

Jahresbericht 2019/2020

**der UMIT-Private Universität für Gesundheitswissenschaften,
Medizinische Informatik und Technik GmbH
(kurz: UMIT TIROL)**

gemäß § 7 Abs. 1 des Privathochschulgesetzes (PrivHG), BGBl. I Nr. 77/200.
zur Vorlage an das Board der AQ Austria

Berichtszeitraum:
01. Oktober 2019 bis 30. September 2020

Veröffentlichung auf der UMIT TIROL-Website erfolgt gemäß § 7 Abs. 2 PrivHG und
sohin mit Ausnahme der Angabe von privaten Finanzierungsquellen sowie
Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen

Verantwortlich für den Inhalt:
Prof. Dr. Sandra Ückert und Philipp Unterholzner, MSc,
Geschäftsführung der UMIT GmbH

Redaktion:
Mag. Birgit Lusser, BA, Stabstelle Rektorat für Qualitätsmanagement und Akkreditierungen
Unter Mitwirkung von:
Serviceeinrichtungen und Departments der UMIT TIROL

Hall in Tirol, Mai 2021
UMIT-Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik GmbH

INHALTSVERZEICHNIS

1. Präambel.....	1
2. Darstellung der allfälligen Weiterentwicklung der Zielsetzung der Privatuniversität vor dem Hintergrund deren Gesamtentwicklung nach § 6 (1) Z.1 PrivH-JBVO 2021	1
3. Darstellung und Analyse der Entwicklungen in den nachstehenden Bereichen der Privatuniversität nach § 6 (1) Z. 2 PrivH-JBVO 2021.....	7
3.1. Studien und Lehre	7
3.2. Forschung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste	9
3.3. Internationalisierung	11
3.4. Nationale und internationale Kooperationen	13
4. Darstellung und Analyse der Entwicklungen in den nachstehenden Bereichen der Privatuniversität nach § 6 (I) Z. 3 PrivH-JBVO 2021.....	15
4.1. Studierende & Absolvent/inn/en.....	15
4.1.1. Entwicklung der Studierendenzahl.....	16
4.1.2. Entwicklung der Absolvent/inn/enzahl.....	16
4.1.3. Ergebnisse der Beobachtung der Absolvent/inn/enkarrieren.....	17
4.2. Wissenschaftliches & Nicht-Wissenschaftliches Personal.....	17
4.3. Finanzierungsstruktur	20
5. Darstellung und Analyse der Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung	19
6. Darstellung und Analyse der Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter	24
7. Angaben zu wesentlichen Veränderungen gegenüber dem Reakkreditierungsantrag/letzten Jahresbericht.....	26
7.1. Ziele und Profil der Institution	26
7.2. Entwicklungsplan	26
7.3. Organisation	26
7.4. Raum und Infrastruktur	26
7.5. Studien	26
8. Anlagenverzeichnis	27
8.1. Akademischer Jahresbericht.....	28
8.2. Stammpersonal (wissenschaftlich & administrativ).....	358
8.3. Externe Referent/inn/en	365
8.4. Berufungen, Habilitationen, Ernennungen	368
8.5. Hochschulverträge.....	402
8.6. Habilitationsrichtlinie, Prüfungsordnungen	405

1. PRÄAMBEL

Der UNITI TIROL-Jahresbericht 2019/2020 bezieht sich auf den Zeitraum 01.10.2019-30.09.2020 und entspricht somit dem Winter- und Sommersemester des Studienjahres 2019/2020.

Berichtspunkte und Gliederung orientieren sich an § 6 der Privathochschulen-Jahresberichtsverordnung 2021 und werden durch entsprechende Anlagen ergänzt (vgl. Kapitel 8). Dabei wird insbesondere auf den Akademischen Jahresbericht 2019/2020 verwiesen, der die Forschungs- und Lehrleistung der vertretenen Fachbereiche darlegt (vgl. Anlage 8.1).

2. DARSTELLUNG DER ALLFÄLLIGEN WEITERENTWICKLUNG DER ZIELSETZUNG DER PRIVATUNIVERSITÄT VOR DEM HINTERGRUND DEREN GESAMTENTWICKLUNG NACH § 6 (1) Z.1 PRIVH-JBVO 2021

Im Zuge des Reakkreditierungsverfahrens 2016 wurde der zuständigen Behörde die UNITI TIROL-Strategie 2016-2022 vorgelegt, deren operative Umsetzung entlang der bestehenden Governance-Strukturen und im Zusammenspiel der an der Universität und ihrer Trägergesellschaft tätigen Organe 2019/2020 weiterverfolgt wurde (vgl. Abbildung 2).

Die Umsetzung der darin hinterlegten Ziele wird auf Basis des für ggst. Berichtszeitraum relevanten „UNITI TIROL-Ausführungskonzepts“ – aktuell für die Umsetzungsperiode 2018/2019-2020/2021 – gesteuert, das eine Operationalisierung der im Entwicklungsplan hinterlegten strategischen Handlungsfelder durch Definition von Kernzielen, Kennzahlen und Maßnahmen für eine dreijährige Umsetzungsperiode ermöglicht. Skizzierte Verschränkung von strategischer und operativer Systemsteuerung wird in nachfolgender Darstellung (vgl. Abbildung 1) veranschaulicht:

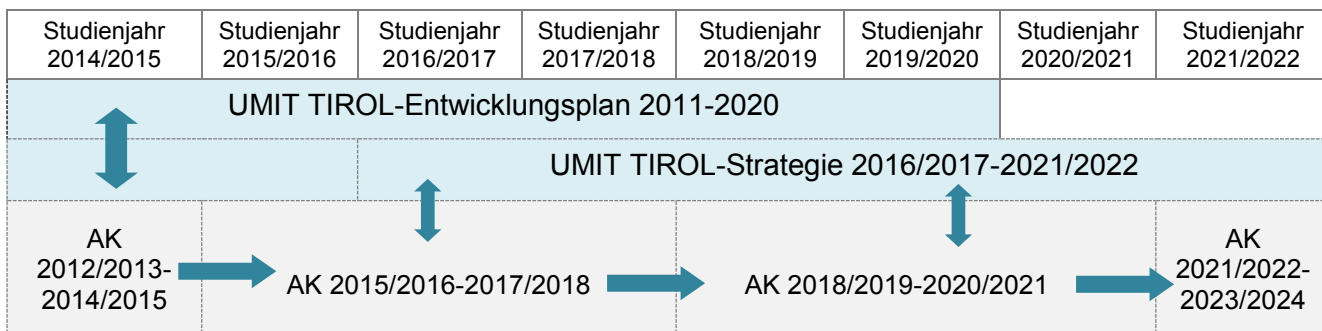


Abbildung 1: Verschränkung von strategischer und operativer Ebene an der UNITI TIROL

Legende: *Strategische Ebene*; *Operative Ebene*; AK= Ausführungskonzept;

Bevor im Nachfolgenden auf die Weiterentwicklung der Universität im Gesamtkontext eingegangen wird, wird zunächst auf die pandemischen Rahmenbedingungen, die das Sommersemester 2020 prägten, eingegangen.

Der Bildungssektor war und ist noch immer, beginnend mit dem Frühjahr 2020, nachhaltig geprägt von der COVID-19 Pandemie. Diese hat sich auch auf die UNITI TIROL ausgewirkt.

So wurde an der UNITI TIROL der Lehrbetrieb im Studienjahr 2019/2020, beginnend mit März 2020, überwiegend online-gestützt, im virtuellen Raum abgewickelt. Sofern unbedingt erforderlich, wurden im Kleingruppen-Setting und unter Einhaltung der Sicherheitsstandards Veranstaltungen auch im Haus abgehalten. Die Umstellung zeigt(e) sich herausfordernd für alle Hochschulangehörigen, insbesondere aber für die Lehrpersonen und die Studierenden, die sich einem erhöhten Beratungs-/Unterstützungsaufwand gegenüber sahen bzw. sehen.

Für den ggst. Berichtszeitraum kann universitätsweit bilanziert werden, dass

- es durch die aufgrund der COVID19-Pandemie notwendigen Anpassungen zu keiner nennenswerten Verzögerung und zu keinen größeren Problemen im Studienbetrieb des Sommersemesters 2020 kam und dieser qualitätsgesichert abgewickelt werden konnte¹.
- die Studierenden der UNITIROL nicht in ihrem Studienverlauf beeinträchtigt wurden.
- die Studierenden und Lehrpersonen der UNITIROL – auf Basis der zwischenzeitlich eingeholten Rückmeldungen aller vier UNITIROL-Departments – großes Verständnis in Hinblick auf die notwendige Umstellung zeigten.
- auf Basis der bestehenden Lehrkompetenz im Haus und angesichts der akkreditierten Lehr-/Lernsettings mit einem nicht unbeträchtlichen Anteil an „Begleitetem Selbststudium“ sowie bereits online-gestützter, (a)synchroner Kommunikationspraxis im Unterricht der Transfer von Präsenzveranstaltungen in den virtuellen Raum gut umgesetzt werden konnte, wenngleich selbstredend dahingehende Planungen und Umstellungen mit einer besonderen didaktischen Adaptation² verbunden waren.
- die Lehrpersonen der UNITIROL hierbei auf bereits vorliegende und sehr praxisorientierte Handreichungen, breite Erfahrungswerte und Expertise der Kolleg/inn/en in der erfolgreichen Durchführung rein online-gestützter Studien³ bauen und auf umfassende Unterstützungs- und Beratungsangebote der UNITIROL zurückgreifen konnten.
- keine Studiengänge ausgesetzt oder verzögert gestartet wurden
- die besonderen Umstände die Reflexion bestehender Lehrveranstaltungskonzepte, die Verwendung neuer, innovativer Lehr-/Lernmethoden sowie den Austausch im Kollegium und den fachübergreifenden, hochschuldidaktischen Diskurs unter Nutzung diverser digitaler Kollaborationstools und dahingehende Innovationskraft und Synergien auch unterstützt haben.
- die aktuellen Rahmenbedingungen auch im Bereich der Administration – hier insbesondere im Bereich des Studierendenmarketings⁴ – die systemische Einbindung neuer Formate unterstützt haben. Bspw. hat das virtuelle Angebot an Beratungs- und Informationsveranstaltungen (extern und hausintern) sowie von Besprechungen, angesichts der Ortsunabhängigkeit, die Teilnahmeanzahl deutlich gesteigert.
- die erforderlichen Infrastrukturen – angesichts der bereits tlw. online-gestützt durchgeführten Studien – für die Bewältigung der Krise kurzzeitig gut vorgehalten und mit großer Stabilität und Performanz genutzt werden konnten.
- den Hochschulbereich „Forschung und Entwicklung“ betreffend im Wesentlichen lediglich geringe Einschränkungen und Verzögerungen zu verzeichnen waren. In einzelnen internationalen Forschungsprojekten kam es allerdings insbesondere aufgrund von Reisebeschränkungen zu Verzögerungen, da beispielsweise geplante gemeinsame Experimente nicht durchgeführt werden konnten. Zudem waren tlw. Verlängerungen im Begutachtungsprozess bei Verlagen und/oder von Forschungsanträgen zu verzeichnen. Demgegenüber ermöglichen die aktuellen Rahmenbedingungen allerdings auch eine verstärkte Teilnahme an Tagungen und Weiterbildungsangeboten, zumal diese en gros virtuell und sohin ortsunabhängig stattfinden.
- das vielschichtige Forschungsprofil der UNITIROL die umfassende Bearbeitung von COVID-relevanten Fragestellungen in fächerübergreifender Zusammenarbeit (hausintern und/oder extern) unterstützt. Die Steigerung dahingehender Forschungsanträge und Publikationsvorhaben ist die Folge. Gleiches gilt für die Mitgliedschaften in internationalen COVID-Forschungs-

¹ Selbst Lehr-/Lernsettings, die eine Präsenz unbedingt erforderlich machen (z.B. Laborübungen) konnten zwischenzeitlich unter Einhaltung von Sicherheits- und Hygienestandards etappenweise nachgeholt werden.

² Aufwändiger zeigten sich beispielsweise die Lehrveranstaltungsadaptionen in den technischen Fächern, in denen mit „work-around-Lösungen“ bestmöglich versucht wurde, die Studierenden in deren praktischem Kompetenzerwerb zu Hause bestmöglich zu unterstützen.

³ An der UNITIROL wird seit 2017 bereits der Universitätslehrgang „Health Information Management“ vollständig online-gestützt durchgeführt. Zudem gibt es auf Basis des „Bachelor-Studiums Mechatronik“ umfassende Erfahrungswerte bzgl. dem Streaming von Lehrveranstaltungen.

⁴ Beispielsweise werden Informations- und Beratungsformate, wie der an der UNITIROL etablierte Informationsnachmittag oder das sog. „Schnupperstudium“, zwischenzeitlich vollständig und sehr erfolgreich online abgewickelt. Positive Nebeneffekte hierbei sind bspw. die Einsparung einer längeren Anreise oder die Möglichkeit, Sequenzen asynchron nachzuhören oder nachzusehen.

und Konsensusgruppen, populärwissenschaftliche Beiträge und Öffentlichkeitsarbeit (Stichwort: Third Mission).

Dank der gemeinsamen Anstrengungen des gesamten Teams sowie der Unterstützung des Eigentümers konnte – auch trotz der Pandemiebedingungen – das Studienjahr 2019/2020 durchaus sehr erfolgreich abgeführt werden. Dieses positive Resultat konnte einerseits auf Basis einer abgestimmten Vorgehensweise der für den Hochschulbereich „Studium und Lehre“ zuständigen Instanzen an der UMIT TIROL, der Universitätsleitung und dem Senat, sowie andererseits entlang einer intensiven und umfassenden Informations- und Kommunikationspolitik mittels verschiedener Kanäle erzielt werden. Als erfolgskritisch zeigte sich hierbei insbesondere die Einbindung aller an der Universität vertretenen Fächer, um deren heterogene Anforderungen in der Ableitung von Handlungsempfehlungen jedenfalls zu berücksichtigen. Generell führte COVID-19 zu Beginn zur Verunsicherung in den verschiedensten Settings und der verschiedenen Anspruchsgruppen. Die Mitarbeiter/innenseite betreffend wurden und werden diese auch weiterhin in den regelmäßigen Treffen der Teams besprochen, um hier bestmöglich und zeitnah unterstützen zu können.

Was das „Krisenmanagement“ betrifft, verwendet(e) die UMIT TIROL die etablierte Aufbau- und Ablauforganisation einer „Task Force“, deren Mitglieder aus den zuvor genannten Bereichen kommen, und somit a) Information und Kommunikation direkt und ohne Schnittstellenproblematik in abgestimmter Weise erfolgen kann und b) die Umsetzung der getroffenen Entscheidungen und abgeleiteten Maßnahmen direkt und zeitnah veranlasst wird. Auch wird damit die Bewältigung der gegenwärtigen Situation universitätsweit und systemisch sichergestellt. Parallel dazu zeichnet(e) die Universitätsleitung, insbesondere unterstützt von den beiden Serviceeinrichtungen Studienmanagement und Abteilung für Kommunikation/Stabstelle Unternehmenskommunikation, für eine stringente und klare Informations- und Kommunikationspolitik den relevanten Anspruchsgruppen gegenüber zur Unterstützung bestmöglicher Transparenz und (Planungs-)Sicherheit verantwortlich. Hierunter fällt u.a. das engmaschige Posting von relevanten Informationen zum Studienbetrieb via Homepage, im UMIT TIROL-Intranet, in den Social Media-Kanälen, via „Spezial-Newsletter“, auf der digitalen Lehr- und Lernplattform sowie im Hochschulinformationssystem. Zusätzlich wurden neue digitale Kommunikationstools eingesetzt. Zudem wurde eine Vielzahl an Beratungs- und Unterstützungsangeboten den Lehrpersonen der UMIT TIROL für die erforderliche Lehreumstellung zur Verfügung gestellt (vgl. Kapitel 5).

