

# **Jahresbericht 2018/2019**

**der Privaten Universität für Gesundheitswissenschaften,  
Medizinische Informatik und Technik GmbH/UMIT**

gemäß § 6 Abs. 1 PUG zur Vorlage an das Board der AQ Austria

Berichtszeitraum:  
01. Oktober 2018 bis 30. September 2019

Veröffentlichung auf der UMIT-Website erfolgt gemäß § 1 Abs. 2 PU-JBVO und  
solin mit Ausnahme der Angabe von Finanzierungsquellen sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen

Redaktion: Mag. Birgit Lusser, Stabstelle Rektorat für Qualitätsmanagement und Akkreditierungen

Unter Mitarbeit von:  
Rektorat der UMIT und Geschäftsführung der UMIT GmbH  
Serviceeinrichtungen und Departments der UMIT

Hall in Tirol, September 2020

UMIT-Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik GmbH

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. Präambel</b>	<b>1</b>
<b>2. Entwicklung</b>	<b>1</b>
2.1. Entwicklung der Studierendenzahl	6
2.2. Entwicklung der Absolvent/inn/enzahl	6
<b>3. Studien und Lehre</b>	<b>7</b>
3.1. Studierende	7
3.2. Wissenschaftliches Personal	11
<b>4. Finanzierung und Ressourcen</b>	<b>16</b>
<b>5. Forschung und Entwicklung</b>	<b>17</b>
<b>6. Nationale und internationale Kooperationen</b>	<b>18</b>
<b>7. Qualitätsmanagementsystem</b>	<b>20</b>
<b>8. Angaben zu erheblichen Veränderungen gegenüber dem Reakkreditierungsantrag/letzten Jahresbericht</b>	<b>27</b>
8.1. Ziele und Profil der Institution	27
8.2. Entwicklungsplan	27
8.3. Organisation	27
8.4. Raum und Infrastruktur	27
8.5. Studien	27
<b>9. Anlagenverzeichnis</b>	<b>29</b>
9.1. Akademischer Jahresbericht	30
9.2. Stammpersonal (wissenschaftlich & administrativ)	368
9.3. Externe Referent/inn/en	377
9.4. Akademische Kollegialorgane & Gremien	381
9.5. Berufungen, Qualifikationsmodell & Ehrungsrichtlinie	394
9.6. Organisationsstruktur und Governance, Gehaltsordnung & Verwendungsgruppenschema	487
9.7. Allgemeine Geschäftsbedingungen/Preisliste	543
9.8. Hochschulverträge	551
9.9. Drittmittelprojekte (neu bewilligt & laufend)	554
9.10. Statusblätter: Habilitationsrichtlinie, Prüfungsordnungen	558
9.11. Nachwuchsförderung und Faculty Development	568
9.12. QM-Handbuch (Logbuch-Auszug), Corporate Governance Bericht	576

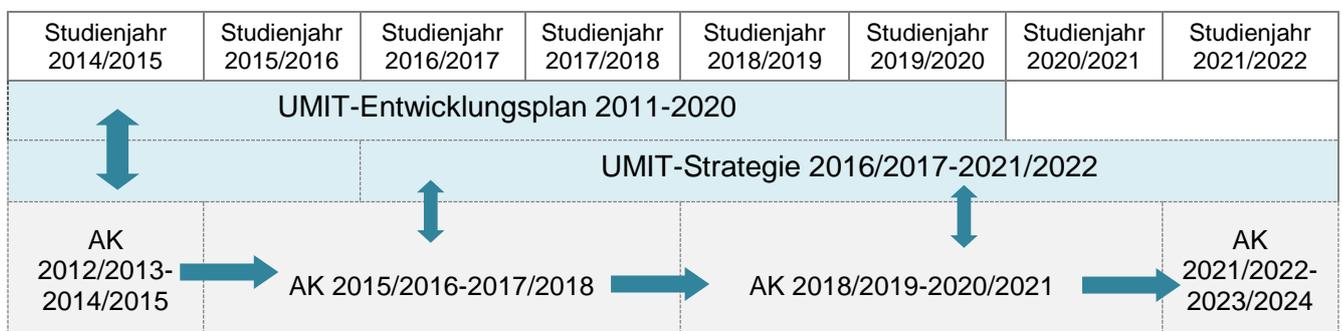
## 1. PRÄAMBEL

Der UMIT-Jahresbericht 2018/2019 bezieht sich auf den Zeitraum 01.10.2018-30.09.2019 und entspricht somit dem Winter- und Sommersemester des Studienjahres 2018/2019. Berichtspunkte und Gliederung orientieren sich an §6 der Privatuniversitäten-Jahresberichtsverordnung und werden durch entsprechende Anlagen ergänzt (vgl. Anlagen 9.1 - 9.11). Dabei wird insbesondere auf den Akademischen Jahresbericht 2018/2019 verwiesen, der die Forschungs- und Lehrleistung der vertretenen Fachbereiche darlegt (vgl. Anlage 9.1). Es wird ergänzend erläutert, dass seitens der UMIT alle für die externen Anspruchsgruppen der Universität relevanten Informationen (hier insbesondere jene zu den Hochschulbereichen „Studium und Lehre“<sup>1</sup> sowie „Forschung und Entwicklung“) auch auf der UMIT-Homepage zur Verfügung gestellt werden. Darunter fallen bspw. studienrechtliche Regelungen wie Prüfungsordnungen einschl. Modulhandbücher, Formulare und weiterführende Informationen zum Studienbetrieb und die Darstellung der Forschungsaktivitäten pro Department<sup>2</sup> anhand von Publikationen, Forschungsprojekten und Kooperationspartnern. Hinsichtlich der Governance<sup>3</sup> der UMIT sind deren Verfassung, Leitbild und Organisationsstruktur ebenfalls veröffentlicht. Mit dem Studienjahr 2018/2019 neu hinzugekommen, ist die Veröffentlichung des Corporate Governance Berichtes einschl. des Jahresabschlusses. Mit ggst. Berichterlegung trägt die UMIT respektive deren Trägergesellschaft, die UMIT GmbH, der Corporate Governance Leitlinie (kurz: CGL) der Tiroler Landesregierung Rechnung. „[...] Im Einklang mit internationalen Standards zur Leitung und Überwachung von Unternehmen werden diese Rechtsgrundlagen durch Grundsätze der Unternehmensführung ergänzt („Corporate Governance“), an die sich Anteilseigner/innen, Unternehmen und deren Organe freiwillig binden“ (CGL für Beteiligungsunternehmen des Landes Tirol, 2019, S. 2). Weiterführende Informationen dazu folgen nachstehend.

## 2. ENTWICKLUNG

### UMSETZUNG DES BEI DER REAKKREDITIERUNG VORGELEGTEN ENTWICKLUNGSPLANS

Im Zuge des Reakkreditierungsverfahrens 2016 wurde die UMIT-Strategie 2016-2022 vorgelegt, deren operative Umsetzung entlang der bestehenden Governance-Strukturen und im Zusammenspiel der an der UMIT und ihrer Trägergesellschaft tätigen Organe 2018/2019 weiterverfolgt wurde (vgl. Abbildung 2; Anlagen 9.1, 9.4, 9.6). Die Umsetzung der darin hinterlegten Ziele wird entlang des „UMIT-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 an der UMIT wird in nachfolgender Darstellung (vgl. Abbildung 1) veranschaulicht:



**Abbildung 1: Verschränkung von strategischer und operativer Ebene an der UMIT**

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

<sup>1</sup> <https://www.umat-tirol.at/page.cfm?vpath=studien>

<sup>2</sup> <https://www.umat-tirol.at/page.cfm?vpath=departments>

<sup>3</sup> <https://www.umat-tirol.at/page.cfm?vpath=universitaet/die-universitaet>

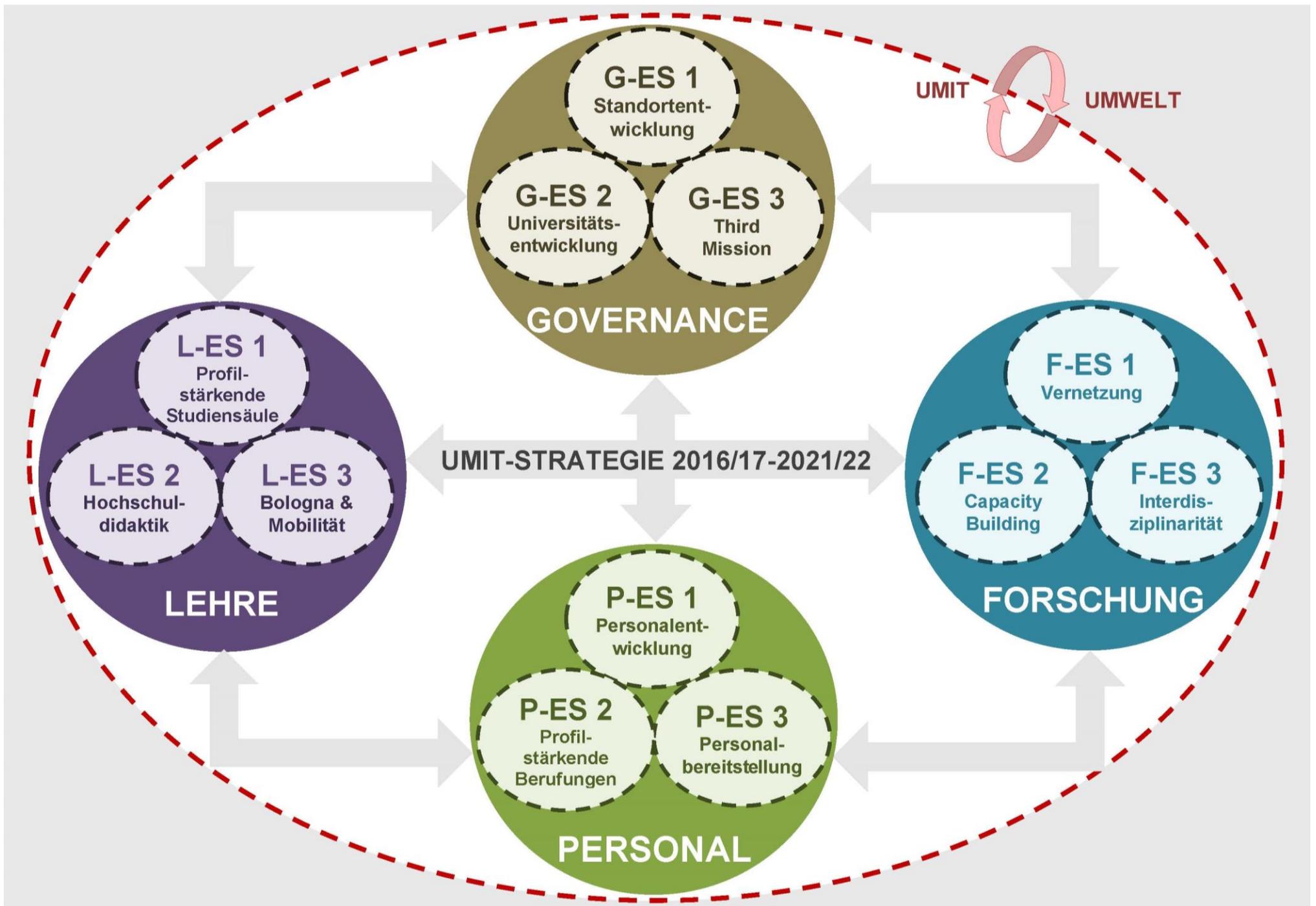


Abbildung 2: Entwicklungsschwerpunkte der UMIT-Strategie 2016-2022

An der Realisation der sich aus der Strategie ableitenden operativen Kernziele wurde im Kontext der **Governance** (z.B. Stärkung und Professionalisierung der Systemsteuerung und der dafür erforderlichen Rahmenbedingungen im Zuge der Universitätsentwicklung; Third Mission) auch 2018/2019 intensiv 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-Systemsteuerung im Jahreskreislauf (einschl. freiwillige externe Prüfung des Jahresabschlusses);
- Anpassung und verbesserte systemische Einbettung des Anreizsystems „Leistungsorientierte Mittelvergabe“ in die UMIT-Systemsteuerung;
- Beginn der Abstimmungsgespräche hinsichtlich der Fortschreibung der UMIT-Strategie 2022+;
- Vorbereitungsarbeiten zur Implementierung der Internen Revision<sup>4</sup> und zur Berücksichtigung der Corporate Governance Leitlinien der Tiroler Landesregierung hinsichtlich der Einhaltung internationaler Standards zur Leitung und Überwachung von Unternehmen;
- Vorhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen laut DSGVO;
- Erfolgreiche Pilotierung des Hochschulinformationssystems „CampusNet“<sup>5</sup>;
- Erfolgreiche Implementierung des UMIT-Forschungs- und Publikationsleistungsdokumentationssystems;
- Abschluss der Vorbereitungsarbeiten für den UMIT-Markenauftritt 2.0.<sup>6</sup>

An der fortlaufenden Realisation der Kernziele des Hochschulbereiches „**Lehre und Studium**“ (Profilstärkendes/-erweiterndes Studienportfolio, Sicherung und Steigerung der Qualität der Lehre und Hochschuldidaktik, Weiterentwicklung der mobilitätsfördernden Rahmenbedingungen (einschl. „internationalisation at home“<sup>7</sup>)) wurde ebenfalls intensiv gearbeitet. Beispiele dafür sind:

- ein konsequentes, auf das Profil der UMIT ausgerichtetes Studienportfoliomanagement (z.B. durch Studienstart des Bachelor-Studiums Elektrotechnik und des Universitätslehrganges „Mediation und Konfliktmanagement“; durch die erfolgreichen Akkreditierungen<sup>8</sup> der fünf Master-Studien „Nachhaltige Regional- und Destinationsentwicklung“; „Public Health“; „Advanced Nursing Practice“; „Pflegerische und Gesundheitsmanagement“; „Pflegerische und Gesundheitspädagogik“),
- die Fokussierung der UMIT auf das Einzugsgebiet Westösterreich (samt angrenzender Bundesländer), die Anbahnung bzw. der erfolgreiche Abschluss weiterer institutionalisierter Hochschulkooperationen (z.B. Erasmus+-Programm (KA 103) mit der Universität Granada für die UMIT-Psychologie-Studierenden),
- die Stärkung der institutionalisierten Partnerschaften mit den weiteren Universitäten und Fachhochschulen am Campus Tirol (z.B. durch gemeinsame Studienprogramme),

---

<sup>4</sup> 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 und deren Trägergesellschaft, der UMIT GmbH, unter besonderer Berücksichtigung des Kernprozesses der Gebarung, dar. Im Zuge dahingehender Dokumentenanalyse wurden u.a. auch die in Anlage 9.6 hinterlegten Systemmatrizen zur Sichtbarmachung der universitären Kernprozesse evaluiert. 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.

