Entwicklungsrichtung im österreichischen Hochschulsystem fördert.

3.2. Relevanz der zentralen Ziele und der Umsetzungsziele der HMIS2030 für Österreichs Hochschulen

Die Ergebnisse der Online-Befragung des Hochschulmanagements zeigen, dass die HMIS2030 von den Hochschulen insgesamt als relevanter und hilfreicher Orientierungsrahmen wahrgenommen wird. Die Strategie trägt zur Bewusstseinsbildung für Internationalisierung bei, stärkt eine gemeinsame systemische Ausrichtung und unterstützt die Weiterentwicklung institutioneller Schwerpunkte.

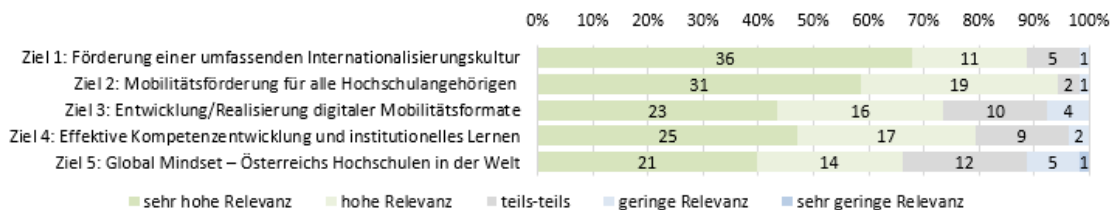
3.2.1. Relevanz der fünf strategischen Ziele

Die Ergebnisse (siehe [Abbildung 1](#) und [Abbildung 2](#)) verdeutlichen, dass **Ziel 1 – Förderung einer umfassenden Internationalisierungskultur** sowie **Ziel 2 – Mobilitätsförderung für alle Hochschulangehörigen** österreichweit am höchsten bewertet werden. Beide Ziele verbinden strukturelle und kulturelle Aspekte der Internationalisierung und werden von den Hochschulen als zentral für die Weiterentwicklung wahrgenommen.

Ziel 3 – innovative digitale Mobilitätsformate und **Ziel 4 – Kompetenzentwicklung und institutionelles Lernen** weisen ebenfalls eine hohe Relevanz auf. Sektorale zeigen sich leichte Unterschiede: Pädagogische Hochschulen bewerten Ziel 4 etwas niedriger, Privathochschulen Ziel 3. Insgesamt bestätigen alle Sektoren die Wichtigkeit innovativer Mobilitätsformate.

Ziel 5 – Global Mindset wird im Vergleich am niedrigsten bewertet, insbesondere an Fachhochschulen, Privathochschulen und Pädagogischen Hochschulen. Öffentliche Universitäten messen diesem Ziel hingegen größere Bedeutung bei, insbesondere im Hinblick auf internationale Positionierung und Forschungs Kooperationen.

Abbildung 1: Relevanz der fünf Ziele der HMIS2030 für Österreichs Hochschulen (national)



Anm.: Balkenbeschriftung zeigt die Anzahl der Hochschulen.

Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

Abbildung 2: Relevanz der fünf strategischen Ziele der HMIS2030 für Österreichs Hochschulen nach Hochschulsektoren



Anm.: Balkenbeschriftung zeigt die Anzahl der Hochschulen.

Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

3.2.2. Relevanz der Umsetzungsziele

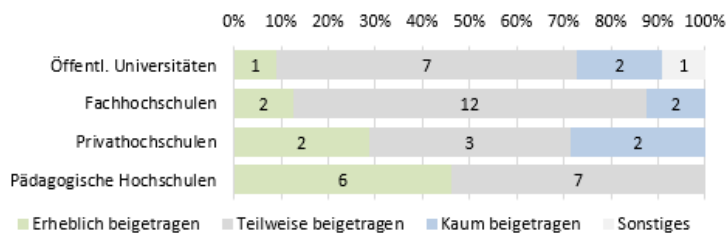
Die Analysen der Relevanz der Umsetzungsziele zeigt ein klares Muster, wonach Hochschulen jene Maßnahmen priorisieren, die unmittelbar mit Steuerung, Support und strukturellen Verbesserungen verbunden sind (siehe [Abbildung 25](#) im Anhang). Dazu zählen insbesondere die Verankerung von Internationalisierungsstrategien in Entwicklungsplänen, der Ausbau einer Willkommenskultur, die Förderung der Mobilität von Lehrenden und Hochschulpersonal sowie Kurzzeit-, virtuelle und *Blended Mobility*-Formate. Auch Anerkennungsprozesse, Beratungsangebote sowie digitale Chancen für alle Hochschulangehörigen werden sektorübergreifend als hoch relevant eingestuft. Zurückhaltender bewertet werden hingegen Umsetzungsziele, die bereits weitgehend umgesetzt sind oder weniger breit anschlussfähig erscheinen, wie etwa die Erhöhung von *Joint Degree*-Programme, die stärkere Nutzung von im Ausland erworbenen ECTS-Anrechnungspunkten (ECTS-AP) für die Prüfungsaktivität oder der verstärkte Aufbau von Afrika-Kooperationen. Einzelne digitale Unterziele — insbesondere die Implementierung virtueller Lehrkooperationsformate — erhalten im Vergleich etwas geringere Zustimmung.

Zwischen den Hochschulsektoren zeigen sich nur moderate Unterschiede: Fachhochschulen und Privathochschulen betonen stärker Informationen zu Förderprogrammen, während öffentliche Universitäten die Beratung unterrepräsentierter Studierendengruppen und die curriculare Integration internationaler Erfahrungen hervorheben. Pädagogische Hochschulen und öffentliche Universitäten priorisieren deutlich den Ausbau innovativer Mobilitätsformate. Das Marketing des Hochschulstandorts wird v. a. von Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen als relevant erachtet, während die Teilnahme an der *European Universities Initiative* und an Afrika-Kooperationen sektoral sehr unterschiedlich bewertet und teils als wenig relevant eingeschätzt wird. Die vollständigen sektorspezifischen Ergebnisse zu den 41 Umsetzungszielen sind in [Abbildung 26](#) bis [Abbildung 30](#) im Anhang dargestellt.

3.2.3. Beitrag der HMIS2030 zur Weiterentwicklung der Internationalisierungsbestrebungen der Hochschulen

Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass nahezu alle Hochschulen einen Beitrag der HMIS2030 zur Weiterentwicklung ihrer Internationalisierungsbestrebungen wahrnehmen. [Abbildung 3](#) verdeutlicht, dass insbesondere die Pädagogischen Hochschulen einen hohen Mehrwert sehen. Von den anderen Hochschulsektoren wurde überwiegend berichtet, dass die HMIS2030 teilweise zur Weiterentwicklung der hochschuleigenen Internationalisierungsbestrebungen beitrug. Keine der befragten Hochschulen gab an, dass die HMIS2030 keinerlei Beitrag geleistet habe. Zusammenfassend zeigt sich, dass die Strategie systemweit als relevanter Impulsgeber für die Weiterentwicklung institutioneller Internationalisierungsmaßnahmen gesehen wird – mit sektoralen Unterschieden in der Intensität der wahrgenommenen Wirkung.

Abbildung 3: Wahrgenommener Beitrag der HMIS2030 zur Weiterentwicklung der Internationalisierungsbestrebungen nach Hochschulsektor



Anm.: Balkenbeschriftung zeigt die Anzahl der Hochschulen.

Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

3.3. Hochschulische Perspektiven auf die HMIS2030: Stärken, Kritikpunkte, Verbesserungspotenziale

Die im Rahmen der Online-Befragung erhobenen offenen Rückmeldungen des Hochschulmanagements zu den Stärken, Kritikpunkten und Verbesserungspotenzialen wurden einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen und thematisch gebündelt.

3.3.1. Stärken der HMIS2030 aus hochschulischer Perspektive

Die Hochschulen bewerten die HMIS2030 insgesamt als umfassenden und hilfreichen strategischen Rahmen, der die vielfältigen Dimensionen der Internationalisierung differenziert abbildet und sowohl strukturelle als auch kulturelle Aspekte anspricht (Ziel 1). Besonders hervorgehoben wird die breite inhaltliche Ausrichtung der Strategie, die Orientierung für die Entwicklung institutioneller Maßnahmen bietet und das Bewusstsein für internationale Themen innerhalb der Hochschulen stärkt. Im Bereich der Mobilitätsförderung (Ziel 2) wird die Vielfalt der Formate positiv bewertet, insbesondere die Berücksichtigung nicht-traditioneller Wege wie Kurzzeitmobilitäten, virtuelle und *Blended Mobility*-Formate. Ebenso wird die soziale Inklusion, etwa durch individuelle Unterstützung für benachteiligte Gruppen, als Stärke genannt. Austauschprogramme und internationale Partnerschaften werden als Motor der Vernetzung gesehen und tragen nach Einschätzung der Hochschulen sowohl zur Qualitätssteigerung als auch zur internationalen Sichtbarkeit bei. Die digitale Dimension der HMIS2030 (Ziel 3) wird als innovativ und zukunftsorientiert beurteilt, da digitale Formate neue Chancen für Teilhabe, Flexibilisierung und Reichweite eröffnen.

Im Hinblick auf Kompetenzentwicklung und institutionelles Lernen (Ziel 4) würdigen die Hochschulen insbesondere die Impulse der HMIS2030 zur Qualitätssteigerung durch internationale Kooperationen, zur Professionalisierung der Internationalisierungsarbeit sowie zur Weiterentwicklung institutioneller Lernprozesse. Die Hochschulen betonen, dass die Umsetzung dieser Ziele anspruchsvoll ist, gleichzeitig jedoch auch zentrale Entwicklungsperspektiven eröffnet. Insgesamt wird die HMIS2030 als breit anschlussfähige Strategie wahrgenommen, die relevante Entwicklungsfelder adressiert und Orientierung für eine systematische Weiterentwicklung der Internationalisierung an österreichischen Hochschulen bietet.

3.3.2. Herausforderungen und Kritikpunkte der HMIS2030 aus hochschulischer Perspektive

Die Analyse der Herausforderungen in Bezug auf die Umsetzung der fünf Ziele der HMIS2030 zeigt ein vielschichtiges Bild struktureller und praktischer Schwierigkeiten. Trotz positiver Ansätze besteht Handlungsbedarf, um die ambitionierten Ziele der Strategie tatsächlich flächendeckend und nachhaltig umzusetzen. Beispielsweise bei der Förderung einer umfassenden Internationalisierungskultur (Ziel 1) wird bemängelt, dass die Strategie auf der Ebene der konkreten Umsetzung zu abstrakt und wenig alltagsnah sei, während sie zugleich auf strategisch-normativer Ebene als orientierender Referenzrahmen wahrgenommen wird. Besonders kleinere Hochschulsektoren fühlen sich nicht ausreichend berücksichtigt. Zudem fehlt es an verbindlicher Integration von Internationalisierung in Curricula und Personalentwicklung sowie an zentraler Steuerung seitens der Hochschulleitungen und Ressourcen für die Umsetzung.

Im Kontext der Mobilitätsförderung (Ziel 2) treten vor allem bürokratische Hürden wie komplizierte Visaverfahren und soziale sowie finanzielle Barrieren zutage, insbesondere für Studierende aus benachteiligten Gruppen oder dem Globalen Süden. Auch bestehen strukturelle Ungleichgewichte zwischen *Incoming*- und *Outgoing*-Mobilitäten sowie Zielkonflikte mit Nachhaltigkeitszielen⁹ (z.B. Mobilität und Klimawandel). Bei der Adressierung innovativer digitaler Mobilitätsformate (Ziel 3) wird deutlich, dass diese bislang unzureichend ausgebaut sind. Technische und organisatorische Hindernisse – wie nicht synchronisierte akademische Kalender – erschweren die Umsetzung. Gleichzeitig fehlt es an Ressourcen und Unterstützung für die Entwicklung neuer Formate.

Die effektive Kompetenzentwicklung und institutionelles Lernen (Ziel 4) leiden unter komplexen Anerkennungsverfahren, mangelnder curricularer Verankerung und unzureichender Beratung. Nationale Austauschplattformen werden zu wenig genutzt, Förderprogramme sind oft mit hohem administrativem Aufwand verbunden. Schließlich zeigt in Bezug auf die Sichtbarkeit Österreichs als Hochschulstandort (Ziel 5), dass Visa- und Aufenthaltsbestimmungen weiterhin eine große Hürde darstellen. Auch das internationale Standortmarketing wird als schwach empfunden, ebenso wie die mangelnde Berücksichtigung ökologischer Aspekte.

Sektorspezifische Unterschiede zeigen sich vor allem in der Ausprägung und Gewichtung der Herausforderungen. Pädagogische Hochschulen betonen insbesondere strukturelle Hürden wie hohe Lehrverpflichtungen der Studierenden, die wenig Spielraum für internationale Aktivitäten lassen. Fachhochschulen verweisen häufig auf fehlende Passung der Strategie zu ihren spezifischen Ausbildungsformaten und Praxisbezügen, etwa beispielhaft bei Gesundheitsstudiengängen (z.B. durch stark regulierte Praxis- und Ausbildungsanteile, die an vorab akkreditierte Partnereinrichtungen gebunden sind und bei denen zusätzliche Anerkennungs- sowie Versicherungs- und Haftungsanforderungen zu berücksichtigen sind, wodurch internationale Mobilität zwar grundsätzlich möglich ist, jedoch nur eingeschränkt plan- und skalierbar umgesetzt werden kann) oder *Joint Degree*-Programmen (z.B. hohe curriculare Dichte¹⁰, komplexe Abstimmungsprozesse zwischen Partnerinstitutionen sowie eingeschränkte Flexibilität für längere Mobilitätsphasen). Privathochschulen wiederum sehen sich stärker mit Anerkennungsproblemen und der schwierigen Integration von Internationalisierung in Curricula konfrontiert, da sie oft kleiner strukturiert sind und nach eigenen Angaben oft finanziell restriktiver aufgestellt wären.

Öffentliche Universitäten thematisieren vermehrt eine fehlende operative Durchdringung der Strategie, insbesondere im Sinne einer begrenzten Übersetzung der strategischen Zielsetzungen in konkrete Steuerungs-, Zuständigkeits- und Anreizstrukturen innerhalb der Institutionen. Als zentraler Hemmfaktor wird dabei das Fehlen einer expliziten finanziellen Unterlegung der HMIS2030 genannt, wodurch Internationalisierung in der bestehenden Budgetlogik mit anderen Aufgaben konkurriert. Vor diesem Hintergrund wird die Forderung artikuliert, Internationalisierung stärker in den Leistungsvereinbarungen zu verankern, da diese als zentrales Instrument gelten, um strategische Ziele mit klaren Budgetwirkungen zu verbinden.

3.3.3. Verbesserungspotenziale der HMIS2030 aus hochschulischer Perspektive

Die Vorschläge zur Optimierung der HMIS2030 zielen vor allem darauf ab, die bereits bestehenden Maßnahmen an aktuelle Herausforderungen anzupassen. Besonders betont wird die Notwendigkeit flexibler Mobili-

⁹ [UN Sustainable Development Goals \(SDGs\)](#)

¹⁰ „Hohe curriculare Dichte“ bezeichnet eng getaktete Studienpläne mit zahlreichen verpflichtenden Lehrveranstaltungen, festen Abfolge- und Abhängigkeitsstrukturen (Voraussetzungsketten), eingeschränkten Wahlmöglichkeiten, hohem Workload und teils verbindlichen Anwesenheitspflichten, wodurch nur geringe zeitliche oder inhaltliche Flexibilität für zusätzliche Aktivitäten, etwa Auslandsaufenthalte, besteht.

tätsformate, wie Kurzzeitmobilitäten und *Blended Mobility*-Formate (z.B. BIPs – *Blended Intensive Programmes*¹¹), um auch bisher unterrepräsentierte Zielgruppen, wie etwa Studierende mit Betreuungsverpflichtungen oder finanziellen Einschränkungen zu erreichen. Digitale Formate und hybride Modelle sollen weiter gestärkt und durch zentrale Plattformen sichtbarer und zugänglicher gemacht werden. Ebenso wird gefordert, internationale Aktivitäten strukturell stärker zu verankern, primär durch ihre verpflichtende Anerkennung in Karrierewegen von Lehrenden und in der Leistungsbewertung.

Ein weiteres zentrales Anliegen der Hochschulen ist die bessere Finanzierung internationaler Aktivitäten: Sowohl durch die Aufstockung bestehender Förderprogramme als auch durch eine bessere Abstimmung nationaler Mittel an die Ziele der HMIS2030. Programme wie Africa-UniNet¹² sollten dabei breiter geöffnet und auch Fachhochschulen stärker berücksichtigt werden. Sektorspezifisch zeigen sich besondere Anforderungen vor allem bei den Pädagogischen Hochschulen, etwa durch deren ministerielle Zuordnung oder eingeschränkte Möglichkeiten für Forschungsfreisemester. Auch Privathochschulen wünschen sich eine bessere strukturelle Einbindung und spezifischere Förderinstrumente. Diese Unterschiede unterstreichen, dass eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie nur gelingen kann, wenn die vielfältigen Ausgangsbedingungen der einzelnen Hochschulsektoren systematisch berücksichtigt werden.

3.4. Strategische Verankerung von Internationalisierung und Mobilität – Entwicklungen in der Hochschulgovernance im Umfeld der HMIS2030

Die zunehmende Bedeutung von Internationalisierung und Mobilität spiegelt sich deutlich in den strategischen Steuerungsinstrumenten der österreichischen Hochschulgovernance wider. So finden sich entsprechende Zielsetzungen sowohl in den Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten als auch in den Ziel- und Leistungsplänen der Pädagogischen Hochschulen sowie im *Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan (2023/24 – 2025/26)*¹³, jeweils in Bezug zur HMIS2030. Auch zentrale nationale Steuerungsdokumente wie der *Österreichische Hochschulplan 2030*¹⁴ und der *Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2025–2030*¹⁵ benennen Internationalisierung und Mobilität explizit als zentrale Entwicklungsachsen. Diese Entwicklungen stehen im Kontext europäischer Impulse – etwa der Europäischen Strategie der Hochschuleinrichtungen, der *European Universities Initiative*¹⁶ oder der EU-Empfehlungen zu *Microcredentials*¹⁷ – und zeigen, dass die HMIS2030 in ein breiteres strategisches Umfeld eingebettet ist.

Die qualitative Analyse dieser strategischen Steuerungsdokumente zeigt, dass Internationalisierung zunehmend strukturell verankert ist und in vielen Bereichen deutlich an Sichtbarkeit gewonnen hat (Details siehe Abschnitt 13.5 im Anhang). Besonders häufig adressiert werden Themen wie Mobilität, Anerkennung, *Internationalisation of the Curriculum*, digitale und hybride Mobilitätsformate sowie Kompetenzerwerb. Die Analyse zeigt zudem, dass Internationalisierung in zahlreichen Dokumenten als Querschnittsthema oder eigenständiges strategisches Handlungsfeld ausgewiesen wird. Gleichzeitig wird sichtbar, dass sich sektorale Unterschiede ergeben: Während Universitäten ihre Aktivitäten häufig strategisch breit verankern, werden an Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen verstärkt spezifische Formate, Zielgruppen oder Mobilitätsaspekte hervorgehoben. Trotz dieser Unterschiede ergibt sich insgesamt ein Bild zunehmender struktureller Verankerung, begleitet von weiterhin bestehenden Herausforderungen wie Ressourcenengpässen, Anerkennungsverfahren und sektorspezifischen Rahmenbedingungen. **Abbildung 4** zeigt die Häufigkeiten der identifizierten Themenfelder in den zwei Sektoren öffentliche Universitäten und Pädagogische Hochschulen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die HMIS2030 einen wesentlichen Impuls zur Konsolidierung und Stärkung internationalisierungsbezogener Themen in der österreichischen Hochschulgovernance geliefert hat. Die Strategie trägt zur Orientierung, Prioritätensetzung und Systemkohärenz bei und unterstützt damit die Weiterentwicklung entsprechender Maßnahmen in allen Hochschulsektoren.

¹¹ Kurze physische Gruppenmobilität, die mit einer virtuellen Phase kombiniert wird ([OeAD Erasmus+](#)).

¹² [Africa-UniNet](#)

¹³ [Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan \(2023/24 – 2025/26\)](#)

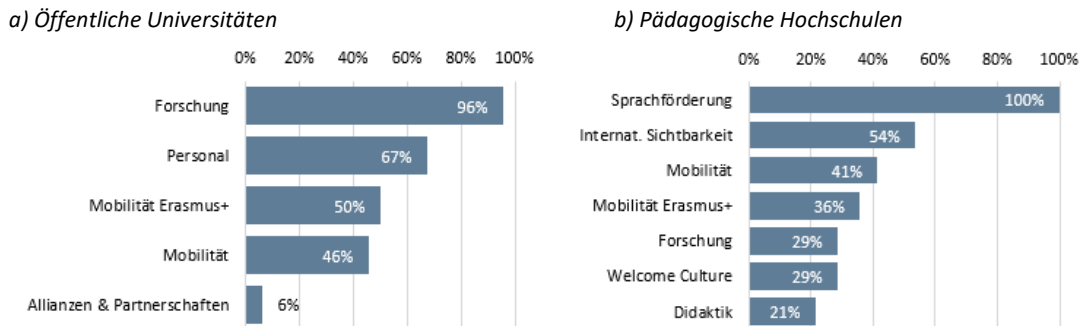
¹⁴ [Österreichische Hochschulplan 2030](#)

¹⁵ [Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2025–2030](#)

¹⁶ Europäische Kommission: [European Universities Initiative](#)

¹⁷ [Microcredentials](#)

Abbildung 4: Häufigkeit der identifizierten Themenfelder mit Bezug zu Internationalisierung und Mobilität in den aktuellen Strategievereinbarungen zwischen Hochschulen und dem BMBWF¹⁸ für öffentliche Universitäten und Pädagogische Hochschulen



Anm.: Identifizierte Themenfelder; Öffentliche Universitäten: 23 Leistungsvereinbarungen zwischen den Universitäten und dem Bund für die Periode 2025–2027 (Stand: 2024), Pädagogische Hochschulen: 13 Ziel- und Leistungspläne für die Periode 2025–2027 (Stand: 2024) und 1 Ziel- und Leistungsplan 2023–2026 (Stand: 2023).

4. Hochschulische Perspektiven zur Erhöhung der Studierendenmobilität und zu Finanzierungsquellen für die Internationalisierung

Zentrale Erkenntnisse

- *Outgoings*: Kurzzeitmobilitäten und *Blended Mobility*-Formate werden sektorübergreifend als wirksamste Maßnahmen zur Förderung von *Outgoing*-Mobilitäten betrachtet; Fachhochschulen heben aufgrund ihrer studienorganisatorischen Strukturen einen besonderen Bedarf an zeitlich flexiblen Mobilitätsoptionen hervor; Öffentliche Universitäten, Privathochschulen und Pädagogische Hochschulen sehen eine verstärkte zielgruppenspezifische Informationsarbeit als interne Maßnahme zur Mobilitätsförderung
- *Incomings*: Oberste Priorität haben schnellere, einfachere Visa-/Aufenthaltsverfahren; teils Förderung nach erleichterter Rot-Weiß-Rot-Karte für PhD-Studierende; Pädagogische Hochschulen sehen insgesamt weniger Handlungsdruck
- *Top-Finanzierungsquellen*: EU-Mittel/Internationale Programme stehen in allen Sektoren an erster Stelle; Nationale¹⁹ Fördermittel besonders für Fachhochschulen und Privathochschulen wichtig; hochschuleigene Budgets vor allem an öffentlichen Universitäten, Drittmittel ergänzend (v.a. Privathochschulen)

Die Hochschulen wurden im Rahmen der Online-Befragung zu Maßnahmen befragt, die aus ihrer Sicht die internationale Studierendenmobilität (*Outgoings*²⁰ und *Incomings*) stärken sowie die Internationalisierung insgesamt unterstützen können. Die wichtigsten Ergebnisse werden in [Abbildung 5](#) dargestellt und im Folgenden zusammengefasst.

Für die Förderung der **Outgoing-Mobilität** werden sektorübergreifend vor allem Kurzzeitmobilitäten und *Blended Mobility*-Formate als wirkungsvolle Instrumente eingeschätzt. Fachhochschulen betonen darüber

¹⁸ Nun BMFWF – Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung.

¹⁹ „Nationale Fördermittel“ bezieht sich auf im Fragebogen selbstberichteten nationalen Finanzierungsquellen ohne weitere Differenzierung nach Herkunft oder Finanzierungsebene.

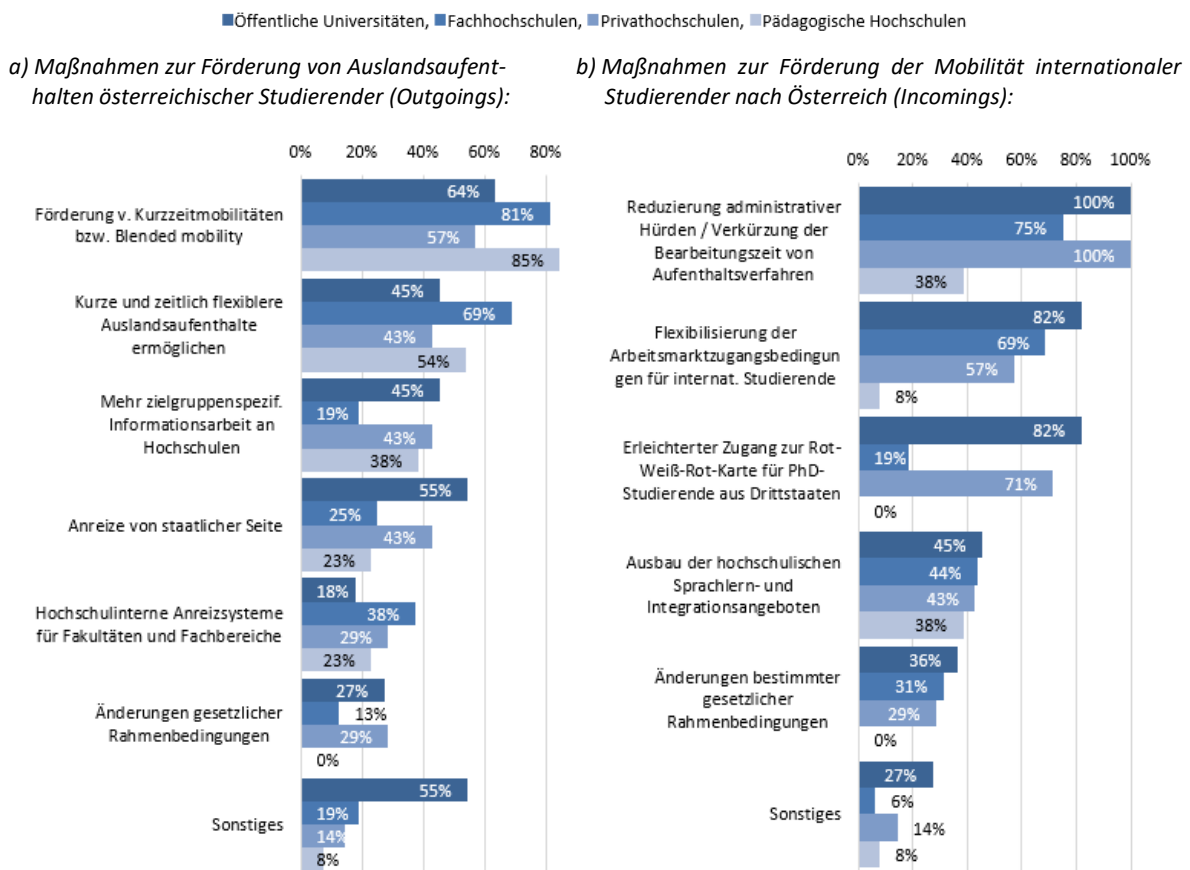
²⁰ [Der österreichische Hochschulplan 2030](#) sieht vor, dass der Anteil der jährlichen Hochschulabsolvent:innen mit studienbezogenem Auslandsaufenthalt in Österreich bis 2030 auf bis zu 26 % erhöht wird.

hinaus – aufgrund ihrer studienorganisatorischen Rahmenbedingungen wie Blockstrukturen, kohortenbasierten²¹ Lehrplänen, fixen Praxisphasen und hoher Anzahl an berufstätigen Studierenden – einen besonderen Bedarf an zeitlich gut integrierbaren Mobilitätsoptionen. Mit Ausnahme der Fachhochschulen sehen die Hochschulen der anderen Sektoren zudem eine verstärkte zielgruppenspezifische Informationsarbeit als interne Maßnahme zur Mobilitätsförderung. Potenzielle Anreize von staatlicher Seite wurden nur von einzelnen Hochschulen genannt und reichen von allgemeinen finanziellen Unterstützungsformaten bis zu Hinweisen auf administrative oder arbeitsrechtliche Aspekte. Diese Rückmeldungen sind jedoch heterogen und lassen keine gemeinsamen sektoralen Muster erkennen. Auch Änderungsvorschläge zu gesetzlichen Rahmenbedingungen wurden insgesamt selten genannt.

In Bezug auf die **Incoming-Mobilität** unterstreichen – mit Ausnahme der Pädagogischen Hochschulen – nahezu alle Hochschulsektoren – die Bedeutung schneller und administrativ einfacher Visa- und Aufenthaltsverfahren sowie flexibler arbeitsmarktrechtlicher Bestimmungen. Öffentliche und private Universitäten nannten zudem den erleichterten Zugang zur Rot-Weiß-Rot-Karte für PhD-Studierende aus Drittstaaten. Der interne Ausbau von Sprachlern- und Integrationsangeboten wird in allen Sektoren positiv gesehen, jedoch nicht als prioritär eingestuft.

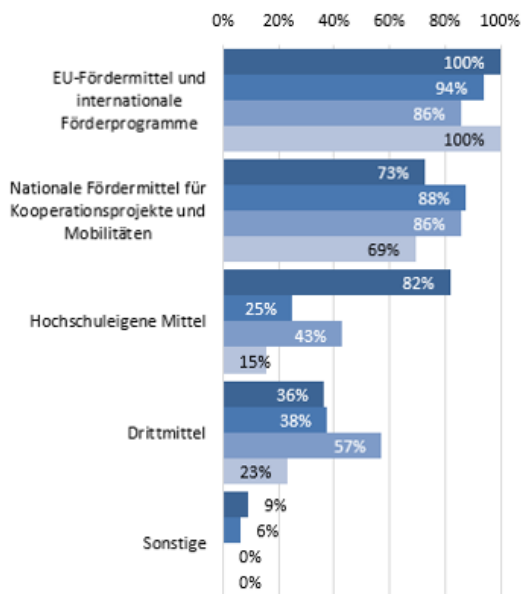
Bei den **Finanzierungsquellen** gelten EU-Mittel und internationale Programme sektorübergreifend als wichtigste Grundpfeiler zur Unterstützung von Internationalisierung und Mobilität. Nationale¹⁹ Fördermittel haben vor allem für Fachhochschulen und Privathochschulen besondere Bedeutung. Öffentliche Universitäten heben ergänzend die Rolle hochschuleigener Mittel hervor, während Drittmittel vor allem an Privathochschulen eine ergänzende Funktion einnehmen. Die offenen Kommentare der Hochschulen zu Finanzierungsthemen waren sektorspezifisch, jedoch jeweils vereinzelt und ohne übergreifende Muster.

Abbildung 5: Nationale und hochschulinterne Maßnahmen zur Erhöhung der Studierendenmobilität aus hochschulischer Perspektive nach Hochschultyp



²¹ Studienstrukturen, in denen fixe Gruppen von Studierenden („Kohorte“) gemeinsam einen verbindlich vorgegebenen, zeitlich durchgeplanten Lehrplan absolvieren (Lehrveranstaltungen, Prüfungen und Praxisphasen sind nicht frei wählbar, sondern finden in einem festen Ablauf statt).

c) Finanzierungsquellen zur Unterstützung der Internationalisierung und Mobilitätsförderung



Anm.: Balkenbeschriftung zeigt den Anteil der Hochschulen.

Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

5. Internationalisierungsstrategien österreichischer Hochschulen

Zentrale Erkenntnisse

- Breite strategische Verankerung: Fast alle Hochschulen verfügen über eigene oder integrierte Internationalisierungsstrategien
- Klare Zuständigkeiten: Verantwortung liegt überwiegend bei der Hochschulleitung, unterstützt durch zentrale Serviceeinheiten; fakultäre Beteiligung ist punktuell
- Monitoring vorhanden, aber heterogen: Die meisten Hochschulen führen Monitoringprozesse durch, jedoch mit unterschiedlicher Systematik und teils begrenzter Indikatorik
- Inhaltliche Schwerpunkte: Mobilität, internationale Kooperationen und *Internationalisation of the Curriculum* dominieren; quantitative Zielwerte bleiben Ausnahme
- Selbsteinschätzung der Zielerreichung: Hochschulen sehen ihre Fortschritte überwiegend im Bereich ‚weitgehend‘ bis ‚teilweise erreicht‘; Ziel 2 (Mobilität) zeigt sektorübergreifend die höchsten Werte
- Herausforderungen je Sektor: Öffentliche Universitäten betonen Ressourcen- und Anerkennungsfragen; Fachhochschulen verweisen auf studienorganisatorische Restriktionen, während Privathochschulen auf strukturelle Engpässe und Pädagogische Hochschulen auf die geringe zeitliche Verfügbarkeit berufstätiger Studierender hinweisen.

Dieses Kapitel bietet einen Überblick, wie österreichische Hochschulen ihre Internationalisierungsstrategien ausgestalten, institutionell verankern und weiterentwickeln. Es beschreibt die formale Struktur der Strategiedokumente, zentrale Verantwortlichkeiten und Qualitätssicherungsprozesse sowie die inhaltlichen Schwerpunkte der Strategien. Ergänzend werden die Selbsteinschätzungen der Hochschulen zur Erreichung ihrer Internationalisierungsziele sowie die wichtigsten Herausforderungen bei deren Umsetzung dargestellt. Damit bietet das Kapitel einen kompakten Einblick in den aktuellen Stand der hochschulischen Internationalisierung im Kontext der HMIS2030.

5.1. Form, Zuständigkeiten und Qualitätssicherungsprozesse der hochschuleigenen Internationalisierungsstrategien

Die Mehrheit der Hochschulen hat Internationalisierung mittlerweile in strategischen Dokumenten verankert, entweder in Form eigenständiger Strategien oder als integrierter Bestandteil von Entwicklungs- und Hochschulstrategien. Die Ausgestaltung variiert je nach Hochschultyp: Fachhochschulen binden Internationalisierung besonders häufig in umfassende Gesamtstrategien ein, während Pädagogische Hochschulen und Privathochschulen vermehrt eigenständige Strategiedokumente vorlegen. Nur wenige Hochschulen befinden sich noch in der Planungs- oder Weiterentwicklungsphase. Insgesamt zeigt sich, dass Internationalisierung in allen Sektoren strategisch institutionell verankert ist, wenn auch in unterschiedlicher Form (Details siehe [Abbildung 31](#) im Anhang).

Hinsichtlich der Zuständigkeiten für die Entwicklung und Umsetzung von Internationalisierungsstrategien zeigt sich sektorübergreifend ein klar institutionell verankerter Steuerungsansatz: An nahezu allen Hochschulen liegt die Hauptverantwortung auf Ebene der Hochschulleitung, meist ergänzt durch zentrale Serviceeinheiten wie International Offices oder Stabsstellen für Qualitäts- und Strategieentwicklung. Fakultäten und Departments wirken vielfach in beratender oder umsetzender Funktion mit. Die wichtigsten Impulsquellen für die Weiterentwicklung der Strategien stammen laut Hochschulangaben aus institutionellen Entwicklungsprozessen, europäischen und internationalen Rahmenwerken sowie der HMIS2030 selbst, die als Orientierungspunkt für Zielsetzungen und Schwerpunktsetzungen dient. Auch Rückmeldungen aus Fachbereichen und Erfahrungen aus internationalen Partnerschaften werden als wiederkehrender Anstoß für strategische Anpassungen genannt.

Die Rückmeldungen der Hochschulen zeigen, dass Monitoring- und Qualitätssicherungsprozesse für Internationalisierungsmaßnahmen an den meisten Einrichtungen etabliert sind. Ein Großteil der Hochschulen führt regelmäßige Überprüfungen ihrer Maßnahmen durch, wobei Monitoring deutlich häufiger vorkommt als formalisierte Evaluierungen (siehe [Abbildung 32](#) im Anhang). Die Verantwortung für die Qualitätssicherung liegt in allen Hochschultypen einheitlich bei der Hochschulleitung und wird meist durch zentrale Einheiten wie International Offices oder Qualitätsmanagement unterstützt; fakultäre Strukturen sind nur punktuell eingebunden. Insgesamt zeigt sich, dass Internationalisierung in den institutionellen Steuerungsprozessen verankert ist, die Ausgestaltung jedoch sektorspezifisch stark variiert und vielfach noch Entwicklungsbedarf hinsichtlich systematischer Indikatoren und klar definierter Evaluationsverfahren besteht.

5.2. Struktur und Schwerpunkte hochschuleigener Internationalisierungsstrategien

Die Analyse zeigt eine Vielfalt in der formalen Gestaltung der Strategiedokumente. Einige Hochschulen legen klassische Strategiepapiere mit Vision, Leitbild und übergeordneten Prinzipien vor, während andere stark operationalisierte Ziel- und Maßnahmenkataloge nutzen, teilweise in tabellarischer Form. Wieder andere bezeichnen ihre Strategien explizit als laufende Entwicklungsdokumente. Insgesamt dient die formale Struktur weniger der Vereinheitlichung, sondern spiegelt unterschiedliche strategische Kulturen und institutionelle Entwicklungsstände wider.

Inhaltlich dominieren sektorübergreifend normative Zielsetzungen wie die Stärkung der Mobilität, der Ausbau internationaler Kooperationen sowie die Förderung interkultureller Kompetenzen. Konkrete qualitative Zielkriterien bleiben jedoch selten und betreffen meist allgemeine Vorhaben wie die curriculare Verankerung internationaler Inhalte oder die Verbesserung der Willkommenskultur. Quantitative Vorgaben – etwa Quoten für Auslandsaufenthalte oder fremdsprachige Lehrveranstaltungen – finden sich nur punktuell und überwiegend in einzelnen Fachhochschulstrategien. Der Großteil der Dokumente formuliert Absichten wie „Mobilität ausbauen“ oder „das internationale Profil stärken“, ohne diese durch messbare Zielwerte zu konkretisieren.

Auch bei Indikatoren und Verfahren der Erfolgsmessung zeigt sich ein ähnliches Muster: Nur wenige Hochschulen benennen explizite Messgrößen wie die Anzahl hybrider Mobilitätsformate, strategischer Partnerschaften oder fremdsprachiger Lehrveranstaltungen. Die Mehrheit verweist stattdessen allgemein auf bestehende Steuerungsinstrumente wie Wissensbilanz, Ziel- und Leistungsvereinbarungen oder interne Qualitätsmanagementprozesse. Eigenständige Monitoringverfahren sind selten und meist in Form einzelner *International Reports* verankert.

Sektorale Unterschiede werden vor allem in der Ausrichtung der Strategien sichtbar: Fachhochschulen formulieren häufiger quantitative Zielgrößen und operative Maßnahmen, Universitäten orientieren sich stärker

an institutionellen Entwicklungsplänen mit überwiegend qualitativen Zielsetzungen, Pädagogische Hochschulen nutzen detaillierte Maßnahmenkataloge meist ohne Indikatoren, und Privathochschulen verknüpfen Internationalisierung stärker mit Profilbildungsstrategien und der Entwicklung international ausgerichteter Studienprogramme, die gezielt internationale Studierende ansprechen. Insgesamt zeigt die Analyse, dass die Strategien primär als programmatische Orientierungsrahmen dienen, während systematische Messlogiken, Indikatoren und verbindliche Zielgrößen bislang nur vereinzelt ausgeprägt sind.

5.3. Selbsteinschätzung der Zielerreichung und wahrgenommene Herausforderungen bei der Umsetzung der hochschuleigenen Internationalisierungsstrategien

Die Selbsteinschätzungen der Hochschulen zeigen, dass der Umsetzungsstand ihrer hochschuleigenen Internationalisierungsstrategien überwiegend im Bereich ‚weitgehend erreicht‘ bis ‚teilweise erreicht‘ liegt ([Abbildung 6a](#)). Keine Hochschule gab an, ihre Ziele vollständig erreicht oder nicht erreicht zu haben; am positivsten bewerten Fachhochschulen ihren Fortschritt, während insbesondere bei öffentlichen Universitäten fehlende Angaben die Interpretation erschweren. Insgesamt deuten die Rückmeldungen darauf hin, dass Internationalisierungsmaßnahmen institutionell verankert sind, ihre Umsetzung jedoch je nach Hochschultyp unterschiedliche Reifegrade aufweist.

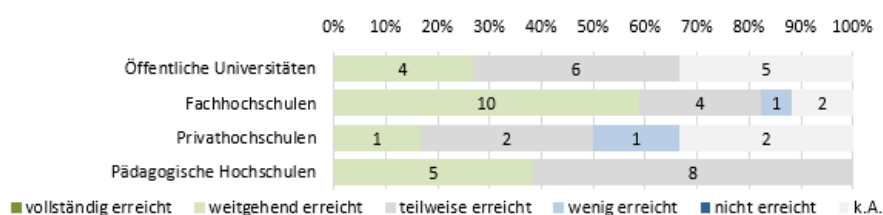
Ein ähnliches Bild ergibt sich hinsichtlich der fünf strategischen Ziele der HMIS2030 ([Abbildung 6b](#)). Die Mehrheit der Hochschulen stuft ihre Zielerreichung auch hier im Bereich ‚weitgehend erreicht‘ bis ‚teilweise erreicht‘ ein. Auffällig ist, dass Ziel 2 – die Mobilitätsförderung für alle Hochschulangehörigen – sektorübergreifend am positivsten bewertet wird und damit als jenes Ziel erscheint, bei dem die größten Fortschritte erzielt wurden. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Hochschulen in der Umsetzung der HMIS2030 Fortschritte wahrnehmen, zugleich aber noch Entwicklungspotenzial in einzelnen Zielbereichen besteht.

Ergänzend zu den Selbsteinschätzungen der Zielerreichung benannten die Hochschulen in den offenen Rückmeldungen eine Reihe von Herausforderungen, die die Umsetzung ihrer Internationalisierungsziele erschweren. Die genannten Hürden unterscheiden sich je nach Hochschultyp, weisen jedoch mehrere gemeinsame Muster auf. Im Folgenden werden die zentralen Herausforderungen sektorspezifisch zusammengefasst (Details siehe [Tabelle 12](#) im Anhang).

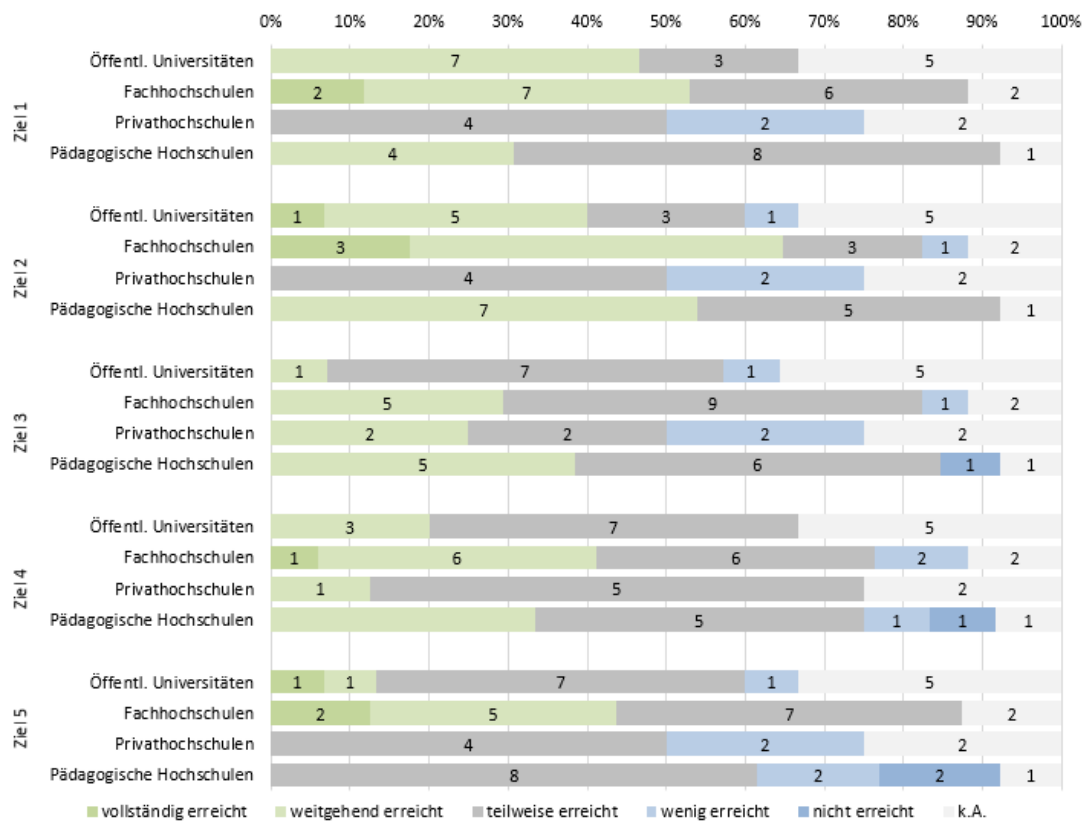
Die **öffentlichen Universitäten** führen die teilweise Nichterreichung internationalisierungsbezogener Ziele vor allem auf begrenzte finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen sowie auf komplexe curriculare, soziale und administrative Rahmenbedingungen zurück. Mobilität ist insbesondere für Studierende mit geringeren Mobilitätschancen durch Betreuungspflichten, soziale Herkunft oder Behinderung erschwert; zusätzliche Hürden ergeben sich aus uneinheitlichen digitalen Prozessen, Anerkennungsfragen sowie fehlenden englischsprachigen Angeboten. Auch Diversitäts- und Inklusionsziele werden als noch nicht flächendeckend umgesetzt beschrieben. Externe Faktoren wie Visaregelungen, geopolitische Unsicherheiten oder hohe Lebenshaltungskosten wirken ebenfalls hemmend. Die Universitäten betonen, dass Internationalisierung ein langfristiger Entwicklungsprozess ist, der kontinuierliche Anpassung und institutionelles *Commitment* erfordert.