Was Erfahrungswerte im Sinne von „lessons learned“ betrifft, die in weiterer Folge in der UMIT TIROL-Lehre berücksichtigt werden, wurden bislang nachfolgende Schlussfolgerungen gezogen:

- Der Transfer eines regulären Vorlesungsganztages in den virtuellen Raum ist für den Kompetenzerwerb/-ausbau der Studierenden nicht sinnvoll. Virtuelle Synchronlehre wird von den Studierenden und Lehrpersonen anstrengender empfunden als der gewohnte Präsenzunterricht vor Ort, eine didaktische Adaptation der Lehrveranstaltungen ist daher erforderlich.
- Eine Herausforderung in der online-Lehre im Vergleich zur Präsenz-Lehre ist insbesondere die Aktivierung der Studierenden und deren Interaktion untereinander. Zur Aktivierung bietet sich eine Kombination an Impulsvorträgen der Lehrperson, Kleingruppenarbeit in Breakout-Sessions sowie Einzelarbeit an. Wichtig sind hier die klare Aufgabenstellung, ein dezidiert vorgegebener Zeitrahmen und die Ergebnissicherung, Feedback und Ergebnisdiskussion. Live-Vorträge der Lehrpersonen können teilweise sinnvoll durch vorher aufgezeichnete Videos ersetzt werden, so dass in der synchronen online-Phase mehr Zeit für Diskussionen, Anwendung und kollaborative Arbeit bleibt.
- Wichtig ist es auch, in der online-Lehre ausreichend Raum für die Sozialisierung der Studierenden als Gruppe zu geben – Vorstellungsrunden etc. helfen hierbei.
- Lehrpersonen benötigen didaktische Unterstützung bei Umstellung von synchroner Präsenzlehre auf synchrone Onlinelehre, denn beide Lehrformate bedürfen unterschiedlicher didaktischer Konzeptionen, insb. hinsichtlich der Aktivierung von Studierenden.
- Die technische Ausstattung für Lehrpersonen und Studierenden muss sichergestellt sein.

In Ergänzung zu den zuvor skizzierten und herausfordernden Aktivitäten wurde dennoch an der Realisation der sich aus der Strategie ableitenden operativen Kernziele im Kontext der haus-internen Governance (Stichwort: Stärkung und Professionalisierung der Systemsteuerung und der dafür erforderlichen Rahmenbedingungen im Zuge der Universitätsentwicklung; Third Mission; vgl.

Abbildung 2) weiter gearbeitet. Einige der damit zusammenhängenden Arbeitspakete konnten weitreichend bearbeitet, einige auch finalisiert werden. Dahingehende Aktivitäten werden fortgeführt und ggf. dem universitären Zielkatalog entsprechend für die kommenden Jahre angepasst. Als Beispiele sind hier zu nennen:

- Umsetzung der UMIT TIROL-Systemsteuerung im Jahreskreislauf (einschl. freiwillige externe Prüfung des Jahresabschlusses. Die Wirtschaftsprüfung des betreffenden Jahresabschlusses gab einen uneingeschränkten Bestätigungsvermerk.)
- Erfolgreiche Implementierung und Durchführung der Internen Revision⁵ und Berücksichtigung der Corporate Governance Leitlinien der Tiroler Landesregierung hinsichtlich der Einhaltung internationaler Standards zur Leitung und Überwachung von Unternehmen;
- Etablierung des strategischen Personalentwicklungsinstruments „Qualifizierungsstelle“ zur Unterstützung eines profilgeleiteten Capacity Buildings;
- Aufgrund des Ausscheidens von Rektorin Univ.-Prof. Dr. Sabine Schindler mit 30.09.2020 wurde im Sommersemester eine dahingehende Position ausgeschrieben und gemäß Verfassung ein entsprechendes Besetzungsverfahren abgeführt.
- Einleitung der Abstimmungsgespräche hausintern und mit dem Eigentümer hinsichtlich der Fortschreibung der UMIT TIROL-Strategie 2022+;
- Vorhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen laut DSGVO;
- Vorbereitung des Roll-out des Hochschulinformationssystems „CampusNet“⁶;
- Erfolgreiche Implementierung des UMIT TIROL-Forschungsleistungsdokumentationssystems;
- Roll-Out für den UMIT TIROL-Markenauftritt 2.0.⁷

Im Kontext der Universitäts- und Standortentwicklung (Stichwort: Campus Tirol) strebte die UMIT TIROL weiterhin den Auf-/Ausbau neuer und die Intensivierung bestehender stabiler Partnerschaften mit Einrichtungen des tertiären Bildungssektors sowie mit zentralen Akteuren aus Wirtschaft und Industrie im Sinne von „strategic alliances“ an, um die strategischen Schwerpunkte der Privatuniversität zu realisieren:

Beispiele dafür sind die aktive Partizipation der Universität an der Technologieoffensive des Landes Tirols und ihre Beteiligung an der regionalen Standortentwicklung (Stichwort: Gemeinsame Abführung der Mechatronik/Elektrotechnik-Studien als joint degree programmes der UMIT TIROL und LFUI und damit Stärkung des technischen Kompetenzpfeilers am Campus Tirol, Durchführung eines interuniversitären Doktoratskollegs „Mechatronik“ der LFUI und UMIT TIROL, Antragstellung auf Akkreditierung des Master-Studiums „Medizinische Informatik“ im Herbst 2020 etc.) oder deren aktive Mitwirkung und Einbindung im Rahmen des Kompetenzclusters für Public Health in Tirol (Stichwort: Beteiligung am „Health & Life Sciences“-Cluster Tirol; Angebot des UMIT TIROL-Master-Studiums „Public Health“ in Kooperation mit der LFUI und MUI).

⁵ Hinweis: Die Interne Revision wurde beginnend mit dem Geschäftsjahr 2019/2020 implementiert. Die erste Prüfung wurde ebenfalls im Geschäftsjahr 2019/2020 durchgeführt. Prüfgegenstand stellte die Evaluierung des Governance-Systems der UMIT TIROL und deren Trägergesellschaft, der UMIT GmbH, unter besonderer Berücksichtigung des Kernprozesses der Gebarung, dar. Das Studienjahr 2018/2019 stellte den entsprechenden Prüfzeitraum dar. Die positiven Prüfergebnisse wurden von dem zuständigen Überwachungsorgan, dem Aufsichtsrat der UMIT GmbH, am 15.07.2020 zur Kenntnis genommen.

⁶ Anm.: Universitätsweiter Roll-out ist mit Wintersemester 2019/2020 erfolgt.

⁷ Mit Jahreswechsel 2019/2020 wurde die bestehende Wort-Bild-Marke „UMIT“ in „UMIT TIROL“ geändert.

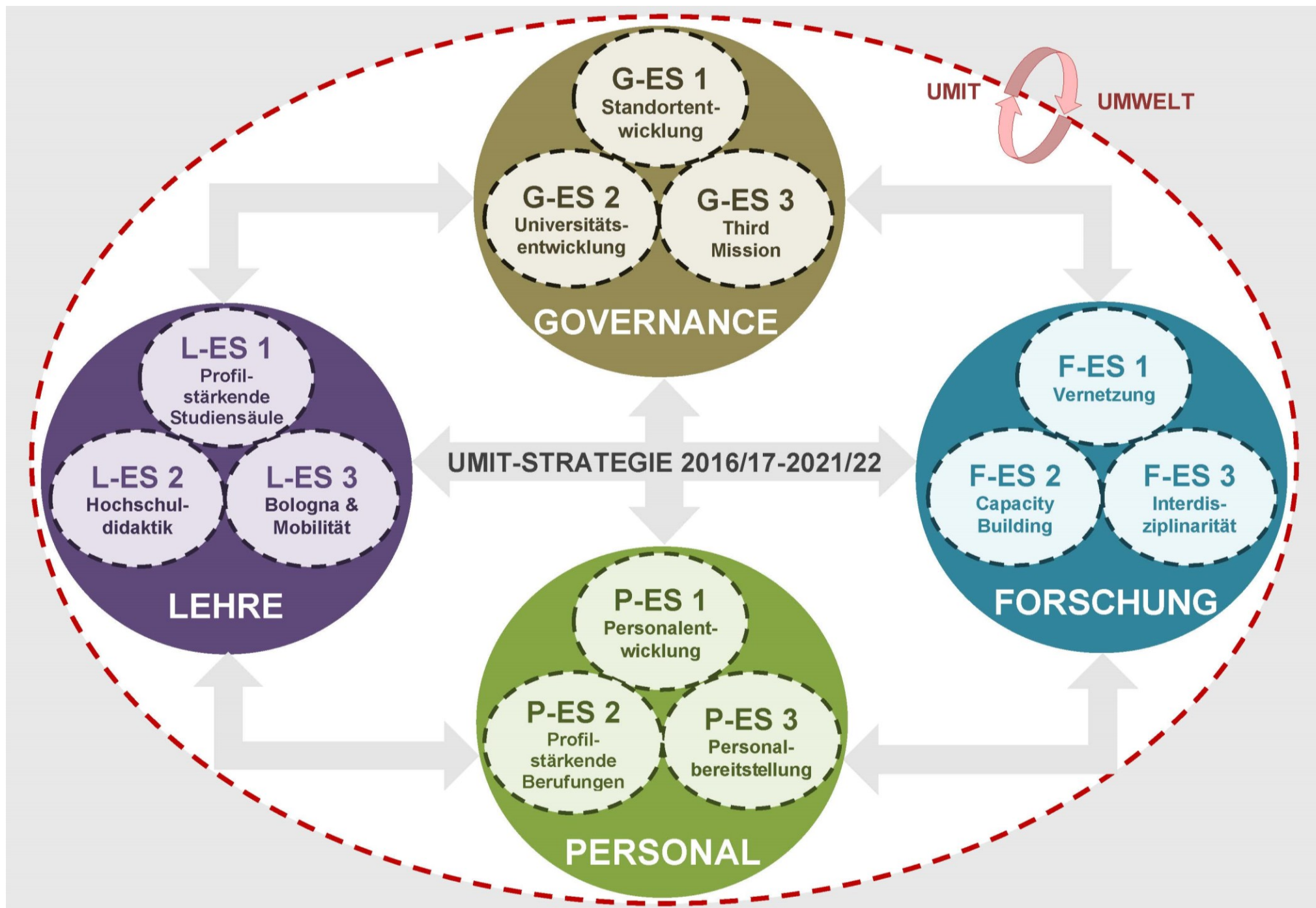


Abbildung 2: Entwicklungsschwerpunkte der UMIT TIROL-Strategie 2016-2022

Als weiterer Baustein des „Campus Tirol“ konnte zudem erstmalig – nach erfolgreicher Abführung des Akkreditierungsverfahrens - das Master-Studium „Nachhaltige Regional- und Destinationsentwicklung“ angeboten werden. Ein weiteres renommiertes Kollaborationsbeispiel der drei Universitäten am Campus Tirol, welches 2019 beantragt und 2020 genehmigt wurde, stellt das gemeinsame Doktoratsprogramm für digitale medizinische Bildgebung und Bild-gestützte Therapien dar, welches aus den „doc.funds“ des FWF in einem Gesamtumfang von EUR 2 Mio. und mit einer Projektlaufzeit von 4 Jahren gefördert wird.

Die interuniversitäre Zusammenarbeit darstellend, wirkt in diesem Kontext die seit 2016 institutionalisierte Beteiligung (10%) der LFUI an der UMIT GmbH. Nicht nur wurde damit ein Meilenstein in der Kooperationsinitiative des Landes Tirol (Stichwort: Campus Tirol) gesetzt. Die institutionalisierte Vernetzung zwischen UMIT TIROL und LFUI, die Nutzung bestehender und die Erschließung neuer Synergien – auch in Kollaboration mit den weiteren Bildungsanbietern und Stakeholdern in der Region – wird damit noch weiter forciert und unterstützt.

Neben der Zusammenarbeit der Tiroler Universitäten im Bereich von Lehre und Studium bestehen seit Jahren weitere etablierte Partnerschaften im Bereich der Forschung und Entwicklung (vgl. Kapitel 3.2; Anlage 8.1). Dahingehende Kollaborationen werden fortlaufend unterstützt und gefördert (z.B. durch Etablierung des „Health & Life Science-Cluster Tirol“, einer Initiative der Tiroler Hochschulkonferenz oder mit Unterstützung der Standortagentur Tirol).

In ggst. Studienjahr wurde in diesem Kontext weiterhin an einer nachhaltigen Verschränkung der UMIT TIROL mit den verschiedenen Gesundheitsdienstleitern am Standort und zentralen Akteuren innerhalb der Profillinien der UMIT TIROL gearbeitet. Bspw. konnten die TirolKliniken GmbH als Praxispartner für das beantragte Master-Studium Medizinische Informatik gewonnen werden. Im Rahmen dahingehender Bedarfs-, Akzeptanz- und Kohärenzanalysen. Auch wurden verschiedene Kollaborationen mit der fhG, Fachschule für Gesundheitsberufe am Standort, im Kontext der Pflegewissenschaft, des Gesundheitsmanagements und der Physiotherapie a) weiter ausgebaut und b) ausgelotet.

Die bedarfsorientierte und profilgeleitete Weiterentwicklung des UMIT TIROL-Qualitätsmanagements stellte einen weiteren Arbeitsschwerpunkt des Studienjahres 2019/2020 dar, wobei dahingehende Qualitätsziele in den einzelnen Hochschulbereichen gut weiterverfolgt werden konnten. Die Organisations- und Leitungsstruktur der UMIT TIROL wurde durch profilgeleitetes Portfoliomanagement weiter kondensiert. Lenkungs- und Steuerungsmechanismen wurden durch Verwendung des universitätsweiten Kommunikationssystems (einschl. Rückkoppelungsmechanismen entlang definierter Feedbackschleifen; Stichwort: UMIT TIROL-Systemsteuerung im Jahreskreislauf) gestärkt. Parallel dazu wurden die für eine flexible Governance erforderlichen Rahmenbedingungen professionalisiert (z.B. Forschungs- und Publikationsleistungsdokumentationssystem, Forschungsprojektverwaltung). Zudem wurde mit deren Ausbau in Hinblick auf die Umsetzung des universitären Zielkatalogs bis 2022 fortgefahren. Zur noch verbesserten systemischen Abstimmungen und zielgerichteten Ausgestaltung wurden im Personalbereich die Agenden der Personalentwicklung mit einer Geschäftsstelle bedacht sowie im Bereich der Hochschuldidaktik diesbezüglich erste konzeptionelle Vorüberlegungen – vor dem Hintergrund verbreiteter universitärer Strukturen - angestellt.

Auf Basis dieser Entwicklungsskizze wird resümiert, dass die UMIT TIROL – trotz der o.a. pandemischen Rahmenbedingungen - durch eine profilgeleitete Governance die für die aktuelle Ausführungsperiode 2018-2021 gesetzten Ziele weiter bearbeiten, teilweise bereits erreichen bzw. realisieren und sohin zu einem beträchtlichen Teil auch die in der UMIT TIROL-Strategie 2016-2022 hinterlegten strategischen Ziele im Studienjahr 2019/2020 bearbeiten konnte. Die positive Performance über alle universitären Kernbereiche hinweg bestätigt die UMIT TIROL in der Zweckmäßigkeit, Tragfähigkeit und Funktionalität ihres Qualitäts-/Hochschulmanagements. Diese wurde 2019/2020 auch erneut seitens externer Gutachter/innen im Rahmen der freiwilligen Akkreditierung des Master-Studiums Medizinische Informatik durch die European Federation for Medical Informatics (EFMI; vgl. Kapitel 3.1) als auch durch den seitens der UMIT TIROL beauftragten externen Revisor⁵ bestätigt. Trotzdem wird die nachhaltige, ausbalancierte, aber auch dynamische Weiterentwicklung des UMIT TIROL-Qualitäts-/Hochschulmanagements – ergänzend zur Weiterentwicklung und zum Ausbau von Forschung und Lehre – immanente Aufgabe der Universität für die kommenden Jahre sein.

Ergänzend zu den vorangestellten Weiterentwicklungen die Gesamtuniversität betreffend, wurde 2019/2020 mit der Einleitung der Abstimmungsgespräche bzgl. der zukünftigen Positionierung der UNITI TIROL 2022+ auch der institutionalisierte Reakkreditierungsprozess eingeleitet, der vor allem für das Studienjahr 2020/20221 den zentralen Arbeitsschwerpunkt darstellt.

