

Jahresbericht 2022/2023

**der UMIT TIROL-Privatuniversität für
Gesundheitswissenschaften und -technologie
(kurz: UMIT TIROL)**

gemäß § 7 Abs. 2 des Privathochschulgesetzes (PrivHG), BGBl. I Nr. 77/200.
zur Vorlage an das Board der AQ Austria

Berichtszeitraum:
01. Oktober 2022 bis 30. September 2023

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

Verantwortlich für den Inhalt:
Prof. Dr. Sandra Ückert,
Rektorin der UMIT TIROL/Geschäftsführerin der UMIT TIROL – Private Universität für
Gesundheitswissenschaften und -technologie GmbH (kurz: UMIT TIROL GmbH)

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

Hall in Tirol, März 2024
UMIT TIROL - Private Universität für Gesundheitswissenschaften und -technologie GmbH

INHALTSVERZEICHNIS

1. Präambel	4
2. Darstellung der allfälligen Weiterentwicklung der Zielsetzung der Privatuniversität vor dem Hintergrund deren Gesamtentwicklung nach § 6 (1) Z.1 PrivH-JBVO 2021.....	4
3. Darstellung und Analyse der Entwicklungen in den nachstehenden Bereichen der Privatuniversität nach § 6 (1) Z. 2 PrivH-JBVO 2021	7
3.1. Studien und Lehre.....	7
3.2. Forschung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste	8
3.3. Internationalisierung.....	10
3.4. Nationale und internationale Kooperationen.....	12
4. Darstellung und Analyse der Entwicklungen in den nachstehenden Bereichen der Privatuniversität nach § 6 (I) Z. 3 PrivH-JBVO 2021	14
4.1. Studierende & Absolvent*innen.....	14
4.1.1.ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHL.....	15
4.1.2.ENTWICKLUNG DER ABSOLVENT*INNENZAHL	15
4.1.3.ERGEBNISSE DER BEOBACHTUNG DER ABSOLVENT*INNENKARRIEREN	16
4.2. Wissenschaftliches & Nicht-Wissenschaftliches Personal	17
4.3. Finanzierungsstruktur	19
5. Darstellung und Analyse der Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung	20
6. Darstellung und Analyse der Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter.....	22
7. Angaben zu wesentlichen Veränderungen gegenüber dem Reakkreditierungsantrag/letzten Jahresbericht	24
7.1. Ziele und Profil der Institution.....	24
7.2. Entwicklungsplan	24
7.3. Organisation	24
7.4. Raum und Infrastruktur	25
7.5. Studien	25
8. Anlagenverzeichnis	<i>nicht veröffentlicht</i>
8.1. Akademischer Jahresbericht 2022/2023
8.2. Stammpersonal (wissenschaftlich & administrativ).....
8.3. Externe Referent*innen.....
8.4. Habilitationen, Ernennungen.....
8.5. Hochschulverträge.....
8.6. Prüfungsordnungen

1. PRÄAMBEL

Der UMIT TIROL-Jahresbericht 2022/2023 bezieht sich auf den Zeitraum 01.10.2022-30.09.2023 und entspricht somit dem Winter- und Sommersemester des Studienjahres 2022/2023.

Berichtspunkte und Gliederung orientieren sich an § 6 der Privathochschulen-Jahresberichtsverordnung 2021 und werden durch entsprechende Anlagen ergänzt (vgl. Kapitel 8). Dabei wird insbesondere auf den Akademischen Jahresbericht 2022/2023 verwiesen, der die Forschungs- und Lehrleistung der vertretenen Fachbereiche darlegt (vgl. Anlage 8.1).

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

Im Zuge des Reakkreditierungsverfahrens 2022/2023, das sehr erfolgreich und auflagenfrei abgeschlossen werden konnte, wurde der zuständigen Behörde die UMIT TIROL-Strategie 2022-2028 vorgelegt, deren operative Umsetzung entlang der bestehenden Governance-Strukturen und im Zusammenspiel der an der Universität und ihrer Trägergesellschaft tätigen Organe 2022/2023 weiterverfolgt wurde (vgl. Abbildung 2). Die Umsetzung der darin hinterlegten Ziele wird auf Basis des für ggst. Berichtszeitraum relevanten „UMIT TIROL-Ausführungskonzepts“ – aktuell für die Umsetzungsperiode 2021/2022-2023/2024 – gesteuert. Dieser Businessplan ermöglicht eine Operationalisierung der im Entwicklungsplan hinterlegten strategischen Handlungsfelder durch Definition von Kernzielen, Kennzahlen und Maßnahmen für eine dreijährige Umsetzungsperiode. Skizzierte Verschränkung von strategischer und operativer Systemsteuerung wird in nachfolgender Darstellung (vgl. Abbildung 1) veranschaulicht:

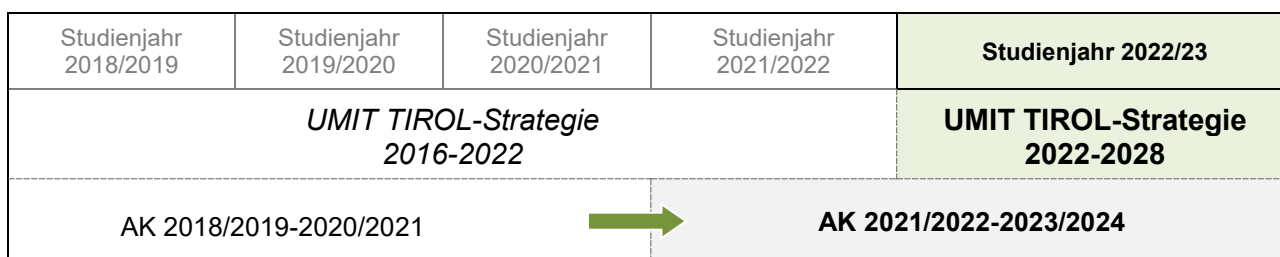


Abbildung 1: Verschränkung von strategischer und operativer Ebene an der UMIT TIROL

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

Entlang der entsprechenden Businessplanung für die Ausführungsperiode 2021-2024 wurde die Realisation der sich aus der Strategie ableitenden operativen Kernziele im Kontext der Governance (Stichwort: Stärkung und Professionalisierung der Systemsteuerung und der dafür erforderlichen Rahmenbedingungen im Zuge der Universitätsentwicklung; Third Mission; vgl. Abbildung 2) weiter vorangetrieben. Einige der damit zusammenhängenden Arbeitspakete konnten weitreichend bearbeitet, einige auch finalisiert werden. Dahingehende Aktivitäten werden fortgeführt und ggf. dem Zielkatalog entsprechend für die kommenden Jahre angepasst. Als Beispiele sind hier zu nennen:

- Abführung des Verlängerungsverfahrens der institutionellen Akkreditierung der UMIT TIROL (Anm.: Ggst. Reakkreditierungsverfahren konnte sehr erfolgreich und auflagenfrei im März 2023 abgeschlossen werden.);
- Umsetzung der UMIT TIROL-Systemsteuerung im Jahreskreislauf (einschl. freiwillige externe Prüfung des Jahresabschlusses. Die Wirtschaftsprüfung des betreffenden Jahresabschlusses ergab einen uneingeschränkten Bestätigungsvermerk.);
- Vorhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen laut DSGVO und Intensivierung der Maßnahmen im Bereich Daten-, Netz- und Informationssicherheit;
- Weiterentwicklung der für die Governance erforderlichen Rahmenbedingungen (Stichwort: Digitalisierungsoffensive der verwaltenden Systeme und Ausbau der Systemlandschaft zur Unterstützung einer zielorientierten Governance);

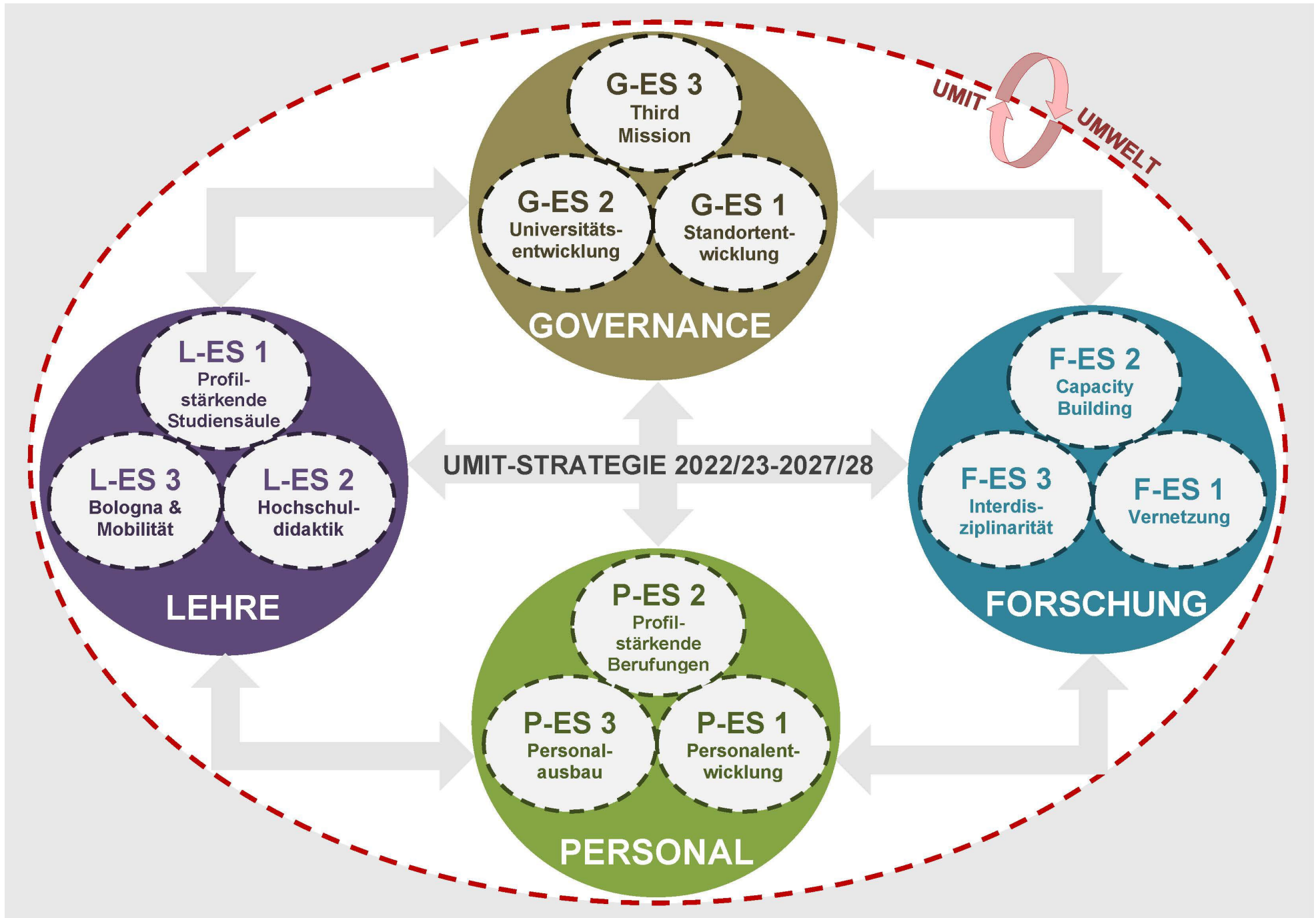


Abbildung 2: Entwicklungsschwerpunkte der UMIT TIROL-Strategie 2022-2028

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

Beispiele dafür sind die Partizipation der Universität an der Technologieoffensive des Landes Tirols und ihre Beteiligung an der regionalen Standortentwicklung (Stichwort: Gemeinsame Abführung der Mechatronik-Studien als joint degree programmes der UMIT TIROL und der Universität Innsbruck (UIBK) sowie Start des Master-Studiums Elektrotechnik im Studienjahr 2022/23 als kollaboratives Studium der UMIT TIROL und der UIBK und damit Stärkung des technischen Kompetenzpfeilers am Campus Tirol, Weiterentwicklung des Bildungscampus Lienz/Osttirol etc.) oder deren aktive Mitwirkung und Einbindung im Rahmen des Kompetenzclusters für Public Health in Tirol (Stichwort: Beteiligung am „Health & Life Sciences“-Cluster Tirol; Angebot des UMIT TIROL-Master-Studiums „Public Health“ in Kooperation mit der UIBK und der Medizinischen Universität Innsbruck (MUI)).