Abbildung 6: Selbsteinschätzung der Hochschulen zur Zielerreichung ihrer Internationalisierungsmaßnahmen nach Hochschulsektor

a) Gesamtbewertung der Zielerreichung



b) Bewertung der Zielerreichung in Bezug auf die fünf strategischen Ziele der HMIS2030



Anm.: Anzahl der Hochschulen.

Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

Die **Fachhochschulen** berichten, dass die Umsetzung internationalisierungsbezogener Ziele stark von knappen personellen und finanziellen Ressourcen geprägt ist. Diese Situation wird zusätzlich dadurch verschärft, dass der administrative und strategische Aufwand im Bereich der Internationalisierung insgesamt zunimmt, etwa durch die Notwendigkeit, bestehende Erasmus+ Strukturen aufrechtzuerhalten, sich an europäischen Initiativen wie *European Universities Alliances* zu beteiligen oder darauf vorzubereiten sowie neue Mobilitätsformate zu entwickeln. Viele Einrichtungen befinden sich noch in der laufenden Strategieimplementierung, die durch externe Entwicklungen wie Fachkräftemangel oder geopolitische Unsicherheiten zusätzlich erschwert wird. Strukturelle Studienbedingungen – insbesondere kohortenbasierte²² Studienmodelle mit eng getakteten Lehr- und Prüfungsabfolgen, berufsbegleitende Studienformate sowie gesetzliche Vorgaben in Gesundheitsstudien – schränken die individuelle Mobilitätsflexibilität ein, da Mobilitätsfenster an Fachhochschulen zwar vielfach formal im Curriculum vorgesehen sind, in der Praxis jedoch nur begrenzte zeitliche und organisatorische Spielräume eröffnen. Dies steht im Einklang mit den Befunden zur Verankerung von Mobilitätsfenstern im Curriculum (siehe [Abbildung 10](#)): Während diese auf institutioneller Ebene überwiegend bestätigt wird, fällt die Zufriedenheit der Studierenden mit der Verankerung von Mobilitätsfenstern zurückhaltender aus. Hinzu kommen interne Koordinationsaufwände, langwierige Curriculumsänderungen sowie Nachwirkungen der COVID-19-Pandemie. Insgesamt stehen die Fachhochschulen vor der Aufgabe, Internationalisierungsprozesse agil an aktuelle Rahmenbedingungen anzupassen und dafür ausreichende institutionelle Kapazitäten zu sichern.

Privathochschulen stehen vor allem aufgrund kleiner institutioneller Strukturen vor erheblichen Herausforderungen: Personelle Kapazitäten sind begrenzt, Internationalisierung erfolgt häufig zusätzlich zu anderen

²² Kohortenbasierte Studienmodelle stellen für internat. Mobilität nicht per se ein Hindernis dar. Einschränkungen ergeben sich vielmehr aus der begrenzten individuellen Flexibilität innerhalb derartiger Curricula, der hohen Abhängigkeit vom gemeinsamen Studienverlauf sowie dem geringen Spielraum für zeitliche Verschiebungen, insb. wenn Mobilitätsfenster zwar formal im Curriculum verankert sind, in der Praxis jedoch eng getaktet, stark vorstrukturiert oder mit Pflichtformaten überlagert sind. Fachhochschulen bestätigen überwiegend das Vorhandensein von Mobilitätsfenstern, jedoch bewerten Studierende deren praktische Nutzbarkeit zurückhaltender (siehe [Abbildung 10](#)).

Aufgaben, und strategische Grundlagen befinden sich teils noch in Entwicklung. Die Mobilität von Studierenden wird unter anderem durch curriculare Bedingungen, wie beispielsweise einem weiterhin begrenzten Umfang englischsprachiger Studienangebote (Anteil etwa 28 %, siehe Abschnitt 8.2.2), sowie sehr kurze oder stark vorstrukturierte Mobilitätsformate eingeschränkt, was die Teilnahme an strukturierten Mobilitätsprogrammen wie Erasmus+ erschwert. Einschränkungen zeigen sich auch beispielsweise in Studienangeboten im Gesundheits- und Medizinbereich (z.B. Human- und Zahnmedizin, Pflege- und Gesundheitswissenschaften), die an mehreren österreichischen Privathochschulen angeboten werden. In diesen Studien sind internationale Mobilitätsphasen häufig an hohe strukturelle Anforderungen gebunden, etwa an die Absolvierung von Praxisanteilen an vorab akkreditierten Partnerinstitutionen, die Sicherstellung eines ausreichenden Versicherungs- und Haftpflichtschutzes bei patientennahen Tätigkeiten sowie an enge curriculare und zeitliche Vorgaben. In Kombination mit hohen Präsenzanforderungen, teilweise berufsbegleitenden Studienmodellen sowie privaten und beruflichen Verpflichtungen der Studierenden sind längere Auslandsaufenthalte daher schwerer realisierbar. Neben knappen Budgets wirken teilweise auch fehlendes strategisches *Commitment* oder unsichere Priorisierung als Hindernisse. Insgesamt zeigen sich strukturelle und organisatorische Hürden, die gezielte Unterstützung erforderlich machen.

Pädagogische Hochschulen befinden sich in einem schrittweisen Entwicklungsprozess der Internationalisierung, geprägt von begrenzten Ressourcen, Personalwechseln und strukturellen Rahmenbedingungen. Besonders herausfordernd ist die geringe zeitliche Verfügbarkeit der großteils berufstätigen Lehramtsstudierenden, wodurch längere Mobilitätsphasen kaum realisierbar sind. Externe Faktoren wie der aktuelle Lehrermangel in Österreich verstärken diese Einschränkungen. Zudem wird eine unzureichende strategische Einbindung aller Hochschulangehörigen genannt, was die institutionelle Verankerung erschwert. Die Hochschulen sehen daher Bedarf an besserer Kommunikation, breiterer Beteiligung und curricularen Anpassungen wie Mobilitätsfenstern, um Mobilität langfristig zu stärken.

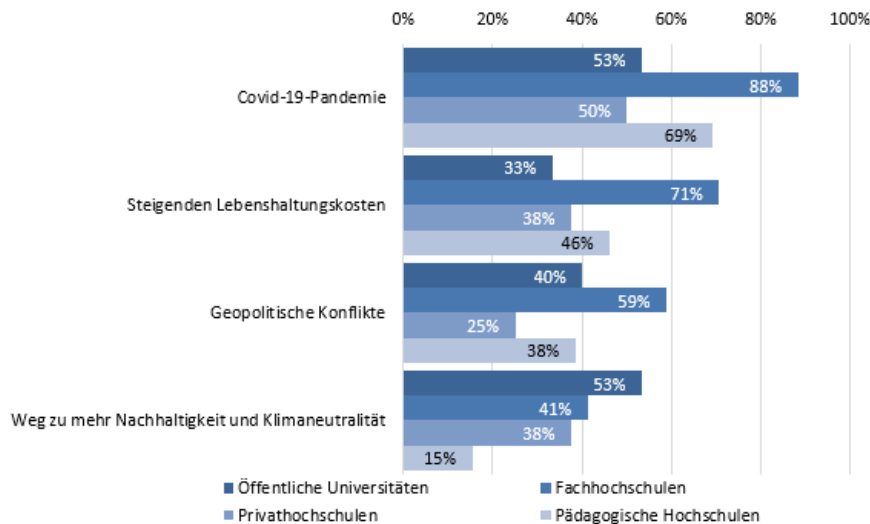
6. Auswirkungen globaler Krisen auf die Internationalisierungsbestrebungen österreichischer Hochschulen

Zentrale Erkenntnisse

- **COVID-19 bleibt der stärkste Einschnitt:** Massiver Rückgang physischer Mobilitäten in allen Sektoren; verzögerte Rückkehr zum Vorkrisenniveau; Beschleunigung digitaler Lehre sowie dauerhafte Öffnung für virtuelle und *Blended Mobility*-Formate
- **Teuerung wirkt mobilitätshemmend:** Hohe Lebenshaltungskosten (v.a. Wohnen) reduzieren *Outgoing*-Bereitschaft und *Incoming*-Zahlen; Hochschulen reagieren mit Kurzzeitformaten, hybriden Angeboten und angepassten Förderstrukturen
- **Geopolitische Konflikte verändern Kooperationslandschaften:** Aussetzung aller Russland-Kooperationen; Ausbau von Partnerschaften mit der Ukraine; neue Unterstützungsmaßnahmen für ukrainische Studierende/Lehrende; Sicherheitslage beeinflusst Zielländerwahl
- **Nachhaltigkeit gewinnt an Bedeutung:** Stärkere Orientierung an Green Mobility und digitalen Alternativen; zugleich ungelöstes Spannungsfeld zwischen Klimazielen und der weiterhin gefragten physischen Mobilität

Globale Krisen beeinflussen die Internationalisierung österreichischer Hochschulen in unterschiedlicher Intensität. Die Online-Befragung untersuchte, welche Krisen aus Sicht der Hochschulen nennenswerte Auswirkungen auf Mobilitäten, Kooperationen und strategische Ausrichtungen haben. Die Ergebnisse zeigen sektorübergreifend deutliche Spuren der COVID-19-Pandemie, der Kostensteigerungen, geopolitischer Konflikte sowie wachsender Nachhaltigkeitsanforderungen. Abbildung 7 gibt einen Überblick über die wahrgenommene Relevanz dieser Krisen.

Abbildung 7: Bedeutung globaler Krisen auf die Internationalisierungsbestrebungen aus hochschulischer Perspektive nach Hochschulsektor



Anm.: Anteil der Hochschulen, die nennenswerte Auswirkungen auf ihre Internationalisierungsbestrebungen wahrnehmen; Mehrfachantwort möglich.

Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

Covid-19-Pandemie

Die COVID-19-Pandemie hatte in allen Hochschulsektoren die deutlichsten Auswirkungen auf physische Mobilitäten. Öffentliche Universitäten berichten von einem markanten Einbruch der *Outgoing*- und *Incoming*-Zahlen, die sich erst mit zeitlicher Verzögerung erholten. Die Pandemie führte zugleich zu einem deutlichen Digitalisierungsschub: Virtuelle, digitale und *Blended Mobility*-Formate wurden rasch implementiert und erfuhren eine stark erhöhte Akzeptanz. Kunstuniversitäten verweisen darauf, dass internationale Studierende teilweise im Land blieben, wodurch neuartige digitale Kooperationsmuster entstanden. Pädagogische Hochschulen betonen weniger technologische Veränderungen, sondern vor allem eine deutliche Abnahme der Motivation für langfristige Mobilitäten.

Fachhochschulen berichten, dass die physische Mobilität zeitweise nahezu vollständig zum Erliegen kam; viele *Outgoing*-Programme mussten abgebrochen oder verschoben werden. Langfristige Mobilitäten hätten sich erst langsam erholt, während Kurzzeit- und hybride Formate deutlich an Bedeutung gewonnen hätten. Gleichzeitig zeigen die Rückmeldungen der Fachhochschulen eine gewisse Skepsis gegenüber längeren Auslandsaufenthalten seitens der Studierenden – zum Teil verstärkt durch veränderte Lern- und Arbeitsroutinen während der Pandemie. Privathochschulen nennen primär Verzögerungen in Austauschprogrammen sowie die Weiterentwicklung ihrer Online-Lehre als langfristigen Effekt. Insgesamt zeigt die Pandemie in allen Sektoren eine nachhaltige Neujustierung von Mobilitätsmustern.

Steigenden Lebenshaltungskosten (Teuerung)

Alle Hochschulsektoren sehen die Teuerung als wesentlichen mobilitätshemmenden Faktor. Öffentliche Universitäten berichten, dass Studierende – besonders jene mit geringen finanziellen Ressourcen oder in einem berufsbegleitenden Studium – längere Mobilitäten zunehmend vermeiden, weil Stipendien Einkommensausfälle oder hohe Wohnkosten nicht ausgleichen können. Einige Universitäten reagierten durch Anpassung interner Förderstrukturen, insbesondere mit einer Angleichung an Erasmus+-Sätze. Auch *Incoming*-Studierende seien von hohen Wohn- und Lebenshaltungskosten besonders betroffen, was zu einem veränderten Herkunftsprofil führt.

Fachhochschulen betonen, dass berufstätige Studierende Mobilitäten zunehmend aus finanziellen Gründen ausschlagen, weil sie ihre Wohnung nicht aufgeben möchten oder auf ihr Einkommen angewiesen sind. Der Anteil bestimmter Herkunftsregionen – insbesondere Südamerika oder die Türkei – sei im *Incoming*-Bereich rückläufig, da Aufenthalte ohne Stipendium kaum finanzierbar sind. Privathochschulen berichten von steigender Nachfrage nach finanzieller Unterstützung, verschärft durch die Wohnraumkrise. Pädagogische Hochschulen betonen, dass die starke berufliche Einbindung der Zielgruppe (Lehramtsstudierende) Mobilitäten

zusätzlich einschränkt. Kurzzeit- und hybride Formate werden daher in allen Sektoren als wichtige Reaktionsmechanismen genannt.

Geopolitische Konflikte

Die geopolitische Lage – insbesondere der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine – hat in allen Sektoren sichtbare strukturelle Konsequenzen ausgelöst. Kooperationen mit russischen Hochschulen wurden eingestellt oder ruhend gestellt; die Nutzung bestehender Mobilitätsprogramme wurde ausgesetzt. Gleichzeitig bauten zahlreiche öffentliche Universitäten und Fachhochschulen ihre Kooperationen mit ukrainischen Einrichtungen aus, sei es durch Mobilitätsabkommen, Forschungsprojekte oder die Aufnahme zusätzlicher Studierender. Die Unterstützung ukrainischer Studierender erfolgt vielfach über Stipendien, Integrationsprogramme oder durch Erasmus+-Sondermaßnahmen.

Privathochschulen berichten vereinzelt von der Aufnahme ukrainischer Studierender sowie von organisatorischen Herausforderungen bei deren Integration. Pädagogische Hochschulen setzen insbesondere auf praxisorientierte Maßnahmen, etwa ukrainische Lehramtspraktika an österreichischen Schulen oder zusätzliche Unterstützungsangebote für geflüchtete Lehrende. Sektorübergreifend wirkt sich die geopolitische Lage zunehmend auf die Zielregionenwahl aus: Bestimmte Destinationen werden aus Sicherheitsgründen gemieden, während Kooperationen in stabilen Regionen an Bedeutung gewinnen. Insgesamt führt die geopolitische Lage zu einer Neuordnung internationaler Netzwerke.

Weg zu mehr Nachhaltigkeit und Klimaneutralität

Nachhaltigkeit gewinnt in allen Hochschulsektoren an Bedeutung und wird zunehmend als integraler Bestandteil internationaler Aktivitäten verstanden. Öffentliche Universitäten und Fachhochschulen verankern *Green Mobility*-Elemente in ihren internen Regularien, fördern klima-freundliche Reisemöglichkeiten und beziehen Nachhaltigkeitskriterien stärker in die Gestaltung internationaler Kooperationen ein. Privathochschulen und Pädagogische Hochschulen berichten von wachsender Sensibilität unter Studierenden und Mitarbeitenden hinsichtlich ökologischer Auswirkungen internationaler Mobilität.

Gleichzeitig betonen die Hochschulen ein strukturelles Spannungsfeld: Viele internationale Destinationen sind ohne verkehrsmittelbedingte Treibhausgasemissionen kaum erreichbar (z.B. durch Flüge), und curriculare Anforderungen (z.B. Pflichtaufenthalte) lassen rein virtuelle Alternativen nicht zu. Virtuelle Formate können zwar Mobilität ergänzen, den persönlichen Austausch jedoch nicht vollständig ersetzen. Pädagogische Hochschulen verweisen auf dienstrechtliche Vorgaben, die innerhalb Zentraleuropas *Green Mobility* priorisieren. Insgesamt zeigt sich ein wachsender regulatorischer und institutioneller Druck, Nachhaltigkeit²³ stärker in Mobilitätsstrategien zu integrieren, ohne dadurch den internationalen Austausch zu gefährden.

7. Einschätzungen zentraler Akteur:innen zu Mobilität und Internationalisierung: Stärken, Schwächen und Herausforderungen

Zentrale Erkenntnisse

- Gelobt werden der offene, ganzheitliche Ansatz sowie der explizite Einbezug aller Hochschulangehörigen, innovative Mobilitätsformate und *Internationalisation@Home*. Die Strategie ist anschlussfähig an hochschuleigene Pläne und hat einen spürbaren Awareness-Schub ausgelöst.
- Die HMIS2030 wirkt vor allem orientierend, entfaltet jedoch nur begrenzte direkte Steuerungswirkung, da zusätzliche finanzielle Mittel, Stipendienanbindungen und personelle Ressourcen für die Umsetzung fehlen. Hohe administrative Aufwände und curriculare Rahmenbedingungen bleiben zentrale Restriktionen.
- Hochschulinterne sowie intersektorale Kommunikation zur HMIS2030 und ihrer Umsetzung ausbaufähig: Potenzial beim Informieren und Einbinden aller Hochschulangehörigen; Die HMIS2030-

²³ Die wachsende Bedeutung ökologisch nachhaltiger Mobilität steht im Kontext der globalen Nachhaltigkeitsziele ([UN Sustainable Development Goals](#), insbesondere SDG 4 „Quality Education“, SDG 13 „Climate Action“ sowie die SDG-übergreifende Zielsetzung nachhaltiger internationaler Zusammenarbeit).

Plattform wurde zum Zeitpunkt der gegenständlichen Erhebungen als wenig sichtbar wahrgenommen²⁴, Ziel: Weitere und neue intersektorale/nationale Kommunikationskanäle aufbauen.

- Abbau von nationalen als auch hochschulinternen Mobilitätshemmnissen bzgl. aller Hochschulangehörigen (*Outgoings* und *Incomings*)
- Empfehlungen zur Weiterentwicklung der HMIS2030: Strategie ankommen lassen; Offenheit und Ganzheitlichkeit beibehalten; Primär Hemmnisse abbauen und Umsetzung der Ziele unterstützen; Fortführung der Strategie über 2030 hinaus

Für die Einschätzung des aktuellen Stands der Internationalisierung sowie zur Identifikation zentraler Herausforderungen und Entwicklungsbedarfe wurden ergänzend zur Online-Befragung Fokusgruppen mit unterschiedlichen Hochschulakteur:innen, darunter Vertreter:innen der Hochschulleitungen und International Offices, Personalvertreter:innen sowie Studierendenvertreter:innen durchgeführt. Die Fokusgruppen ermöglichten eine vertiefte Diskussion sektorspezifischer und sektorübergreifender Herausforderungen, die im Alltagsbetrieb der Hochschulen die Umsetzung von Mobilitäts- und Internationalisierungsmaßnahmen beeinflussen. Dieses Kapitel fasst die zentralen thematischen Schwerpunkte zusammen, die in allen Sektoren wiederkehrend angesprochen wurden, und leitet daraus wesentliche Handlungsfelder und Unterstützungsbedarfe ab (Details zur Durchführung der Fokusgruppen siehe Anhang Abschnitt 13.7).

7.1. Vertreter:innen der Hochschulen (Rektor:innen, Vizerektor:innen, International Office)

Stärken, Schwächen, Empfehlungen:

1. Stärke: Breite Aufstellung und ganzheitlicher Ansatz

Breite, ganzheitliche Strategie mit Einbezug aller Hochschulangehörigen (breiter Konsens zur Beibehaltung der offenen, ganzheitlichen Struktur); expliziter Einbezug von Kurzzeit-/Blended Mobility-Formate und *Internationalisation@Home*; nicht-präskriptiv, anschlussfähig an hochschuleigene Pläne/Curricula; stärkt die kohärente Verankerung der Internationalisierung.

2. HMIS2030-Wirkung: Awareness-Schub, aber begrenzter kausaler Hebel

Sektorenweit als Orientierungs-/Signalrahmen anerkannt; fördert klar die *Awareness* für Mobilität und Internationalisierung; geringer direkter Kausaleinfluss auf Mobilität, Curricula, Partnerschaften/Kooperationen, weil systematische finanzielle Unterlegung der Ziele fehlt; Fortschritte v.a. durch Erasmus+, institutionelle Führung und Priorisierung auf Ebene der einzelnen Hochschulen (insbesondere durch Hochschulleitungen), Zielvorgaben und Ressourcen; Breiter Konsens: der Strategie soll zur Umsetzung Zeit geben werden, anstatt Fokussierungen besser aktuelle Hemmnisse abbauen.

3. Fehlende finanzielle Unterlegung: Ressourcenlücke und begrenzte Steuerungswirkung

Ambitionierte Ziele ohne zusätzliche Mittel/Stipendienanbindung; Umsetzung abhängig von internen Prioritäten und Kapazitäten; Mobilitätsausbau mit hohem administrativem und finanziellem Aufwand; Stipendien fördern primär individuelle Mobilität; der zusätzliche institutionelle Aufwand für Planung, Koordination, Qualitätssicherung und strategische Weiterentwicklung wird durch bestehende Programmmittel nur teilweise abgedeckt.

4. Kommunikative Reichweite der HMIS2030-Plattform und präferierte Kommunikationskanäle

Best-Practice-Plattform²⁵ wurde zum Zeitpunkt der gegenständlichen Erhebungen als wenig sichtbar wahrgenommen, geringe Lernwirkung und hoher Präsentationsaufwand; Als Informationsquellen mit geringerem Nutzen wurden generell Webseiten oder Newsletter genannt; stattdessen gewünscht werden interaktive, intersektorale Formate (Foren, *Roundtables*, Fokusgruppen, Netzwerktreffen) mit OeAD/BMFWF mit einem Fokus auf Umsetzungswege statt auf die Präsentation von Einzelprojekten.

5. Indikatoren & Monitoring: Bedarf an Unterstützung (Toolkit) und nationale Leitlinien

Bedarf an einem Indikatoren-Toolkit mit wählbaren quantitativen und/oder qualitativen Maßen für das Monitoring in Bezug auf die Umsetzungsziele der HMIS2030; praxistaugliche Definitionen/Zählregeln mit Blick auf Aufwand/Kosten, Monitoring ohne Zusatzpersonal; Empfehlungen zur qualitativen Kompetenzmessung hilfreich.

6. Fehlender Bezug zur Forschung (öffentliche Universitäten)

Öffentliche Universitäten kritisieren die schwache, explizite Verknüpfung zur Forschung, denn Lehre und Forschung wären untrennbar verbunden.

²⁴ Die Verleihung des [Internationalisation Award](#) im November 2025 trug dazu bei, die Sichtbarkeit der HMIS2030-Plattform weiter zu steigern.

²⁵ HMIS2030 - Beispiele guter Praxis: <https://www.hmis2030.at/>

7. Empfehlungen zur Weiterentwicklung der HMIS2030: Der Strategie Zeit geben

HMIS2030 angekommen, aber Umsetzung erst im ersten Drittel (u.a. COVID-Verzögerung); Rollout braucht Zeit, noch nicht überall verankert; Sektoren wollen Fortführung über 2030; Offenheit/Ganzheitlichkeit beibehalten, an derzeitigen Maßnahmenkatalog anknüpfen und beim Abbau von Hemmnissen unterstützen, keine Totalreform.

Herausforderungen bei der Umsetzung:

8. **Incoming-Mobilitäten: Visa, Zulassung, Unterbringung & Passung**

Incoming-Hürden: Visa-/Aufenthaltsrecht, hoher Zulassungsaufwand (Echtheitsprüfungen), angespannter Wohnungsmarkt, zu wenige englischsprachige Angebote; sektorenübergreifend Wunsch nach stärkerer ministerieller Unterstützung (BMFWF, BMEIA, BMI) insbesondere bei Vorprüfungen zur Studienzulassung aus Drittstaaten.

9. **Outgoing-Mobilitäten: Lebenshaltungskosten, Förderlogik und Langzeit-Hürden**

Hohe Lebenshaltungskosten & Wohnungsknappheit²⁶ als Haupthemmnisse; Kurzzeit-/virtuelle Formate erschließen Zielgruppen brauchen aber teils neue Finanzierungen (z.B. für COIL²⁷), aber erzeugen geringere Kompetenzgewinne; Langzeitmobilitäten scheitern oft an Risiken zu Job- und Wohnungsverlust; zentrale Hebel sind verlässliche Anerkennung und curriculare Verankerung (bloße Werbung würde nicht genügen); Auslandssemester: Rechts-/Versicherungs-Support für *Outgoings* gefordert (können Hochschulen nicht immer selbst leisten).

10. **Staff-Mobilitäten: Ressourcenknappheit, Anerkennungs-lücken und sektorale Besonderheiten**

Personalmobilität: gebremst durch knappe Ressourcen (Zeit-/Budgetmangel und kaum Vertretungsmöglichkeiten), fehlende strategische Verankerung in der Hochschule; geringe Anerkennung digitaler/hybrider Formate bremsen Teilnahme; HMIS2030 schärft Awareness, ändert operative Zwänge bislang nur begrenzt.

11. **Wahrgenommene Benachteiligungen bei Privathochschulen und Pädagogische Hochschulen**

Vertreter:innen von Privathochschulen thematisierten strukturelle Unterschiede und wahrgenommene Benachteiligungen im Kontext von Internationalisierung gegenüber öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen, bspw. begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen, Wettbewerb zu bundesfinanzierten²⁸ öffentlichen Universitäten sowie der praktisch eingeschränkt Zugang von Studierenden an Privathochschulen zu bspw. mobilitätsbezogenen Leistungen der Studienförderung und nationale Mobilitätsstipendien²⁹. Pädagogische Hochschulen verweisen zudem auf spezifische institutionelle Hürden aufgrund ihrer Stellung als nachgeordnete Dienststellen, etwa bei Anerkennungsprozessen, Vertragsabschlüssen oder beim Aufbau von Joint- bzw. Double-Degree-Programmen.

7.2. Personalvertreter:innen / Betriebsrät:innen

1. **Hochschulinterne Kommunikation zur HMIS2030: Einbindung der Personalvertretungen gering**

Einbindung der Personalvertreter:innen wird als gering wahrgenommen; Kommunikation über strategische Ziele, Zuständigkeiten und Maßnahmen sind wenig transparent und verlaufen zumeist punktuell oder anlassbezogen; Personalvertreter:innen sind v.a. mit Folgeproblemen bei Mobilitäten (*Incomings* und *Outgoings*) konfrontiert, während eine systematische Beteiligung an HMIS2030-Prozessen an den Hochschulen kaum stattfindet; teils wurde die HMIS2030 erst durch die vorliegende Erhebung bekannt, auch wenn Inhalte bereits gelebt werden.

2. **Internationalisierung im Hochschulalltag: Sprach-, Rechts- und Ressourcenherausforderungen**

Drei Kernprobleme: (1) Sprache & Teilhabe – fehlende oder ungleiche Deutsch-/Englisch-Kenntnisse (öffentliche Universitäten sehen deshalb zunehmend Probleme bei Gremienbesetzungen); unzureichend mehrsprachige Dokumente; (2) *Incomings*: Fehlendes Rechts-/Systemwissen neu zugewanderter Beschäftigter: Aus Sicht der Personalvertreter:innen bräuchte es mehr Unterstützung beim Wissensaufbau zu Arbeits-, KV- und Fremdenrecht sowie zu Versicherungen und Gesundheitsfragen; (3) interne Ressourcen für ein umfangreiches Onboarding und Servicierung neu zugewanderter Beschäftigter sind knapp; Zusatzaufgaben wie Unterstützung bei der Wohnungssuche oder Kinderbetreuungsplätzen bei knappen Budgets/Kapazitäten schwer zu stemmen; Personalvertreter:innen wünschen sich mehr Unterstützung bei Servicierung & *Pre-Arrival*-Prozesse durch die Hochschulen; einige Hürden zeigen sich außerhalb des Einflussbereichs der Hochschulen, etwa bei Wohnen und Kinderbetreuung für neu zugewanderte Mitarbeiter:innen, wofür die Unterstützung durch Städte und Länder benötigt wird.

3. **Outgoing-Mobilitäten Hochschulpersonal: Anerkennung, Arbeitszeit und Bürokratie**

Auslandsaufenthalte werden als karriereförderlich wahrgenommen, aber ungleich realisierbar (Familie, Gesund-

²⁶ Details zur Lebens- und Wohnsituation von Studierenden siehe Kernbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2023, S. 61 ff ([Zucha et al., 2024](#)).

²⁷ COIL – Collaborative Online International Learning (Virtual Exchange).

²⁸ Die in der Fokusgruppe thematisierten Wahrnehmungen stehen im Kontext der von der *Österreichischen Privatuniversitätenkonferenz* (ÖPUK) formulierten [Positionen und Forderungen zur strukturellen Einbindung und Unterstützung privater Hochschulen im österreichischen Hochschulsystem](#).

²⁹ Studierende an Privathochschulen sind in der Praxis oft von mobilitätsbezogenen Leistungen der Studienförderung nach dem Studienförderungsgesetz und nationale Mobilitätsstipendien (§ 56d Abs. 4 StudFG) ausgeschlossen, da diese an die Studienförderung nach dem Studienförderungsgesetz ([StudFG](#)) gekoppelt sind.

heit, Ressourcen); allgemeines Personal selten mobil, weil Nutzen und ggf. Zertifikate fehlen; Hürden: Status-/Arbeitszeit, fehlende Anerkennung auswärtiger Lehre, Zeitdruck, Bürokratie (insbes. EU-Formalia, „grüne“ Reiselogik), Sprachen, Wohnen, Kinderbetreuung; Lösungen werden mit Rektoraten gesucht.

7.3. Studierendenvertreter:innen

1. Stärken und Schwächen der HMIS2030

Breite, ganzheitliche Strategie mit Fokus auf Themen wie Anerkennung, *Internationalisation@Home* und innovative Mobilitätsformate, die bislang wenig präsent waren; aber: fehlende Konkretisierung, kaum verbindliche Zielgrößen, Indikatoren und Mindeststandards (z.B. für englischsprachige Angebote); Bekanntheit der HMIS2030 in der ÖH begrenzt (nicht allen Vertretungen ist die Strategie bekannt; Bedarf nach klarer Steuerungslogik).

2. Fehlende Mobilitätsfenster: Curriculare Hürde für *Outgoing*-Aufenthalte

Mobilität stark curriculumsabhängig: Wo feste Mobilitätsfenster fehlen, bleibt ein Auslandssemester schwer planbar und findet selten statt. Besonders in stark reglementierten Studien (z.B. Lehramt) kollidieren Verpflichtungen mit Ausland; Bedarf an verbindlicher, anrechenbarer Zeitfenster-Lösung.

3. *Outgoing*-Mobilität: Bürokratie, Studienverzögerung und soziale Selektivität

Zu viel Bürokratie: Studierende berichten von hohem administrativem Aufwand und umfangreichen Nachweispflichten, wobei die Antragsverfahren zwischen den Hochschulen variieren; teils verzögerte Auszahlungen erzwingen private Vorfinanzierung (finanzielle Hürden würden sozial selektiv wirken: Personen mit Betreuungspflichten, Berufstätige sowie Studierende mit geringeren Ressourcen oder Beeinträchtigungen können seltener an Mobilitäten teilnehmen³⁰); Auslandssemester verlangsamt Studienfortschritt (oft Verlust eines Semesters), was Auslandssemester weniger attraktiv macht (besonders in reglementierten Fächern wie Lehramt, teils PhD); Sprachkurse knapp/teuer; Sprachbarrieren im Ausland hoch; Reise selbst selten Problem; gefordert wird ein bedarfsorientierter Ausbau von Stipendien sowie die systematische Stärkung von Sprach- und Kulturkompetenzen als Bestandteil des *Global Mindsets*.

4. Anerkennung ausländischer Studienleistungen: Intransparenz, Pflichtfachbarrieren u. finanzielle Risiken

Intransparente Kriterien und lange Verfahren; Pflichtfach-Barrieren belasten *Outgoings* im Bachelor (z.B. Nichtanerkennung von im Ausland absolvierten Pflichtfächern an technischen Universitäten); Learning Agreements helfen, werden aber aufgeweicht (vereinzelt mit Risiken bis zur Stipendienrückzahlung), Fachhochschulen würden pragmatischer agieren; Anerkennungsdatenbanken würden mehr Transparenz schaffen; fehlende Kurspläne/Platzmangel führen zu Nicht-Anerkennung und Stipendienrisiken.

5. *Incomings*: Gute Betreuung, Potenzial bei englischsprachigen Angeboten und Willkommenskultur

Betreuung meist gut (ESN/Buddy), doch Englisch-Angebot begrenzt; Wahl-/Aufholfächer häufig nur Deutsch; hohe Kurskosten und oft zu wenig Plätze; Bürokratie bei Visum/Meldewesen/Versicherung und hohe Finanzierungsnachweise bremsen; teils wird eine mangelnde Willkommenskultur wahrgenommen; Bedarf an mehrsprachigen Informationen, *One-Stop-Shops* und geschultem Personal.

6. Förderungen & Kosten: Soziale Selektivität und unzureichende Abdeckung

Teilstipendien üblich; Restkosten tragen Studierende. Finanzielle Hürden je nach Zielland/Wohnungsmarkt hoch und sozial selektiv: Berufstätige, Personen mit Betreuungspflichten, begrenzten Ressourcen oder Beeinträchtigungen sind benachteiligt. Gefordert: bedarfsorientierter Ausbau und realitätsnahe Stipendien.

7. *Virtual/Blended Mobility*: Geringe Sichtbarkeit, wenig Support – Ergänzung statt Ersatz

Virtuelle und Blended Mobility-Formate wenig sichtbar, kaum Werbung/Support; innovative Mobilitätsformate werden als sinnvolle Ergänzung wahrgenommen, nicht als Ersatz; COIL im Aufbau, COVID-Digitalschub nicht verstetigt. FH/PH nutzen *Blended Mobility*-Formate häufiger; öffentliche Universitäten zurückhaltend, wenige Stipendienstellen. Digitale Exklusion bleibt Hürde; Ergänzung, kein Ersatz für Langzeitformate.

8. Unterstützungsbedarf & Strategie-Weiterentwicklung: Flexiblere Anerkennung, Antragshilfen und Einbindung der Studierenden

Flexiblere und fairere Anerkennung wird gefordert, Muster/Guidelines und Beispiele erfolgreicher LAs; Hilfen für Antragstellung. Studierende als größte mobile Gruppe systematisch einbinden; HMIS2030 mit klaren Standards, Monitoring und *Best-Practice*-Austausch weiterentwickeln.

³⁰ Im Rahmen von Erasmus+ bestehen spezifische Förderinstrumente zur Unterstützung von Studierenden mit geringeren Chancen oder Beeinträchtigungen. Der [Nationale Bericht über die Durchführung und Wirkung von Erasmus+ \(2014–2023\) in Österreich](#) (2024, S. 8) zeigt jedoch, dass diese Fördermöglichkeiten der betreffenden Zielgruppe oft wenig bekannt sind und sie dadurch nicht ausreichend profitieren.

8. Internationalisierung an Österreichs Hochschulen – Strategische Verankerung, *Internationalisation@Home* und Willkommenskultur

Zentrale Erkenntnisse

Internationalisierung im Personalbereich

- Internationalisierung des Personals schreitet insbesondere an öffentlichen Universitäten voran; Fachhochschulen und Privathochschulen halten ein mittleres Niveau; Pädagogische Hochschulen nahezu vollständig national geprägt
- Erwerb internationaler und interkultureller Kompetenzen wird in Personalentwicklungsprozessen sektorübergreifend thematisiert oder ist bereits verankert; öffentliche Universitäten und Fachhochschulen verfolgen eher institutionalisierte und karriereorientierte Ansätze, Privathochschulen und Pädagogische Hochschulen stärker auf praxisnahe Mobilität
- Lehrende und allgemeines Personal erkennen kaum positive Berücksichtigung von internationalen Mobilitäten in der Karriereentwicklung, an Privathochschulen wird die Situation etwas günstiger wahrgenommen

Internationalisation@Home

- Internationale und interkulturelle Aspekte sind in Teilen der Lehre bereits verankert, Art und Intensität der Umsetzung variiert nach Hochschule; virtuelle Formate bislang schwach etabliert; die Verwendung englisch- bzw. fremdsprachiger Literatur ist verbreitet
- Institutionelle Anerkennung eines Engagements bzgl. *Internationalisation@Home* in der Karriereentwicklung bislang schwach verankert
- Ausbau von Sprachkursen ein sektorübergreifendes Anliegen von Lehrenden
- Angebot an englischsprachigen Studiengängen und *Joint/Double Degree-Programmes* an öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen und Privathochschulen in den letzten Jahren gestiegen
- Studierende bewerten das Angebot englischsprachiger Lehrveranstaltungen moderat und äußern nur eine mittlere Zustimmung zum Ausbau, während Hochschulen englischsprachige Lehre im Hinblick auf *Internationalisation@Home* und Incoming-Mobilitäten als ausbaufähig einschätzen

Wahrnehmung der Integrations- und Willkommenskultur

- EU-Bürger:innen kaum formale/rechtliche Probleme bzgl. Studienaufenthalt oder Arbeitsgenehmigung in Österreich, für Personen aus Drittstaaten/Nicht-EU-Länder deutlich mehr Hürden
- Integration an öffentlichen Universitäten ist bei Studierenden, Lehrenden und allgemeinem Personal aus einem EU-Staat höher als bei Personen aus einem Drittstaat (Datenbasis in anderen Sektoren empirisch nicht belastbar)
- Wahrnehmung der Willkommens- und Integrationskultur wird von österreichischen Hochschulangehörigen tendenziell besser bewertet als von internationalen

Beteiligungen an der European Universities Initiative

- Österreich gut aufgestellt, international sichtbar: 17 Hochschulen (11 öffentliche Universitäten, 5 Fachhochschulen, 1 Privathochschule) an 26 % aller Allianzen beteiligt (Rang 11 von 35 Länder); zwei Koordinatoren (Stand: Jan 2025)
- Begrenzte Sichtbarkeit und Kenntnis der *European Universities Alliances* im Studien- und Arbeitsalltag von Studierenden, Lehrenden und allgemeinem Personal – Potenzial für stärkere interne Informationsvermittlung und Wissensverankerung an den Hochschulen

8.1. Internationalisierung im Personalbereich – Personalstruktur und Personalentwicklung an österreichischen Hochschulen

Die Internationalisierung österreichischer Hochschulen zeigt sich auch im Personalbereich. Hochschulen berücksichtigen internationale und interkulturelle Aspekte zunehmend in Personalentwicklung, *Onboarding* und Auswahlprozessen. Neben einer wachsenden internationalen Durchmischung des Personals wurden

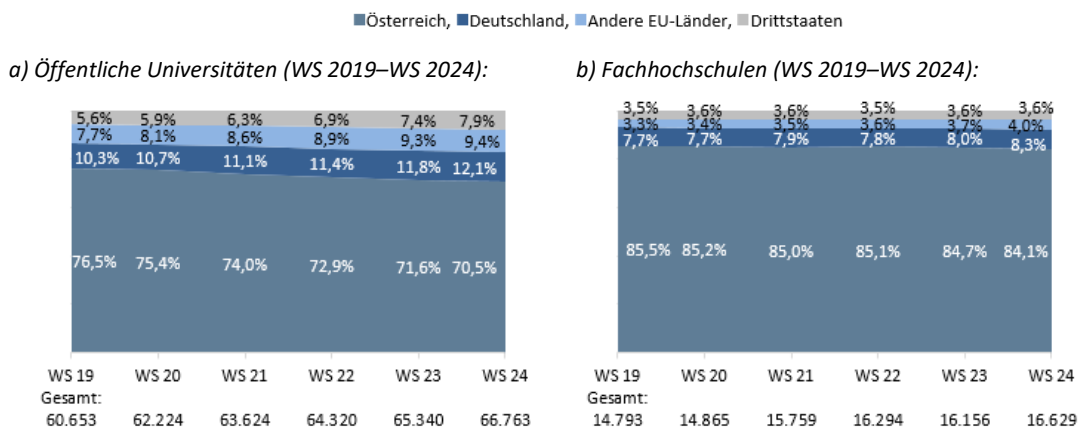
zahlreiche Maßnahmen identifiziert, mit denen Hochschulen internationale Kompetenzen stärken und systematisch in ihre Personalpolitik integrieren. Im Folgenden werden die Herkunftsstruktur des Hochschulpersonals sowie zentrale hochschulische Maßnahmen zur Förderung internationaler und interkultureller Kompetenzen zusammengefasst.

8.1.1. Personalstruktur – Herkunftszusammensetzung des Hochschulpersonals

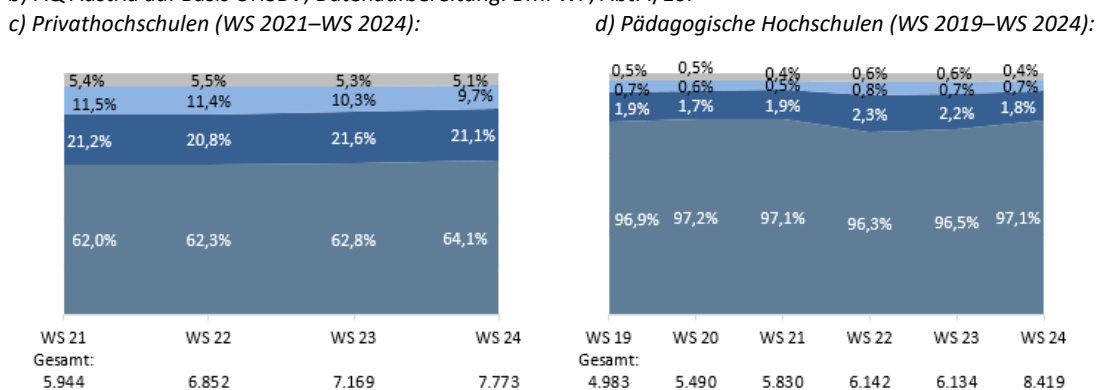
Für die Analyse der Personalstruktur wurden vier Herkunftsgruppen unterschieden: **Österreich**, **Deutschland** (als größte ausländische Herkunftsgruppe), **andere EU-Mitgliedstaaten** sowie **Drittstaaten**. Die Zusammensetzung des Personals nach diesen Kategorien unterscheidet sich deutlich zwischen den Hochschulsektoren.

Öffentliche Universitäten zeigen die dynamischste Entwicklung: Der Anteil internationaler Beschäftigter aus Deutschland, der EU und aus Drittstaaten ist in den letzten Jahren spürbar gestiegen und liegt mittlerweile bei knapp einem Drittel des Personals. Fachhochschulen bleiben weiterhin stark national geprägt (rund 85 % österreichische Staatsangehörige), mit moderaten internationalen Anteilen aus Deutschland sowie aus anderen EU- und Drittstaaten. Privathochschulen weisen den höchsten Internationalisierungsgrad des Personals auf; hier stammt mehr als ein Drittel des Personals aus dem Ausland, wobei EU- und Drittstaatsangehörige jeweils relevante Gruppen bilden. Pädagogische Hochschulen verfügen hingegen fast ausschließlich über österreichisches Personal; internationale Herkunftsgruppen sind nur sehr gering vertreten (Abbildung 8).

Abbildung 8: Personal (Kopfzahl) nach Staatsangehörigkeit (Österreich, Deutschland, EU, Drittstaaten) nach Hochschulsektor



Anm.: Kopfzahl (Stichtag 31.12.); a) Alle Verwendungsgruppen gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV, ohne karenzierte und ausgeschiedene Personen, Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen bzw. abweichenden Angaben im Geschlecht sind nur einmal gezählt, Technische Universität Wien: seit WS 19 vorläufige Zahlen; b) Alle Verwendungsgruppen gemäß Z 2.4 Anlage 10 UHSBV, ohne Karenzierungen, Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen sind nur einmal gezählt. Quelle: a) Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UHSBV, Datenaufbereitung: BMFWF, Abt. I/10; b) AQ Austria auf Basis UHSBV, Datenaufbereitung: BMFWF, Abt. I/10.



Anm.: Kopfzahl (Stichtag 31.12.); c) Alle Verwendungsgruppen gemäß Z 2.4 Anlage 10 UHSBV, ohne Karenzierungen, Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen sind nur einmal gezählt; d) Hochschullehrpersonen und Lehrbeauftragte von öffentlichen und privaten PHs, in Praxishochschulen eingegliedertes Lehrpersonal ist nicht berücksichtigt, karenzierte Personen sind in den Daten enthalten. Quellen: c) Statistik Austria auf Basis UHSBV, Datenaufbereitung: BMFWF, Abt. I/10; d) PM-SAP MIS, Datenaufbereitung: BMB, Abt. II/6.

8.1.2. Maßnahmen der Hochschulen zur Personal- und Karriereentwicklung – zentrale Befunde

Die Hochschulen berücksichtigen internationale und interkulturelle Kompetenzen zunehmend in ihren Personalentwicklungsprozessen. Dabei zeigen sich sektorale Unterschiede in der institutionellen Verankerung und in der Bedeutung internationaler Erfahrungen für die Karriereentwicklung.

In Bezug auf Personalentwicklungsprozesse verfügen öffentliche Universitäten über besonders umfangreiche und institutionalisierte Maßnahmen: interkulturelle Trainings, Weiterbildungsprogramme, Leadership-Formate sowie die Verankerung internationaler Mobilitäten in Qualifizierungs- und Laufbahnvereinbarungen. Niederschwellige Austauschformate und Zertifikate ergänzen diese strukturierte Herangehensweise. Fachhochschulen setzen ebenfalls auf ein breites Instrumentarium – von Sprach- und Interkulturalitätskursen bis zu Teaching-Zertifikaten und *Staff Training Weeks*. Internationale Erfahrungen werden regelmäßig in Mitarbeiter:innengesprächen thematisiert und teilweise in Karrieremodellen berücksichtigt. Privathochschulen betonen praxisnahe internationale Erfahrung und deren Rückfluss in die Hochschule. Mobilitäten, Konferenzteilnahmen und internationale Netzwerke werden gefördert und teils in Zielvereinbarungen verankert. Pädagogische Hochschulen fokussieren stärker auf mobilitäts- und veranstaltungsorientierte Formate wie internationale Tage, *Erasmus+ Staff Mobilities* oder *Workshops*; formalisierte Karriereinstrumente treten hier weniger hervor.

In der Karriereentwicklung hingegen wird die Berücksichtigung von Mobilitätserfahrungen über alle Sektoren hinweg noch verhalten wahrgenommen: Lehrende und allgemeines Hochschulpersonal berichten überwiegend von einer nur begrenzten oder inkonsistenten Anerkennung ihrer Auslandserfahrungen. Etwas positivere Rückmeldungen kommen aus Privathochschulen; an Universitäten und Fachhochschulen überwiegt ein ‚Teils-teils‘. Beim allgemeinen Hochschulpersonal fällt die Wahrnehmung noch zurückhaltender aus (siehe [Abbildung 33](#) im Anhang).