3. DARSTELLUNG UND ANALYSE DER ENTWICKLUNGEN IN DEN NACHSTEHENDEN BEREICHEN DER PRIVATUNIVERSITÄT NACH § 6 (1) Z. 2 PRIVH-JBVO 2021

3.1. STUDIEN UND LEHRE

Im Studienjahr 2019/2020 wurde weiterhin an der fortlaufenden Realisation der Kernziele für die Gestaltung des Hochschulbereiches „Lehre und Studium“ (Handlungsschwerpunkte: Profilstärkendes/-erweiterndes Studienportfolio, Sicherung und Steigerung der Qualität der Lehre und Hochschuldidaktik, Weiterentwicklung der mobilitätsfördernden Rahmenbedingungen (einschl. „internationalisation at home“⁸); vgl. Abbildung 2) gearbeitet. Zur Konkretisierung werden folgende Beispiele genannt:

- ein konsequentes, auf das Profil der UNITI TIROL ausgerichtetes Studienportfoliomanagement (z.B. durch den Studienstart der fünf Master-Studien „Nachhaltige Regional- und Destinationsentwicklung“, „Public Health“, „Advanced Nursing Practice“, „Pfleger- und Gesundheitsmanagement“, „Pfleger- und Gesundheitspädagogik“; durch die Antragstellung auf Akkreditierung des Master-Studiums „Medizinische Informatik im September 2020);
- die freiwillige und sehr erfolgreiche Akkreditierung des zur Akkreditierung gestellten Master-Studiums „Medizinische Informatik“ durch die European Foundation for Medical Informatics;
- einerseits die Fokussierung der UNITI TIROL auf das Einzugsgebiet Westösterreich (samt angrenzender Bundesländer) sowie andererseits die Anbahnung bzw. der erfolgreiche Abschluss weiterer institutionalisierter Hochschulkooperationen (z.B. Erasmus+-Programm mit der Università degli Studi „G. d’Annunzio“- Chieti-Pescara (Italien) und der Hellenic Mediterranean University (Griechenland, nur Lehrpersonenmobilität). Im Zuge der Antragstellung des Master-Studiums „Medizinische Informatik“ konnten dahingehend auch bereits weitere Absichtserklärungen mit der University of Amsterdam, dem Karolinska Institute Stockholm, der University of Southern Denmark, Odense und der Aalto University, Helsinki abgeschlossen werden. Weitere Partner sind unter Kapitel 3.3 sowie in Anlage 8.5 angeführt.
- die Stärkung der institutionalisierten Partnerschaften mit den weiteren Universitäten und Fachhochschulen am Campus Tirol (z.B. durch gemeinsame Studienprogramme (vgl. Kapitel 2));
- der Verlängerungsantrag zur Mitgliedschaft der UNITI TIROL im ERASMUS+-Mobilitätsabkommen (ECHE⁹). Es wurde die Teilnahme an den Förderprogrammen Mobilität für Studierende und Hochschulpersonal, Partnerschaften für Zusammenarbeit und Austausch bewährte Verfahren, Partnerschaften für Spitzenleistungen – Europäische Hochschulen beantragt (siehe für weiterführende Informationen dazu Kapitel 3.3).
- die Stärkung des UNITI TIROL-Faculty Developments im Bereich der Lehre/Hochschuldidaktik (UNITI TIROL-Zertifikat für Professionelle Hochschullehre; ganzjähriges Angebot des „Lehrer-Lunch“ und eines Hochschuldidaktischen Fortbildungsprogramms etc.) und im Bereich der Forschung (z.B. durch die Vergabe des UNITI TIROL-Preis für interdisziplinäre Forschung 2019/2020, das quartalsmäßige Angebot eines „Nachwuchstreffs“ für Jungforscher/innen; regelmäßiges Angebot von „Forschungslunch-Seminaren“, im Zuge derer ein niederschwelliger Austausch über aktuelle Forschungsprojekte und geplante Forschungsvorhaben erfolgt.).
- die erneute Auslobung des UNITI TIROL-Lehrpreises zur Würdigung und Anerkennung qualitativ hochwertiger Lehre an der Universität;

⁸ Bspw. durch das Angebot englischsprachiger Lehrveranstaltungen, die Einladung von internationalen Lehrpersonen, die Fokussierung internationaler Perspektiven im Curriculum etc. Zum Handlungsfeld „internationalisation@home“ wird unter Kapitel 3.3 noch weiterführend eingegangen.

⁹ Ggst. Antragstellung wurde im Dezember 2020 erfreulicherweise stattgegeben, sodass die Universität weiterhin an ggst. Mobilitätsprogrammen partizipieren kann.

- die Verabschiedung des Hochschuldidaktischen Qualifikationsmodells der UNITIROL zur Sicherstellung einer systemisch eingepassten und abgestimmten Personalentwicklung in Lehre und Hochschuldidaktik. Den vorgenannten Aspekt der systemischen Verschränkung adressierend stellt eine Besonderheit ggst. Förderungsinitiative auch die Verankerung eines Hochschuldidaktischen Kompetenznachweises als Habilitationsleistung der UNITIROL dar (vgl. Kapitel 5);
- Was die (Weiter-)Entwicklung der Studien, insbesondere in Hinblick auf die Sicherstellung der Employability angehender UNITIROL-Absolvent/inn/en betrifft, wurden die Curricula unter Einbindung verschiedener Anspruchsgruppen (z.B. im Rahmen von Bedarfs- und Akzeptanzanalysen; studentische Rückmeldung oder Rückmeldung von Lehrpersonen an die zuständige Studien- und Prüfungskommission, durch die Analyse vergleichbarer oder fachähnlicher Curricula) und mit Fokus auf die kompetenzorientierte Studienausgestaltung – sofern notwendig – nachgeschärft. Dabei wurden auch die Befragungsergebnisse 2018 der UNITIROL-Alumni berücksichtigt, die der Universität und dem Bereich Studium und Lehre einmal mehr Bestnoten vergaben (Anm.: Mehr als 95% der Befragten stufen die UNITIROL als eine Universität ein, an der es sich zu studieren lohnt.). Im Zuge dessen wurden weiters die Modulhandbücher entlang der Empfehlungen des ECTS Users'-Guide evaluiert und ggf. angepasst. Für die curriculare Weiterentwicklung und deren Darstellung in Form von Modulhandbüchern stehen im Haus diverse unterstützende Handreichungen für die Lehrpersonen zur Verfügung (z.B. Leitfäden „Kompetenzorientiertes Prüfen“; „Begleitetes Selbststudium“ „Überfachliche Kompetenzen“).

Es wurden in folgenden Prüfungsordnungen Anpassungen vorgenommen (Anm.: Diese sind in entsprechenden Statusblättern dokumentiert, begründet und Anlage 8.6 beige-schlossen.): UNITIROL-Studien-/Prüfungsordnung, Promotionsordnung „Dr.phil.“, Bachelor-Studium und Master-Studium „Psychologie“¹⁰, Magister-Studium „Gesundheitswissenschaften“, Master-Studium „Public Health“, Universitätslehrgänge „Health Information Management“ und „Mediation und Konfliktmanagement“. Mit Bezugnahme auf beige-schlossene Dokumentationen wird hierzu festgehalten, dass es sich hierbei um keine profilwirksamen bzw. akkreditierungsrelevanten Adaptionen handelt.

- die Vorbereitungsarbeiten für die universitätsweite UNITIROL-Absolvent/inn/enbefragung 2021;

Mit Bezugnahme auf vorgenannte Maßnahmen wurden auch 2019/2020 die drei definierten Entwicklungsschwerpunkte für den Hochschulbereich „Studium und Lehre“ an der UNITIROL intensiv weiterbearbeitet.

Einen der zentralen Meilensteine stellte hier auch die sehr erfolgreiche und freiwillige Akkreditierung des Master-Studiums „Medizinische Informatik“ durch die European Federation for Medical Informatics (EFMI) – vor Antragstellung bei der zuständigen Behörde – dar. Nicht zuletzt war diese auch aus universitätsweiter Qualitätsperspektive von großer Relevanz, da ein Akkreditierungskriterium der EFMI den Aspekt der internen Qualitätssicherung und Weiterentwicklung umfasst und hierbei die Ausgestaltung der Einbindung der Studierenden in die Qualitätssicherung, der Lehrevaluation, der Evaluation der Erreichung der Lernziele, der Qualitätssicherungsprozesse per se, der Alumni-Betreuung sowie der Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten des Studiums adressiert wurde. Nach Bewertung der externen Gutachter/innen verfügt die UNITIROL über einen „*high-level quality policy and monitoring plan*“. Dem Qualitätsmanagement wurde ein gutes Zeugnis ausgestellt.

Einen zweiten Meilenstein des vorangegangenen Studienjahres stellte sicherlich die Reaktion auf die pandemischen Rahmenbedingungen ab dem Frühjahr 2020 dar (vgl. Kapitel 2). Sowohl die Umstellung auf online Lehre als auch die Kommunikation mit und die Betreuung der Studierenden und Lehrpersonen waren herausfordernd, wurden auf Basis der eingeholten Rückmeldungen jedoch gut gemeistert, wobei die Übertragung der „lessons learned“ in den zukünftigen Lehralltag bzw. „Lernen und Lehren“ neu denken, auch weiterhin permanente Aufgabe der Universität sein wird. Was die zukünftige Ausrichtung der UNITIROL-Lehre 2.0 betrifft, wurden auch bereits in

¹⁰ Im Rahmen der curricularen Weiterentwicklung des Bachelor-Studiums „Psychologie“ wurde auf Anregung der AQ Austria mit dem zuständigen Bundesministerium zu den geplanten Änderungen Rücksprache gehalten. Diese äußert hierzu keine Bedenken. Die Bereichsleitung der AQ Austria wurde hiervon informiert.

ggst. Berichtszeitraum erste Überlegungen hinsichtlich einer weiterführenden, institutionalisierten Erfassung der hierfür erforderlichen Agenden angestellt.

Und, einen dritten und weiteren Meilenstein stellte auch die Implementierung des Hochschuldidaktischen Qualifikationsmodells zur Sicherstellung einer systemisch eingepassten und abgestimmten Personalentwicklung in Lehre und Hochschuldidaktik dar. Dem Ziel der systemischen Verschränkung entgegenkommend stellt eine Besonderheit ggst. Förderungsinitiative auch die Verankerung eines hochschuldidaktischen Kompetenznachweises als Habilitationsleistung der UNITI TIROL dar (vgl. Kapitel 5; Anlage 8.6).

3.2. FORSCHUNG BZW. ENTWICKLUNG UND ERSCHLIEßUNG DER KÜNSTE

Die UNITI TIROL hat durch die entlang ihrer Stärkenfelder und Profilelemente 2009 implementierte Organisationsstruktur in Form von Departments die Basis für eine profilgeleitete und effizientere Forschungsplanung erzielt. Den universitätsweiten (Forschungs-)Orientierungsrahmen dafür stecken die per UNITI TIROL-Strategie 2016-2022 aktuell gültigen Entwicklungsschwerpunkte

- Interdisziplinarität
- Capacity Building
- Vernetzung

ab. Diese wirken gleichzeitig als Handlungsmaxime. Entsprechend ihrer breiten Aufstellung stellt sich die Forschung als fachlich und methodisch vielseitiges Feld dar (vgl. Anlage 8.1). Der Forschungsbogen spannt sich über den Themenkomplex „Gesundheit-Individuum-Gesellschaft-Technik“.

Die strategischen Forschungs-Eckpfeiler des Forschungskonzepts sind ausgerichtet auf

- ein klares Forschungsprofil auf Basis der universitären Profillinien,
- deren fortlaufenden Ausbau und Weiterentwicklung (Stichwort: Capacity Building), und
- die Pflege und den Ausbau von Forschungsk Kooperationen und von stabilen Partnerschaften (Stichwort: Vernetzung und Interdisziplinarität).

Die UNITI TIROL hat daher auch 2019/2020 ihren eingeschlagenen Weg fortgesetzt und den Fokus auf

- den Auf- und Ausbau des wissenschaftlichen Profils mit ausgeprägten Kompetenzschwerpunkten innerhalb ihrer Profillinien,
- die Gewinnung relevanter neuer Forschungserkenntnisse und deren Veröffentlichung nach internationalen Standards,
- die Förderung des Forschungstransfers,
- die Stärkung bestehender und Erschließung neuer Kooperationen zwischen den Departments, mit anderen regionalen, nationalen und internationalen Forschungseinrichtungen und
- die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gelegt.

Der Akademische Jahresbericht 2019/2020 weist hierzu die Forschungsaktivitäten einschl. entsprechender Publikationstätigkeit für ggst. Berichtszeitraum im Detail aus (vgl. Anlage 8.1). Die Erfassung der Publikationsleistung (vgl. Anlage 8.1) erfolgte nach demselben Bewertungsschema – dem UNITI TIROL-Scoringsystem – wie in den Vorjahren. Dabei werden Full-Papers (peer-reviewed), Full-Papers (non peer-reviewed), Konferenzbeiträge, Letters and Reports, Herausgeber-schaften, Monographien, Anträge und sonstige Schriftstücke quantitativ erfasst und be-punktet. Der dadurch berechnete Score findet in der Soll-Ist-Betrachtung der Leistungsvereinbarungen zwischen Organisationseinheit und dem Rektorat Berücksichtigung.

Die noch folgenden Ausführungen vorwegnehmend kann auf Basis der Forschungsleistung 2019/2020 bilanziert werden, dass die Universität trotz der aktuellen, einschränkenden Rahmenbedingungen (sehr) gut performt hat. Nach einem Allzeithoch in den letzten beiden Jahren was die Einwerbung von Forschungsförderung betrifft (jeweils über EUR 2 Mio.) konnten im vergangenen Jahren rund EUR 1,6 Mio. eingeworben werden. Zudem konnte der höchste Publikationsscore (über alle Kategorien hinweg) seit dem Bestehen der Universität verzeichnet werden. Gleiches gilt für den Bereich der peer-review-Veröffentlichungen. Hier konnte das Topergebnis von 2018/2019

mit einer Steigerung um nochmals 30% und in der Kategorie TOP¹¹ um fast 45% überragend eingestellt werden. Insbesondere diese qualitativ hochwertige Forschung trägt maßgeblich zur Stärkung und Sichtbarkeit der Forschungsexpertise an der UMIT TIROL und sohin deren Forschungsprofil bei. Beleg dafür und große Anerkennung zugleich erfuhren im Dezember 2019 Univ.-Prof. Dr. Elske Ammenwerth, Leiterin des Institutes für Medizinische Informatik und Univ.-Prof. Dr. Uwe Siebert, Leiter des Instituts für Public Health, Medical Decision Making und HTA. Deren gemeinsame, interdisziplinäre Publikation wurde im Bereich der Medizininformatik in den letzten 25 Jahren weltweit am häufigsten zitiert. Das international renommierte Journal der American Medical Informatics Association publizierte anlässlich dessen 25-jährigen Jubiläums jene 25 Artikel im Bereich der Medizininformatik, die in den letzten 25 Jahren am häufigsten zitiert worden sind. Darin reiht sich folgende Publikation der Kollegen Ammenwerth und Siebert ein:

- *Elske Ammenwerth, Petra Schnell-Inderst, Christoph Machan, Uwe Siebert: The Effect of Electronic Prescribing on Medication Errors and Adverse Drug Events: A Systematic Review. Journal of the American Medical Informatics Association, Volume 15, Issue 5, September 2008, Pages 585–600.*

Angesichts der im Sommersemester 2020 bereits spürbaren Forschungseinschränkungen durch die Pandemie (z.B. Absage von Kongressen, Verzögerung von Forschungsprojekten, Erschwer-nisse im kooperativen Forschen) ist diese Performance durchaus betonenswert. Gleiches gilt für die sichtbare Steigerung der translationalen Forschungsanträge, die mit Vorausschau auf den Herbst 2020 bereits mit einem positiven Ergebnis belohnt wurde: Beispielsweise ist es der UMIT TIROL und deren Fachbereich Public Health, Versorgungsforschung und HTA gelungen, den Zuschlag für das bislang größte EU-geförderte Einzelprojekt der Universität (gemessen am UMIT TIROL-Anteil von ca. EUR 800.000,-) zu erhalten. Die Universität wird in den kommenden Jahren im Großverbundforschungsprojekt "Re-imagining Environments for Connection and Engagement: Testing Actions for Social Prescribing in Natural Spaces" (EU-Horizon 2020) maßgeblich mitwirken. Als weiteres und sehr renommiertes Forschungshighlight wird an dieser Stelle die Beteiligung der UMIT TIROL und dessen Fachbereich für Biomedizinische Informatik und Mechatronik am gemeinsamen Doktoratsprogramm der Medizinischen Universität Innsbruck, der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck und der UMIT TIROL für digitale medizinische Bildgebung und Bild-gestützte Therapien gebracht, welches aus den „doc.funds“ des FWF in einem Gesamtumfang von EUR 2 Mio. (Projektlaufzeit: 4 Jahre) gefördert wird. Diese Zusammenarbeit bietet für alle beteiligten Universitäten neben der Weiterqualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses neue Mög-lichkeiten für Spitzenforschungsprojekte mit nationalen und internationalen Wissenschafts- und Industriepartnern.

