

Ergebnisbericht zum Verfahren zum Antrag der Privathochschule Bad Vöslau Entwicklungs GmbH auf institutionelle Erstakkreditierung der Privathochschule Bad Vöslau, am Standort Bad Vöslau

1 Antragsgegenstand

Die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria) führte ein Akkreditierungsverfahren zu oben genanntem Antrag gemäß § 24 Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG), BGBl I Nr. 74/2011 idF BGBl I Nr. 50/2024, iVm § 2 Privathochschulgesetz (PrivHG), BGBl I Nr. 77/2020 idF BGBl I Nr. 50/2024 sowie § 15 Privathochschul-Akkreditierungsverordnung 2021 (PrivH-AkkVO 2021) durch. Gemäß § 21 HS-QSG veröffentlicht die AQ Austria folgenden Ergebnisbericht:

2 Verfahrensablauf

Das Akkreditierungsverfahren umfasste folgende Verfahrensschritte:

Verfahrensschritt	Zeitpunkt
Antrag eingelangt am	04.07.2023
Mitteilung an antragstellende Institution: Prüfung des Antrags durch die Geschäftsstelle	26.09.2023
Überarbeiteter Antrag eingelangt am	10.10.2023



Mitteilung an antragstellende Institution: 2. Prüfung des Antrags durch die Geschäftsstelle	14.12.2023
Überarbeiteter Antrag eingelangt am	04.01.2024
Mitteilung an Antragstellende Institution: Abschluss der Antragsprüfung	25.01.2024
Bestellung der Gutachter*innen und Beschluss über Vorgangsweise des Verfahrens	24.01.2024
Information an antragstellende Institution über Gutachter*innen	26.01.2024
Kostenbescheid (GZ: I/PrivH-13/2024, 28.02.2024) Verfahrenspauschale 1. Teilbetrag versendet am	29.02.2024
Zahlungseingang Verfahrenspauschale 1. Teilbetrag gebucht am	18.03.2024
Virtuelle Vorbereitungsgespräche mit Gutachter*innen	11.03.2024, 05.04.2024
Fragenkatalog der Gutachter*innen an antragstellende Institution versendet am	09.04.2024
Nachreichungen vor dem Vor-Ort-Besuch eingelangt am	17.04.2024
Vorbereitungstreffen mit Gutachter*innen	06.05.2024
Vor-Ort-Besuch	07.- 08.05.2024
Nachreichungen nach dem Vor-Ort-Besuch eingelangt am	10.05.2024
Vorlage des Gutachtens	19.08.2024
Übermittlung des Gutachtens an antragstellende Institution zur Stellungnahme	19.08.2024
Übermittlung der Kostenaufstellung an antragstellende Institution zur Stellungnahme	19.08.2024
Ersuchen um Fristerstreckung zur Stellungnahme	28.08.2024
Mitteilung an antragstellende Institution: Fristerstreckung bis 25.10.2024	28.08.2024
Stellungnahme der antragstellenden Institution zum Gutachten eingelangt am	25.10.2024
Stellungnahme der antragstellenden Institution zum Gutachten an Gutachter*innen	08.11.2024
Stellungnahme der antragstellenden Institution zur Kostenaufstellung eingelangt am	-
Beschluss des Boards der AQ Austria über die weitere Vorgangsweise und neuerliche Bestellung der Gutachter*innen gemäß § 3 Abs. 11 PrivH-AkkVO 2021	20.11.2024
Information an antragstellende Institution über Beschluss des Boards der AQ Austria, weitere Vorgangsweise	21.11.2024
Gutachterliche Einschätzung zur Stellungnahme vom 25.10.2024	24.02.2025
Gutachterliche Einschätzung zur Stellungnahme vom 25.10.2024 an antragstellende Institution zur Kenntnisnahme	24.02.2025
Übermittlung der Kostenaufstellung an antragstellende Institution	28.02.2025
Brief des Geschäftsführers der antragstellenden Institution an das Board der AQ Austria	01.03.2025

3 Akkreditierungsentscheidung

Das Board der AQ Austria hat mit Beschluss vom 19.03.2025 entschieden, dem Antrag der Privathochschule Bad Vöslau Entwicklungs GmbH i.G. auf institutionelle Erstakkreditierung als Privathochschule mit der Bezeichnung Internationale Privathochschule Bad Vöslau (englisch: International Private University College Bad Vöslau) nicht stattzugeben, da die Akkreditierungsvoraussetzungen gemäß § 2 PrivHG iV den in § 24 Abs. 3 HS-QSG genannten Prüfbereichen iVm § 15 PrivH-AkkVO 2021 nicht erfüllt sind.

Die folgenden Kriterien waren nicht erfüllt:

- § 15 Abs. 1 (Profil und Ziele)
- § 15 Abs. 2 Z 1 (Entwicklungsplanung) – betreffend konsistenter Entwicklungsplanung
- § 15 Abs. 3 Z 1 (Organisation der Privathochschule)
- § 15 Abs. 3 Z 2 (Organisation der Privathochschule)
- § 15 Abs. 3 Z 3 (Organisation der Privathochschule)
- § 15 Abs. 3 Z 4 (Organisation der Privathochschule)
- § 15 Abs. 3 Z 6 (Organisation der Privathochschule)
- § 15 Abs. 4 Z 1 (Qualitätsmanagementsystem)
- § 15 Abs. 5 Z 3 (Studiengang und Studiengangsmanagement) - betreffend Bachelorstudiengang „HR-Management & Communication“ und Masterstudiengang „Human Resources & Leadership“
- § 15 Abs. 5 Z 4 (Studiengang und Studiengangsmanagement)
- § 15 Abs. 5 Z 5 (Studiengang und Studiengangsmanagement)
- § 15 Abs. 5 Z 9 (Studiengang und Studiengangsmanagement)
- § 15 Abs. 7 Z 1 (Forschung und Entwicklung)
- § 15 Abs. 7 Z 2 (Forschung und Entwicklung)
- § 15 Abs. 7 Z 4 (Forschung und Entwicklung)
- § 15 Abs. 7 Z 5 (Forschung und Entwicklung)
- § 15 Abs. 8 Z 1 (Personal)
- § 15 Abs. 8 Z 2 (Personal) – betreffend die Bachelorstudiengänge
- § 15 Abs. 8 Z 7 (Personal)
- § 15 Abs. 9 Z 1 (Finanzierung)

Die folgenden Kriterien waren erfüllt:

- § 15 Abs. 2 Z 2 PrivH-AkkVO 2021 (Entwicklungsplanung) – betreffend den Prozess zur regelmäßigen Überprüfung der Zielerreichung und Anpassung des Entwicklungsplans
- § 15 Abs. 4 Z 2 PrivH-AkkVO 2021 (Qualitätsmanagementsystem)
- § 15 Abs. 4 Z 3 PrivH-AkkVO 2021 (Qualitätsmanagementsystem)
- § 15 Abs. 4 Z 4 PrivH-AkkVO 2021 (Qualitätsmanagementsystem)
- § 15 Abs. 4 Z 5 PrivH-AkkVO 2021 (Qualitätsmanagementsystem)
- § 15 Abs. 5 Z 1 PrivH-AkkVO 2021 (Studiengang und Studiengangsmanagement)
- § 15 Abs. 5 Z 2 PrivH-AkkVO 2021 (Studiengang und Studiengangsmanagement)
- § 15 Abs. 5 Z 3 Studiengang und Studiengangsmanagement) – betreffend Bachelorstudiengang „International Hospitality & Business Management“ und Masterstudiengang „International Business Management & Leadership“
- § 15 Abs. 5 Z 6 PrivH-AkkVO 2021 (Studiengang und Studiengangsmanagement)
- § 15 Abs. 5 Z 7 PrivH-AkkVO 2021 (Studiengang und Studiengangsmanagement)
- § 15 Abs. 5 Z 8 PrivH-AkkVO 2021 (Studiengang und Studiengangsmanagement)
- § 15 Abs. 6 Z 1 PrivH-AkkVO 2021 (Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende)

- § 15 Abs. 6 Z 2 PrivH-AkkVO 2021 (Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende)
- § 15 Abs. 8 Z 2 PrivH-AkkVO 2021 (Personal) – betreffend die Masterstudiengänge
- § 15 Abs. 8 Z 3 PrivH-AkkVO 2021 (Personal)
- § 15 Abs. 8 Z 4 PrivH-AkkVO 2021 (Personal)
- § 15 Abs. 8 Z 5 PrivH-AkkVO 2021 (Personal)
- § 15 Abs. 8 Z 6 PrivH-AkkVO 2021 (Personal)
- § 15 Abs. 9 Z 2 PrivH-AkkVO 2021 (Finanzierung)
- § 15 Abs. 10 PrivH-AkkVO 2021 (Infrastruktur)
- § 15 Abs. 11 PrivH-AkkVO 2021 (Kooperationen)
- § 15 Abs. 12 PrivH-AkkVO 2021 (Information)

Die Bewertungen im Gutachten vom 19.08.2024 sowie die ergänzenden gutachterlichen Bewertungen vom 24.02.2025 zur Stellungnahme vom 25.10.2024 und der damit verbundenen Änderung des Antrags vom 04.07.2023, in der Version vom 04.01.2024, sind vollständig und nachvollziehbar. Das Board der AQ Austria sah keine Veranlassung, von der durch die Gutachter*innen formulierten abschließenden, negativen Gesamtbeurteilung über die institutionelle Erstakkreditierung der Privathochschule mit der Bezeichnung „Internationale Privathochschule Bad Vöslau“ (englisch: „International Private University College Bad Vöslau“) abzuweichen.

Nachstehend wird auf die als nicht erfüllt bewerteten Kriterien im Einzelnen eingegangen.

- § 15 Abs. 1 PrivH-AkkVO 2021 (Profil und Ziele)

Das Board der AQ Austria schloss sich den Bewertungen der Gutachter*innen vollumfänglich an. Die antragstellende Institution konnte ihr selbst definiertes Profil als internationale Privathochschule nicht in konkrete Ziele für zentrale Aufgabenbereiche (Lehre, Forschung, Personal und Governance) übersetzen. Eine hochschulübergreifende Strategie mit klaren Zielen, Maßnahmen und einer nachvollziehbaren Ressourcenplanung wurde nicht erkennbar; insbesondere in den Bereichen Personal, Forschung und Organisation fehlt eine hinreichende Operationalisierung, obwohl das Profil als zentraler Bezugspunkt für die Aufbau- und Ablauforganisation dient.

- § 15 Abs. 2 Z 1 PrivH-AkkVO 2021 (Entwicklungsplanung)

Das Board der AQ Austria schloss sich den Bewertungen der Gutachter*innen vollinhaltlich an. Die antragstellende Institution konnte mit dem Entwicklungsplan inhaltlich nicht nachvollziehbar darlegen, dass dieser mit dem angestrebten Profil und den formulierten Zielen konsistent ist und längerfristige Strategien zur Zielerreichung aufzeigt.

- § 15 Abs. 3 Z 1 bis 4 sowie Z 6 PrivH-AkkVO 2021 (Organisation der Privathochschule)

Das Board der AQ Austria schloss sich den Bewertungen der Gutachter*innen vollinhaltlich an. Wie auch im Zusammenhang mit dem Entwicklungsplan ausgeführt, blieb die Organisation der Privathochschule insbesondere in Bezug auf Struktur, Zuständigkeiten und Steuerungsmechanismen hinter den Erfordernissen zurück. Die antragstellende Institution konnte keine hinreichend ausgewogene Governance- und Organisationsstruktur für die Privathochschule etablieren, die sich durch klare, transparente und damit hochschuladäquate Strukturen auszeichnet.

- § 15 Abs. 4 Z 1 PrivH-AkkVO 2021 (Qualitätsmanagementsystem)

Das Board der AQ Austria schloss sich den Bewertungen der Gutachter*innen vollinhaltlich an. Es wurde zwar ein Qualitätsmanagementsystem konzipiert, das sich am PDCA-Zyklus nach Deming, aber auch an den ESG orientiert. Die antragstellende Institution konnte jedoch nicht mit entsprechenden Qualitätsmanagementmaßnahmen im Personalbereich nachweisen, wie Auswahl-, Berufungs-/Beschäftigungsverfahren adressiert werden. Das Fehlen von entsprechenden Qualitätsmaßnahmen, einer transparenten und qualitätsgeleiteten Durchführung von Auswahl- und Berufungsverfahren sowie von Bestellungsprozessen war ein Mangel, welcher zur Feststellung der Nicht-Erfüllung des Kriteriums geführt hat.

- § 15 Abs. 5 Z 3 bis 5 und 9 PrivH-AkkVO 2021 (Studiengang und Studiengangsmanagement)

Das Board der AQ Austria schloss sich den Bewertungen der Gutachter*innen vollinhaltlich an. Die Kriterien § 15 Abs. 5 Z 3 bis 5 sowie Z 9 PrivH-AkkVO 2021 waren als nicht erfüllt zu bewerten. Die im Zuge der Überarbeitungen vorgenommenen strukturellen Verbesserungen und Klarstellungen, insbesondere hinsichtlich der fachlichen Kernbereiche und intendierten Lernergebnisse, sowie weitere inhaltliche, didaktische und konzeptionelle Mängel, welche bereits im Gutachten vom 19.08.2024 ausführlich argumentiert wurden, blieben bestehen. Für den Bachelorstudiengang Human Relations-Management & Communication sowie für den Masterstudiengang Human Resources & Leadership entsprachen die Studiengangsbezeichnung sowie der akademische Grad nicht dem Profil und den intendierten Lernergebnissen dieser Studiengänge. Demzufolge war das Kriterium § 15 Abs. 5 Z 3 PrivH-AkkVO 2021 nicht erfüllt. Hinsichtlich des Kriteriums § 15 Abs. 5 Z 4 PrivH-AkkVO 2021 sind fachliche Kernbereiche unsystematisch definiert, die wissenschaftliche Fundierung sowie die Passung zwischen Lehrveranstaltungen und Lernergebnissen sind unzureichend. Ein überzeugendes didaktisches Konzept wurde nicht nachgewiesen. Der hohe Anteil an Selbststudium und Online-Lehre stand im Widerspruch zur erklärten Präsenzorientierung und ließ nicht erkennen, dass die Studierbarkeit, insbesondere bei internationaler Zielgruppe und berufsbegleitendem Anspruch, tatsächlich umgesetzt werden kann. Diese Mängel in der Konzeption und inhaltlichen Ausgestaltung führten dazu, dass das Kriterium § 15 Abs. 5 Z 5 PrivH-AkkVO 2021 als nicht erfüllt bewertet wurde. Das Verfahren zur Anerkennung formaler, non-formaler und informeller Kompetenzen im Sinne des § 15 Abs. 5 Z 9 PrivH-AkkVO 2021 war unzureichend definiert, insbesondere hinsichtlich der Transparenz und Systematik der Anrechnung. Die im Zuge der institutionellen Erstakkreditierung beantragten Studiengänge entsprachen somit nicht den Vorgaben und Qualitätsanforderungen gemäß § 15 Abs. 5 Z 3 bis 5 und Z 9 PrivH-AkkVO 2021, was zur Feststellung der Nicht-Erfüllung der genannten Kriterien führte.

- § 15 Abs. 7 Z 12, 4 und 5 PrivH-AkkVO 2021 (Forschung und Entwicklung und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste)

Das Board der AQ Austria schloss sich den Bewertungen der Gutachter*innen vollinhaltlich an. Die Anforderungen an Qualität, Internationalität und Umsetzbarkeit der Forschungsstrategie waren nicht erfüllt. Die Privathochschule orientiert ihre geplanten Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten nicht an ihrem Profil und ihren Zielen. Ein stringentes Forschungskonzept lag nicht vor. Es war auch nicht abzuleiten, welche strategischen Forschungsziele und Maßnahmen im Detail avisiert werden. Die antragstellende Institution konnte zudem nicht überzeugend darlegen, dass die geplanten Forschungsleistungen in den Fachbereichen dem wissenschaftlichen Anspruch der jeweiligen fachlichen Disziplinen entsprechen werden. Betreffend strukturelle Rahmenbedingungen blieben die Ausführungen

vage. Es war nicht gesichert, dass die Privathochschule über die entsprechenden organisatorischen und strukturellen Rahmenbedingungen verfügt, welche die nachhaltige Förderung von Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten sicherstellen. Hinsichtlich der erforderlichen Maßnahmen betreffend den Wissens- und Technologietransfer fehlten hochschuladäquate Konzepte, demzufolge war das Kriterium nicht erfüllt.

