

Jahresbericht der FH OÖ 2024

Berichtszeitraum: 01.09.2022 bis 31.08.2023

basierend auf den Grundlagen

§ 23 Abs. 2 des Fachhochschul-Gesetzes (FHG), BGBl Nr. 20/2021 idgF.
Fachhochschul-Jahresberichtsverordnung (FH-JBVO) vom 12.03.2021

INHALTSVERZEICHNIS

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	3
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	3
TABELLENVERZEICHNIS	4
EINLEITUNG	4
1. DARSTELLUNG DER ALLFÄLLIGEN WEITERENTWICKLUNG	5
2. STUDIEN UND LEHRE	7
3. ANGEWANDTE FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG	15
4. LEHR- UND FORSCHUNGSPERSONAL	23
5. INTERNATIONALISIERUNG	25
6. NATIONALE UND INTERNATIONALE KOOPERATIONEN	28
7. GENDER-/DIVERSITY MANAGEMENT	30

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AMS	Arbeitsmarktservice
BGBI	Bundesgesetzblatt
BMWFW	Bundesministerium f. Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
CDG	Christian Doppler Forschungsgesellschaft
DO	Dienstordnung
DWH	Data Warehouse
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EFQM	European Foundation for Quality Management
F&E	Forschung & Entwicklung
FFG	Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft
FH OÖ	Fachhochschule Oberösterreich
FH-JBVO	Fachhochschul-Jahresberichtsverordnung
FHStG	Fachhochschul-Studiengesetz
FTE	Full Time Equivalent
FWF	Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung
GF	Geschäftsführung
IFP	internationale Foundation Programme
IPO	Institut für Personal- und Organisationsentwicklung
MJV	Mehrjahresvergleich
NPZ	Vergleichsanalyse geförderter Studienplätze
QB	Quartalsbericht
QM	Qualitätsmanagement
TEUR	Tausend Euro
VZÄ	Vollzeit Äquivalent

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Entwicklung der Bewerber*innen nach Fakultäten und FH OÖ gesamt - MJV	13
Abbildung 2: Absolvent*innen nach Fakultäten und FH OÖ gesamt - MJV	14
Abbildung 3: Übersicht der 10 Centers of Excellence und Stärkefelder an der FH OÖ	15
Abbildung 4: Anzahl der wissenschaftlichen Publikationen der österreichischen Fachhochschulen gelistet auf SCOPUS für die Jahre 2020 - 2023.....	16
Abbildung 5: Von der FFG genehmigte Fördermittel für österreichische Fachhochschulen von 2020-2022	17
Abbildung 6: Vom FWF genehmigte Fördermittel für verschiedene Fachhochschulen von 2020-2022.....	17
Abbildung 7: Der Anteil an Forschungsprojekten mit Green Deal-Relevanz.....	18
Abbildung 8: Anzahl abgeschlossener Dissertationen und Habilitationen	22
Abbildung 9: Überblick über die Entwicklung des F&E-Umsatzes inkl. Beteiligungen der FH OÖ	22
Abbildung 10: Beschäftigte nach Geschlecht und GmbH	31
Abbildung 11: Anteil MA wissenschaftlich/nicht-wissenschaftlich	32
Abbildung 12: Anteil weibliche MA nach Fakultät	34
Abbildung 13: Aufteilung weibliche Senior/Junior Scientists	35

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Auslastung der Studienplätze – MJV.....	13
Tabelle 2: Aufteilung Lehrverpflichtung HBL/NBL.....	23
Tabelle 3: Anzahl der Professor*innen nach Fakultät.....	23
Tabelle 4: Anzahl der Assistenzprofessor*innen nach Fakultät.....	24
Tabelle 5: Professuren und Assistenzprofessuren nach Fakultät.....	24
Tabelle 6: Internationale Bewerbungen 2021 - 2023.....	25
Tabelle 7: Anzahl Incomings und Outgoings.....	27
Tabelle 8: Anteil MA in Voll- und Teilzeit.....	32
Tabelle 9: Aufteilung der MA nach Altersgruppen.....	33

EINLEITUNG

Hinsichtlich der Darstellungen weisen wir darauf hin, dass die Maßnahmenplanung und -umsetzung in den angegebenen Berichtsbereichen sich auf das Studienjahr 2022/23 (also von 01.09.2022 bis 31.08.2023) bezieht. Da teils Maßnahmen und Entwicklungen auch kalenderjahresbezogen zu betrachten sind, wurde an einzelnen Stellen daher auch dieser Betrachtungshorizont mit in die Darstellung einbezogen.

1. DARSTELLUNG DER ALLFÄLLIGEN WEITERENTWICKLUNG

Im Zeitraum Herbst 2022 – Juni 2023 wurden unter der Leitung der Abteilung Hochschulforschung und -entwicklung mehrere Workshops zur internen Evaluierung der Zielerreichung rund um die Strategie 2030 durchgeführt. Die Analyse der aus Vision, Mission, handlungsleitenden Grundsätzen sowie aus zehn Kapiteln untergliederten Strategie erfolgte auf Basis internationaler Qualitätsstandards aus dem Hochschulbereich. Es wurde dazu das Verfahren des „informed-peer-review“ aus der Innenperspektive der Hochschule angewendet – die Peers sind Expert*innen aus der Führung sowie aus den diversen Leistungs-/Organisationsbereichen der FH OÖ. Es wurden zu den Kapiteln „Studium und Lehre“, „Lifelong Learning“, „Angewandte Forschung und Entwicklung“, „Qualitätsentwicklung und -management“, „Diversität und Diversitätsmanagement“, „Digitalisierung (einschließend IT)“, „Internationalisierung und Outreach“ sowie „Marketing und Kommunikation“ der Strategie individuelle Arbeitsgruppen/-einheiten begründet, die jeweils durch eine Koordinatorin aus dem Team der Abteilung Hochschulforschung und -entwicklung begleitet, die Diskussionen moderiert und die Ergebnisse sowie die korrespondierenden faktischen Sachverhalte dokumentiert wurden. Hierzu wurden insgesamt acht verschiedene Workshops im Zeitraum zwischen Mai und September 2023 durchgeführt.

Dieses interne Audit und die Verfahrensbegleitung dienen dazu:

- eine hohe Qualität der Analyse sicherzustellen;
- die strategischen Ziele der Hochschule („fitness for purpose“) einer kritischen internen Reflexion zu unterziehen;
- Expertise einzuholen und die Angemessenheit der Entscheidungen in der weiteren Strategieverfolgung zu gewährleisten;
- Lücken und „blinde Flecken“ zu identifizieren;
- die Effizienz und Effektivität in der Operationalisierung zu evaluieren;
- alle interessierten Mitarbeiter*innen miteinzubeziehen und die Gelegenheit zum intensiven kollegialen Austausch zu bieten;
- Transparenz in der Umsetzung und in der weiteren Planung herzustellen;
- das Audit als Basis für die weitere Entwicklung und für die interne Kommunikation (inklusive der Eigentümerebene) zu nützen.

Die Ergebnisse des Audits wurden im Führungskräfte-Workshop im November 2023 präsentiert und weiterführende Schritte definiert. Aufgrund des für 2024 vorgesehenen Wechsels in der Führung der Hochschule werden anschließende Maßnahmen bzw. eine rollierende Adaption der Strategie vorgenommen.

Darüber hinaus erfolgten im Berichtszeitraum keine wesentlichen organisationalen Veränderungen.

2. STUDIEN UND LEHRE

2.1 Analyse der Entwicklung im Bereich Studien und Lehre

Die FH OÖ verzeichnete im Studienjahr 2022/23 71 Studiengänge (33 Bachelor- und 38 Master-Studiengänge) sowie 5.309 Studierende und 1.577 Absolvent*innen.

2023 gab es seitens des BMBWF keinerlei zusätzliche Studienplätze zum Ausbau der FH OÖ.

Vom Kollegium der FH OÖ wurden folgende Freigaben und Genehmigungen erteilt:

Prüfung und Freigabe von 3 Kurzanträgen für Studiengänge zur Einreichung beim BMBWF (Umschichtung derzeit nicht besetzter Plätze):

- Kurzantrag für den Bachelorstudiengang „Artificial Intelligence Solutions (AIS)“, Campus Hagenberg (Neuantrag)
- Kurzantrag für den Bachelorstudiengang „Human Enhancement and Ethics“ (HEN), Campus Linz (Neuantrag)
- Kurzantrag für den Masterstudiengang „Leading Transformation for Impact Organizations“ (LET), Campus Linz (Neuantrag)

Prüfung und Freigabe von 1 Antrag auf Programmakkreditierung von einem Studiengang bei der AQ Austria:

- Antrag auf Programmakkreditierung für den Bachelorstudiengang „Sustainable Solutions“ (SUS), Campus Wels

Prüfung und Freigabe von 2 Anträgen auf Änderung der Programmakkreditierung von Studiengängen bei der AQ Austria:

- Antrag auf Änderung der Programmakkreditierung für den Bachelorstudiengang „Kommunikation, Wissen, Medien“ (KWM), Campus Hagenberg
- Antrag auf Änderung der Programmakkreditierung für den Bachelorstudiengang "Innovations- und Produktmanagement" (IPM), Campus Wels

Prüfung und Freigabe von 4 Anträgen zur Bekanntgabe der Änderung der Studiengangsbezeichnung bei der AQ Austria:

- Bachelorstudiengang "Innovations- und Produktmanagement" (IPM) in „Innovation Product & Engineering Management“ (IPEM), Campus Wels
- Bachelorstudiengang „Mechatronik/Wirtschaft“ (MeWi) in „Mechatronik & Wirtschaft“ (MeWi), Campus Wels
- Masterstudiengang „Mechatronik/Wirtschaft“ (MeWi) in „Mechatronik & Wirtschaft“ (MeWi), Campus Wels
- Masterstudiengang „Digitales Transport- und Logistikmanagement (DTLM) in „Logistik Engineering und Management“ (LEM), Campus Steyr

Genehmigung von 7 (nicht AQ-Austria-bescheidrelevanten) Änderungsanträgen für Studiengänge:

- 5 Änderungsanträge Bachelor
 - o Bachelorstudiengang „Produktdesign und Technische Kommunikation“ (PDK), Campus Wels
 - o Bachelorstudiengang „Soziale Arbeit“ (SO), Campus Linz
 - o Bachelorstudiengang „Medizintechnik“ (MT), Campus Linz
 - o Bachelorstudiengang „Global Sales and Marketing“ (GSM), Campus Steyr
 - o Bachelorstudiengang „Entwicklungsingenieur*in Maschinenbau“ (MB), Campus Wels
- 2 Änderungsanträge Master
 - o Masterstudiengang „Medical Engineering“ (MME), Campus Linz
 - o Masterstudiengang „Digitales Transport- und Logistikmanagement (DTLM), Campus Steyr

Genehmigung des curricularen Teils von 5 (nicht AQ-Austria-bescheidrelevanten) Änderungsanträgen für Studiengänge:

- 4 Änderungsanträge Bachelor
 - o Bachelorstudiengang „Mechatronik/Wirtschaft“ (MeWi), Campus Wels
 - o Bachelorstudiengang „Automatisierungstechnik“ (AT), Campus Wels
 - o Bachelorstudiengang „Agrartechnologie und -management“ (AGR), Campus