<sup>5</sup> Anm.: Universitätsweiter Roll-out ist mit Wintersemester 2019/2020 erfolgt.

<sup>6</sup> Mit Jahreswechsel 2019/2020 wird die bestehende Wort-Bild-Marke „UMIT“ in „UMIT TIROL“ geändert.

<sup>7</sup> Bspw. durch das Angebot englischsprachiger Lehrveranstaltungen, die Einladung von internationalen Lehrpersonen, Fokussierung internationaler Perspektiven im Unterricht, die curriculare Ausrichtung auf internationale Ausbildungsstandards etc.

<sup>8</sup> Anm.: Die im Studienjahr 2018/2019 erfolgreich akkreditierten fünf Master-Studien werden mit Beginn des Studienjahres 2019/2020 erstmalig angeboten.

- die Stärkung des UMIT-Faculty Developments im Bereich der Lehre/Hochschuldidaktik (UMIT-Lehrepreis; UMIT-Zertifikat für Professionelle Hochschullehre; ganzjähriges Angebot des „Lehre-Lunch“; ganzjähriges Fortbildungsprogramm, etc.; vgl. Anlage 9.11) und auch im Bereich der Forschung (z.B. durch die Vergabe des UMIT-Preis für interdisziplinäre Forschung, 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.).
- Besonders erfreulich wurde die qualitativ hochwertige Lehre an der UMIT erneut im Zuge des „Ars docendi“ 2019 mit einer Shortlist-Reihung in der Kategorie „Qualitätsverbesserung in Lehre und Studierbarkeit“ gewürdigt.
- Was die (Weiter-)Entwicklung der Studien, insbesondere in Hinblick auf die Sicherstellung der Employability angehender UMIT-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 UMIT-Alumni berücksichtigt, die der Universität und dem Bereich Studium und Lehre einmal mehr Bestnoten vergaben (Anm.: Mehr als 95% der Befragten stufen die UMIT 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 (vgl. Kapitel 7; Anlage 9.10). Für die curriculare Weiterentwicklung und deren Darstellung in Form von Modulhandbüchern stehen diverse unterstützende Handreichungen für die Lehrpersonen zur Verfügung (z.B. Leitfäden „Kompetenzorientiertes Prüfen“; „Begleitetes Selbststudium“ „Überfachliche Kompetenzen“).
- Auf Basis der Rückmeldungen der Studierenden und Alumni wurde 2018/2019 zudem das Konzept zur Handhabung der Evaluierung der Lehre an der UMIT (sowohl summativ als auch formativ) vollständig überarbeitet. Die zur Verfügung gestellten Instrumente gestalten sich nunmehr kompakter, berücksichtigen die Möglichkeit einer online oder papier-basierten Durchführung der Lehreevaluierung und fokussieren u.a. verstärkt den Aspekt der Studierbarkeit.

Entsprechend ihrer breiten Aufstellung mit den vier Departments (vgl. Anlage 9.6)

- Biomedizinische Informatik und Mechatronik
- Pflegewissenschaft und Gerontologie
- Psychologie und Medizinische Wissenschaften
- Public Health, Versorgungsforschung und Health Technology Assessment

stellt sich der universitäre Kernbereich „**Forschung**“ an der UMIT als fachlich und methodisch vielseitiges Feld dar. Der Forschungsbogen spannt sich über den Themenkomplex Gesundheit-Individuum-Gesellschaft-Technik. Die inhaltlichen Eckpfeiler des universitätsweiten Forschungskonzepts (vgl. Abbildung 2) manifestieren sich durch

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

Die für den Hochschulbereich „**Forschung und Entwicklung**“ in ggst. Umsetzungsperiode definierten Zielsetzungen bzw. Entwicklungsschwerpunkte (u.a. Steigerung des Drittmittel-Verbrauchs, des Publikationsoutputs, der (interdisziplinären) Vernetzung und des Capacity Buildings) wurden ebenfalls weiter bearbeitet (vgl. Anlagen 9.1; 9.9). Die gesetzten Forschungsinitiativen, alleamt ausgerichtet auf ein stringentes Capacity Building (u.a. durch Einrichtung und Nachbesetzung von Lehrstühlen (vgl. Kapitel 3.2), Forschungsnachwuchsförderung, Eingehen von Forschungs-

kollaborationen oder durch verschiedene Vernetzungsakzente<sup>9</sup>), die qualitätsfördernde Professionalisierung und der Ausbau der Forschungs-Supportstrukturen sowie die Implementierung verschiedener Forschungs-Anreizmechanismen (Leistungsorientierte Mittelvergabe, UMIT-Preis für interdisziplinäre Forschung, Nachwuchsförderung etc.; vgl. Anlage 9.11) sollen hier einerseits Forschungsunterstützend und -katalysierend wirken, sind andererseits Eckpfeiler für das Fundament einer nachhaltigen und international sichtbaren UMIT-Forschungsarbeit.

Erfreulicherweise kann zur Forschungsleistung 2018/2019 bilanziert werden, dass die UMIT den höchsten Publikationsoutput (über alle Kategorien hinweg) seit ihrem Bestehen zu verzeichnen hat. Gleiches gilt für den Bereich der peer-review-Veröffentlichungen. Hier konnte das bislang beste Ergebnis mit einer Steigerung von 17% im Vergleich zu den Vorjahren und in der Kategorie TOP<sup>10</sup> um fast 10% erreicht werden. Ein sehr gutes Ergebnis kann auch wiederum bei der Einwerbung von Forschungsförderungsgeldern in einer Höhe von mehr als EUR 2 Mio. verbucht werden (vgl. Anlage 9.9). Insofern wird die UMIT auch in den Folgejahren an ihrem Kurs eines stringenten Capacity Buildings, der Forcierung kollaborativer Forschung und einer fortlaufenden Investition in die Nachwuchsförderung festhalten.

Korrespondierend zu den genannten Weiterentwicklungen in anderen Hochschulbereichen lag im Bereich „**Personal**“ (weiterhin) der Fokus auf der erforderlichen Personalbereitstellung und Förderung des wissenschaftlichen und administrativen Personals. Konkrete Beispiele dafür sind

- die Konzeptionierung einer universitätsweiten und systemischen Personalentwicklung
- die weitere Professionalisierung der hierfür erforderlichen Rahmenbedingungen (Stichwort: elektronische Personalakte, Überarbeitung der Kernprozesse Eintritt/Austritt von (neuen) Mitarbeiter/inne/n, etc.)
- die Vorhaltung betrieblicher gesundheitsfördernder und familienfreundlicher Rahmenbedingungen (z.B. UMIT-Sport; Befragung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz 2019, Beantragung des Gütesiegels für Betriebliche Gesundheitsförderung der Tiroler Gebietskrankenkasse, Arbeitszeitmodelle zur Unterstützung der Work-Life-Balance und auch des Wiedereinstiegs von Mitarbeiterinnen nach der Babypause; universitätseigene Kinderkrippe etc.).

In Bezug auf das Capacity Building und die Stärkung der Stärkenfelder der UMIT konnten 2018/2019 u.a. drei Berufungsverfahren (Management im Gesundheitswesen, Quantitative Methoden in Public Health, Pflegewissenschaft) und ein Evaluierungsverfahren zur Entfristung der befristeten Universitätsprofessur für Sozial- und Persönlichkeitspsychologie erfolgreich abgeschlossen werden<sup>11</sup>. Im Zuge der akademischen Weiterqualifikation erfolgten zudem Ernennungsverfahren auf unterschiedlichen Niveaustufen. Hierzu wird weiterführend in Kapitel 3.2 ausgeführt.

Im Kontext der Universitäts- und Standortentwicklung (Stichwort: Campus Tirol) fokussierte die UMIT weiterhin die Intensivierung bestehender stabiler Partnerschaften mit Einrichtungen des tertiären Bildungssektors sowie mit zentralen Akteuren aus Wirtschaft und Industrie im Sinne von „strategic alliances“, um die strategischen Schwerpunkte der Privatuniversität zu realisieren. U.a. durch aktive Partizipation an der Technologieoffensive des Landes Tirols und ihre Beteiligung an der regionalen Standortentwicklung (Stichwort: Einrichtung des Bachelor-Studiums „Elektrotechnik“ als joint degree programme der LFUI und UMIT und damit Stärkung des technischen Kompetenzpfeilers am Campus Tirol, Durchführung eines interuniversitären Doktoratskollegs „Mechatronik“ der LFUI und UMIT, Stärkung des Campus Technik Lienz etc.) oder auf Basis der aktiven Mitwirkung und Einbindung der UMIT im Rahmen des Kompetenzzentrums für Public Health in Tirol (Stichwort: Beteiligung am „Health & Life Sciences“-Cluster Tirol; Akkreditierung des UMIT-Master-Studiums „Public Health“ in Kooperation mit der LFUI und MUI).

<sup>9</sup> Z.B. UMIT-Preis für interdisziplinäre Forschung; Dotation: EUR 10.000,-; informelle Austauschformate: Nachwuchstreff und Forschungslunch-Seminare; Dies academicus etc.

<sup>10</sup> Anm.: Journal-Ranking im obersten Quartil des Science Citation Index.

<sup>11</sup> Zur Gewährleistung einer transparenten Informationspolitik wird der Ablauf aller Berufungsverfahren der UMIT auf deren Homepage unter <https://www.umat-tirol.at/page.cfm?vpath=universitaet/die-universitaet/berufungsverfahren/archiv> dokumentiert.

Als weiterer Baustein des „Campus Tirol“ konnte zudem erfolgreich das Programmakkreditierungsverfahren zur Einrichtung des mittlerweile fünften gemeinsamen joint degree programmes der UMIT und LFUI, ausgerichtet auf die „Nachhaltige Regional- und Destinationsentwicklung“ und unter Einbindung des Campus Landeck, abgeschlossen werden. Neben der intensivierten Zusammenarbeit der Tiroler Universitäten im Bereich von Lehre und Studium bestehen seit Jahren auch etablierte Partnerschaften im Bereich der Forschung und Entwicklung (vgl. Kapitel 5; Anlage 9.1).

Dahingehende interuniversitäre Kollaborationen sollen in den kommenden Jahren noch stärker unterstützt werden. Nicht zuletzt hat sich 2018/2019 die Tiroler Hochschulkonferenz für eine intensiviertere Zusammenarbeit ausgesprochen. Auf ihre Initiative wurde der „Health & Life Science-Cluster Tirol“, eine Austauschplattform aller Bildungsakteure in Tirol, etabliert. Die UMIT nimmt hierbei durch die (Mit-)Leitung zweier Arbeitsgruppen einen aktiven Part ein.

Eine neue Dimension in der intrauniversitären Zusammenarbeit eröffnet die seit 2016 bestehende institutionalisierte Beteiligung 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 und LFUI, die Nutzung bestehender und die Erschließung neuer Synergien – auch in Kollaboration mit den weiteren Bildungsanbietern (insbesondere auch mit der MUI) und Stakeholdern in der Region – soll damit noch weiter forciert und unterstützt werden.

Auf Basis dieser Entwicklungsskizze wird resümiert, dass die UMIT im Studienjahr 2018/2019 durch eine profilgeleitete Governance die für die aktuelle Ausführungsperiode 2018-2021 gesetzten Ziele in allen ihren Bereichen gut weiter bearbeiten, teilweise bereits erreichen bzw. realisieren und sohin zu einem beträchtlichen Teil auch die in der UMIT-Strategie 2016-2022 hinterlegten strategischen Ziele bearbeiten konnte.

Die positive Performance über alle universitären Kernbereiche hinweg bestätigt die UMIT in der Zweckmäßigkeit, Tragfähigkeit und Funktionalität ihres Qualitäts-/Hochschulmanagements. Diese wurde nicht zuletzt auch seitens der 14 Gutachter/innen festgestellt, die alleine im Studienjahr 2018/2019 an fünf Programmakkreditierungsverfahren der UMIT beteiligt waren. Die nachhaltige, ausbalancierte, aber auch dynamische Weiterentwicklung des UMIT-Qualitäts-/Hochschulmanagements wird – ergänzend zur Weiterentwicklung und zum Ausbau von Forschung und Lehre – immanente Aufgabe der Universität für die kommenden Jahre sein.

Zum aktuellen Entwicklungsstand wird festgestellt, dass sich die Studierendenzahl – über alle UMIT-Studien hinweg - (Stichtag: 30.09.2019) auf 1668 beläuft, jene der Absolvent/inn/en (Stichtag: 30.09.2019) auf 426 (vgl. auch Kapitel 3). Dies bestätigt den kontrollierten Wachstumskurs, den die UMIT verfolgt. Die jeweilige Längsschnittbetrachtung zur Studierenden- und Absolvent/inn/enentwicklung der vergangenen Jahre wird im Nachfolgenden ausgewiesen.

## 2.1. ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHL

2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/2019
1544	1531	1548	1589	1704	1668* <sup>12</sup>

## 2.2. ENTWICKLUNG DER ABSOLVENT/INN/ENZAHL

2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/2019
336	289	326	336	346	426* <sup>12</sup>

<sup>12</sup> Da sich ggst. Längsschnittbetrachtung auf alle UMIT-Studien (Bachelor-, Master-, Doktoratsstudien, Universitätslehrgänge mit akad. Grad, Universitätslehrgänge mit akad. Bezeichnung) bezieht, weichen die Werte von jenen unter Kapitel 3 nach § 6 (2) Z1 + 2 PU-JBVO abgebildeten Zahlen ab.