- § 15 Abs. 8 Z 1, 2 und 7 PrivH-AkkVO 2021 (Personal)

Das Board der AQ Austria schloss sich den Bewertungen der Gutachter*innen vollinhaltlich an. Die Kriterien § 15 Abs. 8 Z 1 und 2 PrivH-AkkVO 2021 waren als nicht erfüllt zu bewerten. Die bereits im Gutachten vom 19.08.2024 begründet dargestellten Mehrfachfunktionen von Personen wurden durch die angekündigte Personalaufstockung, vor allem durch nebenberufliches externes Personal, leicht reduziert und die Lehraufgaben auf mehrere Personen verteilt. Die antragstellende Institution hat die Personalentwicklungsmaßnahmen, die Einrichtung des Forschungszentrums sowie weitere Steuerungs-, Umsetzungs-, Monitoring- und Weiterentwicklungserfordernisse, die auch Auswirkungen auf die Gesamtbetrachtung des Personalbedarfs haben, durch die Unterlagen vom 25.10.2024 aktualisiert. Die antragstellende Institution sieht aber keine ausreichende Personalabdeckung in Hinblick auf das hauptberufliche Lehr- und Forschungspersonal vor. Zudem ist die Qualifikation des vorgesehenen Personals in fachlicher Hinsicht nicht gegeben, was dazu führt, dass die Abdeckung der zentralen Fächer der Studiengänge durch professoral qualifiziertes Personal nicht gegeben ist. Hinzu kommt, dass die strukturelle Komplexität der Organisation der geplanten Privathochschule, wie oben zu § 15 Abs. 2 und 3 PrivH-AkkVO 2021 schon dargelegt, an dieser Stelle nicht unberücksichtigt bleiben konnte. Die personelle Ausstattung führt dazu, dass eine Vielzahl von Personalunionen und Aufgabenüberschneidungen bestehen. Zudem besteht eine unklare Personalplanungs- und Weiterbildungsstruktur gemäß § 15 Abs. 8 Z 5 PrivH-AkkVO 2021. Der erforderliche Ressourcen(mehr)aufwand bei der Planung des nicht-wissenschaftlichen Personals wurde nicht berücksichtigt, was die Übernahme diverser Aufgaben durch wenige Personen zur Folge hat. Demzufolge wurde auch das Kriterium § 15 Abs. 8 Z 7 PrivH-AkkVO 2021 als nicht erfüllt eingestuft.

- § 15 Abs. 9 Z 1 PrivH-AkkVO 2021 (Finanzierung)

Das Board der AQ Austria schloss sich den Bewertungen der Gutachter*innen vollinhaltlich an. Die Angaben der antragstellenden Institution blieben indifferent, widersprüchlich und nicht plausibel begründet. Die Angaben zu den kalkulierten Mindeststudierendenzahlen waren unterschiedlich, demzufolge blieben die dargelegten Mengengerüste widersprüchlich. Die Kosten für die notwendige Infrastruktur sowie die notwendigen Personalkosten blieben unvollständig und variabel. Den dargestellten Erläuterungen der Annahmen der antragstellenden Institution zur Finanzplanung konnte das Board der AQ Austria nicht folgen. Das Kriterium § 15 Abs. 9 Z 1 PrivH-AkkVO 2021 als nicht erfüllt eingestuft.

Das Board der AQ Austria kommt zusammenfassend daher zu dem Schluss, dass das vorgelegte Gründungskonzept für die institutionelle Erstakkreditierung der Privathochschule trotz einzelner positiver Bewertungen zentrale Anforderungen nicht erfüllt. Das Konzept weist strukturelle und inhaltliche Defizite auf. Insbesondere fehlen konsistente, nachvollziehbare und langfristig tragfähige Strukturen für den Aufbau, die Entwicklung und die Steuerung einer Hochschule, die sich am Anspruch einer hochschulischen Einrichtung im Sinne des Privathochschulgesetzes orientiert und zudem den Anspruch einer internationalen Ausrichtung erhebt. Darüber hinaus bestanden Unklarheiten hinsichtlich der strategischen Positionierung und Abgrenzung des geplanten Angebots im bestehenden unmittelbaren Hochschulumfeld und Einzugsbereich.



Darüber hinaus bestanden trotz des Hinweises der antragstellenden Institution auf eine beabsichtigte internationale Ausrichtung Unklarheit zur strategischen Positionierung und Abgrenzung. Der Antrag auf institutionelle Erstakkreditierung war demzufolge abzuweisen.

Die Entscheidung wurde am 09.07.2025 von der*vom zuständigen Bundesminister*in genehmigt. Der Bescheid wurde mit Datum vom 17.07.2025 zugestellt.

4 Anlagen

- Gutachten vom 19.08.2024
- Gutachterliche Einschätzung zur Stellungnahme vom 24.02.2025

Gutachten zum Verfahren auf Akkreditierung als Privathochschule mit der Bezeichnung „Internationale Privathochschule Bad Vöslau“ am Standort Bad Vöslau

gemäß § 7 der Privathochschul-Akkreditierungsverordnung 2021 (PrivH-AkkVO 2021)

Wien, 19.08.2024

Kurzinformationen zum Akkreditierungsverfahren	3
Vorbemerkungen.....	5
Begutachtung und Beurteilung anhand der Beurteilungskriterien der PrivH-AkkVO	
2021	6
1.1 § 15 Abs. 1: Profil und Ziele	6
1.2 § 15 Abs. 2 Z 1–2: Entwicklungsplanung	9
1.3 § 15 Abs. 3 Z 1–4, 6: Organisation der Privathochschule	13
1.4 § 15 Abs. 4 Z 1–5: Qualitätsmanagementsystem.....	20
1.5 § 15 Abs. 5 Z 1–9: Studiengang und Studiengangsmanagement.....	23
1.6 § 15 Abs. 6 Z 1–2: Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende.....	40
1.7 § 15 Abs. 7 Z 1–5: Forschung und Entwicklung und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste.....	42
1.8 § 15 Abs. 8 Z 1–7: Personal	45
1.9 § 15 Abs. 9 Z 1–2: Finanzierung	50
1.10 § 15 Abs. 10: Infrastruktur.....	54
1.11 § 15 Abs. 11: Kooperationen	55
1.12 § 15 Abs. 12: Information	56
Zusammenfassung und abschließende Bewertung	57
Eingesehene Dokumente	63

Kurzinformationen zum Akkreditierungsverfahren

Information zur antragstellenden Einrichtung	
Antragstellende Einrichtung	Privathochschule Bad Vöslau
Standort	Bad Vöslau, Niederösterreich (NÖ)
Rechtsform	GmbH
Geplante Aufnahme des Studienbetriebs	Wintersemester 2024/2025
Geplante Anzahl der Studienplätze im Vollausbau	340 - 510 (Im ersten Akkreditierungszeitraum sind bis zu 340 Studierende geplant. Im zweiten und dritten Akkreditierungszeitraum wird die Erhöhung dieser Studierendenanzahl um 50% auf insgesamt ca. 510 Studierende angestrebt)
zur Akkreditierung beantragte Studiengänge	- Bachelorstudiengänge: „HR-Management & Communication“ „International Hospitality & Business Management“ - Masterstudiengänge: „Human Resources & Leadership“ „International Business Management & Leadership“

Mit dem Antrag auf institutionelle Akkreditierung eingereichte Studien	
Studiengangsbezeichnung	HR-Management & Communication
Studiengangsart	Bachelorstudiengang
ECTS-Anrechnungspunkte	180
Regelstudiendauer	6 Semester
Geplante Anzahl der Studienplätze je Studienjahr	30
Akademischer Grad	Bachelor of Arts, abgekürzt BA
Organisationsform	Blended Learning - 2/3 Präsenz und 1/3 online
Verwendete Sprache/n	Englisch
Ort der Durchführung des Studiengangs	Bad Vöslau
Studiengebühr	9256 Euro (jährliche Erhöhung um 4 % vorgesehen)
Studiengangsbezeichnung	International Hospitality & Business Management
Studiengangsart	Bachelorstudiengang
ECTS-Anrechnungspunkte	180
Regelstudiendauer	6 Semester
Geplante Anzahl der Studienplätze je Studienjahr	30
Akademischer Grad	Bachelor of Arts, abgekürzt BA
Organisationsform	Blended Learning - 2/3 Präsenz und 1/3 online
Verwendete Sprache/n	Englisch
Ort/e der Durchführung des Studiengangs	Bad Vöslau
Studiengebühr	9256 Euro (jährliche Erhöhung um 4 % vorgesehen)
Studiengangsbezeichnung	Human Resources & Leadership
Studiengangsart	Masterstudiengang

ECTS-Anrechnungspunkte	120
Regelstudiendauer	4 Semester
Geplante Anzahl der Studienplätze je Studienjahr	25
Akademischer Grad	Master of Arts, abgekürzt MA
Organisationsform	Blended Learning - 2/3 Präsenz und 1/3 online
Verwendete Sprache/n	Englisch
Ort/e der Durchführung des Studiengangs	Bad Vöslau
Studiengebühr	9256 Euro (jährliche Erhöhung um 4 % vorgesehen)
Studiengangsbezeichnung	International Business Management & Leadership
Studiengangsart	Masterstudiengang
ECTS-Anrechnungspunkte	120
Regelstudiendauer	4 Semester
Geplante Anzahl der Studienplätze je Studienjahr	25
Akademischer Grad	Master of Arts, abgekürzt MA
Organisationsform	Blended Learning - 2/3 Präsenz und 1/3 online
Verwendete Sprache/n	Englisch
Ort/e der Durchführung des Studiengangs	Bad Vöslau
Studiengebühr	9256 Euro (jährliche Erhöhung um 4 % vorgesehen)

Die antragstellende Einrichtung reichte am 04.07.2023 den Akkreditierungsantrag ein. Mit Beschluss vom 24.01.2024 bestellte das Board der AQ Austria folgende Gutachter*innen:

Name	Funktion & Institution	Kompetenzfeld
Prof. Dr. Rupert Holzapfel	Studiengangsleitung Hochschule Bremen	wissenschaftliche Qualifikation im Fachbereich Tourismus und Vorsitz
Prof.in Dr. Stefanie Schöberl	Studiengangsleitung Hochschule Neu-Ulm	wissenschaftliche Qualifikation im Fachbereich Betriebswirtschaftslehre
FH-Prof. Dr. Alexander Sitter	Professor für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Schwerpunkt Controlling Fachhochschule Kärnten	wissenschaftliche Qualifikation im Fachbereich Betriebswirtschaftslehre
Mag.a Birgit Lusser, B.A.	Stabstelle Qualitätsmanagement und Akkreditierungen UMIT TIROL – Private Universität für Gesundheitswissenschaften und -technologie	Qualifikation im Bereich Qualitätsmanagement
Hendrik Klein, M.A.	Ma Studierender Paris Lodron Universität Salzburg	studentische Erfahrung im Fachbereich Business Management und Betriebswirtschaftslehre

Am 07. und 08.05.2024 fand ein Vor-Ort-Besuch in den Räumlichkeiten der antragstellenden Einrichtung in Bad Vöslau (NÖ) statt.

Vorbemerkungen

Im vorliegenden Gutachten bewerten und beurteilen die Gutachter*innen, im Rahmen eines Erstakkreditierungsverfahrens, die Planung und mögliche Realisierung einer internationalen Privathochschule in Bad Vöslau, mit zunächst anvisierten vier Bachelor- bzw. Masterstudiengängen. Anvisiertes Planungsziel ist eine Art Symbiose von Hochschule und Hotelbetrieb, die für Lehrende, Forschende und Studierende den Begriff „Hospitality“ in einem internationalen und ganzheitlichen Kontext erlebbar machen soll.

Die Begutachtung und Beurteilung erfolgt anhand der Beurteilungskriterien der Privathochschul-Akkreditierungsverordnung 2021 (PrivH-AkkVO 2021), im Sinne einer ex ante Bewertung, fokussierend auf der Tragfähigkeit und Belastbarkeit des vorliegenden Entwicklungskonzeptes und dessen Umsetzung. Die Realisierungswahrscheinlichkeit und -möglichkeit sowie die Zukunftsfähigkeit hin zu einer erfolgreichen Etablierung und Positionierung der Antragstellerin als österreichische Privathochschule im Zuge der ersten Akkreditierungsperiode, fließen ebenfalls in die Überlegungen und Bewertungen seitens der Gutachter*innen.

Zum Ablauf des Vor-Ort-Besuchs ist anzumerken, dass die Gespräche in einer sehr angenehmen und fokussierten Atmosphäre stattfanden, in der Offenheit und ein dialoggeprägter Gedankenaustausch auf kollegialer Ebene vorherrschte. Die Anwesenheit anglophoner Teilnehmer*innen, deren mangelnde Deutschkenntnisse das mitverfolgen, der stattfindenden Gespräche erschwerte, musste spontan durch Übersetzungen kompensiert werden. Dies war bedauerlicherweise unvermeidbar, da die Gutachter*innen und die AQ Austria über diesen Umstand nicht im Vorfeld zum Vor-Ort-Besuch informiert worden waren und somit die Gesprächsrunden zum größten Teil, wie geplant auf Deutsch und nicht ausschließlich auf Englisch geführt werden konnten. Auf die Bewertung und Beurteilung des vorliegenden Antrags hatte dieser Umstand aber keinen Einfluss.

An einigen Stellen brachten die Gespräche auch Aspekte zum Vorschein, die in den Antragsunterlagen nicht klar oder auch fehlerhaft dargestellt wurden. Es wird daher von den Gutachter*innen festgehalten, dass angesichts der Inkonsistenz zwischen schriftlichen Informationen in den Antragsunterlagen, einschließlich der eingereichten Anlagen, und den beim Vor-Ort-Besuch zum Ausdruck gebrachten Informationen, oftmals nicht abschließend bewertet werden kann, welche Regelungen tatsächlich im Fall einer positiven Akkreditierungsentscheidung zuträfen und umgesetzt würden bzw. werden könnten. Insofern wurde im Rahmen des Vor-Ort-Besuchs die Aufbau- und Ablauforganisation zwar umfassend diskutiert, aber dahingehende Inkonsistenzen konnten in einigen Fällen aus gutachterlicher Sicht nicht abschließend geklärt werden.

Aufgrund der geplanten Partnerschaft mit der Wittenborg University of Applied Sciences (WUAS), deren Vertreter*innen an nahezu allen Gesprächsrunden teilnahmen, wurde seitens der Antragstellerin über so gut wie alle Prüfbereiche hinweg auf die Expertise und die Unterstützung der WUAS hingewiesen. Der geplante Gesellschafter und Partner, die Wittenborg University of Applied Sciences B.V., bekräftigte das Interesse an einer intensiven Zusammenarbeit mit der Antragstellerin im Letter of Intent (LOI) for Academic Cooperation. Darin wird das beidseitige Übereinkommen bekundet, auch im Bereich der akademischen Weiterbildung zu kooperieren. So soll das originäre, breit aufgefächerte Master of Business Administration Programm (MBA-Programm) der WUAS bei der Antragstellerin vor Ort in Bad Vöslau abgehalten und durchgeführt werden. Es wurden in den Gesprächen etablierte

Strukturen und Routinen der WUAS skizziert, die quasi als Ausblick für einen Vollausbau dieser neuzugründenden Privathochschule verstanden werden könnten. Da diese Informationen nicht im vorliegenden Antrag dargelegt sind, können die Beiträge der WUAS, die sich direkt auf Strukturen, Organisation und Prozessabläufe der WUAS beziehen, in den nachfolgenden Ausführungen zu den einzelnen Beurteilungskriterien aus Sicht der Gutachter*innen nicht berücksichtigt werden.

Angesichts dieser umfassenden und teilweise auch die Zuständigkeiten und Kompetenzen verwässernden Einbindung der WUAS im Rahmen des Vor-Ort-Besuchs, stellt sich abschließend zudem für die Gutachter*innen die Grundsatzfrage, inwieweit die anvisierte Neugründung auch als eventuelle Standorterweiterung der WUAS interpretiert werden könnte.

Begutachtung und Beurteilung anhand der Beurteilungskriterien der PrivH-AkkVO 2021

1.1 § 15 Abs. 1: Profil und Ziele

1. Die Privathochschule legt ein institutionelles Profil fest und leitet daraus Ziele für ihre Tätigkeiten ab. Die Privathochschule gewährleistet dabei die Einhaltung akademischer Standards, zu diesen gehören:
- a. die Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre und/oder die Freiheit des künstlerischen Schaffens und der Vermittlung von Kunst und ihrer Lehre;
 - b. die Verbindung von Forschung und Lehre;
 - c. die Vielfalt wissenschaftlicher und künstlerischer Theorien, Methoden und Lehrmeinungen.

Im Rahmen des Vor-Ort-Besuchs wurde zu Beginn der Gespräche der Antragstellerin die Gelegenheit gegeben, das in den Antragsunterlagen dargestellte Profil sowie die Ziele der geplanten internationalen Privathochschule Bad Vöslau zu erläutern beziehungsweise die schriftlich eingereichten Unterlagen verbal zu ergänzen. Ziel der Antragstellerin ist es demnach, den derzeitigen College-Standort des International College of Tourism and Management (ITM) zu einem Privathochschulcampus sowohl mit internationalem als auch mit regionalem Fokus weiterzuentwickeln. Dabei möchte sich die Antragstellerin laut Antragsunterlagen u.a. „... als ganzheitlich internationale Hochschule ...“ mit „... einer ganzheitlichen internationalen Hochschulstrategie...“ innerhalb der österreichischen Hochschullandschaft positionieren.

Auf Basis der Antragsinformationen und der Gespräche vor Ort setzt sie sich mit „ganzheitlich“ selbst einen klaren hochschulweiten Umsetzungsanspruch, wobei das Profilelement „Internationalisierung“ aus gutachterlicher Sicht nicht „ganzheitlich“ im Sinne von hochschulweit operationalisiert ist. Es finden sich dazu zwar konkretisierende Überlegungen für den Hochschulbereich Lehre (einschl. Recruiting von internationalen Studierenden und Lehrpersonen sowie (Lehr-)Kooperationen im Rahmen des ERASMUS+-Programms). In den weiteren Hochschulbereichen (Personal, Forschung, Governance) wird die Grenze zwischen zielorientierten Handlungsmaßnahmen und in Erwägung gezogenen Beabsichtigungen aber zusehends permeabel. Eine konkrete und für eine erste Akkreditierungsperiode nachvollziehbare Hochschulstrategie zur Verwirklichung des angestrebten internationalen Profils ist in diesen Hochschulbereichen nicht erkennbar. Aus Sicht der Gutachter*innen sind die wesentlichen Zielsetzungen einer derartigen Profilverfestigung – wie die Besetzung der

fachlichen Kernbereiche durch bereits international sichtbare und anerkannte Professor*innen, die internationale Sichtbarkeit und Teilhabe in Forschungsprojekten, oder internationale Netzwerkaktivitäten nicht klar dargelegt; auch ist eine entsprechende Ressourcenplanung nicht vorgesehen bzw. nicht ersichtlich.