Einen weiteren Baustein dieser Vernetzungsanstrengungen stellen die wirtschaftswissenschaftlich orientierten joint programmes Bachelor-Studium „Wirtschaft, Gesundheits- und Sporttourismus“ und Master-Studium „Nachhaltige Regional- und Destinationsentwicklung“ der UMIT TIROL mit der UIBK dar. Die interuniversitäre Zusammenarbeit darstellend, wirkt in diesem Kontext die seit 2016 institutionalisierte Beteiligung (10%) der UIBK an der UMIT TIROL GmbH. Nicht nur wurde damit ein Meilenstein in der Kooperationsinitiative des Landes Tirol (Stichwort: Campus Tirol) gesetzt. Die institutionalisierte Vernetzung zwischen UMIT TIROL und UIBK, die Nutzung bestehender und die Erschließung neuer Synergien – auch in Kollaboration mit den weiteren Bildungsanbietern und Stakeholdern in der Region – wird damit noch weiter forciert und unterstützt. Neben der Zusammenarbeit der Tiroler Universitäten im Bereich von Lehre und Studium bestehen seit Jahren weitere etablierte Partnerschaften im Bereich der Forschung und Entwicklung vor Ort (vgl. Kapitel 3.2). Dahingehende Kollaborationen werden fortlaufend unterstützt und gefördert (z.B. durch Etablierung des „Health & Life Science-Cluster Tirol“, einer Initiative der Tiroler Hochschulkonferenz oder mit Unterstützung der Standortagentur Tirol).

In ggst. Studienjahr wurde daher weiterhin an einer noch intensiveren, nachhaltigen Verschränkung der UMIT TIROL mit den verschiedenen Gesundheitsdienstleitern am Standort und zentralen Akteuren innerhalb der Profillinien der UMIT TIROL gearbeitet. Auf Basis einer weitreichenden Rahmenvereinbarung soll die Zusammenarbeit zwischen Universität und Tirol Kliniken GmbH in allen an der UMIT TIROL verorteten Fachbereichen intensiviert und dementsprechend auch brückenbauende Akzente in den kommenden Jahren gesetzt werden. Sehr positive und die strategische Partnerschaft zwischen Tirol Kliniken GmbH und UMIT TIROL gegenseitig befruchtende Kooperationsbeispiele wurden im Berichtszeitraum beginnend in den Bereichen Patient*innensicherheit oder Data Warehousing durchgeführt. Auch wurden verschiedene Kollaborationen mit der fhG, Fachhochschule für Gesundheitsberufe Tirol, im Kontext der Pflegewissenschaft (Stichwort: institutionalisierte Beteiligung an dem FH-Bachelorstudiengang „Gesundheits- und Krankenpflege“), des Gesundheitsmanagements und der Physiotherapie a) weiter ausgebaut und b) ausgelotet. Die Anbahnung weiterführender Vernetzungen wurde intensiv weiterverfolgt, stellt einen zentralen Entwicklungsschwerpunkt der aktuellen Reakkreditierungsperiode 2022-2028 dar.

Die bedarfsorientierte und profilageitete Weiterentwicklung des UMIT TIROL-Qualitätsmanagements respektive der qualitätsgeleiteten UMIT TIROL-Governance stellte auch 2022/23 einen Arbeitsschwerpunkt dar. Lenkungs- und Steuerungsmechanismen wurden durch Verwendung des universitätsweiten Reporting- und Kommunikationssystems (einschl. Rückkoppelungsmechanismen entlang definierter Feedbackschleifen; Stichwort: UMIT TIROL-Systemsteuerung im Jahreskreislauf) gestärkt.

Parallel dazu wurden die für eine flexible Governance erforderlichen Rahmenbedingungen weiterführend professionalisiert (z.B. Weiterentwicklung des Forschungs- und Publikationsleistungsdokumentationssystem; Aufbauarbeiten eines universitätsweiten Dashboards zur Bereitstellung der relevanten Kennzahlen aller Hochschulbereiche; Entwicklung eines neuen Reportingsystems im Bereich Finanzen) und an deren umfassenden Digitalisierung gearbeitet. Zudem wurde nicht zuletzt zur Steigerung der Servicequalität und zur verbesserten Sichtbarmachung des Aufgabenprofils eine Reorganisation der in der vormaligen Abteilung „Studienmanagement“ gebündelten Tätigkeiten

vorgenommen: einerseits wurde diese per 01.10.2023 mit dem Student and Teaching Center abgelöst, andererseits wurden die Agenden „Anerkennung und Validierung“ sowie „International Office“ direkt der Rektoratsdirektion zugewiesen und dem universitären Bedarf entsprechend angereichert.

Auf Basis dieser Entwicklungsskizze wird resümiert, dass die UMIT TIROL – trotz der sehr ressourcenintensiven Verfahrensabführung zur Verlängerung der institutionellen Akkreditierung - durch eine profilgeleitete Governance die für die aktuelle Ausführungsperiode 2021-2024 gesetzten Ziele weiter bearbeiten, zum überwiegenden Teil erreichen bzw. realisieren und sohin teilweise auch die in der UMIT TIROL-Strategie 2022-2028 hinterlegten strategischen Ziele im Studienjahr 2022/2023 bearbeiten konnte (Anm.: Siehe dahingehende Detailausführungen in den nachfolgenden Kapitel).

Die positive Performance über alle universitären Kernbereiche hinweg bestätigt die UMIT TIROL in der Zweckmäßigkeit, Tragfähigkeit und Funktionalität ihres Qualitäts-/Hochschulmanagements. Diese wurde in den vorangegangenen Jahren im Zuge der Internen Revision und im Rahmen von Programmakkreditierungen - fast jährlich - bestätigt. Im Berichtszeitraum wurde diese erneut im Rahmen des Reakkreditierungsverfahrens der UMIT TIROL auf den Prüfstand gestellt und konnte eindeutig und über alle Prüfkriterien des Verfahrens hinweg überzeugen. Aspekte davon wurden seitens der Gutachter*innengruppe als „best practice“-Beispiele explizit und positiv hervorgehoben. Die Reakkreditierung der UMIT TIROL wurde auflagenfrei seitens der zuständigen Behörde genehmigt.

Positives Feedback wurde zudem 2021 im Zuge der mittlerweile vierten Absolvent*innenbefragung seitens der die UMIT TIROL-Alumni gegeben: Erfreulicherweise wird die UMIT TIROL von 95 % der Absolvent*innen als eine Universität eingestuft, an der es sich insgesamt zu studieren lohnt. Die angebotenen Studien eröffnen berufliche Möglichkeiten, tragen zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung bei bzw. fördern diese. Sowohl die UMIT TIROL als Bildungseinrichtung als auch deren Studienportfolio sind aus Sicht der Absolvent*innen „sehr empfehlenswert“.

Trotz dieser positiven Bewertungsergebnisse wird die nachhaltige, ausbalancierte, aber auch dynamische Weiterentwicklung des UMIT TIROL-Qualitäts-/Hochschulmanagements – ergänzend zur Weiterentwicklung und zum Ausbau von Forschung und Lehre – immanente Aufgabe der Universität für die kommenden Jahre sein und stellt dementsprechend a) operatives Kernziel des Ausführungskonzeptes 2021/22-2023/24 sowie – auf strategischer Ebene – des Entwicklungsplanes 2022-2028 dar. Ergänzend zu den vorangestellten Weiterentwicklungen die Gesamtuniversität betreffend, prägten die umfassenden Vor-, Durch- und Nachbereitungsarbeiten zur Antragstellung der Universität auf Verlängerung deren institutioneller Akkreditierung den Berichtszeitraum.

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

3.1. STUDIEN UND LEHRE

Im Studienjahr 2022/2023 wurde an der fortlaufenden Realisation der Kernziele für die Gestaltung des Hochschulbereiches „Lehre und Studium“ (Handlungsschwerpunkte: Profilstärkendes/-erweiterndes Studienportfolio, Sicherung und Steigerung der Qualität der Lehre und Hochschuldidaktik, Weiterentwicklung der mobilitätsfördernden Rahmenbedingungen (einschl. „internationalisation@home“; vgl. Abbildung 2; Kapitel 3.3) gearbeitet.

Zur Konkretisierung werden folgende Beispiele angeführt:

- konsequentes, auf das Profil der UMIT TIROL ausgerichtetes Studienportfoliomanagement (z.B. durch die Abänderung der des Master-Studiums „Medizinische Informatik“ bzgl. einer Studierendurchführung im online-Modus mit synchronen (Online-Präsenzlehre) und asynchronen Lehr-/Lernsequenzen; Einrichtung des Master-Studiums „Health Information Management“ (Master of Science (Continuing Education); 120 ECTS-Credits; nach § 10a PrivHG);
- Vorbereitung der Einrichtung des Master-Studiums „Health Data and Decision Science“ (Master of Science (Continuing Education); 120 ECTS-Credits; nach § 10a PrivHG) (Beginn: 2023/24);
- Vorbereitung der Einrichtung des Master-Studiums „Health Care Management“ (Master of Science (Continuing Education); 120 ECTS-Credits; nach § 10a PrivHG; Beginn: 2023/24);

- einerseits die Fokussierung der UMIT TIROL auf das Einzugsgebiet Westösterreich/DACH-Raum sowie andererseits die Anbahnung bzw. der erfolgreiche Abschluss weiterer institutionalisierter Hochschulkooperationen (z.B. Erasmus+-Programme; vgl. Kapitel 3.4);
- Fortführung und Intensivierung der institutionalisierten Partnerschaften mit den weiteren Universitäten und Fachhochschulen am Campus Tirol (z.B. Durch gemeinsame Studienprogramme und/oder strategische Partnerschaften, wie beispielsweise im Rahmen des Master-Studiums Elektrotechnik der UIBK, welches seit dem Studienjahr 2022/2023 angeboten wird.);
- Stärkung des UMIT TIROL-Faculty Developments im Bereich der Lehre/Hochschuldidaktik (Aufbau eines Zentrums für Innovative Lehre und Didaktik, Etablierung des UMIT TIROL-Zertifikat für Professionelle Hochschullehre; ganzjähriges Angebot des „Lehre-Lunch“ und zahlreicher Hochschuldidaktischer Fortbildungsprogramme etc.) und im Bereich der Forschung;
- erneute Auslobung des UMIT TIROL-Lehrepriees zur Würdigung und Anerkennung qualitativ hochwertiger Lehre an der Privatuniversität;
- Vergabe des Lehrzertifikats der UMIT TIROL an fünf Kolleg*innen im Berichtszeitraum;
- Durchführung des ersten universitätsweiten „Tags der Lehre“ an der UMIT TIROL;
- Durchführung der ersten universitätsweiten „Forschungsenquete“ an der UMIT TIROL;
- Was die (Weiter-)Entwicklung der Studien (vgl. Kapitel 7.5, Anlage 8.6), insbesondere in Hinblick auf die Sicherstellung der Employability angehender UMIT TIROL-Absolvent*innen betrifft, wurden die Curricula unter Einbindung verschiedener Anspruchsgruppen (z.B. im Rahmen von Bedarfs- und Akzeptanzanalysen; studentische Rückmeldung oder Rückmeldung von Lehrpersonen, durch die Analyse vergleichbarer oder fachähnlicher Curricula, Einbindung der UMIT TIROL-Alumni) und mit Fokus auf die kompetenzorientierte Studienausgestaltung – sofern notwendig – nachgeschärft. Zudem stehen diverse Handreichungen zur Verfügung.