## 3. STUDIEN UND LEHRE

### 3.1. STUDIERENDE

#### ZAHL DER STUDIERENDEN, STUDIENANFÄNGER/INNEN UND DER ABSOLVENTEN/INN/EN, DURCHSCHNITTliche STUDIENDAUER UND DROP-OUT-RATE IM BERICHTSZEITRAUM NACH § 6 (2) Z1+2

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

	Studierende	Studienanfänger/innen	Absolvent/inn/en	Studienabbrecher/innen
<b>Alle Studien – gesamt</b>	<b>1531</b>	<b>439</b>	<b>378</b>	<b>49</b>
<b>Bachelor-Studien – gesamt</b>	<b>1121</b>	<b>300</b>	<b>272</b>	<b>40</b>
Betriebswirtschaft im Gesundheitswesen	12	1	2	3
Elektrotechnik	18	18	0	0
Mechatronik	256	83	31	14
Pflegewissenschaft	327	54	118	4
Psychologie	216	69	58	11
Wirtschaft, Gesundheits- und Sport-tourismus	292	75	63	8
<b>Master-Studien – gesamt</b>	<b>246</b>	<b>84</b>	<b>83</b>	<b>4</b>
Gesundheitswissenschaften	52	14	16	2
Mechatronik	89	35	19	2
Pflegewissenschaft	22	1	12	0
Psychologie	83	34	36	0
<b>Doktorats-Studien – gesamt</b>	<b>130</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>5</b>
Gesundheitsinformationssysteme	4	1	0	0
Health Technology Assessment	7	1	0	0
Management und Ökonomie im Gesundheitswesen	24	4	7	1
Pflegewissenschaft	25	5	4	1
Psychologie	12	3	1	1
Public Health	27	7	7	1
Sportmedizin, Gesundheitstourismus & Freizeitwissenschaften	11	4	3	0
Technischen Wissenschaften	20	3	1	1
<b>Universitätslehrgänge (akademischer Grad) – gesamt</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Health Information Management	21	14	0	0
Mediation und Konfliktmanagement	13	13	0	0

Nachdem die UMIT Studien an den dislozierten Standorten Wien (*Hinweis: auslaufender Standort; keine Neuaufnahmen!*), 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: 1531

- davon Stammsitz Hall: 1191
- davon Studienort Wien: 32
- davon Studienort Landeck: 292
- davon Studienort Lienz: 16

## ■ Studienanfänger/innen:

Gesamtzahl: 439

- davon Stammsitz Hall: 358
- davon Studienort Wien: 0 (*Hinweis: keine neue Aufnahme aufgrund Standortschließung*)
- davon Studienort Landeck: 75
- davon Studienort Lienz: 6

## ■ Absolvent/inn/en:

Gesamtzahl: 378

- davon Stammsitz Hall: 302
- davon Studienort Wien: 13
- davon Studienort Landeck: 63

## ■ Durchschnittliche Studiendauer:

- Abschluss Bachelorniveau: ~ 7 Semester
- Abschluss Masterniveau: ~ 6 Semester

## ■ Anteil internationaler Studierender: ~39%

### WISSENSCHAFTLICHES STAMMPERSONAL, STUDIERENDE MIT BETREUUNGSVERHÄLTNIS IM BERICHTSZEITRAUM (Stichtag: 30.09.2019)

- Wissenschaftliches Stammpersonal: 112,22 VZÄ (vgl. Anlage 9.1.; 9.2.)
- Gesamtanzahl der Studierenden: 1668<sup>12</sup>
- Abgeschlossene Promotionen: 23
- Abgeschlossene Master-/Magisterarbeiten: 83
- Abgeschlossene Bachelorarbeiten: 272
- Abgeschlossene Abschlussarbeiten (Universitätslehrgänge mit akademischem Grad oder akademischer Bezeichnung): 48
- Quotient (alle Studierende<sup>12</sup>/wiss. Stammpersonal): 14,8
- Quotient (alle Abschlussarbeiten<sup>12</sup> (BSc, MSc, ULG, Doktorat)/wiss. Stammpersonal): 3,8

Mit Verweis auf den UMIT-Jahresbericht 2017/2018 hat sich das Betreuungsverhältnis Studierende/wissenschaftliches Stammpersonal (von 1:19,6 auf 1:14,8) und jenes bzgl. der Abschlussarbeiten (von 1:4 auf 1:3,8) im Studienjahr 2018/2019 verbessert.

### ERGEBNISSE DER BEOBACHTUNG DER ABSOLVENT/INN/ENKARRIEREN

Die bis dato generierten Erfahrungen 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 mehrheitlich ein konsekutives Masterstudium an. Die Kohorten des Master-

Studiums Pflegewissenschaft und Magister-Studiums Gesundheitswissenschaften stehen meist im Beruf, haben idR bereits ein Studium absolviert und erwerben eine Zusatzqualifikation 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: UMIT-Absolvent/inn/en 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 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 ein, die u.a. im 2006 gegründeten Verein „UMIT Alumni Association“ organisiert sind, welcher 2010 in die Universität eingegliedert und nunmehr dem Rektorat der UMIT zugeordnet ist.

## TEILNAHME AN MOBILITÄTSPROGRAMMEN

Die Studienprogramme der UMIT sind grundsätzlich so aufgebaut, dass Mobilität von Studierenden und Lehrpersonen möglich und erwünscht ist. Ergänzend zu den dafür erforderlichen Supportstrukturen in der Verwaltung (Stichwort: Service „Internationales“; Bereitstellung aller relevanten Dokumente in englischer Sprache) und den curricularen Voraussetzungen (Stichwort: gap semester, curriculare Ausrichtung auf internationale Standards etc.) ist die Universität hierzu seit dem Wintersemester 2004/2005 Partner im Erasmus+-Programm der Europäischen Union (vgl. Anlage 9.8). In Hinblick auf die 2009/2010 akkreditierten Bachelor-Studienprogramme Mechatronik und Psychologie erfolgte im Studienjahr 2008/2009 die Beantragung der „Erweiterten Erasmus Universitäts-Charta“, die den UMIT-Studierenden nunmehr die Möglichkeit bietet, auch geförderte Praktika im EU-Raum zu absolvieren. Die Verlängerung der „Erweiterten Erasmus Universitäts-Charta“, nunmehr als „ERASMUS-CHARTA für die Hochschulbildung 2014-2020“ bezeichnet, wurde im Studienjahr 2013/2014 verliehen. Die UMIT-Partneruniversitäten im Rahmen dieses Erasmus+-Programms sind im Berichtszeitraum (vgl. Anlage 9.8):

Universität van Amsterdam (Niederlande), Friedrich Alexander Universität Erlangen Nürnberg (Deutschland), Universitat Pompeu Fabra (Spanien), Klaipedos 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 Malaga (Spanien), University of Maribor (Slowenien), Akdeniz Universitesi (Türkei, nur Lehrpersonenmobilität), Universität Ulm (Deutschland), Universidad Europea Valencia (Spanien), TU Illmenau (Deutschland), University of Granada (Spanien), Università degli Studi della Campania „Luigi Vanvitelli“ (Italien), University of Pecs (Ungarn, nur Lehrpersonenmobilität), Universität Göteborgs (Dänemark, nur Lehrpersonenmobilität), Politecnico di Torino (Italien). Zudem besteht im Zuge von Erasmus+ die Möglichkeit internationaler Hochschulmobilität (KA 107) im Bereich der Mechatronik/Elektrotechnik mit dem Holon Institute of Technology/Israel.

Im Studienjahr 2018/2019 konnten sieben Personen (Studierende/Trainee/Lehrpersonen) seitens Partneruniversitäten im Bereich der Mechatronik und der Psychologie begrüßt werden. Die Möglichkeit für Studierende, internationale Hochschulerfahrung zu erwerben, wurde 2018/2019 von einer Studierenden des Bachelor-Studiums der Psychologie genutzt. Zudem nutzten acht UMIT-Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, via Erasmus+-Mobilitätsprogramm internationale Hochschul-

erfahrung zu sammeln, was eine leichte Steigerung zum Vorjahr darstellt. Um diesen positiven Entwicklungstrend weiter zu unterstützen, wurden 2018/2019 sieben weitere institutionalisierte Hochschulkooperationen mit dem Netherlands Institut for Health Sciences, der Universidad Europea Valencia, der University of Granada, der Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli", der University of Pecs, der Universität Göteborgs, dem Politecnico di Torino abgeschlossen. Dadurch soll der Austausch von Studierenden und Lehrpersonen in allen vier Profillinien gesteigert werden (weiterführende Informationen dazu finden sich in Kapitel 6).

Trotz der Vorhaltung der erforderlichen Rahmenbedingungen und der Bemühungen der Universitätsleitung, Studierende und Mitarbeiter/innen noch stärker zur Mobilität zu bewegen, stellen sich ggst. Aktivitäten dennoch immer sehr überschaubar dar. Im Bereich der Studierenden kommt hier der große Anteil an berufstätigen und weniger mobilen Personen zum Tragen. Bei dahingehender Ursachenanalyse ist auch zu berücksichtigen, dass rund ein Drittel der Studierenden in joint degree programmes mit der LFUI inskribiert sind und diese Studien nach den Studienrechtlichen Bestimmungen der öffentlichen Universität abgeführt werden. Dieser Umstand schränkt die Wirkung hausinterner Mobilitätsbemühungen und Verbesserungsspielräume weiter ein.

Angesichts der vorgenannten Rahmenbedingungen wurden daher 2018/2019 verstärkt Akzente hinsichtlich einer „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. Englisch als alternative Unternehmenssprache hält immer mehr Einzug in den universitären Alltag. Um „Internationalität“ noch stärker an die UMIT zu bringen, wurde zudem seitens der Universitätsleitung und der Departmentleitungen versucht, noch mehr UMIT-Mitarbeiter/innen a) für Mobilitäten zu begeistern und b) deren Auslandsaufenthalte auch zu unterstützen, um auf Basis deren gewonnener Erfahrungen den universitären Alltag an der UMIT entsprechend anzureichern und die Internationalisierung in house weiter voranzutreiben. Die Mobilität der UMIT-Lehrpersonen – als eine zentrale Drehschraube für sichtbare „internationalisation@home“ – soll daher in den nächsten Jahren noch stärker ausgebaut werden.

Grundvoraussetzung für Mobilitäten und „internationalisation@home“ sind Kooperationen und Netzwerke. Ergänzend zu den vorgenannten Partneruniversitäten engagiert sich die Universität auf Basis ihrer Profillinien u.a. im Rahmen der International Partnership for Health Informatics Education. Deren Mitglieder sind die Universität Amsterdam (Niederlande), Universität Heidelberg (Deutschland), Fachhochschule Heilbronn (Deutschland), University of Minnesota (USA), University of Utah (USA), UMIT (Österreich). Mit Fokus auf den Bereich der Health Sciences engagiert sich die UMIT 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. Ergänzend dazu arbeitet die UMIT 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. Eine Übersicht zu den institutionalisierten Hochschulkooperationen findet sich unter Anlage 9.8. Im Akademischen Jahresbericht 2018/2019 (vgl. Anlage 9.1) sind weitere fachspezifische Kollaborationen hinterlegt.

## VERGABE/VERMITTLUNG VON STIPENDIEN DURCH DIE UMIT

Seit 2006/2007 vergibt die UMIT Leistungsstipendien in der Höhe von EUR 750.- bis EUR 1.500.- pro Jahr und Studierende(r) aus Mitteln des zuständigen Bundesministeriums. Bewerbungen können sich UMIT-Studierende (m/w) aller Bachelor- und Master-Studienprogramme mit österreichischer Staatsbürgerschaft.

Rückwirkend für das Studienjahr 2017/2018 wurde 75 Studierenden (von 184 Bewerbungen) ein UMIT-Leistungsstipendium in folgenden Studienrichtungen gewährt:

- Magister-Studium „Gesundheitswissenschaften“: 6
- Bachelor-Studium „Wirtschaft, Gesundheits- und Sporttourismus“: 5
- Bachelor-Studium „Mechatronik“: 7
- Bachelor- und Master-Studium „Psychologie“: 26
- Bachelor- und Master-Studium „Pflegerwissenschaft“: 31

## AUSBILDUNGSVERTRAG, HÖHE DER STUDIENGEBÜHREN

Hierzu und in Bezug auf die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der UMIT GmbH für ggst. Zeitraum wird auf Anlage 9.7 verwiesen. Der Ausbildungsvertrag zwischen Studierenden und UMIT GmbH kommt durch das Akzeptieren der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zustande. Dahingehende Informationen sind auch auf der UMIT-Homepage<sup>13</sup> veröffentlicht. Zur verbesserten Sichtbarmachung des Ausbildungsvertrages wurde auf eine studentische Anregung im Zuge eines Akkreditierungsverfahrens 2018/2019 hin ggst. Terminus technicus als Zusatz bei den AGB hinterlegt.

## 3.2. WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

### NAME, QUALIFIKATION, VERTRAGSVERHÄLTNIS, AUSMASS DER BESCHÄFTIGUNG IN FORSCHUNG UND LEHRE DES HAUPTBERUFLICHEN, WISSENSCHAFTLICHEN PERSONALS

Eine Aufstellung zum hauptberuflichen, wissenschaftlichen und administrativen Personal pro zugewiesenem Bereich und Qualifikation kann Anlage 9.2 entnommen werden. Die an der UMIT etablierten Verwendungsgruppen und deren zugewiesenes Beschäftigungsfeld sind transparent per Gehaltsordnung und Verwendungsgruppenschema festgelegt (vgl. Anlage 9.6). U.a. regelt ggst. Ordnung das vorgeschriebene Lehrdeputat pro Personalkategorie (vgl. Tabelle 1).