Anhand der skizzierten Handlungsbereiche wird, auch unter Bezugnahme auf § 15 Abs. 2 und Abs. 3, zudem deutlich, dass die Festlegung des Profils und die daraus resultierende Ableitung der strategischen Zielsetzung ebenfalls als Bezugspunkt für die Gestaltung der Aufbau- und Ablauforganisation einer Institution und deren Verantwortungsbereiche dient. Je klarer die Profilbildung und strategische Zielsetzung, umso konsistenter, kohärenter, ressourcenschonender und kontrollierbarer können die hierfür erforderlichen Strukturen und Prozesse etabliert und weiterentwickelt sowie die gesamthochschulische Entwicklung ausbalanciert, evaluiert und gesteuert werden. Die von den Gutachter*innen festgestellte, fehlende oder auch unzureichende Festlegung erforderlicher Strukturen und Prozesse, fördert hingegen die Etablierung von intransparenten und teilweise auch inkohärenten Strukturen (Beispiel: Keine Berücksichtigung des im Antrag ausgewiesenen Examination and Graduation Boards in der Satzung; Gewaltenteilung-Teilhabe der akademischen Selbstverwaltung), was sich wiederum negativ auf die Nachvollziehbarkeit und Transparenz interner Prozessabläufe der Privathochschule auswirken kann. Beispielgebend dafür wird auf die geplante Personalzuweisung des wissenschaftlichen Nachwuchses und dessen – auch für das Profil der Privathochschule kardinale – Förderung (Stichwort: Bildung kritischer Masse, Antragsfähigkeit) verwiesen.

Seitens der Antragstellerin wurde beim Vor-Ort-Besuch bestätigt, dass der wissenschaftliche Nachwuchs einerseits der*dem Rektor*in disziplinarrechtlich zugewiesen ist. Im Zuge der Personalentwicklung wirken andererseits verschiedenste Akteure mit (Rektor*in, Leitung – Forschungszentrum, Stabstelle Qualitätsmanagement, Studiengangsleitung, Fachprofessor*innen). Deren Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche sowie deren Zusammenwirken in diesem Prozess wurden im Zuge des Vor-Ort-Besuchs seitens der Gutachter*innen nochmals hinterfragt. Entsprechende Inkonsistenzen in der Aufbau- und Ablauforganisation wurden dabei ersichtlich. Gleiches gilt für die Verantwortung, Steuerung und Weiterentwicklung einer (nicht existenten) Personalentwicklungsstrategie, weshalb die Erfolgchancen für eine hausinterne, nachhaltige Personalentwicklung aus Sicht der Gutachter*innen kritisch einzuschätzen sind.

Des Weiteren legitimiert die Antragstellerin den Gründungsanspruch für die geplante Privathochschule mit dem Leisten eines Mehrwerts für die Gesellschaft und die verschiedenen Interessengruppen der potenziellen Privathochschule in den, seitens der Antragstellerin, identifizierten Handlungsfeldern. Das anvisierte Profil der internationalen Privathochschule Bad Vöslau soll sich dabei einerseits aus der skizzierten Symbiose von Hochschule und Hotelbetrieb in einem sowohl international als auch regional ausgerichteten Umfeld ergeben, und andererseits aus der Umsetzung des Anspruches, auch berufstätigen Studierenden eine Work-Life-Balance zu ermöglichen. Gerade letzteres wurde in den Gesprächen des Vor-Ort-Besuches immer wieder als angestrebte Kernkompetenz und als Alleinstellungsmerkmal eines geplanten, zeitlich flexiblen Präsenzstudiums erwähnt. Bei der Präzisierung der Umsetzung bzw. des Belegs einer Kernkompetenz oder auch eines Alleinstellungsmerkmals blieb aus Sicht der Gutachter*innen die Antragstellerin aber recht unspezifisch und wenig konkret.

Grundsätzlich sind aus gutachterlicher Sicht sowohl die Profilverfestlegung als auch die Zielerleitung eher intuitiv, als auf Basis einer entsprechenden Marktanalyse erfolgt zu sein. Weder in den Antragsunterlagen noch in den Gesprächen vor Ort wurde das angestrebte Profil

im Kontext der bestehenden Bildungslandschaft und der zukünftigen zu erwartenden Bildungstrends nachvollziehbar hergeleitet. Die Profilierung zeigt sich auch insofern als zu vage, als dass es im unmittelbaren Einzugsgebiet der Antragstellerin diverse tertiäre Bildungsanbieter mit vergleichbarem Angebot gibt, was das Erfordernis einer entsprechenden Abgrenzung erneut verdeutlicht.

Die aus gutachterlicher Sicht für eine klare und unmissverständliche Profilierung und Positionierung zentralen Leitfragen

- Wofür steht die Internationale Privathochschule Bad Vöslau?
- Was differenziert die Internationale Privathochschule Bad Vöslau von ihren Mitwerber*inne*n?
- Welche Alleinstellungsmerkmale möchte die Internationale Privathochschule Bad Vöslau zur Sicherstellung ihrer Wettbewerbsfähigkeit in Lehre und Forschung ausprägen?

sind auf Basis der vorgelegten konzeptionellen Überlegungen und in Hinblick auf das Kriterium nicht ausreichend klar und auch durch den Vor-Ort-Besuch nicht nachvollziehbar beantwortet.

Bezugnehmend speziell auf die Kriterien § 15 Abs. 1 a. und b. verschreibt sich die Antragstellerin, dem Wesensmerkmal einer Hochschule entsprechend und auf Basis ihrer Satzung, im Grunde den geltenden akademischen Prinzipien und Standards. Es finden sich dazu weiterführende konkretisierende Überlegungen für den Hochschulbereich Lehre (einschl. Recruiting von Studierenden und Lehrpersonen sowie (Lehr-)Kooperationen). Was die normative Prämisse der Verbindung von Forschung und Lehre und die damit korrelierende ausbalancierte Weiterentwicklung dieser beiden Hochschulbereiche betrifft, fokussiert sich die neu zu gründende Privathochschule aus Sicht der Gutachter*innen, auf Basis der gesammelten Evidenz, primär auf den Hochschulbereich Lehre. Inwieweit das seitens der Antragstellerin definierte Qualitätskriterium „forschungsgeleitete Lehre“ angesichts der geplanten und über den Akkreditierungszeitraum steigenden Einbindung von nebenberuflichem Personal sichergestellt werden kann, ist aus gutachterlicher Sicht fraglich.

Eine Operationalisierung des Qualitätskriteriums ist nicht erkennbar, was die Überprüfung a) einer dahingehenden Sicherstellung und b) die Lenkung einer entsprechenden Weiterentwicklung einschränkt bzw. unmöglich macht. Was die Verortung der geplanten Studiengänge in einem noch zu entwickelnden Forschungsraum und die damit einhergehende Forschungssozialisation der Studierenden – insbesondere auf Masterniveau – betrifft, bleibt die Antragstellerin unklar und ambivalent. Die Gesprächsaussagen reichen von „... wir sind nicht forschungsorientiert ...“ bis „Gleichzeitig muss die Forschung in den Leitthemen bleiben.“ Seitens der Antragstellerin wurde diesbezüglich im Zuge des Vor-Ort-Besuchs weiterhin informiert, dass das Anforderungsprofil für nebenberufliche Lehrpersonen keine aktive Forschungstätigkeit vorsieht, was jedoch im klaren Widerspruch zum selbstgewählten Anspruch der Antragstellerin und den geltenden akademischen Prinzipien und Standards steht.

Die Profilfestlegung und Zielableitung für alle Hochschulbereiche der Antragstellerin stellen sich zu vage, inkohärent und nicht eindeutig nachvollziehbar dar. Das Kriterium § 15 Abs. 1 wird als **nicht erfüllt** eingestuft.

1.2 § 15 Abs. 2 Z 1–2: Entwicklungsplanung

1. Die Privathochschule hat einen Entwicklungsplan, der mit dem Profil und den Zielen konsistent ist und der längerfristige Strategien zu deren Erreichen benennt. Für den Zeitraum der Akkreditierung legt der Entwicklungsplan die Maßnahmen und Ressourcen dar, um die Ziele zu erreichen. Der Entwicklungsplan ist dem Antrag auf institutionelle Erstakkreditierung beigelegt und umfasst:

- a. Benennung von Schwerpunkten und Maßnahmen in Lehre und Forschung;
- b. Aussagen zu strukturellen und inhaltlichen Entwicklungsplanungen;
- c. Aussagen zur Personalplanung;
- d. Darlegung von Maßnahmen zur Gleichstellung aller Geschlechter;
- e. Darlegung von Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen und wissenschaftlich-künstlerischen Nachwuchses an Privatuniversitäten sowie
- f. Maßnahmen für den Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems.

Die Antragstellerin hat im „Entwicklungsplan – Internationale Privathochschule Bad Vöslau 2024-20230“ die im Kriterium festgelegten Aspekte aus gutachterlicher Sicht rein formal – wenn auch sehr knapp und teilweise sehr vage – adressiert. Angesichts des vorliegenden (hohen) Aggregationsniveaus kommt das vorliegende Entwicklungskonzept aus Sicht der Gutachter*innen einer Zusammenstellung von unterschiedlich ausgereiften, teilweise auch durchaus unterstützenswerten Überlegungen zur Etablierung und nachhaltigen Verfestigung einer neuzugründenden Privathochschule gleich. Dessen Funktionsweise als systemweite, universitätsweite, kohärente und vor allem auch identitäts- und profilstiftende „Road Map“ – ausgerichtet auf klar gesetzte Zielfestlegungen in Forschung, Lehre, Personal und Governance – entlang derer die Antragstellerin die gedeihliche Entwicklung über den beantragten Akkreditierungszeitraum steuern und führen kann, ist aus Sicht der Gutachter*innen jedoch fraglich.

Der vorliegende Entwicklungsplan zeigt sich für die Gutachter*innen zu unspezifisch und nicht alle Hochschulbereiche adressierend, als dass die Funktionsweise einer Systemsteuerung ausreichend ableitbar wäre. Der Hochschulbereich Studium und Lehre stellt sich im Ansatz konkreter ausgestaltet dar. Die Entwicklung des Hochschulbereichs Forschung in Verschränkung mit einer entsprechenden Berufungspolitik sowie die Verortung der geplanten Studien in dem zu etablierenden Forschungsraum (Stichwort: forschungsgeleitete Lehre; Forschungssozialisierung der Studierenden) im Laufe der ersten Akkreditierungsperiode zeigt auf Basis der vorliegenden Unterlagen sowie nach den Gesprächen viele Fragezeichen auf. Mit Verweis auf die gutachterliche Bewertung unter § 15 Abs. 7 und 8 sind die für die Etablierung eines profilwirkenden Forschungsraums getroffenen Darlegungen in Verbindung der geplanten Berufungspolitik einerseits zu vage, als dass diese als Handlungsrahmen wirken können. Inwieweit eine internationale Sichtbarkeit und Akzeptanz angesichts der den Berufsverfahren zugrunde gelegten Qualitätsstandards erzielt werden kann, wird aus Sicht der Gutachter*innen ebenso mehr als bezweifelt. Da aus Sicht der Gutachter*innen bereits bei der Berufung von Professor*innen zu niedrige wissenschaftliche Ansprüche gestellt werden (siehe Ausführungen zu § 15 Abs. 8 Z 1.), ist infolgedessen jedenfalls nicht sichergestellt, dass die geplanten Forschungsleistungen dem geforderten wissenschaftlichen Anspruch genügen.

Es liegen einige nachvollziehbare und zum Teil positiv hervorzuhebende Ansätze vor, wie bspw. der „High-Touch“ Anspruch der Antragstellerin oder deren „ganzheitlicher“ Ansatz, der die Qualifizierung einer „neuen Generation von Managern“ zur Bewältigung der Herausforderungen in Zeiten von „new work“ zum Ziel hat. Überwiegend zeigt sich jedoch aus Sicht der Gutachter*innen eine fehlende profilorientierte Ausdifferenzierung der dargelegten

Entwicklungsvorhaben im Sinne einer entsprechenden Übersetzung in und Konkretisierung der Zielsetzungen (insbesondere in den Hochschulbereichen Personal und Forschung), deren mangelnde und kohärente Einbindung in das Leitungs- und Lenkungssystem der Privathochschule.

In Verbindung mit einer wenig aussagekräftigen und teils nicht nachvollziehbaren oder auch nicht vorhandenen Ressourcenplanung, sind deren Umsetzungswahrscheinlichkeit und -möglichkeit stark einschränkt. Als Beispiele dafür werden die aus Gutachter*innensicht unzureichende, auf die seitens der Antragstellerin auf der Grundlage des angestrebten internationalen Hochschulprofils ausgerichtete Berufungspolitik samt dafür erforderlicher Personalbereitstellungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen in Verschränkung mit einem international sichtbaren Forschungsprofil und der dafür erforderlichen Ressourcenplanung gebracht. Es wird zur Besetzung der für das angestrebte Profil der Privathochschule relevanten Lehrstühle aus gutachterlicher Sicht eine umfassendere Ressourcenausstattung erforderlich sein, als die in der vorliegenden Finanzplanung dargelegten und knapp kalkulierten Gehälter. Die Ausprägung eines internationalen Profils bedeutet Vernetzung. Eine dahingehende Kooperationsstrategie in Lehre und Forschung samt entsprechender (Reise-)Aktivitäten ist a) nicht festgelegt und b) budgetär nicht berücksichtigt. Es sind keine finanziellen Vorkehrungen getroffen für die Implementierung eines Anreizsystems, um die Realisierung der angestrebten Entwicklungspläne zu fördern. Gleiches gilt zudem für Aufwendungen, die für die lehr- und lernfördernden Rahmenbedingungen (Bibliothek, Datenbanken, Infrastruktur, etc.) und für eine qualitativ hochwertige Lehre notwendig sind.

Die Antragstellerin möchte sich hier durch das „Blended Learning“-Konzept differenzieren, was auch entsprechende notwendige Personalweiterentwicklungsmaßnahmen und Weiterqualifizierungsinfrastrukturen (Hochschuldidaktisches Kompetenzzentrum, Budget für Personalentwicklungsmaßnahmen, Auslobung von Lehrpreisen, Anreizmechanismen für qualitativ hochwertige Lehre etc.) mit sich bringt. Mit Verweis auf die weiterführenden Ausführungen zum Prüfkriterium Personal (§ 15 Abs. 8) zeigt sich diese adressierten Erfordernisse in den Hintergrund gerückt, die Relevanz der Weiterentwicklung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Nachwuchses stellt keinen zentralen Entwicklungsschwerpunkt der Antragstellerin dar. Ebenso noch sehr aggregiert dargestellt, finden sich im Entwicklungsplan die Bereiche Gleichstellung der Geschlechter, Diversität und Nachhaltigkeit. Deren geplante Bearbeitung und insbesondere deren Operationalisierung in Studium und Lehre im Rahmen der beantragten Erstakkreditierungsperiode ist auf Basis der vorliegenden Informationen noch unklar und nicht eindeutig differenziert herausgearbeitet.

Die aus gutachterlicher Sicht nicht erkennbare Priorisierung erster zentraler Handlungsfelder sowie die fehlende oder mangelnde Planung der für deren Umsetzung erforderlichen Maßnahmen im Rahmen einer institutionellen Erstakkreditierung für die Dauer von sechs Jahren, das Fehlen von klaren Zuständigkeiten, verantwortlichen Akteur*innen, einer aussagekräftigen Ressourcenplanung und auch von Bezugs- und Interventionsgrößen zur Kurssteuerung, wirken wenig förderlich auf die Umsetzung des vorgelegten Aktionsplans und schwächen *ex ante* dessen Potential.

Diese systemwirksamen Mängel sowie Inkonsistenzen schlagen sich folgend in der für die Gründungsphase der neuen Privathochschule vorgelegten Finanzplanung nieder und destabilisieren deren Aussagekraft und Funktion als belastbare und nachhaltige Planungsgrundlage. Für die Realisierung des „High-Touch“ Faktors, werden, aus gutachterlicher Sicht, bspw. erheblich mehr Ressourcen als die budgetierten (IT-) Aufwände notwendig sein, um die Zielsetzung des Vorhabens erfüllen zu können.

Der Aspekt § 15 Abs. 2 Z 1 b. „*Aussagen zu strukturellen und inhaltlichen Entwicklungsplanungen*“ wurde ausschließlich für den Hochschulbereich Lehre operationalisiert. Eine detaillierte Auseinandersetzung mit der geplanten Entwicklung der avisierten Forschungsschwerpunkte (einschließlich der hierfür erforderlichen Forschungssupportstrukturen), in Verschränkung mit einer profilwirksamen Berufungspolitik über den beantragten Akkreditierungszeitraum, ist aus Sicht der Gutachter*innen nicht dargelegt und konnte auch nicht während des Vor-Ort-Besuchs konkretisiert werden. Zumal sich die Antragstellerin zu den akademischen Standards und zur Verbindung von Forschung und Lehre bekennt, verwundert dies die Gutachter*innen einerseits, verdeutlicht andererseits aber auch den Handlungsbedarf hin zu einer austarierten, im Gleichgewicht zu anderen zentralen Hochschulbereichen stehenden Steuerung. Gleiches gilt für die mangelnde Adressierung der Governance und der hierfür erforderlichen Rahmenbedingungen (z.B. Leitungsverantwortlichkeiten, Abstimmungszyklen, Anreizsysteme, Leistungs- und Zielvereinbarungen) im Zeitverlauf.