Auch das in der HMIS2030 vorgesehene Umsetzungsziel, Engagement im Bereich *Internationalisation@Home* (z.B. Einsatz internationaler Lehrformate oder Förderung von Studierendenmobilität) sichtbar in Personal- und Karriereprozesse einfließen zu lassen, ist bislang nur schwach umgesetzt. Besonders an öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen besteht in diesem Bereich deutlicher Weiterentwicklungsbedarf (siehe [Abbildung 34](#) im Anhang).

8.2. *Internationalisation@Home*

Internationalisation@Home (IaH) ist in der HMIS2030 ein zentraler Zugang zur Internationalisierung von Studium und Lehre und folgt dem Ansatz der ***Internationalisation of the Curriculum (IoC)*** nach Leask³¹. Dieser Ansatz integriert internationale und interkulturelle Dimensionen in **drei Ebenen**: im formalen Curriculum, im informellen Umfeld und im verborgenen („*hidden*“) Curriculum aus kulturellen Normen und impliziten Erwartungen. IaH ermöglicht den Erwerb internationaler und kulturellreflexiver Kompetenzen für *alle* Studierenden und Lehrenden – unabhängig von physischer Mobilität – und ergänzt klassische Mobilitätsmaßnahmen. Sie stärkt die internationale Ausrichtung der Hochschulen durch internationale Lehrinhalte, international zusammengesetzte Lerngruppen, fremdsprachige Angebote und eine gelebte Willkommenskultur. Damit ist IaH ein zentrales Instrument zur Umsetzung der HMIS2030 und zur Förderung einer inklusiven, global orientierten Hochschullandschaft.

8.2.1. Internationale und interkulturelle Elemente in Studium und Lehre: Wahrnehmungen von Studierenden und Lehrenden

Im Rahmen der Online-Erhebung wurden Studierende und Lehrende aller vier Hochschulsektoren zu ihrer Wahrnehmung von *Internationalisation@Home* (IaH) befragt. Die Fragen bezogen sich auf den Umfang internationaler und interkultureller Elemente in der Lehre, die Nutzung entsprechender Angebote und den bestehenden Entwicklungsbedarf.

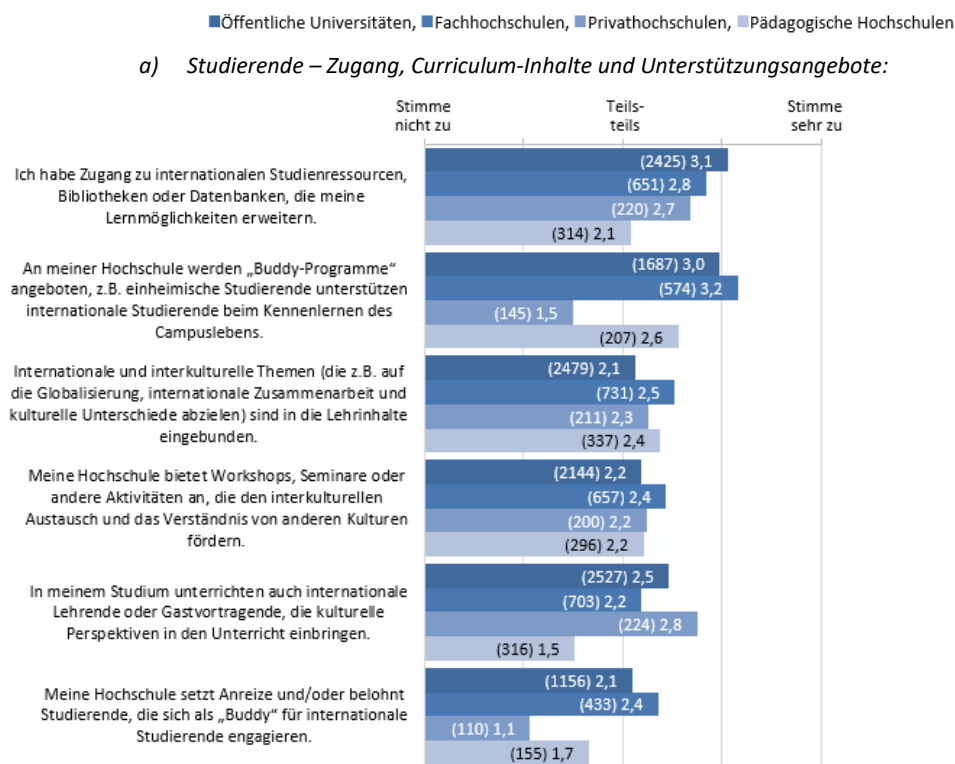
Studierende berichten ([Abbildung 9a](#)), dass der Zugang zu internationalen Studienressourcen an öffentlichen Universitäten am besten ausgeprägt ist, seltener an Pädagogischen Hochschulen. Buddy-Programme sind vor allem an Universitäten und Fachhochschulen etabliert, jedoch selten mit Anreizsystemen verbunden. Interkulturelle Lehrinhalte und Workshops werden sektorenübergreifend nur begrenzt wahrgenommen, während

³¹ [Leask \(2015\)](#)

die Einbindung internationaler Lehrender – insbesondere an Privathochschulen – deutlich positiver bewertet wird.

Lehrende erkennen die hohe Relevanz internationaler und interkultureller Elemente in Studium und Lehre klar an (**Abbildung 9b**), empfinden die Unterstützung durch Hochschule oder Fachbereich jedoch als moderat. Besonders auffällig ist die geringe Bekanntheit des Konzepts *Internationalisation of the Curriculum*, trotz hoher thematischer Relevanz. Die Umsetzung internationaler und interkultureller Elemente in der Lehre findet in unterschiedlichem Ausmaß bereits statt. An Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen wird am stärksten zur Teilnahme an Auslandsaufenthalten motiviert, während virtuelle Kooperationsformate in allen Sektoren bislang nur begrenzt genutzt werden (siehe **Abbildung 36** im Anhang). Der Einsatz fremdsprachiger Literatur und Materialien ist verbreitet, jedoch berichten die Lehrenden, dass Englisch als Unterrichtssprache nur teilweise eingesetzt wird, am seltensten an Pädagogischen Hochschulen. Interkulturelle Themen und Kompetenzen werden v.a. an Pädagogischen Hochschulen und Privathochschulen regelmäßig gefördert, während Universitäten und Fachhochschulen hier etwas zurückhaltender sind.

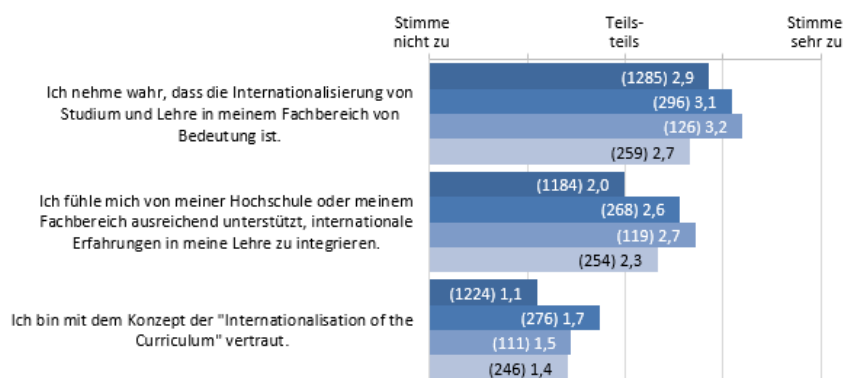
Abbildung 9: Wahrnehmung von Internationalisation@Home bei Studierenden und Lehrenden



Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert.

Quelle: WPZ Research, 2025.

b) Lehrende – Relevanz, Unterstützung und Bekanntheit des Curriculums-Konzepts:



Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert.

Quelle: WPZ Research, 2025.

Ein wesentlicher Baustein von IaH ist der **Ausbau von Sprachkursen für Lehrende**. Diese sollen internationale Kommunikation ermöglichen und zur Verankerung internationaler Elemente in der Lehre beitragen. Der Befragung nach besteht sektorübergreifend Ausbaubedarf, besonders ausgeprägt an Pädagogischen Hochschulen (siehe [Abbildung 35](#) im Anhang).

8.2.2. Ausbau des Angebots an englischsprachigen Studienangeboten und *Joint Programmes*

Englischsprachige Lehrangebote und internationale Studienprogramme bilden eine zentrale Brücke zwischen IaH und physischer Mobilität. Sie ermöglichen österreichischen wie internationalen Studierenden den Zugang zu international ausgerichteten Inhalten, fördern kulturell diverse Lerngruppen und schaffen eine transparente, sprachlich zugängliche Studiumgebung, die den Erwerb globaler Kompetenzen erleichtert. Die folgenden Analysen für die drei Sektoren öffentliche Universitäten, Fachhochschulen und Privathochschulen stützen sich auf eine breite Datenbasis (Studienergebnisse³², Wissensbilanzen, Online-Recherchen, öffentliche Studiendatenbanken³³).

In den drei Hochschulsektoren zeigte sich zwischen 2019 und 2023 eine Zunahme sowohl englischsprachiger Studiengänge als auch von *Joint Degree*- und *Double Degree*-Programmen. An den öffentlichen Universitäten stieg die Zahl der englischsprachigen Studiengänge insgesamt um 78 % (von 188 auf 335), wobei insbesondere die Volluniversitäten und Technischen Universitäten den größten Beitrag dazu leisteten. Bei den *Joint Degree*, *Double Degree* und *Multiple Degree Programmes* betrug die Zunahme 19 % (von 103 auf 123), was vor allem auf das erweiterte Angebot der Technischen Universitäten zurückzuführen ist, während die übrigen Universitäten ihr Niveau weitgehend beibehielten (siehe [Abbildung 37](#) im Anhang).

An den Fachhochschulen stieg von Wintersemester 2020/21 bis Wintersemester 2024/25 die Zahl der englischsprachigen Studiengänge um 184 % (von 51 auf 145). Auch die Zahl der *Joint* und *Double Degrees* nahm in diesem Untersuchungszeitraum um 64 % zu (von 47 auf 77). Im selben Zeitraum verzeichneten die Privathochschulen einen Anstieg der englischsprachigen Studiengänge um 69 % (von 49 auf 83), die Zahl der *Joint* und *Double Degrees* hat sich auf sehr niedrigem Niveau verdoppelt (von 3 auf 7).

Die Studiendatenbanken lassen eine Abschätzung des Anteils an englischsprachigen Studiengängen zu: Von den rund 2.350 gelisteten Studiengängen entfallen an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen jeweils rund 17 % auf englischsprachige Studienangebote, an Privathochschulen liegt der Anteil mit etwa 28 % deutlich höher. Für Pädagogische Hochschulen wird kein englischsprachiger Studiengang gelistet.

In der Online-Befragung zeigten die Studierenden insgesamt eine verhalten positive Haltung gegenüber dem Angebot englischsprachiger Lehrveranstaltungen (siehe [Abbildung 38](#) im Anhang). Die Zufriedenheit liegt in allen Sektoren im Bereich von ‚Teils-teils‘ bis ‚Stimme eher zu‘, wobei Pädagogische Hochschulen deutlich niedrigere Werte aufweisen. Ein Ausbau englischsprachiger Angebote wird aus Sicht der Studierenden zwar genannt, jedoch nur mit mittlerer Zustimmung, sodass aktuell aus der Studierendenperspektive kein ausgeprägter Ausbaubedarf im Sinne einer breiten Nachfrage erkennbar ist. Dieses Ergebnis steht u.a. im Zusammenhang mit der ebenfalls nur moderat bewerteten Zufriedenheit mit dem aktuellen Angebot englischsprachiger Lehrveranstaltungen sowie mit nur kaum bis teilweise auf das Studium abgestimmten Sprachkursen, was darauf hindeutet, dass **Studierende einen quantitativen Ausbau englischsprachiger Lehre ohne gleichzeitige Stärkung der relevanten Rahmenbedingungen zurückhaltend beurteilen**. Demgegenüber verweisen Hochschulen auf einen weiteren Ausbaubedarf englischsprachiger Lehre, insbesondere im Hinblick auf strategische Internationalisierungsziele, Incoming-Mobilitäten sowie *Internationalisation@Home*. **Die Antworten der Studierenden sprechen somit nicht gegen einen Ausbau englischsprachiger Lehre, sondern primär gegen einen rein quantitativen Ausbau ohne flankierende Qualitäts- und Unterstützungsmaßnahmen.**

8.2.3. Verankerung von Mobilitätsfenstern im Curriculum

Die HMIS2030 sieht als Umsetzungsziel vor, Mobilitätsfenster in jenen Studien zu verankern, in denen dies sinnvoll erscheint, um studienintegrierte Auslandsaufenthalte ohne Verzögerung des Studienfortschritts zu ermöglichen. Mobilitätsfenster – fest eingeplante Zeiträume für physische oder virtuelle Mobilität – sollen internationale und interkulturelle Erfahrungen für mehr Studierende zugänglich machen.

Die Ergebnisse der drei Online-Befragungen (oberstes Hochschulmanagement, Lehrenden und Studierende) weisen ein weitgehend konsistentes Gesamtbild auf: Die curriculare Verankerung von Mobilitätsfenstern ist

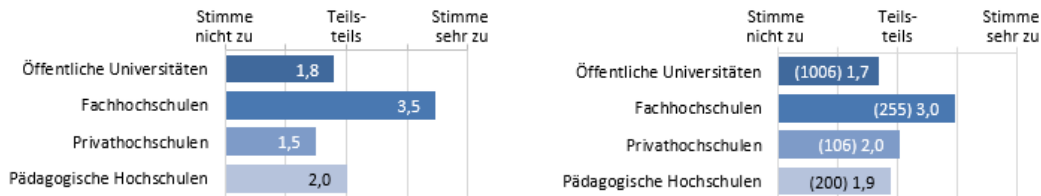
³² [Mandl et al. \(2021\)](#)

³³ [www.studienwahl.at](#), [www.studium.at](#) und [www.studieren.at](#)

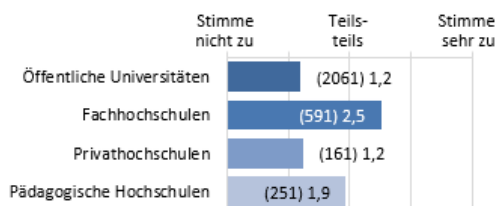
bislang unterschiedlich ausgeprägt und noch nicht flächendeckend umgesetzt. Zwischen den Hochschulsektoren bestehen deutliche Unterschiede; am weitesten ist die Umsetzung – laut Einschätzung sowohl der Hochschulen als auch der Lehrenden – an den Fachhochschulen fortgeschritten (Abbildung 10).

Abbildung 10: Verankerung und Wahrnehmung von Mobilitätsfenstern im Curriculum aus Sicht von Hochschulen, Lehrenden und Studierenden nach Hochschulsektor

a) Einschätzung der Hochschulen: Sind Mobilitätsfenster im Curriculum verankert? b) Einschätzung der Lehrenden: Sind Mobilitätsfenster im Curriculum verankert?



c) Zufriedenheit der Studierenden mit der Verankerung von Mobilitätsfenstern im Curriculum:



Anm.: a) Mittelwert; b) und c) (Stichprobengröße) Mittelwert.

Quelle: WPZ Research, 2025.

8.2.4. Anerkennung von im Ausland erworbenen ECTS-Anrechnungspunkten

Ein Umsetzungsziel der HMIS2030 ist die stärkere Berücksichtigung von im Ausland erworbenen ECTS-AP im Rahmen der Prüfungsaktivität in der Universitätsfinanzierung („Mobilitätsbonus“). Dafür braucht es verlässliche, faire und transparente Anerkennungsverfahren, um Studienleistungen korrekt zu erfassen und Studierende nicht zu benachteiligen.

Internationale Studien³⁴ zeigen, dass Anerkennungsprozesse trotz ECTS-System weiterhin mit Herausforderungen verbunden sind, etwa durch uneinheitliche Verfahren, begrenzte curriculare Zuordnungsmöglichkeiten oder Fälle, in denen im Ausland erbrachte Leistungen zwar erfolgreich absolviert wurden, aber nicht vollständig in das heimische Studium integriert werden können (bspw. an großen deutschen Universitäten ca. 67 % Anerkennungsquote).

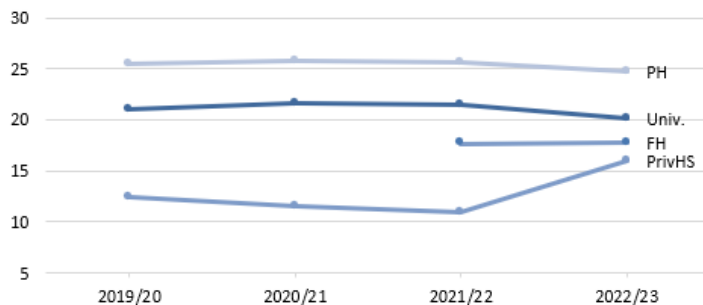
Hingegen in **Österreich** zeigt der Vergleich von im Ausland erworbenen und tatsächlich angerechneten ECTS-AP auf Basis der UHStat2-Auswertung für ordentliche Studienabschlüsse der Statistik Austria hohe Anerkennungsquoten: 2022/23 wurden je nach Sektor **89 % (öffentliche Universitäten) bis 93 % (Privathochschulen)** der erbrachten Studienleistungen anerkannt. Unterschiede bestehen jedoch bei der durchschnittlichen Anzahl angerechneter Punkte: Pädagogische Hochschulen weisen die höchsten Werte auf, öffentliche Universitäten ein stabiles Niveau, während Werte an Privathochschulen zuletzt deutlich gestiegen sind (für Fachhochschulen liegen vergleichbare Daten erst ab 2021/22 vor; Abbildung 11).

Diese hohen Anerkennungsquoten stehen dabei nicht im Widerspruch zu den von Studierendenvertreter:innen geschilderten Herausforderungen (siehe Abschnitt 7.3, Punkt 4). Während die UHStat2-Statistik die Anerkennung tatsächlich erbrachter und abgeschlossener Studienleistungen abbildet, beziehen sich die kritischen Rückmeldungen der Studierendenvertreter:innen vor allem auf Unsicherheiten, Intransparenz und Risiken im Vorfeld und während der Mobilität, insbesondere bei Pflichtfächern im Bachelorstudium und in stark reglementierten Curricula (z.B. an technischen Universitäten). Diese Faktoren wirken mobilitätshemmend und führen teils dazu, dass Mobilität womöglich gar nicht erst angetreten wird und somit in der Anerken-

³⁴ [Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V. \(2019\)](#); [European University Foundation \(2019\)](#)

nungsstatistik nicht sichtbar ist. Die quantitative Anerkennungsquote bildet daher primär erfolgreiche Mobilitätsverläufe ab, während die Wahrnehmungen der Studierendenvertreter:innen auf weiterhin bestehende strukturelle Barrieren im Anerkennungsprozess hinweisen.

Abbildung 11: Durchschnittlich angerechnete ECTS-Anrechnungspunkte für ordentliche Studienabschlüsse der Abschlussstudienjahre 2019/20 bis 2022/23 nach Hochschulsektor



Anm.: An Fachhochschulen wird UHStat2 anders erhoben als in den anderen Hochschulsektoren, weshalb für die Abschlussjahre 2019/20 und 2020/21 noch keine vergleichbaren Werte vorliegen.

Quelle: UHStat2-Auswertung für ordentliche Studienabschlüsse; Statistik Austria, 2025.

Die Online-Befragungen der Studierenden bestätigen **sektoral unterschiedliche Verfahren bei der Anerkennungspraxis**: Studierende an Fachhochschulen beurteilen die Anerkennungsregeln am positivsten, an Universitäten liegen die Bewertungen darunter, während Privathochschulen und Pädagogische Hochschulen im Mittelfeld liegen. Dies weist auf unterschiedliche Ausgestaltungen institutioneller Regeln hin ([Abbildung 39](#) im Anhang), die insbesondere aus Sicht der Studierenden als Fairnessproblem wahrgenommen werden, obwohl der Anteil angerechneter ECTS-Punkte im internationalen Vergleich hoch ist.

8.3. Integrations- und Willkommenskultur an österreichischen Hochschulen

Die Integrations- und Willkommenskultur an österreichischen Hochschulen bildet einen wesentlichen Bestandteil einer umfassenden Internationalisierung von Studium, Lehre und Wissenschaft. Sie trägt entscheidend dazu bei, wie internationale Studierende, Lehrende und Mitarbeiter:innen ihren Aufenthalt in Österreich erleben, wie erfolgreich sie in ihre akademischen und sozialen Umfelder eingebunden werden und welche Impulse sie in die Institutionen einbringen können. Die HMIS2030 versteht Willkommenskultur dabei im Kontext der *Internationalisation of the Curriculum* (IoC), insbesondere im informellen und „versteckten“ Curriculum, das durch Wertehaltungen, implizite Erwartungen, soziale Interaktionen und das alltägliche Hochschulleben geprägt ist. Ziel des folgenden Kapitels ist es, die Wahrnehmungen internationaler und österreichischer Hochschulangehöriger zusammenzuführen und zentrale Handlungsfelder zu identifizieren, die für die Weiterentwicklung der Willkommenskultur an österreichischen Hochschulen von Bedeutung sind.

8.3.1. Wahrnehmungen internationaler und österreichischer Hochschulangehöriger

Die Befragung **internationaler Studierender, Lehrender und des allgemeinen Personals** zeigt ein differenziertes Bild der Integrations- und Willkommenskultur in Österreich. Besonders deutlich wird, dass sich die Erfahrungen je nach Herkunftsgruppe unterscheiden. Während Hochschulangehörige aus EU-Mitgliedstaaten in der Regel von einem relativ reibungslosen administrativen und alltäglichen Ankommen berichten, stellt sich die Situation für Personen aus Drittstaaten sichtbar herausfordernder dar. Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen, Meldebestimmungen und administrative Verfahren werden von Drittstaatenangehörigen als komplexer und belastender wahrgenommen. Die Auswertung der Befragung macht einen deutlichen Abstand in der subjektiven Bewertung sichtbar, der sich über nahezu alle erhobenen Dimensionen hinweg zeigt. Dies verweist auf strukturelle Unterschiede in rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen, die für diese Gruppe von besonderer Relevanz sind und über die Hochschulen hinausreichen.

Auch in Bezug auf die soziale Integration und das allgemeine Wohlbefinden zeigt sich ein heterogenes Bild. Internationale Studierende bewegen sich in unterschiedlichen sozialen Bezugssystemen und berichten von teils eingeschränkten Möglichkeiten, rasch Kontakte zu österreichischen Studierenden aufzubauen. Diese Barrieren fallen unter Studierenden aus Drittstaaten stärker ins Gewicht, die sich insgesamt weniger integriert und seltener in sozialen Netzwerken verankert fühlen als Studierende aus EU-Ländern. Gleichzeitig zeigt

sich, dass internationale Studierende die akademische Unterstützung durch ihre Hochschulen überwiegend positiv einschätzen und Österreich als Gastland mehrheitlich weiterempfehlen würden – ein Hinweis darauf, dass die akademischen Alltagsstrukturen grundsätzlich tragfähig sind.

Internationale Lehrende schildern ihre Situation ähnlich differenziert. Während viele über positive Erfahrungen hinsichtlich Kollegialität und fachlichem Austausch berichten, bestehen zugleich Hürden in der Orientierung in administrativen Abläufen, der sprachlichen Zugänglichkeit institutioneller Informationen oder im Zugang zu informellen Netzwerken. Auch hier fällt besonders bei Lehrenden aus Drittstaaten ein geringeres Gefühl der Zugehörigkeit und eine höhere Belastung durch administrative Prozesse auf. Für das internationale allgemeine Hochschulpersonal gilt ein ähnliches Muster: Die fachliche Integration verläuft häufig gut, während sprachliche Barrieren, unklare Zuständigkeiten und komplexe organisatorische Abläufe das Ankommen erschweren. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Hochschulen bei der Unterstützung internationaler Hochschulangehöriger bereits über vielfältige Angebote verfügen, die Wirkung jedoch stark von individuellen und kontextuellen Faktoren abhängt.

Die Sichtweisen **österreichischer Studierender, Lehrender und des allgemeinen Personals** weichen in Teilen von den Wahrnehmungen der internationalen Gruppen ab. Insgesamt wird die Willkommenskultur an den Hochschulen aus österreichischer Perspektive deutlich positiver bewertet. Auf einer globalen Bewertungsskala ordnen österreichische Hochschulangehörige die Willkommenskultur überwiegend im Bereich ‚gut‘ ein. Diese Einschätzungen liegen damit tendenziell über den Bewertungen internationaler Gruppen, was auf eine moderate Wahrnehmungslücke hinweist.

Diese Diskrepanz lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass österreichische Hochschulangehörige mit den institutionellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen vertraut sind und administrative oder sprachliche Herausforderungen im Alltag anders einordnen. Was für internationale Personen als Belastung erscheint, wird von österreichischen Befragten häufig als selbstverständlich oder unproblematisch bewertet. Hinzu kommt, dass österreichische Hochschulangehörige stärker in bestehenden sozialen und beruflichen Netzwerken verankert sind und daher weniger deutlich die Barrieren wahrnehmen, die für internationale Personen beim Aufbau sozialer Kontakte bestehen können.

Diese unterschiedlichen Perspektiven sind für die Weiterentwicklung der Willkommenskultur von Bedeutung, da sie verdeutlichen, dass Maßnahmen nicht allein auf die subjektiven Bewertungen einer Gruppe ausgerichtet sein sollten, sondern die divergierenden Erlebenswelten in ihrer Gesamtheit berücksichtigt werden müssen.

8.3.2. Handlungsfelder zur Verbesserung der Willkommenskultur

Die qualitative Analyse der Rückmeldungen von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter:innen des allgemeinen Personals zeigt, dass sich die Verbesserungsvorschläge über alle Gruppen und Hochschulsektoren hinweg in wenigen klar abgegrenzten Themenfeldern bündeln. Diese Handlungsfelder umfassen sowohl hochschulinterne Prozesse als auch Rahmenbedingungen, die über den unmittelbaren Einflussbereich der Hochschulen hinausgehen.

Zentrale Handlungsfelder:

- **Soziale Integration & Vernetzung stärken**
Ausbau regelmäßiger Begegnungs-, Vernetzungs- und Willkommensformate, einschließlich Welcome-Angeboten, Buddy-Programmen, informellen Treffen und sozialer Begleitung – insbesondere für internationale Studierende, für die soziale Anbindung das wichtigste Anliegen darstellt.
- **Informations-, Unterstützungs- & Onboarding-Angebote verbessern**
Klare, mehrsprachige und zugängliche Informationen zu administrativen Abläufen, zentralisierte Kontaktstellen sowie strukturierte Onboarding-Prozesse für neue Studierende, Lehrende und Mitarbeiter:innen; stärkerer Fokus auf Pre-Arrival-Support.
- **Mehrsprachige Kommunikation & Sprachförderung ausbauen**
Konsistente zweisprachige Kommunikation (Deutsch/Englisch) in Verwaltung, Dokumenten und im Hochschulalltag; Ausbau von Sprachkursen und Tandemformaten. Dieser Bereich wird besonders von Lehrenden und allgemeinem Personal betont.
- **Englischsprachige Studienangebote & Lehrmöglichkeiten erweitern**
Verstärkter Zugang zu englischsprachigen Lehrveranstaltungen, Prüfungen und Materialien, um eine gleichberechtigte Teilhabe internationaler Studierender und die Lehrtätigkeit internationaler Lehrender zu ermöglichen.

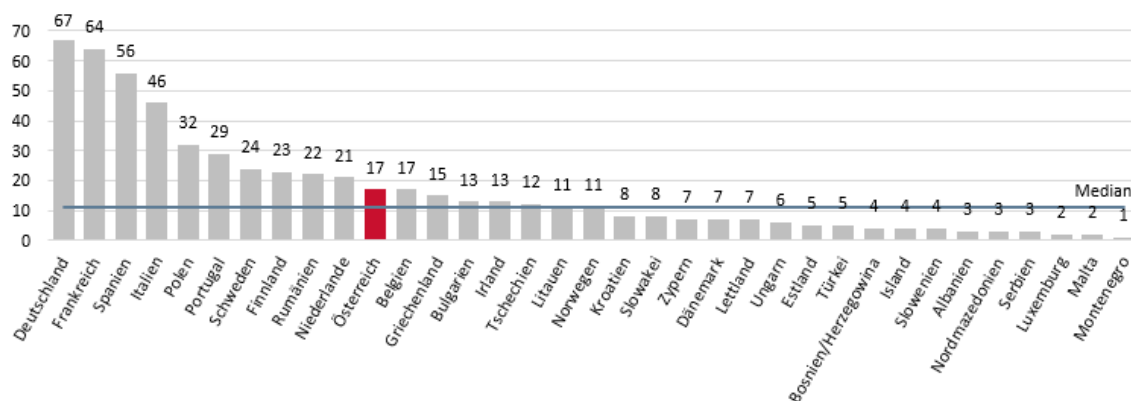
- **Offenheit & Gleichbehandlung fördern / Anti-Diskriminierung stärken**
Maßnahmen zur Sensibilisierung für kulturelle Vielfalt, zum Abbau diskriminierender Verhaltensweisen und zur Förderung eines respektvollen, inklusiven Umfelds. Insbesondere internationale Studierende beschrieben teils negative Erfahrungen und wünschen sich aktives Gegensteuern.
- **Bürokratie reduzieren & nationale Rahmenbedingungen verbessern**
Erleichterungen im Zusammenhang mit Visum, Aufenthaltsrecht, administrativen Verfahren sowie beim Zugang zu Wohnraum; viele Hürden betreffen primär Drittstaatenangehörige und liegen außerhalb des direkten Handlungsspielraums der Hochschulen.
- **Berücksichtigung privater Lebenspläne & Familienfreundlichkeit**
Verbesserungen bei Kinderbetreuung, *Dual-Career*-Angeboten und flexiblen Arbeitsmodellen; dieses Thema wurde seltener, aber konsistent von Lehrenden und Mitarbeiter:innen angesprochen.

Alle Gruppen – Studierende, Lehrende und allgemeines Personal – nannten diese Bereiche wiederholt, wenn auch mit unterschiedlichen Schwerpunkten: Studierende betonen vor allem die soziale Integration und die Verständlichkeit von Informationen; Lehrende und Personal heben die Bedeutung mehrsprachiger Kommunikation, Onboarding-Prozesse sowie unterstützender Rahmenbedingungen hervor. Trotz unterschiedlicher Perspektiven ergibt sich ein einheitliches Bild zentraler Themen, deren Weiterentwicklung die Willkommenskultur an österreichischen Hochschulen nachhaltig stärken kann.

8.4. Beteiligungen österreichischer Hochschulen an der *European Universities Initiative*

Die *European Universities Initiative* (EUI) fördert seit 2019 tief integrierte, transnationale Hochschulallianzen, die gemeinsame Studienangebote, Mobilität, Forschung und Services für die Gesellschaft systematisch ausbauen. Evaluierungen zeigen bereits nach wenigen Jahren deutliche Fortschritte: breitere und innovativere Lehrformate, steigende Mobilität, engere curriculare Abstimmung sowie erhöhte Sichtbarkeit und Reputation europäischer Hochschulen. Gleichzeitig bestehen strukturelle Herausforderungen, insbesondere bei Rechtsrahmen, Finanzierung und administrativen Hürden.

Abbildung 12: Österreich im Ländervergleich: Anzahl Hochschulen nach Ländern



Anm.: Horizontale Linie zeigt Median (11), Mittelwert (16,3); Stand: Jänner 2025.

Quelle: Europäische Kommission (2025).

Mit Stand Jänner 2025 umfasst die *European Universities Initiative* im Rahmen von Erasmus+ 65 Allianzen in 35 Ländern mit insgesamt 573 beteiligten Hochschulen³⁵. **Österreich ist mit 17 Hochschulen in rund einem Viertel aller 65 Allianzen vertreten** und übernimmt mit zwei koordinierenden Einrichtungen auch Leitungsrollen (Abbildung 12). Zwei der heimischen Hochschulen übernehmen die Koordination in ihren Allianzen (FH St. Pölten in E³UDRES²; Montanuniversität Leoben in EURECA-PRO). Im europäischen Ländervergleich liegt Österreich damit im oberen Mittelfeld auf Rang 11 von 35 Ländern (Abbildung 12). Diese Kombination aus Breite der Beteiligung und Leitungsrollen unterstreicht Österreichs sichtbare Position innerhalb der Initiative – deutlich über dem europäischen Median der Beteiligungszahlen.

³⁵ [Europäische Kommission \(2025\)](#)

Die Binnenperspektive der Hochschulen zeigt jedoch, dass **trotz umfangreicher nationaler Informations- und Vernetzungsaktivitäten³⁶ zu den *European Universities Alliances* die Sichtbarkeit dieser Initiativen im Studien- und Arbeitsalltag vieler Hochschulen begrenzt bleibt**. Die Ergebnisse der Online-Befragung von Studierenden, Lehrenden und allgemeinem Personal zur Frage, ob ihre Hochschule Teil einer *European Universities*-Allianz ist, weisen sektorübergreifend hohe „Weiß-nicht“-Anteile von deutlich über 50 % auf (zum Abgleich der Selbstauskunft mit der tatsächlichen Allianzzugehörigkeit siehe [Abbildung 46](#) im Anhang). Der Anteil korrekter Zuordnungen zur Allianzzugehörigkeit der eigenen Hochschule liegt zwischen 9 % und 42 %. Besonders Studierende sind nur eingeschränkt informiert (9 % bis 18 %; an Hochschulen, die Teil einer Allianz sind ist der Anteil korrekter Zuordnungen zwischen 20 % und 31 %). Dieses Ergebnis deutet weniger auf fehlende Informationsangebote hin als auf Herausforderungen bei der internen Kommunikation und der zielgruppen-spezifischen Verankerung im Hochschulalltag.

9. Mobilität an Hochschulen – Formate, Teilhabe, Anreize und Anerkennung

Zentrale Erkenntnisse

Studierendenmobilitäten

- Die **Mobilitätsanteile der Absolvent:innen** steigen in allen Sektoren, wobei primär öffentliche Universitäten, Fachhochschulen und Privathochschulen zum Erreichen des gesamtösterreichischen 26 %-Ziels des *Österreichischen Hochschulplans 2030* beitragen
- Internationale Studierendenmobilität: *Outgoings* seit 2019 weitgehend stabil geblieben, bei *Incomings* Zuwächse; Einbrüche durch die Covid-19-Pandemie überwunden
- Befragte Stichprobe hat kaum physische noch virtuelle Mobilität absolviert; häufigste ist ein Auslandssemester; höchster Anteil bei öffentlichen Universitäten
- Zufriedenheit der Studierenden mit Informations- und Unterstützungsmaßnahmen der Hochschulen zu physischen mittelmäßig, zu virtuellen Mobilitäten geringer; bei Vergabe von *Microcredentials* im Rahmen von *Virtual/Blended Mobility* hohes Ausbaupotenzial
- Verankerung von Mobilitätsfenstern im Curriculum bislang gering, vorrangig an den Fachhochschulen umgesetzt
- Verbesserungspotenzial bei der Anerkennung von im Ausland erbrachten Studienleistungen (siehe dazu auch Abschnitt 7.3); Zufriedenheit der befragten Studierenden in Bezug auf klare Regelungen bei der Anerkennung moderat positiv

Mobilitäten des Hochschulpersonals

- Der Großteil der **Lehrenden** hat bislang keinen Lehraufenthalt und keine lehrebezogene Fortbildung absolviert; wenn absolviert, dann meist unter zwei Wochen und in einem EU-Mitgliedsstaat
- Gründe für einen Lehraufenthalt oder lehrebezogene Fortbildung: (Pro) Austausch und Vernetzung, interkulturelle Kompetenz, Fremdsprachenerwerb und Weiterbildung; (Contra) Familie & Betreuungspflichten, hohe Arbeitsbelastung/Zeitmangel, fehlende Information/mangelndes Angebot, geringe Vereinbarkeit mit beruflicher Tätigkeit
- Der Großteil des **allgemeinen Personals** hat bislang keine internationale Mobilität absolviert; wenn doch, dann meist physisch, unter zwei Wochen in ein EU-Mitgliedsstaat
- **Lehrende und das allgemeine Personal** fühlen sich in Fragen zu tätigkeitsbezogenen Mobilitäten nur eingeschränkt informiert, motiviert und unterstützt; kürzere Mobilitätsformen werden als attraktiver wahrgenommen

³⁶ Zu den nationalen Informations- und Vernetzungsaktivitäten im Bereich *European Universities* zählen u.a. themenspezifische Informationsangebote auf der [Website des BMFWF](#), Berichterstattung und Schwerpunktbeiträge zu den *European Universities Alliances* im [EHR-update](#) (siehe aktuelle Ausgabe Dezember 2025, S. 17–18), Informations- und Beratungsangebote auf der [Website des OeAD](#) sowie die jährlich stattfindenden *European Universities* Informations- und Vernetzungsveranstaltungen des BMFWF.

Mobilität ist ein zentrales Element der Internationalisierung, da Auslandsaufenthalte wesentlich zur Entwicklung internationaler und interkultureller Kompetenzen beitragen.³⁷ Die *Nationale Hochschulmobilitäts- und Internationalisierungsstrategie 2020–2030* (HMIS2030) verfolgt daher das Ziel, allen Hochschulangehörigen – Studierenden, Lehrenden und dem allgemeinen Personal – strukturierte Möglichkeiten für Auslandserfahrungen zu eröffnen und insbesondere bisher unterrepräsentierte Gruppen stärker einzubeziehen. Neben klassischen Mobilitätsformaten gewinnen dabei auch kürzere und flexiblere Aufenthalte an Bedeutung, um Teilhabebarrrieren zu reduzieren und internationale Erfahrungen breiter im Hochschulleben zu verankern.

9.1. Mobilitäten von Absolvent:innen und Studierenden

Die Internationalisierung von Studium und Lehre und der Erwerb internationaler und interkultureller Kompetenzen seitens der Absolvent:innen ist ein wesentlicher Indikator für die internationale Vernetzung des Hochschulstandortes Österreich. Ein studienrelevanter Auslandsaufenthalt³⁸ trägt nicht nur zur fachlichen Qualifikation bei, sondern stärkt auch soziale, interkulturelle und sprachliche Kompetenzen, die für ein global vernetztes Arbeits- und Forschungsumfeld unerlässlich sind. Der *Österreichische Hochschulplan 2030*³⁹ setzt daher das Ziel, den Anteil der Absolvent:innen mit studienrelevantem Auslandsaufenthalt in Österreich bis 2030 auf **mindestens 26 %** zu erhöhen.

Der **Anteil an Absolvent:innen mit studienrelevantem Auslandsaufenthalt** war während der COVID-19-Pandemie zunächst deutlich zurückgegangen, jedoch seit 2022/23 setzte eine klare Erholung ein. Mit der neuen Definition (inkl. Kurzzeitmobilitäten) stiegen die Werte an: 2023/24 erreicht der Gesamtanteil bereits 21,8 %. Öffentliche Universitäten und Privathochschulen nähern sich der Zielmarke, während insbesondere Pädagogische Hochschulen noch deutlich darunterbleiben. **Die sektoralen Unterschiede verdeutlichen zugleich unterschiedliche Ausgangslagen und Potenziale; zugleich erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, das 26 %-Ziel österreichweit zu erreichen, wenn öffentliche Universitäten, Fachhochschulen und Privathochschulen ihre aktuell starken Aufholbewegungen fortsetzen.**

Tabelle 1: Anteil an Absolvent:innen mit studienrelevantem Auslandsaufenthalt

	Studienjahr					Zielvorstellung 2030
	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23*	2023/24*	
Öffentliche Universitäten	18,0 %	15,7 %	13,0 %	20,9 %	23,7 %	
Fachhochschulen	19,4 %	14,8 %	13,3 %	17,5 %	18,7 %	
Pädagogische Hochschulen	10,0 %	9,8 %	8,6 %	12,0 %	14,2 %	26,0 %
Privathochschulen	6,8 %	6,1 %	6,8 %	24,2 %	25,9 %	
Gesamt	17,4 %	14,6 %	12,4 %	19,6 %	21,8 %	

Anm.: * ... Beginnend mit Studienjahr 2022/23 aufgrund einer Erweiterung des definitorischen Rahmens: Inklusive Kurzzeitmobilitäten; Basis: 2019/20, Datenstand endgültig: 2020/21, 2021/22, 2022/23, 2023/24.

Quelle: BMFWF-Berechnungen auf Grundlage von Statistik Austria (uni:data, 2025), [Internationalisierung Absolvent:innen](#).

Die **Mobilität der Studierenden** zeigt ein ähnliches Muster. Die Zahl der *Outgoing*-Mobilitäten blieb an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen von WS 2019 bis WS 2024 – abgesehen vom pandemiebedingten Einbruch 2020 – weitgehend stabil. An Privathochschulen ist ein deutlicher Anstieg zu beobachten, allerdings von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend ([Abbildung 13a](#)).

Bei den *Incoming*-Mobilitäten ist an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen ein Aufwärtstrend sichtbar, während Privathochschulen erneut starke Zuwächse verzeichnen, ebenfalls ausgehend von sehr niedrigen Ausgangswerten ([Abbildung 13b](#)). Insgesamt stellen die öffentlichen Universitäten die größten Mobilitätsvolumina, gefolgt von Fachhochschulen und Privathochschulen.

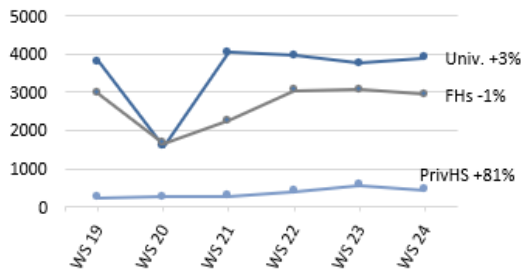
³⁷ [Greek & Jonsmoen \(2020\)](#), [Weerakkody & Jerez \(2018\)](#), [Wihlborg & Robson \(2018\)](#)

³⁸ FHK, uniko, ÖPUK & RÖPH (2022): [Definition „studienrelevanter Auslandsaufenthalt“](#)

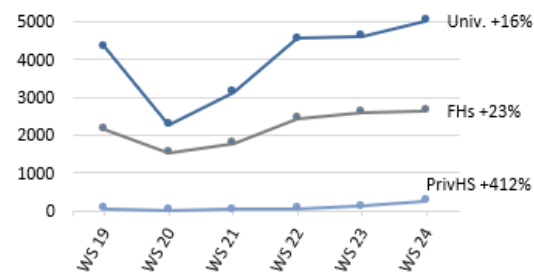
³⁹ [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung \(2022\)](#)

Abbildung 13: Internationale Studierendenmobilität (Outgoing und Incoming) WS 2019 bis WS 2024 an öffentlichen Universitäten Fachhochschulen und Privathochschulen

a) Outgoings:



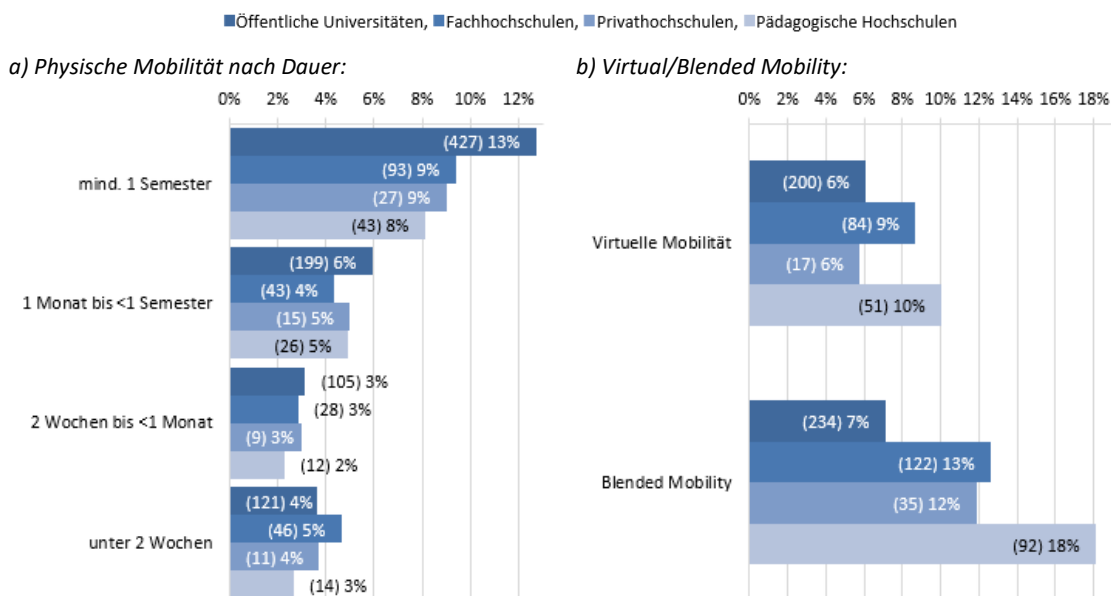
b) Incomings:



Quelle: uni:data, 2025.

Die Befragungsergebnisse zur individuellen Mobilität der Studierenden zeigen, dass der überwiegende Teil der Studierenden bislang keinen studienbezogenen Auslandsaufenthalt absolviert hat (Abbildung 14a). Unter jenen, die mobil waren, ist mindestens ein Semester die häufigste physische Mobilitätsdauer; sektorale Unterschiede sind gering. Virtuelle und kombinierte Mobilitätsformen (*Blended Mobility*) werden deutlich seltener genutzt (im Mittel haben 86,3 %⁴⁰ der Studierenden keine virtuelle Mobilität oder *Blended Mobility* absolviert): Die Anteile virtueller Formate liegen mit 6–10 % und *Blended Mobility*-Formate mit 7–18 % (*Blended Mobility*) – bis auf die Pädagogischen Hochschulen – unter den Anteilen physischer Mobilitäten (siehe Abbildung 14b).

Abbildung 14: Physische und virtuelle internationale Mobilitäten von Studierenden nach Hochschulsektor



Anm.: Mehrfachantworten möglich; a) Anteile ohne phys. Auslandsaufenthalt: Univ. 71 % (2.388), FH 74 % (733), PrivHS 76 % (228), PH 78 % (416); b) Anteile ohne *Virtual/Blended Mobility*: Univ. 89 % (2.936), FH 82 % (796), PrivHS 84 % (249), PH 76 % (388).

Quelle: WPZ Research, 2025.