**Tabelle 1: Lehrverpflichtung pro Verwendungsgruppe**

<b>Verwendungsgruppe</b>	<b>Lehrleistung in Unterrichtseinheiten (UE)<sup>*)</sup> pro Semester</b>
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

<sup>\*)</sup> 15 Unterrichtseinheiten entsprechen einer Semesterwochenstunde

<sup>13</sup> <https://www.umat-tirol.at/page.cfm?vpath=universitaet/agbs--richtlinien>

Einen Überblick zum (inhaltlichen) Tätigkeitsradius der Mitarbeiter/innen gibt der Akademische Jahresbericht 2018/2019 (vgl. Anlage 9.1). Aufgabenprofil und u.a. Umfang der Lehrverpflichtung sind Gegenstand der jährlichen Mitarbeiter/in-Gespräche. Im Zuge dessen erfolgt eine entsprechende Abstimmung auch in Hinblick auf die weitere Karriereplanung. Weiterführende Informationen zu den an der UMIT etablierten akademischen Qualifikationsstufen und Bezeichnungen sowie welche Voraussetzungen, Verfahren und Kriterien für die einzelnen Karriere-stufen gelten, sind im Akademischen Qualifikationsmodell transparent geregelt (vgl. Anlage 9.5).

## ÜBERSICHT DER ZUORDNUNG DES EXTERNEN WISSENSCHAFTLICHEN PERSONALS ZU FACHBEREICHEN

Externes wissenschaftliches Personal ist an der UMIT mit externen Lehrbeauftragten zu assoziieren. Eine entsprechende Übersichtsdarstellung und deren Zuordnung zu den jeweiligen Fachbereichen kann dem Anhang (vgl. Anlage 9.3) 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 UMIT-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 2018/2019 entnommen werden (vgl. Anlage 9.1).

## DOKUMENTATION DER IM BERICHTSZEITRAUM ERFOLGTEN PERSONALAUSWAHLVERFAHREN FÜR DAS WISSENSCHAFTLICHE PERSONAL, INSBESONDERE DER BERUFUNGSVERFAHREN<sup>14</sup> FÜR PROFESSOR/INN/EN

Die UMIT orientiert sich im Rahmen ihrer Berufungsverfahren am Universitätsgesetz 2002 und führt diese gemäß ihrer Verfassung bzw. Berufungsrichtlinie idgF ab. Jedes Berufungsverfahren wird zudem auf der UMIT-Homepage abgebildet. Zu den 2018/2019 laufenden und abgeschlossenen Berufungsverfahren wird wie folgt zusammengefasst:

- **Universitätsprofessur für „Quantitative Methoden in Public Health und Versorgungsforschung“** (Status: abgeschlossen): Nachdem ggst. Verfahren im Studienjahr 2016/2017 nicht erfolgreich abgeschlossen werden konnte, erfolgte am 01.12.2017 deren erneute Ausschreibung. Die Ausschreibungsfrist endete mit 31.01.2018. Nach Feststellung einer ausreichend qualifizierten Bewerber/innenlage wurde im April 2018 dahingehendes Begutachtungsverfahren eröffnet. Hierfür zeichnete die eigens vom Senat der UMIT eingesetzte Berufungskommission verantwortlich. Die Bewerbungen wurden gesichtet und ausgewählte ausreichend qualifizierte Kandidat/inn/en zu deren Vorstellung im Rahmen der hochschulöffentlichen Hearings am 22./23.10.2018 eingeladen. Daran anschließend erfolgte die Erstellung des Reihungsvorschlages durch die Berufungskommission. Dieser wurde am 11.11.2018 durch den Senat und am 12.12.2018 durch das Rektorat bestätigt. Am 29.03.2019 konnten die Verhandlungen erfolgreich abgeschlossen werden. Die Feststellung der ordnungsgemäßen Abwicklung des Berufungsverfahrens durch den Wissenschaftlichen Beirat erfolgte am 25.06.2019 (vgl. Anlage 9.5).
- **Universitätsprofessur für „Alters- und Versorgungswissenschaften“** (Status: laufend): Aufgrund der Pensionierung des aktuellen Lehrstuhlinhabers für Gerontologie und demografische Entwicklung, Univ.-Prof. Dr. Bernd Seeberger, im Sommer 2018 wurde ggst. Professur im März 2018 ausgeschrieben. Die Ausschreibungsfrist endete mit 02.07.2018. Nach Feststellung einer ausreichend qualifizierten Bewerber/innenlage wurde im Herbst 2018 ein dahingehendes Begutachtungsverfahren eröffnet. Hierfür zeichnete die eigens vom Senat der UMIT

<sup>14</sup> Informationen und Verfahrensdokumentation zu allen Berufungsverfahren an der UMIT sind auf deren Homepage veröffentlicht: <https://www.umat-tirol.at/page.cfm?vpath=universitaet/die-universitaet/berufungsverfahren>

eingesetzte Berufungskommission verantwortlich. Bis Februar 2019 wurden die Bewerbungen gesichtet, für ausgewählte, ausreichend qualifizierte Kandidat/inn/en vergleichende Gutachten eingeholt und diese in der Folge zu deren Präsentation im Rahmen der hochschulöffentlichen Hearings am 12.02.2019 eingeladen. Daran anschließend erfolgten die Aussprache zwischen der Berufungskommission und den geladenen Kandidat/inn/en und die Erstellung des Reihungsvorschlages durch die Berufungskommission. Dieser wurde am 09.04.2019 durch den Senat und am 15.05.2019 durch das Rektorat bestätigt. In weiterer Folge kam es zur Aufnahme der Berufungsverhandlungen, beginnend mit der Erstgereihten. Nachdem dieses Verhandlungsgespräch zu keinem positiven Abschluss führte bzw. dem Rektorat die Absage der erstgereihten Kandidatin Ende Juni 2019 zur Kenntnis gebracht wurde, ist das Rektorat sodann im August 2019 in Berufungsverhandlungen mit dem zweitgereihten Kandidaten eingetreten. Diese konnten bis zum Ende ggst. Berichtszeitraum noch nicht abgeschlossen werden.

- **Universitätsprofessur für „Pflegerwissenschaft“** (Status: abgeschlossen): Nachdem ggst. Verfahren im Studienjahr 2016/2017 ergebnislos eingestellt wurde, erfolgte mit Datum vom 12.07.2018 deren erneute Ausschreibung. Die Ausschreibungsfrist endete mit 31.10.2018. Im Zuge der konstituierenden und ersten Arbeitssitzung der vom Senat für ggst. Verfahren eingesetzten Berufungskommission am 21.11.2018 wurde eine ausreichend qualifizierte Bewerber/innenlage festgestellt und der Beschluss zur Verfahrensförderung gefasst. Im Februar 2019 beschloss die Berufungskommission die Erweiterung der Hearingliste auf mind. drei Kandidat/inn/en, im Juni 2019 fanden die Hearings der eingeladenen Kandidat/inn/en und die zweite Sitzung der Berufungskommission statt, bei der die Erstellung des Reihungsvorschlages durch die Berufungskommission erfolgte. Dieser wurde am 11.06.2019 durch den Senat und am 14.06.2019 durch das Rektorat bestätigt. Ebenfalls noch im Juni 2019 erging die Information an den Wissenschaftlichen Beirat. In weiterer Folge kam es zur Aufnahme der Berufungsverhandlung, die im September 2019 erfolgreich abgeschlossen wurde. Im September 2019 wurde der Senat über das abgeschlossene Verfahren informiert und seitens des Wissenschaftlichen Beirates die ordnungsgemäße Verfahrensabwicklung festgestellt (vgl. Anlage 9.5).
- **Universitätsprofessur für „Management im Gesundheitswesen“** (Status: abgeschlossen): Die Besetzung ggst. Professur erfolgte 2015 entlang eines abgekürzten Berufungsverfahrens auf vier Jahre befristet. Die dahingehende Befristung lief mit 19.08.2019 aus. Eine etwaige Verlängerung ist nur nach Abführung eines ordentlichen Berufungsverfahrens auf Basis der UMIT-Berufungsrichtlinie idgF möglich. Daher erfolgte mit Datum vom 17.09.2018 die Ausschreibung ggst. Professur, die am 31.10.2018 endete. Nach Feststellung einer ausreichend qualifizierten Bewerber/innenlage fand am 16.01.2019 die konstituierende und erste Arbeitssitzung der vom Senat eingesetzten Berufungskommission statt. Bis Mai wurden die Bewerbungen gesichtet, für ausgewählte Kandidat/inn/en vergleichende Gutachten eingeholt und diese zu deren Vorstellung im Rahmen öffentlicher Hearings am 07./08.05.2019 eingeladen. Anschließend erfolgte die Erstellung des Reihungsvorschlages durch die Berufungskommission. Dieser wurde am 11.06.2019 durch den Senat und am 14.06.2019 durch das Rektorat bestätigt. Es erfolgte sodann die Aufnahme der Berufungsverhandlungen, beginnend mit dem erstgereihten Kandidaten, die im September 2019 erfolgreich<sup>15</sup> abgeschlossen werden konnten. Ebenfalls im September 2019 erfolgte die Feststellung der ordnungsgemäßen Abwicklung des Verfahrens durch den Wissenschaftlichen Beirat (vgl. Anlage 9.5).
- **Evaluierungsverfahren zur unbefristeten Verlängerung der befristeten Universitätsprofessur für „Sozial- und Persönlichkeitspsychologie“** (Univ.-Prof. Dr. Bernhard Streicher): Gemäß Art. 1 der UMIT-Berufungsrichtlinie für das ordentliche Berufungsverfahren von Universitätsprofessor/inn/en idgF besteht an der UMIT 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-

<sup>15</sup> Weiterführende Informationen zum gleichnamigen Institut finden sich auf der UMIT-Homepage unter [https://www.umat-tirol.at/page.cfm?vpath=departments/public\\_health/institut-fuer-management](https://www.umat-tirol.at/page.cfm?vpath=departments/public_health/institut-fuer-management).

Evaluierungsverfahrens nach internationalen kompetitiven Standards (Art. 1 Abs. 10, UMIT-Berufungsrichtlinie). In Hinblick auf die Verlängerung der befristeten Universitätsprofessur „Sozial- und Persönlichkeitspsychologie“ erfolgte die Antragstellung per 07.01.2019 an das Rektorat. Am 11.01.2019 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 Februar 2019 statt. Per 08.03.2019 wurde dem Antragsteller die Möglichkeit zur Stellungnahme bzgl. der eingeholten (anonymisierten) Gutachten gegeben. Diese wurde dem Rektorat am 18.03.2019 übermittelt. Das Evaluierungsgespräch zwischen dem Antragsteller und dem Rektorat zu den vorliegenden Begutachtungsergebnissen fand am 21.03.2019 statt. Im Anschluss daran wurde dem Antrag auf unbefristete Verlängerung per Beschlussfassung des Rektorats stattgegeben. Die Feststellung der ordnungsgemäßen Abwicklung des Evaluierungsverfahrens durch den Wissenschaftlichen Beirat erfolgte am 25.03.2019. In der Senatssitzung vom 09.04.2019 berichtete das Rektorat zur ggst. Verfahrensabwicklung.

Zudem wurden entlang des UMIT-Qualifikationsmodells und der UMIT-Ehrungsrichtlinie (vgl. für beide Anlage 9.5) folgende Ernennungsverfahren und Ehrungen durchgeführt:

- Ernennung von Priv.-Doz. Mag. Dr. Cornelia Blank zur Associate Professorin der UMIT per Senatsbeschluss vom 08.01.2019
- Ernennung von Priv.-Doz. Dr. Robert Csapo zum Associate Professor der UMIT per Senatsbeschluss vom 08.01.2019
- Verleihung des UMIT-Ehrenrings an Roland Bauer per Beschlussfassung der UMIT-Ehrungskommission vom 28.01.2019
- Verleihung des Ehrendoktorats an Univ.-Prof. Dr. Johann Michael Hackl per Beschlussfassung der UMIT-Ehrungskommission vom 28.01.2019
- Verleihung des Ehrenzeichens an Univ.-Prof. Dr. Bernd Seeberger per Beschlussfassung der UMIT-Ehrungskommission vom 28.01.2019
- Verleihung des UMIT-Ehrenzeichens an Univ.-Doz. Dr. Gernot Brauchle per Beschlussfassung der UMIT-Ehrungskommission vom 28.01.2019
- Verleihung des UMIT-Ehrenzeichens an HR Dr. Paul Gappmaier per Beschlussfassung der UMIT-Ehrungskommission vom 28.01.2019
- Verleihung des UMIT-Ehrenzeichens an Mag. Barbara Zinka per Beschlussfassung der UMIT-Ehrungskommission vom 28.01.2019

## DOKUMENTATION DER IM BERICHTSZEITRAUM ERFOLGTEN HABILITATIONSVERFAHREN

Im Studienjahr 2018/2019 wurden keine Habilitationsverfahren abgeschlossen. Allerdings wurde in ggst. Zeitraum die bestehende Habilitationsrichtlinie<sup>16</sup> in Hinblick auf die Beteiligung bei der Beschaffung und Abwicklung von Drittmittelprojekten folgendermaßen spezifiziert (vgl. Statusblatt in Anlage 9.10): *„Weiters hat die Bewerber/in / der Bewerber die wesentliche Beteiligung bei der Beschaffung und Abwicklung von kompetitiven und gegebenenfalls nicht-kompetitiven Drittmittelprojekten, darunter mindestens ein kompetitives Projekt, mit eindeutigem Forschungscharakter an der UMIT nachzuweisen.“* (UMIT-Habilitationsrichtlinie, §1 (4) c).

Zudem wurde eine Nachschärfung zum Fristenlauf was die Zulassung als Habilitand/in, die Einleitung des Habilitationsverfahrens und die Verlängerungsmöglichkeiten betrifft, vorgenommen (UMIT-Habilitationsrichtlinie, §3 (7); vgl. Statusblatt in Anlage 9.10): *„Die Zulassung als Habilitand/in erlischt sechs Jahre ab dem Zeitpunkt der Zulassung nach Abs. 6. Innerhalb dieser Frist muss der Antrag auf Einleitung des Habilitationsverfahrens nach § 4 gestellt werden. Auf Antrag der Habilitandin / des Habilitanden kann der Habilitationsausschuss in begründeten Fällen*

<sup>16</sup> Die UMIT-Habilitationsrichtlinie ist auf der UMIT-Homepage unter <https://www.umat.tirol.at/page.cfm?vpath=universitaet/die-universitaet/organe/senat> einsehbar.