Auf Basis der vorliegenden Entwicklungsplanung ist der Aufbau- und die Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation der antragstellenden Privathochschule nur marginal adressiert, was die Tragfähigkeit des Governancesystems und dessen nachhaltige Verstetigung schwächt. Auf Basis der gesammelten Evidenzen zeigt sich die Governance klar gebündelt auf einen kleinen Personenkreis (Rektor*in, Hochschulleitung) – zu dahingehenden Schwachstellen (Stichwort: Gefahr der Vermengung von Interessen) wird im Kontext der Organisationsstruktur und des Personalkriteriums noch weiterführend eingegangen. Eine derartige Kumulierung ist für das Gründungsjahr noch nachvollziehbar. Die Komplexität des heutigen Hochschulmanagements erfordert jedoch eine sukzessive Verbreiterung der Governancestrukturen entlang klarer und unmissverständlicher Kompetenz-Regelungen. Wie die antragstellende Privathochschule diese notwendige Entwicklung des Systemsteuerungssystems über den beantragten Erstakkreditierungszeitraum ausgestalten möchte, ist aus Sicht der Gutachter*innen nicht dargelegt.

Der Aspekt § 15 Abs. 2 Z 1 c. „*Aussagen zur Personalplanung*“ lässt die akademischen Qualifikationsstandards je Personalkategorie vermissen, was in Verschränkung mit § 15 Abs. 3 Z 3 und Z 4 eine positive gutachterliche Bewertung erschwert. Insbesondere die Unterscheidung zwischen den Personalkategorien „Studiengangsleitung“ vs. „Fachprofessor*in“ konnte seitens der Antragstellerin auch nach den diversen Gesprächsrunden beim Vor-Ort-Besuch nicht nachvollziehbar und unmissverständlich herausgearbeitet werden. Sowohl die qualitative als auch die quantitative Bewertung dieses Prüfkriteriums muss daher in Verschränkung mit dem Aspekt der professoralen Abdeckung der zentralen fachlichen Kernbereiche (vgl. § 15 Abs. 8 Z 1 b.) als unzureichend und nicht erfüllt gewertet werden. Im Zuge des Vor-Ort-Besuchs wurde auf Nachfrage seitens der Antragstellerin zu diesen Fragenkomplexen zwar Stellung genommen (vgl. § 15 Abs. 3 Z 4), die Ausführungen konnten die Gutachter*innen aber nur teilweise nachvollziehen bzw. räumten die Bedenken (z.B. Sicherstellung der inhaltlichen Tiefe und methodischen Breite durch hauptberufliches Personal in den geplanten Studiengängen) und hinsichtlich aufgezeigter Mängel (z.B. Transparenz bei den Auswahl- und Berufungsverfahren bzgl. international anerkannte Besetzungskriterien, fehlende externe Begutachtung,) nicht aus.

Wie im Kriterium „Personal“ dargelegt, entspricht die quantitative Personalplanung knapp dem Minimalstandard, was jedoch die hohe Abhängigkeit von externem Lehrpersonal – mit wachsender Herausforderung der Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen und forschungsgeleiteten Lehre – massiv steigert. Seitens der Antragstellerin wurde auf Nachfrage der Gutachter*innen festgehalten, dass das Anforderungsprofil für nebenberufliches Lehrpersonal keine aktive Forschungstätigkeit vorsieht. Ungeklärt bleibt damit, wie die

Forschungssozialisierung der Studierenden und die forschungsgeleitete Lehre per se bei einem derartig hohen Anteil von externem Lehrpersonal vor diesen Voraussetzungen sichergestellt wird. Eine minimale Personalausstattung verhindert zudem die Bildung „kritischer Masse“ als Voraussetzung für eine kompetitive und das Dasein der antragstellenden Privathochschule sicherstellende Innovationskraft und Schlagkraft – insbesondere in der Einwerbung kompetitiver Forschungsförderung und im Rahmen des zu forcierenden Publikationsoutputs.

Bezogen auf den Aspekt § 15 Abs. 2 Z 1 e. *„Darlegung von Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen und wissenschaftlich-künstlerischen Nachwuchses an Privatuniversitäten“* wird den Gutachter*innen ersichtlich, dass die Antragstellerin bislang keine Überlegungen bzgl. eines verbindlichen akademischen Qualifikationsmodells angestellt bzw. geäußert oder dokumentiert hat, welches u.a. für eine Transparenz bzgl. der hausinternen Qualifizierungsmöglichkeiten unabdingbar wäre und diese sicherstellen könnte. Die Antragstellerin legt kein institutionalisiertes, internes Weiterbildungskonzept vor (siehe auch § 15 Abs. 4 Z 1); gleichzeitig nimmt das Thema Personalentwicklung eine eher untergeordnete Rolle aus der Perspektive der Antragstellerin ein. Es existieren weder ein dokumentiertes Vorhaben, regelmäßige, zu bestimmten Zeitpunkten stattfindende Personalgespräche durchzuführen, noch modernere Konzepte wie institutionalisierte Feedback-Verfahren (z.B. 360 Grad Feedbacks). Die Anwendung ganzheitlicher Personalentwicklungs- bzw. -Förderungssysteme wäre in einer Hochschule, die als einen wichtigen, studiengangübergreifenden Kernbereich in der Lehre Human Resource Management definiert hat, und deren Leitprofil von Begriffen wie „sozial-kommunikativer und emotionaler Intelligenz“, „Work-Life-Balance“, „innovativ“, „ganzheitlich“, „high touch“ und „notwendige gesellschaftliche Veränderungsprozesse“ geprägt ist, jedoch besonders wünschenswert gewesen. Im Zuge des Vor-Ort-Besuchs wurde auf Nachfrage seitens der Antragstellerin zu diesen Fragenkomplexen zwar Stellung genommen, die Ausführungen konnten die Gutachter*innen aber nur teilweise nachvollziehen bzw. räumten deren Bedenken (u.a. das in § 15 Abs. 8 Z 3 beschriebene Abhängigkeitsverhältnis von der Wittenborg University of Applied Sciences) nicht aus.

Bezogen auf den Aspekt § 15 Abs. 2 Z 1 f. *„Maßnahmen für den Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems“* wird in der Entwicklungsplanung lediglich für die Vorbereitungszeit auf die angestrebte Akkreditierung bzw. den Studienbeginn in einer tabellarischen Übersichtsdarstellung eingegangen. Nicht nachvollziehbar dargelegt sind die weiterführenden Handlungsmaßnahmen in allen Hochschulbereichen im ersten Akkreditierungszeitraum einschl. einer sich auch in der Finanzplanung nicht abbildenden Ressourcenplanung (bspw. für die Vorhaltung der Forschungsdatenbank, Aufbau einer Hochschulbibliothek mit einschlägiger Fachliteratur, Verwaltungssystemen, Lizenzierung von Publikationsdatenbanken, Budget für open access-Publikationen).

Die aus den vorliegenden Unterlagen identifizierbaren und auch im Zuge des Vor-Ort-Besuchs sich herauskristallisierenden Mängel und Inkonsistenzen sind substantieller Natur, sodass dieses Kriterium als **nicht erfüllt** eingestuft wird.

2. Die Privathochschule sieht einen definierten Prozess zur regelmäßigen Überprüfung der Zielerreichung und Anpassung des Entwicklungsplans vor.

Ein definierter Prozess zur regelmäßigen Überprüfung der Zielerreichung und Anpassung des Entwicklungsplans im Sinne einer Prozessabfolge ist für die Gutachter*innen grundsätzlich identifizierbar. Die seitens der Antragstellerin dargelegten Erhebungs-, Überprüfungs- und Berichtsinstrumente sowie die einzelnen Indikatoren sind jedoch nicht oder nur rudimentär

ausgearbeitet bzw. dargestellt. Der Antragstellung liegen keine der dahingehenden Instrumente (z.B. Fragenkatalog, Zielerreichungsbericht) und Prozessabfolgen bei.

Die Entwicklungsplanung sieht aber einen regelmäßigen Prozess zur Überprüfung und Anpassung des Entwicklungsplans vor. Das Kriterium wird daher trotzdem als **erfüllt** bewertet.

1.3 § 15 Abs. 3 Z 1–4, 6: Organisation der Privathochschule

1. Die Organisationsstruktur der Privathochschule gewährleistet die Hochschulautonomie und damit die Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre und/oder die Freiheit des künstlerischen Schaffens und der Vermittlung von Kunst und ihrer Lehre. Hierzu besitzt sie ein austariertes System der akademischen Selbstverwaltung, der Leitung und der strategischen Steuerung bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Interessen des Rechtsträgers. Die entsprechende Organisationsstruktur, die Organe, deren Kompetenzen und Zusammenwirken sind in einer Satzung geregelt. Diese ist als Entwurf dem Antrag beigelegt.

Die Organisationsstruktur der geplanten Privathochschule zeichnet sich durch eine unzureichende Trennschärfe in der Gewaltenteilung (insbesondere zwischen Hochschulrat und Senat) sowie, besonders für eine neuzugründende Privathochschule, (zu) ausgeprägte und in deren Steuerung sehr herausfordernde Komplexität angesichts der Vielzahl an Gremien und Organen und dem dahingehenden Abstimmungs- und Koordinierungsbedarf aus.

Das **Examination & Graduation Board**, unter dem Vorsitz des*der **Rektors*Rektorin**, verantwortet beispielsweise, entgegen, aus gutachterlicher Sicht, akademischen Gepflogenheiten, eigentlich dem Hoheitsgebiet des Senats zuzuschreibende Bereiche (z.B. Vorgaben für das Aufnahme- und Zulassungsverfahren, Richtlinienkompetenz für das wissenschaftliche Arbeiten, Anerkennungsverfahren, Graduierung). Die Entsendung eines Mitglieds des Senats ist nicht vorgesehen. Gleiches gilt für das geplante **Ethics Board**. Auch ist der konstituierende Charakter des Examination & Graduation Boards aus gutachterlicher Sicht zu hinterfragen, da dieser – trotz der ihm zugewiesenen zentralen Aufgaben im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung – nicht per vorliegender Satzung geregelt ist. Gleiches gilt für das geplante Ethics Board.

Die bestehende und in den Antragsunterlagen dargelegte Personalunion bei vielen Funktionen und in den Gremien der universitären Selbstverwaltung (z.B. Rektor*in; Prokurist) erschwert zudem die Sicherstellung der Gewaltenteilung im Sinne von Checks and Balances und setzt sie unter Druck. Die Gefahr einer Interessensvermischung kann bei einer derartigen Bündelung von Entscheidungsbefugnissen und Entscheidungsstrukturen auf eine Person aus Gutachter*innen-Sicht nicht ausgeschlossen werden. Beispielgebend dafür werden hier die vielen „Hüte“ des*der Rektors*Rektorin und des*der Prokuristen*Prokuristin dargelegt: Dem*der designierten Rektor*in sind zahlreiche anspruchsvolle, teilweise auch beinahe diametral gegenüberstehende Aufgabenbereiche zugeordnet, ohne dass auf Rektoratsebene ein Vier-Augenprinzip vorgehalten wird: Hochschulleitung, Akademische Leitung der zu gründenden Privathochschule; Leitung der Colleges; Vorgesetzte*r des gesamten Hochschulpersonals, Vorsitz – Examination & Graduation Board, Vorsitz – Ethics Board, Studiengangsleitung, steuernde Verantwortung für akademische Angelegenheiten und Agenden des-Forschungszentrums; QM-Steuerungsgruppe; Adaption und Veröffentlichung von Stellenausschreibungen; Erteilung der Lehraufträge. Angesichts der Vielzahl an Aufgaben stellt sich den Gutachter*innen zudem die Frage nach der Notwendigkeit der Einrichtung von Vizerektoraten zur Bewältigung dieser umfassenden Handlungsfelder. Der

designierte Prokurist soll neben seiner Tätigkeit in der Geschäftsführung gleichzeitig wissenschaftlicher Mitarbeiter und nicht-wissenschaftlicher Mitarbeiter im Study Service in Personalunion sein.

Resultierend daraus zeigt sich das systemische Zusammenspiel zwischen akademischer Selbstverwaltung und Hochschulleitung und einer daraus abgeleiteten strategischen Steuerung vor dem Hintergrund eines eigentlich erforderlichen „Checks and Balances“ Systems in der schriftlichen Darlegung in Verschränkung mit den Aussagen im Vor-Ort-Besuch aus Sicht der Gutachter*innen wenig austariert und mit mangelnder Trennschärfe umgesetzt – Stichwort: Vetorecht der Geschäftsführung bei akademischen Entscheidungen mit signifikanter wirtschaftlicher Bedeutung). Diese Beurteilung wird explizit hervorgehoben, da eine solche, generelle Klausel das Potential hat, das Fundament der Hochschulautonomie und damit der Freiheit von Wissenschaft und Lehre, auch vor dem Prüfungsaspekt § 15 Abs. 3 Z 2 d., beispielsweise im Zuge der Berufungspolitik, unter Druck zu setzen bzw. zu kompromittieren. Ebenfalls der Austariertheit eines akademischen Selbstverwaltungssystems widersprechend, stellt sich der Umstand dar, dass die in den Senatskommissionen mitwirkenden Studierenden über kein Stimmrecht verfügen.

Zur Untermauerung dieser Bewertung werden von den Gutachter*innen die weiteren folgenden Beispiele angeführt, welche teilweise auch den Prüfkriterien nach § 15 Abs. 2 Z 1 a. – d. nicht gerecht werden:

- Der **Senat** – in seiner Funktion als oberstes Organ der akademischen Selbstverwaltung – wird nicht als Stakeholder des Qualitätsmanagements ausgewiesen bzw. die Mitgliedschaft aus dem Qualitätsmanagementbereich erfolgt ohne Stimmrecht. Die Teilhabe von Senatsvertreter*innen an der sog. Steuerungsgruppe ist nicht vorgesehen.
- Die Aufgabenbereiche der vom Senat eingesetzten Kommissionen werden vom Senat und der Hochschulleitung festgelegt.
- Laut Antragsunterlagen ist der seitens der **Trägersgesellschaft** konstituierte **Hochschulrat** u.a. auch für die Bewertung der Qualität und den Umfang der Forschung sowie für die Überprüfung der Lehrpläne zuständig. Diese Information ist inkonsistent in Bezug auf die Regelungen nach § 6 Abs. 12 der vorliegenden Satzung.

Angesichts der zentralen Bedeutung einer Gewaltenteilung zur dauerhaften Sicherstellung akademischer Prinzipien und wissenschaftlicher Integrität sowie zur nachhaltigen Verfestigung von systemisch integrierten akademischen Selbstverwaltungsstrukturen, und auch zur allgemeinen, gedeihlichen Entwicklung der neuzugründenden Privathochschule, wurde während des Vor-Ort-Besuchs umfassend das „Hoheitsgebiet“ des **Senats** und das Zusammenspiel der obersten Organe (Hochschulrat, Hochschulleitung, Rektorat, Senat) eingehend diskutiert. Es wurde aus Sicht der Gutachter*innen deutlich auf die teilweise fehlende Trennschärfe – im Sinne von teilweiser Überlappung und/oder inkonsistenten Regelung der Zuständigkeitsbereiche in den verschiedenen Antragsunterlagen und Regelwerken hingewiesen, auf das noch nicht, oder wenig austarierte Zusammenwirken der unterschiedlichen Zuständigkeitsbereiche sowie auf die Notwendigkeit einer Sicherstellung der vollständigen Mitwirkungsrechte der akademischen Selbstverwaltung in allen akademischen Belangen (§ 15 Abs. 3 Z 2 a. Stichwort: kein Stimmrecht von Studierenden in Kommissionen). Aus gutachterlicher Sicht resultiert dieser Mangel aus einer nicht auf die Bedürfnisse der Antragstellerin abgestellten Aufbau- und Ablauforganisation. Das Design der Organisationsstruktur ist aus Sicht der Gutachter*innen in Anlehnung an verschiedene Institutionen aus unterschiedlichen Sektoren zusammengestellt worden (z.B. „Kollegium“ aus dem Fachhochschul-Sektor; „Examination and Graduation Board“ von der kooperierenden

Partnerinstitution Wittenborg). Die beispielgebend oben angeführten und im Zuge des Vor-Ort-Besuchs seitens der Gutachter*innen adressierten Mängel und Schwachstellen resultieren aus der nicht vorhandenen oder unzureichenden Abstimmung der einzelnen Organisationselemente, was die Steuerung der antragstellenden Hochschule schwächt.

Basierend auf den obigen Ausführungen kann dieses Kriterium nur als **nicht erfüllt** bewertet werden.

2. Der Satzungsentwurf beschreibt gem. § 5 Abs. 2 PrivHG die Organe, ihre Funktionen, ihre zentralen Aufgaben und die Bestellvorgänge. Dabei ist insbesondere Folgendes vorzusehen:

- a. Die Mitwirkungsrechte der akademischen Selbstverwaltung in allen akademischen Belangen sind gewährleistet. Hierzu zählen mindestens die inhaltliche Gestaltung von Forschung und Lehre sowie die Mitwirkung bei der Bestellung der Organe der Privathochschule und den Auswahl- und Berufungsverfahren.
- b. Die Zusammensetzung der Organe der akademischen Selbstverwaltung sichert eine ausgewogene Vertretung aller für die Erfüllung der akademischen Kernaufgaben der Privathochschule notwendigen Statusgruppen.
- c. Die Bestellung von Leitungsorganen erfolgt durch eine Wahl unter Mitwirkung der akademischen Selbstverwaltung.
- d. Die Interessen des Rechtsträgers bleiben gewahrt, finden aber ihre Beschränkung in der grundsätzlichen Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre und/oder die Freiheit des künstlerischen Schaffens und der Vermittlung von Kunst und ihrer Lehre.

a.) Hinsichtlich der Mitwirkungsrechte der akademischen Selbstverwaltung in allen akademischen Belangen, darunter mindestens auch bei der Bestellung der Organe sowie den Auswahl- und Berufungsverfahren, wird von den Gutachter*innen auf dahingehende Einschränkungen und Nicht-Gewährleistung verwiesen.