Wels

- Bachelorstudiengang „Bio- und Umwelttechnik" (BUT), Campus Wels
- 1 Änderungsantrag Master
 - Masterstudiengang „Mechatronik/Wirtschaft“ (MeWi), Campus Wels

Genehmigung einer beantragten Änderung eines Triple-Degree-Programms

- Änderungsantrag für das Triple-Degree-Programm des Masterstudiengangs „Global Sales and Marketing" (GSM), Campus Steyr (Partnerwechsel: Aufnahme der Vietnam German University (Vietnam) anstelle der Providence University (Taiwan))

Genehmigung eines Änderungsantrags für einen Hochschullehrgang nach § 9 FHG, Center of Lifelong Learning (CoL³)

- Änderungsantrag für den Hochschullehrgang „Interkulturelles Management (IKM), CoL³

2.1.1 Bewerber*innen

Zunächst ist festzustellen, dass sich leider ein genereller Trend im Hinblick auf rückläufige Bewerber*innenzahlen (vor allem bei Studiengängen mit technischer Fördersatzfinanzierung) bemerkbar macht. Diese Entwicklung ist – unabhängig von den einzelnen Studiengangsentwicklungen, auf die wir noch im Detail eingehen – auf folgende, allgemeine Aspekte zurückzuführen:

1) Konjunkturelle Situation: aufgrund des vom Arbeitsmarkt beklagten Mangels an Fachkräften und dem Druck entsprechender Wertschöpfung/Performance werden aktuell bereits Maturant*innen direkt in den Arbeitsmarkt abgezogen. Die Mangelsituation in der Wirtschaft erwirkt hohe Einstiegsgehälter bzw. günstige Beschäftigungsbedingungen im Vergleich zu Hochschulabsolvent*innen, die wiederum zur Folge haben, dass sich aktuell weniger junge Menschen für eine akademische Weiter-/Höherbildung interessieren.

2) Berufsbegleitendes/berufsermöglichendes/duales Studium: Wie wir aus persönlichen Gesprächen mit Firmenvertreter*innen sowie HR-Manager*innen aus klein- und mittelständischen Unternehmen vor allem aus dem regionalen Einzugsgebiet in Oberösterreich, als auch Salzburg und Niederösterreich erfahren, ergeben sich aufgrund der aktuell für die Unterneh-

men sehr guten Konjunktursituation gegenwärtig sehr eingeschränkt Möglichkeiten, qualifiziertes Personal für akademische Höher- und Weiterbildung und damit für ein Hochschulstudium (auch nur teilweise) freizustellen.

3) Eingeschränkte Finanzierungs-/Unterstützungsmöglichkeiten für das Studium: Weiters ist festzustellen, dass aufgrund der aktuell sehr hohen Inflation und den damit in Zusammenhang stehenden, gestiegenen Lebenshaltungskosten viele Eltern ihren Kindern derzeit ein Hochschulstudium bzw. die damit verbundenen Nebenkosten nicht wie bisher finanzieren können. Potenzielle Studierende entscheiden sich daher ebenso überwiegend für den Einstieg ins Berufsleben. Aber auch aus dem Bereich nicht-traditionell Studierender können wir für die FH OÖ Studiengänge aktuell weniger Personen ansprechen, da eine Teilzeitbeschäftigung sowohl aus den unter den vorangegangenen angeführten Gründen oder eben auch wegen der mangelnden bzw. eingeschränkten Finanzierbarkeit nicht realistisch ist.

4) Psychische postpandemisch bedingte Belastungen: wie die aktuellen Betreuungsnachfragen belegen, ist postpandemisch ein drastischer Anstieg an psychischen Belastungssituationen bei Studierenden festzustellen. Gründe dafür liegen in der Sorge um die Zukunft und/oder begründen sich auf familiäre und/oder gesundheitliche Ausnahmesituationen. Damit einher geht damit bedauerlicherweise auch ein Anstieg an Studienunterbrechungen bzw. an Studienabbrüchen.

5) Wettbewerbssituation: Die erhöhte – und aus unserer Sicht für Uninformierte unvergleichbare Qualitäts-/Wettbewerbssituation durch private Bildungsanbieter (teils in Kooperation mit internationalen Hochschulinstitutionen) und deren (deutlich geringere) Qualitätsanforderungen schwächen das nationale/regionale Bildungsangebot nachhaltig. Die entsprechenden Zielgruppen davon zu überzeugen, dass sie mehr Qualifikation, mehr Zeitaufwand und mehr Niveau investieren müssen, um einen anerkannten akademischen Grad zu erlangen, wird zunehmend schwieriger. Der „schnelle“ akademische Abschluss scheint aktuell bei Interessierten sehr lukrativ zu sein.

Folgende allgemeine Maßnahmen wurden seitens der FH OÖ bereits gesetzt:

a) Durchführung einer breit angelegten Meinungsumfrage zum Image der Hochschule sowie zum aktuellen Studienangebot: im letzten Jahr wurde gemeinsam mit einer Meinungsforschungsagentur eine repräsentative Studie unter Schüler*innen, Lehrer*innen und verschiedenen Personengruppen aus der Bevölkerung aus dem Einzugsgebiet (Oberösterreich, Salzburg, Niederösterreich, angrenzendes Bayern) durchgeführt. Die Ergebnisse belegen einerseits die oben angeführten Gründe, andererseits gaben sie auch Hinweise auf geänderte Studienmotive und verändertes Informationsverhalten der Jugendlichen, um sich für ein Hochschulstudium zu interessieren. Verstärkte Kooperation mit Schulen, ein erweitertes Informationsangebot seitens der Fakultäten (Online-Führungen und Informationsveranstaltungen, Podcasts, Videos und verstärkte Präsenz in den Social Media-Formaten) sowie ein kompletter Relaunch des Auftritts der FH OÖ sind umgesetzt bzw. werden noch weiter ausgebaut.

b) Thematische Bündelung von Studienangeboten: Grundständige Studienangebote werden aktuell an der FH OÖ neu überdacht, um jungen Menschen rasche Neu-/und Umorientierung sowie höhere Flexibilität im Studienverlauf zu bieten und damit erweiterte Möglichkeiten bei der zukünftigen Berufswahl bzw. dem zukünftigen Berufsweg aufzuzeigen. Weiters soll mit der Entwicklung von „Studiengangsverbänden“ die Durchlässigkeit weiter gestärkt und damit die Attraktivität von technischen und technologie-geprägten Curricula erhöht werden.

c) An allen vier Fakultäten wurden Maßnahmen im Sinne der Neuaufstellung von Studiengangsangeboten durch interne Studienplatzumschichtung und daraus ermöglichte Implementierung neuer/erweiternder Themen durchgeführt. An der Fakultät in Linz richten wir die Management-Ausbildung im 4. Sektor moderner aus, indem wir den existenten Master-Studiengang komplett überarbeiten. Zusätzlich soll es einen weiteren Master-Studiengang geben, der sich dem Thema der Digitalisierung im 4. Sektor widmet. Der Studiengang „Medizintechnik“ wurde curricular überarbeitet und hinsichtlich der Studienorganisation und der Unterrichtssprache adaptiert. An der Fakultät in Steyr werden zusätzliche Studienangebote zu Gunsten der internen Umschichtung von Studienplätzen in den Bereichen Personal- und Logistikmanagement das Spektrum erweitern. Die Fakultät in Hagenberg wird sich stark im Bereich „Artificial Intelligence“ engagieren und die diesbezüglichen Aktivitäten - die in Hagenberg entsprechend vorhanden sind - in einem neuen Studiengang bündeln. An der Fakultät in Wels

sind wir derzeit dabei die Anfängerplätze umzuwidmen – vor allem der Themenkomplex Energie und Nachhaltigkeit steht im Fokus. Hier haben wir durch Umschichtung bereits den Studiengang „Sustainable Solutions“ realisiert; dieser ist im Herbst 2023 gestartet. Der nächste Schritt wird sein, korrespondierend zu den Wasserstoff-Aktivitäten des Landes OÖ (großes EU-Forschungsprojekt in Wels), das diesbezügliche Lehrangebot zu erweitern und mit der Idee die Ausbildung zum Thema Energie bzw. Energietechnik und alternative Energieformen in einem eigenen Department zu bündeln.

d) Ausbau des Unterstützungsangebotes bei psychischen Belastungen: da die einschlägigen Beratungsangebote wie z.B. jene des IPO an der Johannes Kepler Universität sehr überlastet und Wartezeiten zwischen 6-12 Monaten einzuberechnen sind, musste ein Angebot für rasche alternative Unterstützung entwickelt werden. Seitens der FH OÖ wurden im Vorjahr daher insgesamt 16 Mitarbeiter*innen sowohl aus dem wissenschaftlichen als auch dem nicht-wissenschaftlichen Personal zu Ersthelfer*innen bei psychischen Belastungen ausgebildet. Es werden an allen vier Fakultäten entsprechende Möglichkeiten zur Ansprache und Aussprache angeboten. Diese Unterstützung wird seitens der Studierenden sehr gut angenommen. Weiterführend ist daran gedacht, professionelle Unterstützung durch Lebens- und Sozialberatung anzubieten. Des Weiteren wurde eine eigene Informationsplattform, „FH OÖ Kompass“ sowie eine Initiative „need some help“ in deutscher wie englischer Sprache entwickelt, wo Studierende anonym Informationen über Anlaufstellen innerhalb und außerhalb des Hauses einholen können. Ein online Self-Assessment zur Standortbestimmung der psychischen Gesundheit wurde ebenso entwickelt und wird angeboten.

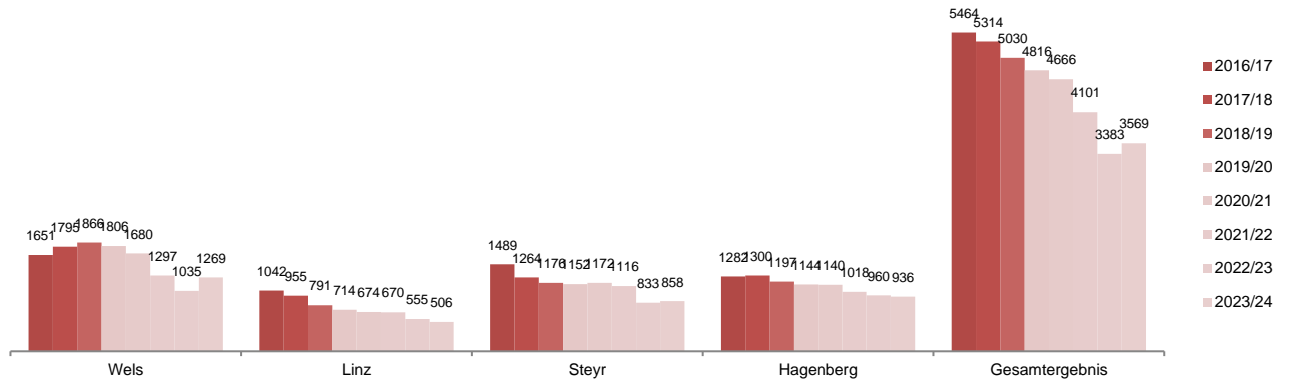


Abbildung 1: Entwicklung der Bewerber*innen nach Fakultäten und FH ÖÖ gesamt - MJV

2.1.2 Studierende

Nicht zuletzt aufgrund der niedrigeren Bewerber*innenzahlen wie unter 2.1.1 dargelegt, konnte sich die Anzahl der Studierenden noch nicht wieder auf eine zufriedenstellende Auslastung hin entwickeln. Dennoch sind wir angesichts der beschriebenen Maßnahmen zuversichtlich, die Nachfrage- und Auslastungssituation zu verbessern bzw. zu stabilisieren.