*sowie unter Information zum Stand des Habilitationsvorhabens eine einmalige Verlängerung des Zulassungszeitraumes um zwei Jahre genehmigen. Nach Ablauf dieser Frist ist ein Neuantrag auf Zulassung als Habilitand/in zu stellen“.*

## MASSNAHMEN ZUR NACHWUCHSFÖRDERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

Der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird an der UMIT großes Gewicht beigemessen, wobei den unterschiedlichen Wissenschaftstraditionen Rechnung getragen wird. Ein aktueller Auszug der implementierten Maßnahmen findet sich unter Anlage 9.11. 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/innen bzw. mit erfahrenen Assistent/inn/en (vgl. Anlage 9.6). Die Lehrverpflichtung laut gültigem Verwendungsgruppenschema ist in Tabelle 1 ausgewiesen. U.a. auf Basis der Lehr-evaluationsergebnisse und zukünftiger Karrierepläne werden im Rahmen des jährlichen Mitarbeiter/in-Gesprächs Zielsetzungen und ggf. Weiterentwicklungsmaßnahmen vereinbart. Hierunter fallen auch Personalentwicklungsmaßnahmen. Ganz im Sinne einer möglichst frühzeitigen Qualitätssozialisation nehmen alle noch wenig erfahrenen Lehrpersonen an der hochschuldidaktischen Einführungsveranstaltung „Start in die Lehre“ teil. Für bereits erfahrene Lehrpersonen wird als Pendant die Veranstaltung „Update in der Lehre“ angeboten. Es besteht für alle Lehrpersonen 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 breitgefächertes Veranstaltungskatalog angeboten; zudem der Erwerb des Zertifikats „Professionelle Hochschul-lehre“. Das Hochschuldidaktische Fortbildungsprogramm für das Studienjahr 2018/2019 ist unter Anlage 9.11 einsehbar. Eine zentrale Rolle – in der Gestaltung, Koordination, aber auch im direkten Coaching – nimmt hierbei die Stabstelle für Hochschuldidaktik in enger Zusammenarbeit mit der Senatskommission für Hochschuldidaktik ein. Als Ausdruck für die Wertschätzung und Anerkennung guter Lehre an der UMIT wurde wieder der „UMIT-Lehrepreis“ vergeben. Die Sichtbarmachung dieser „best-practices“ erfolgt in einer Fortbildungsveranstaltung, ausgewählte Beispiele finden sich im [„Atlas der guten Lehre“](#). Besonders erfreulich wurde die qualitativ hochwertige Lehre an der UMIT erneut – diesmal auf Basis eines Lehrveranstaltungskonzepts zweier Nachwuchslehrender der Pflegewissenschaft und deren erfahrener Betreuerin – im Zuge des „Ars docendi“ 2019 mit einer Shortlist-Reihung in der Kategorie „Qualitätsverbesserung in Lehre und Studierbarkeit“ gewürdigt.

Im Bereich der Forschung werden Nachwuchswissenschaftler/innen ebenfalls intensiv gefördert (vgl. Anlage 9.11): 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 UMIT 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 UMIT-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. Nicht zuletzt der erfreuliche Forschungsoutput 2018/2019 (vgl. Kapitel 2; 5) bestätigt die Universität darin, diesem eingeschlagenen Weg weiter zu folgen und die noch jüngeren Kolleg/inn/en bestmöglich zu unterstützen.

Grundsätzlich wird der wissenschaftliche Nachwuchs motiviert, sich akademisch weiterzuqualifizieren und die Möglichkeit der Promotion und der Habilitation aktiv zu nutzen (vgl. Anlage 9.5). Hierfür fördert die Universität u.a. auch die Teilnahme an Mobilitäts- bzw. Post-doc-Programmen. Seit dem Studienjahr 2009/2010 verfügt die UMIT zudem über Zugang zu Fördermitteln der Tiroler Wissenschaftsförderung, ein spezieller Förderfonds für Nachwuchswissenschaftler/innen des Landes Tirol. Für den Berichtszeitraum 2018/2019 wurden der UMIT Fördermittel in der Höhe von ca. EUR 130.000,- zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses seitens des Landes Tirol zugesprochen. Als weiteres Forschungsincentive, das auch für Nachwuchsforscher/innen offen steht, wirkt der UMIT-Preis für interdisziplinäre Forschung, dotiert in einer Höhe von EUR 10.000,-, der in ggst. Berichtszeitraum vergeben wurde.

Ergänzend zu den skizzierten Personalentwicklungsmaßnahmen die Hochschulbereiche „Lehre“ und „Forschung“ betreffend, 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 Mitarbeiterinnen), gesundheitsfördernde Maßnahmen (Resilienz-Workshop, Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz etc.) sowie familienfreundliche Rahmenbedingungen für UMIT-Mitarbeiter/innen (UMIT-Mitglied beim „Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“, Baby-Sitter-Börse).

## 4. FINANZIERUNG UND RESSOURCEN

### DARSTELLUNG DER LAUFENDEN FINANZIELLEN GEBARUNG IM BERICHTSZEITRAUM

(Stand: Hochrechnung Oktober 2019)

	<i>gerundet</i>
UMIT Gesamtbudget, Veränderung ggb. letztjährigem Vergleichszeitraum (in %)	10 %
Investitionsbudget und GWGs (in €)	397.000
Personalbudget (in €)	11.950.000
Budget für Marketing (in €)	487.200
Einnahmen Gesamt (in €)	15.572.600
davon Studiengebühren inkl. ULGs (in €)	4.679.000
davon Erlöse aus sonstigen Lehrgängen (in €)	228.500
davon Basisfinanzierung durch Eigentümerbeiträge (in €)	3.796.400
davon Drittmittel inkl. Stiftungslehrstühle (in €)	5.798.800

Was die laufende Gebarung betrifft, wird zudem auf den relevanten Jahresabschluss verwiesen, der auf der UMIT-Homepage gemeinsam mit dem Corporate Governance Bericht bzgl. der Einhaltung der internationalen Standards der Unternehmensführung veröffentlicht ist<sup>17</sup>.

Mit ggst. Berichtslegung trägt die UMIT respektive deren Trägergesellschaft, die UMIT GmbH, der Corporate Governance Leitlinie (kurz: CGL) der Tiroler Landesregierung Rechnung. „[...] Im Einklang mit internationalen Standards zur Leitung und Überwachung von Unternehmen werden diese Rechtsgrundlagen durch Grundsätze der Unternehmensführung ergänzt („Corporate Governance“), an die sich Anteilseigner/innen, Unternehmen und deren Organe freiwillig binden“ (CGL für Beteiligungsunternehmen des Landes Tirol, 2019, S. 2). Ergänzend dazu unterzieht sich die UMIT GmbH freiwillig und jährlich einer externen Prüfung des Jahresabschlusses. Die Prüfung erfolgt jeweils analog der gesetzlichen Regelungen einer verpflichtenden Prüfung. Bis einschließlich Geschäftsjahr 2018/2019 wurden fünf Prüfungen durchgeführt. Für jedes Geschäftsjahr ist ein positives Prüfergebnis nachweisbar.

<sup>17</sup> <https://www.umat-tirol.at/page.cfm?vpath=universitaet/die-universitaet>

## **BUDGET- UND FINANZIERUNGSPLAN (EINNAHMEN- UND AUSGABENRECHNUNG) FÜR MIND. SECHS JAHRE MIT ANGABE ÜBER DIE FINANZIERUNGSQUELLEN (INKL. EIGENKAPITAL)**

Mit der Verlängerung der institutionellen Akkreditierung der UMIT bis 2022 wurde auch der vorgelegte Budget- und Finanzierungsplan der Universität seitens der Behörde genehmigt. Die UMIT geht für künftige Rechnungsperioden von einem durchschnittlichen Budgetvolumen von 14,5 Mio aus. Weiteres Wachstum hängt insbesondere von zusätzlichen Aufträgen der Eigentümer ab.

### **5. FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG**

An der UMIT wird Forschung in allen vertretenen Fachdisziplinen betrieben. Der Akademische Jahresbericht 2018/19 weist hierzu die Forschungsaktivitäten einschl. entsprechender Publikations-tätigkeit für ggst. Berichtszeitraum im Detail aus (vgl. Anlage 9.1). Ergänzend dazu gibt Anlage 9.9 Auskunft über die laufenden und neu bewilligten Drittmittelprojekte. Publikationen und Forschungsprojekte sind auf der UMIT-Homepage unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen veröffentlicht.

Die Erfassung der Publikationsleistung (vgl. Anlage 9.1) erfolgte 2018/2019 nach demselben Bewertungsschema – dem UMIT-Scoringssystem – wie in den Vorjahren. Dabei werden Full-Papers (peer-reviewed), Full-Papers (non peer-reviewed), Konferenzbeiträge, Letters and Reports, Herausgeberschaften, 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.

Im Kontext der translationalen Forschung ist die UMIT in den vergangenen Jahren zahlreiche Forschungsk Kooperationen eingegangen, um den universitären Kernbereich der Forschung und Entwicklung sukzessive weiterzuentwickeln. Eine Übersicht zu den bestehenden Kooperationen im Bereich der Forschung und Entwicklung sowie zu den relevanten Drittmittelprojekten für ggst. Berichtszeitraum findet sich im Anhang (vgl. Anlagen 9.1, 9.9). Der UMIT ist es in den letzten Jahren 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 UMIT bislang als einzige Privatuniversität im Exzellenz-Programm (COMET) der FFG im Rahmen von ONCOTYROL vertreten und forsch(t)e insbesondere in den Themenbereichen Bioinformatik, Medizininformatik, HTA und Medical Decision Making.

Erfreulicherweise kann zur Forschungsleistung 2018/2019 bilanziert werden, dass die UMIT den höchsten Publikationsoutput (über alle Kategorien hinweg; Anzahl bereinigt=492 Beiträge) seit ihrem Bestehen zu verzeichnen hat. Gleiches gilt für den Bereich der peer-review-Veröffent-lichungen (Anzahl bereinigt=173). Hier konnte bislang beste Ergebnis mit einer Steigerung von 17% im Vergleich zu den Vorjahren und in der Kategorie TOP<sup>18</sup> um fast 10% erreicht werden (Anzahl bereinigt=48). Ein sehr gutes Ergebnis kann auch wiederum bei der Einwerbung von Forschungsförderungsgeldern in einer Höhe von mehr als EUR 2 Mio. verbucht werden (vgl. Anlage 9.9). Insofern wird die UMIT auch in den Folgejahren an ihrem Kurs eines stringenten Capacity Buildings, der Forcierung kollaborativer Forschung und einer fortlaufenden Investition in die Nachwuchsförderung festhalten. Publikationen, Forschungsprojekte und Kooperationspartner sind unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen pro Department auch auf UMIT-Homepage veröffentlicht.

### **STRATEGISCHE FORSCHUNGSPLANUNG**

<sup>18</sup> Anm.: Journal-Ranking im obersten Quartil des Science Citation Index.

Die UMIT hat durch die entlang ihrer Stärkenfelder und Profilelemente 2009 implementierte Organisationsstruktur in Form von Departments (vgl. Anlage 9.6) die Basis für eine profilgeleitete und effizientere Forschungsplanung erzielt. Der universitätsweite (Forschungs-)Orientierungsrahmen dafür sind die per UMIT-Strategie 2016-2022 definierten Entwicklungsschwerpunkte in der Forschung. Entsprechend ihrer breiten Aufstellung stellt sich die UMIT-Forschung als fachlich und methodisch vielseitiges Feld dar (vgl. Anlage 9.1). 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 Leistungsschwerpunkte bzw. 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 UMIT hat daher auch 2018/2019 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.

## 6. NATIONALE UND INTERNATIONALE KOOPERATIONEN

### DOKUMENTATION DER PROJEKTE INTERNATIONALER KOOPERATIONEN IN FORSCHUNG UND LEHRE

Angeführte Dokumentation der Projekte im Bereich der Forschung und Entwicklung wurde pro Department im Akademischen Jahresbericht 2018/2019 angestellt (vgl. Anlage 9.1) und auf der UMIT-Homepage dargestellt. In Hinblick auf den Studierenden-/Lehrpersonenaustausch im Rahmen von Mobilitätsprogrammen wird ergänzend auf die Ausführungen unter Kapitel 3 hingewiesen.

Mit Verweis auf nachfolgende Tabelle 2 konnten in ggst. Berichtszeitraum in allen vier Profillinien der UMIT weitere institutionalisierte Hochschulkooperationen abgeschlossen werden.

**Tabelle 2: Neue, institutionalisierte Hochschulkooperationen 2018/2019**

Partnerinstitution im Rahmen der institutionellen Kooperation der UMIT	Kooperationsgegenstand	Jahr des Vertragsabschlusses
Netherlands Institut for Health Sciences	Academic Agreement ad Kooperationsförderung; Staff/student exchange (Department Public Health, Versorgungsforschung und HTA; Master-Studium Public Health)	2018
Universidad Europea Valencia	Erasmus+-Partneruniversität (KA 103) Psychologie	2018

University of Granada	Erasmus+-Partneruniversität (KA 103) Psychologie	2018
Universita degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"	Erasmus+-Partneruniversität (KA 103) Mechatronik	2019
University of Pecs	Erasmus+-Partneruniversität (KA 103) Pflegewissenschaft	2019
Universitet Göteborgs	Erasmus+-Partneruniversität (KA 103) Pflegewissenschaft	2019
Management Center Innsbruck	Förderung forschungsgleiteter Lehre und dahingehender Kooperation im Sinne von Campus Tirol und der Tiroler Hochschulkonferenz	2019
Politecnico di Torino	Erasmus+-Partneruniversität (KA 103) Mechatronik	2019

## ZUSAMMENARBEIT MIT ANDEREN INSTITUTIONEN DES HOCHSCHULBEREICHS, DEM BERUFLICHEN UMFELD UND DEN RELEVANTEN GESELLSCHAFTLICHEN AKTEUREN

Im Rahmen der Kooperationen in Forschung und Lehre besteht eine intensive Zusammenarbeit mit zahlreichen (inter-)nationalen Einrichtungen und Akteuren (vgl. Anlage 9.1). Eine Auflistung der für ggst. Zeitraum relevanten institutionalisierten Hochschulkooperationen findet sich unter Anlage 9.8. Exemplarisch soll in diesem Kontext die Mitgliedschaft der UMIT in internationalen Fachgesellschaften wie der International Medical Informatics Association (IMIA), der Association of Schools of Public Health in the European Region (ASPHER), der ENNA-European Network of Nursing Academies oder des Eurasia-Pacific Uninets angeführt werden. Auch die Teilnahme an nationalen Fachgesellschaften wie der Österreichischen Computergesellschaft (OCG), der Österreichischen Gesellschaft für Biomedizinische Technik (ÖGBMT) oder der Österreichischen Plattform für Interdisziplinäre Altersfragen (ÖPIA) unterstreicht die kooperativen Aktivitäten der UMIT mit ihren relevanten Anspruchsgruppen.