Gegenständige Bewertung wird untermauert, indem der Senat gemäß Satzung beispielsweise kein Mitglied in die Berufungskommission entsendet. Dem Senat ist zudem kein Stellungnahmerecht im Rahmen von Berufungen zugewiesen. Das Examination & Graduation Board, unter dem Vorsitz der*des Rektors*Rektorin, verantwortet aus Sicht der Gutachter*innen gemäß dem Hoheitsgebiet des Senats zuzuschreibende Bereiche (z.B. Vorgaben für das Aufnahme- und Zulassungsverfahren, Richtlinienkompetenz für das wissenschaftliche Arbeiten, Anerkennungsverfahren, Graduierung). Die Entsendung eines Mitglieds des Senats in dieses Board ist nicht vorgesehen. Gleiches gilt für das geplante Ethics Board. Auch ist der konstituierende Charakter beider Boards aus gutachterlicher Sicht zu hinterfragen, da dieser – trotz der den Boards zugewiesenen zentralen Aufgaben im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung – nicht per vorliegendem Satzungsentwurf geregelt ist, sondern seitens der Antragstellerin lediglich in den anderen Antragsunterlagen und in den Gesprächen im Vor-Ort-Besuch adressiert wurde.

b.) Was die Zusammensetzung der Organe der akademischen Selbstverwaltung in allen akademischen Belangen betrifft, wird, bezogen auf dahingehende Einschränkungen bzw. Nicht-Gewährleistung, ebenfalls auf die detaillierten Ausführungen unter § 15 Abs. 3 Z 1 verwiesen. Was die Vertretung aller für die Erfüllung der Kernaufgaben notwendigen Statusgruppen betrifft, wird von den Gutachter*innen festgehalten, dass der Senat – in seiner Funktion als oberstes Organ der akademischen Selbstverwaltung – nicht als Anspruchsgruppe des Qualitätsmanagements auf Basis der vorliegenden Dokumentation und in den Gesprächen im Vor-Ort-Besuch adressiert wurde. Auch die studentische Teilhabe ist auf Basis des

Satzungsentwurfs nicht in allen Organen der akademischen Selbstverwaltung berücksichtigt und/oder mit einem Stimmrecht ausgekleidet.

c.) Hinsichtlich des Aspektes wird, bezogen auf eine dahingehende Einschränkung bzw. Nicht-Gewährleistung, auf § 15 Abs. 3 Z 1 verwiesen. Es wird zudem festgehalten, dass laut Satzungsentwurf (§ 12 (4) bei der Auswahl- und Bestellung der Studiengangsleitungen der Hochschulrat ein Stellungnahmerecht besitzt, der Senat aber nicht, obwohl die Studiengangsleitungen u.a. für die Festlegung von Studien- und Prüfungsordnungen, der Qualitätssicherung in der Lehre und Forschung sowie der Festlegung der Lehrpläne verantwortlich zeichnen. Somit werden hier die Interessen der Trägergesellschaft, welche laut Antrag zwei von fünf Mitgliedern des Hochschulrates stellt, berücksichtigt, jene des obersten Organs der akademischen Selbstverwaltung aber nicht.

d.) Da die Trägergesellschaft im Hochschulrat vertreten ist, und angesichts der dem Hochschulrat per Satzungsentwurf zugewiesenen Aufgaben, bleiben die Interessen des Rechtsträgers gewahrt. Angesichts des Vetorechts der Geschäftsführung der Trägergesellschaft bei akademischen Entscheidungen mit signifikanter wirtschaftlicher Bedeutung kann das Fundament der Hochschulautonomie und damit der Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre auch vor dem Prüfungsaspekt § 15 Abs. 3 Z 2 d. – beispielsweise im Zuge der Berufungspolitik – unter Druck geraten und kompromittiert werden.

Angesichts der beispielhaft aufgezeigten und identifizierten Inkonsistenzen, fehlenden Trennschärfe und substanziellen Mängel wird das Kriterium § 15 Abs. 3 Z 2 als **nicht erfüllt** bewertet.

3. Der Satzungsentwurf regelt gem. § 5 Abs. 2 PrivHG die Auswahlverfahren der Privathochschule. Dabei berücksichtigt die Privathochschule, dass Auswahlverfahren transparent und qualitätsgeleitet durchgeführt werden.
--

Der von der Antragstellerin vorgelegte Satzungsentwurf legt die Verfahrensordnung für Personalauswahl- bzw. Berufungsverfahren fest. Diese umfasst Berufungsverfahren, die Auswahlverfahren der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und der externen Lektor*innen sowie Auswahlverfahren für nicht-wissenschaftliches Personal. Hinsichtlich deren transparenten und qualitätsgeleiteten Durchführung ist diese auf Basis des vorliegenden, mangelnden Detailgrades aus gutachterlicher Sicht fraglich. Für die jeweiligen Verfahren liegen keine mitgeltenden Unterlagen im Sinne einer transparenten Darstellung von Auswahlkriterien, Angaben zur Gewichtung von Auswahlkriterien, etc. vor. Auch im Zuge dahingehender Gespräche im Vor-Ort-Besuch wurden Auskünfte teilweise in promptu gegeben, zeigten sich je Gesprächsgruppe jedoch teilweise widersprüchlich. Auffallend ist zudem – wie an anderer Stelle diskutiert (vgl. § 15 Abs. 3 Z 4 a – d) – die klare Bezugnahme auf die Studiengänge und auf die Abdeckung dahingehender Lehrverpflichtungen, was angesichts der Gleichgewichtung von Forschung und Lehre und dem seitens der Antragstellerin selbst formulierten Qualitätskriterium „forschungsgeleitete Lehre“ kritisch zu hinterfragen ist.

Im Zuge der Auswahl- und Bestellungsverfahren bis hin zu den Berufungsverfahren steht klar die zu erbringende Lehre im Vordergrund. Das wissenschaftliche Forschungssouvé der Bewerber*innen taucht – wenn überhaupt – als latentes Anforderungskriterium im Hintergrund auf. Die Nichteinholung von externen Gutachten im Rahmen von Berufungsverfahren bringt jedenfalls eine qualitätsgeleitete als auch eine transparente Verfahrensdurchführung stark in Bedrängnis und ist aus gutachterlicher Sicht besonders kritisch zu hinterfragen. Auf diese

Mängel und auf die dem wissenschaftlichen Anspruch nur unzureichend genügenden Verfahrensstandards wird weiterführend unter dem Prüfkriterium Personal eingegangen.

Gleiches gilt für das Qualifikationsniveau eines Magisteriums bzw. Master-Abschlusses für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, welche u.a. in den Master-Studiengängen mitwirken sollen, zumal den akademischen Gepflogenheiten entsprechend, die Abnahme von Prüfungsleistungen und die Betreuung von Abschlussarbeiten auf NQR-Niveaustufe VII mindestens von promovierten, teilweise sogar habilitierten Personen erfolgen sollte. Diese kritische Bewertung erfolgt auch vor dem Hintergrund forschungsgeleiteter Lehre und der Einbindung eigener Forschungsergebnisse in die Lehre. Weiterführend dazu wird auf § 15 Abs. 8 verwiesen.

Angesichts der aufgezeigten Mängel in der Verfahrensausgestaltung wird das Kriterium als **nicht erfüllt** bewertet.

4. Der Satzungsentwurf regelt gem. § 5 Abs. 2 PrivHG die Berufungsverfahren für Professuren, welche nach internationalen Standards durchzuführen sind. Diese umfassen:
- a. eine transparente, qualitätsgeleitete und kompetitive Ausgestaltung;
 - b. die Mitwirkung des Organs der akademischen Selbstverwaltung;
 - c. fachlich adäquat professoral besetzte Berufungskommissionen, wobei die Bestellung externer Mitglieder einer Berufungskommission jedenfalls dann vorzusehen ist, wenn die Privathochschule über keine ausreichende Anzahl von fachnahen Professuren verfügt;
 - d. die Sicherstellung einer dem Fachbereich angemessenen habilitationsäquivalenten Qualifikation der zu Berufenden. Entsprechende Ausführungen betreffend einer der Habilitation gleichwertigen Qualifikation sind im Antrag näher zu begründen. Wobei als Nachweis einer der Habilitation gleichwertigen Qualifikation jedenfalls das Innehaben einer facheinschlägigen Professur an einer anerkannten in- oder ausländischen Hochschule oder die Aufnahme in den Besetzungsvorschlag für eine facheinschlägige Professur an einer anerkannten in- oder ausländischen Hochschule gilt.

Der Satzungsentwurf regelt die Berufungsverfahren für Professor*innen. Für eine **transparente, qualitätsgeleitete und kompetitive Ausgestaltung des Berufungsverfahrens** wirken aus gutachterlicher Sicht u.a. das Fehlen eines Berufsprofils, international vergleichbarer Anforderungskriterien an eine Professur (Maßstab: Vollprofessur), das Fehlen von externen Gutachten, etc. massiv einschränkend. Was die per Privathochschul-Akkreditierungsverordnung 2021 adressierten internationalen Standards als Bezugsgröße für Berufungsverfahren betrifft, muss deren Einhaltung von den Gutachter*innen kritisch hinterfragt werden. Den akademischen Gepflogenheiten entsprechend stellt das Vorliegen einer grundsätzlichen Berufbarkeit auf eine Vollprofessur ein Qualifikationskriterium für eine Berufung dar. Ggst. Aspekt wurde im Zuge der Gespräche im Vor-Ort-Besuch seitens der Gutachter*innen explizit adressiert. Die seitens der Antragsteller*in selbst definierte und im Zuge des Vor-Ort-Besuchs nochmals erläuterte Qualifikationsstufe „Associate Professor“ kann damit nicht gleichgesetzt werden. *Per definitionem* der Antragstellerin stellt sich die Niveau-Stufe „Associate Professor“ wie folgt dar und wäre somit Habilitationsäquivalent und prinzipiell berufbar:

- Promotionsabschluss
- 3 Jahre Erfahrung in Lehre und Forschung
- Aktives Mitglied der Scientific Community

Damit wird allerdings nicht das **Erfordernis des Innehabens einer facheinschlägigen Professur oder die Aufnahme in einen dahingehenden Besetzungsvorschlag gemäß**

§ 15 Abs. 3 Z 4 d abgedeckt. Zudem werden weitere und für eine Vollprofessur übliche, und insbesondere vor dem selbst gewählten Profil einer „internationalen Privathochschule“ ausschlaggebende, kompetitive Auswahlkriterien bzgl. Erfahrungen in der Forschungsförderungseinwerbung und der internationalen Wahrnehmung der zu berufenden Personen (bspw. h-Index o.ä.), nicht berücksichtigt. Auffallend und einer qualitätsgeleiteten sowie transparenten Ausschreibung wenig zuträglich ist des Weiteren, dass anstelle eines Berufungsprofils mit transparenter Darlegung der strategischen Verortung der Professur und der damit verbundenen Zielsetzungen für den Auf- und Ausbau von Forschung, Kooperationen und Netzwerken sowie der hierfür geplanten Ressourcenausstattung und auch der klaren Festlegung von (Mindest-) Bewerber*innenanzahlen zur Verfahrenseröffnung, lediglich ein Ausschreibungstext gestaltet wird, der nahezu ausschließlich auf den Aspekt der Lehre fokussiert und die weiteren vorgenannten Qualitätsmerkmale nahezu unberücksichtigt lässt.

Auf Nachfrage der Gutachter*innen wurde seitens der Antragstellerin dargelegt, dass die Qualifikationsstufe „Associate Professor“ für die Personalkategorie „Studiengangsleitung“ und „Fachprofessor*innen“ gleichwertig vorausgesetzt wird. Umso kritischer ist aus Sicht der Gutachter*innen zu hinterfragen, weshalb bei gleichwertiger Qualifikation laut Satzung exklusiv der Kategorie „Fachprofessor*innen“ die Vertretung des Faches in Forschung und Lehre und ein klarer Forschungsfokus zugeschrieben werden. Dieses Anforderungsprofil fehlt bei der Kategorie „Studiengangsleitung“ gänzlich. Im Kontext eines transparenten und kompetitiven Auswahlverfahrens werden damit unterschiedliche Anforderungskriterien für gleichwertige Positionen zugrunde gelegt. Auf diese Diskrepanz wird im Zuge der Ausführungen unter § 15 Abs. 8 Z 4 d vor dem Hintergrund der professoralen Abdeckung der fachlichen Kernbereiche eingegangen.

Entgegen den Gepflogenheiten der *Academia* und der Sicherstellung größtmöglicher Verfahrenstransparenz und -qualität (vgl. § 15 Abs. 3 Z 4 a.) ist zudem keine Einholung von externen Gutachten vorgesehen bzw. das Verfahren wird zur Gänze als internes Begutachtungs- und Auswahlverfahren aufgeführt. Seitens der Antragstellerin wurde in den Gesprächen im Rahmen des Vor-Ort-Besuchs bestätigt, dass auch die bereits laufenden Auswahl- und Berufungsverfahren einen externen *Peer Review* nicht vorsehen. Bezugnehmend auf die bereits diskutierte **fehlende Trennschärfe und die Gewährleistung des Mitwirkungsrechts der akademischen Selbstverwaltung** in allen Belangen (vgl. § 15 Abs. 3 Z 2 a.; § 15 Abs. 3 Z 4 b.) gilt es festzuhalten, dass in diesen Verfahrensregelungen umfassende Inkonsistenzen und Lücken zu verzeichnen sind, die eine transparente, qualitätsgeleitete und kompetitive sowie unter Einbindung aller relevanten Statusgruppen erfolgende Verfahrensführung nicht unterstützen. Der vorliegende Satzungsentwurf sieht vor, dass der Senat eine entscheidungsbevollmächtigte, fachlich adäquate Berufungskommission einsetzt. Widersprüchlich dazu, regeln § 7 Abs. 5 und § 17 Abs. 3 des Satzungsentwurfs, dass die Bestellung der Berufungskommission durch die Hochschulleitung erfolgt. Die Berufungskommission setzt sich wie folgt zusammen:

- Rektor*in (Vorsitzender der Berufungskommission)
- Ein*e Studiengangsleiter*in bzw. ein*e Fachprofessor*in
- Qualitätsmanagement
- Gleichstellungsbeauftragte*r

Eine allfällige Bestellung externer Professor*innen ist ebenfalls vorgesehen. Des Weiteren ist geregelt, dass der Senat kein Mitglied in die Berufungskommission entsendet und dem Senat auch kein Stellungnahmerecht im Rahmen der Berufungsverfahren zugewiesen ist. Was das Mitspracherecht der Studierenden in akademischen Fragen – u.a. in Berufungskommissionen –

betrifft, ist dieses Recht im Satzungsentwurf an einer Stelle verankert. In dem das Berufungsverfahren regelnden Ordnung sind die Studierenden jedoch nicht berücksichtigt.

Angesichts der beispielhaft aufgezeigten Inkonsistenzen und substanziellen Mängel zeigt sich die Verfahrensausgestaltung als unzureichend, weshalb dieses Kriterium als **nicht erfüllt** bewertet werden muss.

6. Ein Satzungsentwurf, in dem die folgenden Angelegenheiten gemäß § 5 Abs. 2 PrivHG, verankert sind, liegt vor:
- a. leitende Grundsätze und Aufgaben der Privathochschule;
 - b. Organe der Privathochschule
 - c. Gleichstellung aller Geschlechter insbesondere durch einen Gleichstellungsplan;
 - d. Gewährleistung der Mitsprache der Studierenden in akademischen Angelegenheiten;
 - e. Bestimmungen über die Studien, insbesondere Zulassungs-, Aufnahme- und Prüfungsordnungen;
 - f. sofern vorgesehen Richtlinien für akademische Ehrungen gemäß § 8 Abs. 2 PrivHG;
 - g. Richtlinien über Berufungsverfahren an Privathochschule bzw. Berufungs- und Habilitationsverfahren an Privatuniversitäten.

Ein Satzungsentwurf der die folgenden Angelegenheiten regelt, liegt vor:

- a. leitende Grundsätze und Aufgaben der Privathochschule;
- b. Organe der Privathochschule;
- c. Gleichstellung aller Geschlechter, insbesondere durch einen Gleichstellungsplan;
- d. Gewährleistung der Mitsprache der Studierenden in akademischen Angelegenheiten;
- e. Bestimmungen über die Studien, insbesondere Zulassungs-, Aufnahme- und Prüfungsordnungen;
- g. Richtlinien über Berufungsverfahren an Privathochschule bzw. Berufungs- und Habilitationsverfahren an Privatuniversitäten.