Die Drop-Out-Zahlen sind moderat bzw. im üblichen Rahmen, was auch an der vergleichsweise hohen Zahl an Absolvent*innen zum Ausdruck kommt und als positive Auswirkung der begleitenden Maßnahmen zur Absicherung des Studienerfolges gesehen werden kann.

	WS21/22		WS22/23		WS23/24	
	NPZ	Studierende	NPZ	Studierende	NPZ	Studierende
Wels	1953	2016	1984	1856	1969	1802
Linz	706	702	701	690	721	644
Steyr	1237	1393	1242	1331	1236	1293
Hagenberg	1552	1545	1635	1566	1694	1570
Gesamt	5448	5656	5562	5443	5620	5309

Tabelle 1: Auslastung der Studienplätze – MJV

2.1.3 Absolvent*innen

Die Anzahl der Absolvent*innen ist folgender Abbildung, getrennt nach Fakultäten und für die FH OÖ insgesamt, dargestellt. Die Grafik zeigt, dass die Absolvent*innenzahlen auf hohem Niveau über die letzten Jahre stabil bleiben.

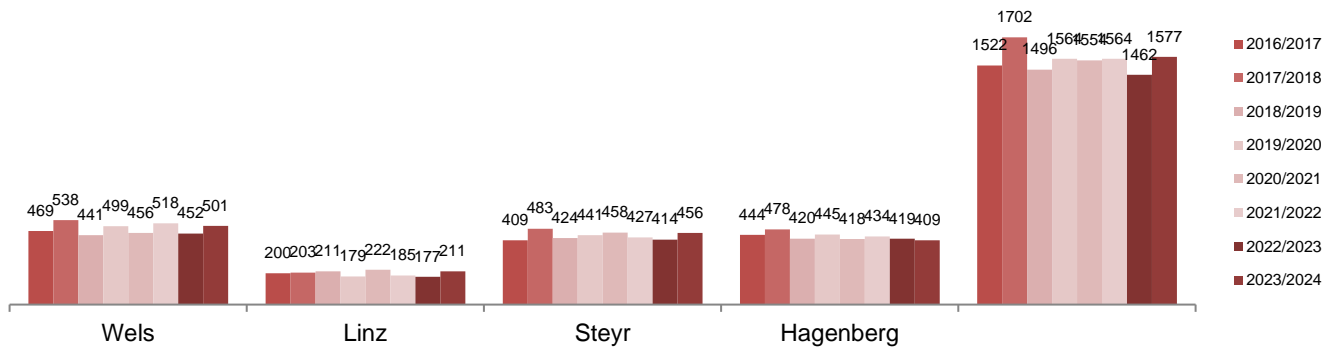


Abbildung 2: Absolvent*innen nach Fakultäten und FH OÖ gesamt - MJV

3. ANGEWANDTE FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Die FH OÖ F&E GmbH ist eine gemeinnützige Gesellschaft, die speziell für die Bündelung und effiziente Abwicklung der F&E-Tätigkeit der FH Oberösterreich gegründet wurde. Sie liefert Ergebnisse, die auf die Bedürfnisse der Wirtschaft abgestimmt und unmittelbar in Industrie und Gesellschaft umgesetzt werden können. Um gegenwärtige und insbesondere zukünftige Forschungsfragen zu erkennen, braucht es das professionelle Handeln der Forscher*innen. Auf diese Weise wird nach aktuellem Stand der Wissenschaft, von Forschungsmethoden und Technik verantwortungsvoll und nachhaltig an den Themenfeldern von morgen geforscht. Eine wichtige Rolle an der FH OÖ spielt außerdem die Verzahnung von Forschungs- und Studienbetrieb. In diesem Zusammenspiel fließen einerseits gewonnene Erkenntnisse direkt in die Lehre ein, andererseits werden Studierende bereits während ihrer Ausbildung in wissenschaftliche Projekte eingebunden.

An insgesamt 10 Centers of Excellence & Stärkefeldern, die an den vier Standorten angesiedelt sind, werden die aktuellen und wichtigsten Themenbereiche des 21. Jahrhunderts behandelt. Die FH OÖ ist in folgenden Hauptthemenfeldern, die in den Stärkefeldern und Centers of Excellence gebündelt sind, tätig:

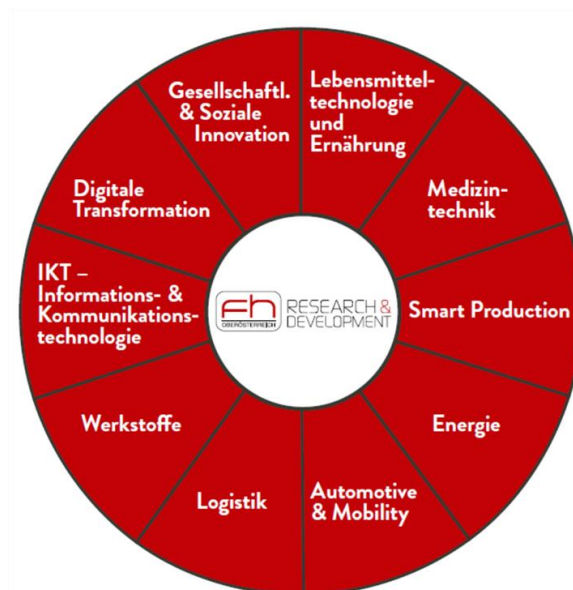


Abbildung 3.: Übersicht der 10 Centers of Excellence und Stärkefelder an der FH OÖ

Die FH OÖ hat seit Jahren ihre führende Rolle als forschungsstärkste FH in Österreich und im gesamten deutschsprachigen Raum ausgebaut und gefestigt. Dieser Erfolg manifestiert sich in diversen Kennzahlen, darunter die Anzahl wissenschaftlicher Publikationen, wie beispielhaft in der nachfolgenden Abbildung gezeigt wird. Hier werden die in SCOPUS gelisteten, wissenschaftlichen Publikationen der österreichischen Fachhochschulen gezeigt. Die FH Oberösterreich ist hier mit großem Abstand an der ersten Stelle.

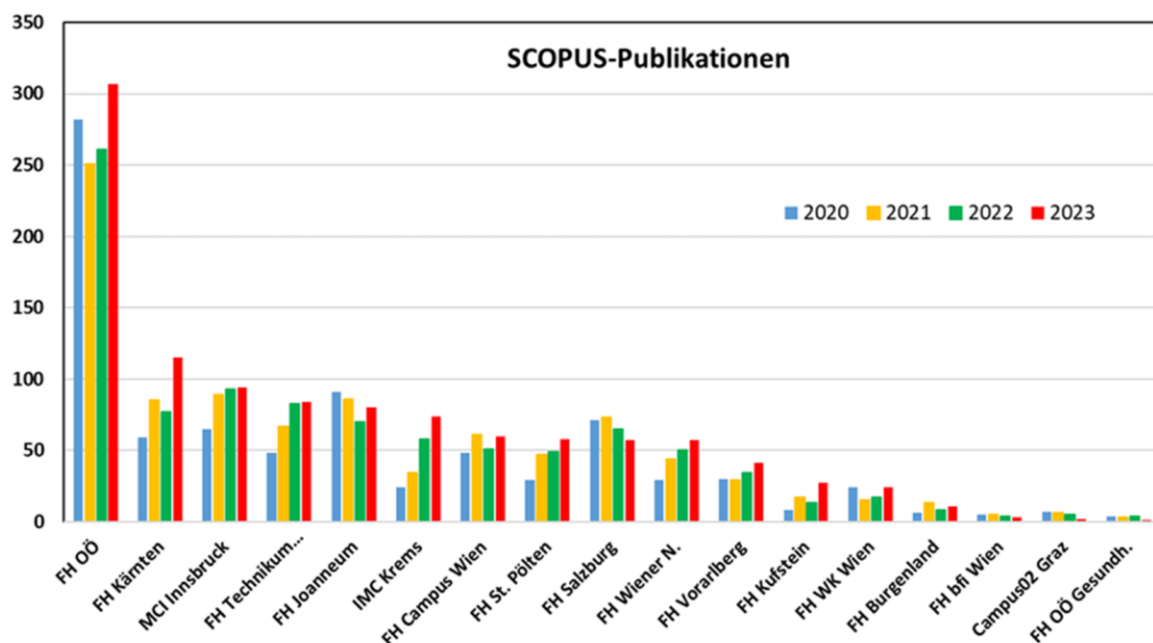


Abbildung 4: Anzahl der wissenschaftlichen Publikationen der österreichischen Fachhochschulen gelistet auf SCOPUS für die Jahre 2020 - 2023 (Stand 12.2.2024, Quelle: www.scopus.com).

Um Wohlstand, Lebensqualität, sozialen Zusammenhalt und eine nachhaltige Gesellschaft zu sichern, werden sowohl im öffentlichen als auch privaten Bereich hohe finanzielle Mittel für F&E eingesetzt. Einer der relevantesten Fördergeber für Fachhochschulen ist die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG). In Hinblick auf Fördermittel für die Jahre 2020 – 2022 führt die FH OÖ das Spitzenfeld an. Auch bei dem Fördergeber für Grundlagenforschung, dem Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF), liegt die FH OÖ an erster Stelle.

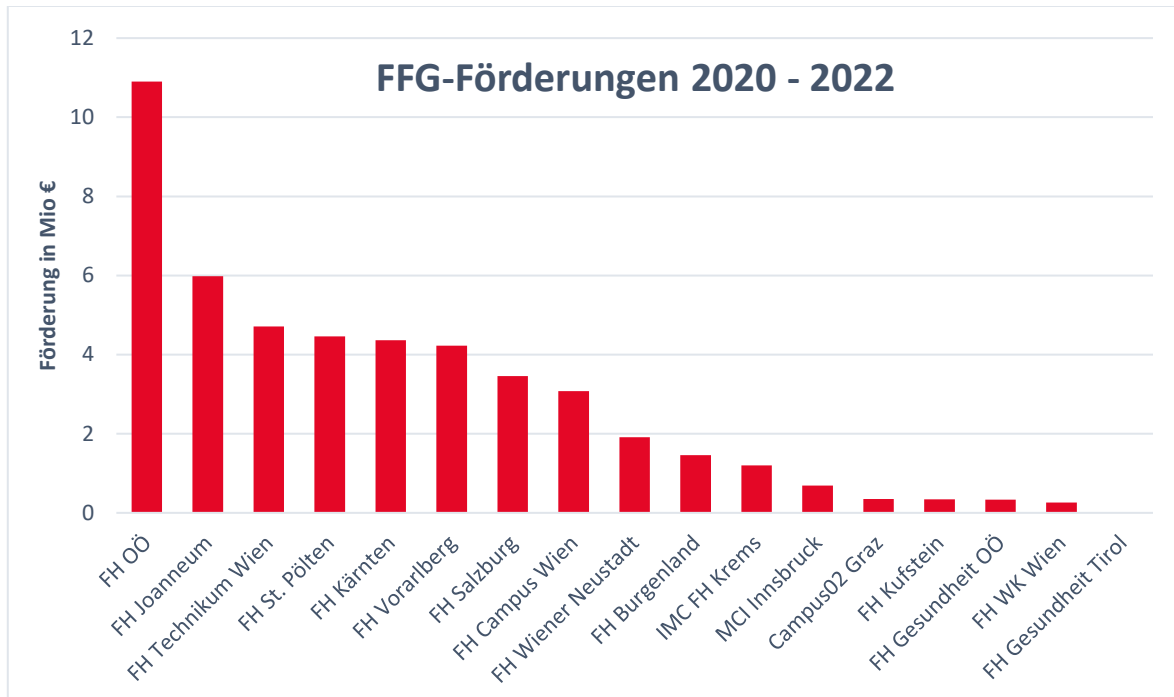


Abbildung 5: Von der FFG genehmigte Fördermittel für österreichische Fachhochschulen von 2020-2022.
Quelle: FFG, 2024.