Im Kontext der translationalen Forschung ist die UMIT TIROL in den vergangenen Jahren zahl-reiche Forschungsk Kooperationen eingegangen, um den universitären Kernbereich der Forschung und Entwicklung sukzessive weiterzuentwickeln. Die konkreten Kooperationen werden im Akademischen Jahresbericht erläutert (vgl. Anlagen 8.1). Wie vorgenannte Beispiele zeigen, ist es der Universität immer schon gelungen, maßgebliche Forschungsgelder – bspw. von der Europäischen Union (z.B. aus dem 7ten Rahmenprogramm, EMPIR-Programm, ERC Advanced Grant, „Horizon 2020“), vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF), der Österreichischen Nationalbank, der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) im Zuge der Kompetenzzentren-Programme, der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), von Seiten des Landes Tirol (z.B. Tiroler Wissenschaftsförderung) und aus der Industrie – zu akquirieren. Auch war die Universität bislang als einzige Privatuniversität im Exzellenz-Programm (COMET) der FFG im Rahmen von ONCOTYROL vertreten und forscht(e) insbesondere in den Themenbereichen Bioinformatik, Medizininformatik, HTA und Medical Decision Making.

Auf Basis der genannten Kennzahlen kann für ggst. Umsetzungsperiode resümiert werden, dass die definierten Forschungsziele (u.a. Steigerung des Drittmittel-Verbrauchs, des Publikationsout-puts, der (interdisziplinären) Vernetzung und des Capacity Buildings) jedenfalls intensiv weiter-verfolgt, teilweise erreicht und teilweise übertroffen wurden. Insofern wird die Universität auch in den Folgejahren an ihrem Kurs eines stringenten, interdisziplinären Capacity Buildings, der Forcierung kollaborativer Forschung und einer fortlaufenden Investition in die Nachwuchsförderung

¹¹ Anm.: Full Papers (peer-reviewed) mit Journal-Ranking im obersten Quartil des Science Citation Index.

festhalten. Innerhalb dieser Forschungseckpfeiler wird die UNITI TIROL auch zukünftig deren Forschungsprofil kompetenzorientiert und international vergleichbar weiterentwickeln. Schlussendlich sollen die gesetzten Forschungsinitiativen, allesamt ausgerichtet auf ein stringentes Capacity Building (z.B. durch Einrichtung von Lehrstühlen, Forschungsnachwuchsförderung und intensiver Vernetzungsoffensive), die qualitätsfördernde Professionalisierung und der Ausbau der Forschungs-Supportstrukturen sowie die Implementierung verschiedener Forschungs-Anreizmechanismen (Leistungsorientierte Mittelvergabe, UNITI TIROL-Preis für interdisziplinäre Forschung, Nachwuchsförderung etc.; vgl. Kapitel 5) hier einerseits Forschungs-unterstützend und –katalysierend wirken, sind andererseits tragende Säulen für das Fundament einer nachhaltigen und international sichtbaren universitären Forschungsarbeit.

3.3. INTERNATIONALISIERUNG

Mit Bezugnahme auf die gültigen strategischen Entwicklungsschwerpunkte (vgl. Abbildung 2) der laufenden Akkreditierungsperiode setzt sich die UNITI TIROL zum Ziel, einerseits international sichtbare und anerkannte Forschung zu betreiben und sich so sowohl national als auch international nachhaltig als Kompetenzträgerin der Health Sciences und Health Care Technologies zu positionieren. Im Bereich der Lehre lautet die Handlungsmaxime andererseits jene Rahmenbedingungen vorzuhalten, welche eine internationale Vergleichbarkeit der an der UNITI TIROL erbrachten Studienleistungen gewährleisten und die Mobilität (Studierende, Lehrpersonen) ermöglichen.

Als vormalige Trägerin des Diploma Supplement Labels (2013-2016) und seit Dezember 2020 im Besitz der Erasmus-Charta für die Hochschulbildung (kurz: ECHE) sieht es die UNITI TIROL daher in ihrer Verpflichtung, die per Charta deklarierten Grundprinzipien und Mindestanforderungen für die Teilnahme am Erasmus+ Programm zu erfüllen. Basis dafür stellt die korrekte Anwendung und Nutzung des ECTS¹² dar. Die Bereitstellung und die sukzessive Weiterentwicklung jener Rahmenbedingungen, die für eine transparente, faire Anerkennung und internationale Vergleichbarkeit von UNITI TIROL-Studien und dahingehenden Studienleistungen sowie für die Unterstützung von Mobilitäten erforderlich sind, werden daher nicht nur in der aktuellen Reakkreditierungsperiode angestrebt, sondern sind auch universitärer Auftrag für die kommende. Damit sollen Studierende in Anerkennungsfragen und in der Abwicklung ihrer Auslandsaufenthalte unterstützt werden. Den relevanten Stakeholdern (z. B. Arbeitgebern, öffentliche Stellen) kann so auch eine objektive Informationsgrundlage zu Studienprofil, Studieninhalt, Niveau und erbrachter Leistung in transparenter Weise zur Verfügung gestellt werden (Stichwort: Third Mission; vgl. Abbildung 2). Zudem wird dadurch ermöglicht, das Profil der Universität weiterhin im internationalen Raum sichtbar und vergleichbar zu machen.

Was den Entwicklungsaspekt der Studierendenmobilität anbelangt, so bestehen seit Gründung der Universität Kooperationen mit Partneruniversitäten (vgl. Anlage 8.5). Für den ggst. Berichtszeitraum bestehen u.a. gültige Verträge mit: Universität van Amsterdam (Niederlande), Friedrich Alexander Universität Erlangen Nürnberg (Deutschland), Universitat Pompeu Fabra (Spanien), Klaipėdos Universitetas (Litauen), Technical University of Brno (Tschechien), Università degli Studi di Padova (Italien), Università degli Studi di Pavia (Italien), Universitat de les Illes Balears (Spanien), Universidad Europa (Spanien), Universidad de Málaga (Spanien), University of Maribor (Slowenien), Akdeniz Üniversitesi (Türkei, nur Lehrpersonenmobilität), Universität Ulm (Deutschland), Universidad Europea Valencia (Spanien), TU Ilmenau (Deutschland), University of Granada (Spanien), Università degli Studi della Campania „Luigi Vanvitelli“ (Italien), University of Pecs (Ungarn, nur Lehrpersonenmobilität), Universitet Göteborgs (Dänemark, nur Lehrpersonenmobilität), Politecnico di Torino (Italien), Università degli Studi „G. d’Annunzio“- Chieti-Pescara (Italien), Hellenic Mediterranean University (Griechenland, nur Lehrpersonenmobilität). Zudem besteht im Zuge von Erasmus+ die Möglichkeit internationaler Hochschulmobilität (KA 107) im Bereich der Mechatronik/Elektrotechnik mit dem Holon Institute of Technology/Israel.

¹² ECTS ist ein Instrument zur Gestaltung, Beschreibung und Durchführung von Programmen sowie zur Vergabe von Hochschulabschlüssen. Durch die Anwendung von ECTS in Verbindung mit ergebnisorientierten Qualifikationsrahmen werden Programme und Qualifikationen transparenter gestaltet und die Anerkennung von Qualifikationen vereinfacht (Europäische Gemeinschaft, 2009: ECTS-Leitfaden).

Diese Liste wird im Zuge des Portfoliomanagements und insbesondere im Rahmen der Einrichtung neuer Studien erweitert. So konnten im Zuge der Antragstellung des Master-Studiums Medizinische Informatik auch bereits weitere Absichtserklärungen mit der University of Amsterdam, dem Karolinska Institute Stockholm, der University of Southern Denmark, Odense und der Aalto University, Helsinki abgeschlossen werden.

Die strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen zur Vorbereitung, Betreuung und Nachbereitung von Mobilität sind etabliert. Ansprechpartner zur Abklärung organisatorischer und inhaltlicher Fragestellungen in den einzelnen Fachbereichen sind festgelegt¹³. Grundsätzlich bietet sich den Studierenden der UMIT TIROL also die Möglichkeit, einen Auslandsaufenthalt zu absolvieren. Trotz der zuvor skizzierten Vorhaltung der erforderlichen Rahmenbedingungen und der Bemühungen der Universitätsleitung, Studierende und Mitarbeiter/innen noch stärker zur Mobilität zu bewegen, stellen sich ggst. Aktivitäten allerdings noch immer überschaubar dar. Entgegen verschiedenster Initiativen, wie der direkten Ansprache von Studierenden, der Einladung von Gastreferent/inn/en, Informationsveranstaltungen etc., gestaltet sich dahingehende Motivationsarbeit, selbst bei Vollzeitstudierenden, schwierig.

Der Erfahrungsaustausch mit unserer Partneruniversität, der LFUI, hat gezeigt, dass auch an öffentlichen Universitäten dasselbe Phänomen zu beobachten ist. In diesem Kontext ist auch zu berücksichtigen, dass sich das Profil der Studierenden der UMIT TIROL prinzipiell dreigliedern lässt: fast ein Drittel ist in joint degree programmes mit der LFUI inskribiert, sodass für diese die Studienrechtlichen Bestimmungen der LFUI und damit auch die Mobilitätsregelungen der öffentlichen Universität¹⁴ zutreffen. Ein weiteres Drittel sind berufstätige, wenig mobile Studierende, für welche ein Auslandsaufenthalt kaum in Frage kommt. Diese Rahmenbedingungen schränken die Wirkung hausinterner Mobilitätsbemühungen und Verbesserungsspielräume weiter ein. Der verbleibende Anteil sind zum Zeitpunkt der Antragstellung Vollzeitstudierende der Psychologie und hier gibt es durchaus eine - wenn auch nur geringe - Mobilitätsaktivität zu verzeichnen. Diese wurde in ggst. Studienjahr zudem durch die Pandemie weiter eingeschränkt, weshalb die nachfolgend angeführte Mobilitätsrate entsprechend zu interpretieren ist.

Im Studienjahr 2019/2020 konnten vier Personen (Studierende/ Lehrpersonen) seitens Partneruniversitäten im Bereich der Mechatronik und der Psychologie begrüßt werden. Die Möglichkeit für Studierende, internationale Hochschulerfahrung zu erwerben, wurde 2019/2020 nicht in Anspruch genommen. Drei UMIT TIROL-Mitarbeiter/innen haben die Möglichkeit genutzt, via Mobilitätsprogramm internationale Hochschulerfahrung zu sammeln.

Angesichts der vorgenannten Rahmenbedingungen wurden daher weiterhin verstärkt Akzente im Kontext der „internationalisation@home“ gesetzt. Beispielsweise wurden in den Master- und Doktoratsstudien vermehrt Lehrveranstaltungen in englischer Sprache abgehalten. Die Verwendung von englischsprachigen Unterrichtsmaterialien (z.B. wissenschaftliche Veröffentlichungen) wurde intensiviert. Globale Trends, die internationale Perspektive werden noch stärker curricular eingefasst. Gleiches gilt für die curriculare Überprüfung und ggf. Ausrichtung der Qualifikationsziele auf internationale Ausbildungsstandards, nicht zuletzt auch zur Sicherstellung der internationalen Vergleichbarkeit und Anerkennung von Studienleistungen und Abschlüssen. Hier zuzuordnen ist auch die Ausfertigung der Abschlussdokumente in englischer Sprache. In nahezu allen Fachbereichen wurden vermehrt Gastreferent/inn/en eingeladen. In einigen Fachbereichen wurden ergänzend dazu auch für Studierende zugängliche Kolloquien unter internationaler Mitwirkung durchgeführt. Zur angestrebten Perspektivenvielfalt trägt ein Stückweit auch die Zusammensetzung der Studierenden nach deren Herkunftsland (Anzahl der international bei rund 40%) bei. Um „Internationalität“ noch stärker an die UMIT TIROL zu bringen, wurde zudem seitens der Universitätsleitung und der Departmentleitungen versucht, noch mehr UMIT TIROL-Mitarbeiter/innen a) für Mobilitäten zu motivieren und b) deren Auslandsaufenthalte auch zu unterstützen, um auf Basis deren gewonnener Erfahrungen den universitären Alltag an der UMIT TIROL entsprechend anzureichern und die Internationalisierung in house weiter voranzutreiben. Die

¹³ Weiterführende Informationen finden sich auf der [UMIT TIROL-Homepage](#).

¹⁴ Basierend darauf gibt es bspw. Einschränkungen was das Angebot englischsprachiger Lehrveranstaltungen oder die Möglichkeit eines Auslandsaufenthaltes auf Bachelorniveau betrifft.

Mobilität der UNITI TIROL-Lehrpersonen – als eine zentrale Drehschraube für sichtbare „internationalisation@home“ – soll daher in den nächsten Jahren noch stärker ausgebaut werden.

Mit Verweis auf die im Akademischen Jahresbericht dargelegten Forschungsk Kooperationen, die internationale Publikationstätigkeit sowie die Vernetzung der Wissenschaftler/innen in den communities ist Forschung an der UNITI TIROL international sichtbar und anerkannt. Angesichts der 2019/2020 nochmals gesteigerten Publikationsrate in international anerkannten und hochrenommierten Journalen konnte die Universität ihre Position nochmals verfestigen. Die Forscher/innen der UNITI TIROL sind gefragte Kooperationspartner, partizipieren an nationalen und internationalen Großverbundforschungsprojekten (FWF, FFG, Horizon2020, vgl. Kapitel 3.2). In Ergänzung zu den Erläuterungen in Kapitel 3.2 werden an dieser Stelle folgende Beispiele festgehalten:

- Priv.-Doz. Dr. Beate Jahn, Senior Scientist am Institut für Public Health, Medical Decision Making und HTA, Department für Public Health, Versorgungsforschung und HTA, wurde im Oktober 2019 zur Vizepräsidentin der Society of Medical Decision Making, einer der weltweit renommiertesten Fachgesellschaften im Bereich Public Health, gewählt.
- Dem Projektantrag „Digital Toolbox for innovation in nursing education (I-Box)“ (Fördergeber: Europäische Union/ERASMUS+-Programm) seitens des Departments für Pflegewissenschaft und Gerontologie wurde stattgefunden. Hierbei handelt es sich um ein kollaboratives Forschungsprojekt unter Beteiligung verschiedener Bildungseinrichtungen aus Spanien, Slowenien, Finnland und Russland.
- Univ.-Prof. Dr. Elske Ammenwerth, Leiterin des Institutes für Medizinischen Informatik am Department für Biomedizinische Technik und Mechatronik, wurde als Gründungsmitglied in die International Academy for Health Sciences Informatics gewählt.
- Rektorin Univ.-Prof. Dr. Sabine Schindler wurde als Bologna-Expertin für die Beratung von europäischen Universitäten zur Entwicklung/Umsetzung deren Internationalisierungsstrategien (Projekt „Bologna hub Peer Support“ im Auftrag der Europäischen Kommission) bestellt.

Zusammengefasst: Forschung an der UNITI TIROL ist international sichtbar und anerkannt. Deren Weiterentwicklung ist immanente Aufgabe und sohin auch weiterhin Handlungsmaxime der Universität in den kommenden Jahren. Auf Basis ihres Portfolios und unter Berücksichtigung des Eigentümerauftrages wird es strategische Zielsetzung der kommenden Jahre sein, im Kontext der „Internationalisierung“ deutlich auf „Internationalisierung@Home“ auf allen Niveaustufen zu setzen. Es gilt daher, „Internationales“ weiterhin prominent in den Curricula¹⁵ zu verankern. Zur verbesserten Wertschöpfung der mit Mobilität einhergehenden Synergien wird jedenfalls die Steigerung der Mobilität der Mitarbeiter/innen – auch als Instrument der wissenschaftlichen Nachwuchs- und Personalentwicklung (vgl. Kapitel 5) – angestrebt. Nicht zuletzt können auf diese Weise bestehende Kooperationen gepflegt und vertieft sowie neue und ggf. auch für die Forschung relevante Partnerschaften eingegangen werden. Zur Sicherstellung der Teilnahme am Erasmus+-Programm werden selbstredend die per Erasmus-Charta für die Hochschulbildung (kurz: ECHE) deklarierten Grundprinzipien und Mindestanforderungen erfüllt.

3.4. NATIONALE UND INTERNATIONALE KOOPERATIONEN

Grundvoraussetzung für Mobilitäten, „internationalisation@home“ und internationale Forschung sind Kooperationen und Netzwerke. Stabile Partnerschaften resultieren dabei insbesondere aus der erfolgreichen Abführung kooperativer Forschungsprojekte (sowohl Projekte als auch Publikationen) und der Abführung gemeinsamer oder Einrichtung neuer Studienprogramme. Auszugsweise wurde dazu bereits in den vorangegangenen Kapiteln ausgeführt. Ergänzend dazu sind im Akademischen Jahresbericht pro Organisationseinheit (vgl. auch Anlage 8.1) die jeweiligen Vertretungen gelistet. In Hinblick auf die generelle Netzwerkbeteiligung wird exemplarisch wie folgt erläutert.