Zumal nicht vorgesehen, ist keine Richtlinie für akademische Ehrungen verortet. Gleiches gilt für die Richtlinie für Habilitationsverfahren, welche angesichts ggst. Erstakkreditierungsverfahren auch nicht erforderlich ist. Die angeführten Angelegenheiten sind jedoch in dem vorliegenden Satzungsentwurf auffindbar. Die vorliegende Dokumentation zeigt aber Inkonsistenzen auf, was die Operationalisierung der einzelnen Agenden und deren Abstimmung untereinander und die Abgrenzung zueinander betrifft. Dies fällt insbesondere bei der Zuständigkeitsverteilung der Organe der antragstellenden Institution und der Einbindung der relevanten Statusgruppen im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung auf. Zu hinterfragen ist aus Sicht der Gutachter*innen zudem, inwieweit leitende Organe des Rechtsträgers (Geschäftsführung und Prokurist*in) und ausgewählte administrative Supporteinheiten (Qualitätsmanagement) im Satzungsentwurf darzulegen sind.

Auf den Aspekt der mangelhaften und inkonsistenten Regelungen der zentralen Angelegenheiten der neu zu gründenden Privathochschule wurde bereits in den Bewertungen der Beurteilungskriterien nach § 15 Abs. 3 Z 1 – 4 eingegangen. Da der Satzungsentwurf nicht in allen Belangen als gesetzeskonform eingestuft wurde, wird dieses Beurteilungskriterium als **nicht erfüllt** bewertet.

1.4 § 15 Abs. 4 Z 1–5: Qualitätsmanagementsystem

1. Die Privathochschule sieht ein in das strategische Hochschulmanagement eingebundenes Qualitätsmanagementsystem vor. Ausgehend von den Zielen der Privathochschule gewährleistet dieses die regelmäßige Beurteilung der Qualität von Studium und Lehre sowie Forschung und Entwicklung und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste und der unterstützenden Aufgaben.

Angesichts des ggst. institutionellen Erstakkreditierungsverfahrens und, sohin der fehlenden Evidenz zur Umsetzung vorangegangener Zielsetzungen, erfolgt die Bewertung dieses Kriteriums im Sinne einer ex ante-Bewertung fokussierend auf der Realisierungswahrscheinlichkeit, Funktionalität und Wirksamkeit des noch zu etablierenden Qualitätsmanagementsystems (QMS) im Zuge der ersten Akkreditierungsperiode.

Seitens der Antragstellerin wurde ein QMS-Konzept vorgelegt, welches im Grundsatz dessen Einbindung in das strategische Hochschulmanagement vorsieht und die Hochschulbereiche Lehre, Forschung und Hochschulorganisation umfasst. Das Hochschulmanagement an sich und damit die Kernprozesse der Governance betreffend (Stichwort: qualitätsgeleitete Systemsteuerung einschl. der (budgetären) Vorhaltung der dafür erforderlichen (Infra)Strukturen; ausbalancierte Weiterentwicklung von Lehre und Forschung hin zu einem internationalen Profil) wird auf Basis der vorliegenden Ausführungen nicht adressiert. Gleiches gilt für den Hochschulbereich Personal.

Auf dahingehende Relevanz zur Etablierung eines wissenschaftlich qualifizierten und dem (Qualitäts-)Anspruch „international“ entsprechenden Personalstandes wurde bereits ad § 15 Abs. 4 Z 1 - 3 eingegangen. Weitere Aspekte wie Gleichstellung der Geschlechter, Diversität, Nachhaltigkeit sind zudem noch nicht in das QMS eingefasst, entgegen dem Anspruch der Antragstellerin. Ebenfalls noch nicht im QMS berücksichtigt und sohin weder steuerbar noch messbar sind die folgenden Aspekte:

- transparente und qualitätsgeleitete Durchführung von Auswahl- und Berufungsverfahren;
- Strukturen und Verfahren zur Weiterqualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses;
- Operationalisierung des Qualitätskriteriums „forschungsgeleitete Lehre“;
- Operationalisierung des Qualitätskriteriums „high touch factor“;
- Berücksichtigung der unterstützenden Aufgabenfelder im Rahmen des QMS (z.B. Ressourcenplanung; Infrastrukturvorhaltung; Forschungssupportstrukturen)

Demgegenüber hat die Antragstellerin in Hinblick auf die Operationalisierung „Forschungstätigkeit“ erste konkrete Überlegungen angestellt. Der Forschungoutput wird mittels quantitativer Indikatoren erfasst. In Hinblick auf die zielorientierte qualitätsgeleitete Unterstützung der Governance durch das QMS, zeigt sich der umfassende und anspruchsvolle Zielkatalog des QMS aus Sicht der Gutachter*innen noch teilweise zu inkonsistent und zu wenig abgestimmt auf die Hochschulziele. Die Wirksamkeit des QMS über den Entwicklungszeitraum hinweg ist daher kritisch zu hinterfragen. Die systemische Zielausrichtung des QMS ist jedoch aus gutachterlicher Sicht die Voraussetzung, die gesamthochschulische Entwicklung qualitätsgeleitet, ausbalanciert, ressourceneffizient und kontrolliert steuern zu können.

Zusammengefasst wird festgehalten: Grundsätzlich enthält das vorliegende Konzept eines QMS aus Sicht der Gutachter*innen viele, (sehr) ansprechende und unterstützenswerte Ansätze und Regelkreise, die allerdings Großteils noch sehr vage und unspezifisch dargestellt sind. Die

Kernprozesse pro Hochschulbereich betreffend, liegen dem Antrag nur wenige Prozessabfolgen mit eindeutig zugewiesenen Verantwortungsstrukturen bei, was auf den aktuellen Reifegrad des Konzepts hindeutet. Gleiches gilt für die zuvor beispielhaft aufgezeigten „Blinden Flecken“ des QMS auf Basis der von der Antragstellerin gewählten Anspruchshaltung. Dass dem QMS ein Verfassungsrang zugewiesen wird, betont den Stellenwert des QMS innerhalb der neuzugründenden Privathochschule. Der spürbare Enthusiasmus der zukünftigen Qualitätsmanagerin sowie die rückgemeldete Unterstützung des QM durch die leitenden Akteure sind weitere für die erfolgreiche Etablierung des QMS positiv hervorzuhebende Bausteine.

Das Kriterium aus Sicht der Gutachter*innen **nicht erfüllt**.

2. Die Privathochschule sieht ein Qualitätsmanagementsystem zur Sicherung der Einhaltung der Kriterien für die Akkreditierung von Studiengängen vor. Hierfür sieht sie definierte, regelmäßig stattfindende Prozesse zur Evaluierung und Weiterentwicklung von Studiengängen vor, in die die relevanten internen und externen Interessengruppen eingebunden sind.

Die Antragstellerin führt in den Antragsunterlagen aus, dass sie im Zuge des Auf- und Ausbaus des Qualitätsmanagementsystems die Sicherung der Einhaltung der Kriterien für die Akkreditierung von Studiengängen vorhält und dafür definierte, regelmäßig stattfindende Prozesse zur Evaluierung und Weiterentwicklung von Studiengängen, in die alle relevanten internen und externen Interessengruppen eingebunden sind, plant. Dahingehende konzeptionelle Ansätze konnten mit den Vertreter*innen der antragstellenden Einrichtungen iteriert werden, wobei – wie bei den weiteren Gesprächsrunden wiederkehrend – die Rolle respektive Zuständigkeit des Senats und der von ihm eingerichteten Kommissionen als aktive Akteure und sohin zentrale Stakeholder des Qualitätsmanagements adressiert wurden. Es wird dazu ergänzend auf die Ausführungen der Gutachter*innen zu § 15 Abs. 3 verwiesen.

Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen **erfüllt**.

Hervorzuhebende gute Praxis: Mit Bezugnahme auf die Einbindung von externen Interessensgruppen wird die geplante Etablierung eines sog. „*professional field panel*“ im Sinne eines best practice-Beispiels seitens der Gutachter*innen begrüßt.

3. Die Privathochschule sieht Verfahren zur regelmäßigen und systematischen Erfassung von Informationen zur Qualität von Forschung und Entwicklung und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste und den unterstützenden Aufgaben vor, die in ihren Verfahren des Qualitätsmanagements genutzt werden.

Auf Basis der Antragsinformationen und den Gesprächen während des Vor-Ort-Besuchs mit den Vertreter*innen der antragstellenden Privathochschule ist dargelegt, dass Verfahren zur regelmäßigen und systematischen Erfassung von Informationen zur Qualität der einzelnen Hochschulbereiche im Rahmen des Qualitätsmanagements genutzt werden.

Zumal es sich bei ggst. Akkreditierungsverfahren um eine ex-ante Akkreditierung handelt und damit das Potenzial des vorliegenden Konzepts bzgl. dessen Auf- und Ausbau hin zu einem funktionierenden Qualitätsmanagementsystem über die erste Akkreditierungsperiode Beurteilungsgegenstand ist, wird das Kriterium aus Sicht der Gutachter*innen als **erfüllt** bewertet.

4. Die Privathochschule sieht zweckmäßige und geeignete Strukturen und Verfahren vor, um die Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis und akademischer Integrität sicherzustellen.

Die Antragstellerin verschreibt sich der Einhaltung akademischer Standards, darunter zur Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis und akademischer Integrität. Sie strebt u.a. hierfür die Umsetzung der Maßnahmen für gute wissenschaftliche Praxis aus dem Praxisleitfaden für Integrität und Ethik in der Wissenschaft, veröffentlicht vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie die Einrichtung zweckmäßiger Strukturen (Boards, Ombudsperson, Forschungszentrum) und Verfahren an.

Zumal es sich bei ggst. Akkreditierungsverfahren um eine ex-ante Akkreditierung handelt und damit das Potential des vorliegenden Konzepts bzgl. dessen Auf- und Ausbau hin zu einem funktionierenden Qualitätsmanagementsystem über die erste Akkreditierungsperiode Beurteilungsgegenstand ist, ist das Kriterium aus Sicht der Gutachter*innen **erfüllt**.

5. Die Privathochschule überprüft regelmäßig die Wirksamkeit ihres Qualitätsmanagementsystems und entwickelt es unter Beteiligung relevanter interner und externer Interessengruppen weiter.

Das Qualitätsmanagementsystem der Privathochschule ist darauf ausgerichtet, die Einbindung des gesamten Hochschulkollegiums zu gewährleisten und die Qualität der Bildungs- und Forschungsleistungen kontinuierlich zu verbessern. Die zentrale Organisation der Stabstelle QMS innerhalb der Hochschulstruktur spielt dabei eine entscheidende Rolle.

Zentrale Positionierung des QMS: Die Stabstelle QMS ist zentral in der Hochschulorganisation verankert. Diese Anordnung fördert die sichtbare und wirksame Einbindung der relevanten Stakeholder in das Qualitätsmanagement. Durch die zentrale Lage hat das QMS direkten Zugang zu allen Ebenen der Hochschule, was eine effiziente Kommunikation und Implementierung von Qualitätsmaßnahmen ermöglicht.

Steuerungsgruppe und Entscheidungsfindung: Im Rahmen des QMS ist eine Steuerungsgruppe eingerichtet, die aus fünf Personen besteht, welche die verschiedenen Ebenen der Hochschule repräsentieren. Diese Gruppe spielt eine wesentliche Rolle bei der Planung und Umsetzung von Änderungen im Qualitätsmanagement. Ihre Zusammensetzung gewährleistet, dass verschiedene Perspektiven und Erfahrungen in den Prozess einfließen, was die Akzeptanz und Wirksamkeit der Maßnahmen erhöhen. Die endgültigen Entscheidungen bezüglich des Qualitätsmanagements werden von der Hochschulleitung in Zusammenarbeit mit de*r*m QM-Verantwortlichen getroffen. Dies stellt sicher, dass Entscheidungen auf höchster Ebene abgestimmt und unterstützt werden, was die Durchsetzung und Nachhaltigkeit von Qualitätsinitiativen fördert.

In Hinblick auf die Überprüfung der Wirksamkeit des Qualitätsmanagementsystems gibt die Antragstellerin an, die Funktionalität des Qualitätsmanagements jährlich zu evaluieren. Im Zuge des Prozesses zur Ableitung von Handlungsempfehlungen wird der Senat und der Hochschulrat per Stellungnahme eingebunden. Auf Basis der dargelegten Informationen zur geplanten Auditierung und Zertifizierung des Qualitätsmanagementsystems, der Jahresberichtslegung, der Einbindung externer Qualitätssicherung im Zuge weiterer Akkreditierungsverfahren wird die Mitwirkung hochschulinterner und hochschulexterner Anspruchsgruppen im Zuge der (Weiter-) Entwicklung des Qualitätsmanagementsystems sichergestellt.

Das Kriterium wird als **erfüllt** beurteilt.

1.5 § 15 Abs. 5 Z 1–9: Studiengang und Studiengangsmanagement

1. Der Studiengang orientiert sich am Profil und an den strategischen Zielen der Privathochschule.

Studiengangsbezeichnung Bachelor „HR-Management & Communication“

Ziel der Antragstellerin ist es, den derzeitigen College-Standort zu einem Hochschulcampus sowohl mit internationalem als auch mit regionalem Fokus weiterzuentwickeln. Dabei möchte sich die Antragstellerin u.a. „... als ganzheitlich internationale Hochschule ...“ mit „... einer ganzheitlichen internationalen Hochschulstrategie ...“ innerhalb der österreichischen Hochschullandschaft positionieren. Sie verfolgt somit einen klaren systemischen bzw. integrativen Ansatz und setzt sich selbst einen entsprechenden Umsetzungsanspruch. Als zentrale Voraussetzung zur Umsetzung dieser Bestrebungen wird seitens der Antragstellerin die Implementierung einer ganzheitlichen, internationalen Hochschulstrategie genannt. Der Terminus Ganzheitlichkeit bezieht sich laut Aussagen während des Vor-Ort-Besuchs explizit auch auf das Lehrangebot welches einen großen Anteil an fachübergreifenden Lehrveranstaltungen (LV) zu „Soft Skills“, wie z.B. „Emotional Intelligence“ und allgemeine „Social Skills“, beinhaltet.

Dem Anspruch, der von der Antragstellerin zum Ausdruck gebrachten Zielsetzung, mit dieser Strategie eine neue Generation von Manager*innen ausbilden zu wollen, wird die Abdeckung des Kernbereichs Communication mit entsprechenden Lehrveranstaltungen und Lerninhalten im Bachelor Studiengang HR-Management & Communication aus gutachterlicher Sicht gerecht. Des Weiteren werden die Bereiche Business Administration sowie Human Resource Management als–Kernbereiche ausgewiesen. Insofern entspricht die Konzeption des Studiengangs HR-Management & Communication der beschriebenen Hochschulstrategie.

Der Bachelorstudiengang „HR-Management & Communication“ deckt die Kernbereiche Business Administration, Human Resource Management sowie Communication ab. Die Kernbereiche Business Administration und Human Resource Management entsprechen dem angestrebten Profil der Antragstellerin, das laut Aussagen während des Vor-Ort-Besuchs auch in einer ganzheitlichen Wissensvermittlung besteht. Dieses strategische Ziel wird abgerundet durch den Kernbereich Communication, in dem Soft Skills, z.B. zu Intercultural Communication vermittelt werden sollen.

Die insbesondere im Kernbereich Communication vermittelten Soft Skills wie Intercultural Communication oder Ethical Decision-Making stehen im Einklang mit dem angestrebten Profil und den strategischen Zielen der Hochschule, denn es werden internationale Studierende adressiert sowie eine ganzheitliche Ausbildung ermöglicht, die neben fachlichen auch soziale und kulturelle Kompetenzen fördert.

Dieses Kriterium wird für den Bachelor „HR-Management & Communication“ als **erfüllt** angesehen.

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „International Hospitality & Business Management“
-------------------------	--

Der Bachelorstudiengang „International Hospitality & Business Management“ deckt die drei Kernbereiche Business Administration, International Hospitality sowie Communication ab. Die Kernbereiche Business Administration und International Hospitality entsprechen dem angestrebten Profil und der aufgrund der ITM vorhandenen Expertise insbesondere im Bereich Tourismus.

Die insbesondere im Kernbereich Communication vermittelten Soft Skills wie Intercultural Communication oder Ethical Decision-Making stehen im Einklang mit dem angestrebten Profil und den strategischen Zielen der Hochschule, denn es werden internationale Studierende adressiert sowie eine ganzheitliche Ausbildung ermöglicht, die neben fachlichen auch soziale, Selbst- und kulturelle Kompetenzen fördert.

Dieses Kriterium wird für Bachelor „International Hospitality & Business Management“ als **erfüllt** angesehen.

Studiengangsbezeichnung	Master „Human Resources & Leadership“
-------------------------	---------------------------------------

Der Masterstudiengang „Human Resources & Leadership“ beinhaltet die drei Kernbereiche Human Resource Management, Communication und Business Administration. Die Kernbereiche Business Administration und Human Resource Management entsprechen dem angestrebten Profil der Antragstellerin, das laut Aussagen während des Vor-Ort-Besuchs auch in einer ganzheitlichen Wissensvermittlung besteht. Dieses strategische Ziel wird abgerundet durch den Kernbereich Communication, in dem Soft Skills, z.B. zu Intercultural Communication vermittelt werden sollen.

Allerdings wird in diesem Studiengang der Aspekt der Internationalität aus gutachterlicher Sicht nicht explizit verfolgt, obwohl dieser ein elementarer Bestandteil der zum Ausdruck gebrachten Positionierung der Antragstellerin ist. So ist beispielsweise der Kernbereich International Leadership, trotz der sehr ähnlichen Namensgebung des Studiengangs, nicht Teil der Lehrveranstaltungen.