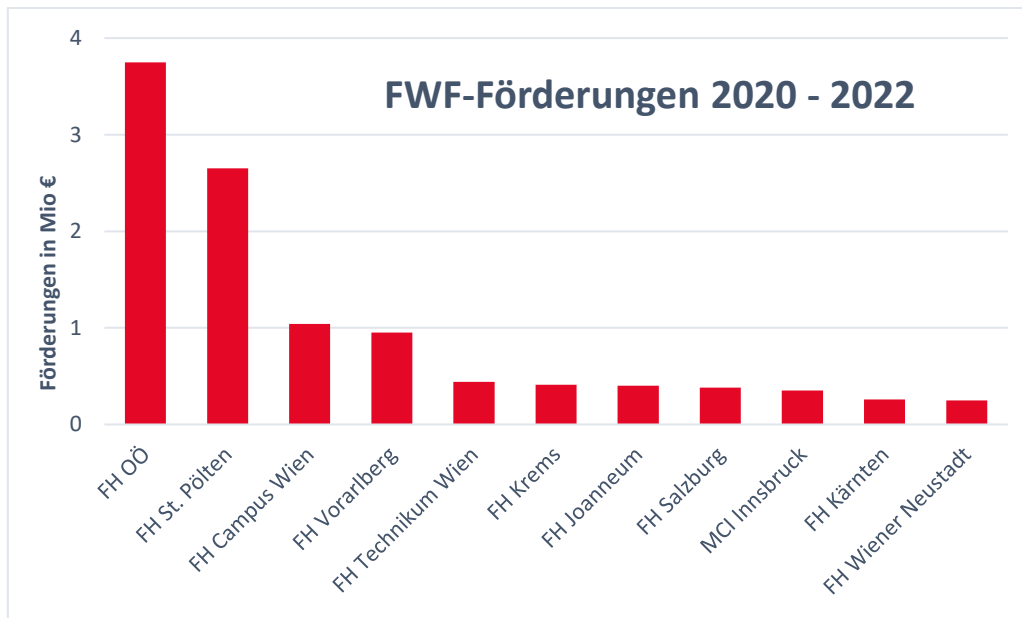


Abbildung 6: Vom FWF genehmigte Fördermittel für verschiedene Fachhochschulen von 2020-2022.
Quelle: FWF, 2024.

Forschungsprojekte und Akquisition

2023 verzeichnete die F&E der FH OÖ abermals eine sehr positive und erfolgreiche Akquisitionstätigkeit. In Summe wurden 565 Projekte abgewickelt und darunter 123 neue Projekte gestartet. 64% aller F&E-Projekte der FH OÖ adressierten Umweltaspekte und leisten damit der Umsetzung des europäischen Green Deals Folge (s. Abb.). Besonders stark zeigt sich die Forschung in den Themenfelder: Energie, Gesunde Lebensmittel, Kreislaufwirtschaft und Mobilität. Parallel adressierten bereits 43% der F&E-Projekte den Schwerpunkt der Digitalisierung.

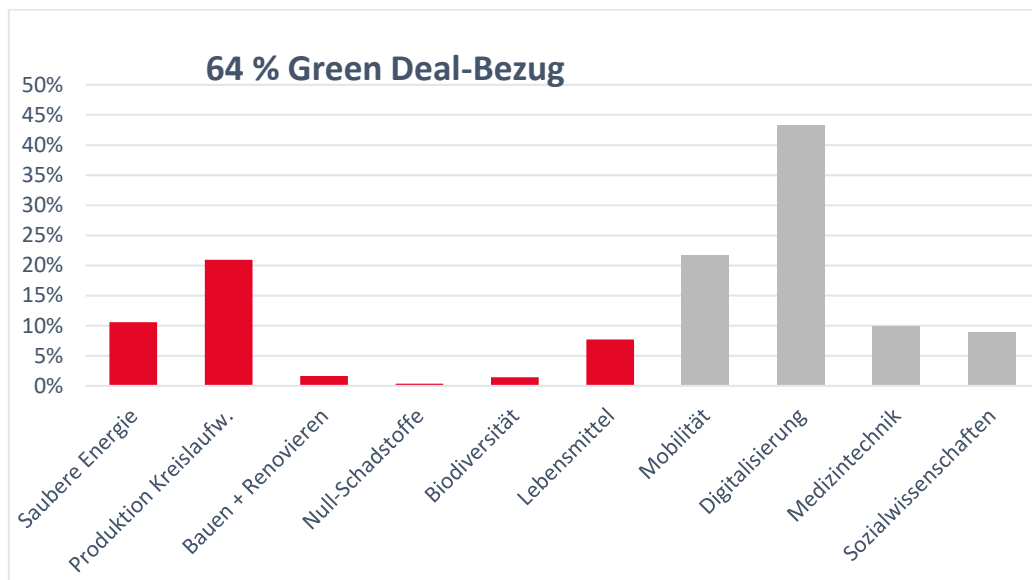


Abbildung 7: Green-Deal Relevanz von Forschungsprojekten 2023

Insgesamt konnten Projekte in Höhe von 31.696 TEUR (T€) neu akquiriert werden, was eine Steigerung von rund 21% (+5.500 TEUR) im Vergleich zum Vorjahr bedeutet.

Die größten Akquisitionserfolge wurden bei diversen Programmen der FFG, bei der CDG (Christian Doppler Forschungsgesellschaft), bei EU-Programmen, beim Just Transition Funds der EU im Bereich Wasserstoffforschung, bei Ausschreibungen des Landes OÖ im Rahmen von Upper Vision 2030 und im Bereich Industrieprojekte erzielt. Vor allem wegen der beträchtlichen Mittel für die Wasserstoffforschung ist eine positive Entwicklung zu erwarten.

Im folgenden Abschnitt werden die größeren, im Jahr 2023 genehmigten Projekte angeführt. Für die 4 Fakultäten der FH OÖ werden entsprechende Abkürzungen verwendet (H = Hagenberg, L = Linz, S = Steyr, W = Wels).

Auswahl genehmigter FFG-Projekte, die vom Land OÖ im Rahmen von Upper Vision 2030 finanziert wurden:

- Future Mobility - 4 von 6 genehmigten Projekten:
 - Entwicklung Platooning Plattform (284 T€, H)
 - Adios Rivet - Advanced design of welded joints for TP-CFRPC reinforced vehicle structures (278 T€, W)
 - rGFK goes Trailer - Trailer mit rGFK-Ladeboden (248 T€, W)
 - BLEMA - Selbstschmierende Leichtbau Zahnräder (179 T€, W)
- Future Energy Technology - 4 von 7 genehmigten Projekten:
 - Batterie-Basierter Energiespeicher zur mobilen Bereitstellung EMISSIONsfreier elektrischer ENergie - BABA-Emissionen (143 T€, W)
 - Entwicklung einer math. Methode zur kostengünstigen Analyse von Dekarbonisierungspotentialen in der Industrie - Indek-Met (215 T€, W)
 - Smarte Lösungsansätze zur Steigerung der PV-Einspeisekapazität in Verteilnetzen - OpenGrid4PV (153,6 T€, W)
 - ICE-Heating and Cooling for SFH and MFH - ICE4H&C (69 T€, W)
- FFG / Land OÖ Dissertationsprogramm der FH OÖ: 1,2 Mio. € (alle Fakultäten)

Im Jahr 2023 genehmigte Forschungsprojekte, finanziert aus Mitteln des Landes OÖ im Rahmen von Upper Vision 2030:

- FTI Projekt Land OÖ: Innovative Monitoring- und Prüfverfahren für den Zero-Emission-Antriebsstrang - IMP4Zero-E (2,29 Mio. €, W)

Auswahl der im Jahr 2023 genehmigten FFG-Projekte (div. Programme):

- Produktion flexCONTACTflexCONTACTFlexible funktionsüberwachte und recyclebare Kontaktierungen für Smarte Textilien (231 T€, H)
- Mobilität Digitale Transformation MUST Verkehrsinformation und Informationskanäle (134 T€, S)
- Junior Maker Pioneers - Co-Creation-Spaces Klima & Energie (256 T€, S)
- FORTE - RESISTANT - Resilientere Militärlogistik auf Basis einer durchgehend digitalisierten, dislozierten und autonomen Supply Chain (124 T€, S)
- KIRAS SOPHIE - reSilienz vOn supPly cHains gegenüber kaskadEeffekten aus dem digitalen Raum (114 T€, S)
- Innocamp: V2G to Market - Vehicle-to-Grid to Market (180 T€, S)
- COMET Projekt ProMetHeus PROduction and processing of METals for High performance, Energy Efficiency, environmental protection and Sustainability (460 T€, H)

Genehmigte Projekte 2023 für die Wasserstoffforschung (H2-Forschungszentrum Wels):

- H2-Forschungszentrum Wels EU Just Transition Funds Investitionen (5,3 Mio. €, W)
- H2-Forschungszentrum Wels EU Just Transition Funds Personal (1,99 Mio. €, W)
- H2-Infrastruktur Beitrag Stadt Wels (0,5 Mio. €, W)

2023 genehmigte Forschungsprojekte, die aus EU-Mitteln finanziert werden:

- EU Horizon Europe Transforming Rail Freight in Europe (598 T€, W)
- EU Horizon Europe European Distributed Data Infrastructure for Energy EDDIE Zusatzbudget (763 T€, H + W)
- IBW2027 Projekt Hyperspektrale Charakterisierung und Visualisierung komplexer Materialsysteme (1,45 Mio. €, W)
- IBW2027 Projekt MikroAKTIV - Stärkung der Sicherheit, Nachhaltigkeit und Funktionalität von Lebens- und Futtermitteln (1,4 Mio. €, W)

- Interreg AT-Bay: Ressourceneffiziente Bauteilinnovationen durch additive Fertigungsverfahren im bayerischen und österreichischen Grenzraum (660 T€, W)
- Interreg AT-Bay Prüf-Netzwerk für die Energie- und Mobilitätswende (442 T€, W)
- Interreg AT-Bay Smart Care Assist (315 T€ H + L)

Wissenschaftliche Kennzahlen

Die FH OÖ war im Jahr 2023 auch wissenschaftlich sehr aktiv, was sich in zahlreichen veröffentlichten Publikationen (Journalartikel, Bücher, Beiträge in Konferenzbänden) widerspiegelt. Die Anzahl der wissenschaftlichen Publikationen 2023 beläuft sich auf insgesamt 597. Das ist eine Steigerung um 14 % zum Vorjahr. Detailzahlen der Publikationen und abgeschlossenen Dissertationen und Habilitationen werden im folgenden Abschnitt angeführt:

- Konferenzproceedings: 276
- Journalpublikationen: 216
- Bücher und Buchbeiträge: 72
- Eingereichte Patente: 9
- Sonstige Publikationen: 24
- Abgeschlossene Dissertationen: 10
- Abgeschlossene Habilitation: 2

Die Förderung von Dissertationen und Habilitationen in Kooperation mit universitären Partner*innen ist der FH OÖ ein großes Anliegen. Im Jahr 2023 schlossen 10 Mitarbeiter*innen ihre Dissertation sowie 2 Mitarbeiter die Habilitation ab.