Eine institutionalisierte Verzahnung mit den relevanten öffentlichen Akteuren vor Ort ist durch die Rolle des Landes Tirol und der LFUI, als Miteigentümerinnen der UMIT, per se gegeben. Resultierend daraus wird die UMIT als Kompetenzträgerin der Health & Life Sciences und der Technik im Zuge dahingehender Entscheidungsfindungsprozesse oftmals miteinbezogen. Im Akademischen Jahresbericht 2018/2019 finden sich hierzu weiterführende Informationen der an der UMIT vertretenen Fachbereiche und deren Kooperationslandkarten (vgl. Anlage 9.1). Zu einem Alleinstellungsmerkmal der UMIT haben sich in den letzten Jahren auch die „strategic alliances“ mit den am Campus Tirol ansässigen Bildungseinrichtungen ausgeprägt. Mittlerweile werden bspw. vier joint degree programmes erfolgreich mit der LFUI durchgeführt. Der Antrag auf Akkreditierung auf ein fünftes gemeinsames Studienprogramm – Master-Studium „Nachhaltige Regional- und Destinationsentwicklung“ – wurde im November 2018 gestellt (Anm.: Diesem wurde im Juli 2019 seitens des Boards der AQ Austria stattgegeben.).

Wichtig ist hierzu festzuhalten, dass insbesondere bei der Einrichtung neuer Studien aber auch bei der Weiterentwicklung bestehender Studien relevante Anspruchsgruppen (z.B. Fachgesellschaften) und das berufliche Umfeld (z.B. potentielle Arbeitgeber) prozessual eingebunden wurden (bspw. im Rahmen der Bedarfs-, Akzeptanz- und Kohärenzanalyse zur bestmöglichen Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit angehender Absolvent/inn/en – Stichwort: Qualifikationsprofil).

Auch werden diese insbesondere im Rahmen von Auftragsforschungsprojekten oder kollaborativen Großverbundforschungsprojekten miteinbezogen. Kollaboration findet zudem im Rahmen interdisziplinärer Doktoratskollegs statt, sowohl mit der LFUI als auch mit der MUI. Den Master-Absolvent/inn/en fachhochschulischer Einrichtungen bietet sich die Möglichkeit, ein Doktoratsstudium an der UMIT zu absolvieren. Eine zukunftsweisende Dimension in der interuniversitären Zusammenarbeit zwischen UMIT und LFUI hat sich durch deren institutionalisierte Beteiligung an der

UMIT 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 UMIT-Profillinie Gesundheitswissenschaften, akkreditiert werden. In selbiger Profillinie wurde weiters – hier in Kooperation mit der LFUI – das Master-Studium „Nachhaltige Regional- und Destinationsentwicklung“ 2018/2019 akkreditiert.

## 7. QUALITÄTSMANAGEMENTSYSTEM

Die Sicherstellung und Steigerung der Qualität der Lehre und der Forschung sieht die Privatuniversität als immanente Aufgabe. Die UMIT verpflichtet sich insofern, qualitätsfördernde Rahmenbedingungen und Voraussetzungen zu schaffen, die die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität entsprechend vorhalten. *„Die Systematik der Qualitätsphilosophie entspricht dem bekannten PDCA-Zyklus [...]. Sie ist also eng verbunden mit Rückkoppelungsmechanismen und der Evaluierung von hinterlegten Zielgrößen, die letztlich erfolgsorientiert sind. Insgesamt ist das UMIT-Qualitätsmanagementsystem ein sehr gut ausgearbeitetes Instrumentarium, das sehr rational konzipiert ist“* (Reakkreditierungsgutachten 2016, S. 79<sup>19</sup>).

Als zentrales Instrument – in Form einer dynamischen elektronischen Dokumentensammlung im UMIT-Intranet – wurde dafür das UMIT-Qualitätshandbuch eingerichtet. Dessen Revisionen werden via QM-Logbuch im UMIT-Intranet kommuniziert. Im Zuge der erfolgreichen Reakkreditierung der UMIT bis 2022 wurde ihr Qualitätsmanagementsystem besonders positiv hervorgehoben und dessen Performanz, Zweckdienlichkeit und Wirkungsweise wie folgt bewertet: *„Insgesamt ist also eine Systematik des Umgangs mit erkannten Qualitätsdefiziten und Schwachstellen festzustellen. Dabei ist die Erkenntnis gereift, dies nicht auf Grundlage von Qualitätskontrollen zu tun, sondern mit dem Ziel, den Mensch in den Mittelpunkt zu stellen. [...] Die Gutachter/innen haben keinen Zweifel, dass sich um diese Rationalität herum eine gelebte Qualitätskultur entwickeln wird“* (Reakkreditierungsgutachten, S. 81).

Die bedarfsorientierte und profilgeleitete Weiterentwicklung des UMIT-Qualitätsmanagements stellte auch einen zentralen Schwerpunkt des Studienjahres 2018/2019 dar, wobei dahingehende Qualitätsziele in den einzelnen Hochschulbereichen überwiegend erreicht werden konnten. Der in Anlage 9.12 hinterlegte Logbuch-Auszug des Qualitätshandbuches für den ggst. Berichtszeitraum macht dahingehende Aktivitäten ersichtlich.

Die Organisations- und Leitungsstruktur der UMIT wurde durch profilgeleitetes Portfoliomanagement weiter kondensiert: Lenkungs- und Steuerungsmechanismen und deren Zusammenspiel zwischen zentraler und dezentraler Ebene wurden durch die Einführung eines universitätsweiten Kommunikationssystems (einschl. Rückkoppelungsmechanismen entlang definierter Feedbackschleifen; Stichwort: UMIT-Systemsteuerung im Jahreskreislauf) sowie durch den Roll out der „Leistungsorientierten Mittelvergabe“ gestärkt. Parallel dazu wurden die für eine flexible Governance erforderlichen Rahmenbedingungen professionalisiert (z.B. Forschungs- und Publikationsleistungsdokumentationssystem zur Unterstützung des Forschungsmonitorings und zur Zusammenführung zentraler universitärer Datenquellen), zudem mit deren Ausbau in Hinblick auf die Umsetzung des universitären Zielkatalogs bis 2022 fortgefahren. In Hinblick auf die interne Evaluierung der Systemsteuerung entlang derer Kernprozesse wurden 2018/2019 auch die Vorbereitungsarbeiten für die Implementierung einer Internen Revision aufgenommen. Gleiches gilt für die Einhaltung der Corporate Governance-Grundsätze des Landes Tirol (vgl. Kapitel 1). Mehr dazu findet sich im nächsten Abschnitt „Ergebnisse interner und externer Evaluierungen“. Mit dem Studienjahr 2018/2019 ist zudem das UMIT-Ausführungskonzept 2018-2021, das operative Steuerungsinstrument der Universitätsleitung für die nächste Umsetzungsperiode, in Kraft getreten (vgl. Abbildung 1). Für die gesamte Universität zutreffend wurden vor dem Hintergrund der Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen eine Vielzahl an bestehenden Regelungen aktualisiert und um weiterführende Informationen und Vorlagen ergänzt. Gleiches gilt für die Bereit-

<sup>19</sup> abrufbar auf der Webpage der AQ Austria.

stellung der UMIT-Regularien in englischer Sprache. Hier wurden 2018/2019 eine Vielzahl an Dokumenten übersetzt bzw. bereits bestehende aktualisiert.

Im Bereich Personal wurden die Aktivitäten im Zuge des Faculty Developments fortgeführt (vgl. Kapitel 2; Anlage 9.11). Zudem stellte die Förderung der betrieblichen Gesundheit und der Mitarbeiter/innenzufriedenheit einen Qualitätsschwerpunkt in ggst. Berichtszeitraum dar. Im Frühjahr 2019 erfolgte einerseits die Befragung der UMIT-Mitarbeiter/innen hinsichtlich deren psychischen Belastung am Arbeitsplatz. Parallel dazu wurden die Vorbereitungsarbeiten für die Beantragung des Gütesiegels für Betriebliche Gesundheitsförderung der Tiroler Gebietskrankenkasse aufgenommen, im Herbst 2019 ist entsprechende Antragstellung erfolgt. Im Kontext des Capacity Buildings und der profilgeleiteten Universitätsweiterentwicklung wurden weiters mehrere Berufungs-, Habilitations- sowie Ernennungsverfahren abgeführt (vgl. Kapitel 3). Zum verbesserten Verständnis bzgl. der Auslegung definierter Standards wurden für die Habilitationsverfahren und die weiteren Ernennungsverfahren Erläuterungen, in Form von FAQs, seitens der zuständigen Gremien, dem Senat und dem Habilitationsausschuss, via Qualitätshandbuch veröffentlicht. Zur Spezifizierung der zu erbringenden Habilitationsleistung samt Fristenlauf wurde die Habilitationsrichtlinie geringfügig angepasst (vgl. Kapitel 3.2; Anlage 9.10).

An der Professionalisierung der Supportstrukturen für die Personaladministration wurde ebenfalls gearbeitet, dabei insbesondere Qualitätsakzente zur verbesserten Benutzer/innen/freundlichkeit und -information im Bereich der Personalverwaltung (Stichwort: elektronische Personalakte) gesetzt. Im Zuge dessen wurden auch die Kernprozesse „Eintritt neuer und Austritt von Mitarbeiter/innen“ samt mitgeltenden Unterlagen vollständig überarbeitet. Zudem wurde mit der Konzeption einer universitätsweiten und systemischen Personalentwicklung für wissenschaftliches und administratives Personal begonnen.

Im Bereich der Forschung wurde durch Angebot des „Lunch-Seminars“ und des „Nachwuchstreffs“ ein niederschwelliges Forschungs-Austauschformat erfolgreich etabliert, das einerseits die Zusammenarbeit zwischen Forscher/inne/n und dahingehende Interdisziplinarität (Stichwort: Capacity Building; Bildung kritischer Massen), und andererseits besonders die Nachwuchsförderung an der UMIT in der Forschung unterstützen soll. Als flankierende Maßnahme dazu partizipiert die UMIT seit dem Sommersemester 2016 auch am Mentee-Programm für Nachwuchsforscherinnen der LFUI. Zudem wurde intensiv an dem Aus- und Aufbau der und dem Wissen der UMIT-Mitarbeiter/innen um die etablierten Forschungssupportstrukturen (inhaltlich und administrativ) gearbeitet, nicht zuletzt in Hinblick auf die Realisation der gesetzten Qualitätsziele für den Bereich Forschung und Entwicklung „Capacity Building“, „Vernetzung/Interdisziplinarität“, „Steigerung des Forschungsausputs“ und sohin Profilverdichtung und erhöhte Profilsichtbarkeit (z.B. Weiterentwicklung der UMIT-Forschungs- & Publikationsdatenbank sowie des (Forschungs-)Projektmanagements). Was die hausinterne Qualitätssicherung von anerkannten Publikationsorganen betrifft, wurde die fortlaufend weiterentwickelte Zeitschriftenliste seitens der zuständigen Senatskommission für Forschungsevaluierung geprüft, das Ranking bereits eingefasster Zeitschriften ggf. angepasst und um neue ergänzt. Ebenfalls wurden alle bestehenden Regelungen des Research Committees for Scientific and Ethical Questions der UMIT, auf deren Aktualität und vor dem Hintergrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen geprüft, teilweise angepasst und kondensiert.

Im Bereich der Lehre wurden die Curricula in einigen Studien und die Studien- und Prüfungsordnung der UMIT – v.a. in Hinblick auf die Berücksichtigung des ECTS Users` Guide und auf die Qualitätsdimension „Kompetenzorientierte Lehre“ sowie angesichts des didaktischen Gesamtkonzepts der UMIT – nachgeschärft. Es handelt sich hierbei um folgende Regularien (vgl. Anlage 9.10):

#### ▪ UMIT-Studien-/Prüfungsordnung:

- Es wurde geregelt, dass die jeweils zuständige Studien- und Prüfungskommission auch ohne Anwesenheit der zweiten aus der Professor/inn/engruppe entsendeten Person beschlussfähig ist. In der Vergangenheit mussten Sitzungen abgesagt werden, da die zweite Universitätsprofessorin/der zweite Universitätsprofessor kurzfristig verhindert war. Mit dieser Regelung sollten die Sitzungen nunmehr entsprechend und ohne weitere terminliche Verschiebung

durchgeführt werden können. Dadurch werden die Bearbeitung der Anliegen und die Anträge der Studierenden nicht unnötig verschoben.

- Es wurde weiters spezifiziert, dass kommissionelle Prüfungen grundsätzlich mündlich abzuhalten sind. Der/dem Studierenden steht nunmehr jedoch die Möglichkeit offen, einen schriftlichen Antrag auf Durchführung einer schriftlichen kommissionellen Prüfung zu stellen. Sohin haben die Studierenden die Wahlmöglichkeit, ob sie eine kommissionelle Prüfung schriftlich oder mündlich ablegen wollen. Sollte die/der Studierende keinen Antrag stellen, erfolgt die kommissionelle Prüfung wie bisher mündlich.
- Auf Wunsch der Studierendenschaft wurde die Möglichkeit der Wiederholung von bereits positiv absolvierten Prüfungen hinterlegt. Hierzu festgelegt wurde auch, dass nur der erste oder allenfalls der zweite Prüfungsantritt, sollte der erste negativ und der zweite positiv bewertet worden sein, einmal wiederholt werden kann. Dafür hat die/der Studierende einen entsprechenden schriftlichen Antrag an die zuständige Studien- und Prüfungskommission zu stellen. Dieser Antrag ist zeitlich befristet und die Wiederholung einer bereits positiv beurteilten Prüfung wird auf die Anzahl der Prüfungsantritte (insgesamt vier) angerechnet.