Mit Bezugnahme auf vorgenannte Maßnahmen wurden auch 2022/2023 die drei definierten Entwicklungsschwerpunkte für den Hochschulbereich „Studium und Lehre“ an der UMIT TIROL intensiv weiterbearbeitet und es können folgende Fortschritte verbucht werden:

- Einen der zentralen Meilensteine stellte die exzellente Bewertung ggst. Hochschulbereichs im Zuge des Reakkreditierungsverfahrens 2022/23 dar, welches sehr erfolgreich und auflagenfrei im März 2023 abgeschlossen werden konnte.
- Einen weiteren Meilenstein stellte die profilwirksame und profilstärkende Ausgestaltung des Studienportfolios der UMIT TIROL für die Reakkreditierungsperiode 2022+ dar. Bereits im Studienjahr 2022/2023 wurden dahingehend die ersten Vorbereitungsarbeiten für die Einrichtung der profilstärkenden außerordentlichen Master-Studien „Health Data and Decision Sciences“ und „Health Care Management“ aufgenommen.
- Die Verfestigung des Hochschuldidaktischen Qualifikationsmodells zur Sicherstellung einer systemisch eingepassten und abgestimmten Personalentwicklung in Lehre und Hochschuldidaktik wirkte ebenfalls prägend. Im Sinne der systemischen Verschränkung zeigt sich als Besonderheit ggst. Förderungsinitiative die Verankerung eines verpflichtenden Hochschuldidaktischen Kompetenznachweises als Habilitationsleistung der UMIT TIROL (vgl. Kapitel 5).
- Zudem stellt die Digitalisierungsoffensive der den Hochschulbereich „Studien und Lehre“ unterstützenden und verwaltenden Systeme einen weiteren Entwicklungsfortschritt dar, welcher einerseits die Governance und eingebundenen Akteure in der Steuerung und Durchführung von Studium und Lehre verbessert und bedarfsorientiert unterstützen soll, andererseits die studierendenzentrierte Servicequalität noch weiter ausbauen soll.

3.2. FORSCHUNG BZW. ENTWICKLUNG UND ERSCHLIEßUNG DER KÜNSTE

Die UMIT TIROL hat durch die entlang ihrer Stärkenfelder und Profilelemente 2009 implementierte Organisationsstruktur die Basis für eine profilgeleitete und effizientere Forschungsplanung geschaffen. Den universitätsweiten (Forschungs-)Orientierungsrahmen dafür stecken die per UMIT TIROL-Strategie 2022-2023 aktuell gültigen Entwicklungsschwerpunkte

- Interdisziplinarität
- Capacity Building
- Vernetzung

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

Die strategischen Forschungs-Eckpfeiler des Forschungskonzepts sind ausgerichtet auf

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

Die UMIT TIROL hat daher auch 2022/2023 ihren eingeschlagenen Weg fortgesetzt und den Fokus auf

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

Der Akademische Jahresbericht 2022/2023 weist hierzu die Forschungsaktivitäten einschl. entsprechender Publikationstätigkeit für ggst. Berichtszeitraum im Detail aus (vgl. Anlage 8.1). Die Erfassung der Publikationsleistung erfolgte nach demselben Bewertungsschema – dem UMIT TIROL-Scoringsystem – 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 und qualitativ erfasst und bepunktet. Der dadurch berechnete Score findet in der Soll-Ist-Betrachtung der Leistungsvereinbarungen zwischen Organisationseinheit und dem Rektorat Berücksichtigung. Die Governance der Forschungstätigkeit unterstützend werden dahingehende Kennzahlen per hausintern entwickeltem Dashboard dem Rektorat zur Verfügung gestellt.

Auf Basis der Forschungsleistung 2022/2023 kann bilanziert werden, dass die Universität trotz der teilweise noch nachwirkenden Effekte der pandemischen und sonstigen einschränkenden Rahmenbedingungen der Vorgängerjahre (sehr) gut performt hat. Alle per UMIT TIROL-Scoringsystem erfassten Beiträge zusammengezählt, kann der Vorjahreswert von 448 Beiträgen mit 450 nochmalig übertroffen und das hohe Publikationsniveau weiterhin gehalten werden. Auch die Rubrik der Konferenzbeiträge konnte im Vorjahresvergleich um weitere 15% ausgebaut werden. In der Längsschnittbetrachtung der vergangenen fünf Jahre bedeutet dies den zweithöchsten Wert. Die Anzahl der Full Papers (peer reviewed) stellt – trotz eines leichten Rückgangs von ca. 9,7% - mit 196 Publikationen den dritthöchsten Veröffentlichungswert seit Gründung der Universität dar.

Das 2022/23 neu eingeworbene Volumen an Forschungsgeldern (Forschungsförderung und Auftragsforschung) mit über EUR 2,6 Mio. zeigt eine Steigerung um rund 7% im Vorjahresvergleich, stellt seit Gründung der Universität das drittbeste Ergebnis an neu eingeworbenen Forschungsgeldern dar. Insbesondere diese qualitativ hochwertige Forschung trägt maßgeblich zur Stärkung und Sichtbarkeit der Forschungsexpertise an der UMIT TIROL und sohin deren Forschungsprofil bei. In ggst. Zeitraum konnten u.a. auch zwei weitere Großverbundforschungsprojekte der European Health and Digital Executive Agency mit einem UMIT TIROL-Budget von gesamt rund EUR 750.000,- Mio. sowie ein FWF-Forschungsprojekt mit einem UMIT TIROL-Budgetanteil von EUR 332.000,- sowie ein weiteres FWF-Weave¹-Forschungsprojekt mit einem UMIT TIROL-Budgetanteil von EUR 273.000,- eingeworben werden. Als weiteres und sehr renommiertes Forschungshighlight wird an dieser Stelle die Beteiligung der UMIT TIROL und dessen Fachbereich für Biomedizinische Informatik und

¹ Anm.: Weave ist eine europaweite Bottom-up-Initiative, die von europäischen Forschungsförderern entwickelt wurde, um exzellente Verbundforschungsprojekte über Grenzen hinweg zu unterstützen. Ggst. Projekt wird seitens des FWF-der Wissenschaftsfonds und der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert.

Mechatronik am gemeinsamen Doktoratsprogramm der Medizinischen Universität Innsbruck, der Universität Innsbruck und der UMIT TIROL für digitale medizinische Bildgebung und Bild-gestützte Therapien gebracht, welches aus den „doc.funds“ des FWF in einem Gesamtvolumen von EUR 2 Mio. (Projektlaufzeit: 4 Jahre) gefördert wird. Diese Zusammenarbeit bietet für alle beteiligten Universitäten neben der Weiterqualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses neue Möglichkeiten für Spitzenforschungsprojekte mit nationalen und internationalen Wissenschafts- und Industriepartnern.

Im Kontext der translationalen Forschung ist die UMIT TIROL in den vergangenen Jahren zahlreiche Forschungsk Kooperationen eingegangen, um den universitären Kernbereich der Forschung und Entwicklung sukzessive weiterzuentwickeln. Die konkreten Kooperationen werden im Akademischen Jahresbericht erläutert (vgl. Anlage 8.1). Wie vorgenannte Beispiele zeigen, ist es der Universität immer schon gelungen, maßgebliche Forschungsgelder – bspw. von der Europäischen Union (z.B. aus dem 7ten Rahmenprogramm, EMPIR-Programm, ERC Advanced Grant, „Horizon 2020“), vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF), der Österreichischen Nationalbank, der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) im Zuge der Kompetenzzentren-Programme, der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), von Seiten des Landes Tirol (z.B. Tiroler Wissenschafts-/Nachwuchsförderung, Tiroler Gesundheitsfonds) und aus der Industrie – zu akquirieren.

Auf Basis der genannten Kennzahlen kann für ggst. Umsetzungsperiode resümiert werden, dass die definierten Forschungsziele (u.a. Steigerung des Drittmittel-Verbrauchs, des Publikationsoutputs, der (interdisziplinären) Vernetzung und des Capacity Buildings) jedenfalls wie in den Vorjahren weiterverfolgt, teilweise erreicht und teilweise übertroffen wurden. Insofern wird die Universität auch in den Folgejahren an ihrem Kurs eines stringenten, interdisziplinären Capacity Buildings, der Forcierung kollaborativer, interdisziplinärer Forschung und einer fortlaufenden Investition in die Nachwuchsförderung festhalten. Innerhalb dieser Forschungseckpfeiler wird die UMIT TIROL auch zukünftig deren Forschungsprofil kompetenzorientiert, inter- und/oder transdisziplinär und international vergleichbar weiterentwickeln. Schlussendlich sollen die gesetzten Forschungsinitiativen, allesamt ausgerichtet auf ein stringentes Capacity Building (z.B. durch Einrichtung von Lehrstühlen, Forschungsnachwuchsförderung und intensiver, interdisziplinärer Vernetzungsoffensive), die qualitätsfördernde Professionalisierung und der Ausbau der Forschungs-Supportstrukturen sowie die Implementierung verschiedener Forschungs-Anreizmechanismen (Leistungsorientierte Mittelvergabe, UMIT TIROL-Wissenschaftspreis, Einrichtung von Qualifizierungsstellen, Nachwuchsförderung etc.; vgl. Kapitel 5) hier einerseits Forschungsunterstützend und -katalysierend wirken, sind andererseits tragende Säulen für das Fundament einer nachhaltigen und international sichtbaren Forschungsarbeit.

3.3. INTERNATIONALISIERUNG

Mit Bezugnahme auf die gültigen strategischen Entwicklungsschwerpunkte (vgl. Abbildung 2) der laufenden Akkreditierungsperiode setzt sich die UMIT TIROL zum Ziel, einerseits international sichtbare und anerkannte Forschung zu betreiben und sich so sowohl regional, national als auch international nachhaltig als Kompetenzträgerin der Health Sciences und Health Care Technologies -entsprechend ihrer universitären Bezeichnung: Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften und -technologie - zu positionieren. Mit Verweis auf die im Akademischen Jahresbericht dargelegten Forschungsk Kooperationen, die internationale Publikationstätigkeit sowie die Vernetzung der Wissenschaftler*innen ist Forschung an der UMIT TIROL international sichtbar und anerkannt. Hinsichtlich ihrer Publikationsrate in international anerkannten und hochrenommierten Journalen konnte die Universität ihre Position verfestigen. Die Forscher*innen der UMIT TIROL sind gefragte Kooperationspartner, partizipieren an nationalen und internationalen Großverbundforschungsprojekten (FWF, FFG, Horizon2020, vgl. Kapitel 3.2).

Im Bereich der Lehre lautet die Handlungsmaxima andererseits jene Rahmenbedingungen vorzuhalten, welche eine internationale Vergleichbarkeit der an der UMIT TIROL erbrachten Studienleistungen gewährleisten und die Mobilität (Studierende, Lehrpersonen) ermöglichen.

Seit Dezember 2020 im Besitz der Erasmus+-Charta für die Hochschulbildung (kurz: ECHE) sieht es die UMIT TIROL daher in ihrer Verpflichtung, die per Charta deklarierten Grundprinzipien und Mindestanforderungen für die Teilnahme am Erasmus+ Programm zu erfüllen. Die Bereitstellung und

die sukzessive Weiterentwicklung jener Rahmenbedingungen, die für eine transparente, faire Anerkennung und internationale Vergleichbarkeit von UMIT TIROL-Studien und dahingehenden Studienleistungen sowie für die Unterstützung von Mobilitäten erforderlich sind, werden daher nicht nur in der aktuellen Reakkreditierungsperiode seitens der Privatuniversität vorgehalten, sondern sind auch universitärer Auftrag für die kommende Periode.

Was den Entwicklungsaspekt der Studierendenmobilität anbelangt, so bestehen seit Gründung der Universität diverse institutionalisierte Kooperationen mit Partneruniversitäten (vgl. Anlagen 8.1, 8.5). Die dahingehende Entwicklung zeigt sich im Vorjahresvergleich gleichbleibend. Für den Berichtszeitraum 2022/23 bestehen gültige Verträge mit: 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 de Malaga (Spanien), University of Maribor (Slowenien), Akdeniz Universitesi (Türkei), Universität Ulm (Deutschland), Universidad Europea Valencia (Spanien), Technische Universität Illmenau (Deutschland), University of Granada (Spanien), Università degli Studi della Campania „Luigi Vanvitelli“ (Italien), University of Pecs (Ungarn, nur Lehrpersonenmobilität), Politecnico di Torino (Italien), Università degli Studi „G. d'Annunzio“- Chieti-Pescara (Italien), KI-Karolinska Institutet (Schweden). Es wird fortlaufend angestrebt, neue Erasmus-Partnerschaften in weiteren Ländern der Europäischen Union zu etablieren. Mit Vorausschau auf das Studienjahr 2023/24 darf beispielgebend informiert werden, dass eine Mobilitätsvereinbarung mit der Aalto-Universität in Finnland abgeschlossen werden konnte.