Vertiefende Informationen zu Mobilitätshindernissen bei *Outgoings* sowie zu Motivlagen internationaler Studierender (*Incomings*) finden sich in der Studierenden-Sozialerhebung 2023⁴¹ (S. 42 ff); diese Ergebnisse ergänzen die hier dargestellten Mobilitätsentwicklungen, da sie Hinweise darauf geben, welche strukturellen Faktoren die Beteiligung an Auslandsmobilitäten fördern bzw. hemmen können.

⁴⁰ Gewichtetes arithmetisches Mittel der Anteile über alle vier Sektoren (siehe Anmerkung Abbildung 14b).

⁴¹ Engleder et al. (2025)

9.2. Mobilitäten von Lehrenden – Lehraufenthalte und lehrebezogene Fortbildung

Dieser Abschnitt widmet sich den internationalen Mobilitäten von Lehrenden an österreichischen Hochschulen, mit Fokus auf **Lehraufenthalte (LA)** und **lehrebezogene Fortbildungen (LBF)**. Lehraufenthalte umfassen zeitlich befristete Tätigkeiten an ausländischen Hochschulen, bei denen Lehrende aktiv Lehrveranstaltungen abhalten und ihre fachlichen Inhalte in einem internationalen Kontext vermitteln. Lehrebezogene Fortbildungen sind Weiterbildungsmaßnahmen im Ausland, die auf die Weiterentwicklung von Lehrkompetenzen abzielen, etwa zu innovativen Lehrmethoden, digitalen Technologien oder fachspezifischer Didaktik.

Die Online-Befragung erhob für beide Mobilitätsformen, ob Lehrende bereits entsprechende Auslandsaufenthalte absolviert haben, in welchen Zielregionen und in welchem zeitlichen Umfang. Zusätzlich wurden für LBF die Inhalte der besuchten Maßnahmen erfasst. Lehrende ohne bisherige Mobilität wurden zu ihrem generellen Interesse an zukünftigen Auslandsaufenthalten befragt.

Die Ergebnisse zeigen, dass der **Großteil der Lehrenden bislang weder einen Lehraufenthalt noch eine lehrebezogene Fortbildung absolviert hat** (kein LA: Univ. 72 %, FH 70 %, PrivHS 68 %, PH 64 %; keine LBF: Univ. 87 %, FH 74 %, PrivHS 80 %, PH 67 %; Details siehe [Tabelle 14](#) im Anhang). Entsprechend haben zwischen 26 % und 36 % der Lehrenden bereits einen LA absolviert und zwischen 13 % und 32 % eine LBF; ein kleiner Anteil befand sich zum Befragungszeitpunkt gerade im Ausland.

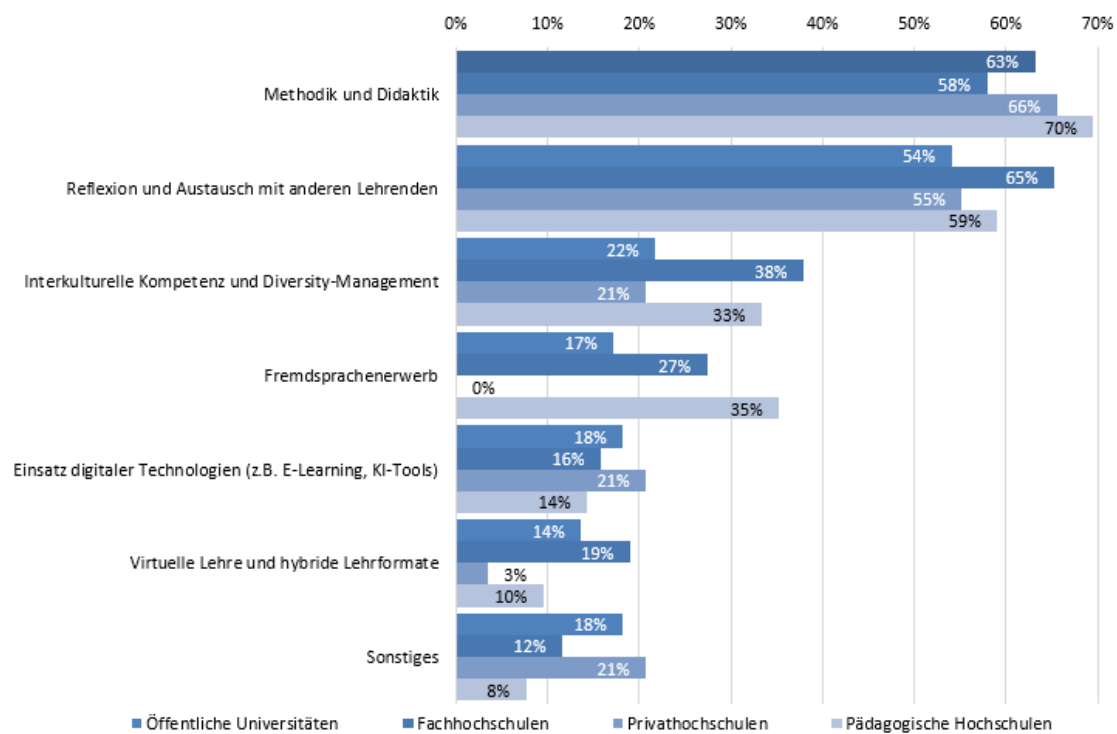
Die **Aufenthaltsdauer** lag bei beiden Mobilitätsformen in allen Sektoren überwiegend unter zwei Wochen, insbesondere an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen. Lehrende an öffentlichen Universitäten berichten häufiger auch längere Aufenthaltsdauern (,2 bis 4 Wochen', ,1 bis 3 Monate' oder ,länger als 3 Monate'; Details siehe [Tabelle 15](#) im Anhang).

Sowohl LA als auch LBF fanden **überwiegend in EU-Mitgliedstaaten** statt (siehe [Abbildung 47](#) im Anhang). Lehrende an öffentlichen Universitäten wählten im Vergleich häufiger Zielregionen in europäischen und außereuropäischen Drittstaaten. Lehrende an Privathochschulen reisten tendenziell häufiger in Drittstaaten außerhalb Europas als innerhalb Europas.

Hinsichtlich der **Inhalte der lehrebezogenen Fortbildungen** stehen in allen Sektoren methodisch-didaktische Schwerpunkte sowie Reflexion und Austausch mit anderen Lehrenden im Vordergrund ([Abbildung 15](#)). Interkulturelle Kompetenz und Diversity-Management spielen insbesondere an Fachhochschulen (38 %) und Pädagogischen Hochschulen (33 %) eine Rolle. Fremdsprachenerwerb ist vor allem für Pädagogische Hochschulen (35 %) und Fachhochschulen (27 %) relevant. Digitale Technologien sowie virtuelle bzw. hybride Lehrformate wurden seltener genannt.

Unter den **Lehrenden** ohne bisherige Auslandsmobilität zeigt sich ein hohes Aktivierungspotenzial: Rund 48 % wären grundsätzlich an einem zukünftigen Lehraufenthalt interessiert, etwa ein weiteres Drittel ist unentschlossen (Details siehe [Tabelle 16](#) im Anhang). Bei LBF liegen die Werte ähnlich, teils sogar höher, mit besonders hohen Interessensanteilen an Pädagogischen Hochschulen (56 %), gefolgt von Fachhochschulen (51 %), Privathochschulen (48 %) und öffentlichen Universitäten (45 %).

Abbildung 15: Inhalte der absolvierten lehrebezogenen Fortbildung nach Hochschulsektor



Anm.: Mehrfachantwort möglich; Anzahl mobile Personen: Univ. 198, FH 95, PrivHS 29, PH 105.

Quelle: WPZ Research, 2025.

Gründe für oder gegen einen Lehraufenthalt oder eine lehrebezogene Fortbildung

Die Lehrenden aller vier Hochschulsektoren wurden zu ihren maßgeblichen Gründen für oder gegen einen Lehraufenthalt (LA) bzw. eine lehrebezogene Fortbildung (LBF) befragt. Die qualitativen Antworten wurden thematisch geordnet; Tabelle 2 im Anhang fasst die identifizierten Kategorien zusammen.

Insgesamt zeigen sich fünf häufige **Begründungen für Mobilität (Pro)**: Austausch und Vernetzung, der Erwerb interkultureller Kompetenz und Fremdsprachenkenntnisse, fachliche und didaktische Weiterbildung, persönliche Entwicklung sowie das Sammeln neuer beruflicher Erfahrungen. Diese Motive wurden sektorenübergreifend genannt, mit leichten Akzentsetzungen – etwa stärkerer Fokus auf Austausch, Fremdsprachen und persönliche Entwicklung an Pädagogischen Hochschulen oder etwas geringerer Bedeutung interkultureller Aspekte an Privathochschulen.

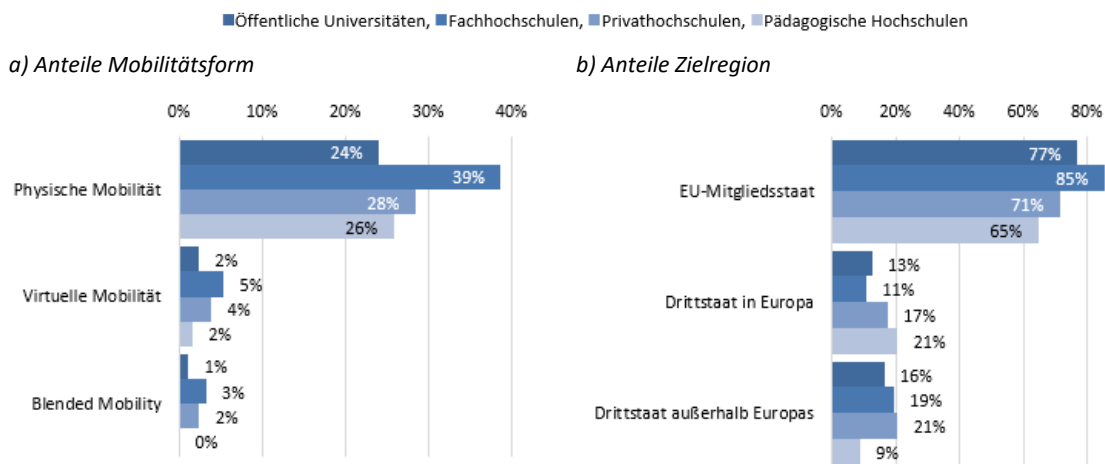
Unter den **Gegenargumenten (Contra)** lassen sich zentrale Gründe identifizieren, die in allen Sektoren auftreten: familiäre Verpflichtungen und Betreuungspflichten, hohe Arbeitsbelastung bzw. Zeitmangel, unzureichende Information oder nicht passende Angebote und die geringe Vereinbarkeit mit bestehenden Lehr- oder Berufspflichten. Weitere häufig genannte Punkte betreffen Fragen der Finanzierung, administrativen Aufwand oder die Einschätzung, dass ein Aufenthalt für die eigene Karriere bzw. Forschung weniger relevant sei. An Fachhochschulen wurden familiäre Verpflichtungen und berufliche Vereinbarkeit etwas häufiger betont, während an öffentlichen Universitäten und Privathochschulen Zweifel am Mehrwert für die eigene Forschung stärker vorkamen.

Ergänzend nannten Lehrende einzelne persönliche oder berufliche Gründe, wie fehlende zeitliche Ressourcen, gesundheitliche Aspekte, eine bereits umfangreiche internationale Erfahrung oder mangelndes Interesse. Diese individuell geprägten Aspekte sind heterogen, treten aber insgesamt seltener auf. Tabelle 17 im Anhang bietet eine strukturierte Übersicht über alle Kategorien für und gegen eine Mobilität.

9.3. Mobilitäten des allgemeinen Hochschulpersonals

In der Online-Befragung wurde das allgemeine Hochschulpersonal sektorenübergreifend zu bisherigen Mobilitäten und Zielregionen befragt. Ein **Großteil des allgemeinen Personals hat bislang keinen Auslandsaufenthalt absolviert** (öffentliche Universitäten 74 %, Fachhochschulen 60 %, Privathochschulen 69 %, Pädagogische Hochschulen 73 %). Wenn Mobilität stattfindet, dominieren physische Kurzeitaufenthalte von unter zwei Wochen, während virtuelle oder *Blended Mobility*-Formate selten genutzt werden (*Abbildung 16a*). Längere Aufenthalte von über drei Monaten treten vor allem an Privathochschulen auf. Hinsichtlich der Zielregionen (*Abbildung 16b*) zeigt sich, dass **überwiegend EU-Mitgliedstaaten** bereist wurden – besonders häufig an Fachhochschulen (85 %). Drittstaaten in Europa sowie außerhalb Europas spielen eine geringere, aber an Privathochschulen etwas stärkere Rolle.

Abbildung 16: Physische, virtuelle und kombinierte internationale Mobilitäten des allgemeinen Hochschulpersonals und Zielregion nach Hochschulsektor



Anm.: Mehrfachantwort möglich; Anteile ohne Auslandsaufenthalt: Univ. 70 %, FH 45 %, PrivHS 62 %, PH 70 %.

Quelle: WPZ Research, 2025.

Trotz der insgesamt niedrigen Mobilitätsanteile besteht ein ausgeprägter Wunsch nach internationaler Tätigkeit: Zwischen 57 % (öffentliche Universitäten) und 64 % (Privathochschulen) derjenigen ohne bisherige Mobilität können sich einen zukünftigen Auslandsaufenthalt vorstellen. Pädagogische Hochschulen liegen darunter (46 %). Das Interesse konzentriert sich dabei klar auf physische Kurzzeitformate; rein virtuelle Mobilität wird kaum nachgefragt.

Die Befragungsergebnisse zeigen zudem, dass sich das allgemeine Hochschulpersonal von einem Auslandsaufenthalt vor allem **persönliche Weiterentwicklung, Einblick in internationale Arbeitsweisen, fachliche Kompetenzgewinne** sowie den **Ausbau internationaler Netzwerke** erwartet (siehe *Tabelle 20* im Anhang). Fremdsprachenerwerb ist insbesondere für das Personal an Pädagogischen Hochschulen bedeutsam, während die Förderung der beruflichen Karriere vor allem an Privathochschulen hervorgehoben wird.

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass das allgemeine Hochschulpersonal zwar bislang vergleichsweise selten international mobil ist, jedoch ein hohes Aktivierungspotenzial für gezielte Mobilitätsprogramme besteht – insbesondere für kurze, klare und arbeitsplatznahe Formate.

9.4. Internationale Mobilitäten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals

Obwohl die HMIS2030 Forschende nicht explizit als Zielgruppe adressiert⁴², sind auch diese Mobilitätsformen für das Gesamtverständnis internationaler Aktivitäten an Hochschulen von Relevanz. Zur Vervollständigung des Gesamtbildes wurde deshalb auch das wissenschaftliche und künstlerische Personal in der Online-Befragung einbezogen.

⁴² Internationale Mobilitäten im Forschungsbereich sind Gegenstand eigenständiger nationaler und europäischer Strategien und Steuerungsinstrumente, u.a. der *FTI-Strategie 2030*, des *FTI-Pakts 2024–2026*, des *Österreichischen Forschungsinfrastruktur-Aktionsplans 2030* sowie des *Österreichischen Aktionsplans für den Europäischen Forschungsraum (ERA-NAP) 2022–2025*.

Die Ergebnisse zeigen, dass Auslandsaufenthalte im Rahmen von Forschungstätigkeiten eine wichtige Rolle spielen: An öffentlichen Universitäten haben 57,7 % des befragten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals bereits einen Aufenthalt im Rahmen einer Forschungstätigkeit absolviert (Tabelle 2). Auch an Privathochschulen (39,1 %) und Pädagogischen Hochschulen (33,4 %) ist der Anteil hoch, während Fachhochschulen noch deutlich darunter liegen. Zugleich zeigt sich, dass ein Teil der Befragten – insbesondere an Fachhochschulen und Privathochschulen – nicht in der Forschung tätig ist.

Insgesamt machen die Ergebnisse deutlich, dass internationale Mobilität im Forschungsbereich ein zentraler Bestandteil der Forschungskultur an öffentlichen Universitäten ist, während sie an anderen Sektoren differenziert ausgeprägt ist. Ergebnisse zu Wirkungen dieser Mobilitäten zeigt Abschnitt 11.2.2.

Tabelle 2: Auslandsaufenthalte/Forschungsaufenthalte (inkl. Kurzzeitmobilitäten und Blended Mobility-Formate) im Rahmen von Forschungstätigkeiten, nach Hochschulsektor

Mobilität im Rahmen von Forschungstätigkeiten	Hochschulsektor			
	Öffentliche Universitäten	Fachhochschulen	Privat-universitäten	Pädagogische Hochschulen
Ja	57,7 % (817)	26,1 % (86)	39,1 % (54)	33,4 % (98)
Nein	34,1 % (483)	45,2 % (149)	32,6 % (45)	45,4 % (133)
Ich bin nicht als Forscher:in tätig	8,1 % (115)	28,8 % (95)	28,3 % (39)	21,2 % (62)
Gesamt	100,0 % (1.415)	100,0 % (330)	100,0 % (138)	100,0 % (293)

Anm.: Relative und absolute Häufigkeiten.

Quelle: WPZ Research, 2025.

9.5. Informations-, Unterstützungs- und Anreizstrukturen zur Förderung internationaler Mobilitäten

Dieser Abschnitt bündelt die Ergebnisse zu Informations-, Motivations- und Unterstützungsmaßnahmen der Hochschulen für physische und virtuelle Mobilitäten, zu Anreizen der Hochschulen zur Steigerung der Mobilitätszahlen sowie zur institutionellen Nutzung von Mobilitätserfahrungen. Betrachtet werden zunächst die Einschätzungen der Studierenden, anschließend jene der Lehrenden und des allgemeinen Personals sowie schließlich die Sicht der Hochschulen auf Anreize und Nutzung.

9.5.1. Wahrnehmung durch Studierende

Mit Blick auf die Wahrnehmung der Informations- und Unterstützungsmaßnahmen für Studierende bei physischen Mobilitäten zeigt sich, dass Studierende an Fachhochschulen durchwegs die höchste Zufriedenheit mit Informations-, Unterstützungs- und Motivationsangeboten angeben (zwischen ‚Teils-teils‘ und ‚Stimme eher zu‘), während Studierende an Privathochschulen die niedrigste Zufriedenheit berichten. Pädagogische Hochschulen liegen meist im Mittelfeld bis leicht darüber, vor allem bei der Zufriedenheit mit Unterstützung und Angeboten. Öffentliche Universitäten werden von den Studierenden tendenziell schwächer bewertet, insbesondere bei Information und Motivation (Abbildung 17a). Inwieweit Studierende zu virtuellen und physischen Mobilitäten durch Lehrende ermutigt werden, siehe [Abbildung 36](#) im Anhang.

Für virtuelle Mobilitäten fällt die Zustimmung insgesamt geringer aus als für physische Mobilitäten. Die Werte liegen im Mittel unter der Hälfte der Skala zwischen ‚Stimme eher nicht zu‘ und ‚Teils-teils‘ ([Abbildung 17b](#)). Am besten schneiden wiederum Fachhochschulen ab, insbesondere bei der Förderung virtueller Formate und bei der Vergabe von *Microcredentials*. Pädagogische Hochschulen liegen teils ähnlich, haben aber Aufholbedarf bei der IT-Ausstattung. Öffentliche Universitäten und Privathochschulen werden am niedrigsten bewertet, vor allem bei der aktiven Förderung virtueller Mobilitäten und *Blended Mobility*-Formaten sowie bei der Vergabe von *Microcredentials*.

Speziell zur Vergabe von *Microcredentials* im Rahmen von virtuellen oder *Blended Mobility*-Formaten wurde auch die Sicht der Hochschulen erfasst ([Abbildung 18](#)). Hier zeigt sich kongruent zu den Bewertungen der Studierenden, dass insgesamt – und besonders an öffentlichen Universitäten – noch ein hohes Potenzial besteht, *Microcredentials* für diese Mobilitätsformen zu vergeben.

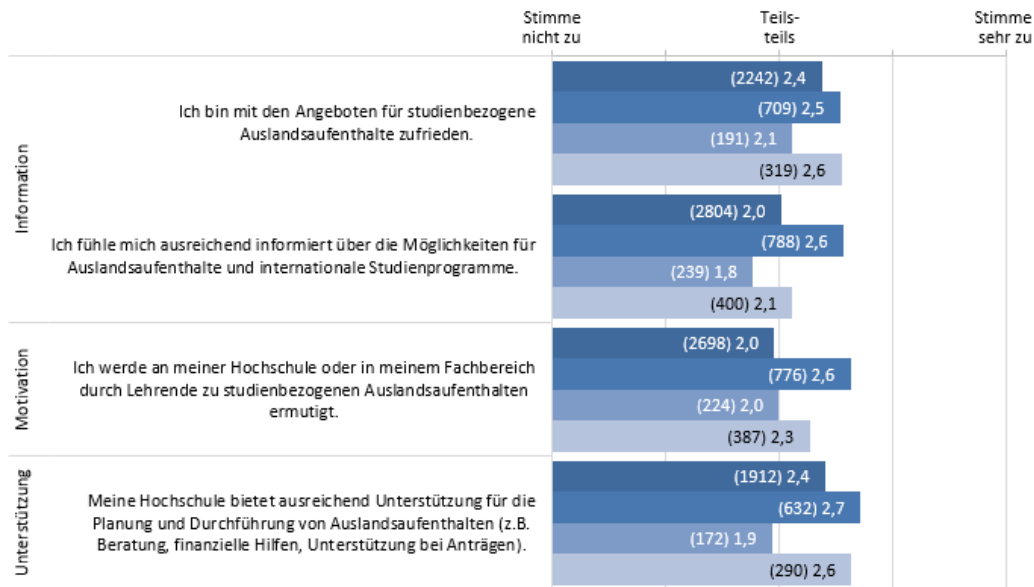
Ergänzend zur Wahrnehmung der Informations- und Unterstützungsmaßnahmen wurde die Attraktivität kürzerer Auslandsaufenthalte abgefragt. Studierende bewerteten diese Option insgesamt positiv, wenn auch

moderater als Lehrende und allgemeines Personal. Die Mittelwerte reichen sektoral von ‚Teils-teils‘ (öffentliche Universitäten) bis knapp unter ‚Stimme eher zu‘ (Pädagogische Hochschulen). Dies zeigt, dass Kurzzeitmobilitäten auch für Studierende eine relevante Mobilitätsform darstellen, jedoch weniger stark priorisiert werden als von anderen Zielgruppen (siehe [Abbildung 48](#) im Anhang).

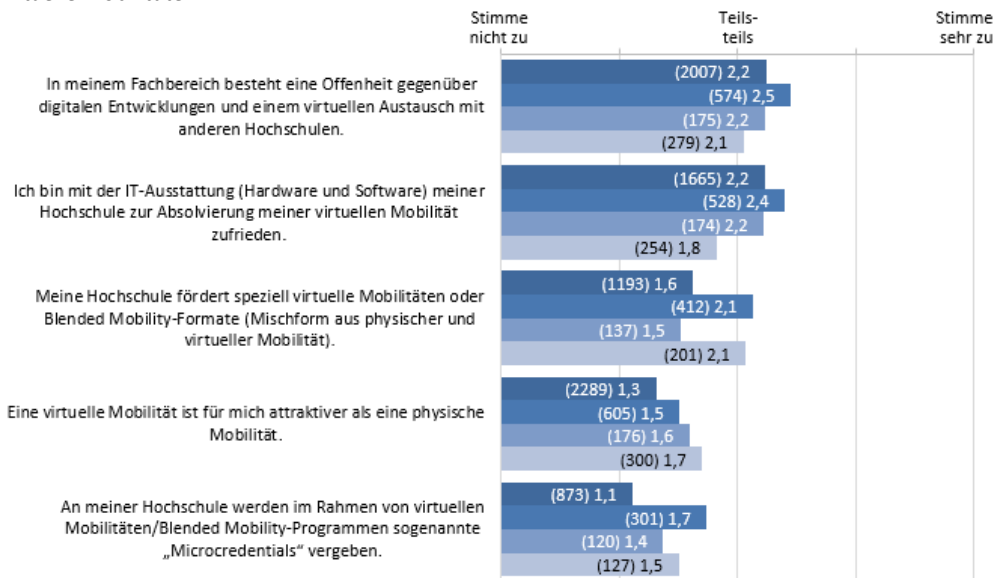
Abbildung 17: Zufriedenheit der Studierenden mit den Informations-, Motivations- und Unterstützungsmaßnahmen der Hochschulen zu studienbezogenen physischen und virtuellen Mobilitäten nach Hochschulsektor

■ Öffentliche Universitäten, ■ Fachhochschulen, ■ Privathochschulen, ■ Pädagogische Hochschulen

a) Physische Mobilitäten (Auslandsaufenthalte):

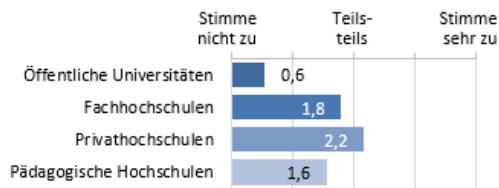


b) Virtuelle Mobilitäten:



Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert.
Quelle: WPZ Research, 2025.

Abbildung 18: Vergabe von *Microcredentials* im Rahmen von virtuellen Mobilitäten oder *Blended Mobility*-Programmen aus Sicht der Hochschulen, nach Hochschulsektor



Anm.: Mittelwert.

Quelle: WPZ Research, 2025.

9.5.2. Wahrnehmung durch Lehrende & allgemeines Personal

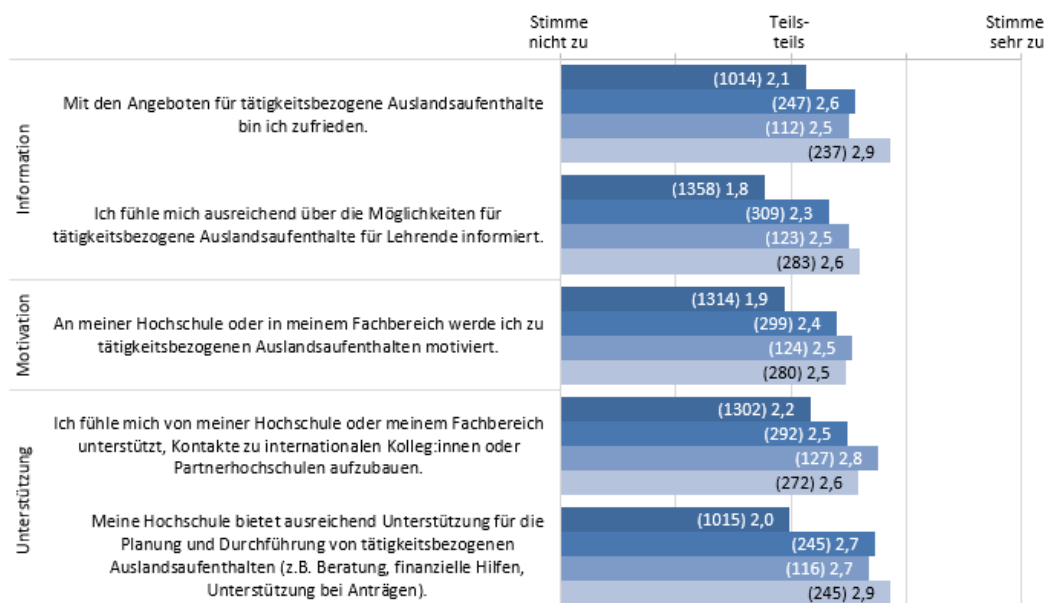
Für Lehrende und das allgemeine Hochschulpersonal wurden analoge Einschätzungen zu Informations-, Motivations- und Unterstützungsmaßnahmen erhoben. Die Ergebnisse in [Abbildung 19](#) zeigen, dass auch hier Fachhochschulen tendenziell am besten bewertet werden, während Privathochschulen und – je nach Dimension – öffentliche Universitäten niedrigere Werte aufweisen. Pädagogische Hochschulen liegen meist im Mittelfeld bis leicht darüber. **Insgesamt wird deutlich, dass ein relevanter Teil der Lehrenden und des allgemeinen Personals sich in Fragen tätigkeitsbezogener Mobilitäten nur eingeschränkt informiert, motiviert und unterstützt fühlt.**

Auch für Lehrende und das allgemeine Hochschulpersonal wurde die Attraktivität kürzerer Auslandsaufenthalte erhoben. Beide Gruppen stimmen im Durchschnitt deutlich stärker zu als Studierende, dass kürzere Mobilitäten für sie attraktiver sind. Die Werte liegen in allen Sektoren im Bereich von ‚Stimme eher zu‘, was darauf hinweist, dass Kurzzeitformate für diese Personengruppen eine besonders praktikable Mobilitätsform darstellen (siehe [Abbildung 48](#) im Anhang). Dies unterstreicht das Potenzial kurzformatiger Mobilitätsangebote für Zielgruppen, die aufgrund beruflicher Verpflichtungen längere Aufenthalte seltener realisieren können.

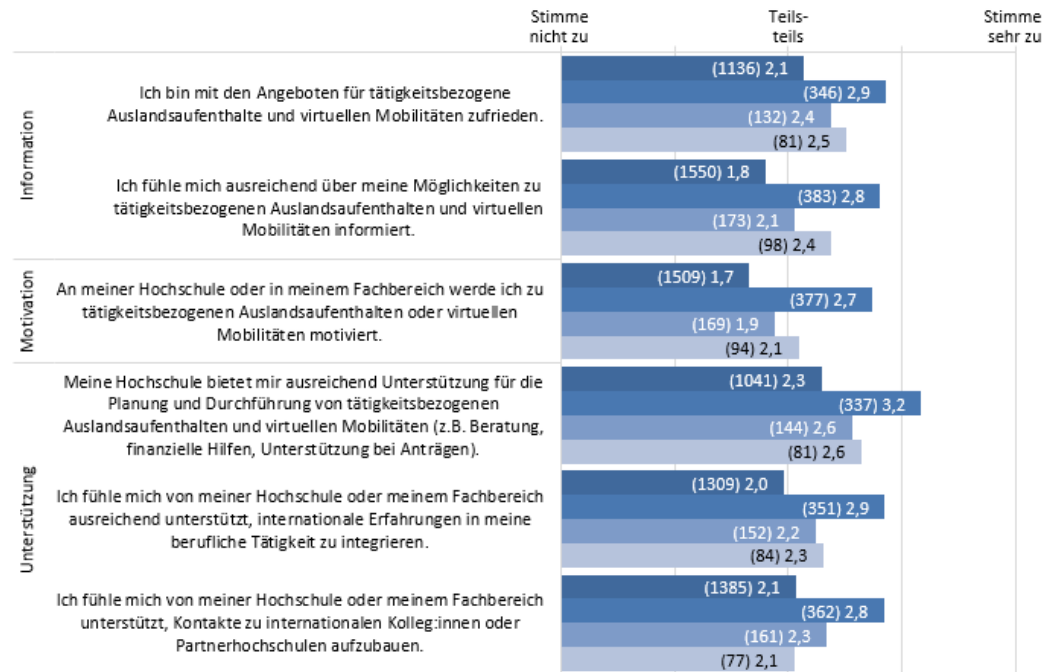
Abbildung 19: Zufriedenheit der Lehrenden und des allgemeinen Personals mit den Informations-, Motivations- und Unterstützungsmaßnahmen der Hochschulen zu tätigkeitsbezogenen Mobilitäten nach Hochschulsektor

■ Öffentliche Universitäten, ■ Fachhochschulen, ■ Privathochschulen, ■ Pädagogische Hochschulen

a) Lehrende:



b) Allgemeines Personal:



Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert.

Quelle: WPZ Research, 2025.

9.5.3. Anreize & Nutzung durch Hochschulen

Im Rahmen der Online-Befragung wurden die Hochschulen gefragt, welche Anreize sie zum Ausbau tätigkeitsbezogener (auch virtueller) Mobilitäten für Lehrende und das allgemeine Hochschulpersonal setzen. Die Ergebnisse in [Abbildung 20](#) zeigen, dass spezifische Unterstützungsangebote bei der Planung und Organisation, die mit Abstand am häufigsten genannten Maßnahmen darstellen, sowohl für das allgemeine Hochschulpersonal (53–92 %) als auch für Lehrende (50–100 %). Insbesondere Pädagogische Hochschulen weisen hier nahezu flächendeckende Unterstützung auf. Deutlich verbreitet sind auch sprachliche und interkulturelle Unterstützungsmaßnahmen sowie die Bereitstellung digitaler Infrastruktur für virtuelle Formate. Ein weiterer zentraler Anreiz ist die finanzielle Förderung von Mobilitäten, die vor allem von Fachhochschulen (71 %) und öffentlichen Universitäten (60 %) eingesetzt wird, während sie an Pädagogischen Hochschulen kaum eine Rolle spielt. Maßnahmen zur Anerkennung und Sichtbarmachung von Mobilitätserfahrungen (z.B. Auszeichnungen, Nennung auf Hochschulwebseiten) sind vor allem an Privathochschulen (63 %) verbreitet. Zeitliche Entlastungen zur Vorbereitung und Durchführung werden vor allem von Pädagogischen Hochschulen (62 %) angeboten. Andere Instrumente – etwa die Integration von Mobilitätserfahrungen in Verwaltungsprozesse oder Karriereentwicklung – spielen bislang eine geringere Rolle; Mobilitätsprämien werden von keiner der befragten Hochschulen vergeben.

Über die Teilnehmeanreize hinaus wurden die Hochschulen gefragt, welche Maßnahmen sie ergreifen, um die Erfahrungen aus physischen und virtuellen Mobilitäten von Lehrenden und allgemeinem Hochschulpersonal für die Internationalisierung von Studium, Lehre und Hochschulumfeld nutzbar zu machen. Die Analyse zeigt, dass die Hochschulen primär auf Formate der Sammlung, Präsentation und Netzwerkpflege setzen, während strukturelle und systematische Maßnahmen seltener sind. Am häufigsten genannt wurden die systematische Sammlung von Erfahrungen etwa durch narrative Berichte, Fragebögen oder Interviews sowie die Organisation von Präsentationen und Workshops zu Best Practices (siehe [Abbildung 48](#) im Anhang).

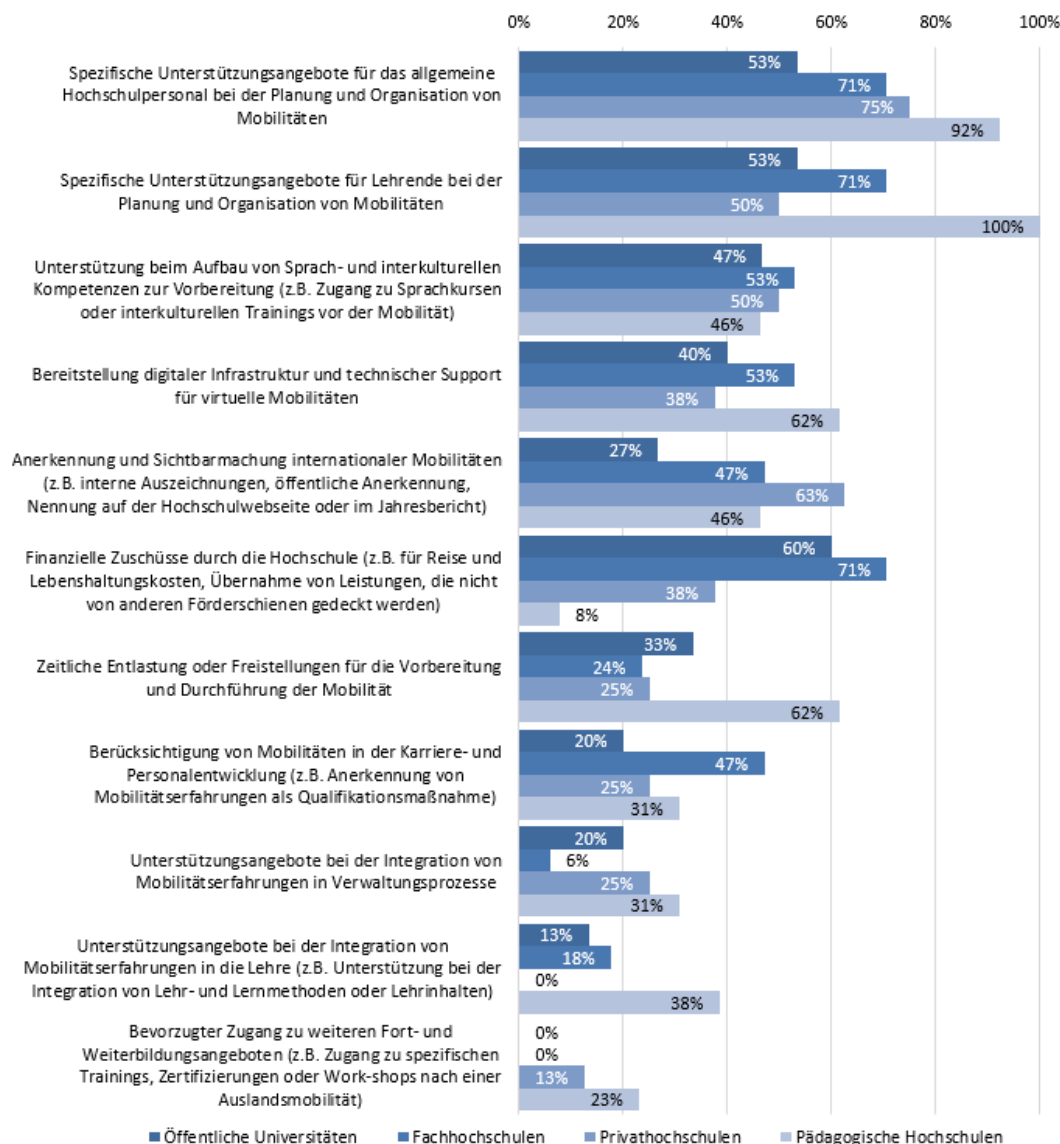
Ebenfalls von Bedeutung sind Unterstützungsangebote zur Pflege internationaler Netzwerke und Partnerschaften, insbesondere an Fachhochschulen. Darüber hinaus findet sich in mehreren Hochschulsektoren auch die Einbindung von Mobilitätserfahrungen zugunsten der Qualitätsentwicklung von Curricula, während öffentliche Universitäten diesen Ansatz (auf Basis der Befragung der Stichprobe) bislang nicht verfolgen. Weniger stark verbreitet sind Mentoring-Programme für Rückkehrende, Online-Plattformen oder zusätzliche Ressourcen für neue Lehrmethoden. Ein Anreizsystem zur gezielten Förderung der Weitergabe internationaler Erfahrungen wird von keiner der befragten Hochschulen berichtet.

Synthese: Anreize der Hochschulen und Wahrnehmung durch Zielgruppen

Die Gegenüberstellung der von Hochschulen berichteten Anreiz- und Unterstützungsmaßnahmen mit der Wahrnehmung durch Studierende, Lehrende und allgemeines Hochschulpersonal zeigt keinen Widerspruch, sondern verweist auf unterschiedliche Wirkungsebenen und eine begrenzte Wirksamkeit der bestehenden Maßnahmen im Studien- und Arbeitsalltag. Während Hochschulen eine Vielzahl an Informations-, Unterstützungs- und Anreizinstrumenten berichten, bewerten die Zielgruppen deren Sichtbarkeit, Zugänglichkeit und praktische Wirksamkeit deutlich differenzierter.

Studierende, insbesondere an öffentlichen Universitäten und Privathochschulen, berichten eine geringere Zufriedenheit mit Informations- und Motivationsangeboten, während Lehrende und allgemeines Personal trotz vorhandener Maßnahmen nur teilweise ausreichende Unterstützung wahrnehmen. Die empirischen Ergebnisse deuten darauf hin, dass weniger ein grundsätzlicher Mangel an Angeboten oder eine Ausweitung einzelner Instrumente erforderlich ist, sondern vielmehr Herausforderungen bei der hochschulinternen Kommunikation, der zielgruppenspezifischen Ausgestaltung sowie der systematischen Verankerung der Maßnahmen bestehen, insbesondere im Hinblick auf virtuelle und kurzformatige Mobilitätsangebote.

Abbildung 20: Anreize der Hochschulen zum Ausbau tätigkeitsbezogener Mobilitäten für Lehrende und dem allgemeinen Hochschulpersonal nach Hochschulsektor



Anm.: Mehrfachantwort möglich.

Quelle: WPZ Research, 2025.

10. Wirkungen internationaler Mobilitäten an Österreichs Hochschulen

Zentrale Erkenntnisse

- Die vielfältigen Wirkungen internationaler Mobilitäten sind wissenschaftlich hinreichend belegt: Die Wirkung geht weit über den Erwerb von Fachwissen hinaus, wirkt als Katalysator für persönliche Entwicklung, fördert interkulturelle Kompetenzen, didaktische Innovation und institutionelle Transformation, hilft Internationalisierung in Studium und Lehre zu verankern
- Studierende berichteten über moderate bis eher positive Wirkungen internationaler Mobilitäten auf ihre fachliche und akademische Kompetenzentwicklung, interkulturelle und sprachliche Kompetenzen, Selbstvertrauen und Eigenständigkeit und teilweise auf ihre Berufsorientierung
- Lehrende berichteten insgesamt von klar positiven Wirkungen ihrer Lehraufenthalte und lehrebezogenen Fortbildungen (Erweiterung des beruflichen Netzwerks, Stärkung der fachlichen und interkulturellen Kompetenzen, Impulse für die eigene Lehrtätigkeit)
- Das allgemeine Personal berichtete von eher positiven fachlichen und interkulturellen Weiterentwicklungen, Impulse für die eigene Hochschule/Fachbereich (neue Arbeitsmethoden, *Good Practice*-Beispiele kennengelernt und in aktueller Tätigkeit umgesetzt), Erfahrungen kam auch Kolleg:innen zugute

Internationale Mobilität gilt in der Forschung als wesentlicher Treiber für Kompetenzentwicklung, Wissenstransfer und die qualitative Weiterentwicklung von Studium und Lehre. Studien zeigen konsistent, dass Auslandsaufenthalte fachliche, sprachliche und interkulturelle Fähigkeiten stärken und zugleich zur persönlichen Entwicklung – etwa durch Selbstständigkeit, Problemlösefähigkeit oder erhöhte Anpassungsfähigkeit – beitragen. Für Hochschulen bedeutet dies, dass Mobilitätserfahrungen nicht nur individuelle Lerngewinne schaffen, sondern auch didaktische Innovationen, neue Perspektiven in der Gestaltung von Lehrangeboten und internationale Kooperationen fördern.⁴³

Auch für wissenschaftliches und künstlerisches Hochschulpersonal wird Mobilität als bedeutender Impuls für Forschung, die Entwicklung von Curricula und institutionelles Lernen beschrieben. Rückkehrer:innen bringen international erworbenes Wissen, Netzwerke und Methoden in ihre Heimatinstitutionen ein, was langfristig zu höherer Innovationskraft und stärkeren transnationalen Verbindungen beiträgt. Zugleich verweist die Literatur auf bestehende Herausforderungen – etwa ungleiche Mobilitätschancen, Vereinbarkeitsprobleme und sektorale Unterschiede –, die bei der strategischen Ausgestaltung von Mobilitätsförderung zu berücksichtigen sind.⁴⁴

Die folgenden Auswertungen basieren auf der Online-Befragung von Studierenden, Lehrenden, wissenschaftlich tätigen Personen sowie allgemeinem Hochschulpersonal, die bereits eine internationale Mobilität absolviert hatten. Ziel war es, individuelle und institutionelle Effekte internationaler Mobilität zu erfassen – insbesondere, inwieweit physische und virtuelle Mobilitäten Impulse für die Lehre und das hochschulische Umfeld liefern. Erfasst wurden neben fachlichen, sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen auch Beiträge zur Weiterentwicklung von Lehrmethoden, zum Einsatz digitaler Tools sowie zur Nutzung internationaler Ressourcen. Die Ergebnisse erlauben eine Einschätzung, in welchen Bereichen internationale Mobilität besonders zur Qualitätsentwicklung von Studium, Lehre und Hochschulstrukturen beiträgt und wo aus Sicht der Befragten noch Handlungsbedarf besteht.

10.1. Studierende: Wirkung von internationalen Mobilitäten auf fachliche Kompetenzen, berufliche Orientierung, interkulturelle Kompetenzen und persönliche Entwicklung

Studierende, die bereits eine studienbezogene Mobilität durchgeführt haben, berichten insgesamt **moderate bis eher positive** Wirkungen auf ihre fachliche und akademische Kompetenzentwicklung (Abbildung 21a). Am

⁴³ [Lee & Elliot \(2020\)](#), [Jöns \(2018\)](#), [Gu & Schweisfurth \(2015\)](#)

⁴⁴ [Shen et al. \(2022\)](#), [Horta et al. \(2020\)](#), [Leemann \(2010\)](#)

stärksten ausgeprägt ist die Verbesserung der fachspezifischen Kompetenzen (im Mittel ‚eher ja‘), gefolgt von Einblicken in andere Fachbereiche und dem Kennenlernen neuer Lehrmethoden. Der Zugang zu internationalen Ressourcen wird etwas verhaltener, zwischen ‚teilweise‘ und ‚eher ja‘, bewertet; sektorale Unterschiede sind angesichts der Fallzahlen nur begrenzt interpretierbar.

Hinsichtlich der **beruflichen Orientierung** unterstützt die Mobilität viele Studierende dabei, berufliche Interessen und Ziele zu schärfen; auch die Erwartung verbesserter Job-Chancen wird häufig geteilt. Unterschiede zwischen den Hochschulsektoren sind sichtbar, insbesondere eine geringere Erwartung verbesserter Job-Chancen bei Studierenden an Pädagogischen Hochschulen im Vergleich zu anderen Sektoren.