Weiterhin bedenklich sind aus Sicht der Gutachter*innen die vor Ort getätigten Aussagen der Antragstellerin, dass die Masterstudiengänge nur nach Bedarf angeboten werden sollen und dies auch nicht unbedingt in den ersten 3 Jahren, sondern erst wenn die Bachelorstudiengänge etabliert sind. Dies entspricht nicht der Planung, die dem Antrag auf institutionelle Erstakkreditierung zugrunde liegt und auf der beispielsweise auch die Finanzplanung basiert. Gleichzeitig wird die Umsetzung der Forschungsziele, z.B. der Sichtbarkeit in der Forschungswelt im Bereich „New Work“, ohne Masterstudiengänge mit den damit verbundenen Forschungskompetenzen und -kapazitäten seitens der Studierenden kaum möglich sein. Diese Sichtbarkeit mit entsprechender Forschungsexpertise wiederum ist jedoch unabdingbar für die Entwicklung des angestrebten Profils.

Entsprechend wird dieses Kriterium für Master „Human Resources & Leadership“ als **nicht erfüllt** angesehen.

Studiengangsbezeichnung	Master „International Business Management & Leadership“
-------------------------	---

Für den Masterstudiengang „Business Management & Leadership“ werden als Kernbereiche International Leadership, Business Administration und Communication benannt. Die inhaltliche Ausrichtung des Studiengangs entspricht damit dem angestrebten Profil der Antragstellerin, das laut Aussagen während des Vor-Ort-Besuchs neben der internationalen Ausrichtung in einer ganzheitlichen Wissensvermittlung besteht. Letzterem wird insbesondere der Kernbereich Communication gerecht, der im übrigen Bestandteil jedes Studiengangs ist und damit eine zentrale Rolle einnimmt. Dies steht im Einklang mit dem während des Vor-Ort-Besuchs geäußerten Anspruch, moderne Manager ausbilden zu wollen, die über Kommunikationskompetenzen und Soft Skills verfügen.

Allerdings steht auch die Einführung dieses Masterstudiengangs zur Disposition (siehe oben), was zu Verwerfungen in der Personal- und Finanzplanung sowie in der Erreichung der Forschungsziele führen wird. Insofern führt die im Hinblick auf die Implementierung der Master-Studiengänge zögerliche und abwartende Haltung der Antragstellerin zu der Einschätzung der Gutachter*innen, dass dieses Kriterium auch für diesen Studiengang **nicht erfüllt** ist.

- | |
|---|
| <p>2. Das Profil und die intendierten Lernergebnisse des Studiengangs</p> <ul style="list-style-type: none"> a. sind klar formuliert; b. umfassen sowohl fachlich-wissenschaftliche und/oder wissenschaftlich-künstlerische als auch personale und soziale Kompetenzen; c. entsprechen den Anforderungen der angestrebten beruflichen Tätigkeitsfelder und d. entsprechen dem jeweiligen Qualifikationsniveau des Nationalen Qualifikationsrahmens. |
|---|

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „HR-Management & Communication“
-------------------------	--

Das Ziel dieses Bachelorstudiengangs besteht gemäß Antrag darin, „...umfassende Managementfähigkeiten [...] und einen hohen Grad an sozialkommunikativen Kompetenzen...“ aufzubauen, wobei die Antragstellerin insbesondere Problemlösungskompetenzen und kritisches Denken als wichtige Kompetenzen heraushebt. Nicht näher erläutert wird dagegen der Begriff der umfassenden Managementfähigkeiten; dieser bleibt sowohl in der Profilbeschreibung als auch in der Darstellung möglicher Berufsfelder sehr allgemein und konnte auch während des Vor-Ort-Besuchs nicht präzisiert werden. Insofern ist eine klare Formulierung des Profils und der Lernergebnisse dieses Studiengangs aus Sicht der Gutachter*innen nicht vollständig gegeben.

Der Studiengang enthält überwiegend fachbezogene Lehrveranstaltungen, sowie, zu einem geringeren Anteil, Lehrveranstaltungen mit dem Fokus auf personale und soziale Kompetenzen im Kernbereich Kommunikation. Wissenschaftliches Arbeiten ist innerhalb des Curriculums sowohl in Form von Lehrveranstaltungen (Academic Writing und Research Methodology) als auch in Form der Abschlussarbeit vertreten, wird jedoch mit insgesamt 14 ECTS aus Sicht der Gutachter*innen relativ niedrig gewichtet. Das wissenschaftliche Arbeiten wird damit als nahezu gleichrangig mit den Electives (mit 12 ECTS) behandelt. Diese Electives sind jedoch z.T. vollkommen fachfremd, wie z.B. „Modern Philosophy“ oder „Modern City“ „Planning & Architecture“, so dass von ihnen kein direkter Beitrag oder Mehrwert zur Erreichung der gewünschten Kompetenzziele zu erwarten ist. Im Übrigen ist aus Sicht der Gutachter*innen die Zuordnung der Lehrveranstaltungen zu den Fachbereichen z.T. willkürlich, z.B. die Zuordnung der Lehrveranstaltung „Business Plan“ zu „Academics“.

Die vorgestellten angestrebten beruflichen Tätigkeitsfelder der Absolvent*innen beziehen sich mit Ausnahme der nicht näher spezifizierten Erwähnung, dass die Übernahme von allgemeinen betriebswirtschaftlichen Managementaufgaben möglich sei, allesamt auf den Bereich Human Resources. Obwohl die Antragstellerin betont, dass den Studierenden ein „besseres Verständnis neuer Arbeitswelten in Zeiten von Globalisierung und Digitalisierung“ vermittelt werden soll, werden Lehrveranstaltungen wie das hochaktuelle und immer wichtiger werdende Employer Branding, nur in Form eines Wahlpflichtfachs aufgeführt, wohingegen für den Studiengang wichtige Themen wie z.B. „Social Media als Kommunikationskanal“ gar nicht angeboten werden.

Ebenfalls zu Beginn des Antrags wird hervorgehoben, dass Lehre und Forschung die Unternehmenskommunikation stärken sollen. Dies steht jedoch im direkten Widerspruch zum Fächerkatalog dieses Studiengangs, der keine einzige explizite Lehrveranstaltung zur Unternehmenskommunikation vorsieht, sondern lediglich eine Lehrveranstaltung „Public Relations & Media Management“, welche, gemäß ECTS-Guide (hier ein Lehrveranstaltungskatalog), die Vermittlung entsprechender Grundlagen zum Ziel hat. Vertiefte Kompetenzen im Bereich der internen Unternehmenskommunikation sind für qualifizierte Positionen im Bereich Human Resources (HR) jedoch aus gutachterlicher Sicht unerlässlich.

Der ECTS-Guide, mit dem die Antragstellerin die Beschreibung der Lernziele und -inhalte der Lehrveranstaltungen meint, inkl. jeweiliger Prüfungsformen sowie der zugrundeliegenden Literatur, ist an manchen Stellen unvollständig bzw. fehlerhaft (z.B. unvollständige, veraltete oder gänzlich fehlende Literaturangaben, siehe auch § 15 Abs. 5 Z 4). Diese unzureichende Einhaltung wissenschaftlicher Standards bei der Nennung entsprechender Fachliteratur, offenbaren aus Sicht der Gutachter*innen, dass eine wissenschaftliche Grundlage in den betreffenden Fächern (welche dies sind, kann § 15 Abs. 5 Z 4 entnommen werden) nicht gegeben ist. Insofern ist auch für den gesamten Studiengang nicht gewährleistet, dass die Vermittlung eines vertieften theoretischen Wissens gemäß Niveau 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens gegeben ist.

Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** angesehen.

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „International Hospitality & Business Management“
-------------------------	--

Das Ziel dieses Bachelorstudiengangs besteht gemäß Antrag darin, „... fundiertes Grundwissen der internationalen Betriebswirtschaftslehre mit Fokus auf Hospitality Management ...“ aufzubauen. Hierbei formuliert die Antragstellerin das Übertreffen der Erwartungen der Kund*innen als übergeordnetes Ziel, wofür insbesondere digitale Lösungen in Betracht kommen sollen. Ebenfalls im Profil dieses Studiengangs wird die Bedeutung der Sozialkompetenzen hervorgehoben. Die dargestellten Profilmerkmale sind insgesamt sehr allgemein gehalten und führen aus gutachterlicher Sicht nicht zu einer klaren Profilbildung.

Der Studiengang enthält überwiegend fachbezogene Module, sowie, zu einem geringeren Anteil, Module mit dem Fokus auf personalen und sozialen Kompetenzen im Kernbereich Kommunikation. Dem Fach „Recht“ wird in diesem Studiengang aus Sicht der Gutachter*innen ein überproportional hoher Stellenwert eingeräumt. Hinzu kommen fehlende, eindeutig länderspezifische Zuordnungen der jeweiligen Rechtsgrundlagen. Auch in diesem Studiengang ist wissenschaftliches Arbeiten mit insgesamt 14 ECTS relativ niedrig gewichtet und hat damit einen ähnlichen Stellenwert wie die z.T. vollkommen fachfremden Electives (mit 12 ECTS). Weiterhin ist auch hier die Zuordnung der Lehrveranstaltungen zu den Fachbereichen zum Teil (z.T.) aus gutachterlicher Sicht willkürlich, zum Beispiel (z.B) die Zuordnung der Lehrveranstaltung „Business Plan“ zu „Academics“.

Die vorgestellten angestrebten beruflichen Tätigkeitsfelder der Absolvent*innen werden durch allgemein gehaltene Bezeichnungen wie „...Geschäftsführung, mittleres und gehobenes (Projekt-)Management, sowie im Rahmen von Führungsaufgaben in den Bereichen Vertrieb, Marketing und Kundenservice von Unternehmen besonders im Hospitality- und serviceorientierten Gesundheitssektor sowie im gesamten Dienstleistungssektor...“ charakterisiert. Der letztgenannte Bereich schließt auch B2B-Dienstleistungen ein, wie sie z.B. Unternehmensberatungen oder Agenturen anbieten. Die Tätigkeit als Führungskraft im Marketing in diesen Branchen stellt jedoch aus Sicht der Gutachter*innen anders gelagerte und deutlich weitergehende Anforderungen an Absolventen*innen als die im Studiengang vermittelten Kompetenzen erwarten ließen. Den Anforderungen eines derart weit gefassten Tätigkeitsfeldes wird dieser Studiengang aus Sicht der Gutachter*innen nicht gerecht.

Auch hat der ECTS-Guide (siehe oben) zu diesem Studiengang dieselben Mängel wie bereits im vorangegangenen Abschnitt beschrieben. Es fehlen Literaturangaben z.T. ganz, andere sind unvollständig oder fehlerhaft (siehe § 15 Abs. 5 Z 4). Daher ist die Vermittlung eines vertieften, theoretischen Wissens gemäß Niveau 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens in diesem Studiengang nicht gewährleistet.

Das Kriterium ist für diesen Studiengang **nicht erfüllt**.

Studiengangsbezeichnung	Master „Human Resources & Leadership“
-------------------------	---------------------------------------

Das Ziel dieses Masterstudiengangs besteht gemäß Antrag darin, „... ein generalistisch angelegtes betriebswirtschaftliches Studium, welches wesentliche Kompetenzen in den Bereichen Human Resource Management, Führung von Mitarbeiter*innen und Leadership in Organisationen vermittelt...“. Die dargestellten Profilvermerkmale sind insgesamt sehr allgemein gehalten und stellen aus Sicht der Gutachter*innen kein klares Profil dar.

Der Studiengang enthält überwiegend fachbezogene Lehrveranstaltungen, allerdings drängt sich den Gutachter*innen die Frage auf, warum der Kernbereich „International Leadership“ im Curriculum nicht Bestandteil dieses Studiengangs ist, obwohl doch Leadership im Namen des Studiengangs verankert ist. Diese Frage konnte auch während des Vor-Ort-Besuchs nicht geklärt werden, da für die Masterstudiengänge sehr vage und zeitverzögerte Umsetzungskonzepte vorliegen. Geeignete Module zur Vermittlung von „Soft Skills“ in Form von sozialen Kompetenzen im Kernbereich Kommunikation sind ausgewiesen.

Als angestrebte berufliche Tätigkeitsfelder der Absolvent*innen werden „... Führungsaufgaben in den Bereichen Personalmanagement, Unternehmensführung, und Organisationsentwicklung bei international ausgerichteten Unternehmen sowie Organisationen als auch bei Personaldienstleistern und -agenturen...“ benannt. Die vorgeschlagenen Lerninhalte und Lernergebnisse sind aus gutachterlicher Sicht geeignet, um auf diese Tätigkeitsfelder in angemessener Weise vorzubereiten.

Der ECTS-Guide ist jedoch im Hinblick auf die Literaturangaben wiederum unvollständig bzw. fehlerhaft (siehe § 15 Abs. 5 Z 4). Ohne Transparenz bzw. Offenlegung, auf welche theoretischen Grundlagen sich die jeweiligen Lerninhalte stützen, ist die Vermittlung eines vertieften, theoretischen Wissens gemäß Niveau 7 des Nationalen Qualifikationsrahmens nicht gewährleistet.

Das Kriterium ist für diesen Studiengang **nicht erfüllt**.

Studiengangsbezeichnung	Master „International Business Management & Leadership“
-------------------------	---

Das Ziel dieses Masterstudiengangs besteht gemäß Antrag darin, „... ein generalistisch angelegtes betriebswirtschaftliches Studium, welches wesentliche Kompetenzen in den Bereichen globales Business Management, persönliche Führung und interkulturelle Kommunikation vermittelt ...“. Diese Formulierung verbleibt aus gutachterlicher Sicht also sehr stark im Allgemeinen und vermittelt kein klares Profil. Gleichzeitig werden damit hohe Erwartungen, sowohl bei Studierenden als auch bei späteren Arbeitgeber*innen, hinsichtlich der universellen Tätigkeitsfelder der Absolvent*innen geweckt.

Der Studiengang enthält überwiegend fachbezogene Module. Geeignete Module zur Vermittlung von „Soft Skills“ in Form von sozialen Kompetenzen im Kernbereich Kommunikation sind ausgewiesen. Als angestrebte berufliche Tätigkeitsfelder der Absolvent*innen werden „höhere Führungsaufgaben in den Bereichen Unternehmensführung, Marketing- und Vertriebsmanagement, New Business Development, Innovationsmanagement sowie Organisationsentwicklung und Mergers und Acquisitions bei international ausgerichteten Unternehmen und Organisationen“ genannt. Die vorgeschlagenen Lerninhalte und angestrebten Lernergebnisse sind grundsätzlich geeignet, um auf diese Tätigkeitsfelder in angemessener Weise vorzubereiten.

Die Mängel im ECTS-Guide (siehe § 15 Abs. 5 Z 4) führen jedoch auch bei diesem Studiengang zur gutachterlichen Einschätzung, dass die Vermittlung eines vertieften, theoretischen Wissens gemäß Niveau 7 des Nationalen Qualifikationsrahmens nicht gewährleistet ist.

Das Kriterium ist für diesen Studiengang **nicht erfüllt**.

3. Die Studiengangsbezeichnung und der akademische Grad entsprechen dem Profil und den intendierten Lernergebnissen des Studiengangs.

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „HR-Management & Communication“
-------------------------	--

Der Titel des Bachelorstudiengangs „HR-Management & Communication“ legt nahe, dass sich der Studiengang v.a. auf die Vermittlung von vertieften Fachkompetenzen im Bereich Human Resources und Kommunikation fokussiert. Unter „Communication“ subsumiert die Antragstellerin jedoch ausschließlich Lehrveranstaltungen zur Vermittlung individueller Kommunikationskompetenzen und Soft Skills. Dies ist zwar grundsätzlich ein begrüßenswerter Ansatz, der im Übrigen bei den anderen drei Studiengängen auch verfolgt wird, lässt jedoch Lehrveranstaltungen zu interner und externer Unternehmenskommunikation, Marketingkommunikation, Public Relations, etc. vermissen. Der Appendix „& Communication“ in der Studiengangsbezeichnung weckt jedoch die Erwartung, dass derartige institutionelle Kommunikationskompetenzen ebenfalls abgedeckt werden. Darüber hinaus ist es nicht stringent, den Kernbereich Communication in die Bezeichnung dieses Studiengangs aufzunehmen, während dies bei den anderen Studiengängen nicht der Fall ist, obwohl jeder Studiengang diesen Kernbereich in gleicher Gewichtung beinhaltet.

Darüber hinaus ist die gebotene wissenschaftliche Qualität bei der Vermittlung der Lehr- bzw. Lerninhalte nicht gewährleistet, da, wie in Abschnitt § 15 Abs. 5 Z 4 noch ausgeführt wird, in vielen relevanten Lehrveranstaltungen keinerlei Literaturangaben gemacht werden. Dies ist in diesem Studiengang umso gravierender, denn die Mängel betreffen gerade auch die namensgebenden Kernbereiche Human Resource Management und Communication. Da demnach, wie auch bereits in § 15 Abs. 5 Z 2 dargelegt, nicht sichergestellt ist, dass die

Vermittlung eines vertieften theoretischen Wissens gemäß Niveau 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens gegeben ist, entspricht der akademische Grad nicht dem Profil des Studiengangs.

Das Kriterium ist daher aus gutachterlicher Sicht **nicht erfüllt**.

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „International Hospitality & Business Management“
-------------------------	--

Die beiden im Titel dieses Bachelorstudiengangs enthaltenen Lehrgebiete International Hospitality und Business Management werden durch gleichnamige Kernbereiche abgebildet, so dass eine fachliche Entsprechung zwischen Studiengangsbezeichnung und Lerninhalten zunächst gegeben ist. Allerdings weisen auch viele Lehrveranstaltungen dieses Studiengangs, z.B. der gesamte Kernbereich Communication, die in § 15 Abs. 5 Z 4 beschriebenen Mängel in der wissenschaftlichen Fundierung auf, so dass die Gutachter*innen zu der Einschätzung gelangen, dass die Studiengangsbezeichnung und der zu erlangende akademische Grad mit dem Profil des Studiengangs nicht übereinstimmen und somit das Kriterium nicht erfüllt ist.