Mitarbeiter/innen des Departments Biomedizinische Informatik und Technik beteiligen sich bspw. an der International Partnership for Health Informatics Education. Deren Mitglieder sind die

¹⁵ Sofern studienrechtlich möglich. Ggst. Aspekt gilt es insbesondere bei den joint degree programmes zwischen UNITI TIROL und LFUI zu berücksichtigen.

Universität Amsterdam (Niederlande), Universität Heidelberg (Deutschland), Fachhochschule Heilbronn (Deutschland), University of Minnesota (USA), University of Utah (USA), UNITI TIROL (Österreich). Mit Fokus auf den Bereich der Health Sciences engagiert sich die UNITI TIROL darüber hinaus bereits seit vielen Jahren im Rahmen der Association of Schools of Public Health in the European Region (ASPHER). Gleiches gilt für den Bereich der Pflegewissenschaft, der u.a. an den Aktivitäten der European Academy of Nursing Science sowie am European Network for Nursing Academies (ENNA) partizipiert. Das Institut der Psychologie ist bspw. eng verschränkt mit der Österreichischen und Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Im Bereich der Gesundheitsökonomie sind Mitarbeiter/innen Mitglied der gleichnamigen Deutschen Gesellschaft. Auch die Teilnahme an nationalen Fachgesellschaften wie der Österreichischen Computergesellschaft, der Österreichischen Gesellschaft für Biomedizinische Technik, der Österreichischen Plattform für Interdisziplinäre Altersfragen (ÖPIA) oder der Österreichischen Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention unterstreicht die kooperativen Aktivitäten der Universität mit ihren relevanten Anspruchsgruppen. Ergänzend dazu arbeitet die UNITI TIROL im Rahmen zahlreicher (inter-)nationaler Forschungs- und Lehrkooperationen mit Universitäten, wie u.a. mit der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, den Medizinischen Universitäten Innsbruck und Wien, der Universität Wien, der ETH Zürich, der Harvard Medical School, der University of Bristol u.v.m. zusammen. Die UNITI TIROL ist auch Teil des Eurasia-Pacific Uninets. Eine Übersicht zu den institutionalisierten Hochschulkooperationen findet sich unter Anlage 8.5

Die institutionalisierte Verzahnung mit den relevanten öffentlichen Akteuren vor Ort ist durch die Rolle des Landes Tirol und der LFUI, als Miteigentümerinnen der UNITI TIROL, per se gegeben. Resultierend daraus wird die Universität als Kompetenzträgerin der Health & Life Sciences und der Technik im Zuge dahingehender Entscheidungsfindungsprozesse oftmals miteinbezogen. In den letzten Jahren haben sich auch die stabilen Partnerschaften mit den am Campus Tirol ansässigen Bildungseinrichtungen, Gesundheitsdienstleistern (TirolKliniken GmbH) und namhaften Playern im Profil der Universität ausgeprägt, auf deren Basis wiederkehrend Zusammenarbeit erfolgt. Mittlerweile werden bspw. fünf joint degree programmes erfolgreich mit der LFUI durchgeführt. Deren Zutun ist auch in dem in ggst. Berichtszeitraum zur Akkreditierung eingereichte Master-Studium Medizinische Informatik geplant. Als Praxispartner hat sich die TirolKliniken GmbH bereits angeboten. Im Rahmen des Master-Studiums Public Health partizipiert die Medizinische Universität Innsbruck. Wichtig ist hierzu festzuhalten, dass insbesondere bei der Einrichtung neuer Studien aber auch bei der Weiterentwicklung bestehender Studien relevante Anspruchsgruppen und das berufliche Umfeld prozessual eingebunden wurden (bspw. im Rahmen der Bedarfs-, Akzeptanz- und Kohärenzanalyse zur bestmöglichen Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit angehender Absolvent/inn/en – Stichwort: Qualifikationsprofil). Die Kooperationspartner bringen sich zudem teilweise auch durch Bereitstellung von Praktikumsplätzen, Themen für Abschlussarbeiten, durch Entsendung von Lehrpersonen oder durch Bereitstellung von Infrastrukturen bzw. Einräumung dahingehender Mitnutzung ein. Auch werden diese insbesondere im Rahmen von Auftragsforschungsprojekten oder kollaborativen Großverbundforschungsprojekten miteinbezogen. Kollaboration findet zudem im Rahmen interdisziplinärer Doktoratskollegs, sowohl mit der LFUI als auch MUI (vgl. Kapitel 2), statt. Zudem bietet sich den Master-Absolvent/inn/en fachhochschulischer Einrichtungen die Möglichkeit, ein Doktoratsstudium an der UNITI TIROL zu absolvieren. Eine zukunftsweisende Dimension in der interuniversitären Zusammenarbeit zwischen UNITI TIROL und LFUI hat sich durch deren institutionalisierte Beteiligung an der UNITI GmbH seit 2016 ergeben. 2016/2017 wurden auch die Weichen für eine noch intensivere Zusammenarbeit mit dem zweiten universitären Player vor Ort, der MUI, gestellt. In Kooperation mit der MUI und der LFUI konnte in ggst. Berichtszeitraum sehr erfolgreich das Master-Studium „Public Health“, verortet in der Profillinie Gesundheitswissenschaften, erstmalig angeboten werden. In selbiger Profillinie wurde weiters – hier in Kooperation mit der LFUI – das Master-Studium „Nachhaltige Regional- und Destinationsentwicklung“ gestartet.

Mit Bezug auf vorgenannte Ausführungen wird bilanziert, dass Forschung und Lehre grundsätzlich kooperativ - sowohl unter Einbindung hochschulischer und außerhochschulischer Partner – erfolgt. Die Intensivierung bestehender und der Aufbau neuer, strategisch relevanter und nachhaltiger Partnerschaften – entlang der Profillinien der Universität – werden auch in den kommenden Jahren angestrebt, wobei dahingehendes Einzugsgebiet sukzessive ausgeweitet werden soll.

4. DARSTELLUNG UND ANALYSE DER ENTWICKLUNGEN IN DEN NACHSTEHENDEN BEREICHEN DER PRIVATUNIVERSITÄT NACH § 6 (I) Z. 3 PRIVH-JBVO 2021

4.1. STUDIERENDE & ABSOLVENT/INN/EN

Bezüglich der in ggst. UNITIROL-Jahresbericht ausgewiesenen Zahlen wird festgehalten, dass als Stichtag der 30.09. – also der letzte Tag des relevanten Berichtsjahres - hinterlegt ist. Angeht dieses Erhebungsmodus weichen nachfolgende Angaben von jenen der Statistik Austria ab.

Tabelle 1: Studienstatistik 2019/2020

	<i>Studierende</i>	<i>Studienanfänger/innen</i>	<i>Absolvent/inn/en</i>	<i>Studienabbrecher/innen</i>
Alle Studien – gesamt	1511	479	354	39
Bachelor-Studien – gesamt	1041	294	269	27
Master-Studien - gesamt	307	154	72	2
Doktorats-Studien - gesamt	130	30	8	10
Universitätslehrgänge (akademischer Grad) - gesamt	33	1	5	-

Nachdem die UNITIROL Studien auch an den dislozierten Standorten Wien (auslaufend), Landeck und Lienz betreibt, wird nachfolgend die Verteilung der Studierenden, Studienanfänger/inn/en, Studienabbrecher/innen und der Absolvent/inn/en noch ergänzend pro Standort ausgewiesen.

■ Zahl der Studierenden:

Gesamtzahl: 1511 (alle Zahlen verstehen sich ohne EURAK)

- davon Stammsitz Hall: 1176
- davon Studienort Wien: 19 – (Anm.: Hier handelt es sich um Studierende des auslaufenden Bachelor-Studiums Pflegewissenschaft in Kooperation mit den Barmherzigen Brüdern Wien („Kombistudium Pflege“)¹⁶. Diese haben ihr Studium im Sommersemester 2020 erfolgreich abgeschlossen. Daraufhin wurde der Standort geschlossen.)
- davon Studienort Landeck: 292
- davon Studienort Lienz: 24

■ Studienanfänger/innen:

Gesamtzahl: 479

- davon Stammsitz Hall: 387
- davon Studienort Landeck: 81
- davon Studienort Lienz: 11

■ Absolvent/inn/en:

Gesamtzahl: 354

- davon Stammsitz Hall: 254
- davon Studienort Wien: 19 – (Anm.: Studienort wurde geschlossen.)
- davon Studienort Landeck: 78
- davon Studienort Lienz: 3

¹⁶ Ggst. langjährige Kooperation wurde aufgrund der gesetzlichen Neuregelung der Gesundheits- und Krankenpflege und deren Verortung an österreichischen Fachhochschulen beendet.

- Durchschnittliche Studiendauer:
 - Abschluss Bachelorniveau: ~ 7 Semester
 - Abschluss Masterniveau: ~ 5 Semester
- Anteil internationaler Studierender: ~40% (davon sind 26% deutsche Staatsbürger/innen; 11% stammen aus Südtirol; die verbleibenden Studierenden aus über 31 Ländern (von Ägypten bis zur Ukraine)
- Die Geschlechterverteilung der Studierendenschaft stellt sich wie folgt dar: 54% weiblich, 46% männlich

WISSENSCHAFTLICHES STAMMPERSONAL, STUDIERENDE MIT BETREUUNGSVERHÄLTNIS IM BERICHTSZEITRAUM (Stichtag: 30.09.2020)

- Wissenschaftliches Stammpersonal: 117,15 VZÄ (vgl. Anlage 8.1.; 8.2.)
- Gesamtanzahl der Studierenden: 1617¹⁷
- Abgeschlossene Promotionen: 8
- Abgeschlossene Master-/Magisterarbeiten: 72
- Abgeschlossene Bachelorarbeiten: 269
- Abgeschlossene Abschlussarbeiten (Universitätslehrgänge mit akademischer Grad oder akademischer Bezeichnung): 71
- Quotient (alle Studierende⁴ /wiss. Stammpersonal): 13,8
- Quotient (alle Abschlussarbeiten¹⁷ (BSc, MSc, ULG, Doktorat)/wiss. Stammpersonal): 3,5

Mit Verweis auf die vergangenen Jahresberichte hat sich das Betreuungsverhältnis Studierende/wissenschaftliches Stammpersonal über alle Ausbildungsniveaus hinweg zunehmend verbessert und seit 2018/19 auf einem sehr guten Niveau eingependelt (1:14,8 (2018/19); 1:13,8 (2019/20)). Gleiches gilt für den Betreuungsschlüssel im Rahmen von Abschlussarbeiten (1:3,8 (2018/19); 1:3,5 (2019/20)).

Zum aktuellen Entwicklungsstand wird festgestellt, dass sich die Studierendenzahl – über alle UNITIROL-Studien hinweg - (Stichtag: 30.09.2020) auf 1617 beläuft, jene der Absolvent/inn/en (Stichtag: 30.09.2020) auf 420. Die jeweilige Längsschnittbetrachtung zur Studierenden- und Absolvent/inn/enentwicklung der vergangenen Jahre wird nachfolgend ausgewiesen.

4.1.1. ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHL

2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
1531	1548	1589	1704	1668	1617 ¹⁷

4.1.2. ENTWICKLUNG DER ABSOLVENT/INN/ENZAHL

2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
289	326	336	346	426	420 ⁴

Die sich im Verlauf der letzten Jahre stabil zeigende Studierendenentwicklung wird durch ein konsequentes Portfoliomanagement gesteuert, was wiederum den kontrollierten Wachstumskurs, den die Universität entlang ihres aktuellen Entwicklungsplans 2016-2022 auf allen Ausbildungsniveaus – vom Bachelor- bis zum Doktorat – verfolgt, bestätigt. Dadurch konnten auch nicht unerhebliche und von extern oktroyierte Marktverschiebungen (Stichwort: Verortung der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildungen an österreichischen Fachhochschulen Diplomausbildung zur Physiotherapie) durch das Angebot neuer Studien (z.B. Master-Studien im Bereich Pflegewissenschaft, Public Health) abgefangen werden.

¹⁷ Da sich ggst. Längsschnittbetrachtung auf alle UNITIROL-Studien (Bachelor-, Master-, Doktoratsstudien, Universitätslehrgänge mit akad. Grad, Universitätslehrgänge/ohne akad. Bezeichnung) bezieht, weichen die Werte von jenen unter Kapitel 3 abgebildeten Zahlen ab.

4.1.3. ERGEBNISSE DER BEOBACHTUNG DER ABSOLVENT/INN/ENKARRIEREN

Die bis dato erhobenen Erfahrungswerte zeigen, dass die Bachelor-Absolvent/inn/en der Pflegewissenschaft und Gesundheitswissenschaften nahezu zu gleichen Teilen entweder mit einem Masterstudium fortfahren oder erste Berufserfahrungen in jenen Einrichtungen sammeln, in welchen sie ein Praktikum absolviert haben. Die Absolvent/inn/en des Bachelor-Studiums Psychologie und der Mechatronik schließen überwiegend ein konsekutives Masterstudium an. Gleiches gilt für jene des Bachelor-Studiums Wirtschaft, Gesundheits- und Sporttourismus, welches – wie das Mechatronik-Studium als joint programme der UMIT TIROL und LFUI – durchgeführt wird.

Die Kohorten des Master-Studiums Pflegewissenschaft, Magister-Studiums Gesundheitswissenschaften und des Master-Studiums Public Health stehen meist im Beruf, haben idR bereits ein Studium absolviert und erwerben eine Zusatzqualifikationen für ihre Berufslaufbahn. Viele von ihnen ergreifen das Studium insofern nicht primär, um sich beruflich zu verändern, sondern um bestehende oder sich abzeichnende künftige Qualifizierungsdefizite im Beruf abzudecken und somit ihre Karrierechancen zu erhöhen. Inwieweit sich ein Studienabschluss förderlich auf die berufliche Weiterentwicklung auswirkt, wurde letztmalig 2018 in einer weiteren universitätsweiten Absolvent/inn/enbefragung erhoben.

Grundsätzlich können die Ergebnisse zur beruflichen Weiterentwicklung wie folgt zusammengefasst werden: Die Alumni der UMIT TIROL finden sich insbesondere in den Sektoren Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Information und Kommunikation und in technischen Berufsfeldern. Auf die im Studium erworbenen Kompetenzen kann im Beruf zurückgegriffen werden (knapp 80%). Rund 75% finden die an der UMIT TIROL erworbene Qualifikation den beruflichen Anforderungen angemessen. Der Großteil der Befragten (84%) zeigt sich mit der beruflichen Situation zufrieden. Nahezu die Hälfte der Befragten geht nach Studienabschluss wieder jener Tätigkeit nach, die sie/er vor/während des Studiums ausübten. Dabei handelt es sich vornehmlich um ausführende Tätigkeiten ohne Führungsverantwortung. Jede/r zehnte Befragte kann dem Bereich des Höheren Management, etwa ein Viertel dem Mittleren Management zugeordnet werden. Die Stellensuchdauer beträgt im Mittel rund 2,5 Monate, die Erfolgchancen liegen bei mehr als 90%. Das mediane Einkommen liegt in der Klasse EUR 40.001 – 50.000,-. Eine zentrale Schnittstellenfunktion nehmen die Absolvent/inn/en der UMIT TIROL ein, die u.a. im 2006 gegründeten Verein „UMIT Alumni Association“ organisiert sind, welcher 2010 in die Universität eingegliedert und nunmehr dem Rektorat zugeordnet ist.

In ggst. Berichtsjahr wurden die Vorbereitungsarbeiten für die nächsten UMIT TIROL-Absolvent/inn/enbefragung 2021¹⁸ aufgenommen. Zu dahingehenden Ergebnissen wird im nächsten Jahr berichtet.

4.2. WISSENSCHAFTLICHES & NICHT-WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Korrespondierend zu den unter Kapitel 2 und 3 diskutierten Weiterentwicklungen lag 2019/2020 im Hochschulbereich Personal (weiterhin) der Fokus auf der erforderlichen Personalbereitstellung und Förderung des wissenschaftlichen und administrativen Personals (Stichwort: Konzeptionierung einer universitätsweiten und systemischen Personalentwicklung; vgl. Kapitel 5) in Kombination mit einer kontinuierlichen Professionalisierung dahingehender Rahmenbedingungen (Stichwort: elektronische Personalakte, Vorhaltung betrieblicher gesundheitsfördernder und familienfreundlicher Rahmenbedingungen (z.B. UMIT TIROL-Sport; Befragung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz 2019, Beantragung des Gütesiegels für Betriebliche Gesundheitsförderung der Tiroler Gebietskrankenkasse, Arbeitszeitmodelle zur Unterstützung der Work-Life-Balance; universitäts-eigene Kinderkrippe etc.).