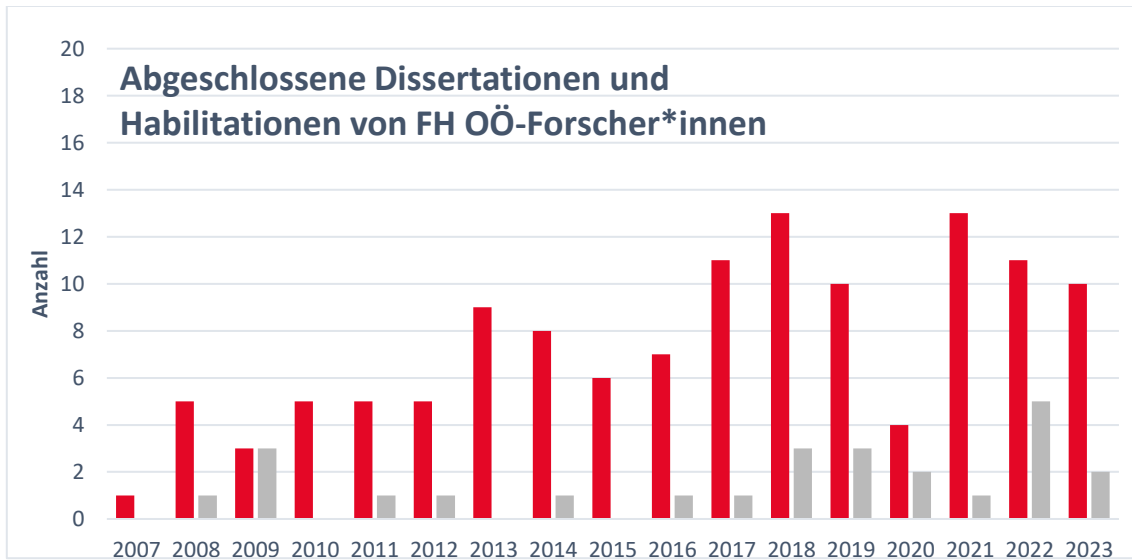


Abbildung 8: Anzahl abgeschlossener Dissertationen (in rot) und Habilitationen (in grau) von Forschenden

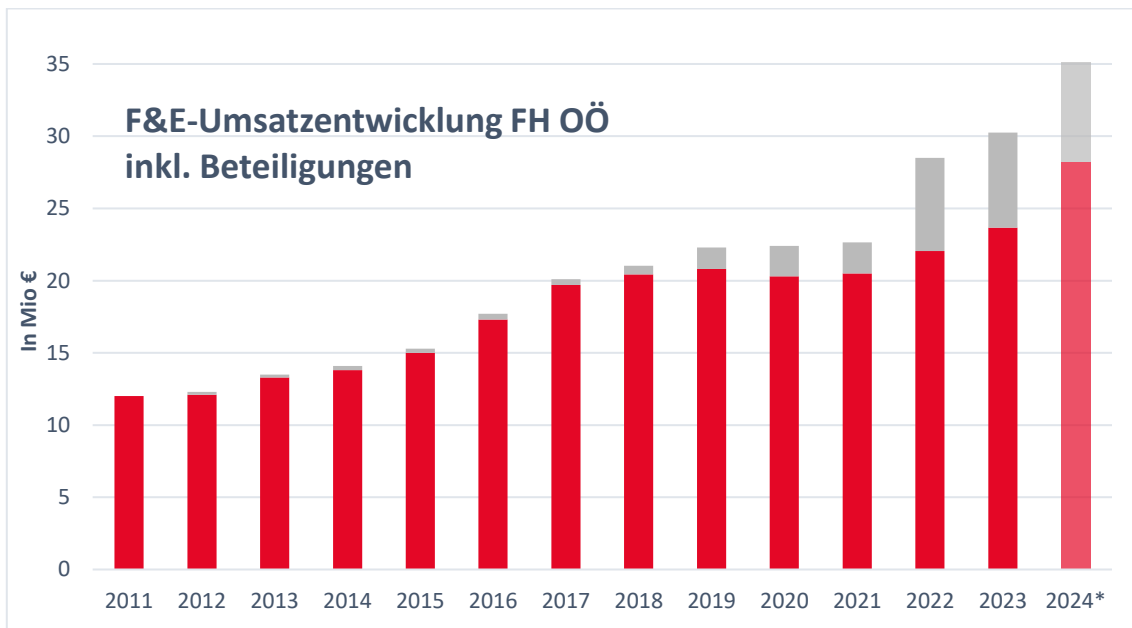


Abbildung 9: Überblick über die Entwicklung des F&E-Umsatzes (in rot) inkl. Beteiligungen (in grau) der FH OÖ.
*Voraussichtlicher Umsatz im Jahr 2024

4. LEHR- und FORSCHUNGSPERSONAL

Die Lehre an den vier Fakultäten der FH OÖ wird von hauptberuflich lehrenden Professor*innen und Assistenzprofessor*innen (HBL) sowie nebenberuflich Lehrenden (NBL) absolviert. Die nebenberuflich Lehrenden sind dabei Akademiker*innen aus Wirtschaft und Industrie, die aktuelles Wissen aus der Praxis einbringen wie auch Forschungsassistent*innen aus der hauseigenen F&E GmbH, die aktuelle Expertise aus dem umgebenden Forschungsumfeld einbringen.

	2018	2019	2020	2021	2022
HBL	55%	57%	58%	59%	54%
NBL	45%	43%	42%	41%	46%

Tabelle 2: Aufteilung Lehrverpflichtung HBL/NBL

Wie in Tabelle 2 ersichtlich, sind die hauptberuflich Lehrenden für die Abhaltung und Betreuung von etwas mehr als der Hälfte der Lehrveranstaltungen verantwortlich. Insgesamt sind aktuell (Stichtag 31.8.2023) 239 hauptberuflich Lehrende als Professor*innen tätig und 18 als Assistenzprofessor*innen. Unter den hauptberuflich lehrenden Professor*innen sind 30 habilitiert, was einen Anteil von 12,55% ergibt. Mit 189 Personen mit Doktoratsabschluss ergibt sich ein Anteil von 73,25% vom gesamten Lehrpersonal bzw. 79,07% der Professor*innen. Die Betreuungsrelation, also die Anzahl der Studierenden pro hauptberuflichen Lehrenden beträgt im Mittel 1:23.

Eine detaillierte Verteilung der Professor*innen und Assistenzprofessor*innen an der vier Fakultäten ist in folgenden Tabellen zusammengefasst (Stichtag 31.8.2022).

Fakultät	Köpfe/männlich	Köpfe/weiblich	VZÄ/männlich	VZÄ/weiblich
Hagenberg	64	12	61,80	9,50
Linz	15	17	13,78	15,88
Steyr	44	11	43,00	7,98
Wels	64	12	61,00	11,30
Summe FH OÖ	187	52	189,58	44,66

Tabelle 3: Anzahl der Professor*innen nach Fakultät

Stichtag 31.8.2022 – Assistenzprofessor*innen				
Fakultät	Köpfe/männlich	Köpfe/weiblich	VZÄ/männlich	VZÄ/weiblich
Hagenberg	0	1	0	1
Linz	0	7	0	4,37
Steyr	1	0	1	0
Wels	6	3	5,75	1,8
Summe FH OÖ	7	11	6,75	7,17

Tabelle 4: Anzahl der Assistenzprofessor*innen nach Fakultät

In der Berichtsperiode wurden 8 Professuren und 4 Assistenzprofessuren besetzt. Diese teilen sich entsprechend Tabelle 5 auf.

männlich/weiblich	Hagenberg	Linz	Steyr	Wels
Professuren	3/0	0/0	2/3	0/0
Assistenzprofessuren	0/0	0/2	0/0	0/2

Tabelle 5: Professuren und Assistenzprofessuren nach Fakultät

Disziplinar und in Bezug auf administrative Tätigkeiten sind die hauptberuflich Lehrenden einem Studiengang zugeordnet. In Bezug auf Lehre und Forschung agieren sie weitgehend studiengangs- und in zahlreichen Fällen auch fakultätsübergreifend.

5. INTERNATIONALISIERUNG

Aufgrund der COVID-Krise sind alle Internationalisierungsaktivitäten der FH OÖ (internationales Recruiting, Mobilitäten, Partnerschaften, ...) mit neuen Rahmenbedingungen konfrontiert worden. Im Recruiting internationaler Studierender mussten Rückgänge ebenso zur Kenntnis genommen werden wie bei den Studierenden- und Lehrendenmobilitäten. Die durch den Ukraine-Krieg sich neu ordnende geopolitische Landschaft wird eine Herausforderung für die nächsten Perioden sein. Die FH OÖ bleibt allerdings eine hoch international orientierte Hochschule und positioniert sich noch stärker als attraktiver Studien- und Forschungsplatz auf den internationalen Bildungsmärkten.

Internationales Recruiting: Das Recruiting internationaler Bewerber*innen hat sich durch die auslaufende COVID-Krise und die geopolitische Situation noch einmal als schwierig gestaltet. Der Anteil internationaler Bewerbungen ist dennoch auf einem stabilen Niveau (26%) geblieben. Der Anteil von Bewerbungen aus Europa an allen internationalen Bewerbungen hat sich noch einmal auf 46% (2021: 44%) erhöht. Es ist jedoch festzuhalten, dass die Qualität der Bewerbungen (gemessen an der Anzahl von Bewerbungen, die sich letztlich für ein Studium qualifiziert haben) laufend steigt. Die 10 englischsprachigen Studiengänge der FH OÖ verfügen (Stichtag 30.09. 23) über rund 230 mehr qualifizierte Bewerbungen, als Plätze vorhanden sind (178% der verfügbaren Plätze). (Daten jeweils zum Bewerbungsschluss: 01.09. d.J.).