Die strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen zur Vorbereitung, Betreuung und Nachbereitung von Mobilität sind etabliert. Ansprechpartner zur Abklärung organisatorischer und inhaltlicher Fragestellungen in den einzelnen Fachbereichen sind festgelegt^[1]. Grundsätzlich bietet sich den Studierenden der UMIT TIROL somit die Möglichkeit, einen Auslandsaufenthalt zu absolvieren. Trotz der zuvor skizzierten Vorhaltung der erforderlichen Rahmenbedingungen und der Bemühungen der Universitätsleitung, Studierende und Mitarbeiter*innen noch stärker zur Mobilität zu bewegen, zeigen ggst. Aktivitäten noch Weiterentwicklungspotential, welches es fortlaufend zu adressieren und wertzuschöpfen gilt. Trotz verschiedenster Initiativen, wie der persönlichen Beratung von Studierenden und deren Ansprache, der Einladung von Gastreferent*innen, Informationsveranstaltungen etc., gestaltet sich dahingehende Motivationsarbeit eher schwierig.

Der Erfahrungsaustausch mit unserer Partneruniversität, der UIBK, hat gezeigt, dass auch an öffentlichen Universitäten dasselbe Phänomen zu beobachten ist. In diesem Kontext ist auch zu berücksichtigen, dass sich die Studierenden der UMIT TIROL prinzipiell dreigliedern lassen: fast ein Drittel ist in joint degree programmes mit der UIBK inskribiert, sodass für diese die Studienrechtlichen Bestimmungen der UIBK und damit auch die Mobilitätsregelungen der öffentlichen Universität^[2] zutreffen. Ein weiteres Drittel sind berufstätige, wenig mobile Studierende, für welche ein Auslandsaufenthalt kaum in Frage kommt (Stichwort: Berufsvereinbarkeit). Diese Rahmenbedingungen schränken die Wirkung hausinterner Mobilitätsbemühungen und Verbesserungsspielräume weiter ein. Unterstützend könnte hier u.a. eine Initiative der Europäischen Union wirken, im Kontext des Erasmus+-Programms an „Blended Intensiv Programmes“ oder an „Kurzzeitaufenthalte“ (nur für Dissertant*innen) teilzunehmen. Der verbleibende Anteil setzt sich aus Vollzeitstudierenden der Psychologie zusammen. Hier gibt es durchaus eine - wenn auch nur geringe - Mobilitätsaktivität zu verzeichnen.

Für das Studienjahr 2022/2023 konnten eine Outgoing-Mobilitäten für Studierende sowie sieben Outgoing-Staff-Mobilities realisiert werden. Als Incoming-Studierende wurden drei Personen von Partneruniversitäten aus Deutschland sowie fünf Personen aus Tschechien, Deutschland und der Türkei im Kontext der Incoming-Staff-Mobilities an der UMIT TIROL begrüßt.

Angesichts der vorgenannten Rahmenbedingungen wurden daher weiterhin verstärkt Akzente im Kontext der „internationalisation@home“ gesetzt. Beispielsweise wurden in den Master- und Doktoratsstudien vermehrt Lehrveranstaltungen in englischer Sprache abgehalten. Globale Trends, die internationale Perspektive werden noch stärker curricular eingefasst. In nahezu allen Fach-

^[1] Weiterführende Informationen finden sich auf der [UMIT TIROL-Homepage](#).

^[2] Basierend darauf gibt es bspw. Einschränkungen was das Angebot englischsprachiger Lehrveranstaltungen betrifft.

bereichen wurden vermehrt Gastreferent*innen eingeladen. In einigen Fachbereichen wurden ergänzend dazu auch für Studierende zugängliche Kolloquien unter internationaler Mitwirkung durchgeführt. Zur angestrebten Perspektivenvielfalt trägt ein Stückweit auch die Zusammensetzung der Studierenden nach deren Herkunftsland. Der „International-Anteil“ liegt im aktuellen Berichtsjahr bei rund 46%, hat sich um 3% im Vorjahresvergleich verbessert. Um „Internationalität“ noch stärker an die UMIT TIROL zu bringen, wurde zudem seitens der Universitätsleitung und der Departmentleitungen versucht, noch mehr UMIT TIROL-Mitarbeiter*innen a) für Mobilitäten zu motivieren und b) deren Auslandsaufenthalte auch zu unterstützen, um auf Basis deren gewonnener Erfahrungen den universitären Alltag an der UMIT TIROL entsprechend anzureichern und die Internationalisierung in house weiter voranzutreiben. Die Mobilität der UMIT TIROL-Lehrpersonen – als eine zentrale Drehschraube für sichtbare „internationalisation@home“ – soll daher in den nächsten Jahren stärker ausgebaut werden.

Als Leuchtturmprojekt mit entsprechender Strahlkraft soll hier u.a. die im Juli 2023 abgeschlossene Kooperationsvereinbarung zwischen dem Department für Public Health, Versorgungsforschung und HTA der UMIT TIROL und dem Department of Epidemiology der Harvard T.H. Chan School of Public Health wirken. Ziel dieser Vereinbarung ist es, die wissenschaftliche Interaktion zwischen den Fachbereichen durch die Förderung des Austauschs von akademischem Personal, Fachkräften und Studierenden sowie durch die Unterstützung von Kooperationsaktivitäten weiter zu intensivieren. Konkrete Vorhaben umfassen u. a. gegenseitige Gastaufenthalte von Studierenden, wissenschaftlichem Nachwuchs und Professor*innen beider Departments zum wissenschaftlichen Austausch an der Methodenfront, gemeinsame internationale Kurse und Seminare, sowie die Zusammenarbeit in gemeinsamen internationalen Forschungsprojekte. Auf die Unterstützung der Kollaboration in Lehre und Forschung, ebenfalls im Bereich Public Health, Versorgungsforschung und HTA; zielt auch das im Dezember 2022 neu abgeschlossene Agreement zwischen dem King Hussein Cancer Center (Amman, Jordanien) und der UMIT TIROL ab.

Zusammengefasst: Forschung an der UMIT TIROL ist international sichtbar und anerkannt. Deren Weiterentwicklung ist immanente Aufgabe und sohin auch weiterhin Handlungsmaxime der Universität in den kommenden Jahren. Auf Basis ihres Studienportfolios und unter Berücksichtigung des Eigentümerauftrages wird es strategische Zielsetzung der kommenden Jahre sein, im Kontext der „Internationalisierung“ auf „Internationalisierung@Home“ auf allen Niveaustufen zu setzen. Punktuell wird ergänzend dazu mit international ausgerichteten Studienprodukten gearbeitet. Ein Beispiel ist das in Vorbereitung befindliche Master-Studium „Health Data and Decision Sciences“ oder die Doktoratsprogramme zur Erlangung des akademischen Grades „Doktor*in der Philosophie“. Zur verbesserten Wertschöpfung der mit Mobilität einhergehenden Synergien wird jedenfalls die Steigerung der Mobilität der Mitarbeiter*innen – auch als Instrument der wissenschaftlichen Nachwuchs- und Personalentwicklung (vgl. Kapitel 5) – angestrebt. Angesichts der Partizipation am Erasmus+-Programm werden die per Erasmus-Charta für die Hochschulbildung (kurz: ECHE) deklarierten Grundprinzipien und Mindestanforderungen erfüllt.

3.4. NATIONALE UND INTERNATIONALE KOOPERATIONEN

Grundvoraussetzung für Mobilitäten, „internationalisation@home“ und internationale Forschung sind Kooperationen und Netzwerke. Stabile Partnerschaften resultieren dabei insbesondere aus der erfolgreichen Abführung kooperativer Forschungsprojekte (sowohl Projekte als auch Publikationen) und der Abführung gemeinsamer oder Einrichtung neuer Studienprogramme. Die Kooperationspartner bringen sich dabei teilweise auch durch Bereitstellung von Praktikumsplätzen, Themen für Abschlussarbeiten, durch Entsendung von Lehrpersonen oder durch Bereitstellung von Infrastrukturen bzw. Einräumung dahingehender Mitnutzung ein. Auch werden diese insbesondere im Rahmen von Auftragsforschungsprojekten oder kollaborativen Großverbundforschungsprojekten miteinbezogen. Auszugsweise wurde zum kollaborativen Aspekt bereits in den vorangegangenen Kapiteln ausgeführt. Ergänzend dazu sind im Akademischen Jahresbericht pro Organisationseinheit (vgl. auch Anlage 8.1) die jeweiligen Vertretungen gelistet. In Hinblick auf die generelle Netzwerk-beteiligung wird exemplarisch wie folgt erläutert, eine Übersicht zu den institutionalisierten Hochschulkoooperationen findet sich unter Anlage 8.5.

Mitarbeiter*innen des Departments Biomedizinische Informatik und Mechatronik beteiligen sich bspw. an 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 TIROL (Österreich). Mit Fokus auf den Bereich der Health Sciences engagiert sich die UMIT TIROL darüber hinaus bereits seit vielen Jahren im Rahmen der Association of Schools of Public Health in the European Region (ASPHER) und der Society for Medical Decision Making. Gleiches gilt für den Bereich der Pflegewissenschaft, der u.a. an den Aktivitäten der European Academy of Nursing Science sowie am European Network for Nursing Academies (ENNA) partizipiert. Das Institut der Psychologie ist bspw. eng verschränkt mit der Österreichischen und der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Im Bereich der Gesundheitsökonomie sind Mitarbeiter*innen Mitglied der gleichnamigen Deutschen Gesellschaft. Auch die Teilnahme an nationalen Fachgesellschaften wie der Österreichischen Computergesellschaft, der Österreichischen Gesellschaft für Biomedizinische Technik, der Österreichischen Plattform für Interdisziplinäre Altersfragen (ÖPIA) oder der Österreichischen Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention unterstreicht die kooperativen Aktivitäten der Universität mit ihren relevanten Anspruchsgruppen. Ergänzend dazu arbeitet die UMIT TIROL im Rahmen zahlreicher (inter-)nationaler Forschungs- und Lehrkooperationen mit Universitäten, wie u.a. mit der Universität Innsbruck, den Medizinischen Universitäten Innsbruck und Wien, der Universität Wien, der ETH Zürich, der Harvard Medical School, der University of Bristol u.v.m. zusammen. Die UMIT TIROL ist auch Teil des Eurasia-Pacific Uninets.

Die institutionalisierte Verzahnung mit den relevanten öffentlichen Akteuren vor Ort ist durch die Rolle des Landes Tirol und der UIBK, als Miteigentümerinnen der UMIT TIROL, per se gegeben. Resultierend daraus wird die Universität als Kompetenzträgerin der Health & Life Sciences und der Technik im Zuge dahingehender Entscheidungsfindungsprozesse oftmals miteinbezogen. In den letzten Jahren haben sich auch die stabilen Partnerschaften mit den am Campus Tirol ansässigen Bildungseinrichtungen, Gesundheitsdienstleistern und namhaften Playern im Profil der Universität ausgeprägt, auf deren Basis wiederkehrend Zusammenarbeit erfolgt (vgl. Kapitel 2). U. a. fungiert als Praxispartner und Kooperationspartner der größte Gesundheitsdienstleistungsanbieter Tirols, die Tirol Kliniken GmbH (vgl. Kapitel 2). Sehr positive und die strategische Partnerschaft zwischen Tirol Kliniken GmbH und UMIT TIROL gegenseitig befruchtende Kooperationsbeispiele werden aktuell in den Bereichen Patient*innensicherheit oder Data Warehousing durchgeführt. Auch wurden verschiedene Kollaborationen mit der fhG, Fachhochschule für Gesundheitsberufe Tirol, im Kontext der Pflegewissenschaft, des Gesundheitsmanagements und der Physiotherapie a) weiter ausgebaut und b) ausgelotet. Die Anbahnung weiterführender Vernetzungen wurde intensiv weiterverfolgt, stellt einen zentralen Entwicklungsschwerpunkt der Reakkreditierungsperiode 2022-2028 dar.