In nachfolgender Tabelle wird rein quantitativ das Stammpersonal der UMIT TIROL für den wissenschaftlichen als auch nicht-wissenschaftlichen Bereich samt jeweiligem Frauenanteil dargelegt. Dahingehende Gleichstellungsthematik wird in Berichtspunkt 6 adressiert.

Tabelle 2: Quantitative Darstellung – UNITI TIROL-Stammpersonal

		Gesamtes Stammpersonal der UNITI TIROL			
Zählkategorie	Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (gerundet)
Köpfe	Wissenschaftliches Personal	100	141	241	42%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	47	10	57	83%
	Gesamt	147	151	298	50%
Vollzeitäquivalente	Wissenschaftliches Personal	49,27	67,88	117,15	42%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	27,21	9,1	36,31	83%
	Gesamt	76,48	76,98	153,46	50%

Der Personalstand der UNITI TIROL hat sich im Vorjahresvergleich nur sehr geringfügig (2019/2020: 153,46 VZÄ gesamt; 2018/2019: 152,29 VZÄ gesamt) verändert. Die in Kapitel 4.1 dargelegten Studierendenkennzahlen und Betreuungsrelationen bestätigen eine adäquate Personalbereitstellung. Gleiches gilt für die interne Lehrquote. Auch die durchgängig positiven Evaluierungsergebnisse¹⁸ lassen auf eine hohe studentische Zufriedenheit schließen.

Eine detaillierte Aufstellung zum hauptberuflichen, wissenschaftlichen und administrativen Personal pro zugewiesenem Bereich und Qualifikation kann Anlage 8.2 entnommen werden. Die an der UNITI TIROL etablierten Verwendungsgruppen und deren zugewiesenes Beschäftigungsfeld sind transparent per Gehaltsordnung und Verwendungsgruppenschema festgelegt. U.a. regelt ggst. Ordnung das vorgeschriebene Lehrdeputat pro Personalkategorie (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Lehrverpflichtung pro Verwendungsgruppe

Verwendungsgruppe	Lehrleistung in Unterrichtseinheiten (UE) ^{*)} pro Semester
W1, W2 ((a.)o. Universitätsprofessor/innen)	135
W3 (Associate Professors, Universitäts-/Privatdozent/inn/en)	120
W4 (Assistenzprofessor/inn/en; Post Doc)	90
W5 (wissenschaftliche Mitarbeiter/innen; MSc.)	60
W7 (Lehrassistent/inn/en)	300
W6 (wissenschaftliche Mitarbeiter/innen; BSc.), W8 (Projektmitarbeiter/innen; Praktikant/inn/en), W9 (studentische Hilfskräfte)	0

^{*)} 15 Unterrichtseinheiten entsprechen einer Semesterwochenstunde

Einen Überblick zum (inhaltlichen) Tätigkeitsradius der Mitarbeiter/innen gibt der Akademische Jahresbericht 2019/2020 (vgl. Anlage 8.1). Aufgabenprofil und u.a. Umfang der Lehrverpflichtung sind Gegenstand der jährlichen Mitarbeiter/innen-Gespräche. Im Zuge dessen erfolgt eine entsprechende Abstimmung auch in Hinblick auf die weitere Karriereplanung (vgl. Kapitel 5; Tabelle 5).

Externes wissenschaftliches Personal ist an der UNITI TIROL mit externen Lehrbeauftragten zu assoziieren. Eine entsprechende Übersichtsdarstellung kann dem Anhang (vgl. Anlage 8.3) entnommen werden. Externe Lehrbeauftragte sind idR mit einem Lehrauftrag im Umfang von 1 SWS bis 4 SWS (14 bis 56 Unterrichtseinheiten) betraut. Die curricularen Rahmenbedingungen sind durch die vom Senat verabschiedete Studien- und Prüfungsordnung bzw. Promotionsordnung festgelegt. Alle relevanten Studieninformationen sind auf der UNITI TIROL-Homepage jederzeit öffentlich einsehbar. Die Mitwirkung externen wissenschaftlichen Personals im Zuge der Forschung und Entwicklung ist je nach Organisationseinheit in einem unterschiedlichen Ausmaß gegeben. Details können ebenfalls dem Akademischen Jahresbericht 2019/2020 entnommen werden (vgl. Anlage 8.1).

In Bezug auf das Capacity Building und den Ausbau der Stärkenfelder der UNITI TIROL konnten 2019/2020 u.a. ein Evaluierungsverfahren zur Entfristung einer befristeten Universitätsprofessur erfolgreich abgeschlossen werden (vgl. Anlage 8.4). Die Universität orientiert sich im Rahmen ihrer Berufungsverfahren am Universitätsgesetz 2002 und führt diese gemäß ihrer Verfassung bzw. Berufsrichtlinie idgF ab. Die Chronologie jedes Berufungsverfahrens wird zudem auf der UNITI TIROL-Homepage abgebildet. Zu den 2019/2020 laufenden und abgeschlossenen Berufungsverfahren wird wie folgt zusammengefasst:

■ ***Evaluierungsverfahren zur unbefristeten Verlängerung der befristeten Universitätsprofessur für „Allgemeine und Experimentelle Psychologie“:***

Gemäß Art. 1 der UNITI TIROL-Berufsrichtlinie für das ordentliche Berufungsverfahren von Universitätsprofessor/inn/en idgF besteht an der Universität die Möglichkeit der Besetzung einer befristeten Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors. Ist eine Berufung befristet erfolgt, so kann ein Antrag auf unbefristete Verlängerung gestellt werden. Voraussetzung für eine unbefristete Verlängerung einer Bestellung zur Universitätsprofessorin/-zum Universitätsprofessor durch die Rektorin/den Rektor ist die Durchführung eines Begutachtungs-/ Evaluierungsverfahrens nach internationalen kompetitiven Standards (Art. 1 Abs. 10, UNITI TIROL-Berufsrichtlinie). In Hinblick auf die Verlängerung der befristeten Universitätsprofessur „Allgemeine und Experimentelle Psychologie“ erfolgte die Antragstellung per 30.06.2020 an das Rektorat. Am 03.07.2020 wurden die Gutachter/innen zur Evaluierung der Forschungsleistung durch das Rektorat (zwei externe, vergleichende Gutachten) bestellt. Die Evaluierung der Lehrleistung und die Mitwirkung in der Akademischen Selbstverwaltung durch das Rektorat fanden im Juli 2020 statt. Per 31.08.2020 wurde der antragstellenden Person die Möglichkeit zur Stellungnahme bzgl. der eingeholten (anonymisierten) Gutachten gegeben. Diese wurde an das Rektorat mit Datum vom 01.09.2020 retourniert. Das Evaluierungsgespräch zwischen antragstellenden Person und dem Rektorat zu den vorliegenden Begutachtungsergebnissen fand am 14.09.2020 statt. Im Anschluss daran wurde dem Antrag auf unbefristete Verlängerung per Beschlussfassung des Rektorats stattgegeben. Dem Senat und dem Aufsichtsrat der UNITI GmbH berichtete das Rektorat zur ggst. Verfahrensabwicklung im Oktober 2020. Die Feststellung der ordnungsgemäßen Abwicklung des Evaluierungsverfahrens durch den Wissenschaftlichen Beirat erfolgte im November 2020.

In Ergänzung zu vorgenanntem Entfristungsverfahren wurde 2019/2020 das folgende Habilitationsverfahren auf Basis dahingehender Richtlinie der Universität erfolgreich abgeschlossen (vgl. Anlage 8.4):

- Verleihung der Venia docendi für das Fach „Public Health and Health Data & Decision Science“ an Ass.-Prof. Dr. Beate Jahn, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Department für Public Health, Versorgungsforschung und HTA per Senatsbeschluss vom 08.09.2020

Zudem wurden entlang des UNITI TIROL-Qualifikationsmodells (vgl. Kapitel 5, Tabelle 5) und der UNITI TIROL-Ehrungsrichtlinie folgende Ernennungsverfahren und Ehrungen durchgeführt (vgl. Anlage 8.4):

- Ernennung von Dr. Michael Schomaker, Dipl.-Stat., zum Associate Professor der UNITI TIROL per Senatsbeschluss vom 14.04.2020
- Ernennung von Priv.-Doz. Dipl.-Ing. Dr. Bernhard Pfeifer zum Associate Professor der UNITI TIROL per Senatsbeschluss vom 08.09.2020
- Ernennung von Mag. Silvia Angerer, PhD zur Assistenzprofessorin der UNITI TIROL per Senatsbeschluss vom 10.03.2020
- Ernennung von Dr. Tobias Dünnwald zum Assistenzprofessor der UNITI TIROL per Beschlussfassung vom 09.06.2020
- Ernennung von Dr. Martin Pallauf zum Assistenzprofessor der UNITI TIROL per Beschlussfassung vom 09.06.2020
- Ernennung von Dr. Marco Haid zum Assistenzprofessor der UNITI TIROL per Senatsbeschluss vom 08.09.2020

- Ernennung von Univ.-Prof. Dr. Christa Them zur Ehrensenatorin der UNITIROL per Beschlussfassung der UNITIROL-Ehrungskommission vom 28.11.2019
- Ernennung von Dr. Dr. Herwig van Staa zum Ehrensenator der UNITIROL per Beschlussfassung der UNITIROL-Ehrungskommission vom 28.11.2019
- Verleihung des Ehrenzeichens an Prof. Peter Schröcksnadel per Beschlussfassung der UNITIROL-Ehrungskommission vom 28.11.2019
- Verleihung des Ehrenzeichens an Mag. Dr. Margareta Jukic-Puntigam per Beschlussfassung der UNITIROL-Ehrungskommission vom 28.11.2019
- Verleihung des Ehrenzeichens an Mag. Dr. Alfred Steininger per Beschlussfassung der UNITIROL-Ehrungskommission vom 28.11.2019
- Verleihung des Ehrenrings an HR Dr. Ida Hintermüller per Beschlussfassung der UNITIROL-Ehrungskommission vom 17.09.2020
- Verleihung des Ehrenzeichens an Univ.-Prof. Dr. Anke Bockreis per Beschlussfassung der UNITIROL-Ehrungskommission vom 17.09.2020

4.3. FINANZIERUNGSSTRUKTUR

Mit der Verlängerung der institutionellen Akkreditierung der UNITIROL bis 2022 wurde auch der vorgelegte Budget- und Finanzierungsplan der Universität seitens der Behörde genehmigt, welcher der strategischen Weiterentwicklung der Universität in ggst. Akkreditierungsperiode zugrunde liegt und diese finanziert.

Auf Basis der Entwicklungstendenzen über die vergangenen Jahre und dahingehenden Abweichungen gegenüber dem jeweils letztjährigen Vergleichszeitraum (zw. 5-10%) geht die Universität für künftige Rechnungsperioden von einem durchschnittlichen Budgetvolumen von rund EUR 15 Mio. aus, was mit der Budget- und Finanzierungsrahmenplanung und schlussendlich mit der strategischen Marschroute für die laufende Periode 2016-2022 übereinstimmt. Sowohl das kontrollierte Wachstum im Bereich der Studierendenentwicklung (vgl. Kapitel 4.1.1) und sohin die Erlössituation aus Studiengebühren als auch die sich in der Längsschnittbetrachtung durchaus stabil zeigende Einwerbung von Forschungsförderungsgeldern (vgl. Kapitel 3.2) und Zusicherung von Stiftungsmitteln untermauern eine stabile Finanzierungsstruktur.

DARSTELLUNG DER LAUFENDEN FINANZIELLEN GEBARUNG IM BERICHTSZEITRAUM (Stand: Hochrechnung Oktober 2020)

	<i>gerundet</i>
UNITIROL-Gesamtbudget, Veränderung ggü. letztjährigem Vergleichszeitraum (in %)	-2%
Investitionsbudget und GWGs (in €)	459.456
Personalbudget (in €)	11.767.387
Einnahmen Gesamt (in €)	15.321.140

Die Funktions- und Wirkungsweise des Kernprozesses der Gbarung wurde durch beide Prüfergebnisse, sowohl jenes der freiwilligen externen Wirtschaftsprüfung als auch der in ggst. Studienjahr erstmalig durchgeführten, internen Revision bestätigt. Die Wirtschaftsprüfung des betreffenden Jahresabschluss gab einen uneingeschränkten Bestätigungsvermerk.

Vor dem Hintergrund der mit der COVID-Pandemie einhergehenden Unternehmensrisiken (z.B. Projektverzögerungen, ressourcenintensive Umstellung des Lehrbetriebs im Sommersemester 2020 auf distance learning) sind ggst. Entwicklung und Ergebnis vorhersehbar und nachvollziehbar. Die Gewährleistung einer nachhaltigen stabilen Finanzierungsstruktur bzw. die Vorhaltung der hierfür erforderlichen finanziellen Rahmenbedingungen für die nächste Reakkreditierungsperiode 2022-2028 ist zentraler Gegenstand der Verhandlungsgespräche mit der universitären Eigentümerin und der Mehrheitsgesellschafterin Land Tirol.

5. DARSTELLUNG UND ANALYSE DER MAßNAHMEN ZUR NACHWUCHSFÖRDERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

Der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird an der UNITI TIROL großes Gewicht beigemessen, wobei den unterschiedlichen Wissenschaftstraditionen Rechnung getragen wird. Universitätsweit werden hierzu zahlreiche Maßnahmen bzw. Initiativen seitens der Universitätsleitung auf zentraler und der Fachbereiche auf dezentraler Ebene gesetzt, um den wissenschaftlichen Nachwuchs in der beruflichen Entwicklung an der Universität bestmöglich zu unterstützen. Nachfolgend werden an dieser Stelle einige Förderungsinitiativen der UNITI TIROL auf zentraler und dezentraler Ebene ausgewiesen (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Maßnahmen zur Nachwuchsförderung bzw. Personalentwicklung an der UNITI TIROL

Universitätsweit	Fachbereichsspezifisch
▪ Onboarding- Informationen zu den Hochschulbereichen und dahingehenden Serviceangeboten ▪ Verpflichtende Einführungsveranstaltung für alle neue Mitarbeiter/innen (Orientierungslauf) ▪ Teilnahme und Kostenvergünstigung an den UNITI TIROL-Studienprogrammen und der Produktpalette der UNITI TIROL-Academy ▪ Teilnahmemöglichkeit für UNITI TIROL-Mitarbeiterinnen am Mentoring-Programm der LFUI ▪ Hochschuldidaktisches Fortbildungsangebot, Vergabe des UNITI TIROL-Lehrepreises, Erwerb des Zertifikats „Professionelle Hochschullehre“ – „Hochschuldidaktisches Qualifikationsmodell“ ▪ Sichtbarmachung der Lehr-Exzellenz durch Nominierung von Lehrpersonen für den „ars docendi“ – Staatspreis für exzellente Lehre ▪ Angebot der Lehre-Lunches (regelmäßige Vernetzungsveranstaltung zur Hochschuldidaktik); seit dem Sommersemester 2020 neu „Lehre-Lunches Spezial“ mit Fokus auf distance learning ▪ Individuelle Beratungs-, Coaching-Angebote (u.a. Microteaching, Hospitation in der Lehre) ▪ Ausschreibung des UNITI TIROL-Preises für interdisziplinäre Forschung zu deren Sichtbarmachung und Förderung ▪ Ausschreibung der Tiroler Wissenschaftsförderung zur (interdisziplinären) Forschungsförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ▪ Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler/inne/n bei Antragstellungen im Rahmen des Akademischen Qualifikationsmodells der UNITI TIROL ▪ Sichtbarmachung der Forschungsleistung im Zuge der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Lange Nacht der Forschung; Forschungshighlight des Monats; fachspezifische „Features“ (u.a. Portraits im Campus Magazin und Pressemeldungen) etc.) ▪ Hausinterne Ansprechpartner zur Information über und Unterstützung bei Forschungsanträgen ▪ Individuelle Beratungstermine und Serviceleistungen zur Unterstützung bei Projektanbahnungen und sonstigen forschungsrelevanten Fragestellungen (Drittmittel-Service etc.) ▪ Möglichkeit der Bildungskarenz; flexible Arbeitszeitmodelle, ▪ Angebot gesundheitsfördernder Maßnahmen (Resilienz-Workshop, Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz) ▪ Familienfreundliche Rahmenbedingungen für UNITI TIROL-Mitarbeiter/innen (UNITI TIROL: Mitglied beim „best practice-Club „Familie in der Hochschule“, Baby-Sitter-Börse; Berücksichtigung familiärer Umstände bei der Planung von Meetings) ▪ Vorhaltung gesundheitsfördernder Rahmenbedingungen (Arbeitsmedizinerin, UNITI TIROL-Sport etc.)	Ergänzend zum universitätsweiten Serviceangebot werden in den Departments fachspezifische Maßnahmen und Initiativen gesetzt, um die (Forschungs-)Entwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – ausgerichtet auf deren Bedürfnisse – bestmöglich zu unterstützen. Beispielsweise ▪ werden Forschungstage gewährt; ▪ wird die Teilnahme an Kongressen und Tagungen ermöglicht und finanziert; ▪ wird die Teilnahme an Mobilitäts-(Post doc)-Programmen ermöglicht und finanziert; ▪ wird im Zuge des Mitarbeiter/innen/gesprächs das Verhältnis von Forschung/Lehre diskutiert und den Qualifizierungsplänen entsprechend angepasst; ▪ werden Coachings bzw. Beratungsgespräche bei Bedarf ermöglicht; ▪ wird die Beantragung von Preisen/Teilnahme an wissenschaftlichen Wettbewerben unterstützt; ▪ wird die Verwertung von Forschungsergebnissen und die Gründung von Start-Ups unterstützt; ▪ wird der Eintritt in und die Vernetzung innerhalb der Forschungsgesellschaften/Communitys – vor allem durch die Professor/inn/en - unterstützt. ▪ wird der Wiedereinstieg von Nachwuchswissenschaftler/inne/n – bspw. nach einer Babypause, Elternteilzeit – verbindlich geplant und dieser gefördert.