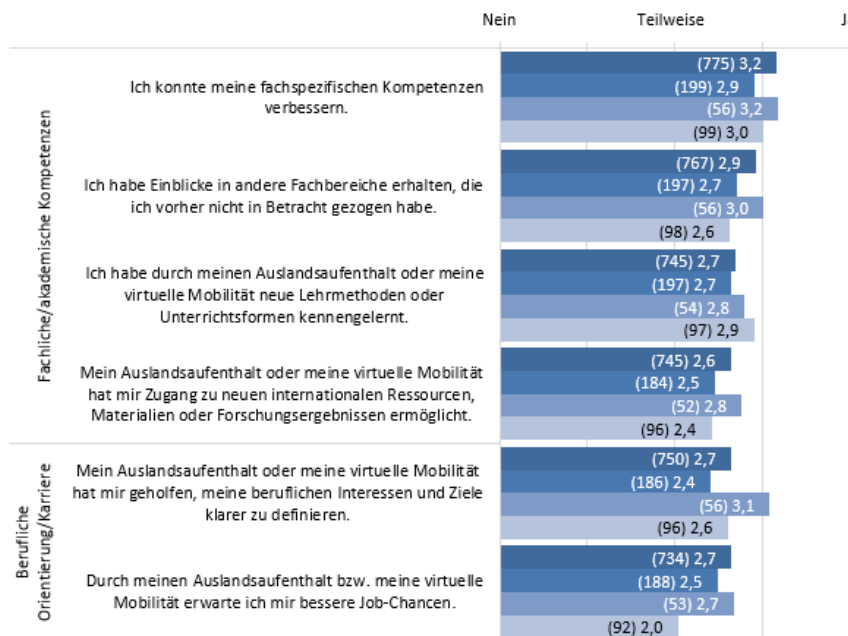
Bezogen auf **interkulturelle und sprachliche Kompetenzen** (Abbildung 21b) berichten Studierende im Mittel ebenfalls über moderate bis eher positive Zugewinne. Die Verbesserung interkultureller Kompetenzen wird – mit Ausnahme der Privathochschulen – in allen Sektoren mit ‚eher ja‘ eingeschätzt. Die etwas geringere Bewertung der Fremdsprachenverbesserung an Privathochschulen dürfte mit bereits hohen Ausgangsniveaus zusammenhängen.

Im Bereich der **persönlichen Entwicklung** werden insbesondere Selbstvertrauen und Eigenständigkeit deutlich gestärkt; die Mittelwerte liegen hier zumeist im Bereich ‚eher ja‘ oder darüber. Auch die Motivation für das Studium konnte durch internationale Mobilität gesteigert werden, vor allem an öffentlichen Universitäten und Privathochschulen.

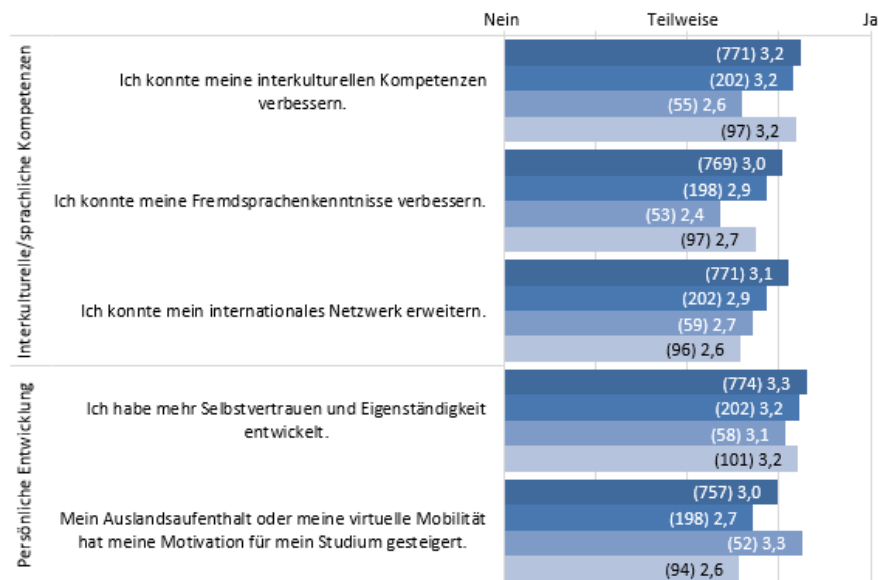
Abbildung 21: Wirkung von Studierendenmobilitäten auf die fachliche bzw. akademische Kompetenzentwicklung, berufliche Orientierung, persönliche Entwicklung sowie interkulturelle und sprachliche Kompetenzentwicklung nach Hochschulsektor

■ Öffentliche Universitäten, ■ Fachhochschulen, ■ Privathochschulen, ■ Pädagogische Hochschulen

a) Fachliche und akademische Kompetenzen, berufliche Orientierung und Karriere:



b) Interkulturelle und sprachliche Kompetenzen, persönliche Entwicklung:



Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert.

Quelle: WPZ Research, 2025.

10.2. Lehrende: Wirkung von Lehraufenthalt, lehrebezogene Fortbildung und wissenschaftlicher Auslandsaufenthalt auf Kompetenzen und eigene Lehrtätigkeit

Lehrende berichten insgesamt **klar positive Wirkungen** ihrer **Lehraufenthalte (LA)**. Besonders stark wird der Beitrag zur Erweiterung des beruflichen Netzwerks und zur Schaffung internationaler Kooperationen beurteilt ([Abbildung 22a](#); Mittelwerte zwischen ‚eher ja‘ und ‚ja‘ in allen Sektoren). Fachliche und interkulturelle Kompetenzen verbessern sich ebenfalls deutlich; die geringeren Zugewinne bei den Fremdsprachenkenntnissen (zwischen ‚teilweise‘ und ‚eher ja‘) deuten auf bereits hohe Ausgangsniveaus hin.

Für die **eigene Lehrtätigkeit** sehen Lehrende ebenfalls spürbare Impulse ([Abbildung 22b](#)). Am häufigsten genannt werden positive Wirkungen für Studierende und für die Lehre an der Heimathochschule. Lehrende berichten von erweitertem Zugang zu internationalen Ressourcen, Materialien und Forschungsergebnissen; sektorale Unterschiede sind dabei eher moderat. Etwas schwächer, aber weiterhin positiv, werden das Kennenlernen neuer Lehrmethoden sowie – am geringsten – der Erwerb neuer digitaler Tools und interaktiver Lehrformate eingeschätzt.

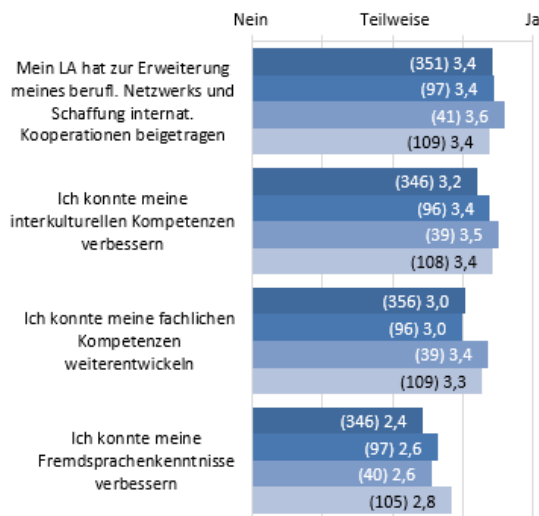
Die Teilnahme an **lehrebezogenen Fortbildungen (LBF)** ist insgesamt noch relativ selten (Anteile zwischen rund 13 % an öffentlichen Universitäten und 33 % an Pädagogischen Hochschulen, siehe Abschnitt 10.3). Die teilnehmenden Lehrenden berichten jedoch ebenfalls von deutlichen positiven Wirkungen. Besonders hervorgehoben werden – ähnlich wie bei den LA – die Erweiterung des beruflichen Netzwerks und die Schaffung internationaler Kooperationen ([Abbildung 22c](#)) sowie Zugewinne bei fachlichen und interkulturellen Kompetenzen, mit hohen Werten insbesondere an Pädagogischen Hochschulen.

Auch die **Wirkung von LBF auf die Lehrtätigkeit** wird überwiegend positiv beurteilt ([Abbildung 22d](#)). Die Fortbildungen bringen aus Sicht der Lehrenden spürbare Impulse für Studierende und für die Lehre an der Heimathochschule, verbessern den Zugang zu internationalen Ressourcen und unterstützen das Kennenlernen neuer Lehrmethoden. Wie bei den LA bleibt der Beitrag zum Erwerb neuer digitaler Tools am schwächsten.

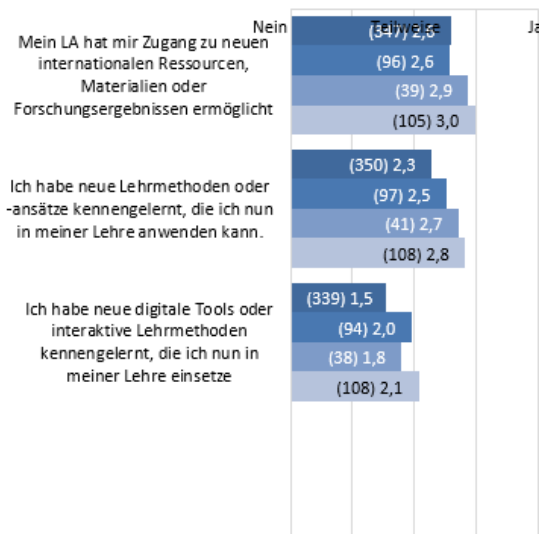
Abbildung 22: Wirkung von Lehraufenthalten (LA) und lehrebezogenen Fortbildungen (LBF) auf die persönliche Kompetenzentwicklung, das persönliche Netzwerk sowie auf die eigene Lehrtätigkeit nach Hochschulsektor

■ Öffentliche Universitäten, ■ Fachhochschulen, ■ Privathochschulen, ■ Pädagogische Hochschulen

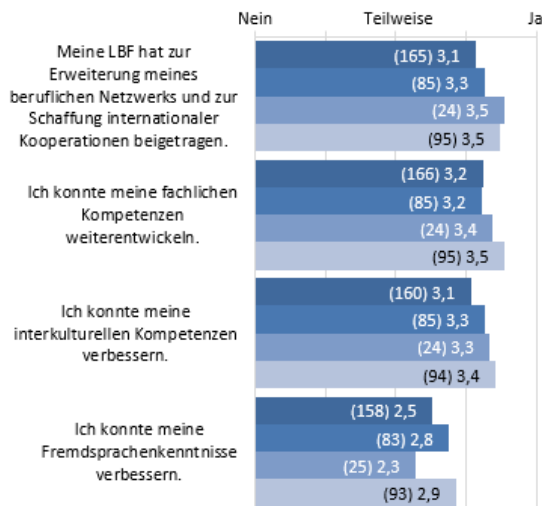
a) Lehraufenthalte (LA): Persönliche Kompetenzentwicklung und persönliches Netzwerk:



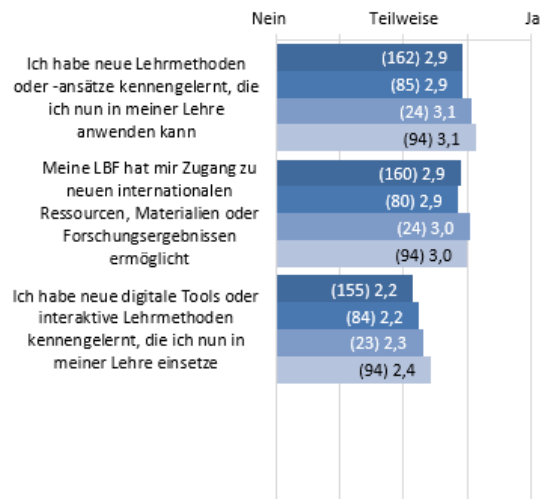
b) Lehraufenthalte (LA): Wirkung auf die Lehrtätigkeit:



c) Lehrebezogene Fortbildungen (LBF): Persönliche Kompetenzentwicklung und persönliches Netzwerk:



d) Lehrebezogene Fortbildungen (LBF): Wirkung auf die Lehrtätigkeit:



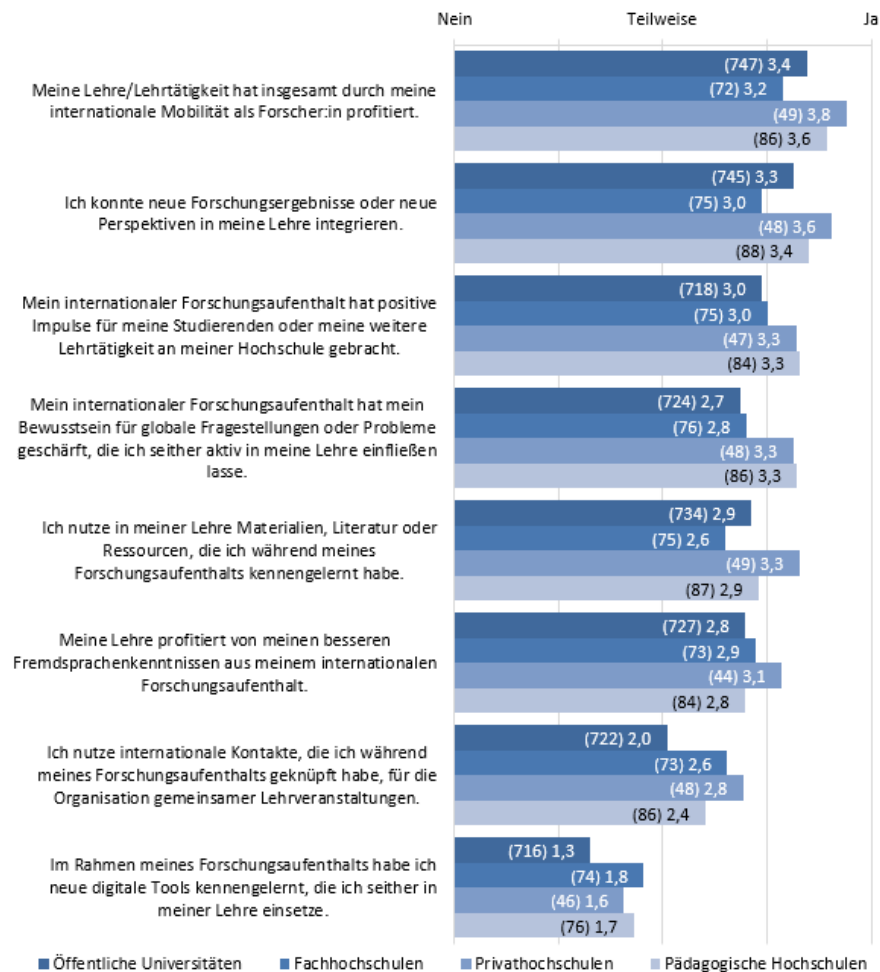
Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert.
Quelle: WPZ Research, 2025.

Ein großer Teil der Lehrenden ist zugleich in der Forschung tätig; **internationale Forschungsaufenthalte** besitzen daher traditionell einen hohen Stellenwert in wissenschaftlichen Laufbahnen. Die Befragung erfasste, in welchem Ausmaß solche Forschungsaufenthalte genutzt werden und welche Wirkung sie auf die Lehrtätigkeit entfalten (nur Lehrende, die sowohl forschend tätig als auch mobil waren).

Die Ergebnisse zeigen, dass die Lehrtätigkeit insgesamt deutlich von wissenschaftlichen Auslandsaufenthalten profitiert (Abbildung 23). Besonders hoch bewertet werden der allgemeine Nutzen für die eigene Lehre und die Integration neuer Forschungsergebnisse und Perspektiven in Lehrveranstaltungen (Mittelwerte zwischen ‚eher ja‘ und ‚ja‘). Viele Lehrende berichten zudem von positiven Impulsen für Studierende, einem geschärften Bewusstsein für globale Fragestellungen sowie einer verstärkten Nutzung internationaler Materialien und Ressourcen. Weniger stark ausgeprägt sind – wie bei LA und LBF – Effekte auf den Einsatz neuer digitaler Tools oder auf die Organisation gemeinsamer Lehrveranstaltungen mit internationalen Partnern.

Insgesamt wird deutlich, dass wissenschaftliche Auslandsaufenthalte nicht nur für die Forschung selbst, sondern auch für die Aktualisierung von Lehrinhalten, die Einbindung globaler Perspektiven und die Sensibilisierung der Studierenden für internationale Wissenschaftsdiskurse von hoher Bedeutung sind.

Abbildung 23: Wirkung von Auslandsaufenthalten im Rahmen wissenschaftlicher/forschender Tätigkeiten auf die Lehrtätigkeit nach Hochschulsektor



Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert.

Quelle: WPZ Research, 2025.

10.3. Wirkungen internationaler Mobilitäten auf Kompetenzen und Arbeitspraxis des allgemeinen Hochschulpersonals

Auch das allgemeine bzw. administrative Hochschulpersonal ist zunehmend in Internationalisierungsstrategien eingebunden. Ziel der Befragung war es, zu erfassen, in welchem Ausmaß internationale Mobilität zur Kompetenzentwicklung beiträgt und welche Impulse für die eigene Tätigkeit und für die Hochschule insgesamt wahrgenommen werden.

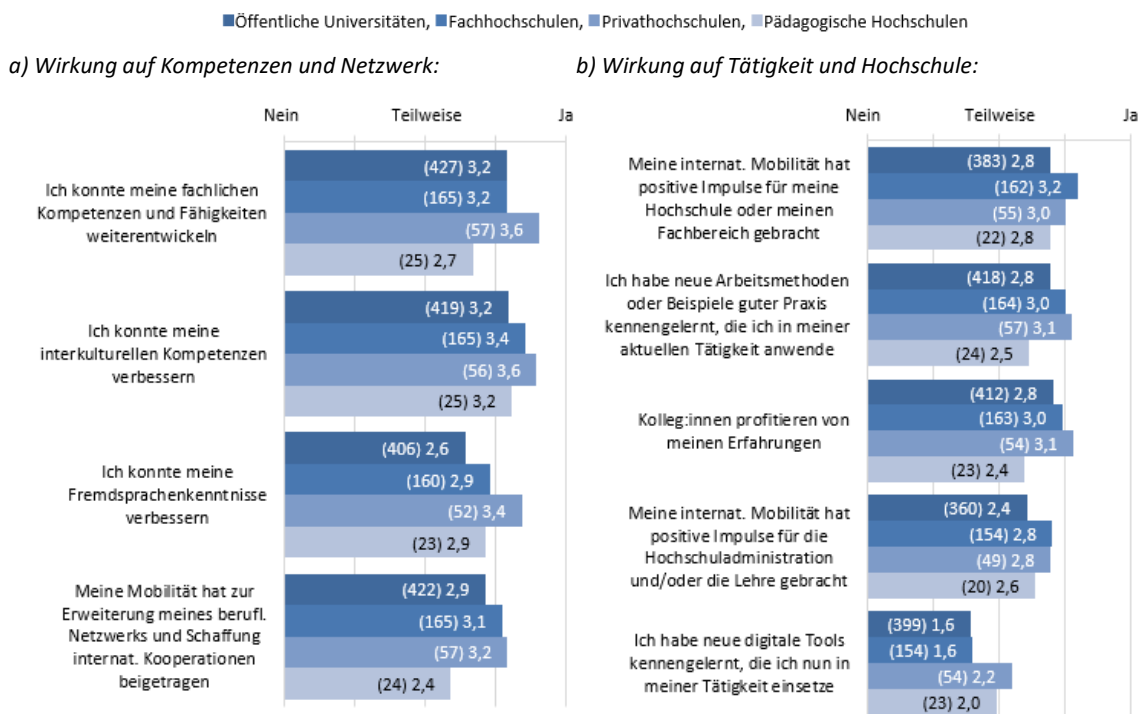
Das allgemeine Hochschulpersonal berichtet, dass internationale Mobilität insbesondere **fachliche und interkulturelle Kompetenzen** stärkt (Abbildung 24a). Mit Mittelwerten im Bereich ‚eher ja‘ werden fachliche Kompetenzen und interkulturelle Fähigkeiten überwiegend positiv bewertet, besonders an Privathochschulen und Pädagogischen Hochschulen. Fremdsprachenkenntnisse verbessern sich ebenfalls, wenn auch etwas schwächer. Deutlich positiv eingeschätzt wird zudem der Beitrag zur Erweiterung beruflicher Netzwerke und zur Schaffung internationaler Kooperationen (Mittelwerte meist über ‚eher ja‘).

Auf Ebene der **Hochschule** berichten die Befragten von konkreten Impulsen für ihre Einrichtungen (Abbildung 24b). Häufig genannt werden neue Arbeitsmethoden und Good-Practice-Beispiele, die in der aktuellen Tätig-

keit umgesetzt werden, sowie die Weitergabe von Erfahrungen an Kolleg:innen. Positive Effekte auf die Hochschuladministration und – in etwas geringerem Ausmaß – auf die Lehre werden ebenfalls wahrgenommen. Am schwächsten zeigt sich, wie bei den anderen Gruppen, der Beitrag zur Nutzung neuer digitaler Tools, der im Bereich zwischen ‚eher nein‘ und ‚teilweise‘ liegt.

Insgesamt zeigen die Befunde, dass internationale Mobilität auch beim allgemeinen Hochschulpersonal spürbare Effekte entfaltet: Sie stärkt Kompetenzen, erweitert Netzwerke und bringt konkrete Impulse für Prozesse und Strukturen in den Hochschulen, während der Ausbau digitaler Kompetenzen bislang eine eher untergeordnete Rolle im Rahmen dieser Mobilitäten spielt.

Abbildung 24: Wirkung von internationalen Mobilitäten des allgemeinen/administrativen Hochschulpersonals auf Kompetenzen und berufliches Netzwerk sowie auf die Tätigkeit und die Hochschule, nach Hochschulsektor



Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert.

Quelle: WPZ Research, 2025.

11. Synthese und Gesamtbild der Internationalisierung im österreichischen Hochschulsystem

11.1. Einordnung und Zielsetzung des Berichts

Der vorliegende Zwischenbericht zur *Nationalen Hochschulmobilitäts- und Internationalisierungsstrategie 2020–2030* (HMIS2030) bündelt erstmals eine umfassende, sektorenübergreifende Perspektive auf internationale Mobilitäten in Studium, Lehre und Hochschulorganisation. Im Mittelpunkt steht nicht eine bloße Darstellung von Kennzahlen, sondern die Frage, wie Mobilität heute in unterschiedlichen Funktionsbereichen der Hochschulen erlebt, genutzt und gestaltet wird – und wie sie zur Internationalisierung des österreichischen Hochschulsystems beiträgt.

Die Ergebnisse beruhen auf mehreren Datenquellen (Hochschulstatistiken, Wissensbilanzen, Online-Erhebungen der unterschiedlichen Zielgruppen) und ermöglichen dadurch eine integrierte Betrachtung der Mobilitätslandschaft. Diese Kombination verbessert das Verständnis dafür, wie individuelle Erfahrungen, institu-

tionelle Rahmenbedingungen und hochschulpolitische Zielsetzungen ineinandergreifen. Der Bericht stellt damit eine empirische Grundlage bereit, um Entwicklungen im Kontext der HMIS2030 einzuordnen und die Vielfalt der Mobilitätspraktiken sichtbar zu machen.

Die vorliegenden Analysen verdeutlichen die Vielschichtigkeit internationaler Mobilität und ihre Bedeutung für Studium, Lehre und Hochschulentwicklung. Mobilität wirkt heute weit über die persönliche Ebene hinaus: Sie unterstützt Innovation, fördert internationale Kooperationsfähigkeit und stärkt die internationale Sichtbarkeit der österreichischen Hochschulen. Der Bericht liefert damit ein empirisch fundiertes Gesamtbild, das die Umsetzung der HMIS2030 begleitet und die strategische Weiterentwicklung des österreichischen Hochschulraums unterstützt.

11.2. Systemische Muster und strukturelle Dynamiken internationaler Mobilität

Über die sektorale Vielfalt hinweg zeigt sich, dass internationale Mobilität im österreichischen Hochschulsystem nicht als einheitliches Phänomen auftritt, sondern aus mehreren, teils eigenständigen Mobilitätskulturen besteht. Studienbezogene Mobilität folgt anderen Logiken als Mobilität von Lehrenden oder administrativem Personal; ebenso unterscheiden sich institutionelle Voraussetzungen, curriculare Rahmungen und berufliche Rollen.

Ein zentrales systemisches Muster betrifft die Differenzierung der Mobilitätsformen. Physische, virtuelle und gemischte Formate erfüllen jeweils unterschiedliche Funktionen: Während physische Mobilität stärker auf immersive Lernerfahrungen ausgerichtet ist, dienen digitale oder hybride Mobilitätsformen häufig der Erreichbarkeit neuer Zielgruppen und der besseren Vereinbarkeit mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen. Daraus entsteht eine zunehmend diversifizierte Mobilitätslandschaft, in der neue Formate nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung bzw. Erweiterung traditioneller Modelle auftreten.

Zugleich wird sichtbar, dass Mobilität in organisationale und fachkulturelle Kontexte eingebettet ist. Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen, öffentliche Universitäten und Privathochschulen verfügen über unterschiedliche Anreizstrukturen, Lehr- und Lernformate sowie Arbeitsorganisationen, die sich auf Umfang, Dauer und Motivation internationaler Aufenthalte auswirken. Diese Unterschiede begründen vielfältige institutionelle Mobilitätspfade, die sowohl Chancen als auch Spannungsfelder erzeugen – etwa zwischen curricularen Anforderungen, Arbeitsbelastung, Karriereplanung und internationalen Kooperationsweisen.

Darüber hinaus zeigen sich transversale Dynamiken: Mobilität wird zunehmend als Bestandteil institutioneller Lernprozesse verstanden. Hochschulen bündeln Erfahrungen, entwickeln Unterstützungsmechanismen und integrieren internationale Perspektiven schrittweise in Studium, Lehre und Verwaltung. Diese Entwicklung stärkt die Fähigkeit der Institutionen, globalen Veränderungen im Hochschulraum zu begegnen und Internationalisierung systematisch im Kerngeschäft zu verankern.

11.3. Bedeutung internationaler Mobilität für das österreichische Hochschulsystem

Für die Weiterentwicklung der österreichischen Hochschulen spielt internationale Mobilität eine zentrale Rolle, da sie mehrere Ebenen gleichzeitig beeinflusst: individuelle Kompetenzen, institutionelle Innovationsprozesse und die Positionierung im europäischen Hochschulraum. Sie unterstützt die Öffnung hin zu globalen Wissensströmen, fördert die Attraktivität des Standortes und trägt zur Modernisierung von Studium, Lehre und Hochschulprozessen bei.

Im europäischen Kontext nimmt die Bedeutung neuer Mobilitätsformate weiter zu. Kurzzeitmobilitäten, digitale und *Blended Mobility*-Formate erweitern die Teilhabemöglichkeiten und unterstützen Gruppen, die bisher nur eingeschränkt an internationalen Aktivitäten partizipieren konnten. Dadurch kann Mobilität zunehmend als integrativer Bestandteil von Internationalisierung gesehen werden, nicht nur als Option für ausgewählte Personengruppen.

Gleichzeitig zeigt sich, dass Mobilität Potenziale für organisationsweite Lernprozesse birgt: Sie ermöglicht den Transfer internationaler Perspektiven in Curricula, Lehrmethoden, digitale Lehr-Lern-Formate sowie administrative Abläufe. Hochschulen profitieren verstärkt von der systematischen Sammlung und Sichtbarmachung dieser Erfahrungen – etwa durch Austauschplattformen, kollegiale Formate oder internationale Netzwerke. Diese Entwicklungen tragen dazu bei, die Internationalisierung von Studium und Lehre nicht nur punktuell, sondern strukturell zu verankern.

Im Zusammenspiel mit der HMIS2030 entsteht so ein Gesamtbild, in dem Mobilität als ein strategisch wirksames Instrument verstanden wird: Sie verbindet individuelle Kompetenzentwicklung mit institutioneller Öffnung und stärkt das österreichische Hochschulsystem im europäischen wie globalen Umfeld.

12. Empfehlungen

Steuerung, Governance und Resilienz der HMIS2030 stärken

1. Strategische Verankerung der HMIS2030 in der Hochschulgovernance
2. Monitoring der Implementierung der HMIS2030 durch ein gemeinsames Indikatorenset

Sichtbarkeit, Kommunikation und Umsetzungswissen systematisch ausbauen

3. HMIS2030 an Hochschulen sichtbar machen und Information an alle Organisationseinheiten und Hochschulangehörigen stärken
4. HMIS2030-Plattform nutzen und Kommunikationsformate ausbauen
5. Sichtbarkeit und Wissensbildung zu *European Universities Alliances* stärken

Systemkohärenz und sektorübergreifende Anschlussfähigkeit sichern

6. Aspekte der Forschung in der Umsetzung der HMIS2030 verstärkt berücksichtigen
7. Rahmenbedingungen zur Internationalisierung für Hochschulsektoren angleichen

Mobilitätsbedingungen für Incomings und Outgoings optimieren

8. Abbau von Mobilitätshürden für *Incomings*
9. Willkommens- und Integrationskultur an Hochschulen stärken
10. Abbau von Mobilitätshürden für *Outgoings*

Administrative Entlastung & Effizienz steigern

11. Zentrale Unterstützung bei Vorabprüfungen bei Bewerbungen internationaler Studierenden (v.a. aus Drittstaaten)

Dieses Kapitel bündelt die aus der Evaluation abgeleiteten, umsetzungsorientierten Empfehlungen für Hochschulen und den OeAD. Die Empfehlungen sind entlang zentraler steuerungsrelevanter Wirkebenen gebündelt und übersetzen die zentralen Befunde in konkrete, realistisch umsetzbare Hebel, wahren die Ganzheitlichkeit der HMIS2030 und setzen Prioritäten über bestehende Steuerungsinstrumente.

12.1. Steuerung, Governance und Resilienz der HMIS2030 stärken

1. Strategische Verankerung der HMIS2030 in der Hochschulgovernance

Die inhaltliche Ausgestaltung sowie die Ganzheitlichkeit der HMIS2030 werden von den Hochschulen aller Sektoren positiv wahrgenommen. Betont wurde dabei, dass die Covid-19-Pandemie die Umsetzung verzögerte und man jetzt der Strategie Zeit geben müsste bevor zu früh grundlegende Revisionen vorgenommen würden.

Eine Priorisierung bestimmter Ziele fand bei den Hochschulen keine Unterstützung. Vielmehr wurde die Offenheit und Breite der HMIS2030 als Stärke wahrgenommen. Eine Priorisierung sollte daher nicht auf Ebene der Strategie selbst erfolgen, sondern über die bestehenden Steuerungsinstrumente zwischen Bund und Hochschulen, etwa Leistungs- oder Zielvereinbarungen. Angesichts begrenzter finanzieller und personeller Ressourcen und zur Wahrung der Profilbildung der Hochschulen kann je Vereinbarungsperiode eine Fokussierung auf ausgewählte Aspekte erfolgen, ohne die Logik und Ganzheitlichkeit der Gesamtstrategie aufzugeben.

Die Priorität kann in den jeweils nachfolgenden Perioden adaptiert werden – auch im Rahmen einer über 2030 hinaus fortgeführten HMIS2030, wie es die Hochschulen begrüßen würden. Dieser Ansatz ermöglicht Priorisierungen durch Bund und Hochschulen und wahrt zugleich die Breite sowie den ganzheitlichen Anspruch der HMIS2030.

Ziel 5 umfasst überwiegend nationale Rahmenbedingungen und standortpolitische Maßnahmen außerhalb der direkten Hochschulverantwortung (u.a. Visa- und Aufenthaltsbestimmungen, Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte, Ausbau der OeAD-Stipendienprogramme inkl. Möglichkeiten der Ko-Finanzierung mit der Wirtschaft, Nutzung des EURAXESS-Netzwerks, Standortmarketing). Empfohlen wird daher eine sprachliche Anpassung von Ziel 5 auf „Nationale Rahmenbedingungen und Standortpolitik für Internationalisierung“. Der Titel verdeutlicht, dass Ziel 5 die ressortübergreifenden Hebel für Sichtbarkeit, Attraktivität und Serviceinfrastruktur des Hochschulstandorts bündelt und hochschulnahe Teilziele wie die Alumni-Bindung ergänzt, ohne die operative Verantwortung der Hochschulen zu verändern.

2. Monitoring der Implementierung der HMIS2030 durch ein gemeinsames Indikatorenset

Die Entwicklung praxistauglicher Indikatoren zur Wirkungsmessung der von den Hochschulen umgesetzten Internationalisierungsmaßnahmen ist methodisch hoch anspruchsvoll, da relevante Kennzahlen häufig schwer verfügbar sind, meist einen hohen Erhebungsaufwand innerhalb der Hochschulen erfordern oder die Hochschulgovernance oft zu wenig unterstützen. Entsprechend zeigen auch die Ergebnisse dieses Zwischenberichts, dass Strategien und Steuerungsdokumente zwar Leitbilder und teilweise Meilensteine formulieren, jedoch die operative Ausgestaltung messbarer Kriterien nur teilweise entwickelt ist.

Vor diesem Hintergrund könnte eine begrenzte Anzahl an sektorübergreifend gemeinsam erarbeiteten Indikatoren mit klarem Bezug zu den Umsetzungszielen der HMIS2030 festgelegt werden. Diese Indikatoren könnten in angemessenen Zeitabständen genutzt werden, um sowohl die Wirkung hochschuleigener Internationalisierungsmaßnahmen als auch die Wirkung der HMIS2030 insgesamt zu erfassen. Dies würde bestehende Ansätze bündeln, Vergleichbarkeit fördern und den Aufwand begrenzen, ohne die Autonomie der Hochschulen einzuschränken.

12.2. Sichtbarkeit, Kommunikation und Umsetzungswissen systematisch ausbauen

3. HMIS2030 an Hochschulen sichtbarer machen und Informationen an alle Organisationseinheiten und Hochschulangehörigen stärken

Da die HMIS2030 vielerorts noch nicht bei Lehrenden, allgemeinem Personal, Personalvertretungen und Studierenden in umfangreichem Maße angekommen ist, sollten Hochschulen die Strategieinhalte adressat:innengerecht an alle Organisationseinheiten und Hochschulangehörigen kommunizieren und als laufende Informationsbildung verankern (z.B. durch kurze, mehrsprachige Überblicksformate, Onboarding-Bausteine für neue internationale Mitarbeiter:innen, regelmäßige Info-Slots in Gremien/Teams, sowie die frühe Einbindung der Personalvertretungen). Ziel ist es, Ziele und Umsetzungswege klarzumachen, Verantwortlichkeiten sichtbar zu machen und Beteiligung zu ermöglichen. Diese Empfehlung reagiert auf die belegten Kommunikationslücken (geringe Einbindung/teils Unkenntnis, ausbaufähige interne Kommunikation) und nutzt zugleich den dokumentierten Awareness-Effekt der HMIS2030, der durch ihre Breite wichtige Themen für alle Gruppen in den Fokus rückt.

4. HMIS2030-Plattform nutzen und Kommunikationsformate ausbauen

Die HMIS2030-*Best-Practice*-Plattform erzielt aus Sicht der Hochschulen nicht den gewünschten Mehrwert: Das Einstellen von Projekten wird als zu ressourcenintensiv, die Lernwirkungen als zu gering und der Nutzen mehr als „*Showcase*“, statt als hilfreiche Unterstützung bei der Umsetzung der eigenen Internationalisierungsziele wahrgenommen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass sich diese Einschätzung auf den Zeitraum der Datenerhebungen bezieht. Mit der erstmaligen Verleihung des *Internationalisation Award* im November 2025 ist die HMIS2030-Plattform in einen erweiterten Sichtbarkeits- und Bedeutungszusammenhang eingebettet worden.

Vor diesem Hintergrund und in Übereinstimmung mit dem geäußerten Bedarf der Hochschulen werden verstärkt interaktive, intersektorale Formate (Austauschforen, Roundtables, Netzwerktreffen), die gemeinsam mit Vertreter:innen des OeAD und der zuständigen Bundesministerien etabliert werden, um Herausforderungen bei Planung, Umsetzung und Evaluierung aufzugreifen und partizipativ Lösungen zu erarbeiten. Der Be-

darf richtet sich demnach stärker auf Umsetzungswege als auf Einzelprojekte. Zugleich positionieren die Träger die Plattform als Sichtbarkeits- und Inspirationsinstrument zur Vernetzung und Transparenz⁴⁵; genau hier kann die Plattform weiterhin Nutzen stiften.

5. Sichtbarkeit und Wissensbildung zu European Universities Alliances stärken

Die Befragungen der Studierenden, Lehrenden und des allgemeinen Personals zeigen, dass trotz umfangreicher nationaler Informations- und Vernetzungsaktivitäten zu den *European Universities Alliances* die Sichtbarkeit dieser Initiativen im Studien- und Arbeitsalltag vieler Hochschulen begrenzt bleibt, selbst unter Angehörigen jener Hochschulen, die tatsächlich Teil einer Allianz sind. Empfohlen werden deshalb gezielte Informationsmaßnahmen an den entsprechenden Hochschulen, die ohne großen Aufwand die Sichtbarkeit der *European Universities Alliances* erhöhen und deren Bedeutung vermitteln.

12.3. Systemkohärenz und sektorübergreifende Anschlussfähigkeit sichern

6. Aspekte der Forschung in der Umsetzung der HMIS2030 verstärkt berücksichtigen

Weil Lehre und Forschung inhaltlich und organisatorisch eng verflochten sind, sollte in der Umsetzung der HMIS2030 stets der Brückenschlag zwischen diesen beiden Bereichen mitberücksichtigt werden. Ein Ausklammern von Mobilitäten im Rahmen wissenschaftlicher Tätigkeiten und internationalen Forschungskooperationen schwächt die Wirkung und Akzeptanz der Strategie insbesondere auch Sicht der öffentlichen Universitäten, die den zu geringen Forschungsbezug der Strategie kritisieren. Deshalb wird empfohlen, in der Umsetzung der HMIS2030 an den Hochschulen die Bereiche Forschung, Studium und Lehre entsprechend aufeinander abzustimmen, sodass Mobilität, Curricula und Forschungsaktivitäten kohärent verzahnt werden. Diese Vorgehensweise würde so den ganzheitlichen Anspruch der Strategie einlösen, die Akzeptanz insbesondere an öffentlichen Universitäten zugleich erhöhen sowie die Synergien zwischen Lehre und Forschung gezielt nutzbar machen.

7. Rahmenbedingungen zur Internationalisierung für Hochschulsektoren angleichen

Zur Reduktion wahrgenommener struktureller Unterschiede zu anderen Hochschulsektoren sollten Pädagogische Hochschulen die rechtlichen und administrativen Voraussetzungen erhalten, um *Joint* und *Double Degree*-Programme mit internationalen Partnern aufzubauen (inklusive schlanker, klar definierter Genehmigungsverfahren).

12.4. Mobilitätsbedingungen für Incomings und Outgoings optimieren

8. Abbau von Mobilitätshürden für Incomings

Um Österreich als attraktiven Studienort und Standort für Wissenschaft und Innovation im internationalen Wettbewerb zu sichern, sollten gezielt und verhältnismäßig Mobilitätshürden für internationale Studierende abgebaut werden. Speziell internationale Doktorand:innen bringen hochqualifiziertes Wissen, internationale Netzwerke und unmittelbare Beiträge zu Forschung und Lehre ein und stärken damit die Wettbewerbsfähigkeit des österreichischen Hochschul- und Innovationssystems. Vereinfachte, transparente und planbare Verfahren bei Visa, Aufenthalt und Arbeitsmöglichkeiten speziell für diese Zielgruppe erleichtern es, Talente nach Österreich zu holen und längerfristig zu binden. Hochschulen flankieren dies durch gelebte Willkommenskultur, professionelles Onboarding, mehrsprachige Informations- und Beratungsangebote sowie wirksame Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Ausgrenzung. Ergänzend sollten Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Studienleistungen und Vorqualifikationen verlässlich geregelt, faire Vertrags- und Karriereperspektiven sichergestellt und – in Zusammenarbeit mit Ländern und Gemeinden – Unterstützung bei Wohnungssuche und Kinderbetreuung ausgebaut werden. Eine begleitende Beobachtung der Umsetzung (z.B. Verfahrensdauer, Ankunfts- und Verbleiberaten, Integration in Forschung und Lehre) stellt die Wirksamkeit der Maßnahmen sicher und ermöglicht deren zielgerichtete Anpassung.

⁴⁵ OeAD: [HMIS2030-Plattform – 13 Gründe für die Einreichung eines Beispiels guter Praxis](#).

9. Willkommens- und Integrationskultur an Hochschulen stärken

Eine gute Willkommenskultur bildet die Grundlage für erfolgreiche *Incoming*-Mobilität und nachhaltige Integration internationaler Hochschulangehöriger. Die Verbesserung der Willkommenskultur erfordert daher gezielte Maßnahmen auf mehreren Ebenen. Hochschulen sollten, auch in Zusammenarbeit mit der österreichischen Hochschüler:innenschaft (ÖH), kontinuierliche und niedrighschwellige Austauschformate weiter ausbauen – etwa Peer- oder Buddy-Programme, fakultätsübergreifende Begegnungsräume oder gemeinsame Freizeit-, Kultur- und Netzwerkevents, die die Zugehörigkeit stärken. Ein zentraler digitaler Einstiegspunkt (*Welcome Hub*) mit klaren Zuständigkeiten, verständlichen Leitfäden und gebündelten Informationen zu Studium, Arbeit und Alltag in Österreich erhöht die Transparenz und Orientierung.

Der Anteil englischsprachiger Lehrveranstaltungen, Informationsmaterialien und Beratungsangebote ist teilweise noch zu gering, um das Studienangebot für internationale Studierende flächendeckend attraktiv zu machen und sollte in den nächsten Jahren schrittweise erhöht werden. Zur sprachlich-fachlichen Anschlussfähigkeit sollten Englisch- und Deutschkurse für alle Hochschulangehörigen ausgebaut (einschließlich zeit-/formatflexibler Angebote) und mit der Lehrpraxis verzahnt werden. Parallel dazu sollten Informations- und Beratungsleistungen sowie studienorganisatorische Kernmaterialien systematisch auf Englisch verfügbar sein, da englischsprachige Lehre und Services vielerorts noch ausbaufähig sind.

10. Abbau struktureller Mobilitätshindernisse bei *Outgoing*-Mobilitäten

Zur nachhaltigen Steigerung von *Outgoing*-Mobilitäten sollten Hochschulen und Fördergeber einen kombinierten Maßnahmenmix umsetzen.

10a. Hochschulinterne Maßnahmen zur Reduktion von Mobilitätshindernissen:

- (1) Mobilitätsfenster, wo fachlich sinnvoll, schrittweise curricular verankern (mit selbst gesetzten Zielvorgaben, wie bspw. jährlicher Zuwachs an Studiengängen mit Mobilitätsfenstern).
- (2) Einführung transparenter Standards für die Anerkennung von Lehrveranstaltungen und von im Ausland erworbenen ECTS- Anrechnungspunkten⁴⁶ (z.B. durch Aufbau einer Anerkennungsdatenbank basierend auf akzeptierten Learning Agreements).
- (3) Gezielter Ausbau kurzzeitiger, virtueller und *Blended Mobility*-Formaten als niederschwellige Einstiege und zur besseren Erreichung bislang unterrepräsentierter Gruppen; *Microcredentials* für vorab klar definierte Lernergebnisse vergeben.
- (4) Verbesserung hochschulinterner Informations- und Unterstützungsangebote.
- (5) Mobilität in Leistungs- und Karriereprozessen von Beschäftigten sichtbar berücksichtigen und praktikable Lösungen für die Dauer der Abwesenheit aufbauen (Lehrende: soweit möglich Online-Einheiten an der Heimathochschule ermöglichen, Micro-Blocks vor- und nach der Mobilität; Allgemeines Personal: Mobilität in Zeitfenstern mit vergleichsweise geringerer Arbeitsbelastung; ohne Vertretungsmöglichkeiten primär Kurz-, Micro- und virtuelle Mobilitäten ermöglichen).
- (6) Sprachkurse hochschulintern anbieten, um Sprachkenntnisse vor Mobilitäten gezielt aufzufrischen und Sprachbarrieren abzubauen.

10b. Fördergeber- und programmseitige Maßnahmen zur Unterstützung von *Outgoing*-Mobilitäten:

- (1) Kurzzeitmobilitäten und *Blended Mobility*-Formate stellen einen wichtigen, niederschweligen Hebel zur Erhöhung internationaler Mobilitäten dar, insbesondere für Personen mit geringeren Chancen (*Fewer Opportunities*), für die längere Mobilitätsformate häufig mit erhöhten finanziellen, zeitlichen oder strukturellen Hürden verbunden sind. Die Ergebnisse des Zwischenberichts zeigen, dass diese Mobilitätsformate ein hohes Potenzial zur Erweiterung des erreichten Personenkreises aufweisen, bislang jedoch vielfach primär als ergänzende Programmlinie wahrgenommen werden.

Im Einklang mit den Zielsetzungen des *Nationalen Plans für Inklusion und Vielfalt für Erasmus+ und Europäisches Solidaritätskorps*⁴⁷, der auf den Abbau struktureller Mobilitätshürden und die Erreichung bislang unterrepräsentierter Gruppen abzielt, sollten Kurzzeitmobilitäten und *Blended Mobility*-Formate daher stärker als sozial inklusives Mobilitätsinstrument sichtbar gemacht werden. Vor diesem Hintergrund sollte der OeAD als nationale Erasmus+ Agentur Hochschulen im Zuge der Programmumsetzung dazu anregen,

⁴⁶ Vgl. hierzu [Batthyány \(2025\)](#), KI im Anerkennungsprozess: Erfahrungen, Herausforderungen und Potenziale an Österreichischen Hochschulen am Beispiel der Wirtschaftsuniversität Wien.

⁴⁷ [OeAD \(2021\)](#)

diese Mobilitätsformate gezielt auch zur Ansprache von Personen mit geringeren Chancen zu nutzen, ohne andere Zielgruppen indirekt auszuschließen.

- (2) Der Bericht weist wiederholt auf einen hohen administrativen Aufwand, komplexe Abstimmungsprozesse und bürokratische Anforderungen im Zusammenhang mit internationalen Mobilitäten hin, die insbesondere bei Micro- und Kurzzeitmobilitäten in einem ungünstigen Verhältnis zur tatsächlichen Mobilitätsdauer stehen und damit Mobilitäts- und Umsetzungshemmnisse begünstigen. Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, Antrags- und Berichtlegungsverfahren, insbesondere für Micro- und Kurzzeitmobilitäten, weiter zu vereinfachen, zu standardisieren und digital zu verschlanken, um den administrativen Aufwand für Hochschulen und Teilnehmende in ein angemessenes Verhältnis zum Umfang der Mobilität zu setzen.

12.5. Administrative Entlastung & Effizienz steigern

11. Zentrale Unterstützung bei Vorabprüfungen bei Bewerbungen internationaler Studierender (v.a. aus Drittstaaten)

Mehrere Hochschulen berichten von einem hohen administrativen Aufwand bei der Prüfung internationaler Bewerbungsunterlagen von Studierenden (Echtheitsprüfung), insbesondere aus einzelnen Drittstaaten mit besonders hohem Bewerbungsaufkommen. Unter Wahrung der Hochschulautonomie und soweit dies unter Berücksichtigung rechtlicher Rahmenbedingungen möglich ist, empfehlen wir eine optionale Vorabprüfung der Bewerbungsunterlagen (z.B. Dokumentenechtheit, formale Studienberechtigung, Grundäquivalenz, länderspezifische Sonderregelungen) durch eine geeignete Stelle. Die Ergebnisse der Vorprüfung werden den Hochschulen bereitgestellt. Ziel ist es, die Kapazitäten der Hochschulen, primär der öffentlichen Universitäten, zu entlasten und potenziell redundante Prüfungen, wie beispielsweise durch gleichzeitige Bewerbung an mehreren Universitäten, zu vermeiden. Diese Maßnahme adressiert ein im Bericht klar benanntes Effizienz- und Belastungsthema und lässt die finale Zulassungsentscheidung ausdrücklich bei den Hochschulen.