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

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

4.1. STUDIERENDE & ABSOLVENT*INNEN

Bezüglich der in ggst. UMIT TIROL-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 an die Statistik Austria gemeldeten ab.

Tabelle 1: Studienstatistik 2022/2023

	Studierende	Studienanfänger*innen	Absolvent*innen	Studienabbrecher*innen
Alle Studien – gesamt	1365	373	317	114
Bachelor-Studien - gesamt	713	194	151	72
Master-Studien – gesamt	449	123	128	22
Doktorate – gesamt	130	22	18	14
Universitätslehrgänge (akademischer Grad) – gesamt	73	34	20	6

Nachdem die UMIT TIROL Studien auch an den dislozierten Standorten Landeck und Lienz betreibt, wird nachfolgend die Verteilung der Studierenden, Studienanfänger*innen, Studienabbrecher*innen und der Absolvent*innen noch ergänzend pro Standort ausgewiesen.

- **Zahl der Studierenden:**
Gesamtzahl: 1365
 - davon Stammsitz Hall: 1188
 - davon Studienort Landeck: 170
 - davon Studienort Lienz: 7
- **Studienanfänger*innen:**
Gesamtzahl: 373
 - davon Stammsitz Hall: 352
 - davon Studienort Landeck: 21
 - davon Studienort Lienz: *(auslaufender Standort; kein weiterer Studienstart ab dem WS2021/22)*
- **Absolvent*innen:**
Gesamtzahl: 317
 - davon Stammsitz Hall: 265
 - davon Studienort Landeck: 50
 - davon Studienort Lienz: 2
- **Durchschnittliche Studiendauer:**
 - Abschluss Bachelorniveau: ~ 7 Semester
 - Abschluss Masterniveau: ~ 5 Semester
- **Anteil internationaler Studierender:** ~46% (davon sind 28% deutsche Staatsbürger*innen; 12% stammen aus Südtirol; die verbleibenden Studierenden aus über 36 Ländern (von Ägypten bis zur Ukraine))
- **Die Geschlechterverteilung der Studierendenschaft stellt sich wie folgt dar:** 48% weiblich, 52% männlich

WISSENSCHAFTLICHES STAMMPERSONAL, STUDIERENDE MIT BETREUUNGSVERHÄLTNIS IM BERICHTSZEITRAUM (Stichtag: 30.09.2023)

- Wissenschaftliches Stammpersonal: 100,42 VZÄ (vgl. Kapitel 4.2; Anlagen 8.1, 8.2)
- Gesamtanzahl der Studierenden: 1365
- Abgeschlossene Promotionen: 18
- Abgeschlossene Master-/Magisterarbeiten: 128
- Abgeschlossene Bachelorarbeiten: 151
- Abgeschlossene Abschlussarbeiten (Universitätslehrgänge mit akademischem Grad oder akademischer Bezeichnung): 6
- Quotient (alle Studierende/wiss. Stammpersonal): 13,6
- Quotient (alle Abschlussarbeiten² (BSc, MSc, ULG, Doktorat)/wiss. Stammpersonal): 3

Im Zeitverlauf hat sich das Betreuungsverhältnis Studierende/wissenschaftliches Stammpersonal über alle Ausbildungsniveaus hinweg zunehmend verbessert und seit 2018/19 auf einem sehr guten Niveau eingependelt (1:14,8 (2018/19); 1:13,8 (2019/20); 1: 13,7 (2020/21); 1:14,3 (2021/22); 1:13,6 (2022/23)). Gleiches gilt für den Betreuungsschlüssel im Rahmen von Abschlussarbeiten (1:3,8 (2018/19); 1:3,5 (2019/20); 1:2,9 (2020/21); 1:3,2 (2021/22); 1:3 (2022/23)).

Zum aktuellen Entwicklungsstand wird festgestellt, dass sich die Studierendenzahl – über alle UMIT TIROL-Studien hinweg - (Stichtag: 30.09.2023) auf 1365 beläuft, jene der Absolvent*innen (Stichtag: 30.09.2023) auf 317. Die jeweilige Längsschnittbetrachtung zur Studierenden- und Absolvent*innenentwicklung der vergangenen fünf Jahre wird nachfolgend ausgewiesen.

4.1.1. ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHL

2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
1668	1617	1531	1561 ²	1365

4.1.2. ENTWICKLUNG DER ABSOLVENT*INNENZAHL

2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
426	420	318	370	317

Die sich im Verlauf der letzten Jahre stabil zeigende Studierendenentwicklung zeigt für 2022/23 einen Rückgang, der in den Kontext der nationalen und internationalen „Umweltfaktoren“ einzuordnen ist. So ist an zahlreichen Universitäten und Hochschulen ein Rückgang an Studierendenzahlen zu konstatieren. Wie diese sieht sich die UMIT TIROL mit immer fragiler werdenden Umweltfaktoren für den Bildungs- und Wissenschaftsmarkt und mit einem steigenden Wettbewerb in dem für die Privatuniversität relevanten Bereichen (Stichwort: geopolitische Lage, Geburtenrückgang; Attraktivitätsminderung mancher Berufsfelder (z.B. Tourismus, Gesundheits-, Sozial- und Pflegewesen), nicht unerhebliche und von extern oktroyierte Marktverschiebungen (Stichwort: Verortung der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildungen an österreichischen Fachhochschulen; Diplombildung zur Physiotherapie) zusehends konfrontiert.

Um diese Risiken und Ungewissheiten bestmöglich vorzubeugen, fokussiert die Privatuniversität Innovation, das Bündeln kritischer Massen und die Wertschöpfung von Synergie- und Kollaborationspotentialen, sodass die Wettbewerbsfähigkeit, Attraktivität und Readiness der Universität als „preferred provider“ für Aus- und Weiterbildung sowie Forschungspartner weiterhin beibehalten und ausgebaut werden. Mittels konsequentem Portfoliomanagement, welches den kontrollierten Wachstumskurs, den die Universität entlang ihres vorangegangenen Entwicklungsplans 2016-2022 in Verbindung mit dem aktuellen Entwicklungsplan 2022-2028 auf allen Ausbildungsniveaus – vom

² Da sich ggst. Längsschnittbetrachtung aller UMIT TIROL-Studien (Bachelor-, Master-, Doktoratsstudien, Universitätslehrgänge mit akad. Grad, Universitätslehrgänge mit akad. Bezeichnung) bezieht, weichen die Werte von den in Tabelle 1 abgebildeten Zahlen ab, da sich diese nur auf akkreditierungspflichtige Angebote mit akad. Grad beziehen.

Bachelor bis zum Doktorat – verfolgt, veranlasst die Privatuniversität hier entsprechende Gegensteuerungsmaßnahmen. Bspw. wurden 2022/23 die folgenden Aktivitäten gesetzt:

- Abänderung des bestehenden Master-Studiums „Medizinische Informatik“ bzgl. einer mehrheitlichen Studiendurchführung im online-Modus mit synchronen (Online-Präsenzlehre) und asynchronen Lehr-/Lernsequenzen (Bescheid vom 19.07.2023 (GZ: I/PU-146/2023))
- Einrichtung des Master-Studiums „Health Information Management“ (Master of Science (Continuing Education); 120 ECTS-Credits; nach § 10a PrivHG; Beginn: Wintersemester 2023/24)
- Vorbereitung der Einrichtung des Master-Studiums „Health Data and Decision Science“ (Master of Science (Continuing Education); 120 ECTS-Credits; nach § 10a PrivHG) (Beginn: Wintersemester 2023/24)
- Vorbereitung der Einrichtung des Master-Studiums „Health Care Management“ (Master of Science (Continuing Education); 120 ECTS-Credits; nach § 10a PrivHG; Beginn: Wintersemester 2023/24).

4.1.3. ERGEBNISSE DER BEOBACHTUNG DER ABSOLVENT*INNENKARRIEREN

Die bislang erhobenen Erfahrungswerte zeigen, dass die Bachelor-Absolvent*innen 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*innen des Bachelor-Studiums Psychologie und der Mechatronik schließen überwiegend ein konsekutives Masterstudium an. Gleiches gilt für jene des Bachelor-Studiums Wirtschaft, Gesundheits- und Sporttourismus, welches – wie das Mechatronik-Studium als joint programme der UMIT TIROL und UIBK – durchgeführt wird.

Die Kohorten des Master-Studiums Pflegewissenschaft, Magister-Studiums Gesundheitswissenschaften und des Master-Studiums Public Health stehen meist im Beruf, haben idR bereits ein Studium absolviert und erwerben eine Zusatzqualifikationen für ihre Berufslaufbahn. Viele von ihnen ergreifen das Studium insofern nicht primär, um sich beruflich zu verändern, sondern um bestehende oder sich abzeichnende künftige Qualifizierungserfordernisse im Beruf abzudecken und somit ihre Karrierechancen zu erhöhen.

Inwieweit sich ein Studienabschluss förderlich auf die berufliche Weiterentwicklung auswirkt, wurde letztmalig 2021 in einer weiteren universitätsweiten Absolvent*innenbefragung erhoben. Dahin gehende positive Entwicklung im Zeitverlauf zeigt sich wie folgt:

Tabelle 2: Zufriedenheitswerte der UMIT TIROL-Alumni im Zeitverlauf

	Zufriedenheitswerte 2021 (auf jeden Fall, eher ja)	Zufriedenheitswerte 2017 (auf jeden Fall, eher ja)	Zufriedenheitswerte 2015 (auf jeden Fall, eher ja)
„Hat sich Ihr Studium an der UMIT TIROL insgesamt für Sie gelohnt?“	95%	95%	89%
„Hat Ihnen das Studium gute Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung eröffnet?“	90%	88%	85%
„Hat Ihnen das Studium gute Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung eröffnet (Berufseinstieg, Berufswechsel, Karriere)?“	80%	81%	74%

Grundsätzlich können die Ergebnisse zur beruflichen Weiterentwicklung wie folgt zusammengefasst werden: Die Alumni der UMIT TIROL finden sich insbesondere in den Sektoren Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Information und Kommunikation und in technischen Berufsfeldern.

Auf die im Studium erworbenen Kompetenzen kann im Beruf zurückgegriffen werden (knapp 80%). Rund 75% finden die an der UMIT TIROL erworbene Qualifikation den beruflichen Anforderungen angemessen. Der Großteil der Befragten (84%) zeigt sich mit der beruflichen Situation zufrieden.

Nahezu die Hälfte der Befragten geht nach Studienabschluss wieder jener Tätigkeit nach, die sie vor/während des Studiums ausübten. Dabei handelt es sich vornehmlich um ausführende Tätigkeiten ohne Führungsverantwortung (rund 62%). 5% der Befragten können dem Bereich des Höheren Management, etwa ein Viertel dem Mittleren Management zugeordnet werden.

Laut aktueller Befragung beträgt die Stellensuchdauer der UMIT TIROL-Alumni im Mittel 2,8 Monate, die Erfolgchancen liegen bei fast 90%. Das mediane Einkommen liegt in der Klasse EUR 40.001,- – 50.000,-. Für 50% der Absolvent*innen waren die erwarteten, guten Berufsaussichten ausschlaggebendes Kriterium für deren Studienwahl.

4.2. WISSENSCHAFTLICHES & NICHT-WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Korrespondierend zu den unter Kapitel 2 und 3 diskutierten Weiterentwicklungen lag 2022/2023 im Hochschulbereich Personal (weiterhin) der Fokus auf der erforderlichen Personalbereitstellung und Förderung des wissenschaftlichen und administrativen Personals (Stichwort: Konzeptionierung und Umsetzung einer universitätsweiten und systemischen Personalentwicklung; vgl. Kapitel 5) in Kombination mit einer kontinuierlichen Professionalisierung dahingehender Rahmenbedingungen (Stichwort: Vorhaltung betrieblicher gesundheitsfördernder und familienfreundlicher Rahmenbedingungen (z.B. UMIT TIROL-Sport; Betriebliche Gesundheitsförderung, umfassendes Veranstaltungsangebot zum Thema Arbeitnehmer*innenschutz, Arbeitszeitmodelle zur Unterstützung der Work-Life-Balance; universitätseigene Kinderkrippe etc.).