▪ **Bachelor-Studium „Betriebswirtschaftslehre im Gesundheitswesen“** (Studiengangsspezifische Bestimmungen einschl. Modulhandbuch):

- Neben geringfügiger Anpassung der Inhalte und Lernergebnisse stehen den Studierenden nunmehr zwei weitere Lehrveranstaltungen „Katastrophenmanagement“ (Wahlpflichtfach: Unternehmensorganisation) und „Gesundheitsökonomik II“ (Wahlpflichtfach: Finanzmanagement und Controlling) zur Auswahl.

▪ **Magister-Studium „Gesundheitswissenschaften“** (Studiengangsspezifische Bestimmungen einschl. Modulhandbuch):

- Hier wurde die konsistente Verwendung von Begrifflichkeiten nachgeschärft, eine fehlerhafte Modulzuordnung von Lehrveranstaltungen korrigiert und eine weitere englischsprachige Lehrveranstaltung als Wahlmöglichkeit ergänzt.

▪ **Master-Studium „Public Health“** (Studiengangsspezifische Bestimmungen einschl. Modulhandbuch):

- Die Zulassungsvoraussetzungen wurden dahingehend erweitert, dass neben Personen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium (Bachelorniveau) auch Personen mit einem abgeschlossenen, mindestens sechssemestrigen anerkannten postsekundären Bildungsgang, wie z.B. Akademien für Höhere Technische Medizinische Berufe aus Fachgebieten mit Bezug zum Gesundheitswesen zugelassen werden können. Die Fähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten wird dabei anhand einer Ergänzungsprüfung im ersten Semester überprüft werden.

▪ **Master-Studium „Psychologie“** (Studiengangsspezifische Bestimmungen einschl. Modulhandbuch):

- Bei der Veranstaltung Projektarbeit (Modul F) wurde die Art der Lehrveranstaltung von „Praktikum“ zu „Übung“ verändert. Dies erfolgte, damit im Zeugnis Noten ausgewiesen werden (anstelle von „bestanden“).
- Bei der Veranstaltung Grundlagenvertiefung Sozialpsychologie (Modul D) wurde für Teil 1 des Moduls die Art der Lehrveranstaltung von „Vorlesung“ zu „Seminar“ geändert. Weiterhin wurden Angaben zur Anwesenheitspflicht geändert (von „nein“ zu „ja“).

▪ **Universitätslehrgang „Health Information Management“** (Studiengangsspezifische Bestimmungen einschl. Modulhandbuch):

- Nachdem der Universitätslehrgang erstmalig durchgeführt wurde, ergab sich auf Basis der dabei gemachten Erfahrungen kleinerer inhaltlicher Änderungsbedarf der Modulbeschreibungen im Modulhandbuch. Es wurden tlw. Inhalte und/oder Lernergebnisse ergänzt oder nachgeschärft.

Ergänzend dazu wurden die Studiengangsspezifischen Bestimmungen (einschl. Modulhandbuch) der fünf akkreditierten Master-Studien

- Public Health
- Nachhaltige Regional- und Destinationsentwicklung
- Pflege- und Gesundheitsmanagement
- Pflege- und Gesundheitspädagogik
- Advanced Nursing Practice

in der akkreditierten Fassung vom Senat der UMIT bestätigt, dahingehende Regularien ins QM-Handbuch aufgenommen, auf der UMIT-Homepage veröffentlicht sowie entsprechende Studien- und Prüfungskommissionen zur Verwaltung der genannten Studien auf Basis der geltenden Bestimmungen eingesetzt. Direkt aus den angeführten Akkreditierungsverfahren heraus wurden a) dem Senat die gutachterlichen Empfehlungen in Hinblick auf die Curriculumsausgestaltung weitergegeben und b) diese bereits als Reflexionspunkt im Zuge des in Vorbereitung befindlichen nächsten Akkreditierungsantrages berücksichtigt. U.a. wurde seitens der Gutachter/innen die Passung zwischen Qualifikationsprofil und Learning Outcomes auf Modulebene betont, auch wurde zur verbesserten Nachvollziehbarkeit für externe Anspruchsgruppen die Notwendigkeit konkreter und nicht zu verkürzender Formulierungen betont.

Auf Basis der Rückmeldungen der Studierenden, der Lehrpersonen und der Alumni wurde 2018/2019 zudem das Konzept zur Handhabung der Evaluierung der Lehre an der UMIT (sowohl summativ als auch formativ) vollständig überarbeitet. Die zur Verfügung gestellten Instrumente gestalten sich nunmehr kompakter, sind an das didaktische Konzept der UMIT angepasst, berücksichtigen die Möglichkeit einer online oder papier-basierten Durchführung der Lehreevaluierung und fokussieren u.a. verstärkt den Aspekt der Studierbarkeit respektive Workload.

Weiters wurden wiederum alle Studienprogramme seitens der zuständigen Kollegialorgane evaluiert, dahingehende Prüfergebnisse dem Senat der UMIT in Form der Akademischen Qualitätsberichte zur Ableitung und Veranlassung von Handlungsempfehlungen vorgelegt. Hierbei fanden auch die Ergebnisse der UMIT-Absolvent/inn/enbefragung 2018 Berücksichtigung. Im Zuge dieses Berichtsregelkreises wurden die bestehenden Vorlagen für die Qualitätsberichte der Senatskommissionen geringfügig angepasst.

Fortgeführt wurde auch der Ausbau des hochschuldidaktischen Fortbildungsprogrammes samt Vergabe des UMIT-Lehrepreises, einerseits als Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung guter Lehre an der UMIT, andererseits als weiterer Distributionskanal für das UMIT-Leitbild Lehre. Zur Förderung der „hochschuldidaktischen Qualitätssozialisation“ der Mitarbeiter/innen wurde alle sechs Wochen ein „Lehre Lunch“ (informelles Austauschformat rund um Lehre und Didaktik) veranstaltet und als permanentes Informations- und Diskussionssetting weiter sichtbar gemacht. Seit 2015 besteht auch die Möglichkeit, ein Zertifikat „Professionelle Hochschullehre“ zu erwerben. Dieses wurde 2018/19 einem weiteren Mitarbeiter verliehen.

## ERGEBNISSE INTERNER UND EXTERNER EVALUIERUNGEN (EXPERT/INN/ENBERICHTE)

Diesbezüglich wird zunächst auf das 2016 erfolgreich abgeschlossene Reakkreditierungsverfahren der UMIT verwiesen, in dem das universitäre Qualitätsmanagementsystem einen zentralen Prüfbereich darstellte und seitens einer sechsköpfigen externen Gutachter/innen-Gruppe sehr positiv evaluiert wurde (siehe dazu die o.a. Originalzitate aus dem Reakkreditierungsgutachten). Zudem unterzog sich die UMIT in ggst. Berichtsjahr auch erfolgreich fünf weiteren Programmakkreditierungsverfahren (Master-Studien „Public Health“, „Nachhaltige Regional- und Destinationsentwicklung“, „Pflege- und Gesundheitspädagogik“, „Pflege- und Gesundheitsmanagement“, „Advanced Nursing Practice“) in Zuge derer das Qualitätsmanagementsystem ebenfalls auf den Prüfstand gestellt wurde und ausgezeichnete Gutachter/innenbewertungen erhielt. Es wird festgehalten, dass die UMIT mit ihrem Qualitätsmanagementsystem in allen Akkreditierungsverfahren seit 2011 eine durchgängig (sehr) positive Bewertung erzielen konnte. Und, der UMIT wurde 2013 das Diploma Supplement Label seitens der Europäischen Kommission sowie 2017 das

Qualitätssiegel der Deutschen Gesellschaft für Psychologie für das Bachelor-Studium Psychologie – bislang österreichweit erst- und einmalig – zugesprochen.

Wie bereits unter Kapitel 1 und 2 kurz adressiert, wurde 2018/2019 mit den Vorbereitungsarbeiten für die Implementierung der Internen Revision an der UMIT (GmbH) begonnen. Grund hierfür stellt die 2019 verlaubliche Corporate-Governance-Leitlinie des Landes Tirol dar, auf deren Basis Organisationen und Unternehmen ab einer gewissen Beteiligungshöhe eine interne Revision aufzubauen und in weiterer Folge laufend durchzuführen haben. Hierzu gehört auch die UMIT. Deren interne Revision ist beim Vizerektorat für Finanzen und Personal angesiedelt. Zur Sicherstellung deren Unabhängigkeit und der erforderlichen fach einschlägigen Expertise wird der Revisionsauftrag durch einen externen Dienstleister durchgeführt, die Cemit GmbH. Im Zuge des Implementierungsprozesses wurden ein Ethikkodex sowie eine Geschäftsordnung für die interne Revision erstellt, entlang derer die interne Revision abgeführt wird. Der Prüfbericht ist jährlich dem zuständigen Kontrollorgan der UMIT GmbH, dem Aufsichtsrat, zur Kenntnis zu bringen und die Generalversammlung hiervon zu informieren. Als Prüfgegenstand der ersten Prüfung 2019/2020 wurde seitens der Geschäftsführung eine Überblicksanalyse der UMIT-Systemsteuerung (Governance) mit Themenschwerpunkt der Gebarung festgelegt. Dahingehende Bezugsgröße stellt das Studienjahr 2018/2019 dar, weshalb dahingehende Prüfergebnisse auch ggst. Berichtszeitraum zuzuordnen sind. Als Fazit wird im Prüfbericht, S. 3, wie folgt festgehalten:

*„Auf Basis der Ergebnisse einer diesbezüglichen Dokumentenanalyse und der Befragung der Geschäftsführung sowie weiterer Führungskräfte wird festgestellt, dass die UMIT über ein zielgerichtetes, und auf die Anforderungen ihrer Aufbau- und Ablauforganisation entsprechendes Systemsteuerungsmanagement verfügt. In Hinblick auf das mit der UMIT-Systemsteuerung verbundene UMIT-Qualitätsmanagement wurde ein hoher Stellenwert sowie Bedeutung ermittelt. Seitens der Interviewpartner wurde zudem auf die Verbesserungen der Qualität von Prozessen und Ergebnissen auf Basis einer qualitätsgeleiteten Systemsteuerung in den vergangenen Jahren – u.a. unterstützt durch die elektronische Dokumentensammlung „UMIT-Qualitätshandbuch“ - verwiesen. Im Rahmen ihrer qualitätsgeleiteten Systemsteuerung greift die UMIT in ihren vier Hochschulfeldern Lehre, Forschung und Entwicklung, Personal und Verwaltung/Governance auf einen Mix von verschiedenen Qualitätsinstrumenten zu. Deren Passung und Zusammenspiel sind systemisch auf die Qualitätsziele der UMIT, definiert im UMIT-Ausführungskonzept, ausgerichtet. Alle für die Kernprozesse der UMIT-Systemsteuerung geltenden Festlegungen sind im UMIT-Qualitätshandbuch, einer dynamischen elektronischen Dokumentensammlung, erfasst und für alle Mitarbeiter/innen im UMIT-Intranet zugänglich. So auch jene für den Kernprozess der Gebarung. Dieser zeigt sich angesichts definierter Zuständigkeiten sowie etablierter Strukturen und implementierter Prozessabläufe klar geregelt und transparent aufbereitet. Von einer ausgeprägten Prozessreue kann ausgegangen werden. Die Mitarbeiter/innen der UMIT stehen untereinander sowie mit relevanten Dritten, wie beispielsweise mit dem Serviceprovider [...], in enger Abstimmung. Die Prozessabläufe sind bekannt, die Verfügbarkeit aktueller Informationen und Vorlagen ist auf Basis des etablierten Dokumentenmanagements gegeben und der Budgetierungsprozess wird „lean“ eingehalten. Angesichts dieser Prozessreue und dem guten Zusammenspiel der relevanten Akteure kann von der notwendigen Effizienz und Effektivität in der Verwaltung ausgegangen werden. Ein laufender Austausch bzw. eine klare Kommunikation zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen innerhalb der UMIT und mit dem Supportpartner der TCC GmbH wurde festgestellt.“*

Als zentrale Handlungsfelder, die bereits seitens der Universitätsleitung bearbeitet oder deren Bearbeitung – u.a. im Zuge der Fortschreibung des UMIT-Entwicklungsplans 2022+ – geplant ist, wurden die Intensivierung einer klaren Informations- und Kommunikationspolitik im Haus, ein noch engmaschigeres und zielorientierteres Zusammenspiel der zentralen und dezentralen Systemsteuerung sowie der Auf- und Ausbau einer universitätsweiten, systemisch eingefassten Personalentwicklung adressiert. Im Kontext des Qualitätsmanagements wurde die zum Prüfzeitpunkt bereits in Bearbeitung befindliche Neustrukturierung des UMIT-Qualitätshandbuches begrüßt und deren Erfordernis in Hinblick auf eine noch verbesserte Nutzer/innenfreundlichkeit adressiert.