13. Anhang

13.1. Beschreibung der Stichproben der Online-Befragungen

Die vier Online-Befragungen richteten sich an das oberste Hochschulmanagement, Studierende, Lehrende sowie das allgemeine bzw. administrative Personal an Österreichs Hochschulen. Die Teilnahme erfolgte freiwillig und anonym. Eine Zufallsauswahl war nicht vorgesehen, wodurch die Repräsentativität der Stichprobe nicht angenommen werden kann. Alle Ergebnisse basieren auf den jeweils antwortenden Personen, wodurch Fallzahlen je Frage variieren (abhängig vom Antwortverhalten). Die Erhebungen wurden im Zeitraum Jänner bis April 2025 durchgeführt.

13.1.1. Hochschulen

Die Beteiligung variierte nach Hochschulsektor. Eine sehr hohe Teilnahme zeigte sich bei den Pädagogischen Hochschulen (93 %) und Fachhochschulen (81 %). Die öffentlichen Universitäten waren mit rund zwei Dritteln vertreten, während die Teilnahme der Privathochschulen mit 42 % geringer ausfiel. Einzelne Hochschulen beantworteten nicht alle Fragenkomplexe vollständig.

13.1.2. Studierende

Insgesamt 5.570 Studierende aus 17 öffentlichen Universitäten, 16 Fachhochschulen, 12 Privathochschulen und 13 Pädagogischen Hochschulen wurden befragt (Frauenanteil gesamt: 65,1 %). 72,9 % der Befragten stammten aus Österreich, 19,8 % aus anderen EU-Mitgliedstaaten und 7,3 % aus Drittstaaten; der Privathochschul-Sektor weist erwartungsgemäß den höchsten Anteil internationaler Studierender auf.

Tabelle 3: Studierende nach Geschlecht und Hochschulsektor

Hochschulsektor	Frauen	Männer	divers	k.A.	Gesamt
Öffentliche Universitäten	2.233 (62,2 %)	1.255 (35,0 %)	43 (1,2 %)	57 (1,6 %)	3.588 (100 %)
Fachhochschulen	690 (64,4 %)	361 (33,7 %)	15 (1,4 %)	6 (0,6 %)	1.072 (100 %)
Privathochschulen	202 (63,5 %)	108 (34,0 %)	1 (0,3 %)	7 (2,2 %)	318 (100 %)
Pädagogische Hochschulen	499 (84,3 %)	81 (13,7 %)	4 (0,7 %)	8 (1,4 %)	592 (100 %)
Gesamt	3.624 (65,1 %)	1.805 (32,4 %)	63 (1,1 %)	78 (1,4 %)	5.570 (100 %)

Anm.: Häufigkeit (Anteil je Sektor); k.A. ... keine Angabe.

Quelle: WPZ Research, 2025.

Tabelle 4: Studierende nach Nationalität und Hochschulsektor

Hochschulsektor	Österreich	Anderer EU-Mitgliedstaat	Drittstaat/Nicht-EU	Gesamt
Öffentliche Universitäten	2.504 (69,8 %)	798 (22,2 %)	286 (8,0 %)	3.588 (100 %)
Fachhochschulen	828 (77,2 %)	170 (15,9 %)	74 (6,9 %)	1.072 (100 %)
Privathochschulen	175 (55,0 %)	104 (32,7 %)	39 (12,3 %)	318 (100 %)
Pädagogische Hochschulen	555 (93,8 %)	29 (4,9 %)	8 (1,4 %)	592 (100 %)
Gesamt	4.062 (72,9 %)	1.101 (19,8 %)	407 (7,3 %)	5.570 (100 %)

Anm.: Häufigkeit (Anteil je Sektor).

Quelle: WPZ Research, 2025.

13.1.3. Lehrende

Insgesamt wurden 2.487 Lehrende aus 17 öffentlichen Universitäten, 16 Fachhochschulen, 12 Privathochschulen und 13 Pädagogischen Hochschulen befragt (Frauenanteil gesamt: 49,4 %). 66,9 % der Lehrenden stammte aus Österreich, 27,8 % aus anderen EU-Mitgliedstaaten und 5,3 % aus Drittstaaten.

Tabelle 5: Anzahl Lehrende nach Geschlecht und Hochschulsektor

Hochschulsektor	Frauen	Männer	divers	k.A.	Gesamt
Öffentliche Universitäten	739 (46,1 %)	809 (50,5 %)	5 (0,3 %)	49 (3,1 %)	1.602 (100,0 %)
Fachhochschulen	189 (48,3 %)	183 (46,8 %)	3 (0,8 %)	16 (4,1 %)	391 (100,0 %)
Privathochschulen	72 (46,8 %)	80 (51,9 %)	1 (0,6 %)	1 (0,6 %)	154 (100,0 %)
Pädagogische Hochschulen	228 (67,1 %)	106 (31,2 %)	0 (0,0 %)	6 (1,8 %)	340 (100,0 %)
Gesamt	1.228 (49,4 %)	1.178 (47,4 %)	9 (0,4 %)	72 (2,9 %)	2.487 (100,0 %)

Anm.: Häufigkeit (Anteil je Sektor); k.A. ... keine Angabe.
Quelle: WPZ Research, 2025.

Tabelle 6: Lehrende nach Nationalität und Hochschulsektor

Hochschulsektor	Österreich	Anderer EU-Mitgliedstaat	Drittstaat/Nicht-EU	Gesamt
Öffentliche Universitäten	975 (60,9 %)	529 (33,0 %)	98 (6,1 %)	1.602 (100,0 %)
Fachhochschulen	313 (80,1 %)	67 (17,1 %)	11 (2,8 %)	391 (100,0 %)
Privathochschulen	67 (43,5 %)	72 (46,8 %)	15 (9,7 %)	154 (100,0 %)
Pädagogische Hochschulen	310 (91,2 %)	23 (6,8 %)	7 (2,1 %)	340 (100,0 %)
Gesamt	1.665 (66,9 %)	691 (27,8 %)	131 (5,3 %)	2.487 (100,0 %)

Anm.: Häufigkeit (Anteil je Sektor).
Quelle: WPZ Research, 2025.

13.1.4. Allgemeines/administratives Personal

Für die Zielgruppe des allgemeinen/administrativen Personals lagen insgesamt Daten von insgesamt wurden 2.963 Personen des allgemeinen/administrativen Personals aus 18 öffentlichen Universitäten, 16 Fachhochschulen, 11 Privathochschulen und 12 Pädagogischen Hochschulen befragt (Frauenanteil gesamt: 73,0 %; was die geschlechtsspezifische Struktur dieser Gruppe gut widerspiegelt, siehe Abschnitt 8.1). Die Nationalitätsverteilung ist überwiegend österreichisch (85,0 %), mit moderaten EU-Anteilen (12,9 %) und einem geringen Anteil von 2,1 % für Personen aus Drittstaaten/Nicht-EU.

Tabelle 7: Anzahl allgemeines/administratives Personal nach Geschlecht und Hochschulsektor

Hochschulsektor	Frauen	Männer	divers	k.A.	Gesamt
Öffentliche Universitäten	1567 (73,3 %)	502 (23,5 %)	12 (0,6 %)	58 (2,7 %)	2139 (100,0 %)
Fachhochschulen	343 (72,8 %)	114 (24,2 %)	2 (0,4 %)	12 (2,5 %)	471 (100,0 %)
Privathochschulen	154 (71,0 %)	59 (27,2 %)	0 (0,0 %)	4 (1,8 %)	217 (100,0 %)
Pädagogische Hochschulen	98 (72,1 %)	33 (24,3 %)	2 (1,5 %)	3 (2,2 %)	136 (100,0 %)
Gesamt	2162 (73,0 %)	708 (23,9 %)	16 (0,5 %)	77 (2,6 %)	2963 (100,0 %)

Anm.: Häufigkeit (Anteil je Sektor); k.A. ... keine Angabe.
Quelle: WPZ Research, 2025.

Tabelle 8: Studierende nach Nationalität und Hochschulsektor

Hochschulsektor	Österreich	Anderer EU-Mitgliedstaat	Drittstaat/Nicht-EU	Gesamt
Öffentliche Universitäten	1.810 (84,6 %)	285 (13,3 %)	44 (2,1 %)	2.139 (100,0 %)
Fachhochschulen	406 (86,2 %)	54 (11,5 %)	11 (2,3 %)	471 (100,0 %)
Privathochschulen	174 (80,2 %)	38 (17,5 %)	5 (2,3 %)	217 (100,0 %)
Pädagogische Hochschulen	130 (95,6 %)	4 (2,9 %)	2 (1,5 %)	136 (100,0 %)
Gesamt	2.520 (85,0 %)	381 (12,9 %)	62 (2,1 %)	2.963 (100,0 %)

Anm.: Häufigkeit (Anteil je Sektor).
Quelle: WPZ Research, 2025.

13.2. Ziele und Umsetzungsziele der Nationalen Hochschulmobilitäts- und Internationalisierungsstrategie 2020 – 2030

Ziel 1: Förderung einer umfassenden Internationalisierungskultur an den Hochschulen

- UZ 1.1. (Weiter)Entwicklung einer Internationalisierungsstrategie unter Einbeziehung aller Hochschulangehörigen
- UZ 1.2. Verankerung des umfassenden Ansatzes von Internationalisierung von Studium und Lehre in allen Hochschulentwicklungsplänen
- UZ 1.3. Ausbau des Angebots an fremdsprachigen Lehrveranstaltungen und fremdsprachigen Studien
- UZ 1.4. Ausbau des Angebots an Sprachkursen für Lehrende und das allgemeine Hochschulpersonal
- UZ 1.5. Verstärkte Berücksichtigung internationaler und interkultureller Aspekte bei Personalauswahl und Personalentwicklungsprozessen

- UZ 1.6. Positive Berücksichtigung von besonderem Engagement im Bereich *Internationalisation@Home* in der Karriereentwicklung von Lehrenden
- UZ 1.7. Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität für ausländische Studierende und Lehrende sowie Verbesserung der Willkommenskultur
- UZ 1.8. Verstärkte internationale Kooperation durch den Ausbau des Angebots an *Joint Programmes*
- UZ 1.9. Steigerung der Anzahl an *Joint Programmes* an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen
- UZ 1.10. Teilnahme an den Ausschreibungen der EU im Rahmen der *European Universities Initiative*

Ziel 2: Mobilitätsförderung für alle Hochschulangehörigen

- UZ 2.1. Ausbau der Mobilität von Lehrenden im Rahmen bestehender Kooperationen bzw. strukturierter Mobilitätsprogramme durch hochschulinterne Anreiz- und Anerkennungssysteme
- UZ 2.2. Förderung der Mobilität des allgemeinen Hochschulpersonals
- UZ 2.3. Verankerung von Mobilitätsfenstern in Studien, in denen es sinnvoll erscheint
- UZ 2.4. Steigerung der Mobilität von Angehörigen unterrepräsentierter Studierendengruppen
- UZ 2.5. Ausbau des Stipendiensystems zur besseren finanziellen Unterstützung unterrepräsentierter Studierendengruppen
- UZ 2.6. Verbesserung der statistischen Erfassung unterrepräsentierter Gruppen
- UZ 2.7. Erhöhung des Anteils an Lehramtsstudierenden, die im Rahmen ihrer Ausbildung eine Mobilitätserfahrung gemacht haben
- UZ 2.8. Förderung der Mobilität von Doktoratsstudierenden
- UZ 2.9. Ausbau des Angebots an nicht-traditionellen Mobilitätsformaten sowie verbesserte Information bezüglich der bestehenden Angebote
- UZ 2.10. Stärkere Berücksichtigung von im Ausland erworbenen ECTS- Anrechnungspunkte auf die Prüfungsaktivität im Bereich der Universitätsfinanzierung
- UZ 2.11. Verstärkte Information bezüglich der bestehenden Angebote zur Förderung von Studien- und Forschungsaufenthalten des BMBWF⁴⁸ bzw. des OeAD

Ziel 3: Entwicklung und Realisierung innovativer digitaler Mobilitätsformate

- UZ 3.1. Entwicklung eines Konzepts für die stärkere Nutzung qualitativvoller virtueller Mobilität aller Gruppen von Hochschulangehörigen
- UZ 3.2. Entwicklung und Implementierung virtueller Konzepte für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der hochschulischen Lehre
- UZ 3.3. Entwicklung und Erprobung von Mischformen aus physischer und virtueller Mobilität und Schaffung neuer Formate der internationalen Zusammenarbeit
- UZ 3.4. Sicherstellung, dass die Chancen der Digitalisierung für alle Hochschulangehörigen nutzbar sind
- UZ 3.5. Offenheit gegenüber neuen digitalen Entwicklungen und Austausch mit anderen Hochschulen über innovative Anwendungsbereiche virtueller Mobilität
- UZ 3.6. Ausbau der IT-Infrastruktur, um für eine verstärkte Nutzung digitaler Mobilitätsformen gerüstet zu sein

Ziel 4: Effektive Kompetenzentwicklung und institutionelles Lernen

- UZ 4.1. Verankerung von internationalen und interkulturellen Kompetenzen in allen Curricula, insbesondere aber in den Master- und Doktoratscurricula
- UZ 4.2. Entwicklung von qualitätsgesicherten Prozessen zur Integration individueller Lernerfahrungen in die institutionelle Ebene
- UZ 4.3. Ausbau der Beratung im Vorfeld, Unterstützung während und Nachbereitung einer Mobilität
- UZ 4.4. Verbesserungen bei Anerkennung und Anrechnung von im Ausland erbrachten Studienleistungen
- UZ 4.5. Unterzeichnung der „Erasmus Charta für die Hochschulbildung“
- UZ 4.6. Nutzung der nationalen Online-Plattform für *Best-Practice*-Beispiele zu Internationalisierungs- und Mobilitätsmaßnahmen

Ziel 5: Global Mindset – Österreichs Hochschulen in der Welt

- UZ 5.1. Erleichterung der Einreise- und Aufenthaltsbedingungen für internationale Studierende, Lehrende sowie Wissenschaftler:innen aus Drittstaaten
- UZ 5.2. Arbeit an der Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte gemeinsam mit den weiteren zuständigen Bundesministerien (u.a. BMI, BMEIA), um Absolvent:innen von *Joint Programmes* und Doktoratsstudien aus Drittstaaten die Beschäftigung in Österreich zu erleichtern

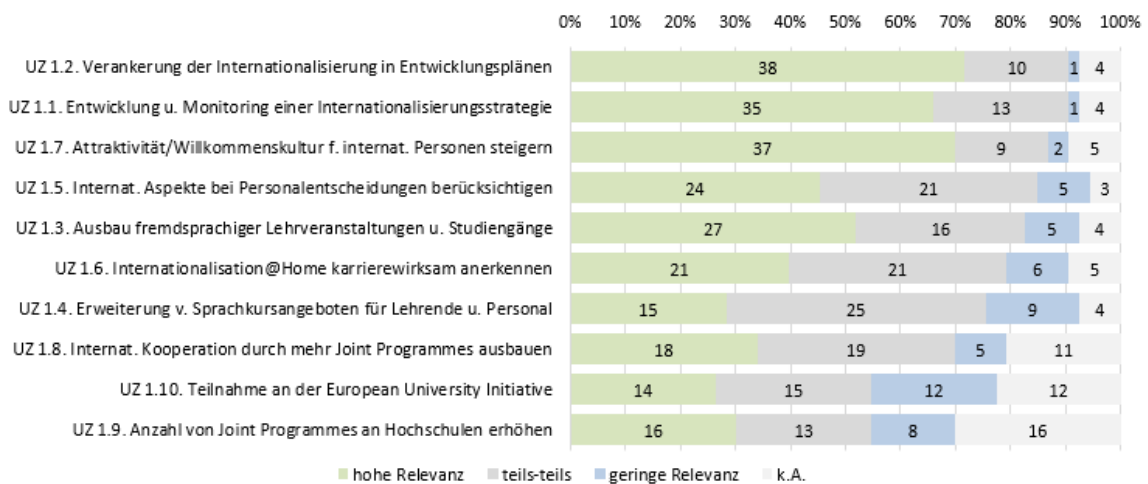
⁴⁸ Jetzt Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF), vormals Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF).

- UZ 5.3. Reform und Ausbau der Stipendienprogramme des OeAD unter besonderer Berücksichtigung von Doktoratsstudierenden
- UZ 5.4. Schaffung neuer Möglichkeiten der Ko-Finanzierung von Stipendien durch die Wirtschaft, insbesondere für künftige Schlüsselkräfte
- UZ 5.5. Maßnahmen zur stärkeren Bindung internationaler Absolvent:innen an ihre ehemalige österreichische Gasthochschule
- UZ 5.6. Nutzung des europaweiten EURAXESS Services Netzwerks
- UZ 5.7. Verstärktes Engagement der Hochschulen im Africa-UniNet
- UZ 5.8. Optimierung des Marketings des Hochschulstandorts Österreich

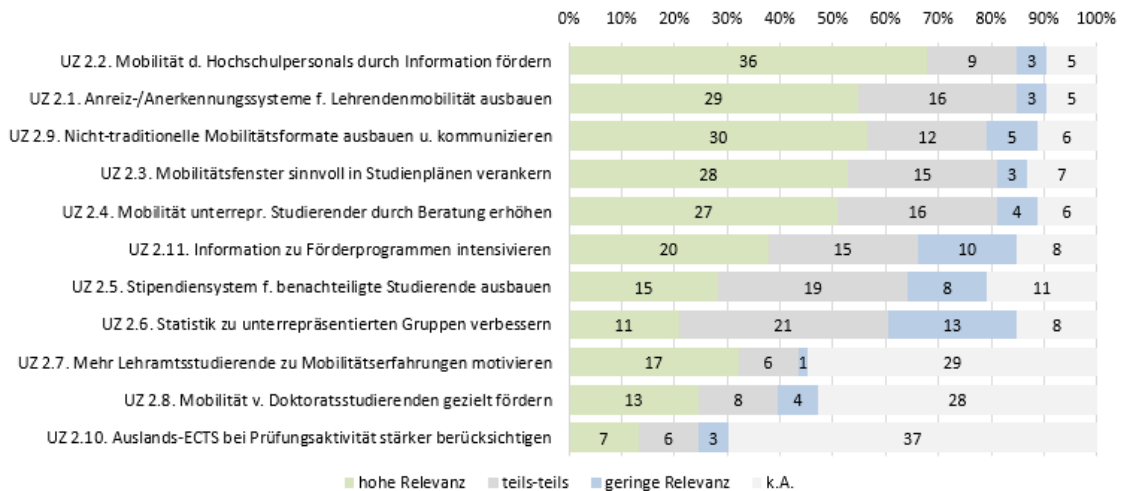
13.3. Relevanz der Umsetzungsziele der HMIS2030 für Österreichs Hochschulsektoren

Abbildung 25: Relevanz der Umsetzungsziele der HMIS2030 für Österreichs Hochschulen

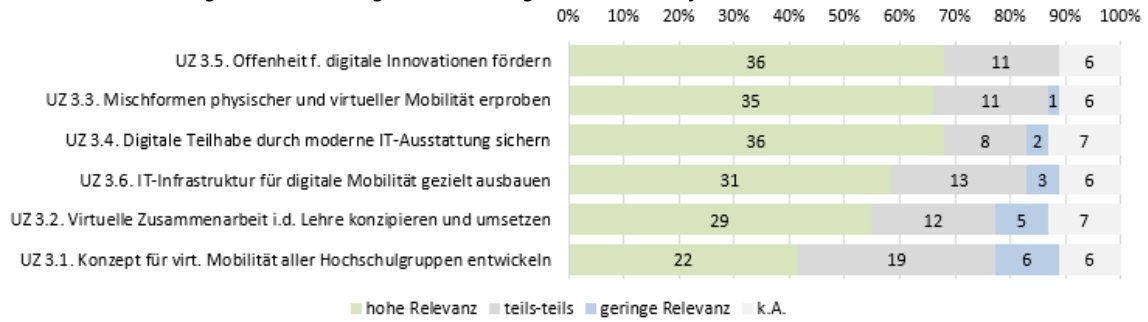
a) Ziel 1 – Förderung einer umfassenden Internationalisierungskultur an den Hochschulen:



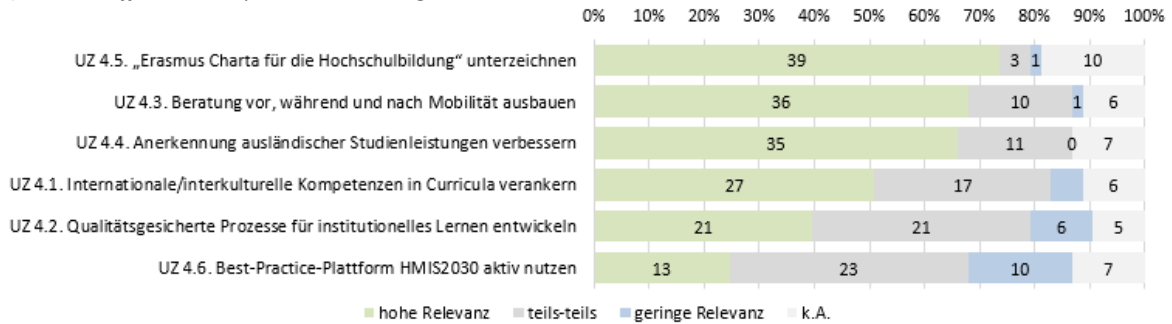
b) Ziel 2 – Mobilitätsförderung für alle Hochschulangehörigen:



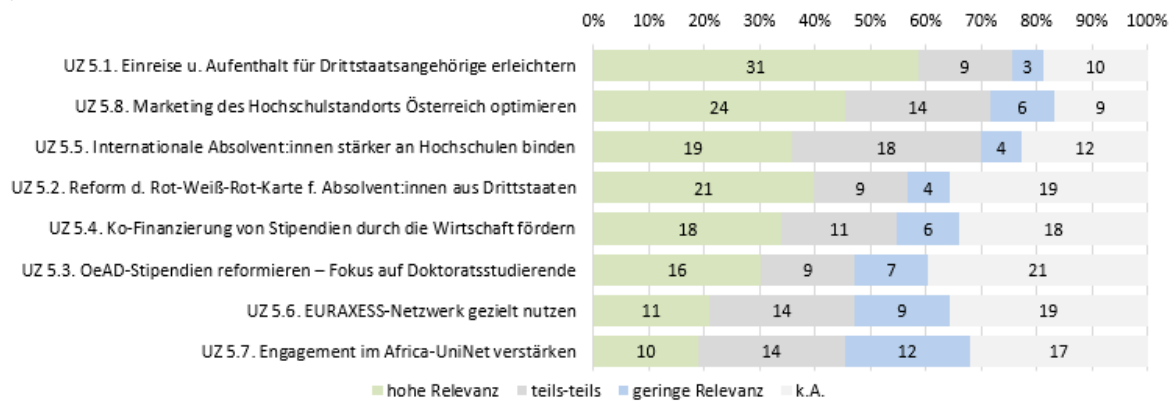
c) Ziel 3 – Entwicklung und Realisierung innovativer digitaler Mobilitätsformate:



d) Ziel 4 – Effektive Kompetenzentwicklung und institutionelles Lernen:



e) Ziel 5 – Global Mindset – Österreichs Hochschulen in der Welt:

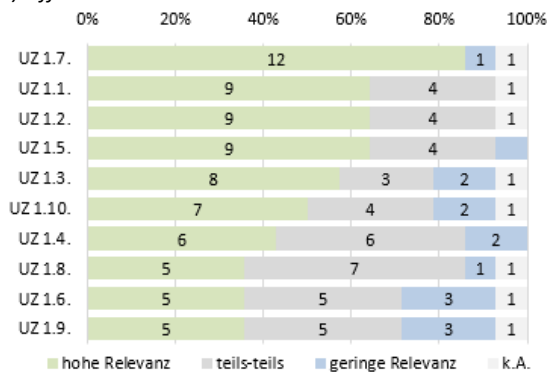


Anm.: Balkenbeschriftung zeigt die Anzahl der Hochschulen.

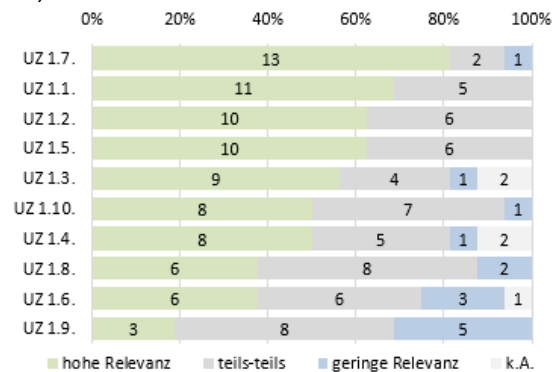
Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

Abbildung 26: Relevanz der Umsetzungsziele von Ziel 1 für Österreichs Hochschulsektoren

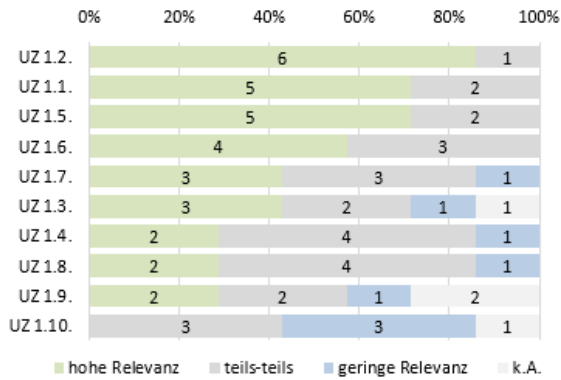
a) Öffentliche Universitäten



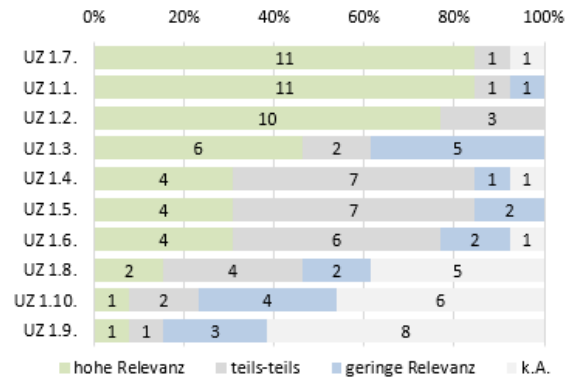
b) Fachhochschulen



c) Privathochschulen



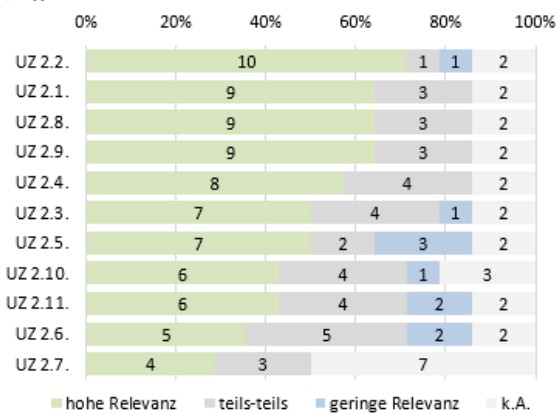
d) Pädagogische Hochschulen



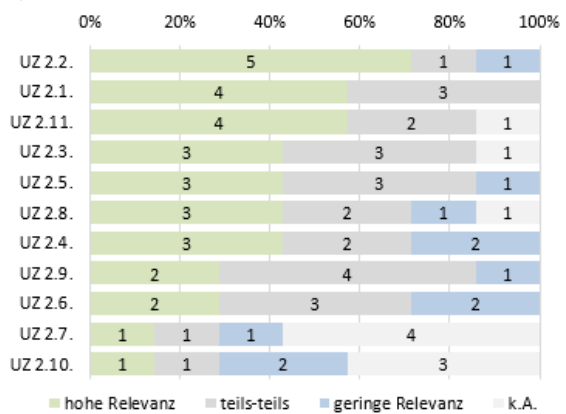
Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

Abbildung 27: Relevanz der Umsetzungsziele von Ziel 2 für Österreichs Hochschulsektoren

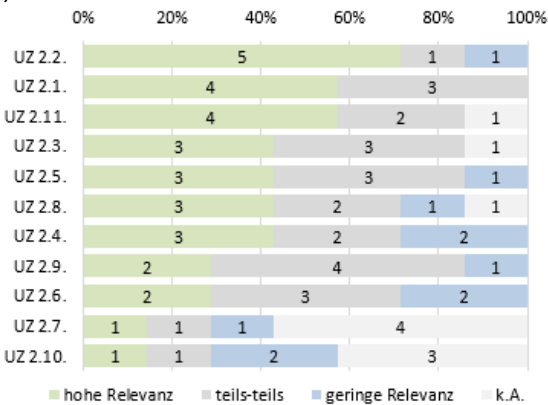
a) Öffentliche Universitäten



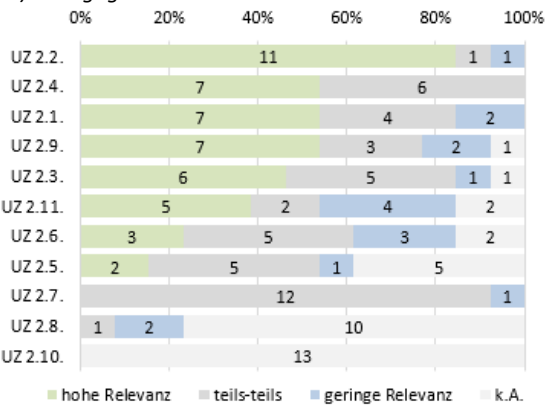
b) Fachhochschulen



c) Privathochschulen



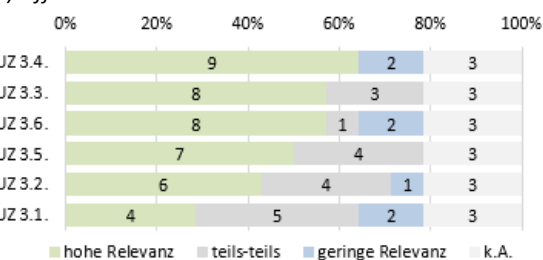
d) Pädagogische Hochschulen



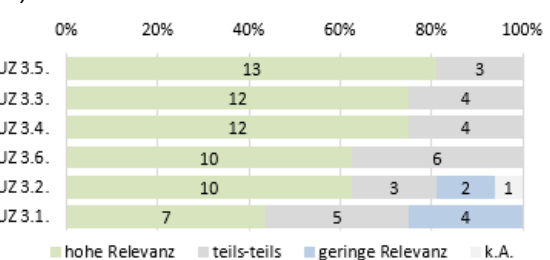
Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

Abbildung 28: Relevanz der Umsetzungsziele von Ziel 3 für Österreichs Hochschulsektoren

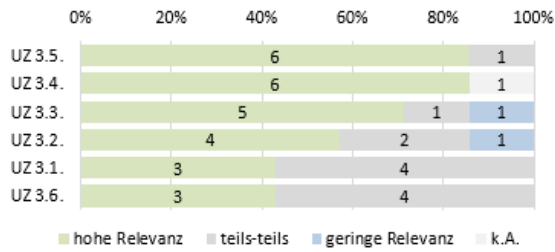
a) Öffentliche Universitäten



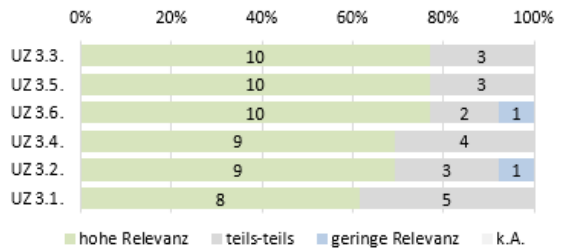
b) Fachhochschulen



c) Privathochschulen



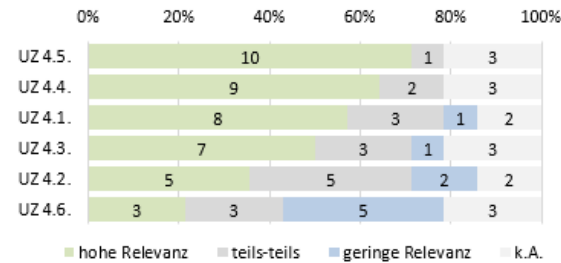
d) Pädagogische Hochschulen



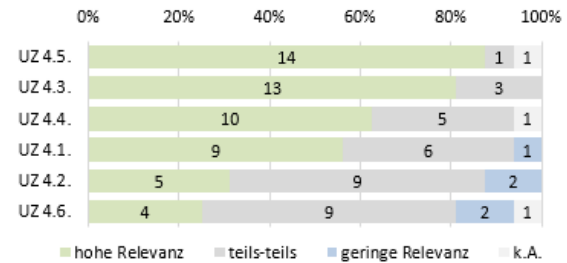
Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

Abbildung 29: Relevanz der Umsetzungsziele von Ziel 4 für Österreichs Hochschulsektoren

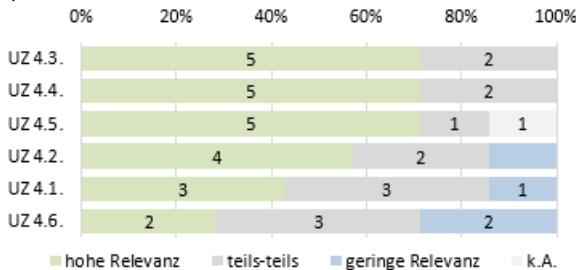
a) Öffentliche Universitäten



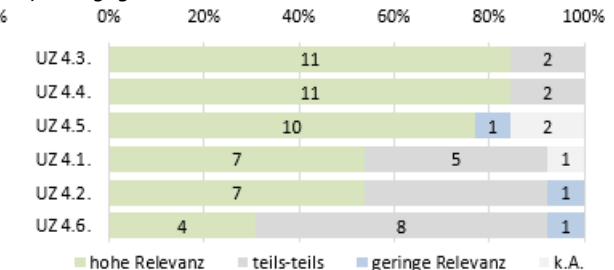
b) Fachhochschulen



c) Privathochschulen



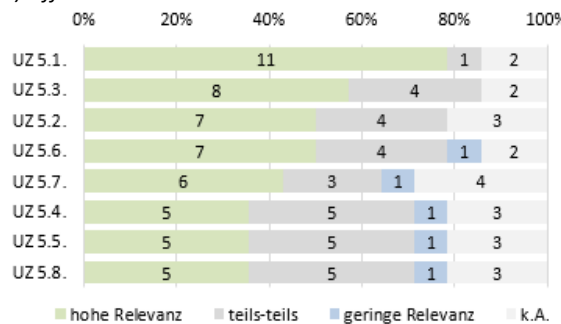
d) Pädagogische Hochschulen



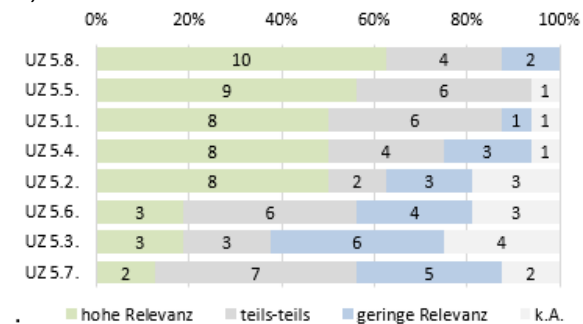
Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

Abbildung 30: Relevanz der Umsetzungsziele von Ziel 5 für Österreichs Hochschulsektoren

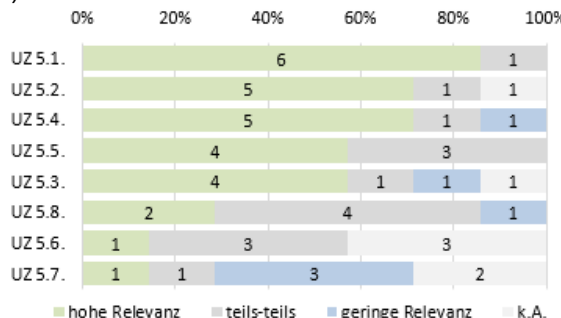
a) Öffentliche Universitäten



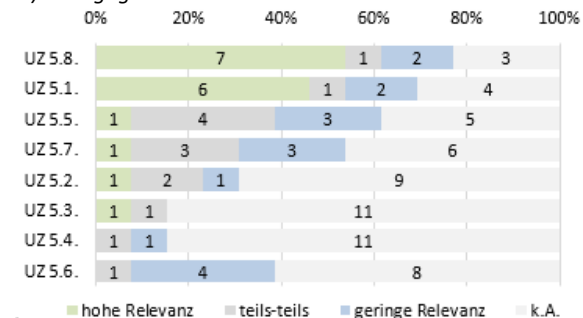
b) Fachhochschulen



c) Privathochschulen



d) Pädagogische Hochschulen



Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

13.4. Stärken, Kritikpunkte und Verbesserungspotenziale der HMIS2030 (qualitative Analyse)

Tabelle 9: Stärken der HMIS2030 aus Sicht der Hochschulen – Zuordnung zu den fünf zentralen Zielen

Ziel	Stärke
Ziel 1 (Förderung einer umfassenden Internationalisierungskultur an den Hochschulen)	<p>Ganzheitliche Ausrichtung: Internationalisierung wird in vielen Bereichen abgedeckt (Lehre, Studium, Curricula).</p> <p>Bewusstseinsbildung: Diskussion über Internationalisierung stärkt Awareness, besonders bei Engagierten.</p> <p>Orientierungsfunktion: Gibt klare Struktur und strategische Leitplanken für die eigene Hochschulentwicklung.</p> <p>Individuelle Anschlussfähigkeit: Hochschulen können eigene Profile und Strategien anschließen; Maßnahmen anpassbar.</p> <p>Willkommenskultur: Wird als positiver Impuls für Hochschulentwicklung genannt.</p> <p>Kulturelle Diversität: <i>Internationalisation@Home</i> erhält Bedeutung.</p>
Ziel 2 (Mobilitätsförderung für alle Hochschulangehörigen)	<p>Vielfalt der Mobilitätsformate: Einschließlich Kurzzeit-, virtueller und nicht-traditioneller Mobilitäten.</p> <p>Zugang für alle: Mobilitätsprogramme berücksichtigen soziale Gerechtigkeit und benachteiligte Gruppen.</p> <p>Mobilität als Bestandteil der Lehre: Auslandserfahrungen werden zunehmend strukturell integriert.</p> <p>Steigende Beteiligung: Hochschulen beobachten wachsendes Interesse an Mobilität.</p> <p>Anreiz- und Unterstützungssysteme: Unterstützung auch für Verwaltungspersonal und Lehrende.</p>
Ziel 3 (Entwicklung und Realisierung innovativer digitaler Mobilitätsformate)	<p>Digitalisierung als Innovationsmotor: Strategie greift aktuelle Entwicklungen und digitale Trends auf.</p> <p>Virtuelle Formate anerkannt: Virtuelle und hybride Mobilitätsformate explizit berücksichtigt.</p> <p>Chancengleichheit durch Digitalisierung: Digitalisierung ermöglicht breiteren Zugang zu Mobilitäten.</p>
Ziel 4 (Effektive Kompetenzentwicklung und institutionelles Lernen)	<p>Kompetenzentwicklung: Fokus auf Anerkennung, Beratung, institutionelles Lernen wird als zentraler Hebel gesehen.</p> <p>Qualitätssteigerung: Internationale Kooperationen fördern wissenschaftlich-künstlerische Qualität und Sichtbarkeit.</p> <p>Wissensaustausch: Förderung von Austausch & <i>Best Practices</i> zwischen Hochschulen.</p> <p>Herausforderung als Chance: Umsetzung wird als anspruchsvoll, aber richtungsweisend gesehen.</p>
Ziel 5 (Global Mindset – Österreichs Hochschulen in der Welt)	<p>Standortmarketing: HMIS unterstützt Sichtbarkeit und Positionierung Österreichs als attraktiven Hochschulstandort.</p> <p>Internationaler Austausch: Förderung internationaler Kooperationen stärkt globalen Wissensaustausch.</p> <p>Flexibilität im Zugang: Verbesserte Einreise- und Aufenthaltsbedingungen als positiv empfunden.</p>

Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

Tabelle 10: Schwächen der HMIS2030 aus Sicht der Hochschulen – Zuordnung zu den fünf zentralen Zielen

Ziel	Schwächen und Kritikpunkte
Ziel 1 (Förderung einer umfassenden Internationalisierungskultur an den Hochschulen)	<p>Unklare Strategie: Strategie oft zu abstrakt, zu allgemein, geringe Alltagsrelevanz.</p> <p>Begrenzte Differenzierung: Kleine Sektoren und differenzierte Ansätze werden kaum berücksichtigt.</p> <p>Fehlende Integration: Internationalisierung kaum in Karriereentwicklung und Curricula eingebunden.</p> <p>Mangel an Steuerung & Ressourcen: Hohe Autonomie erschwert zentrale Steuerung; Ressourcenknappheit, z.B. für Forschung und Weiterbildung.</p> <p>Mangelnde Sichtbarkeit bewährter Praxis: Plattformen für <i>Best-Practice</i> werden kaum genutzt.</p>
Ziel 2 (Mobilitätsförderung für alle Hochschulangehörigen)	<p>Bürokratische Hürden: Visa- und Aufenthaltsgenehmigungen kompliziert und zeitraubend.</p> <p>Soziale & finanzielle Barrieren: Besonders für Studierende aus dem Globalen Süden problematisch.</p> <p>Ungleichgewicht Incomings/Outgoings: Förderung nicht ausgewogen.</p>

Ziel	Schwächen und Kritikpunkte
	<p>Fehlende bundesweite Erleichterungen: z.B. bei <i>Joint Masterprogrammes</i>, Gesundheitsberufen oder Visaverfahren.</p> <p>Nachhaltigkeitskonflikte: Mobilität steht im Konflikt mit Klimaschutz.</p> <p>Hoher administrativer Aufwand und Ressourcenmangel.</p>
<p>Ziel 3 (Entwicklung und Realisierung innovativer digitaler Mobilitätsformate)</p>	<p>Unterentwickelte digitale Formate: Digitale Kurzzeit- und hybride Mobilitäten sind unzureichend ausgebaut.</p> <p>Strukturelle Hindernisse: Unterschiedliche akademische Kalender, Zulassungsbedingungen und studiengangspezifische Anforderungen erschweren Umsetzung.</p> <p>Ressourcenmangel: Fehlende Kapazitäten für Entwicklung und Durchführung innovativer Formate.</p> <p>Spezielle Studiengänge oft ausgeschlossen, z.B. Gesundheitsberufe.</p>
<p>Ziel 4 (Effektive Kompetenzentwicklung und institutionelles Lernen)</p>	<p>Komplexe Anerkennungsverfahren: Anerkennung ausländischer Studienleistungen ist kompliziert und hochschulabhängig.</p> <p>Beratung & Monitoring unzureichend: Mangel an qualifizierter Unterstützung und Feedback.</p> <p>Geringe Integration: Fehlende Verankerung in Curricula und Leistungsvereinbarungen.</p> <p>Wenig Nutzung nationaler Plattformen für <i>Best Practices</i>; Förderprogramme oft mit hohem Verwaltungsaufwand.</p>
<p>Ziel 5 (Global Mindset – Österreichs Hochschulen in der Welt)</p>	<p>Schwierige Einreisebedingungen: Komplizierte Visa- und Aufenthaltsprozesse für Drittstaatsangehörige.</p> <p>Mangelndes Marketing & Sichtbarkeit: Österreichs Hochschulstandort wird nicht durchgängig wirksam positioniert.</p> <p>Fehlende Nachhaltigkeitsmaßnahmen: Ökologische Auswirkungen der Mobilität werden kaum kompensiert.</p> <p>Politische Abhängigkeiten: Externe politische Faktoren erschweren Planung und Umsetzung.</p> <p>Ungleiche Relevanz der Maßnahmen für verschiedene Hochschulsektoren.</p>

Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

Tabelle 11: Vorschläge zur Optimierung der HMIS2030 aus Sicht der Hochschulen – Zuordnung zu den fünf zentralen Zielen

Ziel	Unterkategorie / Optimierung
<p>Ziel 1 (Förderung einer umfassenden Internationalisierungskultur an den Hochschulen)</p>	<p>Wert der Internationalisierung: Überlegungen, wie Internationalität im aktuellen politischen Umfeld argumentiert und erhalten werden kann.</p> <p>Zeitlicher Rahmen anpassen: 10-Jahres-Zeitraum für Strategie hinterfragen – 6 Jahre (wie bei Entwicklungsplänen) wären ggf. realistischer.</p> <p>Monitoring verbessern: Differenzierteres Monitoring nach Hochschulsektoren und -ausrichtungen anregen.</p> <p>Sektorenspezifische Einbindung: Pädagogische Hochschulen stärker berücksichtigen, v.a. aufgrund ministerieller Zuständigkeit und struktureller Besonderheiten.</p>
<p>Ziel 2 (Mobilitätsförderung für alle Hochschulangehörigen)</p>	<p>Kurzzeitmobilitäten & Blended Mobility-Formate: Förderung von BIPs, Summer Schools, Kurzpraktika – insbesondere für Studierende mit Betreuungspflichten oder eingeschränkten Ressourcen.</p> <p>Mobilitätsfenster & flexible Formate: Entwicklung innovativer Formate, um Mobilität niederschwelliger und inklusiver zu gestalten.</p> <p>Anerkennung & Karriereentwicklung: Internationale Aktivitäten (z.B. ERASMUS, Koordination) sollen verpflichtend in Karrierepfade und Leistungsbewertung einfließen.</p> <p>Integration auch ao. Studierender: Mobilitätsangebote sollen auch für außerordentliche Studierende geöffnet werden.</p>
<p>Ziel 3 (Entwicklung und Realisierung innovativer digitaler Mobilitätsformate)</p>	<p>Digitale Plattformen & Transparenz: Aufbau zentraler Plattformen für Erasmus+ BIPs und internationale Praktikumsangebote (mit Qualitätsstandards).</p> <p>Digitalisierung weiterdenken: Integration hybrider Modelle und digitaler Austauschformate weiterentwickeln – nicht nur ergänzend, sondern als strukturelle Option.</p>
<p>Ziel 4 (Effektive Kompetenzentwicklung und institutionelles Lernen)</p>	<p>Forschungsfreisemester an Pädagogischen Hochschulen: Schaffung von Zeiträumen für internationale Projektarbeit auch für Pädagogische Hochschulen.</p> <p>Finanzielle Förderung stärken: Ausbau nationaler Förderprogramme und spezifische Unterstützung benachteiligter Gruppen.</p> <p>Finanzierungslogiken anpassen: Nationale Programme sollen sich an HMIS-Zielen orientieren – Finanzierung derzeit nicht ausreichend abgestimmt.</p>

Ziel	Unterkategorie / Optimierung
	Africa-UniNet ausweiten: Öffnung und breitere Finanzierung des Programms, z.B. für FH-Studierende.
Ziel 5 (Global Mindset – Österreichs Hochschulen in der Welt)	<p>Attraktivität & Standortfaktor: Österreichweite Rahmenbedingungen schaffen, um als attraktiver Hochschulstandort zu bestehen (weniger Bürokratie, bessere Einreisebedingungen, Karrierechancen für internationale Talente).</p> <p>Qualität statt Quantität: Nicht nur Mobilitätszahlen steigern, sondern auch Qualität und Nachhaltigkeit in den Fokus rücken.</p> <p>Anerkennung von im Ausland erworbenen Leistungen erleichtern: Großzügige Anerkennungsregelungen gesetzlich verankern und aktiv an Hochschulleitungen kommunizieren.</p> <p>Midterm-Evaluation nutzen: Weiterentwicklung der Strategie sollte auf Erkenntnissen der Zwischenevaluierung beruhen.</p>

13.5. Qualitative Inhaltsanalyse nationaler Strategiedokumente (Zusammenfassung)

Folgende Dokumente wurde zur qualitativen Analyse herangezogen:

- *Öffentliche Universitäten:* Leistungsvereinbarungen (LV) zwischen den Universitäten und dem Bund für die Periode 2025–2027 (Stand: 2024)
- *Fachhochschulen:* Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan (FH-EFP) der Periode 2024–2026 (Stand: 2023)
- *Pädagogische Hochschulen:* Ziel- und Leistungspläne der Pädagogischen Hochschulen für die Periode 2025–2027 (Stand: 2024)

Im Rahmen der qualitativen Analyse wurden alle in den Strategiedokumenten festgeschriebenen Maßnahmen, die einen Bezug zu Internationalisierung oder Mobilität aufweisen herangezogen und in einem mehrstufigen Verfahren im Team zu inhaltlich zusammenhängenden Themenfeldern verdichtet. Die Kategorienbildung erfolgte dabei auf Basis der erfassten Maßnahmen in den Strategiedokumenten. Neben der inhaltlichen Einordnung der Maßnahmen wurde zusätzlich für die öffentlichen Universitäten und Pädagogischen Hochschulen (für die Fachhochschulen gibt es nur den gemeinsamen Fachhochschule-Entwicklungs- und Finanzierungsplan⁴⁹) ausgezählt, wie viele Hochschulen das jeweilige Themenfeld adressieren, um so ein Maß für die Verbreitung dieses Themenfeldes im Sektor zu erhalten. Im Folgenden werden die Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse zusammengefasst.