In nachfolgender Tabelle wird rein quantitativ das Stammpersonal der UMIT TIROL für den wissenschaftlichen als auch nicht-wissenschaftlichen Bereich samt jeweiligem Frauenanteil dargelegt. Dahingehende Gleichstellungsthematik wird in Berichtspunkt 6 adressiert. Der Personalstand der UMIT TIROL hat sich im Vorjahresvergleich geringfügig – mit einer Reduktion um rund vier VZÄ gesamt – verändert (2022/23: 142,75 VZÄ gesamt; 2021/22: 146,66 VZÄ gesamt) (vgl. Tabelle 3). Der Personalstand hat sich nach der Kategorie „Köpfe“ um 2 Personen reduziert (2022/23: 287 gesamt; 2021/22: 289 gesamt).

Die in Kapitel 4.1 dargelegten Studierendenkennzahlen und Betreuungsrelationen bestätigen eine adäquate Personalbereitstellung. Gleiches gilt für die interne Lehrquote. Auch die durchgängig positiven Evaluierungsergebnisse lassen auf eine hohe studentische Zufriedenheit schließen.

Tabelle 3: Personalübersicht: Gesamtes Stammpersonal & Frauenanteil*

(Stand: Oktober 2023)		Gesamtes Stammpersonal der UMIT TIROL	
Zählkategorie	Personalkategorie	Gesamt	Frauenanteil (gerundet)
Köpfe	Wissenschaftliches Personal	215	46%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	72	76,4%
	Gesamt	287	53,7%
Vollzeitäquivalente	Wissenschaftliches Personal	100,42	47,8%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	42,33	71,7%
	Gesamt	142,75	54,9%

*Anm.: Aus datenschutzrechtlichen Gründen adaptiert.

Eine detaillierte Aufstellung zum hauptberuflichen, wissenschaftlichen und administrativen Personal pro zugewiesenem Bereich und Qualifikation kann Anlage 8.2 entnommen werden. Die an der UMIT TIROL etablierten Verwendungsgruppen und deren zugewiesenes Beschäftigungsfeld sind transparent per Gehaltsordnung und Verwendungsgruppenschema festgelegt. U.a. regelt ggst. Ordnung das vorgeschriebene Lehrdeputat pro Personalkategorie (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Lehrverpflichtung pro Verwendungsgruppe

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

*) 15 Unterrichtseinheiten entsprechen einer Semesterwochenstunde

Einen Überblick zum (inhaltlichen) Tätigkeitsradius der Mitarbeiter*innen gibt der Akademische Jahresbericht 2022/2023 (vgl. Anlage 8.1). Aufgabenprofil und u.a. Umfang der Lehrverpflichtung sind Gegenstand der jährlichen Mitarbeiter*innen-Gespräche. Im Zuge dessen erfolgt eine entsprechende Abstimmung auch in Hinblick auf die weitere Karriereplanung (vgl. Kapitel 5).

Externes wissenschaftliches Personal ist an der UMIT TIROL mit externen Lehrpersonen zu assoziieren. Eine entsprechende Übersichtsdarstellung kann dem Anhang (vgl. Anlage 8.3) entnommen werden. Externe Lehrpersonen sind idR mit einem Lehrauftrag im Umfang von 1 SWS bis 4 SWS (15 bis 56 Unterrichtseinheiten) betraut. Die curricularen Rahmenbedingungen sind durch die vom Senat verabschiedete Studien- und Prüfungsordnung bzw. Promotionsordnungen festgelegt. Alle relevanten Studieninformationen sind auf der UMIT TIROL-Homepage jederzeit öffentlich einsehbar. Die Mitwirkung externen wissenschaftlichen Personals im Zuge der Forschung und Entwicklung ist je nach Organisationseinheit in einem unterschiedlichen Ausmaß gegeben.

In Bezug auf das Capacity Building und den Ausbau der Stärkenfelder der UMIT TIROL wurde 2022/2023 u.a. das Verfahren zur Besetzung einer neu zu implementierenden Universitätsprofessur für Kinder- und Jugendpsychologie (ordentliches Berufungsverfahren gemäß Artikel 1 der UMIT TIROL-Berufungsrichtlinie) durchgeführt. Damit soll der bestehende Kinder- und Jugendlichenfokus weiterführend zu einem profilwirksamen Alleinstellungsmerkmal der UMIT TIROL ausgebaut und diese dahingehend zu einem „preferred provider“ in Forschung, Studium und Weiterbildung positioniert werden.

Die Berufsverhandlungen führten bedauerlicherweise zu keiner Einigung. Vorausschauend auf das Studienjahr 2023/24 wurde seitens des Rektorats in Abstimmung mit der Fachvertretung der Psychologie der Entschluss getroffen, ggst. Universitätsprofessur erneut auszuschreiben. Dahingehende Besetzung erfolgt diesmal im Rahmen eines abgekürzten Berufungsverfahrens nach Artikel 2 der UMIT TIROL-Berufungsrichtlinie³. Die Universität orientiert sich im Rahmen ihrer Berufungsverfahren am Universitätsgesetz 2002 und führt diese gemäß ihrer Verfassung bzw. Berufungsrichtlinie idgF ab. Die Chronologie jedes Berufungsverfahrens wird zudem auf der UMIT TIROL-Homepage⁴ abgebildet.

2022/2023 wurden die folgenden Habilitationsverfahren auf Basis dahingehender Richtlinie der Universität abgeschlossen (vgl. Anlage 8.4):

- Verleihung der Venia docendi für das Fach „Public Health und Medizin- und Gesundheitsrecht“ an Ass.-Prof. Dr. Magdalena Flatscher-Thöni per Beschluss des Habilitationsausschusses vom 08.11.2022

³ Anm.: Eine Verlängerung der Bestellung ist nur nach Durchführung eines ordentlichen Berufungsverfahrens möglich.

⁴ <https://www.umat-tirol.at/page.cfm?vpath=universitaet/berufungsverfahren>

- Verleihung der Venia docendi für das Fach „Betriebswirtschaftslehre und Gesundheitswissenschaften“ an Ass.-Prof. MMag. Dr. Elisabeth Nöhammer per Beschluss des Habilitationsausschusses vom 14.02.2023

Zudem wurden folgende fünf Ernennungsverfahren durchgeführt (vgl. Anlage 8.4):

- Ernennung von Dipl.-Math. Dr. Johannes Vorwerk zum Assistenzprofessor der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 08.11.2022
- Ernennung von Priv.-Doz. MMag. Dr. Elisabeth Nöhammer zur Assoziierten Professorin der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 13.06.2023
- Ernennung von MMag. Elisabeth Happ, PhD zur Assistenzprofessorin der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 11.07.2023
- Ernennung von Ass.-Prof. Priv.-Doz. Mag. Dr. Marco Haid zum Assoziierten Professor der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 12.09.2023
- Ernennung von Mag. Dr. Gerda Strutzenberger zur Assistenzprofessorin der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 12.09.2023

4.3. FINANZIERUNGSSTRUKTUR

Mit der Verlängerung der institutionellen Akkreditierung der UMIT TIROL bis 2028 wurde auch der vorgelegte Budget- und Finanzierungsplan der Privatuniversität seitens der zuständigen Behörde genehmigt, welcher der strategischen Weiterentwicklung der Universität in ggst. Akkreditierungsperiode zugrunde liegt und diese finanziert.

Auf Basis der Entwicklungstendenzen über die vergangenen Jahre und dahingehenden Abweichungen gegenüber dem jeweils letztjährigen Vergleichszeiträumen (zw. 5-10%) geht die Universität für künftige Rechnungsperioden von einem durchschnittlichen Budgetvolumen von rund EUR 19 Mio. aus, was mit der Budget- und Finanzierungsrahmenplanung und schlussendlich mit der strategischen Marschroute für die laufende Periode 2022-2028 übereinstimmt.

Die Personalaufwendungen haben sich im Geschäftsjahr 2022/23 im Vergleich zum Vorjahr um € 569.000 auf € 12.288.000 erhöht. Auch der Sachaufwand erhöhte sich von € 1.239.000 auf € 1.374.000 im Berichtszeitraum. Die Umsatzerlöse haben sich um € 560.00 verringert und betragen € 6.831.992 im Geschäftsjahr 2022/23. Davon sind € 4.514.000 Erlöse aus Ausbildungs- und Studiengebühren (GJ 2021/22 € 4.517.000) und € 1.870.000 (GJ 2021/22 € 2.196.000) Projekterlöse zu verzeichnen. 2022/23 hat die UMIT TIROL Anspruch auf € 4.902.000 Basisfinanzierung sowie € 4.138.000 Studienförderungen seitens des Landes Tirol.

Die Funktions- und Wirkungsweise des Kernprozesses der Gebarung wurden durch die Prüfergebnisse der freiwilligen externen Wirtschaftsprüfung in ggst. Studienjahr bestätigt. Die Wirtschaftsprüfung des Jahresabschlusses ergab wiederum den erwarteten uneingeschränkten Bestätigungsvermerk. Die UMIT TIROL sieht sich mit immer fragiler werdenden Umweltfaktoren für den Bildungs- und Wissenschaftsmarkt und mit einem steigenden Wettbewerb in dem für die Privatuniversität relevanten Bereichen (Stichwort: Forschungsförderung, war of talents, demografische Entwicklung (Stichwort: Geburtenrückgang) und deren Auswirkung auf die Studierendenzahlen; Attraktivitätsminderung mancher Berufsfelder (z.B. Tourismus, Gesundheits-, Sozial- und Pflegewesen) zunehmend konfrontiert. Um ggst. Risiken und Ungewissheiten bestmöglich vorzubeugen und die Stabilität von Universität und Rechtsträgerin sicherzustellen, vor allem in Bezug auf mögliche Ausfälle bei Studiengebühren, Einbrüchen bei der Planung von Forschungsförderungen, sonstigen Umsätzen und Personal fokussiert die Privatuniversität Innovation, das Bündeln kritischer Massen und die Wertschöpfung von Synergie- und Kollaborationspotentialen, sodass die Wettbewerbsfähigkeit, Attraktivität und Readiness der Universität als „preferred provider“ für Aus- und Weiterbildung sowie Forschungspartner weiterhin beibehalten und ausgebaut werden.

Das kontrollierte Wachstum im Bereich der Studierendenentwicklung einhergehend mit einer entsprechenden Erlössituation aus Studiengebühren, die sich in der Längsschnittbetrachtung durchaus stabil entwickelnde Einwerbung von Forschungsförderungsgeldern (vgl. Kapitel 3.2) und die Zusage von Stiftungsmitteln des Haupteigentümers untermauern eine stabile und nachhaltige Finanzierungsstruktur.