Der in vorgenanntem Prüfstatement erwähnte Instrumente- bzw. Methodenkanon zur internen Evaluierung aller Hochschulbereiche ist systemisch aufeinander abgestimmt. In nachfolgender Tabelle ist dieser auszugsweise dargestellt:

<b>Zentrale Instrumente und Verfahren zur UMIT-Qualitätssicherung und Qualitätsweiterentwicklung</b>	
<b>Verwaltung</b>	<p>4-Augen-Prinzip (<i>permanent</i>) Zielvereinbarung mit dem Eigentümer: UMIT-Strategie (<i>alle sechs Jahre</i>); UMIT-Ausführungskonzept (<i>alle drei Jahre</i>); UMIT-Jahresberichte &amp; Budgetvollzug/Jahresergebnis (<i>beide jährlicher Turnus</i>) Zielvereinbarung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/inne/n (<i>jährliches Mitarbeiter/ingespräch</i>) Verpflichtende Mitarbeiter/in-Einführungsveranstaltung (einschl. Begrüßungsmappe) (<i>semesterweise</i>) Permanente Dokumentenlenkung und -verwaltung durch die Stabstelle – Qualitätsmanagement und Akkreditierungen im Sinne eines „one-stop-shop“ Quartalsmäßige Berichtspflicht der Universitätsleitung gegenüber den Aufsichtsorganen der UMIT auf Basis der UMIT-Verfassung idgF. Bibliometrischer Selbstbericht für die Aufsichtsorgane der UMIT sowie für die AQ Austria (<i>UMIT-Jahresbericht; jährlicher Turnus</i>) Interne Revision (Überprüfung ausgewählter Schwerpunktbereiche der UMIT-Systemsteuerung und deren Kernprozesse) (<i>jährlicher Turnus</i>) Corporate Governance Prüfung (<i>jährlicher Turnus</i>) Externe Prüfung des Jahresabschlusses der UMIT GmbH (<i>jährlicher Turnus</i>)</p>
<b>Lehre</b>	<p>Lehrveranstaltungs- und Modulevaluierung (<i>Turnus: nach Ende der LV/des Moduls</i>) Qualitätsberichte aller Kollegialorgane an den Senat (<i>jährlicher Turnus</i>) Gremiale Begutachtung im Rahmen der Erstellung von Abschlussarbeiten durch das Research Committee for Scientific and Ethical Questions (RCSEQ) (Meldepflicht aller Abschlussarbeiten) Berichterstattung des RCSEQ an den Senat und das Rektorat (<i>jährlicher Tätigkeitsbericht</i>) Quartalsmäßige Berichtspflicht des Rektorates gegenüber dem Wissenschaftlichen Beirat der UMIT Bibliometrischer Selbstbericht der Fachrichtungen (<i>UMIT-Jahresbericht; jährlicher Turnus</i>) Absolvent/inn/enbefragung (<i>Turnus: alle drei Jahre</i>) Externe und interne Evaluierung der Lehrleistung und hochschuldidaktischen Kompetenz (ad personam) im Rahmen eines Ernennungsverfahrens an der UMIT (<i>im Anlassfall</i>) Hochschuldidaktisches Fortbildungsprogramm der UMIT (<i>jährlicher Turnus</i>) Vergabe des UMIT-Lehpreises (<i>jährlicher Turnus</i>) Zertifikat „Professionelle Hochschullehre“ (<i>im Anlassfall</i>) Vorstellung der mit dem UMIT-Lehpreis prämierten Lehrveranstaltungen als (<i>jährlicher Turnus</i>) Zertifikat „Professionelle Hochschullehre“ (<i>im Anlassfall</i>) Zielvereinbarung zwischen Rektorat und Departmentleitungen (<i>jährlicher Turnus</i>) Zielvereinbarung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen (<i>jährliches Mitarbeiter/ingespräch</i>)</p>

<b>Forschung</b>	<p>Quartalsmäßige Berichtspflicht der Universitätsleitung gegenüber dem Wissenschaftlichen Beirat der UMIT auf Basis der UMIT-Verfassung</p> <p>Bibliometrischer Selbstbericht der Fachrichtungen (<i>UMIT-Jahresbericht; jährlicher Turnus</i>)</p> <p>Leistungsorientierte Mittel- und Stellenvergabe (<i>jährlicher Turnus</i>)</p> <p>Externe und interne Begutachtung von Dissertationen (<i>im Anlassfall</i>)</p> <p>Externe und interne Evaluierung der Forschungsleistung ad personam im Rahmen eines Ernennungsverfahrens an der UMIT (<i>im Anlassfall</i>)</p> <p><i>Forschungsevaluierungskommission</i> – Beratungskommission des Senats im Rahmen der Erstellung von kumulativen Dissertationen sowie interne Bewertung von Publikationsorganen (<i>permanent</i>)</p> <p>Externer Peer-Review im Rahmen der Beantragung von kompetitiven Forschungsprojekten und der Veröffentlichung von Publikationen</p> <p>Externe Begutachtung bei Berufungs- und Habilitationsverfahren sowie interne Verfahrensevaluierung</p> <p>Gremiale Begutachtung vor Studienbeginn eines Forschungsprojektes durch das Research Committee for Scientific and Ethical Questions (<i>interne Genehmigungspflicht!</i>)</p> <p>Ext. Begutachtung vor Beginn eines Forschungsprojektes durch Ethikkommission (<i>bei Vorlagepflicht!</i>)</p> <p>Vergabe des UMIT-Preis für interdisziplinäre Forschung (<i>jährlicher Turnus</i>)</p> <p>Zielvereinbarung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen (<i>jährliches Mitarbeiter/ingespräch</i>)</p> <p>Zielvereinbarung zwischen Rektorat und Departmentleitungen (<i>jährlicher Turnus</i>)</p> <p>Meldung jedes extern finanzierten Forschungsprojektes von der Projektleitung/Departmentleitung an das Rektorat (<i>Erhebungsblatt; im Anlassfall</i>)</p>
------------------	---

## MASSNAHMEN ZUR IMPLEMENTIERUNG DER ERGEBNISSE VON INTERNEN UND EXTERNEN QUALITÄTS-ÜBERPRÜFUNGEN

Der dargestellte Instrumente- bzw. Methodenkanon sowie die Struktur des UMIT-Qualitätshandbuches korrespondieren mit der Systematik der universitären Systemsteuerung (vgl. Kapitel 2; Anlage 9.6). Nicht zuletzt auch deshalb, da der Aufbau des UMIT-Qualitätshandbuches aus der Verschränkung von Hochschul- und Qualitätsmanagement an der UMIT resultiert. Für eine zielgerichtete Koordination und Verwaltung dahingehender Qualitätsanstrengungen einschl. der Sicherstellung eines entsprechenden Schnittstellenmanagements zeichnet einerseits die Stabstelle für Qualitätsmanagement und Akkreditierungen im Auftrag des Rektorates verantwortlich. Andererseits erfolgen dahingehende Abstimmungen zwischen dem Senat, dem Wissenschaftlichen Beirat und dem Rektorat sowie den zuständigen Organen der UMIT GmbH als universitäre Trägergesellschaft. Die Verschränkung von Qualitätssicherung und -entwicklung im Sinne eines geschlossenen Regelkreises samt Etablierung von Rückkoppelungsmechanismen stellt einen immanenten Schwerpunkt der UMIT-Qualitätsarbeit dar. Im Bereich der Lehrevaluierung zeigt sich der Regelkreis geschlossen. Gleiches gilt bspw. für den Berichtsregelkreis zwischen Senat und den von ihm eingesetzten Kollegialorganen im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung und jenem zwischen Departmentleitungen und Rektorat im Rahmen des Monitorings der UMIT-Systemsteuerung. Dieser wurde mit der zuvor erwähnten Implementierung des Kernprozesses „UMIT-Systemsteuerung im Jahreskreislauf“ 2018/2019 nochmalig verstärkt. Diese Beispiele für Weiterentwicklungsmaßnahmen knüpfen bislang nicht zuletzt auch an Gutachter/innenempfehlungen aus den Akkreditierungsverfahren, zumal diese als „Qualitäts-Checkliste“ interpretiert werden, entlang derer u. a. die Weiterentwicklung des UMIT-Qualitätsmanagementsystems gesteuert wird. Vor dem Hintergrund der Implementierung der internen Revision an der Universität werden – insbesondere in Hinblick auf die Governance und deren Rahmenbedingungen – die aus den Prüfergebnissen abgeleiteten Handlungsfelder zusätzlichen Impetus für die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems der UMIT geben. Die Bearbeitung der so angezeigten Handlungsfelder ist verbindlich, nicht zuletzt stellen diese (Mit-)Ausgangslage für die nächste Prüfung dar.

## AKKREDITIERUNGSANSUCHEN BEI AUSLÄNDISCHEN AGENTUREN UND DEREN ERGEBNIS

Dieser Punkt ist gegenständlich nicht relevant.

## 8. ANGABEN ZU ERHEBLICHEN VERÄNDERUNGEN GEGENÜBER DEM REAKKREDITIERUNGSANTRAG/LETZTEN JAHRESBERICHT

### 8.1. ZIELE UND PROFIL DER INSTITUTION

Keine erheblichen Änderungen seit der Reakkreditierung 2016 bzw. zum Jahresbericht 2017/2018.

### 8.2. ENTWICKLUNGSPLAN

Keine erheblichen Änderungen seit der Reakkreditierung 2016 bzw. zum Jahresbericht 2017/2018.

### 8.3. ORGANISATION

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

Keine erheblichen Änderungen seit der Reakkreditierung 2016 bzw. zum Jahresbericht 2017/2018. In der UMIT-Habilitationsrichtlinie wurde eine Präzisierung der zu erbringenden Forschungsleistung und zum Fristenlauf, was die Zulassung als Habilitand/in und die Einleitung des Habilitationsverfahrens betrifft, vorgenommen (vgl. Kapitel 3.2; Statusblatt - Anlage 9.10).

### 8.4. RAUM UND INFRASTRUKTUR

#### AUSSTATTUNG (RÄUME, BIBLIOTHEK UND INFORMATIONSTECHNISCHE INFRASTRUKTUR ETC.)

Keine erheblichen Änderungen seit der Reakkreditierung 2016 bzw. zum Jahresbericht 2017/2018.

### 8.5. STUDIEN

#### ZULASSUNGSVORAUSSETZUNGEN, AUFNAHMEVERFAHREN, AUFNAHMEVERTRAG, PRÜFUNGSORDNUNG

Die Prüfungsordnungen, welche die Zulassungsvoraussetzungen und Aufnahmeverfahren regeln, sind im Rahmen des Reakkreditierungsverfahrens 2016 vorgelegt und genehmigt worden. Selbiges gilt für den Ausbildungsvertrag (vgl. Anlage 9.7).

Die 2018/2019 im Rahmen der curricularen Weiterentwicklung bzw. akademischen Selbstverwaltung vorgenommenen Präzisierungen, Nachschärfungen, Ergänzungen und Korrekturen führen 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)“ (§ 14 Z 2 PU-AkkVO) und sind sohin nicht genehmigungsrelevant.

Es wurden in nachfolgenden Prüfungsordnungen Anpassungen vorgenommen (vgl. Kapitel 7; Anlage 9.10). Alle Prüfungsordnungen (samt Archivierung der Vorversionen sind auf der UMIT-Homepage/ Studienmanagement<sup>20</sup>) permanent veröffentlicht:

- UMIT-Studien-/Prüfungsordnung,
- Bachelor-Studium „Betriebswirtschaftslehre im Gesundheitswesen“,
- Magister-Studium „Gesundheitswissenschaften“,
- Master-Studium „Public Health“,
- Master-Studium „Psychologie“,
- Universitätslehrgang „Health Information Management“.

#### ÄNDERUNGEN DER STUDIENPLÄNE, DIE NICHT AKKREDITIERUNGSPFLICHTIG SIND

<sup>20</sup> <https://www.umat-tirol.at/page.cfm?vpath=studien/studienmanagement/studien--und-pruefungsordnungen>

Es wurden keine weiteren nicht-akkreditierungspflichtigen Universitätslehrgänge eingerichtet. Bei den bestehenden Angeboten wurden keine wesentlichen Änderungen der Studienpläne vorgenommen, zumal dahingehende Anpassungen im Zuge der regulären curricularen Weiterentwicklung erfolgt sind.

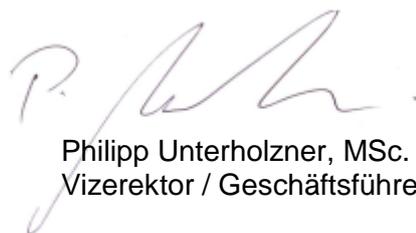
## BILDUNGSANGEBOTE DER INSTITUTION IM BERICHTSZEITRAUM, DIE NICHT VON DER AKKREDITIERUNG ERFASST SIND<sup>21</sup>

Basales und mittleres Pflegemanagement	3 Semester
Picture Exchange Communication System (Basis- und Aufbaukurs)	Je 2 Tage (zzgl. Selbststudium)
Scientific Reporting and Writing	3 Tage
Winter School in Clinical Epidemiology	1 Woche
Modelling Approaches for Health Technology Assessment	3 Tage
Clinical Assessment (Basis- und Aufbaukurs)	Je 4 Tage (zzgl. Selbststudium)
Informationsmanagement und eHealth in der Pflege	3 Tage
Statistische und epidemiologische Methoden (Tutor/inn/enkurse)	Je 2-3 Tage
Introduction to Health Technology Assessment	4 Tage
Klinische Psychologie im Bachelor- und Master-Studium	Je 2 Semester
Doping und Prävention	5 Tage
Causal Inference	4 Tage
ÖÄK-Diplom Alpin- und Höhenmedizin	Innerhalb von 4 Jahren (82 Theorie-Stunden und 50 Praxis-Stunden)

Hall in Tirol, 30.09.2020



Univ.-Prof. Dr. Sabine Schindler  
Rektorin / Geschäftsführerin



Philipp Unterholzner, MSc.  
Vizekanzler / Geschäftsführer

<sup>21</sup> Ggst. Angebote werden im Rahmen der UMIT Academy angeboten. <https://www.umat-tirol.at/page.cfm?vpath=studien/academy>.

## 9. ANLAGENVERZEICHNIS

9.1.	AKADEMISCHER JAHRESBERICHT	30
9.2.	STAMMPERSONAL (WISSENSCHAFTLICH & ADMINISTRATIV)	368
9.3.	EXTERNE REFERENT/INN/EN	377
9.4.	AKADEMISCHE KOLLEGIALORGANE & GREMIEN	381
9.5.	BERUFUNGEN, QUALIFIKATIONSMODELL & EHRUNGSRICHTLINIE	394
9.6.	ORGANISATIONSSTRUKTUR UND GOVERNANCE, GEHALTSORDNUNG & VERWENDUNGSGRUPPENSHEMA	487
9.7.	ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN/PREISLISTE	543
9.8.	HOCHSCHULVERTRÄGE	551
9.9.	DRITTMITTELPROJEKTE (NEU BEWILLIGT & LAUFEND)	554
9.10.	STATUSBLÄTTER: HABILITATIONSRICHTLINIE, PRÜFUNGSORDNUNGEN	558
9.11.	NACHWUCHSFÖRDERUNG UND FACULTY DEVELOPMENT	568
9.12.	QM-HANDBUCH (LOGBUCH-AUSZUG), CORPORATE GOVERNANCE BERICHT	576