	2023	2022	2021
Internationale Bewerbungen	917	730	894
Anteil internationale Bewerbungen	26%	22%	23%
Bewerbungen aus Europa	363	334	392
Anteil Bewerbungen aus Europa von allen intern. Bewerbungen	40%	46%	44%

Tabelle 6: Internationale Bewerbungen 2021 – 2023

Deutsche Sprache als Schlüsselkompetenz: Mit einem neuartigen kombiniert Englisch-Deutschsprachigen Angebot im Bereich der technischen Bachelorstudiengänge kann ein Stu-

dium nun (inkl. Vorstudienlehrgang) in englischer Sprache begonnen werden und im Studienverlauf wird die Unterrichtssprache sukzessive auf Deutsch umgestellt, sodass ein Abschluss des Studiums in deutscher Sprache möglich ist. Damit wird eine noch bessere Überführung internationaler Absolvent*innen in den österreichischen Arbeitsmarkt übergeführt.

Flexibler Zugang internationaler Studierender: Das internationale Foundation Programme (IFP) erfreuen sich stark steigender Nachfrage. Seit der ersten Durchführung im Jahr 2017 hat sich die Anzahl der Bewerbungen um 60 % erhöht, mit weiterhin stark steigender Tendenz.

Internationalisierung @ home: Das Angebot an englischsprachigen Lehrveranstaltungen wird systematisch ausgebaut. Im Jahr 2023 konnten geplante Summerschools und Konferenzen wiederum als in-person-Veranstaltungen durchgeführt werden (zB. die 12. Durchführung der Cross-Cultural Business conference sowie die "Hidden Business Champions-Summerschool am Standort Steyr, die International days of Social Work am Standort Linz oder die 10. Durchführung der International Summer Academy for Women in Engineering am Standort Wels).

Angebot internationaler Studiengänge: Die FH OÖ bietet im akademischen Jahr 2022/23 10 Studiengänge (2 Bachelor, 8 Master) zu 100% in englischer Unterrichtssprache an. Darüber hinaus wird ein International Foundation Programm (IFP) für internationale Studieninteressierte angeboten, denen einzelne inhaltliche Module für eine Zulassung zu einem Studium in den Bereichen Management und Engineering fehlen. Ein integriert englisch-deutschsprachiges Angebot im Bereich im Bereich der „Green Sciences“ (s.o.) wurde als ergänzendes Angebot im WS 22/23 eingeführt.

Internationale Studierende und Mobilitäten: Der Anteil der internationalen Regelstudierenden betrug per Ende des SS 2022 747 Studierende mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (SS 2021 758 Studierende). Die Anzahl der Studierenden, die im Rahmen ihres Studiums ein Auslandssemester bzw. ein Auslandspraktikum absolvieren, ist im akademischen Jahr 2022/23 im Vergleich zum Vorjahr auf 489 gesunken (2021/22 609 Outgoings). Die Anzahl der Incoming-Studierenden (Semester-Exchange) ist mit 489 (435 VJ) wiederum gestiegen.

	WS 21/22	SS 22	Gesamt	WS 22/23	SS 23	Gesamt
Regulär St.		747			750	
Incomings	196	239	435	258	231	489
Outgoings	318	291	609	263	226	489

Tabelle 7: Anzahl Incomings und Outgoings

6. NATIONALE UND INTERNATIONALE KOOPERATIONEN

6.1. Nationale Kooperationen

Die FH OÖ steht Unternehmen und Institutionen unterschiedlicher Sektoren als flexibler und verlässlicher Partner in Problemstellungen im Bereich Forschung & Entwicklung zur Verfügung und ist damit fest in der heimischen Wissenschafts- und Wirtschaftslandschaft verankert. Den Kooperationspartner*innen bietet sich die Möglichkeit, auf das wissenschaftliche Know-how der Forscher*innen sowie Infrastruktur und Fördermöglichkeiten der FH OÖ zurückzugreifen. Durch effiziente Vernetzung werden auf diesem Wege die besten Köpfe und stärksten Ressourcen zusammengeführt, um gemeinsam an maßgeschneiderten Lösungen für aktuelle Herausforderungen und Fragestellungen zu arbeiten. Die neu gewonnen Erkenntnisse sollen in Form von Produkten oder Prozessen unmittelbar in Industrie und Gesellschaft zum Einsatz kommen.

Die F&E blickt auf die erfolgreiche Zusammenarbeit mit über 600 Kooperationspartner*innen aus unterschiedlichen Branchen in ganz Österreich. Rund 60% der Unternehmenspartner*innen sind Klein- und Mittelbetriebe. Zudem hat die FH OÖ in Oberösterreich zahlreiche Firmenpartner*innen, mit denen nachhaltige Forschungsthemen auf nationaler und internationaler Ebene vorangetrieben werden. Viele von ihnen verbindet eine langjährige Kooperation mit der FH OÖ. Im vergangenen Jahr 2023 konnten F&E-Projekte mit rund 300 Firmen, Institutionen oder wissenschaftlichen Kooperationspartner*innen verzeichnet werden.

Neben laufender Zusammenarbeiten stellen gesellschaftsrechtliche Beteiligungen einen weiteren wesentlichen Bestandteil der effizienten und strategischen Ausrichtung der FH OÖ Forschungs & Entwicklungs GmbH dar. Aktuell hält die FH OÖ die Beteiligung an folgenden Einrichtungen:

Digitrans GmbH – Testregion Österreich-Nord für automatisiertes Fahren mit Fokus Gütermobilität und Logistik (15%)

DIH Arbeitswelt KMU GmbH (8%)

FFoQSI GmbH – K1-Kompetenzzentrum für Lebensmittelforschung (28%)

Logistikum Schweiz GmbH – Schwerpunkt Logistik und Supply Chain Management (33,3%)

TCKT – Transfercenter für Kunststofftechnik GmbH (100%)

Tech2b Inkubator GmbH (10%)

6.2. Internationale Kooperationen

Das internationale Netzwerk von Hochschulpartnerschaften ist im Berichtszeitraum 21/22 stabil geblieben. 265 aktive Partnerschaften werden (überwiegend online) gepflegt. Durch den automatischen Ablauf zahlreicher Erasmuspartnerschaften mit 30.09.2022 wurden einige Partnerschaften hinsichtlich ihrer Effektivität und Effizienz überprüft und im Hinblick auf das übergeordnete Ziel einer Konsolidierung selektiv verlängert bzw. auch nicht verlängert. Neue Partnerschaften wurden insbesondere in Regionen angebahnt, die sich angesichts der aktuellen geopolitischen Entwicklung als zukunftsorientiert darstellen.

Weitere internationale Kooperationen (unverändert): IAUP (International Association of University Presidents); AUAP (Associations of Universities of the Asia-Pacific); EPU (Eurasia-Pacific Uninet); EUA (European University Association); WTUN (World Technical Universities).

7. GENDER-/DIVERSITY MANAGEMENT

Mit Juni 2023 erfolgte ein Wechsel der wissenschaftlichen Leitung der Gender- und Diversity Konferenz. Mag. Dr. Martina Gaisch übernahm eine Studiengangsleitung und übergab die Leitung an Mag. Dr. Silke Preymann. Dr.in Preymann konnte nicht zuletzt aufgrund ihrer einschlägigen Forschungsaktivitäten und jahrelanger Mitarbeit im Bereich Hochschulforschung und -entwicklung die Leitung nahtlos übernehmen. Die Arbeitsschwerpunkte liegen dabei im Bereich Supportstrukturen und -maßnahmen für Studierende, Aufbau des Monitorings im Bereich Gender- und Diversitätsmanagement sowie weiterführende Umsetzung der strategischen Ziele 2030.

Ebenso in den Berichtszeitraum fällt der seit 2011 alle zwei Jahre zu legenden Einkommensbericht, der in der FH OÖ jedoch nicht nur als Berichtsinstrument für den Betriebsrat um die (anonymisierte) Darstellung von Einkommensgerechtigkeit genützt wird, sondern vielmehr als Personalcontrolling-Instrument der Hochschulleitung zum Einsatz kommt. Das Dokument umfasst segmentiert nach FH OÖ GmbHs, nach Fakultäten, nach Beschäftigungsarten und Funktionsbereichen zahlreiche geschlechterspezifische Daten, anhand derer die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit innerhalb der FH OÖ analysiert wird. Teile der Berichtslegung finden sich im jährlich erscheinenden Diversity Yearbook der FH OÖ (vgl. <https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/diversity-yearbooks/>).

Auszüge an Daten finden sich nachstehend:

Zum Stichtag 31.12.2022 und damit im Berichtszeitraum für den Einkommensbericht waren an der FH OÖ rund 38% Frauen und 62% Männer beschäftigt.

Die nachfolgende Abbildung 10 verdeutlicht auch die in internationalen Studien¹ immer wiederkehrende Situation einer Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Organisationen. Der Frauenanteil im Bereich der Studienbetriebs GmbH gesamt beträgt unverändert zum Berichtszeitraum 2018 auch im Jahr 2022 rund 38% (2014: 37%, 2016: 38,33%;2018: 39%, 2020: 39%) und konnte 2022 im Bereich Forschung & Entwicklung um 4% auf 31% gesteigert werden (2014: 30%, 2016: 26,08%, 2018:29%, 2022: 27%).

¹ Vgl. European Commission (2019): SHE Figures 2018, S. 59
Seite | 30

In allen anderen FH OÖ Gesellschaften veränderte sich die Geschlechterrelation so gut wie gar nicht – lediglich mit kleinen Zuwächsen im Bereich der Studienbetriebs GmbH +2% sowie der IT GmbH +4% im Vergleich zu 2020.