5. DARSTELLUNG UND ANALYSE DER MAßNAHMEN ZUR NACHWUCHSFÖRDERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

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

Tabelle 5: Maßnahmen zur Nachwuchsförderung bzw. Personalentwicklung an der UMIT TIROL

Universitätsweit	Fachbereichsspezifisch
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Onboarding-Informationen & Veranstaltungen; Training on the job-Maßnahmen in den einzelnen Organisationseinheiten (vor allem auch im Bereich der Verwaltung) ▪ Führungskräftebildungen ▪ Teilnahme und Kostenvergünstigung an den UMIT TIROL-Studienprogrammen und der Produktpalette der UMIT TIROL-Academy für UMIT TIROL-Mitarbeiter*innen ▪ Teilnahmemöglichkeit für UMIT TIROL-Mitarbeiter*innen am Mentoring-Programm der UIBK ▪ Hochschuldidaktisches Fortbildungsangebot, Vergabe des UMIT TIROL-Lehrepriees, Erwerb des Zertifikats „Professionelle Hochschullehre“ – „Hochschuldidaktisches Qualifikationsmodell“ ▪ Sichtbarmachung der Lehr-Exzellenz durch Nominierung von Lehrpersonen für den „ars docendi“ – Staatspreis für exzellente Lehre ▪ Angebot der Lehre-Lunches (regelmäßige Vernetzungsveranstaltung zur Hochschuldidaktik) ▪ Individuelle Beratungs-, Coaching-Angebote (u.a. Microteaching, Hospitation in der Lehre) ▪ Ausschreibung des UMIT TIROL-Wissenschaftspreis zu deren Sichtbarmachung und Förderung ▪ Ausschreibung der Tiroler Wissenschaftsförderung zur (interdisziplinären) Forschungsförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ▪ Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen bei Antragstellungen im Rahmen des Akademischen Qualifikationsmodells der UMIT TIROL ▪ Sichtbarmachung der Forschungsleistung im Zuge der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Lange Nacht der Forschung; Forschungshighlight des Monats; fachspezifische „Features“ (u.a. Portraits im CampusMagazin und Pressemeldungen) etc.) ▪ Hausinterne Ansprechpartner zur Information über und Unterstützung bei Forschungsanträgen ▪ Individuelle Beratungstermine und Serviceleistungen zur Unterstützung bei Projektanbahnungen und sonstigen forschungsrelevanten Fragestellungen (Drittmittel-Service etc.) ▪ Möglichkeit der Bildungskarenz; flexible Arbeitszeitmodelle ▪ Gesundheitsfördernder Maßnahmen (Resilienz-Workshop, Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz etc.) ▪ Familienfreundliche Rahmenbedingungen für UMIT TIROL-Mitarbeiter*innen (UMIT TIROL: Mitglied beim „best practice-Club „Familie in der Hochschule“, Baby-Sitter-Börse; Berücksichtigung familiärer Umstände bei der Planung von Meetings) ▪ Vorhaltung gesundheitsfördernder Rahmenbedingungen (Arbeitsmedizinerin, UMIT TIROL-Sport etc.) u.v.m. 	<p>Ergänzend zum universitätsweiten Serviceangebot werden in den Departments fachspezifische Maßnahmen und Initiativen gesetzt, um die (Forschungs-)Entwicklung der Mitarbeiter*innen – ausgerichtet auf deren Bedürfnisse – bestmöglich zu unterstützen. Beispielsweise</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ werden Forschungstage gewährt; ▪ wird die Teilnahme an Kongressen und Tagungen ermöglicht und finanziert; ▪ wird die Teilnahme an Mobilitäts-(Post doc)-Programmen ermöglicht und finanziert; ▪ wird im Zuge des Mitarbeiter*innengesprächs das Verhältnis von Forschung/Lehre diskutiert und den Qualifizierungsplänen entsprechend angepasst; ▪ werden Coachings bzw. Beratungsgespräche bei Bedarf ermöglicht; ▪ wird die Beantragung von Preisen/Teilnahme an wissenschaftlichen Wettbewerben unterstützt; ▪ wird die Verwertung von Forschungsergebnissen und die Gründung von Start-Ups unterstützt; ▪ wird der Eintritt in und die Vernetzung innerhalb der Forschungsgesellschaften/Communitys – vor allem durch die Professor*innen - unterstützt. ▪ werden Mitgliedschaften in Gesellschaften unterstützt. ▪ wird der Wiedereinstieg von Nachwuchswissenschaftler*innen – bspw. nach einer Babypause, Elternteilzeit – verbindlich geplant und dieser gefördert.

Im Bereich der Lehre erfolgte mit der Umsetzung des verabschiedeten Hochschuldidaktischen Qualifikationsmodells der UMIT TIROL (samt Einrichtung der hierfür erforderlichen Strukturen; Stichwort: Etablierung des Zentrums für Innovative Lehre und Didaktik) ein weiterer Schritt hin zu einer systemisch eingepassten und abgestimmten Personalentwicklung in Lehre und Hochschuldidaktik und einem entsprechenden Serviceangebot für die Lehrenden. Die UMIT TIROL bietet mittlerweile seit vielen Jahren ein elaboriertes Hochschuldidaktisches Fortbildungsprogramm auf verschiedenen Niveaus für ihre Lehrpersonen an, wenngleich bislang wenig verschränkt mit sonstigen Qualifizierungswegen. Den vorgenannten Aspekt der systemischen Verschränkung adressierend stellt eine Besonderheit ggst. Förderungsinitiative auch die Verankerung eines Hochschuldidaktischen Kompetenznachweises als Bestandteil der Habilitationsleistung der UMIT TIROL dar, was als Treiber respektive Katalysator für die hausinterne Weiterqualifizierung im Bereich der Lehre und Hochschuldidaktik wirken sollte.

Das nunmehr gültige Gesamtkonzept sieht drei Stufen vor:

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

Ganz im Sinne einer möglichst frühzeitigen Qualitätssozialisation nehmen alle noch wenig erfahrenen Lehrpersonen an der Hochschuldidaktischen Grundausbildung „Start in die Lehre“ teil. Für bereits erfahrene Lehrpersonen wird als Pendant die Veranstaltung „Update in der Lehre“ angeboten. Es besteht für alle Lehrpersonen zudem kostenlos die Möglichkeit, sich hausintern hochschuldidaktisch weiterzubilden bzw. ein individuelles Coaching in Anspruch zu nehmen. Im Rahmen dreier Fortbildungsreihen (Grundkompetenzen Lehre, Tipps und Tricks in der Lehre sowie E-Learning) wird ein breitgefächertes Veranstaltungskatalog angeboten; zudem der Erwerb des Zertifikats „Professionelle Hochschullehre“. Im Studienjahr 2022/2023 wurde das Zertifikat „Professionelle Hochschullehre“ an neun Lehrpersonen verliehen. Eine zentrale Rolle – in der Gestaltung, Koordination, aber auch als unterstützendes Sounding Board für das Zentrum für Innovative Lehre und Didaktik – nimmt hierbei ergänzend die Senatskommission für Hochschuldidaktik ein.

Als Ausdruck für die Wertschätzung und Anerkennung guter Lehre an der UMIT TIROL wurde wieder der „UMIT TIROL-Lehrep reis“ vergeben. Die Sichtbarmachung dieser „best-practices“ erfolgt in einer Fortbildungsveranstaltung und sie wurden für den „ars docendi“-Staatspreis für exzellente Lehre nominiert. Ausgewählte Beispiele für „Lehre und Hochschuldidaktik an der UMIT TIROL finden sich im [„Atlas der guten Lehre“](#).

Ergänzend zu den skizzierten Personalentwicklungsmaßnahmen in den Hochschulbereichen „Lehre“ und „Forschung“ wurden für alle Mitarbeiter*innen auch wiederum verschiedene Initiativen zur Unterstützung deren Work-Life-Balance bzw. der bestmöglichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgehalten. Hierunter fallen Initiativen wie die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Bildungskarenz, flexible Arbeitszeitmodelle (u.a. zur Unterstützung des Wiedereinstiegs von Mitarbeiter*innen), gesundheitsfördernde Maßnahmen (Resilienz-Workshop, Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz, UMIT TIROL-Sport etc.) sowie familienfreundliche Rahmenbedingungen für Mitarbeiter*innen (UMIT TIROL: Mitglied beim „best practice-Club „Familie in der Hochschule“, Baby-Sitter-Börse). Als normativer Rahmen fungiert dahingehend seit dem Studienjahr 2021/2022 das Leitbild „Führen an der UMIT TIROL“.

Unter Berücksichtigung des hausinternen Feedbacks zu ggst. Förderungsinitiativen und deren Beteiligung daran, dem Forschungs-Output der (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen und deren Evaluierungsergebnisse⁵ im Bereich der Lehre bilanziert die Universität positiv, was die Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses betrifft. Die in ggst. Berichtslegung kurz skizzierten Forschungsleistungen erfolgten unter wesentlicher Mitwirkung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Form von Erst- und Zweitautor*innenschaften. Auch werden ggst. Initiativen zudem durch die Anzahl an Kolleg*innen, die sukzessive den akademischen Qualifikationspfad an der UMIT

⁵ Die Ergebnisse der UMIT TIROL-Absolvent*innenbefragung 2021 spiegeln ein (sehr) hohes Zufriedenheitsniveau der Alumni. Diese zeigen sich sehr zufrieden mit der Ausgestaltung der Lehre und dem Lehrkollegium (vgl. Kapitel 4.1.3).

TIROL beschreiten und so die Forschungsstärke und Lehrexpertise der UMIT TIROL ausbauen, bestätigen (vgl. Kapitel 4.2). Das zuvor genannte Instrument, das Hochschuldidaktische Qualifikationsmodell, wird erst in den kommenden Jahren zur Gänze dessen Wirksamkeit zeigen. Zumal diese Initiative jedoch an die strategischen Zielsetzungen des Capacity Buildings und des hausinternen Qualitätsanspruches an gute Lehre geknüpft ist, sollte so einerseits noch effizienter und effektiver Hochschulsteuerung an der UMIT TIROL möglich sein, andererseits der wissenschaftliche Nachwuchs und dessen Talente noch verbessert gefördert werden können. Angesichts der kardinalen Bedeutung ggst. Handlungsfelds wird dieses fortlaufend intensiv weiterbearbeitet.

6. DARSTELLUNG UND ANALYSE DER MAßNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

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

In ggst. Berichtszeitraum wurde nach einem umfassenden Reflexionsprozess ad geschlechtergerechter vs. geschlechterinklusive Sprachregelung – federführend durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen – eine dahingehende Richtlinie erlassen und universitätsweit implementiert. Die UMIT TIROL hat sich per hausinterner Richtlinie zur Frauenförderung für die laufende Reakkreditierungsperiode 2022-2028 zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil sowohl im wissenschaftlichen als auch im nicht wissenschaftlichen Personal sukzessive auf mindestens 40% und weiterführend zu steigern. Mit Bezug auf die nachfolgende Personalübersicht für das gesamte Personal der UMIT TIROL (wissenschaftlich und administrativ) für das Geschäftsjahr 2022/2023 wird diesem Anspruch universitätsweit entsprochen (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Personalübersicht: Gesamtes Stammpersonal & Frauenanteil*

(Stand: Oktober 2023)		Gesamtes Stammpersonal der UMIT TIROL	
Zählkategorie	Personalkategorie	Gesamt	Frauenanteil (gerundet)
Köpfe	Wissenschaftliches Personal	215	46%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	72	76,4%
	Gesamt	287	53,7%
Vollzeitäquivalente	Wissenschaftliches Personal	100,42	47,8%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	42,33	71,7%
	Gesamt	142,75	54,9%

*Anm.: Aus datenschutzrechtlichen Gründen adaptiert.

Bei Ausdifferenzierung des Personalstandes nach der Funktionsgruppe „Leitende Angestellte“⁶ (vgl. Tabelle 7) zeigt sich ein nahezu ausbalanciertes im Bereich der Verwaltung mit einem leichten Überhang des Frauenanteils nach Anzahl der Köpfe und mit 53% nach Vollzeitäquivalenten. Diese Entwicklung zeigt sich stabil. Bei den Professorinnen der UMIT TIROL machen diese nach Vollzeitäquivalenten in ggst. Berichtszeitraum fast 40% aus, nach Anzahl der Köpfe gibt es mit 28% noch Ausbaupotential. Im Vergleich zu 2021/22 ist eine Steigerung um jeweils 6% in der Kategorie „pro Köpfe“ und in der Kategorie „Vollzeitäquivalente“ 2022/23 zu verzeichnen.

⁶ Darunter werden beim Wissenschaftlichen Personal die Mitglieder der Professor*innenkurie (Universitätsprofessor*innen, außerordentliche Universitätsprofessor*innen) und beim nicht-wissenschaftlichen Personal die Verwendungsgruppen: Rektorin zgl. Geschäftsführerin, Vizerektor, Abteilungsleitungen und Stabstellenleitungen subsummiert.