Im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse konnten insgesamt neun Themenfelder identifiziert werden. Gemeinsame Themenfelder der drei Hochschulsektoren (öffentliche Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen) sind ‚Forschung‘, ‚Mobilität allgemein‘ und ‚Mobilität im Rahmen von Erasmus+‘. Dies spiegelt die sektorenübergreifende Relevanz der drei Themenfelder wider und zeigt, dass die Internationalisierung von Forschung sowie die internationale Mobilität in den Zielen der Hochschulen verankert ist.

Forschung: Bei den öffentlichen Universitäten sind Maßnahmen zur Internationalisierung von Forschung am weitesten verbreitet: 22 von 23 Universitäten – mit Ausnahme einer Kunstuniversität – haben dies in ihren Leistungsvereinbarungen verankert. Dabei steht die Stärkung der Forschungssicherheit im Fokus, etwa durch Risikoanalysen und Maßnahmen zur Risikominimierung. Die Fachhochschulen und 4 von 14 Pädagogischen (darunter zwei öffentliche und zwei private) setzen auf den Ausbau international angelegter Forschungsprojekte.

Mobilität (allgemein): 16 der 23 öffentlichen Universitäten haben den Ausbau von *Blended Intensive Programmes (BIPs)* in ihren Leistungsvereinbarungen verankert und sieben Universitäten wollen gezielt Studierendenmobilitäten außerhalb von Erasmus+ durch finanzielle Zuschüsse und Reduktion von Mobilitätshindernissen fördern. Fünf Universitäten planen den Ausbau inklusiver Unterstützungsangebote für mobilitätsinteressierte Studierende mit besonderen Bedürfnissen.

⁴⁹ Für die qualitative Inhaltsanalyse ist einschränkend festzuhalten, dass aus dem gemeinsamen *Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplan* (FH-EFP) nicht auf eine einheitliche oder flächendeckende Umsetzung der Maßnahmen auf institutioneller Ebene geschlossen werden kann. Der FH-EFP ermöglicht zwar eine Kohärenz in der Zielsetzung, lässt jedoch institutionelle Unterschiede in der tatsächlichen Umsetzung, Priorisierung oder Ressourcenausstattung unberücksichtigt.

Die Fachhochschulen verfolgen eine breit angelegte Strategie zur Förderung physischer und virtueller Mobilität. Zu den zentralen Maßnahmen zählen der Einsatz hybrider Lehrformate und *Augmented-Reality*-Anwendungen, die Verankerung von Mobilitätsfenstern in den Curricula, die gezielte Förderung von MINT-Studierenden sowie die Etablierung von Anreizsystemen für Mitarbeitende mit Mobilitätserfahrung. Auch die Beteiligung an BIPs und der Aufbau internationaler Studienprogramme im Rahmen der *European Universities Initiative* spielen eine zentrale Rolle.

Die Pädagogischen Hochschulen zeigen ein starkes Engagement im Bereich Mobilität, insbesondere in den Bereichen digitale Mobilitätsformate (13 von 14 Pädagogische Hochschulen), Curriculum-Entwicklung mit internationalem Fokus (13) und Unterstützungsangebote für Lehrende (11). Weitere Maßnahmen umfassen die Förderung von Kurzzeitmobilitäten für unterrepräsentierte Gruppen, den Aufbau eines STEM-Netzwerks mit *Blended Mobility*-Optionen, BIP-Programme (9) sowie einzelne Initiativen zur internationalen Masterprogramm-Kooperation und zur Förderung von Mitarbeitenden durch Anreizsysteme.

Mobilität im Rahmen von Erasmus+: 16 von 23 öffentlichen Universitäten streben den Ausbau ihrer Erasmus+ Projektbeteiligungen durch mindestens acht zusätzliche Projektpartnerschaften an. Die Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen setzen hingegen auf die Erweiterung ihres Lehrangebots für Erasmus+ Studierende, wobei letzteres bislang bei 5 von 14 Pädagogischen Hochschulen (davon drei öffentliche und zwei private) umgesetzt werden soll. Die zeigt Unterschiede in den Zielen zwischen den Sektoren: Während Universitäten stärker auf internationale Kooperation setzen, fokussieren Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen auf eine Verbesserung des Studienangebot für internationale Studierende.

Zusätzlich zu den drei sektorübergreifenden Themenfeldern, konnten für Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen zusätzlich die Themenfelder ‚Sprachförderung‘, ‚Internationale Sichtbarkeit‘, *Welcome Culture*‘ sowie ‚Didaktik‘ identifiziert werden, die folgend zusammengefasst werden.

Sprachförderung: Während die Fachhochschulen bei der Sprachförderung insbesondere durch entsprechende Förderangebote sowie den Ausbau englischsprachiger Studiengänge als Ziel gesetzt haben, ist Sprachförderung bei den Pädagogischen Hochschulen das zentrale strategische Ziel, das alle 14 Pädagogischen Hochschulen verfolgen, und was dieses Themenfeld zum mit Abstand wichtigsten in diesem Sektor macht.

Internationale Sichtbarkeit: Die Fachhochschulen setzen auf den Ausbau des internen und externen Studienmarketings sowie auf die Teilnahme an der *European Universities Initiative*, um die Qualität in Studium, Lehre und Forschung zu steigern und zugleich ihre internationale Präsenz zu erhöhen. Auch 13 von 14 Pädagogischen Hochschulen stärken ihre internationale Sichtbarkeit durch gezieltes Studienmarketing. Ergänzend setzen zwei öffentliche Pädagogische Hochschulen auf die Implementierung von Winter- und Sommerschulen, um mehr internationale Aufmerksamkeit zu generieren.

Welcome Culture: In diesem Bereich setzen sowohl die Fachhochschulen als auch einige Pädagogische Hochschulen auf Maßnahmen zur Förderung und zum Ausbau der interkulturellen Kompetenz von Hochschullehrenden. Allerdings verfolgen nur 4 von 14 Pädagogischen Hochschulen entsprechende Initiativen.

Didaktik: Während die Fachhochschulen sich auf die Verbesserung der Anerkennung von im Ausland erbrachten Studienleistungen konzentrieren, um Mobilität studiengangübergreifend zu erleichtern setzen Pädagogischen Hochschulen vereinzelt (3 von 14 Pädagogische Hochschulen) auf die Konzeption gemeinsamer Lehrveranstaltungen mit Partneruniversitäten.

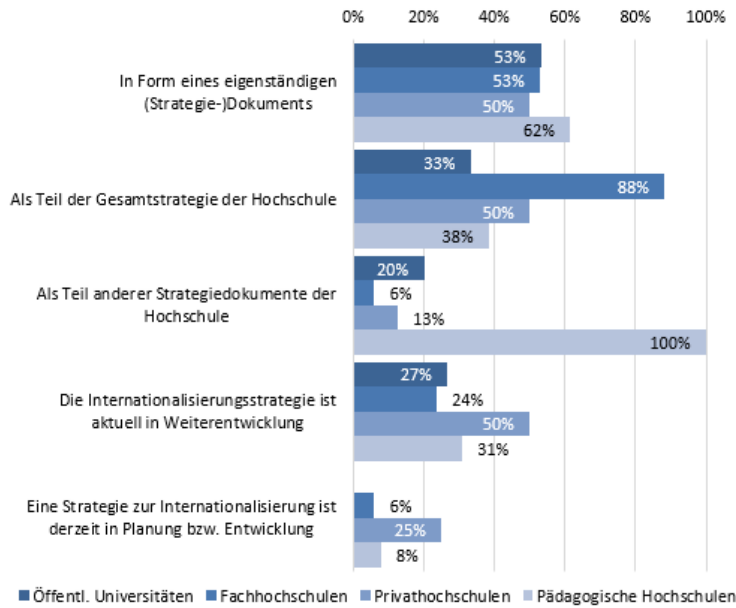
Die Themenfelder ‚Personal‘ sowie ‚Allianzen & Partnerschaften‘ sind ausschließlich in den Leistungsvereinbarungen der öffentlichen Universitäten verankert.

Personal: Im Themenfeld Personal setzen mehrere öffentliche Universitäten in ihren Leistungsvereinbarungen gezielt Schwerpunkte zur Förderung der Internationalisierung: 8 von 23 Universitäten planen die Entwicklung von Parametern zur Beobachtung der Internationalisierung in der Forschung, während neun Universitäten vorsehen, Internationalisierungserfahrungen als verpflichtenden Bestandteil individueller Karriereplanungen zu verankern.

Allianzen & Partnerschaften: Vier Universitäten streben eine Koordination von EPU-Kooperationen an, drei nennen den Beitritt zur Universitätsallianz CIVIS als Ziel, zwei den Aufbau eines digitalen CIVIS-Campus. Weitere Zielsetzungen betreffen den Aufbau von Skill- und Fakultätspartnerschaften (zwei Universitäten) sowie den Ausbau der Allianzen EULIST und Unite! (jeweils eine Universität).

13.6. Internationalisierungsstrategien österreichischer Hochschulen

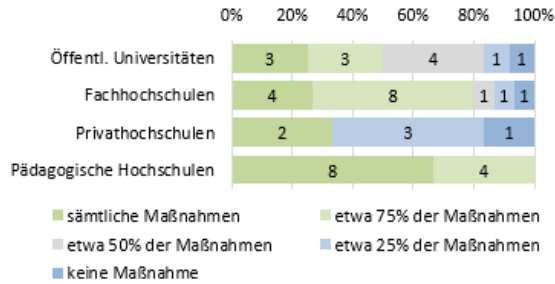
Abbildung 31: Form der hochschuleigenen Internationalisierungsstrategie nach Hochschulsektor



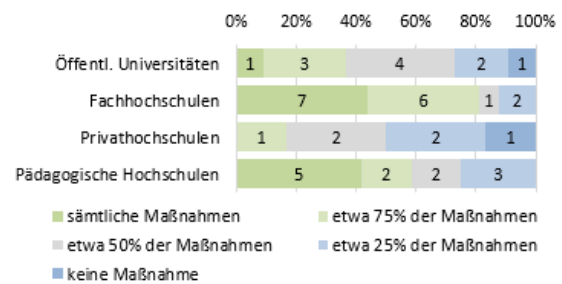
Anm.: Mehrfachantworten möglich.
Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

Abbildung 32: Monitoring und Evaluierung der Internationalisierungsmaßnahmen nach Hochschulsektor

a) Monitoring der Maßnahmen



b) Evaluierung der Maßnahmen



Anm.: Anzahl der Hochschulen.
Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

Tabelle 12: Identifizierte Hürden bei der Umsetzung hochschuleigenen Maßnahmen zur Internationalisierung

Identifizierte Hürde / Sektor	Beschreibung
Öffentliche Universitäten	
Ressourcenmangel	Begrenzte finanzielle und personelle Ressourcen; Zeitmangel und konkurrierende strategische Prioritäten
Mobilität & Teilhabe	Unzureichende <i>Outgoing</i> -Zahlen, v.a. bei bestimmten Gruppen; Barrieren durch Curricula und Anerkennungsprozesse; Soziale Ungleichheit (z.B. <i>First-Generation-Studierende, Betreuungspflichten</i>)
Diversität & Inklusion	Unterrepräsentation bestimmter Gruppen; Sprachliche Barrieren; Fehlende systematische Unterstützung für internationale Studierende
Digitale Infrastruktur & Bürokratie	Nicht vollständig digitalisierte Prozesse; Mehraufwand durch fehlende Implementierung von <i>Erasmus Without Paper</i> ; Aufwendige Antrags- und Verwaltungsverfahren
Nachhaltigkeit & Klimaziele	Spannungsverhältnis zwischen Mobilität und Klimaschutz; Fehlende strukturelle Alternativen (z.B. digitale Formate, <i>Green Mobility</i>)
Internationale Kooperationen & Netzwerke	Ungleichgewicht zugunsten transatlantischer Partnerschaften; Ressourcenbedarf für Diversifizierung der Kooperationen
Externe Rahmenbedingungen	Visumsproblematik, v.a. für <i>Incomings</i> aus dem Globalen Süden; Geopolitische Krisen und Unsicherheiten; Externe wirtschaftliche Faktoren (z.B. Inflation, hohe Lebenshaltungskosten)
Strategischer Prozesscharakter & institutionelle Entwicklung	Späte Einführung der Strategie oder laufende Umsetzungsprozesse; Internationalisierung als langfristiger, dynamischer Entwicklungsprozess; Erfordernis institutioneller Verankerung und kontinuierlicher Adaption
Fachhochschulen	
Ressourcenmangel / Priorisierungsdruck	Begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen; Konkurrenz zu anderen strategischen Schwerpunkten; Hoher Aufwand zur Umsetzung (z.B. Projektbetreuung, Qualitätssicherung)
Strategischer Umsetzungsprozess & Steuerung	Laufende Strategieumsetzung; noch keine vollständige Implementierung; Fehlendes Commitment oder unklare Zielvereinbarungen Unterschiedliche Reifegrade der Umsetzung zwischen Studiengängen Anpassungsbedarf an aktuelle politische u. wirtschaftliche Entwicklungen Notwendigkeit agiler Prozesse
Komplexität institutioneller Prozesse	Aufwendige Abstimmungen zwischen Abteilungen Langwierige Änderungen bei Curricula Bürokratische Anforderungen durch Erasmus+ Administration
Studienorganisatorische Rahmenbedingungen	Kohortensystem und straffe Studienpläne limitieren Mobilität Schwierige Abbildbarkeit längerer Auslandsaufenthalte (v.a. bei berufsbegleitendem Studium, Berufstätigkeit) Fachspezifische Herausforderungen, z. B. in den Gesundheitsstudien
Externe Rahmenbedingungen & Unsicherheiten	Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Mobilitätsverhalten; Geopolitische Lage, Fachkräftemangel, sicherheitspolitische Bedenken; Veränderliche politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen
Innovative Mobilitätsformate & European Universities	Steigendes Interesse an neuen Formen von Mobilität Zusätzlicher Personalbedarf bei Teilnahme an <i>European Universities Alliances</i> Qualitätssicherung bei innovativen Formaten erfordert personelle Begleitung
Privathochschulen	
Personelle Ressourcen	Kleine institutionelle Strukturen mit begrenztem Personal Internationalisierung erfolgt oft zusätzlich zu anderen Aufgaben Fehlende personelle Kapazitäten für systematische Strategieumsetzung
Strategischer Entwicklungsstand	Internationale Strategie teils noch in Ausarbeitung Noch kein flächendeckender strategischer Rahmen etabliert
Studienorganisatorische Rahmenbedingungen	Unterrichtssprache überwiegend Deutsch Weiterhin begrenzter Umfang englischsprachiger Studienangebote (ca. 28 %) Mobilitätsformate auf Kurzzeit beschränkt (z.B. zwei Wochen) Eingeschränkte Mobilität durch Lebensrealitäten (v.a. im Pflegebereich)
Finanzielle Ressourcen	Begrenzttes Budget zur Umsetzung internationaler Maßnahmen Einschränkungen bei der Förderfähigkeit (z.B. Erasmus+ Kurzzeitmobilität)
Institutionelle Verankerung / Führungspolitik	Fehlendes strategisches <i>Commitment</i> auf Leitungsebene Führungspolitische Hürden bei Umsetzung oder Priorisierung

Identifizierte Hürde / Sektor	Beschreibung
Pädagogische Hochschulen	
Strukturelle Rahmenbedingungen	Professionsbegleitende Studienstruktur (v.a. Masterstudium) Lehrer:innenmangel als externer Rahmenfaktor Mobilitätsfenster müssen curricular verankert werden
Ressourcen und Personal	Ressourcenschwierigkeiten bei Umsetzung Personalwechsel behindert Kontinuität und Wissenstransfer
Berufstätigkeit von Studierenden	Zeitliche Verfügbarkeit der Studierenden für internationale Mobilität Zielgruppe ist beruflich stark eingebunden
Strategischer Entwicklungsstand	Umsetzung erfolgt schrittweise, Zielhorizont 2025–2027
Geringe institutionelle Verankerung	Unzureichende Einbindung oder Information aller Hochschulangehörigen Notwendigkeit einer stärkeren strategischen Verankerung in allen Instituten

13.7. Durchführung der Fokusgruppen mit zentralen Akteur:innen der Hochschulen

Im Mai und Juni 2025 wurden mit zentralen Akteur:innen der Hochschulen sektorenspezifische Fokusgruppen durchgeführt, um die quantitativen Befunde der Online-Erhebungen qualitativ zu vertiefen und praxisnahe Einschätzungen zu Umsetzungsständen, Herausforderungen und Weiterentwicklungsbedarfen zu gewinnen. Die Gesprächsleitfäden (siehe [Tabelle 13](#)) waren in allen Runden einheitlich aufgebaut und fokussierten auf Mobilität, Internationalisierung von Studium und Lehre, digitale Formate, Kompetenzentwicklung, institutionelles Lernen und internationale Positionierung; bei den Personalvertretungen zusätzlich auf arbeits- und vertragsrechtliche Aspekte sowie Anerkennung.

Die Gespräche mit institutionellen Vertreter:innen fanden am 05.05.2025 (öffentliche Universitäten und Fachhochschulen) und 07.05.2025 (Privathochschulen, Pädagogische Hochschulen) statt. Teilgenommen haben 16 Personen aus 13 öffentlichen Universitäten, 18 Personen aus 15 Fachhochschulen, 5 Personen aus 5 Privathochschulen und 12 Personen aus 8 Pädagogischen Hochschulen. Ergänzend wurden Gruppengespräche mit Personalvertretungen der Fachhochschulen (02.06.2025; 7 Personen aus 7 Fachhochschulen) und der öffentlichen Universitäten (03.06.2025; 8 Personen aus 7 Universitäten) sowie ein Gespräch mit Studierendenvertreter:innen (30.06.2025; 4 Personen aus 4 Hochschulen) durchgeführt. Aufgrund der ÖH-Wahlen im Mai 2025 war die Beteiligung Studierender eingeschränkt. Zusätzlich wurde am 18.06.2025 ein Online-Interview mit dem ÖH-Referat für Internationale Angelegenheiten geführt, welches zwei schriftliche Praxisbeispiele zu Anerkennung⁵⁰ und Onboarding internationaler Studierender⁵¹ beisteuerte.

Alle Sitzungen folgten identischen thematischen Blöcken und kombinierten moderierte Diskussionen mit schriftlichen Inputs (Mentimeter⁵²), um auch nicht-mündliche Beiträge systematisch zu erfassen. Die nachfolgenden Ergebnisabschnitte bereiten sektorübergreifende und sektorspezifische Muster auf. Die qualitativen Befunde erheben keinen Anspruch auf Repräsentativität, erweitern aber im Rahmen des Mixed-Method-Ansatzes die Survey-Ergebnisse durch kontextualisierte Einblicke aus der Praxis und ermöglichen eine Triangulation zentraler Themen und Handlungsbedarfe.

Zur Sicherung der Vergleichbarkeit wurden alle Gruppengespräche entlang identischer Handlungsfelder strukturiert (Mobilitäten – physisch & virtuell, Internationalisierung von Studium und Lehre, Kompetenzentwicklung, internationale Positionierung). Die Fragen wurden gruppenspezifisch angepasst; bei Personalvertretungen lagen Schwerpunkte auf arbeits- und vertragsrechtlichen Fragen, bei Studierendenvertretungen auf studienbezogenen Mobilitätshürden und Unterstützungsangeboten.

⁵⁰ Knogler & Riegler (2025), *Anerkennung: Erfahrungsberichte von Studierenden* [PowerPoint-Folien], Präsentation am Bologna-Tag, 4. Juni 2025.

⁵¹ Österreichische Hochschüler_innenschaft, *Von Barrieren zu Brücken: Onboarding internationaler Studierender gestalten – eine Perspektive der Österreichischen Hochschüler_innenschaft (ÖH)* [PowerPoint-Folien].

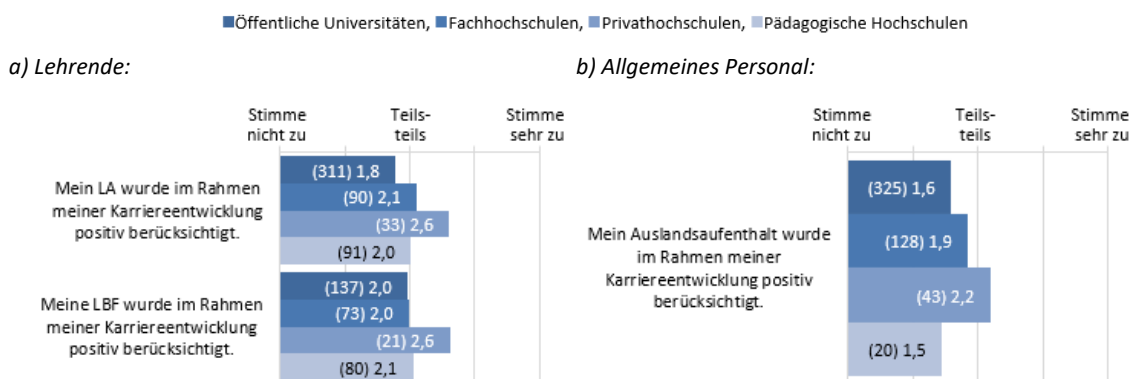
⁵² [Mentimeter](#)

Tabelle 13: Leitfäden der Fokusgruppen

Gruppe	Teil I: Herausforderungen & Problemlagen	Teil II: Reformbedarfe & Empfehlungen
Institutionelle Vertreter:innen der Hochschulen	<ul style="list-style-type: none"> • Internationalisierung von Studium & Lehre • Physische, virtuelle & <i>Blended Mobility</i>-Formate • Aufbau internationaler Kompetenzen • Internationale Positionierung der Hochschule 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserungen nationaler Rahmenbedingungen • Weiterentwicklung der HMIS2030 (Ziele, Maßnahmen, Unterstützungsangebote)
Personalvertretungen (Betriebsrät:innen)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Outgoing</i>-Mobilitäten, digitale Formate • <i>Incomings</i> aus Drittstaaten: Arbeitsrecht, Vertragsrecht, Steuerrecht • Arbeitsbedingungen von allgemeinem und wissenschaftlichem Personal • Dienstreisen, Freistellungen, Teilzeit, externe Lehrende, Anerkennungsfragen • Einbindung der Personalvertretung in interne Mobilitätsprozesse 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserungen arbeits-/vertragsrechtlicher und organisatorischer Rahmenbedingungen • Empfehlungen zur Weiterentwicklung der HMIS2030
Studierendenvertretungen (ÖH, HV)	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilitätsfenster, Anerkennung, Antragsprozesse, Reiseorganisation • Kosten/Finanzierung: Stipendien, Wohnen, soziale Barrieren • Virtuelle Mobilität: Nutzen, Grenzen, Wirksamkeit • <i>Internationalisation@Home</i> (Sprachkurse, Lehrinhalte) • <i>Incomings</i> & Willkommenskultur 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserungen nationaler Förderungen & Unterstützungsprogramme • Optimierung physischer und virtueller Mobilitäten • Empfehlungen zu <i>Internationalisation@Home</i> • Größere Einbindung der ÖH in Mobilitäts- und Internationalisierungsprozesse

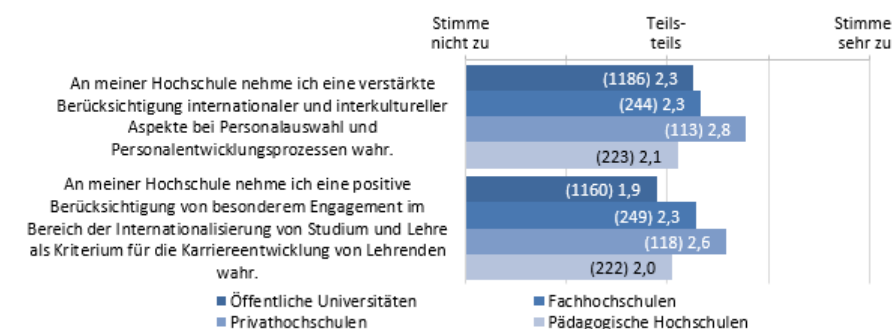
13.8. Internationalisierung an Österreichs Hochschulen

Abbildung 33: Wahrnehmung der Berücksichtigung internationaler Mobilitäten in der Karriereentwicklung durch Lehrende und allgemeines Hochschulpersonal, nach Hochschulsektor



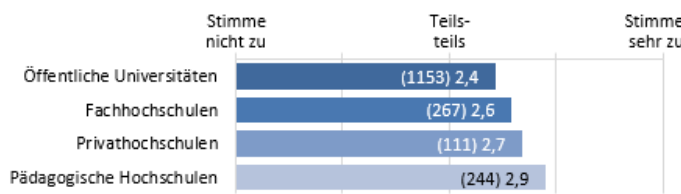
Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert.
Quelle: WPZ Research, 2025.

Abbildung 34: Wahrnehmung von Lehrenden zur Berücksichtigung internationaler Aspekte in Personalprozessen und Karriereentwicklung



Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert.
Quelle: WPZ Research, 2025.

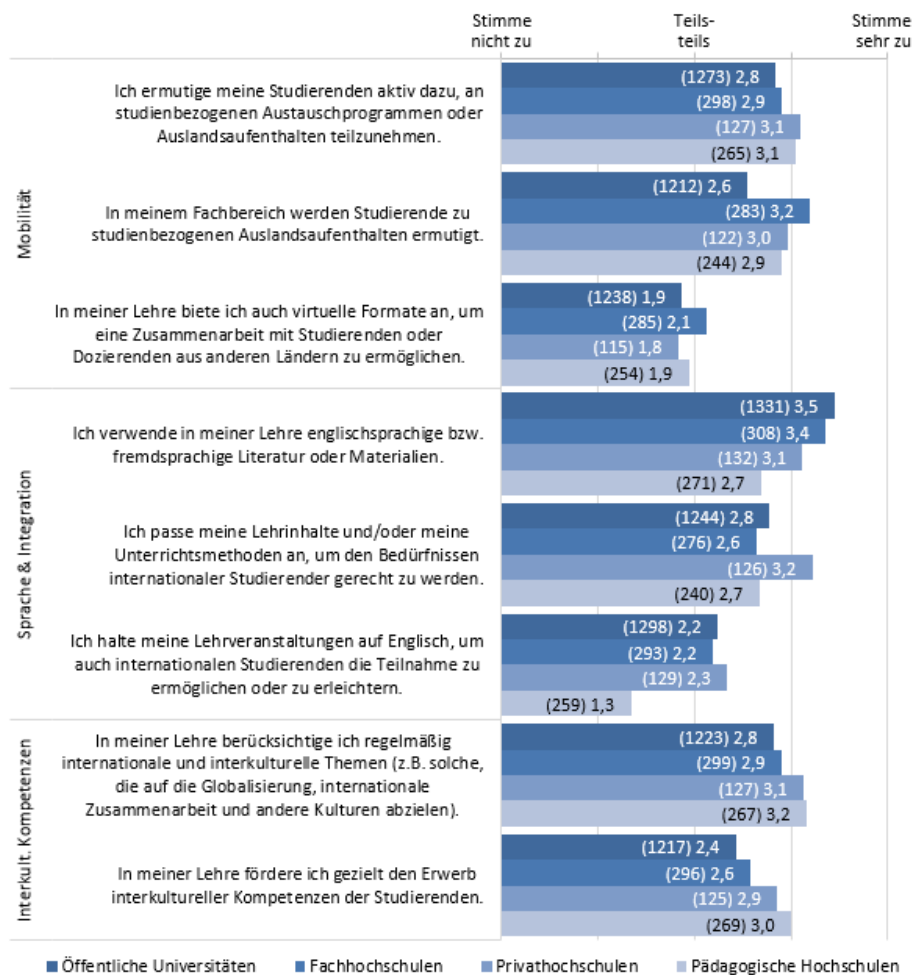
Abbildung 35: Wahrnehmung des Ausbaubedarfs an Sprachkursen für Lehrende nach Hochschulsektor



Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert.

Quelle: WPZ Research, 2025.

Abbildung 36: Umsetzung internationaler und interkultureller Elemente in der Lehre aus Sicht der Lehrenden nach Hochschulsektor



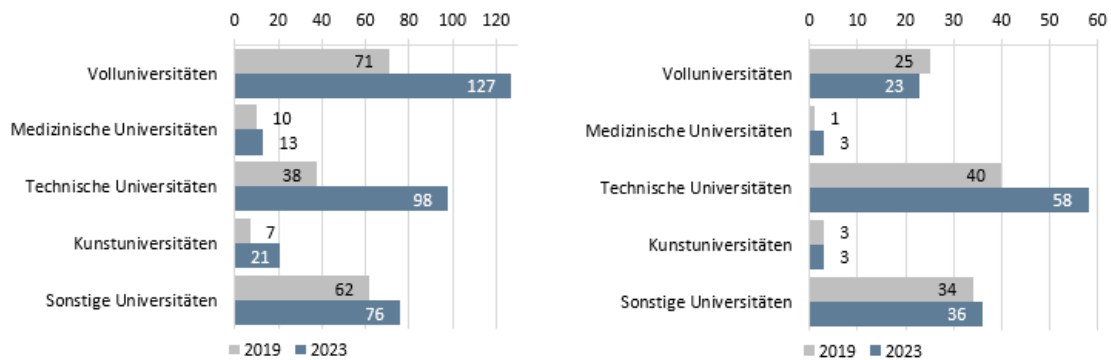
Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert.

Quelle: WPZ Research, 2025.

Abbildung 37: Englischsprachige ordentliche Studiengänge sowie Joint, Double und Multiple Degree Programmes an Universitäten (2019 und 2023)

a) Englischsprachige Studiengänge

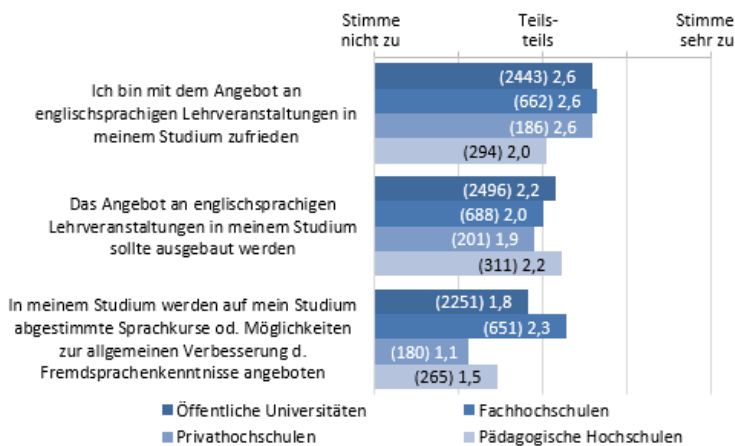
b) Joint, Double und Multiple Degree Programmes



Anm.: Universitätskategorien gem. Universitätsbericht 2023: Volluniversitäten: Uni Wien, KFU Graz, LFU Innsbruck, PLUS; Technische Universitäten: TU Wien, TU Graz, MUL; Medizinische Universitäten: MUW, MUG, MUI, Vetmeduni; Sonstige Universitäten: BOKU, WU, JKU, AAU, UWK; Kunstuniversitäten: Angewandte, mdw, UMS, KUG, Kunstuni Linz, Akademie.

Quelle: Wissensbilanz Uni:data, 2025.

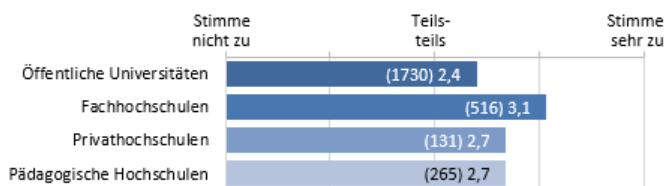
Abbildung 38: Zufriedenheit und Ausbaubedarf bei englischsprachigen Lehrveranstaltungen und Sprachkursen von Studierenden nach Hochschulsektor



Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert.

Quelle: WPZ Research, 2025.

Abbildung 39: Zufriedenheit der Studierenden in Bezug auf die klare Regelung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Studienleistungen (ECTS- Anrechnungspunkte)



Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert.

Quelle: WPZ Research, 2025.

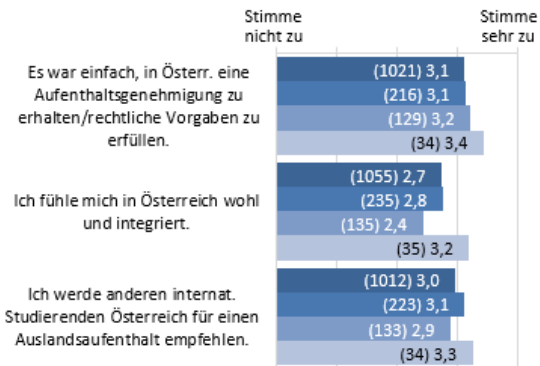
13.9. Willkommens- und Integrationskultur

13.9.1. Wahrnehmungen internationaler und österreichischer Hochschulangehöriger

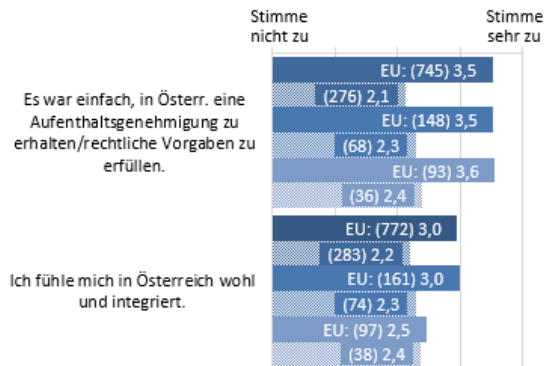
Abbildung 40: Wahrgenommene Willkommenskultur internationaler Hochschulangehöriger in Bezug auf das Gastland Österreich

■ Öffentliche Universitäten, ■ Fachhochschulen, ■ Privathochschulen, ■ Pädagogische Hochschulen

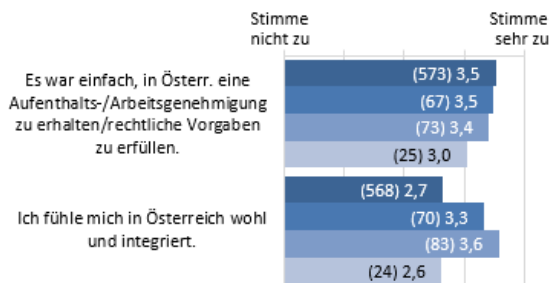
a) Internationale Studierende (gesamt):



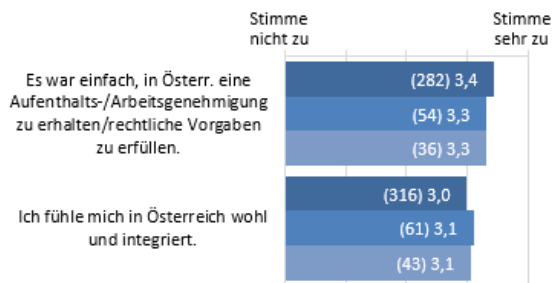
b) Internationale Studierende (Vergleich EU und Drittstaaten)¹



c) Internationale Lehrende:



d) Internationales allgemeines Personal²



Anm.: Stichprobengröße, Mittelwert; ¹ ... Stichprobengröße bei PHs für Teilung zu klein ($n < 10$ Studierende aus Drittstaaten) ; ² ... Stichprobengröße für internationales allgemeines Personal an PHs an zu klein ($n < 5$).

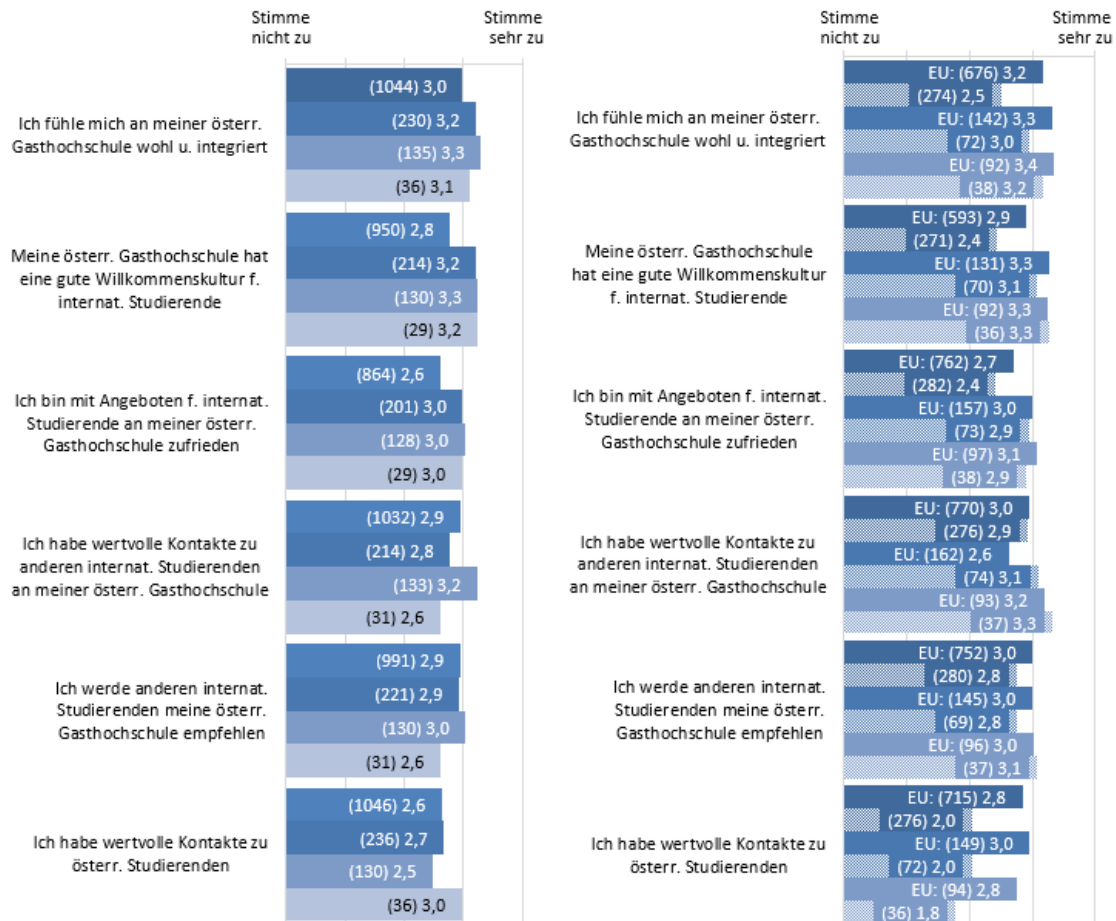
Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

Abbildung 41: Wahrgenommene Willkommenskultur internationaler Hochschulangehöriger in Bezug auf die österreichische Gasthochschule

■ Öffentliche Universitäten, ■ Fachhochschulen, ■ Privathochschulen, ■ Pädagogische Hochschulen

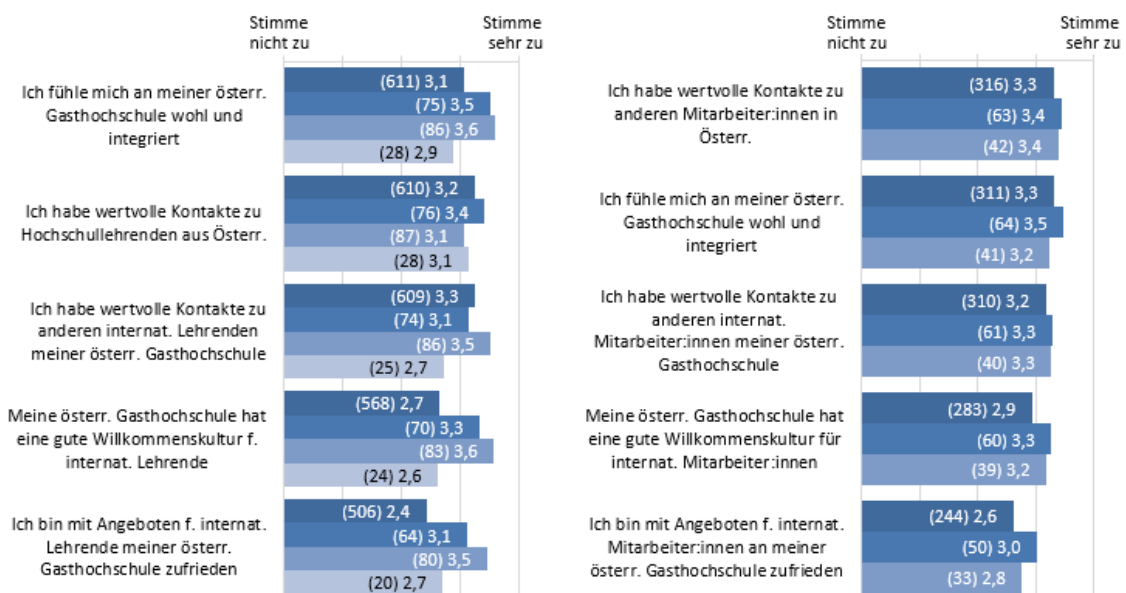
a) Internationale Studierende (gesamt):

b) Internationale Studierende (Vergleich EU und Drittstaaten)¹



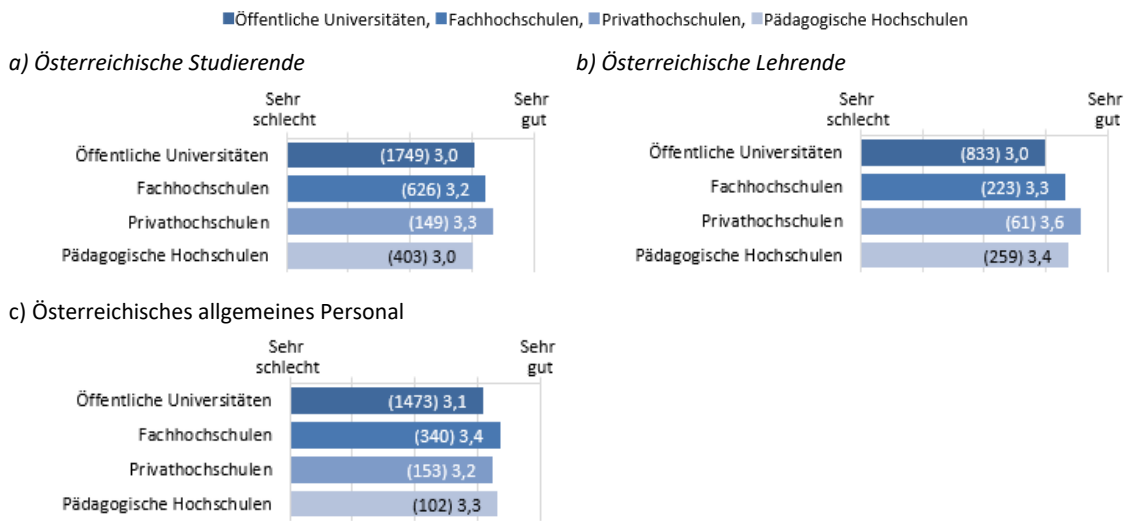
c) Internationale Lehrende:

d) Internationales allgemeines Personal²



Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert; ¹ ... Stichprobengröße bei PHs für Teilung zu klein ($n < 10$ Studierende aus Drittstaaten) ; ² ... Stichprobengröße für internationales allgemeines Personal an PHs an zu klein ($n < 5$).
 Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

Abbildung 42: Beurteilung der Willkommens- und Integrationskultur für internationale Hochschulangehörige aus Sicht österreichischer Hochschulangehöriger

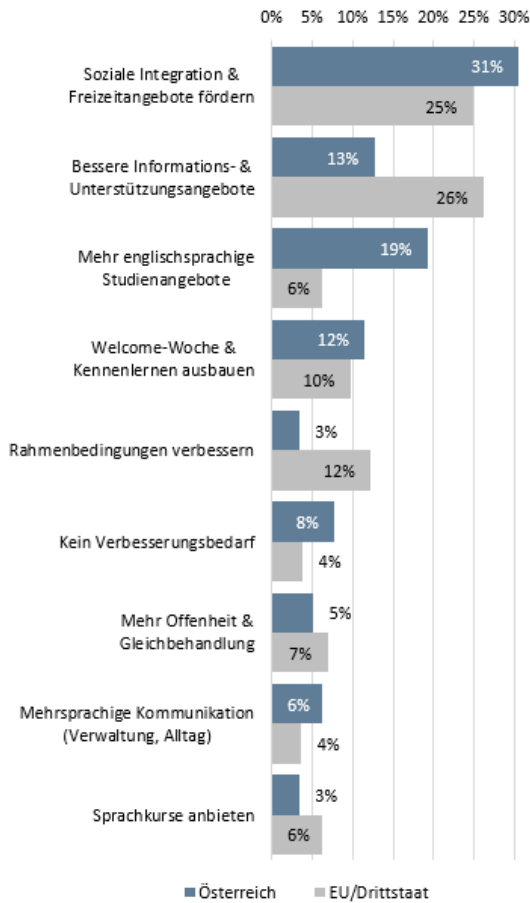


Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert.
 Quelle: Datenerhebung WPZ Research 2025.