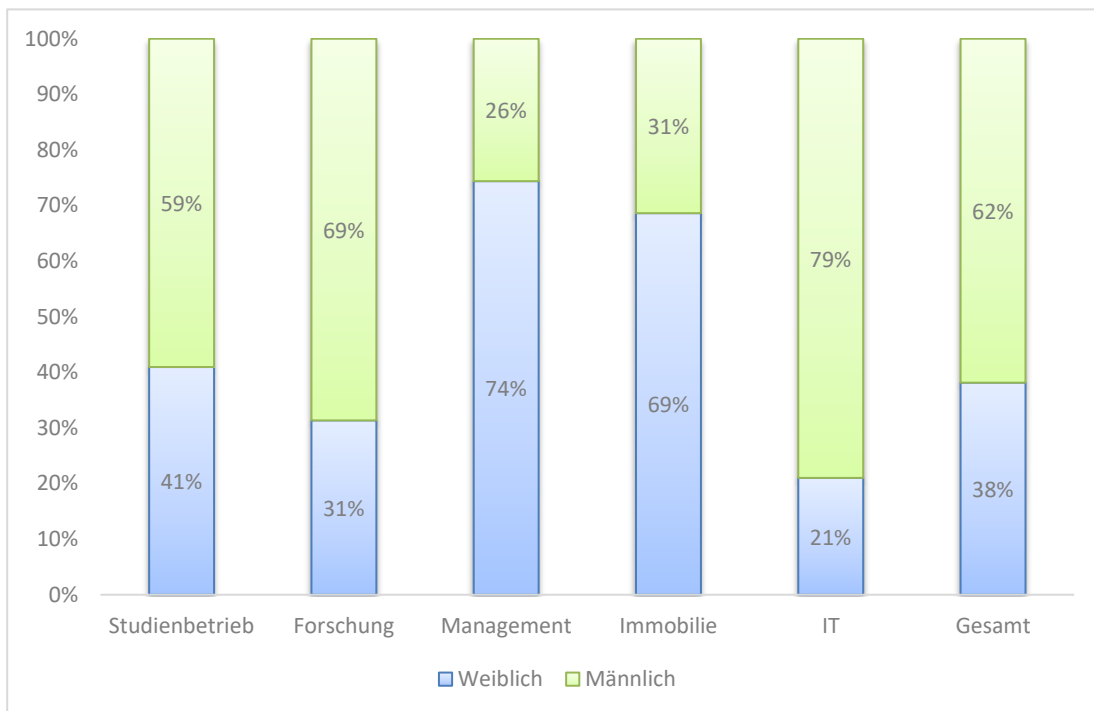


Abbildung 10: Beschäftigte nach Geschlecht und GmbH

Die Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung (TZ) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der FH OÖ sind vielfältig. Vor allem Karenzrückkehrerinnen werden viele Möglichkeiten geboten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gestalten. Eine Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit im Bereich der Administration, die eine semesterweise Neugestaltung der Dienstzeiten ermöglicht, sowie ein Jahresarbeitsmodell für Frauen in der Lehre und Forschung bietet größtmögliche Flexibilität. Wie aus nachstehender Tabelle ersichtlich, arbeitete im Berichtszeitraum nahezu 1/3 in Teilzeit (2016: 1/3; 2020: 1/4). Im Berichtszeitraum seit 2020 ging der Anteil an in Teilzeit arbeitenden Frauen von 76% auf 62% zurück. Am augenscheinlichsten veränderte sich der Anteil an in Teilzeit arbeitenden Personen im Bereich der F&E GmbH auf 2022: 41% (2018: 81,48 Personen in TZ, 2020: 53,44 Personen in TZ; 2020: 65%) – die gute Akquisitions- und Auftragslage ermöglichten den Anteil an Vollzeit arbeitenden Personen zu erhöhen. Die Steigerungen bzw. auch Reduktionen sind zum überwiegenden Teil auf Jobsharing von Wiedereinsteigerinnen bzw. durch Aufstockungen für Frauen in/nach der Karenz zurückzuführen.

	Anteil MA in Teilzeitar- beit zu gesamt FTE	Anteil aller MA in Teilzeit in FTE	davon Frauen in Teilzeitarbeit	
			FTE	%
Studienbetrieb	23,73%	88,37	71,51	81%
Forschung & Ent- wicklung	44,16%	94,12	38,83	41%
Immobilie	37,25%	2,38	2,38	100%
Management	33,90%	11,28	10,76	95%
IT	14,42%	8,42	4,28	51%
Gesamt	29,93%	204,57	127,76	62%

Tabelle 8: Anteil MA in Voll- und Teilzeit

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur im Hinblick auf deren Tätigkeitsschwerpunkt bestätigt die für eine Hochschulorganisation wichtige Dominanz des wissenschaftlichen Personals (Beschäftigte nach Gehaltsschemata L nach DO 2001 sowie VG gem. DR-L mit 76% und ist seit Jahren vergleichsweise konstant (2014: 76%, 2016 und 2018: 77%, 2020:77%). Wie bereits in den Vergleichsanalysen der vorangegangenen Jahre gezeigt werden konnte, ist die Beschäftigtenstruktur der FH OÖ innerhalb des FH-Sektors in Österreich und generell im Hochschul-Bildungssegment als adäquat und angemessen zu bezeichnen.

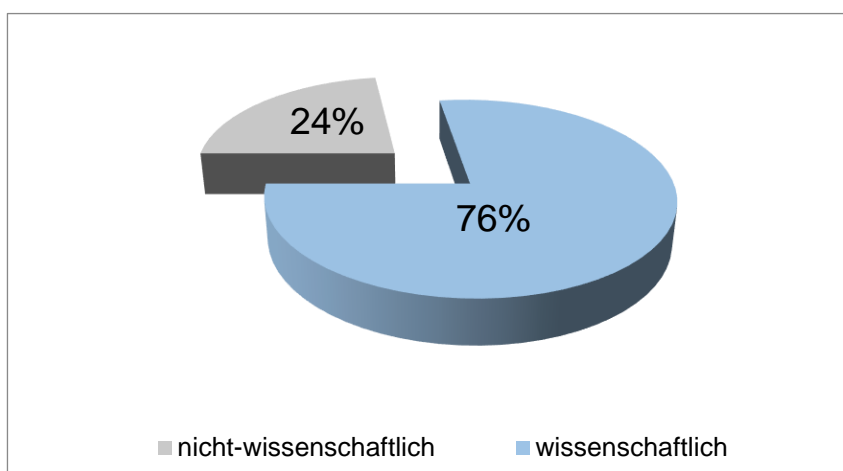


Abbildung 11: Anteil MA wissenschaftlich/nicht-wissenschaftlich

Das durchschnittliche Alter der Beschäftigten in der Studienbetriebs GmbH beträgt 48,7 Jahre (2012: 43 Jahre, 2014: 44,36 Jahre, 2016: 44,28 Jahre; 2018: 50,29; 2020: 45,6). Im Bereich des Lehr- und Forschungspersonals beträgt das durchschnittliche Alter 49,7 Jahre (2012:46 Jahre, 2014: 45,5 Jahre, 2016: 46,66 Jahre, 2018: 49,54, 2020: 47,4).

Das Administrationspersonal der Studienbetriebs GmbH ist durchschnittlich 42,8 Jahre alt (2012: 38,3 Jahre, 2014: 38,4 Jahre, 2016: 40,2 Jahre; 2018:51,27; 2020: 40,9). Da vor allem in letzter Zeit jüngere Beschäftigte durch Pensionierungen nachrückten, gab/gibt es Verschiebungen in den einzelnen Beschäftigtenbereichen hinsichtlich des Altersdurchschnittes.

In einzelne Altersgruppen segmentiert verteilt sich das Personal der Studienbetrieb wie folgt:

	M	W
16-25	12,00%	88,00%
26-35	34,09%	65,91%
36-45	43,97%	56,03%
46-55	64,19%	35,81%
56-65	73,08%	26,92%

Tabelle 9: Aufteilung der MA nach Altersgruppen

Der Anteil an wissenschaftlich Beschäftigten in Studienbetrieb und Forschung& Entwicklung beträgt 2022 rd. 25% (2018 rd. 25%; 2020:29%). Damit liegt die FH OÖ statistisch hinter jenen Werten, die im EU-weiten She-Figures-Vergleich 2020 angeführt sind: Spitzenreiter in der Beschäftigung von Frauen in wissenschaftlichen Bereichen ist Tunesien, welches 54,6% verzeichnet, Österreich liegt bei 41 gerankten Nationen auf Platz 35 mit 29,5%, damit allerdings noch drei Plätze und einen Prozentpunkt vor Deutschland.²

² SHE Figures 2021 der European Commission, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2021#chapters>
Seite | 33

Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten im Wissenschafts- und Forschungsbereich (Studienbetrieb und F&E GmbH) verteilt sich im Mehrjahresvergleich fakultätsspezifisch in absoluten Zahlen³ wie folgt:

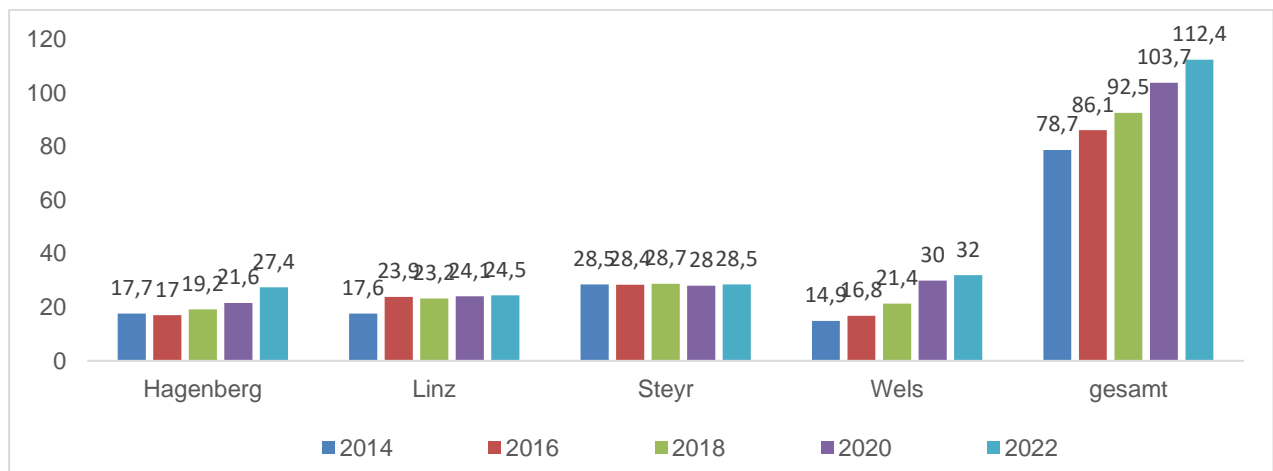


Abbildung 12: Anteil weibliche MA nach Fakultät

Der Anteil an weiblichen Lehrenden/Wissenschaftlerinnen im Bereich L2, VG3 und VG4 innerhalb der vier Fakultäten ist positiv: während 2005 noch 14,5 Wissenschaftlerinnen (FTE) als Senior Scientists im Bereich der Lehre eingesetzt wurden, beschäftigte die FH OÖ mit Ende 2009 bereits 29,8 Damen, im Jahresdurchschnitt 2012 waren 36,5 FTE Frauen als Senior Scientists (L2) beschäftigt. 2014 kam es zu leichten Veränderungen in der FTE Anzahl, was auf mutterschutz- und karenzbedingte Reduktionen der Dienstverpflichtungen zurückzuführen ist. In den letzten beiden Jahren konnte die positive Entwicklung eines ansteigenden Trends beibehalten werden: mit dem Berichtszeitpunkt 2018 waren 36,65 FTE Damen als Senior Scientists und 55,74 FTE Nachwuchsforscherinnen (L1) beschäftigt. Zum Berichtszeitpunkt 2020 sind an der FH OÖ im wissenschaftlichen Bereich 39,9 FTE Frauen im Bereich der Senior Scientists tätig, demgegenüber stehen 63,8 FTE Frauen im Nachwuchsbereich. Für 2022 ergeben sich 45,4 L2, VG3 und VG4 eingestufte weibliche „Senior Scientists“ im Vergleich zu 68 FTE weiblichen Junior Scientists (L1, VG1 und VG2).