Tabelle 7: Personalübersicht: Leitende Angestellte & Frauenanteil

(Stand: Oktober 2023)		Leitende Angestellte der UMIT TIROL			
Zählkategorie	Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (gerundet)
Köpfe	Wissenschaftliches Personal (Professor*innenkurie)	7	18	25	28%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	7	6	13	54%
	Gesamt	14	24	38	37%
Vollzeitäquivalente	Wissenschaftliches Personal (Professor*innenkurie)	6,4	10,6	17	38%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	5,2	4,6	9,8	53%
	Gesamt	11,6	15,2	26,8	41%

Im Gleichstellungskontext wird mit Verweis auf Kapitel 4.2 festgehalten, dass mehr als die Hälfte der darin ausgewiesenen Karrieresprünge lt. Akademisches Qualifikationsmodell 2022/23 von Wissenschaftlerinnen gesetzt wurden. Im Studienjahr 2022/2023 konnten sich zwei Kolleginnen habilitieren, eine wurde zur Associate Professorin und zwei weitere zur Assistenzprofessorin ernannt.

Ggst. Entwicklung kann als Beleg für die Anstrengungen im Rahmen der akademischen, geschlechtergleichstellenden Nachwuchsentwicklung gewertet werden. Es zeigt sich darin auch die Wirksamkeit von spezifischen Fördermaßnahmen, die Wiedereinsteigerinnen bei der erfolgreichen Fortsetzung ihrer akademischen Karriere unterstützt haben. Damit scheint die UMIT TIROL auch dem Effekt der „Leaky Pipeline“ entgegen wirken zu können.

Die an der UMIT TIROL implementierten Maßnahmen die Gleichstellung der Geschlechter betreffend (vgl. Tabelle 8), arbeitet die Universitätsleitung hier einerseits eng mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zusammen. Auf Basis der Governancestruktur der UMIT TIROL und deren Zusammenspiel von zentraler und dezentraler Steuerung (vgl. Kapitel 2) werden in Ergänzung dazu auch fachspezifisch weiterführende Maßnahmen gesetzt. Grundsätzlich wird festgehalten, dass angesichts der vorangestellten Maxime der Geschlechtergerechtigkeit und -gleichstellung sowie Chancengleichheit alle Maßnahmen zur Personalentwicklung und Förderung der Mitarbeiter*innen der Universität auch im ggst. Kontext deren Gültigkeit besitzen (vgl. Kapitel 5). Nicht zuletzt gilt es ggst. Aspekt systemisch für das gesamte Personal und vor dem Hintergrund einer immanent zu pflegenden Organisationskultur zu bearbeiten. Im Nachfolgenden wird ein beispielhafter Überblick zu einigen Initiativen an der UMIT TIROL gegeben.

Tabelle 8: Universitätsweite Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

Universitätsweite Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter
Pflege der Universitätskultur hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter
Fortlaufende Sichtbarmachung der Thematik (z.B. durch universitätsweite Verwendung einer geschlechtergerechten Sprachregelung)
Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für die Thematik (z.B. durch Aufklärungskampagnen/Informationsmaterial zu Sexismus)
Enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Universitätsleitung
Geschlechtergerechte Entlohnung
Berücksichtigung des Aspekts der Gleichstellung der Geschlechter bei Arbeitszeitmodellen und hausinternen Karriereverläufe. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird u.a. gefördert durch: <ul style="list-style-type: none"> ○ Große Arbeitszeitflexibilität ○ Barrierefreie Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und zur Pflegefreistellung ○ Elternteilzeit wird großzügig umgesetzt ○ Verbindliche Planung des Wiedereinstiegs im Falle einer Babypause, Elternteilzeit, Sabbatical ○ Kinderkrippe und Schülerhort (KIDS) ○ Rückzugsmöglichkeiten (u.a. Wickelzimmer) im ganzen Haus

Beim Ausbau der Personalstruktur wird dem Frauenförderungsangebot besondere Beachtung beigemessen. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und entsprechende Ausschreibungen werden Frauen zu Bewerbungen motiviert und so der Frauenanteil insbesondere in Leitungsfunktionen angehoben werden.
Stellenausschreibungen richten sich auch explizit an das diverse Geschlecht
Festlegung einer Mindestbewerberinnenanzahl bei Berufungen als conditio sine qua non zur Eröffnung eines Verfahrens
Aktive Ansprache von Wissenschaftlerinnen im Zuge von Besetzungsverfahren
Berücksichtigung der familiären Hintergründe bei der Planung von Besprechungsterminen, Fortbildungsveranstaltungen
Geschlechterspezifische Forschung und Lehrveranstaltungen

Angesichts der o.a. Darstellung der an der UMIT TIROL implementierten Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter wird für den Berichtszeitraum resümiert, dass sich diese rein quantitativ universitätsweit bereits gut ausbalanciert darstellt. Dennoch stellt ggst. Thematik auch weiterhin einen immanenten Arbeitsauftrag an die Universität dar, den es gesamtheitlich sowohl strategisch als auch operativ zu bearbeiten und den es fortlaufend im Rahmen des universitären Miteinanders zu pflegen bzw. adressieren gilt. Sihin wurde die (Weiter-)Bearbeitung ggst. Handlungsfelds für die Entwicklungsplanung der UMIT TIROL 2022-2028 aufgenommen.

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

7.1. ZIELE UND PROFIL DER INSTITUTION

Das Studienjahr 2022/23 war geprägt vom vierten Reakkreditierungsverfahren der Privatuniversität UMIT TIROL. Per Bescheid vom 20.03.2023 wurde die UMIT TIROL auflagenfrei für weitere sechs Jahre reakkreditiert.

Im Zuge dessen wurden der Behörde die per Verordnung vorgeschriebenen Angaben zur Akkreditierungsperiode 2022-2028 vollumfassend vorgelegt, darunter auch der Entwicklungsplan 2022-2028 der die Profilierung und Positionierung der Privatuniversität (sowohl auf strategischer als auch operativer Ebene) festlegt.

7.2. ENTWICKLUNGSPLAN

Mit Verweis auf die Ausführungen unter Kapitel 7.1 sind keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung 2022/23 bzw. zum Jahresbericht 2021/2022 zu berichten, zumal die für den ggst. Berichtszeitraum relevanten Vorhaben Prüfgegenstand des Reakkreditierungsverfahrens darstellten und genehmigt wurden.

Der Vollständigkeit halber wird zur Kenntnis gebracht, dass 2022/23 die Einrichtung des Universitätslehrgangs „Health Information Management“ (gemäß § 10a PrivHG in Form eines Master-Studiums) gemäß § 10a PrivHG dem zuständigen Ministerium bekanntgegeben wurde (Beginn Wintersemester 2023/24). Ggst. Studium stellt das Nachfolgeprodukt des 2017 seitens der AQ Austria nach PUG akkreditierten Universitätslehrganges „Health Information Management“ dar. Dieser Universitätslehrgang startete letztmalig im WS 2022/23. Aktuell absolvieren noch neun Personen den nach PUG akkreditierten Universitätslehrgang. Nach vollständiger Abwicklung wird dieser Universitätslehrgang eingestellt.

7.3. ORGANISATION

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

Mit Verweis auf die Ausführungen unter Kapitel 7.1 sind keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung 2022/23 bzw. zum Jahresbericht 2021/2022 zu berichten, zumal die für den ggst. Berichtszeitraum relevanten Vorhaben Prüfgegenstand des Reakkreditierungsverfahrens darstellten und genehmigt wurden.

7.4. RAUM UND INFRASTRUKTUR

AUSSTATTUNG (RÄUME, BIBLIOTHEK UND INFORMATIONSTECHNISCHE INFRASTRUKTUR ETC.)

Mit Verweis auf die Ausführungen unter Kapitel 7.1 sind keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung 2022/23 bzw. zum Jahresbericht 2021/2022 zu berichten, zumal die für den ggst. Berichtszeitraum relevanten Vorhaben Prüfgegenstand des Reakkreditierungsverfahrens darstellten und genehmigt wurden. Im Zuge der Governance wurden u.a. diverse Digitalisierungsmaßnahmen gesetzt, um das IT-Backbone der UMIT TIROL mit Fokus auf Netz- und Informationssicherheit sowie die lehr-/lernfördernden Rahmenbedingungen an der UMIT TIROL nachhaltig weiterzuentwickeln.

7.5. STUDIEN

ZULASSUNGSVORAUSSETZUNGEN, AUFNAHMEVERFAHREN, PRÜFUNGSORDNUNG

Die Prüfungsordnungen, welche die Zulassungsvoraussetzungen und Aufnahmeverfahren des UMIT TIROL-Studienportfolios regeln, sind im Rahmen des Reakkreditierungsverfahrens 2022/23 vorgelegt und genehmigt worden. Zur Förderung einer offenen und transparenten Information aller universitärer Anspruchsgruppen sind diese auf der [UMIT TIROL-Homepage](#) abrufbar. Die 2022/2023 im Rahmen der curricularen Weiterentwicklung vorgenommenen Präzisierungen, Nachschärfungen, Ergänzungen und Korrekturen führten zu keiner wesentlichen Änderung des jeweiligen Studienprofils und sonstiger Merkmale, deren Änderung auf Basis der geltenden Akkreditierungsverordnung genehmigungsrelevant sind. Es wurden in folgenden Prüfungsordnungen Anpassungen vorgenommen:

- Promotionsordnung „Dr.techn.“, Promotionsordnung „Dr.phil.“ (einschl. Modulhandbuch „Dr.phil.“), beide geltend ab dem Wintersemester 2023/24
- Studien- und Prüfungsordnung, geltend ab dem Wintersemester 2023/24
- Bachelor-Studium Psychologie (Änderungen im Februar und Juli 2023)
- Master-Studium Psychologie
- Master-Studium Public Health
- Magister-Studium Gesundheitswissenschaften
- Bachelor-Studium Pflegewissenschaft
- Master-Studium Advanced Nursing Practice
- Master-Studium Gesundheits- und Pflegemanagement
- Master-Studium Gesundheits- und Pflegepädagogik

Mit Bezugnahme auf beigeschlossene Dokumentationen wird festgehalten, dass es sich hierbei um keine profilwirksamen und sohin genehmigungsrelevanten Adaptionen handelt. Es wurden zudem keine weiteren nicht-akkreditierungspflichtigen Universitätslehrgänge eingerichtet. Bei den bestehenden Angeboten wurden keine wesentlichen Änderungen vorgenommen.

Per Bescheid vom 01.03.2023 (GZ: I/PU-23/2023) wurde seitens der AQ Austria dem Antrag auf Erlöschen der Akkreditierung des Bachelor-Studiums „Pflegewissenschaft einschl. „Kombistudium Pflege“, durchgeführt am Standort Wien und Linz, stattgegeben. Gleichzeitig wurde dem Antrag auf Änderung der Akkreditierung des Bachelor-Studiums „Pflegewissenschaft einschl. „Kombistudium Pflege“, durchgeführt in Hall in Tirol, durch Erlöschen des Studienangebots „Kombistudiums Pflege“, stattgegeben. Per Bescheid vom 19.07.2023 (GZ: I/PU-146/2023) wurde seitens der AQ Austria dem Antrag der UMIT TIROL GmbH auf Abänderung des bestehenden Master-Studiums „Medizinische Informatik“ bzgl. einer mehrheitlichen Studiendurchführung im online-Modus mit synchronen (Online-Präsenzlehre) und asynchronen Lehr-/Lernsequenzen stattgegeben. Nachdem im Zuge dahingehenden Genehmigungsverfahren alle relevanten Informationen zur Kenntnis gebracht wurden, wird an dieser Stelle von einer nochmaligen Beilage Abstand genommen.

Hall in Tirol, 22.03.2024

Prof. Dr. Sandra Ückert
Rektorin / Geschäftsführerin

8. ANLAGENVERZEICHNIS (NICHT VERÖFFENTLICHT)

- 8.1. AKADEMISCHER JAHRESBERICHT 2022/2023**
- 8.2. STAMMPERSONAL (WISSENSCHAFTLICH & ADMINISTRATIV)**
- 8.3. EXTERNE REFERENT*INNEN**
- 8.4. HABILITATIONEN, ERNENNUNGEN**
- 8.5. HOCHSCHULVERTRÄGE**
- 8.6. PRÜFUNGSORDNUNGEN**