Die UNIT TIROL-Mitarbeiter/innen sind der jeweiligen Organisationseinheit zugeordnet, an der sie tätig sind. Die Personalkategorien respektive Verwendungsgruppen für das wissenschaftliche und administrative Personal sind per UNIT TIROL-Gehaltsordnung und Verwendungsgruppenschema definiert. Darin sind die an der Universität tätigen Verwendungsgruppen samt Beschreibung des der jeweiligen Gruppe zugeschriebenen Leistungsumfangs (Lehrverpflichtung (vgl. Kapitel 4.2; Tabelle 3), Umfang der Forschungstätigkeit, Aufgaben in der universitären Selbstverwaltung etc.) definiert. Je nach Verwendungsgruppe gestaltet sich der Leistungsumfang in der Regel unterschiedlich, den Erfahrungen und Bedürfnissen entsprechend (z.B. unterschiedliches Ausmaß der Lehrverpflichtung). Gemeinsam ist, dass Junior Scientists in ihren ersten Semestern behutsam in Lehre und/oder Forschung eingeführt werden. Das Lehrdeputat ist zu Beginn begrenzt, die Lehre erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Professor/inn/en bzw. mit erfahrenen Assistent/inn/en. Das Verhältnis von Forschung und Lehre bei wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen wird jährlich im Zuge des Mitarbeiter/innen-gesprächs zwischen Mitarbeiter/in und Vorgesetzter/Vorgesetztem diskutiert und den Qualifizierungsplänen entsprechend angepasst. Die erforderlichen Mindestanforderungen und Verfahrenswege pro Qualifikationsstufe sind durch das Akademische Qualifikationsmodell der Universität festgelegt (vgl. nachfolgende Tabelle 5). Mit dem seit 2015 implementierten Akademischen Qualifikationsmodell wird ein institutionalisierter Rahmen für die optimale Entwicklung der Talente und Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen und deren Karriereförderung im nationalen und internationalen Raum vorgehalten. Die Transparenz und internationale Übertragbarkeit der darin festgelegten akademischen Qualifikationsstufen ist eine wichtige Voraussetzung für die Karriereförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Mobilität an Hochschulen sowohl aus der Perspektive der sendenden als auch der empfangenden Institutionen. Die im Qualifikationsmodell hinterlegte akademische Laufbahn steht grundsätzlich allen Mitarbeiter/innen offen. Mit Verweis auf die Übersicht in Tabelle 4 werden Nachwuchswissenschaftler/innen im Bereich der Forschung ebenfalls intensiv gefördert: sei es direkt durch die/den jeweilige/n Leiter/in der Organisationseinheit oder aber im Rahmen von Forschungs- und Projektgruppen. Nachwuchswissenschaftler/innen werden dazu angehalten, sich aktiv an wissenschaftlichen Konferenzen zu beteiligen, d.h. Vorträge und Poster einzureichen. Als sehr erfolgreiche und niederschwellige Formate – insbesondere in Hinblick auf die Förderung des Forschungsaustausches und der Weitergabe von Erfahrungswerten erfahrener Forscher/innen an Nachwuchsforscher/innen – sind das „Lunch-Seminar“ und der „Nachwuchstreff“ (Turnus beide: alle sechs Wochen) etabliert. Geleitet werden beide Formate von der Rektorin selbst. Zudem partizipiert die UNIT TIROL seit dem Sommersemester 2016 am Mentee-Programm der LFUI. Flankierend zu den gesetzten Maßnahmen wurde sukzessive an dem Ausbau der und vor allem dem Wissen der UNIT TIROL-Mitarbeiter/innen um die bestehenden Forschungssupportstrukturen (sowohl inhaltlich als auch administrativ) gearbeitet. Als gewünschter Begleiteffekt wurde und wird mit genannten Initiativen vor allem aber auch der fächerübergreifende Austausch der Forscher/innen gefördert, was – unter Berücksichtigung der noch unterkritischen Fächergrößen – die Antragsquoten und dahingehende Frequenz positiv beeinflussen soll. Ggst. Maßnahmen korrespondieren damit punktgenau zur Verwirklichung der strategischen Forschungsentwicklungsschwerpunkte: Vernetzung – Interdisziplinarität – Capacity Building (vgl. Abbildung 2; Kapitel 3.2). Grundsätzlich wird der wissenschaftliche Nachwuchs motiviert, sich akademisch weiterzuqualifizieren und die Möglichkeit der Promotion und der Habilitation aktiv zu nutzen. Hierfür fördert die Universität u.a. auch die Teilnahme an Mobilitäts- bzw. Post-doc-Programmen. Seit dem Studienjahr 2009/2010 verfügt die UNIT TIROL zudem über Zugang zu Fördermitteln der Tiroler Wissenschaftsförderung, einem speziellen Förderfonds für Nachwuchswissenschaftler/innen des Landes Tirol. Für den Berichtszeitraum 2019/2020 wurden der Universität Fördermittel in der Höhe von ca. EUR 132.000,- zugesprochen. Als weiteres Forschungsincentive, das auch für Nachwuchsforscher/innen offen steht, wirkt der UNIT TIROL-Preis für interdisziplinäre Forschung, dotiert in einer Höhe von EUR 10.000,-, der in ggst. Berichtszeitraum vergeben wurde.

Ein strategisches wichtiges und für eine systemisch eingepasste Personalentwicklung der Nachwuchswissenschaftler/innen wirksames Instrument wurde 2019/2020 an der UNIT TIROL etabliert, nämlich die Einrichtung von Qualifizierungsstellen. Angesichts deren Zweckwidmung sind diese externen und internen Bewerber/innen im Rang einer Assoziierten Professorin/eines Assoziierten Professors (vgl. Kapitel 5; Tabelle 5) oder Personen mit nachweisbarer, äquivalenter Qualifikation vorbehalten und es ist ein öffentliches Auswahlverfahren abzuführen.

Zielsetzung ggst. Maßnahme ist die fokussierte Weiterqualifizierung der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers binnen eines festgelegten Zeitraums zum/zur außerordentlichen Universitätsprofessor/in und sohin der Niveaustufe einer Vollprofessur. Dieses Instrument wird eingesetzt, um die profilwirkende Stärkung, Weiterentwicklung und/oder Diversifikation der Fachbereiche und damit auch des Profils der UNITI TIROL noch zielgerichteter zu fördern.

Tabelle 5: Akademische Qualifikationsstufen an der UNITI TIROL

Titel (Abk.)	Bezeichnung/Titel (deutsch)	Bezeichnung/Titel (englisch)	Voraussetzung	Verfahren	Kriterium A1 (Publikationen, Lehre, Drittmittelinwerbung) (Mindestanforderung für Antragstellung)	Kriterium A2 (Scorepunkte) (Mindestanforderung für Antragstellung)
---	Wissenschaftliche Mitarbeiterin Wissenschaftlicher Mitarbeiter	Junior Scientist	Dienstvertrag + Bachelor oder Master(äquivalent)	---	n.r.	n.r.
Univ.-Assist.	Universitätsassistent/in	Senior Scientist	Dienstvertrag + Promotion	---	n.r.	10 Punkte
Ass. Prof.	Assistenzprofessor/in	Assistant Professor	Dienstvertrag + Promotion + Beschluss Senat	Begutachtungsverfahren	50% der Habilitationsleistung gem. HabilRL	25 Punkte*
Priv.-Doz.	Privatdozent/in	---	Habilitation + Beschluss Senat	Habilitationsverfahren	Habilitationsleistung gem. HabilRL	50 Punkte*
Assoc. Prof.	Assoziierte/r Professor/in	Associate Professor	Dienstvertrag + Habilitation(säquivalent) + Beschluss Senat	Begutachtungsverfahren	Habilitationsleistung gem. HabilRL (sowie maßgeblicher Anteil internationale Forschung)	50 Punkte*
A.o. Univ.-Prof.	Außerordentliche/r Universitätsprofessor/in	Professor	Dienstvertrag + Habilitation(säquivalent) + Beschluss Senat	Begutachtungsverfahren	Doppelte Habilitationsleistung gem. HabilRL	100 Punkte*
Univ.-Prof.	Universitätsprofessor/in	Professor	Dienstvertrag + Berufungsverfahren	Berufungsverfahren gemäß Richtlinie		150 Punkte (Richtwert) *

Legende: n.r.: nicht relevant; HabilRL: Richtlinie für die Habilitation an der UNITI TIROL; * nach Abschluss der fachrelevanten Promotion, welche als Voraussetzung für die jeweilige Ernennung gilt.

Bemerkung:

Zusätzlich zum Scorewert (Kriterium A2) ist das von der Habilitationsrichtlinie abgeleitete Kriterium (Kriterium A1) zu erfüllen. So bedeutet z.B. "doppelte Habilitationsleistung gem. HabilRL", dass zum Zeitpunkt der Antragstellung sowohl 100 Scorepunkte (nach dem UNITI TIROL-Scoring-System) als auch insgesamt mindestens 16 Papers in maßgeblicher Autor/inn/enschaft (z.B.: 8 als First Author und 8 als Second/Senior Author), entsprechend umfangreiche Lehre und zwei positiv beschiedene Forschungsanträge unter maßgeblicher Mitwirkung vorliegen müssen.

Auch im Bereich der Lehre erfolgte mit der Verabschiedung des Hochschuldidaktischen Qualifikationsmodells der UNITIROL im Sommersemester 2020 ein weiterer Schritt hin zu einer systemisch eingepassten und abgestimmten Personalentwicklung in Lehre und Hochschuldidaktik. Die UNITIROL bietet mittlerweile seit vielen Jahren ein elaboriertes Hochschuldidaktisches Fortbildungsprogramm auf verschiedenen Niveaus für ihre Lehrpersonen an, wenngleich bislang wenig verschränkt mit sonstigen Qualifizierungswegen. Den vorgenannten Aspekt der systemischen Verschränkung adressierend stellt eine Besonderheit ggst. Förderungsinitiative auch die Verankerung eines Hochschuldidaktischen Kompetenznachweises als Habilitationsleistung der UNITIROL dar, was als Treiber respektive Katalysator für die hausinterne Weiterqualifizierung im Bereich der Lehre und Hochschuldidaktik wirken sollte. Das nunmehr gültige Gesamtkonzept sieht drei Stufen vor (vgl. auch die folgende Abbildung 3):

1. Eine verpflichtende, hochschuldidaktische Grundausbildung für interne Lehrpersonen, die über keine oder nur geringe Lehrerfahrung verfügen („Start in die Lehre“),
2. Freiwillige Vertiefungskurse und Lehre-Lunches zu Weiterqualifikation und Vernetzung sowie
3. Zertifikat „Professionelle Hochschullehre“ für erfahrene Lehrpersonen und Habilitierende.

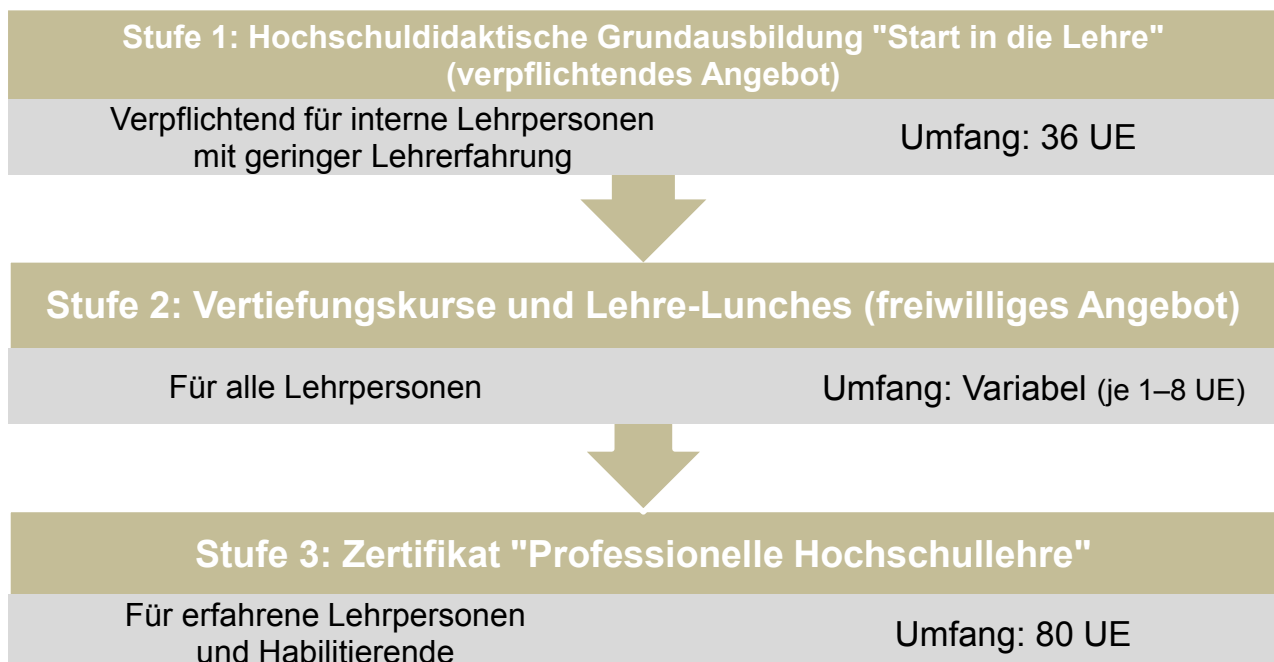


Abbildung 3: Stufenbau des Hochschuldidaktischen Qualifikationsmodells der UNITIROL

Ganz im Sinne einer möglichst frühzeitigen Qualitätssozialisation nehmen alle noch wenig erfahrenen Lehrpersonen an der Hochschuldidaktischen Grundausbildung „Start in die Lehre“ teil. Für bereits erfahrene Lehrpersonen wird als Pendant die Veranstaltung „Update in der Lehre“ angeboten. Es besteht für alle Lehrpersonen zudem kostenlos die Möglichkeit, sich hausintern hochschuldidaktisch weiterzubilden bzw. ein individuelles Coaching in Anspruch zu nehmen. Im Rahmen dreier Fortbildungsreihen (Grundkompetenzen Lehre, Tipps und Tricks in der Lehre sowie E-Learning) wird ein breitgefächelter Veranstaltungskatalog angeboten; zudem der Erwerb des Zertifikats „Professionelle Hochschullehre“. Eine zentrale Rolle – in der Gestaltung, Koordination, aber auch im direkten Coaching – nimmt hierbei die Senatskommission für Hochschuldidaktik ein.