³ FTE im Jahresdurchschnitt
Seite | 34

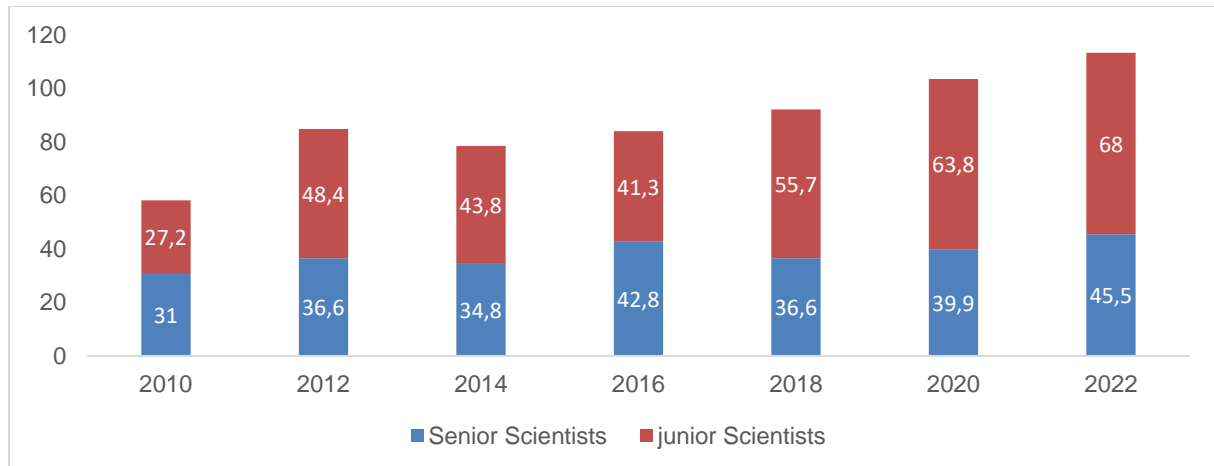


Abbildung 13: Aufteilung weibliche Senior/Junior Scientists

Die Arbeitsgruppe F(H)amily wurde im Spätsommer 2015 eingerichtet, um einerseits das Projekt der Auditierung und Zertifizierung zur familienfreundlichen Hochschule zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen, andererseits auch, um den Stellenwert der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium in unserer Fachhochschule weiter zu heben.

Die AG F(H)amily hat die Aufgabe, die im Zielkatalog zur familienfreundlichen FH OÖ festgelegten Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den definierten Gremien und verantwortlichen Stellen zu realisieren und darüber hinaus dafür zu sorgen, dass die Angebote und Services kommuniziert werden. Eine weitere Aufgabe der AG F(H)amily besteht darin, zusätzliche familienfreundliche Maßnahmen zielgruppenadäquat und bedarfsgerecht zu konzipieren, um die Vereinbarkeit von Familie und Hochschulleben (Arbeit, Studium) möglichst optimal in Balance halten zu können. Die AG F(H)amily ist darüber hinaus Anlaufstelle für alle Akteurinnen und Akteure der Fachhochschule, die Unterstützung und Hilfe benötigen. Die hierzu innerhalb der FH OÖ gesetzten Maßnahmen und Aktivitäten sind in den Diversity Yearbooks ab 2016 angeführt und beschrieben.

In den Jahren 2019 als auch 2022 erfolgte die erfolgreiche Rezertifizierung als familienfreundliche Hochschule– über die entsprechenden Maßnahmen wird hochschulintern sowie auch auf der Homepage informiert (vgl. <https://www.fh-ooe.at/ueber-uns/qualitaet/audit-hochschule-und-familie/>).

Um Vielfalt im Gender- & Diversity Management der FH Oberösterreich nachvollziehbar zu machen, setzen wir jährlich einen thematischen Arbeitsschwerpunkt, der mittels entsprechender Maßnahmen, Veranstaltungen, neuer Initiativen und im Berichtswesen entsprechenden Niederschlag findet bzw. Leistungsbereiche der Hochschule sichtbar macht. Ab 2017 setzen wir mit den Themenschwerpunkten auch Verbindungen zu den Fakultäten her, um auch auf diese Weise inhaltliche Bezugspunkte herzustellen. In den vergangenen vier Jahren wurden folgende Schwerpunkte gesetzt:

2014: F(h)rauen in der Akademia

2015: Internationalisierung und Interkulturalität

2016: Familienfreundliche Hochschule

2017: Führung in der Hochschule (Fakultät Steyr)

2018: Vielfalt und Nachhaltigkeit (Fakultät Wels)

2019: Vielfalt und Social Entrepreneurship (Linz)

2020: Vielfalt und Responsible Technology (Hagenberg)

2021: Vielfalt und organisationale Agilität (Steyr)

2022: Diversität und Innovation durch Future Skills in Sciences (Wels)

2023: Diversität durch Inklusion und Gesundheit (Linz)

Im Rahmen der Strategie 2030 haben wir innerhalb der Hochschule Diversität und Diversitätsmanagement als eigenes strategisches Entwicklungs- und Handlungsfeld definiert. Im Rahmen dessen verfolgen wir die Ziele,

>> neue Formen des thematischen Zugangs zu erschließen: Aufgrund der aufgezeigten Dimensionen und deren intersektionalen Verschränkungen im HEAD Wheel Modell können wir vielen Menschen unterschiedliche Perspektiven zum Themenfeld erschließen und eröffnen damit verschiedene Möglichkeiten der Betrachtung und Auseinandersetzung im hochschulischen wie auch privaten Alltag.

>> das Überdenken etablierter Verhaltensmuster anzuregen: Wir arbeiten weiter an entsprechender Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung, dass der Umgang mit Vielfalt einen rücksichtsvollen und wertschätzenden Umgang miteinander bewirken. Wir sind überzeugt, dass

durch das bewusste „Hinschauen“ und Berücksichtigen von Bedürfnissen und Erwartungshaltungen eine Kultur der Gemeinsamkeit entsteht.

>> neue Formen der Kollaboration und Interaktion zu nützen: Wir betrachten Diversität/Vielfalt als basales Gestaltungselement in der internen und externen Zusammenarbeit – mit dem großen Potenzial, durch offenen und unbeeinflussten Zugang zu kreativen und innovativen Lösungen zu finden.

>> neue Strukturen und Prozesse für Diversität in allen Facetten zu etablieren: Unsere Diversitätsarbeit ist darauf ausgerichtet, tradierte Strukturen und Prozesse kritisch zu reflektieren und hinsichtlich ihrer Angemessenheit zu prüfen bzw. gemeinsam mit der ebenso an unserer Hochschule etablierten Hochschulforschung und -entwicklung zu verändern.

>> die Auseinandersetzung mit Barrieren und Hürden zu forcieren: Wir setzen in unserer Diversitätsarbeit auf eine Stärken- und Talentorientierung, wobei wir uns dabei bewusst sind, dass die Auseinandersetzung und der Umgang mit unterschiedlichen Menschen und Situationen auch herausfordernd sein können. Der Umgang mit Vielfalt benötigt Bewusstseinsbildung, Zeit, und vielfach auch Geduld und Rücksichtnahme – dahingehend ist Diversitätsarbeit für uns immer wieder mit Durchhaltevermögen verbunden.

Darüber hinaus wird Diversität mit dem Konzept „FE/MALE“ = Fördern, Entwickeln, Managen, Leisten, Evaluieren, gemanagt, indem jeweils in diesen Kategorien Maßnahmen definiert und entsprechend dieser fünf Arbeitsbereiche umgesetzt werden. Im Bereich des Diversitätsmanagement sind für die strategische Entwicklung folgende Maßnahmen definiert:

Fördern

- Förderung der Zusammenarbeit mit der Hochschulforschung und -entwicklung, der Qualitätsentwicklung sowie der Hochschul-Didaktik der Hochschule,
- Förderung von Beseitigung der Unterrepräsentation (bezogen auf demografische Dimensionen) in den Leistungsbereichen unserer Hochschule.

Entwickeln

- Weiterentwicklung des internen Beratungs- und Informationsangebotes,

- Entwicklung von Vorschlägen/Konzepten zur Verleihung von Preisen für Abschlussarbeiten, oder im Bereich der Hochschul-Didaktik,
- Entwicklung eines Konzepts zur Auszeichnung von Studierenden, die Familie, Studium und Beruf besonders gut vereinbaren.

Managen

- Weitere Umsetzung und Schärfung des Kommunikationskonzepts VielWertMaLeN,
- Erarbeitung eines Leitfadens zur Schaffung klarer Rahmenbedingungen für Besprechungen,
- Kontextuelle Übertragung der Empfehlungen der AG „Verbreiterung von Genderkompetenz“ der österreichischen Hochschul-Konferenz in die Hochschule,
- Entwicklung von weiteren internen Trainingsformaten im Bereich Diversity (Sensibilisierung, Weiterbildung) für alle Hochschulangehörigen.

Leisten

- Nachhaltige Absicherung der organisationalen Ressourcen, insbesondere die Verankerung in der Hochschulleitung, der Stabsstelle „Wissenschaftliche Leitung Gender- und Diversity Management“, der Assistenz sowie der Gender- und Diversity Management-Konferenz (GDM-K) als unterstützendes Lenkungsgremium,
- Aktualisierung der Diversity Policy und des Satzungsteils 8 „Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Bestimmungen zur Frauenförderung“ um die Diversitätsaspekte gemäß HEAD Wheel,
- Fortsetzung, Weiterentwicklung und nachhaltige Verankerung der angebotenen Veranstaltungsformate (zB. Diversity Day, Durchstarten@FHOÖ, F(H)rauentag der Akademia, Assistentinnen- und Sekretärinnen-Workshop) und Erweiterung in Form eines bedarfsbezogenen Angebots,
- Fortführung der Zusammenarbeit und Teilnahme an externen Netzwerken und Expert*innen-gruppen,
- Weitere Aus- und Überarbeitung von Leitfäden und Handreichungen.

Evaluieren

- Fortsetzung und Weiterentwicklung der Evaluations- und Reporting-Instrumente (FE/MALE, Einkommensbericht, Diversity Yearbook) speziell für die Maßnahmenbereiche Beseitigung

von Unterrepräsentation, Karriereförderung und Familienfreundlichkeit (in Zusammenarbeit mit Hochschulforschung und -entwicklung sowie Qualitätsentwicklung),

- Erarbeitung eines sinnvollen Kennzahlen- und Indikatorensystems zum Monitoring der Maßnahmeneffektivität.

Des Weiteren wurde eine umfangreiche Homepage mit zahlreichen Informationen entwickelt:
>> Downloadbereich für zahlreiche Leitfäden, Handreichungen und Informationen erstellt:
<https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/>

So finden sie unter anderem beispielsweise Unterlagen zu: barrierefreier Lehre, gendersensibler Didaktik, Ratgeber bei persönlichen Notsituationen (need some help), gendersensibler Sprache/geschlechtergerechten Sprachgebrauch, Ratgeber für Studierende, Diversity Yearbooks und weiterführende Informationen zur Initiative Durchstarterinnen.

Ergänzend erfolgten im Berichtszeitraum die Entwicklung und Veröffentlichung folgender Tools:

- Toolbox für Führungskräfte zum Themenfeld Diversitätsmanagement (<https://idmtoolbox.eu/>)
- “FH Kompass” Orientierungs- und Supportplattform für Studierende (<https://kompass.fh-ooe.at/en/fh-oo-compass/>) in deutscher und englischer Sprache
- Entwicklung eines Self-Assessments zur Prüfung persönlicher Resilienz (für Studierende) https://ex9937.customervoice360.com/uc/self-assessment/?a=de_DE
- Analyse des Verhaltens von Führungskräften in Hochschulen – Leitfaden und Empfehlungen