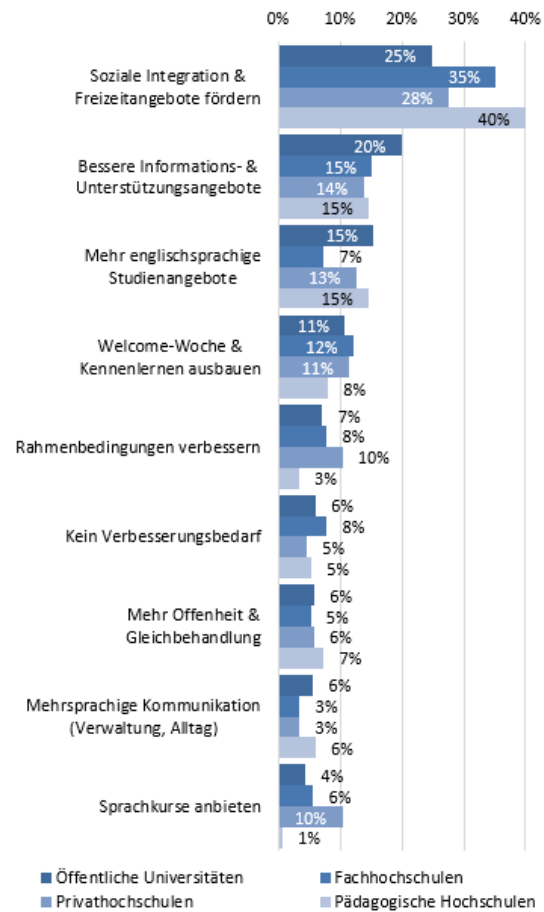
13.9.2. Handlungsfelder zur Verbesserung der Willkommenskultur

Abbildung 43: Identifizierte Problem- und Handlungsfelder zur Verbesserung der Integrations- und Willkommenskultur für Studierende an österreichischen Hochschulen

a) Anteile nach Herkunft



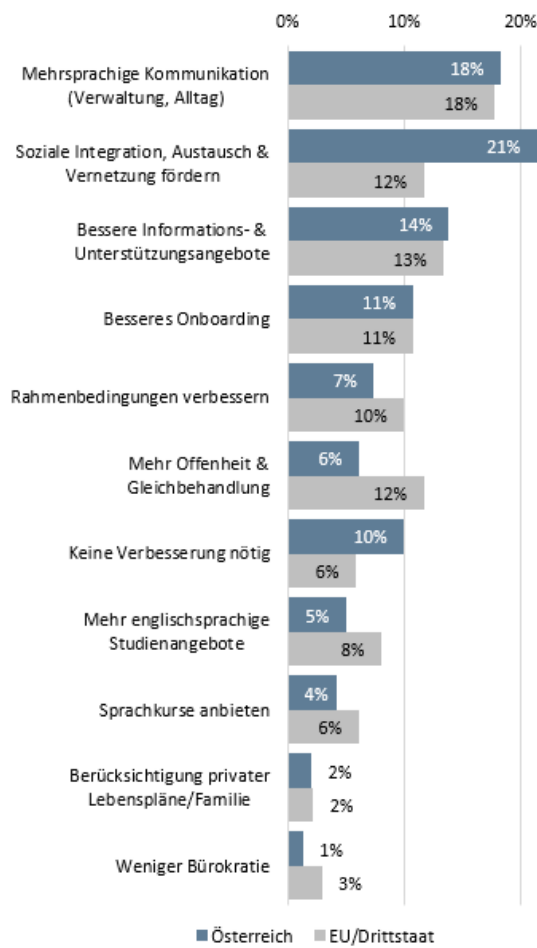
b) Anteile nach Hochschulsektor



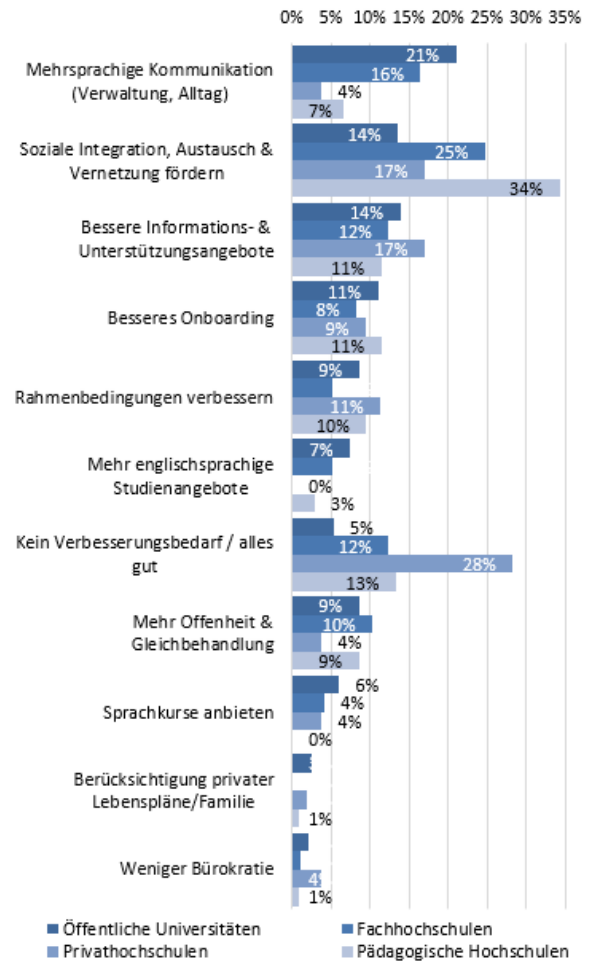
Anm.: Personenzahl mit verwertbarer Antwort: Österreich 851; international 595, Univ. 979, FH 230, PrivHS 87, PH 150.
Quelle: WPZ Research, 2025.

Abbildung 44: Identifizierte Problem- und Handlungsfelder zur Verbesserung der Integrations- und Willkommenskultur für Lehrende an österreichischen Hochschulen

a) Anteile nach Herkunft



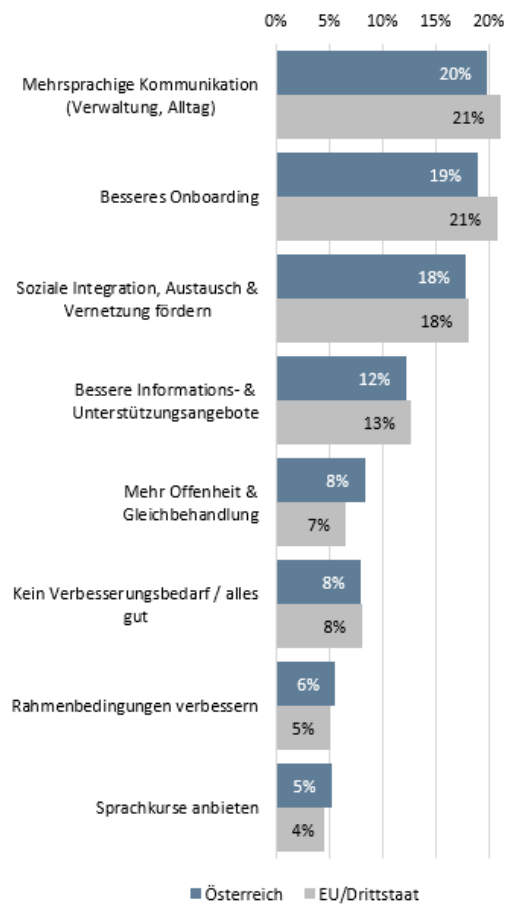
b) Anteile nach Hochschulsektor



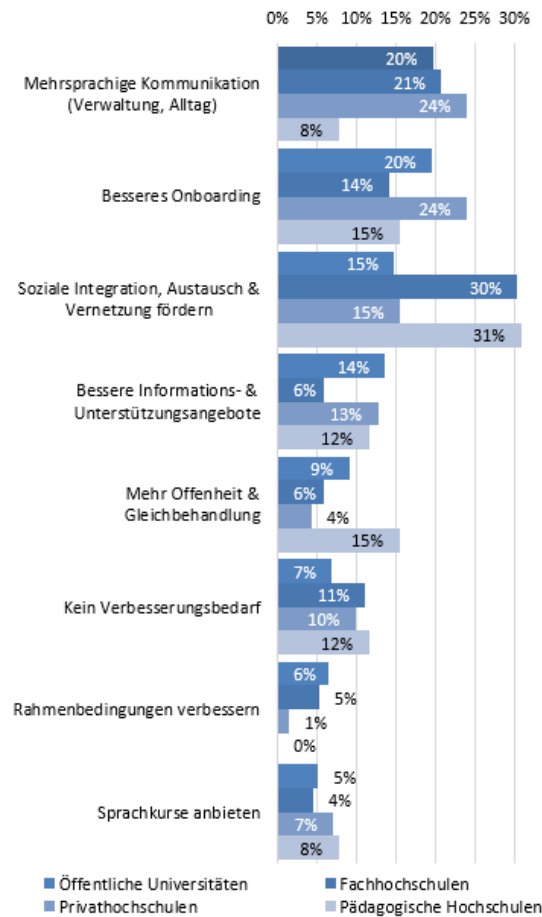
Anm.: Personenzahl mit verwertbarer Antwort: Österreich 544; international 412, Univ. 979, FH 230, PrivHS 87, PH 150.
Quelle: WPZ Research, 2025.

Abbildung 45: Identifizierte Problem- und Handlungsfelder zur Verbesserung der Integrations- und Willkommenskultur für das allgemeine Personal an österreichischen Hochschulen

a) Anteile nach Herkunft



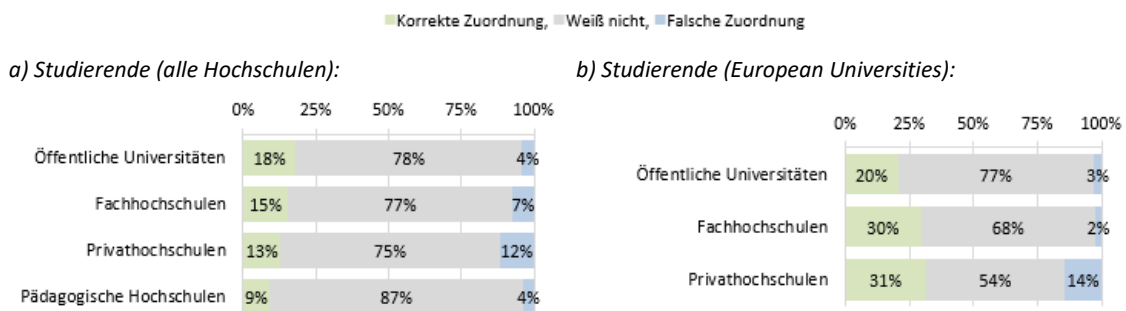
b) Anteile nach Hochschulsektor



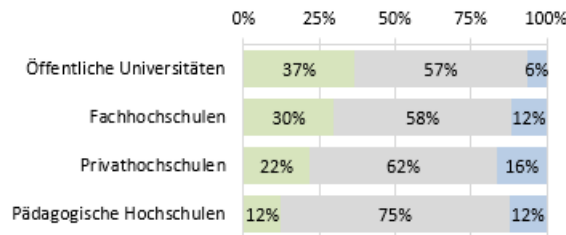
Anm.: Personenzahl mit verwertbarer Antwort: Österreich 670; international 171, Univ. 690, FH 135, PrivHS 71, PH 26.
Quelle: WPZ Research, 2025.

13.10. Beteiligungen österreichischer Hochschulen an der European Universities Initiative

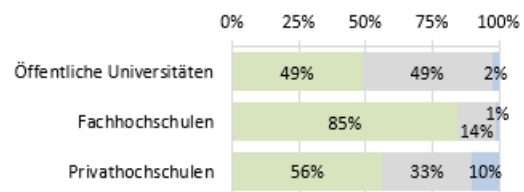
Abbildung 46: Bekanntheit der *European Universities Alliances* an Österreichs Hochschulen – Anteil korrekter, ungewisser und falscher Zuordnungen nach Zielgruppe und Hochschulsektor



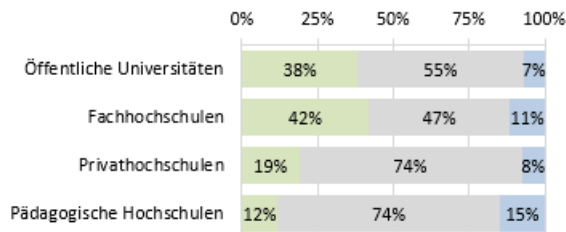
c) Lehrende (alle Hochschulen):



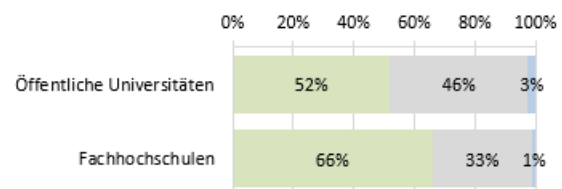
d) Lehrende (European Universities):



e) Allgemeines Personal (alle Hochschulen):



f) Allgemeines Personal (European Universities):



Anm.: Abgleich der Selbstauskunft mit der tatsächlichen Allianzzugehörigkeit der Hochschule zum Erhebungszeitpunkt; keine Pädagogische Hochschule ist Teil einer *European Universities Alliance*; Stichprobengrößen: a) Univ. 3.083, FH 891 PrivHS 271, PH 463; b) Univ. 2.513, FH 383, PrivHS 35; c) Univ. 1.357, FH 318, PrivHS 129, PH 275; d) Univ. 969, FH 84, PrivHS 39; e) Univ. 1.627, FH 375, PrivHS 170, PH 102; f) Univ. 1041; FH 181.

Quelle: WPZ Research, 2025.

13.11. Internationale Mobilitäten

13.11.1. Lehrende

Tabelle 14: Lehraufenthalte und lehrebezogene Fortbildung von Lehrenden nach Hochschulsektor

Mobilität	Univ.	FH	PrivHS	PH
Lehraufenthalte				
Bereits absolviert	406 (26 %)	109 (29 %)	27 (18 %)	118 (36 %)
Derzeit in Durchführung	17 (1,1 %)	3 (0,8 %)	2 (1,4 %)	1 (0,3 %)
Bislang kein Lehraufenthalt	1112 (72 %)	259 (70 %)	119 (80 %)	209 (64 %)
davon: in den nächsten 6 Monaten	54 (4 %)	21 (6 %)	8 (5 %)	24 (7 %)
Gesamt	1535 (100 %)	371 (100 %)	148 (100 %)	328 (100 %)
Lehrebezogene Fortbildung				
Bereits absolviert	192 (13 %)	94 (26 %)	27 (18 %)	103 (32 %)
Derzeit in Durchführung	6 (0,4 %)	1 (0,3 %)	2 (1,4 %)	2 (0,6 %)
Bislang keine Lehrebezogene Fortbildung	1330 (87 %)	273 (74 %)	119 (80 %)	217 (64 %)
davon: in den nächsten 6 Monaten	52 (3 %)	20 (5 %)	8 (5 %)	27 (8 %)
Gesamt	1528 (100 %)	368 (100 %)	148 (100 %)	322 (100 %)

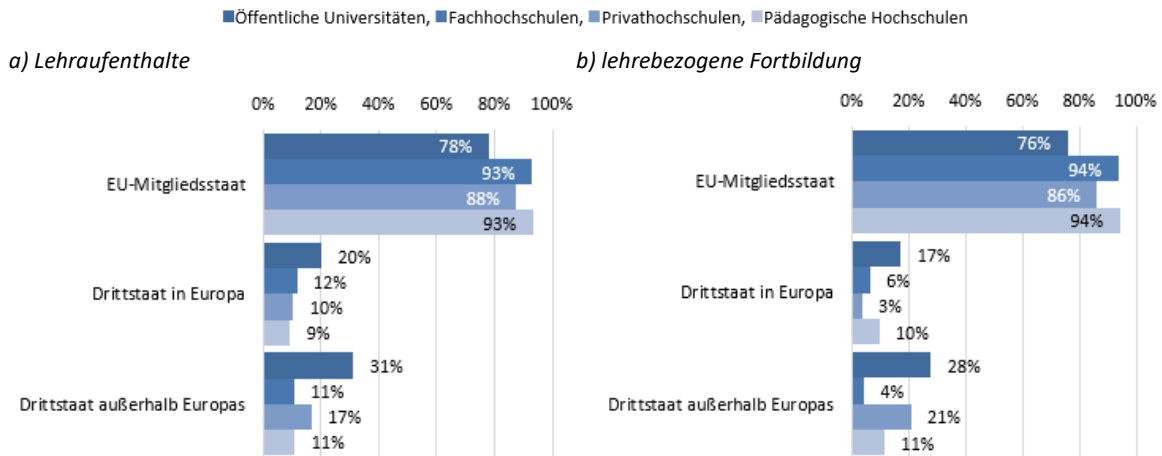
Anm.: Häufigkeit (Prozent). Quelle: WPZ Research, 2025.

Tabelle 15: Dauer von Lehraufenthalten und lehrebezogenen Fortbildungen nach Hochschulsektor

Mobilität	Univ.	FH	PrivHS	PH
Lehraufenthalt				
Weniger als 2 Wochen	249 (59 %)	101 (90 %)	36 (75 %)	104 (87 %)
2 bis 4 Wochen	65 (15 %)	4 (4 %)	1 (2 %)	6 (5 %)
1 bis 3 Monate	52 (12 %)	0 (0 %)	3 (6 %)	2 (2 %)
Länger als 3 Monate	56 (13 %)	5 (4 %)	8 (17 %)	5 (4 %)
Gesamt mobile Lehrende	423	112	48	119
Lehrebezogene Fortbildung				
Weniger als 2 Wochen	113 (57 %)	81 (85 %)	21 (72 %)	100 (95 %)
2 bis 4 Wochen	28 (14 %)	7 (7 %)	5 (17 %)	2 (2 %)
1 bis 3 Monate	20 (10 %)	1 (1 %)	2 (7 %)	1 (1 %)
Länger als 3 Monate	36 (18 %)	4 (4 %)	1 (3 %)	2 (2 %)
Gesamt mobile Lehrende	198	95	29	105

Anm.: Mehrfachantworten möglich. Quelle: WPZ Research, 2025.

Abbildung 47: Zielregionen von Lehrenden für Lehraufenthalte und lehrebezogene Fortbildungen nach Hochschulsektor



Anm.: Mehrfachantworten möglich; Anzahl mobile Personen: Univ. 198, FH 95, PrivHS 29, PH 105.
Quelle: WPZ Research, 2025.

Tabelle 16: Interesse von Lehrenden ohne bisherige Mobilität an zukünftigen Lehraufenthalten bzw. lehrebezogenen Fortbildungsaufenthalten nach Hochschulsektor

Mobilität	Univ.	FH	PrivHS	PH
<i>Lehraufenthalt</i>				
Ja	508 (48 %)	111 (47 %)	47 (51 %)	89 (48 %)
Vielleicht, ich überlege es mir noch	331 (31 %)	77 (32 %)	26 (28 %)	61 (33 %)
Nein, ich habe kein Interesse	208 (20 %)	43 (18 %)	19 (21 %)	29 (16 %)
Anzahl Lehrende ohne Mobilität und nicht geplant	1058	238	92	185
<i>Lehrebezogene Fortbildung</i>				
Ja	581 (45 %)	129 (51 %)	53 (48 %)	106 (56 %)
Vielleicht, ich überlege es mir noch	407 (32 %)	86 (34 %)	32 (29 %)	58 (31 %)
Nein, ich habe kein Interesse	285 (22 %)	34 (13 %)	26 (23 %)	25 (13 %)
Anzahl Lehrende ohne Mobilität und nicht geplant	1278	253	111	190

Anm.: Häufigkeit (Prozent).
Quelle: WPZ Research, 2025.

Tabelle 17: Identifizierte Begründungen der Lehrenden für (pro) und gegen (contra) einen Lehraufenthalt oder eines lehrebezogenen Fortbildungsaufenthalts

Begründungen – Pro	Begründungen – Contra
Austausch und Vernetzung – Aufbau/Pflege beruflicher Kontakte, pers. Austausch mit Kolleg:innen, Möglichkeit für Kooperationen, wechselseitiger Wissenstransfer, Kennenlernen anderer Strukturen u. Perspektiven	Familiäre Verpflichtungen & Betreuungspflichten – Familiäre Verpflichtungen, Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben erschweren oder verhindern längere Auslandsaufenthalte
Interkulturelle Kompetenz & Fremdspracherwerb – Andere Kulturen kennenlernen, andere Lehr- und Lernkulturen erfahren, Fremdsprachenkenntnisse verbessern	Hohe Arbeitsbelastung/Zeitmangel – Zu wenig Zeit für Auslandsaufenthalte, Überlastung, fehlende Vertretung und bereits ausgelastete Ressourcen
Weiterbildung – Erwerb neuer fachlicher, didaktischer und methodischer Fähigkeiten	Fehlende Information/mangelndes Angebot – Lehraufenthalt unbekannt, schwer zugängliche Informationen zu Angeboten und Fördermöglichkeiten, nicht-passende Angebote
Persönliche Entwicklung – Horizonterweiterung, Stärkung der eigenen Fähigkeiten, Selbstreflexion und persönliches Wachstum durch neue Herausforderungen	Geringe Vereinbarkeit mit beruflicher Tätigkeit – Schwierigkeiten, Lehraufenthalte mit bestehenden Lehr-, Forschungs- oder Berufspflichten zu vereinbaren, insbesondere bei externen Lektor:innen
Neue Erfahrungen machen – Entdecken neuer Lehr- und Forschungskulturen, Erproben eigener Methoden in neuen Kontexten, Neugier, Neues erleben, Sammeln vielfältiger Eindrücke	Kosten/Finanzierung – unklare und unzureichende Finanzierung oder fehlende Übernahme von Kosten während Aufenthalts

Vereinzelt: Nutzen für Karriere; Institutionelle Ressourcen nutzen

Nutzen für eigene Forschung/Karriere unklar – Zweifel am Mehrwert von reinen Lehraufenthalten oder lehrebezogenen Fortbildungen für die eigene Karriere oder eigene Forschung, Lehre bei Personenevaluierungen (Leistungen) kaum relevant

Administrativer Aufwand – Komplexe Antrags- und Organisationsprozesse, hoher Verwaltungs- und Dokumentationsaufwand

Kaum Unterstützung seitens der Hochschule – Fehlende institutionelle Förderung, unzureichende Entlastung von Lehrverpflichtungen oder fehlende Kinderbetreuung

Karrierephase/Alter – Lehraufenthalt passt nicht mehr zur Karrierephase (z.B. kurz vor Pensionierung) oder kürzlich erfolgter Berufseinstieg (Orientierungsphase)

Ausreichend internat. Erfahrung gesammelt – Bereits umfangreiche Auslands- und Lehrerfahrung, Tätigkeiten in vielen Ländern/Hochschulen, daher kein weiterer Bedarf an Lehraufenthalten

Andere Verpflichtungen / Kein Interesse – Berufliche oder private Verpflichtungen binden zeitlich und organisatorisch, sodass kein Aufenthalt möglich ist, Grundsätzliches Desinteresse an einem Lehraufenthalt, keine Lust zu lehren, Schwerpunkt liegt klar außerhalb der Lehre (zumeist Forschung)

Vereinzelt: Sprachbarrieren, eigene Gesundheit, Ausreichend internat. Erfahrung, Pandemie, Lehrausbildung fehlt, Umwelt/ökolog. Aspekte, unsichere Zielländer

Anm.: Ergebnis der qualitativen Analyse basierend auf 1.509 offenen Antworten der Lehrenden, wobei 64 Antworten nicht kategorisiert werden konnten. 2.141 Kategorien wurden vergeben (Pro 36 %, Contra 64 %).

Quelle: WPZ Research, 2025.

13.11.2. Allgemeines Hochschulpersonal

Tabelle 18: Dauer der letzten oder aktuellen physischen oder virtuellen Mobilität des allgemeinen Hochschulpersonals nach Hochschulsektor

Mobilitätsdauer	Univ.	FH	PrivHS	PH
Unter 2 Wochen	328 (73 %)	132 (92 %)	31 (56 %)	24 (77 %)
2 bis 4 Wochen	49 (11 %)	3 (2 %)	1 (2 %)	3 (10 %)
1 bis 3 Monate	13 (3 %)	1 (1 %)	5 (9 %)	0 (0 %)
Länger als 3 Monate	62 (14 %)	8 (6 %)	18 (33 %)	4 (13 %)
Gesamt	494 (100 %)	185 (100 %)	63 (100 %)	34 (100 %)

Anm.: Häufigkeit (Prozent).

Quelle: WPZ Research, 2025.

Tabelle 19: Bereitschaft des allgemeinen Hochschulpersonals ohne bisherige Mobilitätserfahrung künftig eine tätigkeitsbezogene, internationale Mobilität durchzuführen (nach Hochschulsektor)

Bereitschaft	Ja, Dauer	Univ.	FH	PrivHS	PH
Ja	unter 2 Wochen	248 (18 %)	68 (32 %)	33 (26 %)	17 (20 %)
	2 bis 4 Wochen	275 (20 %)	35 (17 %)	26 (21 %)	12 (14 %)
	ab 1 Monat	177 (13 %)	18 (9 %)	16 (13 %)	9 (10 %)
	rein virtuell	64 (5 %)	8 (4 %)	6 (5 %)	2 (2 %)
	Gesamt	764 (57 %)	129 (61 %)	81 (64 %)	40 (46 %)
Vielleicht	-	323 (24 %)	55 (26 %)	25 (20 %)	30 (34 %)
Wenig Interesse	-	245 (18 %)	27 (13 %)	20 (16 %)	17 (20 %)
Personen bislang ohne Mobilität		1349	211	126	87

Anm.: Häufigkeit (Prozent).

Quelle: WPZ Research, 2025.

Tabelle 20: Erwartungen und wahrgenommener Nutzen eines tätigkeitsbezogenen Auslandsaufenthalts oder einer virtuellen Mobilität des allgemeinen Hochschulpersonals nach Hochschulsektor

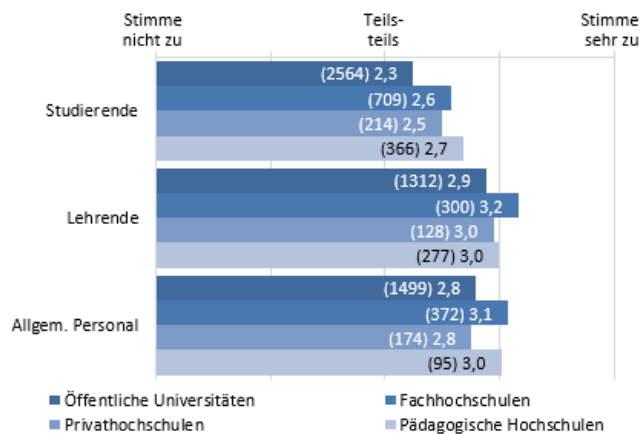
Erwartung	Univ.	FH	PrivHS	PH
Persönliche Weiterentwicklung	1405 (76 %)	351 (83 %)	151 (79 %)	86 (72 %)
Einblick in andere Arbeitsweisen und Beispiele guter Praxis	1358 (73 %)	338 (80 %)	148 (77 %)	84 (71 %)
Erwerb neuer fachlicher und beruflicher Kompetenzen	1380 (75 %)	329 (78 %)	159 (83 %)	66 (55 %)
Ausbau meiner Fremdsprachenkenntnisse	1158 (63 %)	286 (68 %)	119 (62 %)	86 (72 %)
Aufbau und Pflege internationaler Netzwerke und Partnerschaften	1099 (59 %)	285 (68 %)	135 (70 %)	51 (43 %)
Verbesserung meiner interkulturellen Kompetenz	1018 (55 %)	296 (70 %)	106 (55 %)	65 (55 %)
Förderung der beruflichen Karriere und Karrierechancen	756 (41 %)	162 (38 %)	101 (53 %)	32 (27 %)
Ich sehe für mich kaum einen Mehrwert oder Nutzen eines Auslandsaufenthalts	130 (7 %)	15 (4 %)	11 (6 %)	11 (9 %)
Ich sehe für mich kaum einen Mehrwert oder Nutzen einer virtuellen Mobilität	128 (7 %)	19 (5 %)	9 (5 %)	7 (6 %)
Sonstiges	24 (1 %)	6 (1 %)	3 (2 %)	3 (3 %)
Personen (gesamt¹)	1852	421	192	119

Anm.: Mehrfachantwort möglich. ¹ ... ohne fehlende Antworten.

Quelle: WPZ Research, 2025.

13.11.3. Informations-, Unterstützungs- und Anreizstrukturen zur Förderung internationaler Mobilitäten

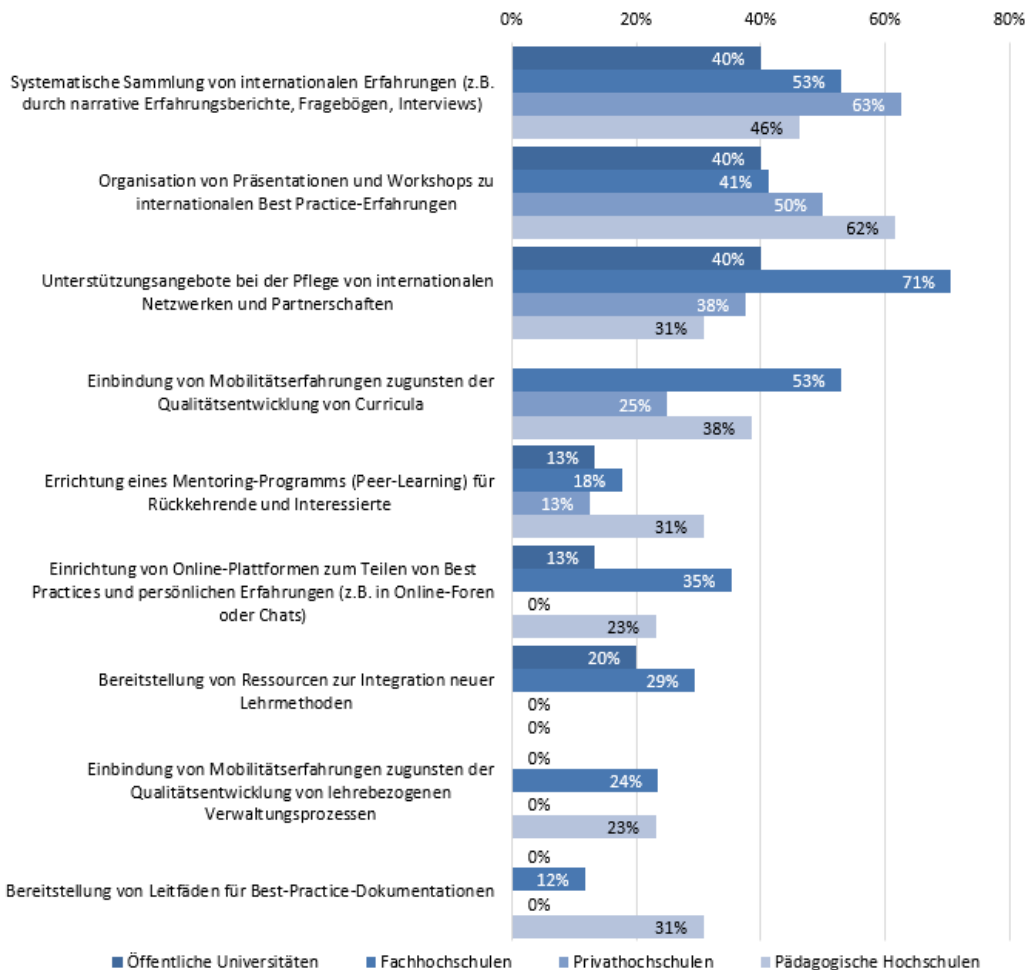
Abbildung 48: Attraktivität kürzerer Mobilitäten von Studierenden, Lehrenden und dem allgemeinen Hochschulpersonal nach Hochschulsektor



Anm.: (Stichprobengröße) Mittelwert; Frage „Ein kürzerer Auslandsaufenthalt ist für mich attraktiver als ein längerer Auslandsaufenthalt.“

Quelle: WPZ Research, 2025.

Abbildung 49: Maßnahmen der Hochschulen zur Nutzung von Mobilitätserfahrungen für Internationalisierung, nach Hochschulsektor



Anm.: Mehrfachantwort möglich.

Quelle: WPZ Research, 2025.

Abkürzungsverzeichnis

BIPs	Blended Intensive Programmes (Kurzzeitprogramme im Rahmen von Erasmus+, die physische & virtuelle Mobilität kombinieren)
BMB	Bundesministerium für Bildung
BMFWF	Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BMEIA	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten
BMI	Bundesministerium für Inneres
COIL	Collaborative Online International Learning (Virtual Exchange)
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
ECTS-AP	ECTS-Anrechnungspunkte
EHEA	European Higher Education Area (Europäischer Hochschulraum)
EUI	European Universities Initiative
FH, FHS	Fachhochschule(n)
FH-EFP	Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan
HMIS2030	Nationale Hochschulmobilitäts- und Internationalisierungsstrategie 2020–2030

IaH	Internationalisation@Home
IoC	Internationalisation of the Curriculum
LA	Lehraufenthalt
LBF	Lehrebezogene Fortbildung
ÖH	Österreichische Hochschüler:innenschaft
OeAD	Österreichische Agentur für Bildung und Internationalisierung
PH, PHs	Pädagogische Hochschule(n)
PrivHS	Privathochschule(n)
SDGs	UN Sustainable Development Goals (https://sdgs.un.org/goals)
UHSBV	Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung
UHStat2	Erhebung (Statistik Austria) anlässlich des Studienabschlusses über studienbezogene Auslandsaufenthalte
uni:data	Österreichische Hochschuldatenbank (Datenbanksystem des BMFWF) https://unidata.gv.at/
Univ.	Öffentliche Universitäten

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Anteil an Absolvent:innen mit studienrelevantem Auslandsaufenthalt.....	35
Tabelle 2:	Auslandsaufenthalte/Forschungsaufenthalte (inkl. Kurzzeitmobilitäten und Blended Mobility-Formate) im Rahmen von Forschungstätigkeiten, nach Hochschulsektor.....	40
Tabelle 3:	Studierende nach Geschlecht und Hochschulsektor	57
Tabelle 4:	Studierende nach Nationalität und Hochschulsektor	57
Tabelle 5:	Anzahl Lehrende nach Geschlecht und Hochschulsektor	57
Tabelle 6:	Lehrende nach Nationalität und Hochschulsektor.....	58
Tabelle 7:	Anzahl allgemeines/administratives Personal nach Geschlecht und Hochschulsektor	58
Tabelle 8:	Studierende nach Nationalität und Hochschulsektor	58
Tabelle 9:	Stärken der HMIS2030 aus Sicht der Hochschulen – Zuordnung zu den fünf zentralen Zielen	64
Tabelle 10:	Schwächen der HMIS2030 aus Sicht der Hochschulen – Zuordnung zu den fünf zentralen Zielen.....	64
Tabelle 11:	Vorschläge zur Optimierung der HMIS2030 aus Sicht der Hochschulen – Zuordnung zu den fünf zentralen Zielen	65
Tabelle 12:	Identifizierte Hürden bei der Umsetzung hochschuleigenen Maßnahmen zur Internationalisierung.....	69
Tabelle 13:	Leitfäden der Fokusgruppen	71
Tabelle 14:	Lehraufenthalte und lehrebezogene Fortbildung von Lehrenden nach Hochschulsektor	80
Tabelle 15:	Dauer von Lehraufenthalten und lehrebezogenen Fortbildungen nach Hochschulsektor.....	80
Tabelle 16:	Interesse von Lehrenden ohne bisherige Mobilität an zukünftigen Lehraufenthalten bzw. lehrebezogenen Fortbildungsaufenthalten nach Hochschulsektor	81
Tabelle 17:	Identifizierte Begründungen der Lehrenden für (pro) und gegen (contra) einen Lehraufenthalt oder eines lehrebezogenen Fortbildungsaufenthalts	81
Tabelle 18:	Dauer der letzten oder aktuellen physischen oder virtuellen Mobilität des allgemeinen Hochschulpersonals nach Hochschulsektor	82
Tabelle 19:	Bereitschaft des allgemeinen Hochschulpersonals ohne bisherige Mobilitätserfahrung künftig eine tätigkeitsbezogene, internationale Mobilität durchzuführen (nach Hochschulsektor)	82
Tabelle 20:	Erwartungen und wahrgenommener Nutzen eines tätigkeitsbezogenen Auslandsaufenthalts oder einer virtuellen Mobilität des allgemeinen Hochschulpersonals nach Hochschulsektor.....	83

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Relevanz der fünf Ziele der HMIS2030 für Österreichs Hochschulen (national).....	8
Abbildung 2:	Relevanz der fünf strategischen Ziele der HMIS2030 für Österreichs Hochschulen nach Hochschulektoren.....	9
Abbildung 3:	Wahrgenommener Beitrag der HMIS2030 zur Weiterentwicklung der Internationalisierungsbestrebungen nach Hochschulektor	10
Abbildung 4:	Häufigkeit der identifizierten Themenfelder mit Bezug zu Internationalisierung und Mobilität in den aktuellen Strategievereinbarungen zwischen Hochschulen und dem BMBWF für öffentliche Universitäten und Pädagogische Hochschulen	13
Abbildung 5:	Nationale und hochschulinterne Maßnahmen zur Erhöhung der Studierendenmobilität aus hochschulischer Perspektive nach Hochschultyp	14
Abbildung 6:	Selbsteinschätzung der Hochschulen zur Zielerreichung ihrer Internationalisierungsmaßnahmen nach Hochschulektor	17
Abbildung 7:	Bedeutung globaler Krisen auf die Internationalisierungsbestrebungen aus hochschulischer Perspektive nach Hochschulektor.....	20
Abbildung 8:	Personal (Kopfzahl) nach Staatsangehörigkeit (Österreich, Deutschland, EU, Drittstaaten) nach Hochschulektor	26
Abbildung 9:	Wahrnehmung von Internationalisation@Home bei Studierenden und Lehrenden	28
Abbildung 10:	Verankerung und Wahrnehmung von Mobilitätsfenstern im Curriculum aus Sicht von Hochschulen, Lehrenden und Studierenden nach Hochschulektor	30
Abbildung 11:	Durchschnittlich angerechnete ECTS-Anrechnungspunkte für ordentliche Studienabschlüsse der Abschlussstudienjahre 2019/20 bis 2022/23 nach Hochschulektor.....	31
Abbildung 12:	Österreich im Ländervergleich: Anzahl Hochschulen nach Ländern.....	33
Abbildung 13:	Internationale Studierendenmobilität (Outgoing und Incoming) WS 2019 bis WS 2024 an öffentlichen Universitäten Fachhochschulen und Privathochschulen.....	36
Abbildung 14:	Physische und virtuelle internationale Mobilitäten von Studierenden nach Hochschulektor	36
Abbildung 15:	Inhalte der absolvierten lehrbezogenen Fortbildung nach Hochschulektor	38
Abbildung 16:	Physische, virtuelle und kombinierte internationale Mobilitäten des allgemeinen Hochschulpersonals und Zielregion nach Hochschulektor	39
Abbildung 17:	Zufriedenheit der Studierenden mit den Informations-, Motivations- und Unterstützungsmaßnahmen der Hochschulen zu studienbezogenen physischen und virtuellen Mobilitäten nach Hochschulektor	41
Abbildung 18:	Vergabe von Microcredentials im Rahmen von virtuellen Mobilitäten oder Blended Mobility-Programmen aus Sicht der Hochschulen, nach Hochschulektor	42
Abbildung 19:	Zufriedenheit der Lehrenden und des allgemeinen Personals mit den Informations-, Motivations- und Unterstützungsmaßnahmen der Hochschulen zu tätigkeitsbezogenen Mobilitäten nach Hochschulektor	42
Abbildung 20:	Anreize der Hochschulen zum Ausbau tätigkeitsbezogener Mobilitäten für Lehrende und dem allgemeinen Hochschulpersonal nach Hochschulektor.....	44
Abbildung 21:	Wirkung von Studierendenmobilitäten auf die fachliche bzw. akademische Kompetenzentwicklung, berufliche Orientierung, persönliche Entwicklung sowie interkulturelle und sprachliche Kompetenzentwicklung nach Hochschulektor	46
Abbildung 22:	Wirkung von Lehraufenthalten (LA) und lehrbezogenen Fortbildungen (LBF) auf die persönliche Kompetenzentwicklung, das persönliche Netzwerk sowie auf die eigene Lehrtätigkeit nach Hochschulektor.....	48
Abbildung 23:	Wirkung von Auslandsaufenthalten im Rahmen wissenschaftlicher/forschender Tätigkeiten auf die Lehrtätigkeit nach Hochschulektor.....	49
Abbildung 24:	Wirkung von internationalen Mobilitäten des allgemeinen/administrativen Hochschulpersonals auf Kompetenzen und berufliches Netzwerk sowie auf die Tätigkeit und die Hochschule, nach Hochschulektor	50
Abbildung 25:	Relevanz der Umsetzungsziele der HMIS2030 für Österreichs Hochschulen	60
Abbildung 26:	Relevanz der Umsetzungsziele von Ziel 1 für Österreichs Hochschulektoren.....	61
Abbildung 27:	Relevanz der Umsetzungsziele von Ziel 2 für Österreichs Hochschulektoren.....	62
Abbildung 28:	Relevanz der Umsetzungsziele von Ziel 3 für Österreichs Hochschulektoren.....	62
Abbildung 29:	Relevanz der Umsetzungsziele von Ziel 4 für Österreichs Hochschulektoren.....	63

Abbildung 30: Relevanz der Umsetzungsziele von Ziel 5 für Österreichs Hochschulsektoren.....	63
Abbildung 31: Form der hochschuleigenen Internationalisierungsstrategie nach Hochschulsektor	68
Abbildung 32: Monitoring und Evaluierung der Internationalisierungsmaßnahmen nach Hochschulsektor	68
Abbildung 33: Wahrnehmung der Berücksichtigung internationaler Mobilitäten in der Karriereentwicklung durch Lehrende und allgemeines Hochschulpersonal, nach Hochschulsektor .	71
Abbildung 34: Wahrnehmung von Lehrenden zur Berücksichtigung internationaler Aspekte in Personalprozessen und Karriereentwicklung.....	71
Abbildung 35: Wahrnehmung des Ausbaubedarfs an Sprachkursen für Lehrende nach Hochschulsektor ..	72
Abbildung 36: Umsetzung internationaler und interkultureller Elemente in der Lehre aus Sicht der Lehrenden nach Hochschulsektor	72
Abbildung 37: Englischsprachige ordentliche Studiengänge sowie Joint, Double und Multiple Degree Programmes an Universitäten (2019 und 2023)	73
Abbildung 38: Zufriedenheit und Ausbaubedarf bei englischsprachigen Lehrveranstaltungen und Sprachkursen von Studierenden nach Hochschulsektor.....	73
Abbildung 39: Zufriedenheit der Studierenden in Bezug auf die klare Regelung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Studienleistungen (ECTS- Anrechnungspunkte)	73
Abbildung 40: Wahrgenommene Willkommenskultur internationaler Hochschulangehöriger in Bezug auf das Gastland Österreich	74
Abbildung 41: Wahrgenommene Willkommenskultur internationaler Hochschulangehöriger in Bezug auf die österreichische Gasthochschule	75
Abbildung 42: Beurteilung der Willkommens- und Integrationskultur für internationale Hochschulangehörige aus Sicht österreichischer Hochschulangehöriger.....	76
Abbildung 43: Identifizierte Problem- und Handlungsfelder zur Verbesserung der Integrations- und Willkommenskultur für Studierende an österreichischen Hochschulen.....	77
Abbildung 44: Identifizierte Problem- und Handlungsfelder zur Verbesserung der Integrations- und Willkommenskultur für Lehrende an österreichischen Hochschulen	78
Abbildung 45: Identifizierte Problem- und Handlungsfelder zur Verbesserung der Integrations- und Willkommenskultur für das allgemeine Personal an österreichischen Hochschulen	79
Abbildung 46: Bekanntheit der European Universities Alliances an Österreichs Hochschulen – Anteil korrekter, ungewisser und falscher Zuordnungen nach Zielgruppe und Hochschulsektor ...	79
Abbildung 47: Zielregionen von Lehrenden für Lehraufenthalte und lehrebezogene Fortbildungen nach Hochschulsektor	81
Abbildung 48: Attraktivität kürzerer Mobilitäten von Studierenden, Lehrenden und dem allgemeinen Hochschulpersonal nach Hochschulsektor.....	83
Abbildung 49: Maßnahmen der Hochschulen zur Nutzung von Mobilitätserfahrungen für Internationalisierung, nach Hochschulsektor	84



Autorinnen und Autoren: Andreas Pfaffel, Brigitte Ecker

Titel: Zwischenbericht zur Nationalen Hochschulmobilitäts- und Internationalisierungsstrategie 2020-2030 (HMIS2030)

Projektbericht

© 2026 WPZ Research GmbH

Mariahilfer Straße 115/16, A-1060 Wien • Tel. +43 1 89 032 25 • <http://www.wpz-research.com>