Als Ausdruck für die Wertschätzung und Anerkennung guter Lehre an der UNITIROL wurde wieder der „UNITIROL-Lehrepreis“ vergeben. Die Sichtbarmachung dieser „best-practices“ erfolgt in einer Fortbildungsveranstaltung und sie wurden für den „ars docendi“-Staatspreis für exzellente Lehre nominiert. Ausgewählte Beispiele für „Lehre und Hochschuldidaktik an der UNITIROL“ finden sich im [„Atlas der guten Lehre“](#). Angesichts der pandemischen Rahmenbedingungen im Sommersemester 2020 wurden in Ergänzung zum regulären Fortbildungskanon folgende Initiativen für Mitarbeiter/innen und Lehrpersonen gesetzt:

- Bereitstellung eines Zugangs zu digitalen Kommunikationstools

- Digitale Lösung zur Ablage großer Videodateien
- Spezifische Handreichungen (z.B. Kurzanleitung zum Video-Upload oder erweiterte Funktionen zur Unterstützung der Interaktion, Kompetenzorientiertes Prüfen; Gestaltung des Begleiteten Selbststudiums)
- Angebot der „Lehre-Lunches Spezial“ via Streaming und hinterlegten Videos (virtueller Erfahrungsaustausch rund um das Thema der Lehreumstellung auf distance learning; bislang haben mehr als 20 „Lehre-Lunches Spezial“) mit bis zu 70 Teilnehmenden pro Session stattgefunden. Zumal die Sessions aufgenommen wurden, konnte so schrittweise eine entsprechende Tool Box aufgebaut werden.)
- Beratungsleistung durch die Lernplattform-Beauftragten in jedem Fachbereich (insbesondere in Hinblick auf dessen erweiterte Funktionalitäten)
- Persönliche Beratungsangebote der Vorsitzenden der Senatskommission Hochschuldidaktik bei der konkreten Lehreumstellung
- Einrichtung Department-interner, interaktiver Wissensplattformen für die Lehrpersonen im Rahmen der Umstellung auf online-Lehre

Begleitend dazu wurde mittels engmaschigem Posting von relevanten Informationen zum Studienbetrieb via Homepage, im UMIT TIROL-Intranet, in den Social Media-Kanälen, via „Spezial-Newsletter“, auf der Lehr- und Lernplattform sowie im Hochschulinformationssystem eine tagesaktuelle und verbindlich Information und Kommunikation sichergestellt. Ergänzend zu den skizzierten Personalentwicklungsmaßnahmen in den Hochschulbereichen „Lehre“ und „Forschung“ werden für alle Mitarbeiter/innen auch verschiedene Initiativen zur Unterstützung deren Work-Life-Balance bzw. der bestmöglichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgehalten. Hierunter fallen Initiativen wie die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Bildungskarenz, flexible Arbeitszeitmodelle (u.a. zur Unterstützung des Wiedereinstiegs von Mitarbeiter/innen), gesundheitsfördernde Maßnahmen (Resilienz-Workshop, Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz, UMIT TIROL-Sport etc.) sowie familienfreundliche Rahmenbedingungen für Mitarbeiter/innen (UMIT TIROL: Mitglied beim „Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“, Baby-Sitter-Börse).

Unter Berücksichtigung des hausinternen Feedbacks zu ggst. Förderungsinitiativen und deren Beteiligung daran, dem Forschungs-Output der (Nachwuchs-)Wissenschaftler/innen und deren Evaluierungsergebnisse¹⁸ im Bereich der Lehre bilanziert die Universität positiv, was die Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses betrifft. Nicht zuletzt konnte die Anzahl der Full Papers (peer-reviewed) in hochrangigen Journalen im Vergleich zu 2018/2019 nochmals um 30%, jene in Journalen, die im obersten Quartil des Science Citation Index gelistet sind, sogar um 44% gesteigert werden und dies unter wesentlicher Mitwirkung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Form von Erst- und Zweitautor/innen/enschaften. Auch untermauert dies die Anzahl an Kolleg/innen/en, die sukzessive den akademischen Qualifikationspfad an der UMIT TIROL beschreiten und so die Forschungsstärke und Lehrexpertise der UMIT TIROL ausbauen. Im Studienjahr 2019/2020 wurden vier Senior Scientists (Post doc-Niveau) zu Assistenzprofessor/innen/en ernannt, eine Kollegin konnte sich habilitieren, zwei weitere habilitierte Kollegen wurden zu Associate Professors ernannt (vgl. Kapitel 4.2).

Die beiden zuvor genannten Instrumente, die Qualifizierungsstellen und das Hochschuldidaktische Qualifikationsmodell, werden erst in den kommenden Jahren deren Wirksamkeit zeigen. Zumal diese Initiativen jedoch an die strategischen Zielsetzungen des Capacity Buildings und des hausinternen Qualitätsanspruches an gute Lehre geknüpft sind, sollte so einerseits noch effizienter und effektiver Hochschulsteuerung an der UMIT TIROL möglich sein, andererseits der wissenschaftliche Nachwuchs und dessen Talente noch verbessert gefördert werden können. Angesichts der kardinalen Bedeutung ggst. Handlungsfelds wird dieses fortlaufend intensiv weiterbearbeitet.

¹⁸ Als Forecast auf den Jahresbericht 2020/2021 und die Ergebnissen der UMIT TIROL-Absolvent/innen/enbefragung 2020/2021 wird an dieser Stelle festgehalten, dass sich die UMIT TIROL-Alumni sehr zufrieden mit der Ausgestaltung der Lehre an der Universität zeigten.

6. DARSTELLUNG UND ANALYSE DER MAßNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Auf Basis ihrer Verfassung und der darin postulierten leitenden Grundsätze bekennt sich die UNITI TIROL zur Gleichstellung der Geschlechter, Gender Mainstreaming, Chancengleichheit, kulturelle Vielfalt und Offenheit. Sie versteht es als ihre Aufgabe, eine Organisationskultur zu pflegen, in der die Gleichwertigkeit und Gleichstellung in der Vielfalt geschätzt wird und als Bereicherung in Forschung und Lehre angesehen wird.

Die UNITI TIROL hat sich per hausinterner Richtlinie zur Frauenförderung für die laufende Reakkreditierungsperiode 2016-2022 zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil sowohl im wissenschaftlichen als auch nicht wissenschaftlichen Personal sukzessive auf mindestens 40% zu steigern. Mit Bezug auf die nachfolgende Personalübersicht für das gesamte Stammpersonal der UNITI TIROL für das Studienjahr 2019/2020 wird diesem Anspruch universitätsweit entsprochen (vgl. Tabelle 6). Bei nahezu unverändertem Personalstand konnte der Frauenanteil im Vergleich zu 2018/2019 im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich leicht ausgebaut werden.

Tabelle 6: Personalübersicht: Gesamtes Stammpersonal & Frauenanteil

(Stand: Oktober 2020)		Gesamtes Stammpersonal der UNITI TIROL			
Zählkategorie	Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (gerundet)
Köpfe	Wissenschaftliches Personal	100	141	241	42%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	47	10	57	83%
	Gesamt	147	151	298	50%
Vollzeitäquivalente	Wissenschaftliches Personal	49,27	67,88	117,15	42%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	27,21	9,1	36,31	75%
	Gesamt	76,48	76,98	153,46	50%

Bei Ausdifferenzierung des Personalstandes nach der Funktionsgruppe „Leitende Angestellte“¹⁹ (vgl. Tabelle 7) zeigt sich bereits ein sehr ausbalanciertes im Bereich der Verwaltung mit einem 50%:50%-Verhältnis nach Anzahl der Köpfe und mit über 50% nach Vollzeitäquivalenten. Im Bereich der Professorinnen an der UNITI TIROL machen diese nach Vollzeitäquivalenten in ggst. Berichtszeitraum rund ein Drittel aus, nach Anzahl der Köpfe gibt es mit 20% noch Ausbaupotential.

Tabelle 7: Personalübersicht: Leitende Angestellte & Frauenanteil

(Stand: Oktober 2020)		Leitende Angestellte der UNITI TIROL			
Zählkategorie	Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (gerundet)
Köpfe	Wissenschaftliches Personal (Professor/inn/enkurie)	5	20	25	20%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	5	5	10	50%
	Gesamt	10	25	35	30%
Vollzeitäquivalente	Wissenschaftliches Personal (Professor/inn/enkurie)	4,33	11,68	16,01	27%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	4,5	4,1	8,6	52%
	Gesamt	8,83	15,78	24,61	36%

¹⁹ Darunter werden beim Wissenschaftlichen Personal die Mitglieder der Professor/inn/enkurie (Universitätsprofessor/inn/en, außerordentliche Universitätsprofessor/inn/en) und beim nicht-wissenschaftlichen Personal die Verwendungsgruppen: Geschäftsführung, Abteilungsleitungen und Stabstellenleitungen subsummiert.

Unter Vorwegnahme der akademischen Nachwuchsentwicklung im Studienjahr 2020/2021 wird an dieser Stelle als Vorschau gebracht, dass der Anteil der in der Professor/inn/enkurie vertretenen Frauen weiter gesteigert werden konnte. In Hinblick auf die unter Tabelle 8 beispielhaft gelisteten Fördermaßnahmen wird dieser Aspekt besonders betont, als es sich hier überwiegend um Wiedereinsteigerinnen handelt, welche deren akademische Karriere trotz Unterbrechung erfolgreich fortgesetzt konnten.

Die an der UNITIROL implementierten Maßnahmen die Gleichstellung der Geschlechter betreffend, arbeitet die Universitätsleitung hier einerseits eng mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zusammen. Auf Basis der Governancestruktur der UNITIROL und deren Zusammenspiel von zentraler und dezentraler Steuerung (vgl. Kapitel 2) werden in Ergänzung dazu auch fachspezifisch weiterführende Maßnahmen gesetzt.

Grundsätzlich wird festgehalten, dass angesichts der vorangestellten Maxime der Geschlechtergerechtigkeit und –gleichstellung sowie Chancengleichheit alle Maßnahmen zur Personalentwicklung und Förderung der Mitarbeiter/innen der Universität auch im ggst. Kontext deren Gültigkeit besitzen (vgl. Kapitel 5). Nicht zuletzt gilt es ggst. Aspekt systemisch für das gesamte Personal und vor dem Hintergrund einer immanent zu pflegenden Organisationskultur zu bearbeiten. Im Nachfolgenden wird ein beispielhafter Überblick zu einigen Initiativen an der UNITIROL gegeben.

Tabelle 8: Universitätsweite Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

Universitätsweite Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter
Pflege der Universitätskultur hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter
Fortlaufende Sichtbarmachung der Thematik (z.B. durch universitätsweite Verwendung einer geschlechtergerechten Sprachregelung)
Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen für die Thematik (z.B. durch Aufklärungskampagnen/Informationsmaterial zu Sexismus)
Enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Universitätsleitung
Geschlechtergerechte Entlohnung
Berücksichtigung des Aspekts der Gleichstellung der Geschlechter in der Ausgestaltung der Arbeitszeitmodelle und der hausinternen Karriereverläufe. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird u.a. gefördert durch: - o Große Arbeitszeitflexibilität - o Möglichkeit von Homeoffice und Telearbeit - o Barrierefreie Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und zur Pflegefreistellung - o Elternteilzeit wird großzügig umgesetzt - o Gemeinsame und verbindliche Planung des Wiedereinstiegs im Falle einer Babypause, Elternteilzeit - o Kinderkrippe und Schülerhort (KIDS) - o Rückzugsmöglichkeiten (u.a. Wickelzimmer) im ganzen Haus
Beim Ausbau der Personalstruktur wird dem Frauenförderungsgebot besondere Beachtung beigemessen. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und entsprechende Ausschreibungen werden Frauen zu Bewerbungen motiviert und so der Frauenanteil insbesondere in Leitungsfunktionen angehoben werden.
Stellenausschreibungen richten sich seit ggst. Berichtszeitraum auch explizit an das diverse Geschlecht.
Festlegung einer Mindestbewerber/innenanzahl bei Berufungen als <i>conditio sine qua non</i> zur Eröffnung eines Verfahrens
Aktive Ansprache von Wissenschaftlerinnen im Zuge von Besetzungsverfahren.
Berücksichtigung der familiären Hintergründe bei der Planung von Besprechungsterminen, Fortbildungsveranstaltungen
Geschlechterspezifische Forschung und Lehrveranstaltungen (z.B. im Bereich der Pflegewissenschaft und Betriebswirtschaft)

Angesichts der oben angeführten Darstellung der und Auseinandersetzung mit den an der UNITIROL implementierten Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter wird resümiert, dass sich diese rein quantitativ universitätsweit bereits gut ausbalanciert darstellt. Dennoch stellt ggst. Thematik auch weiterhin einen immanenten Arbeitsauftrag an die Universität dar, den es gesamtheitlich sowohl strategisch als auch operativ zu bearbeiten und den es fortlaufend im Rahmen des universitären Miteinanders zu pflegen bzw. adressieren gilt.

7. ANGABEN ZU WESENTLICHEN VERÄNDERUNGEN GEGENÜBER DEM REAKKREDITIERUNGSANTRAG/LETZTEN JAHRESBERICHT

7.1. ZIELE UND PROFIL DER INSTITUTION

Keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung bzw. zum Jahresbericht 2018/2019.

7.2. ENTWICKLUNGSPLAN

Keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung bzw. zum Jahresbericht 2018/2019.

7.3. ORGANISATION

ORGANISATIONSSTRUKTUR, SATZUNG, BEZEICHNUNGEN FÜR DAS WISSENSCHAFTLICHE PERSONAL, BERUFUNGS- UND HABILITATIONSORDNUNG

Keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung 2016 bzw. zum Jahresbericht 2018/2019. In der UNITI TIROL-Habilitationsrichtlinie wurde im Dezember 2019 eine Präzisierung der zu erbringenden Lehrleistung und angesichts der Implementierung des Hochschuldidaktischen Qualifikationsmodells im Juli 2020 eine weitere vorgenommen (vgl. Statusblatt - Anlage 8.6).

7.4. RAUM UND INFRASTRUKTUR

AUSSTATTUNG (RÄUME, BIBLIOTHEK UND INFORMATIONSTECHNISCHE INFRASTRUKTUR ETC.)

Keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung bzw. zum Jahresbericht 2018/2019.

7.5. STUDIEN

ZULASSUNGSVORAUSSETZUNGEN, AUFNAHMEVERFAHREN, PRÜFUNGSORDNUNG

Die Prüfungsordnungen, welche die Zulassungsvoraussetzungen und Aufnahmeverfahren regeln, sind im Rahmen des Reakkreditierungsverfahrens 2016 vorgelegt und genehmigt worden. Die 2019/2020 im Rahmen der curricularen Weiterentwicklung vorgenommenen Präzisierungen, Nachschärfungen, Ergänzungen und Korrekturen führten zu keiner Änderung *„des Studienplans, [die] das Profil des Studiengangs wesentlich verändert, der Bezeichnung des Studiengangs, der Organisationsform, des Gesamtarbeitsaufwands (in ECTS-Anrechnungspunkten), der Dauer (in Semestern), der verwendeten Sprache und/oder des Wortlauts des zu verleihenden akademischen Grades (einschließlich der abgekürzten Form)“ gemäß der für diesen Zeitraum relevanten Akkreditierungsverordnung* (vgl. § 14 Z 2 PU-AkkVO) und sind sohin nicht genehmigungsrelevant. Es wurden in folgenden Prüfungsordnungen Anpassungen vorgenommen (Anm.: Diese sind in Statusblättern dokumentiert, begründet und Anlage 8.6 beige-schlossen): UNITI TIROL-Studien-/Prüfungsordnung, Promotionsordnung „Dr.phil.“, Bachelor-Studium und Master-Studium „Psychologie“²⁰, Magister-Studium „Gesundheitswissenschaften“, Master-Studium „Public Health“, Universitätslehrgänge „Health Information Management“ und „Mediation und Konfliktmanagement“. Mit Bezugnahme auf beige-schlossene Dokumentationen wird hierzu festgehalten, dass es sich hierbei um keine profilwirksamen bzw. genehmigungsrelevanten Adaptionen handelt. Es wurden zudem keine weiteren nicht-akkreditierungspflichtigen Universitätslehrgänge eingerichtet. Bei den bestehenden Angeboten wurden keine wesentlichen Änderungen vorgenommen.

Hall in Tirol, 30.05.2021

Prof. Dr. Sandra Ückert, e.h.
Rektorin / Geschäftsführerin

Philipp Unterholzner, MSc., e.h.
Vize-Rektor / Geschäftsführer

²⁰ Im Rahmen der Weiterentwicklung des Bachelor-Studiums „Psychologie“ wurde auf Anregung der AQ Austria mit dem zuständigen Bundesministerium zu den geplanten Änderungen Rücksprache gehalten. Dieses äußert hierzu keine Bedenken. Die Bereichsleitung der AQ Austria wurde hiervon vorab bereits informiert.

8. ANLAGENVERZEICHNIS

8.1. AKADEMISCHER JAHRESBERICHT	28
8.2. STAMMPERSONAL (WISSENSCHAFTLICH & ADMINISTRATIV)	358
8.3. EXTERNE REFERENT/INN/EN	365
8.4. BERUFUNGEN, HABILITATIONEN, ERNENNUNGEN	368
8.5. HOCHSCHULVERTRÄGE	402
8.6. HABILITATIONSRICHTLINIE, PRÜFUNGSORDNUNGEN	405