Das Kriterium wird daher als **nicht erfüllt** bewertet.

Studiengangsbezeichnung	Master „Human Resources & Leadership“
-------------------------	---------------------------------------

Insbesondere das Wissensgebiet Leadership steht bei diesem Masterstudiengang nicht in dem Maße im Focus, wie es die Studiengangsbezeichnung nahelegt. Der Kernbereich International Leadership ist, trotz der sehr ähnlichen Namensgebung, in diesem Studiengang nicht inkludiert. Stattdessen ist Business Administration neben Human Resource Management und Communication ein tragender Kernbereich, was jedoch in der Studiengangsbezeichnung nicht zum Ausdruck kommt. Darüber hinaus besteht auch in diesem Studiengang aus gutachterlicher Sicht das Problem der mangelnden wissenschaftlichen Basis (siehe § 15 Abs. 5 Z 4), so dass weder die Studiengangsbezeichnung noch der zu erlangende akademische Grad dem Profil dieses Studiengangs entsprechen.

Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** angesehen.

Studiengangsbezeichnung	Master „International Business Management & Leadership“
-------------------------	---

Die beiden im Titel dieses Masterstudiengangs enthaltenen Lehrgebiete International Business Management und Leadership werden durch gleichnamige Kernbereiche abgebildet, so dass eine fachliche Entsprechung zwischen Studiengangsbezeichnung und Lerninhalten zunächst gegeben ist. Die in § 15 Abs. 5 Z 4 festgestellten Mängel bei den Literaturangaben zu den Lehrveranstaltungen und die daraus abgeleitete unzulängliche wissenschaftliche Basis führen jedoch auch für diesen Studiengang zu der gutachterlichen Auffassung, dass das Kriterium **nicht erfüllt** ist.

4. Der Studiengang

- a. entspricht den wissenschaftlichen und/oder wissenschaftlich-künstlerischen und didaktischen Anforderungen des jeweiligen Fachgebiets oder der jeweiligen Fachgebiete;
- b. umfasst definierte fachliche Kernbereiche, welche die wesentlichen Fächer des Studiengangs und damit die zentralen im Studiengang zu erwerbenden Kompetenzen abbilden;
- c. stellt durch Inhalt und Aufbau das Erreichen der intendierten Lernergebnisse sicher;
- d. umfasst Module und/oder Lehrveranstaltungen mit geeigneten Lern-/Lehrmethoden sowie Prüfungsmethoden zur Erreichung der intendierten Lernergebnisse, die an das Gesamtkonzept des Studiengangs anknüpfen;
- e. berücksichtigt die Verbindung von Forschung und Lehre und/oder Forschung und Erschließung der Künste und
- f. fördert die aktive Beteiligung der Studierenden am Lernprozess.

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „HR-Management & Communication“
-------------------------	--

a. Die Konzeption des Bachelorstudiengangs „HR-Management & Communication“ zeugt von einem, aus Sicht der Gutachter*innen, mangelnden Bewusstsein für wissenschaftliche Sorgfalt. Dies wird durch die bereits in § 15 Abs. 5 Z 2 erwähnten Fehler bzw. Unvollständigkeiten des ECTS-Guides, deutlich, die sich v.a. in fehlenden oder unvollständigen Angaben zur wissenschaftlichen Grundlagenliteratur äußern, auf denen die Lehrveranstaltungen jeweils basieren sollen:

Für folgende Lehrveranstaltungen fehlen die Angaben zu der zu nutzenden Literatur ganz: Introduction to the field of HRM & Communication, Human Resource Management II, Professional & Self-Development, in allen Lehrveranstaltungen des Kernbereichs Communication, des Fachbereichs Law, zu Academics, Language, Maths sowie zu den Compulsory Optional Subjects. Zu den Electives sind gar keine LV-Beschreibungen vorhanden. Unvollständige Literaturangaben liegen für die Lehrveranstaltungen Foundations of Coaching, Human Resource Management I, Change-Management sowie Strategic Human Resource Management vor. Es fehlen also die Literaturangaben zu 26 von insgesamt 39 Lehrveranstaltungen (ohne Compulsory Optional Subjects und Electives) in diesem Studiengang ganz, zu weiteren vier Lehrveranstaltungen sind sie unvollständig.

In folgenden weiteren Lehrveranstaltungen ist jeweils nur eine Quelle angegeben, was für die Gutachter*innen als Indiz für mangelnde wissenschaftliche Ausgewogenheit gewertet wird, die jedoch in der Vermittlung unterschiedlicher Ansätze, Modelle und Grundkonzepte für ein ganzheitliches Verständnis notwendig ist: Foundations of Business Administration, Management Information Systems, Management II, Foundations of Coaching, Human Resource Management I, Strategic Human Resource Management, Talent Acquisition sowie Career Development & Management. Die fehlenden bzw. unvollständigen Angaben sind also erheblich, denn sie betreffen keine einzelnen Randthemen, sondern die überwiegende Mehrheit der Lehrveranstaltungen, darunter auch die Kernbereiche. Demnach entspricht dieser Studiengang aus gutachterlicher Sicht nicht den wissenschaftlichen Anforderungen.

b. Für den Studiengang sind drei Kernbereiche relevant: Business Administration, Human Resource Management und Communication. Da für den letztgenannten Kernbereich, der im Übrigen für jeden Studiengang eine zentrale Kompetenz darstellt, keinerlei Literaturangaben bereitgestellt wurden (siehe § 15 Abs. 5 Z 4a), ist nicht sichergestellt, dass die Kompetenzen in der erforderlichen wissenschaftlichen Tiefe vermittelt werden.

c. Die Inhalte und Lernergebnisse der einzelnen Lehrveranstaltungen sind teilweise nur rudimentär beschrieben. Dies wird besonders in den beiden Fachbereichen Law und Maths deutlich: Die gegebenen Informationen sind sehr allgemein, unpräzise und werden, wie oben erwähnt, auch nicht durch Literaturangaben greifbarer. So wird bspw. für die Lehrveranstaltung Business Statistics kein Bezug zwischen den Inhalten (z.B. Wahrscheinlichkeitsrechnung, Induktive Statistik) und den beschriebenen Lernergebnissen deutlich. Zumindest für die Fachbereiche Law und Maths wird kein klares Konzept beschrieben, so dass nicht sichergestellt ist, dass die intendierten Lernergebnisse erreicht werden können. Dieselbe Feststellung gilt für die Electives, auf deren Beschreibungen die Antragstellerin gänzlich verzichtet hat.

d. Mit diesem Studiengang sollen explizit Berufstätige angesprochen werden, was mithilfe eines durchgängigen Blended Learning-Formats ermöglicht werden soll, das wiederum ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität verspricht. Der Online-Anteil in diesem Studiengang liegt bei einem Drittel. Gleichzeitig sind alle Lehrveranstaltungen so konzipiert, dass mit einer Semesterwochenstunde Veranstaltung 2 ECTS abgedeckt sind. Bei 30 ECTS in einem Semester werden also 15 Stunden Lehre pro Woche gehalten, davon 10 Stunden in Präsenz, 5 online. Hinzu kommt für das Selbststudium ein Aufwand in Höhe von ca. 22 Stunden pro Woche (Berechnung siehe Ausführungen zu § 15 Abs. 5 Z 5). Demnach ist insgesamt ein Aufwand von über 37 Stunden pro Woche zu leisten, davon mehr als 27 Stunden über Online-Lehre und Selbststudium. Ein derart hoher Anteil an Selbststudium und Online-Lehre erfordert ein extrem hohes Maß an Disziplin, das die Studierenden parallel zu ihrer Berufstätigkeit aufbringen müssen, so dass nicht sichergestellt ist, dass die Lernziele erreicht werden können, insbesondere da ja in erster Linie Studienanfänger*innen adressiert werden. Vgl. dazu z.B. (Anmerkung: Literaturangabe der Gutachter*innen) die Ergebnisse von Akhter, S., Javed, M., Qasim, S., & Javid, A. (2021). Highlighting the Advantages and Disadvantages of E-Learning. *Psychology and Education*, 58(5), 1607–1614).

e. In den Beschreibungen der Lehrveranstaltungen wird kein expliziter Bezug zu aktueller Forschung hergestellt. Zudem fehlen in vielen Lehrveranstaltungen die Hinweise auf zugrundeliegender Literatur und damit auch zur Forschung.

f. Eine aktive Beteiligung der Studierenden am Lernprozess setzt Interaktion zwischen den Lehrenden und Studierenden, aber auch zwischen den Studierenden untereinander voraus. Da dies online jedoch nur eingeschränkt möglich ist, stehen lediglich die 10 SWS Präsenzzeit pro Woche für Interaktionen zur Verfügung. In dieser Zeit muss zudem auch die Integration ausländischer Studienanfänger*innen in eine Semester-Community erfolgen. Während des Vor-Ort-Besuchs wurde zwar argumentiert, dass ja weitergehende Events für die Studierenden geplant seien, um ein Gemeinschaftsgefühl zwischen den Studierenden untereinander und mit der Hochschule aufkommen zu lassen. Da diese Veranstaltungen jedoch nicht bindend sind, kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle oder auch nur die meisten Studierenden daran teilnehmen werden. Obwohl also die in den LV-Beschreibungen gegebenen Methoden grundsätzlich geeignet sind, die aktive Beteiligung der Studierenden am Lernprozess zu ermöglichen, ist die geplante Präsenzzeit dazu zumindest sehr knapp bemessen.

Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** angesehen.

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „International Hospitality & Business Management“
-------------------------	--

a. Auch der Bachelor „International Hospitality & Business Management“ zeugt aus Sicht der Gutachter*innen nicht von einer soliden, wissenschaftlichen Grundlage, denn der ECTS-Guide dieses Studiengangs enthält ebenfalls erhebliche Fehler bzw. Unvollständigkeiten bei den Angaben zur wissenschaftlichen Grundlagenliteratur der betreffenden Lehrveranstaltungen:

Für folgende Lehrveranstaltungen fehlen die Angaben zu der im Kurs zu nutzenden Literatur ganz: In allen Lehrveranstaltungen zu den Kursen zum Kernbereich Communication, zum Fachbereich Law, zu Academics, Language, Maths sowie zu den Compulsory Optional Subjects und den Electives, zu denen wiederum keine LV-Beschreibungen vorliegen. Nur jeweils eine Quelle wird für die Lehrveranstaltungen Foundations of Business Administration und Management Information Systems angegeben.

Auch wenn im Vergleich zum Bachelorstudiengang „HR-Management & Communication“ hier mehr wissenschaftliche Sorgfalt bei der Nennung der Literatur aufgewendet wurde, fehlen doch immer noch Literaturangaben zu 21 von insgesamt 39 Lehrveranstaltungen (ohne Compulsory Optional Subjects und Electives), was ebenfalls nicht akzeptabel ist. Demnach entspricht auch dieser Studiengang nicht den wissenschaftlichen Anforderungen.

b. Für den Studiengang sind drei Kernbereiche relevant: Business Administration, International Hospitality und Communication. Da für den letztgenannten Kernbereich, der im Übrigen für jeden Studiengang eine zentrale Kompetenz darstellt, keinerlei Literaturangaben bereitgestellt werden (s.o.), ist nicht sichergestellt, dass die Kompetenzen in der erforderlichen wissenschaftlichen Tiefe vermittelt werden.

c. Die Inhalte und Lernergebnisse der einzelnen Lehrveranstaltungen sind teilweise nur rudimentär beschrieben. Dies wird besonders in den beiden Fachbereiche Law und Maths deutlich: Die gegebenen Informationen sind sehr allgemein, unpräzise und werden, wie oben erwähnt, auch nicht durch Literaturangaben greifbarer. So wird bspw. für die Lehrveranstaltung Business Statistics kein Bezug zwischen den Inhalten (z.B. Wahrscheinlichkeitsrechnung, Induktive Statistik) und den beschriebenen Lernergebnissen deutlich. Zumindest für die Fachbereiche Law und Maths wird kein klares Konzept beschrieben, so dass nicht sichergestellt ist, dass die intendierten Lernergebnisse erreicht werden können. Dieselbe Feststellung gilt für die Electives, auf deren Beschreibungen die Antragstellerin gänzlich verzichtet hat.

d. Mit diesem Studiengang sollen explizit Berufstätige angesprochen werden, was mithilfe eines durchgängigen Blended Learning-Formats ermöglicht werden soll, das wiederum ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität verspricht. Der Online-Anteil in diesem Studiengang liegt bei einem Drittel. Gleichzeitig sind alle Lehrveranstaltungen so konzipiert, dass mit einer Semesterwochenstunde Veranstaltung 2 ECTS abgedeckt sind. Bei 30 ECTS in einem Semester werden also 15 Stunden Lehre pro Woche gehalten, davon 10 Stunden in Präsenz, 5 online. Hinzu kommt für das Selbststudium ein Aufwand in Höhe von ca. 22 Stunden pro Woche (Berechnung siehe Ausführungen zu § 15 Abs. 5 Z 5). Demnach ist insgesamt ein Aufwand von über 37 Stunden pro Woche zu leisten, davon mehr als 27 Stunden über Online-Lehre und Selbststudium. Ein derart hoher Anteil an Selbststudium und Online-Lehre erfordert ein extrem hohes Maß an Disziplin, das die Studierenden parallel zu ihrer Berufstätigkeit aufbringen müssen, so dass nicht sichergestellt ist, dass die Lernziele erreicht werden können, insbesondere da ja in erster Linie Studienanfänger adressiert werden. Vgl. dazu z.B. (Anmerkung: Literaturangabe der Gutachter*innen) die Ergebnisse von Akhter, S., Javed, M., Qasim, S., & Javid, A. (2021). Highlighting the Advantages and Disadvantages of E-Learning. *Psychology and Education*, 58(5), 1607–1614).

e. In den Beschreibungen der Lehrveranstaltungen wird kein expliziter Bezug zu aktueller Forschung hergestellt. Zudem fehlen in vielen Lehrveranstaltungen die Hinweise auf zugrundeliegender Literatur (s.o.) und damit auch zur Forschung.

f. Eine aktive Beteiligung der Studierenden am Lernprozess setzt Interaktion zwischen den Lehrenden und Studierenden, aber auch zwischen den Studierenden untereinander voraus. Da dies online jedoch nur eingeschränkt möglich ist (Anmerkung: Literaturangabe der Gutachter*innen – siehe z.B. Al Rawashdeh, A., Mohammed, E., Al Arab, A., Alara, M., & Al-Rawashdeh, B. (2021). Advantages and Disadvantages of Using e-Learning in University Education: Analyzing Students' Perspectives. *Electronic Journal of E-Learning*, 19(3), 107–117), stehen nur die 10 SWS Präsenzzeit pro Woche für face-to-face Interaktionen zur Verfügung. In dieser Zeit muss zudem auch die Integration ausländischer Studienanfänger in eine Semester-Community erfolgen. Während des Vor-Ort-Besuchs wurde zwar argumentiert, dass ja weitergehende Events für die Studierenden geplant seien, um ein Gemeinschaftsgefühl zwischen den Studierenden untereinander und mit der Hochschule aufkommen zu lassen. Da diese Veranstaltungen jedoch nicht bindend sind, kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle oder auch nur die meisten Studierenden daran teilnehmen werden. Obwohl also die in den LV-Beschreibungen gegebenen Methoden grundsätzlich geeignet sind, die aktive Beteiligung der Studierenden am Lernprozess zu ermöglichen, ist die geplante Präsenzzeit dazu zumindest sehr knapp bemessen.

Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** angesehen.

Studiengangsbezeichnung	Master „Human Resources & Leadership“
-------------------------	---------------------------------------

a. Die Konzeption des Masterstudiengangs „Human Resources & Leadership“ lässt ebenfalls aus Sicht der Gutachter*innen eine solide wissenschaftliche Grundlage vermissen. Dies wird in unvollständigen oder fehlerhaften Angaben zur wissenschaftlichen Literatur im ECTS-Guide deutlich:

Für die Lehrveranstaltungen Current HR Issues sowie Developing HR Business Partners wird als Literaturquelle lediglich „Varios HR-Magazines and Articles“ genannt. Damit wird offenkundig, dass zumindest diese Lehrveranstaltungen keine wissenschaftliche Grundlage, sondern ausschließlich die Bearbeitung von Fallstudien zum Ziel haben. Die Bearbeitung von Fallstudien, gerade auch zu aktuellen Themen, ist zwar wünschenswert, sollte aber nicht ohne theoretischen, wissenschaftlichen Hintergrund erfolgen. Weiterhin werden auch hier für die Lehrveranstaltungen zum Kernbereich Communication, zum Fachbereich Law und zu Academics keine Literaturangaben gemacht. Unvollständig sind weiterhin die Angaben für Managerial Economics, Accounting and Finance, Operations Management, Information Technology, Organization Performance & Change sowie Designing HR Training Programmes. In den Kursen Foundations of HR Development, Organization Performance & Change, Designing HR Training Programmes sowie HR Interventions belässt es die Antragstellerin bei lediglich einer Literaturangabe, so dass hier die gebotene wissenschaftliche Vielfalt und Ausgewogenheit nicht gegeben ist.

b. Für den Studiengang sind drei Kernbereiche relevant: Business Administration, Human Resource Management und Communication. Da für den Kernbereich Communication die Literaturangaben fehlen, ist nicht sichergestellt, dass die Kompetenzen in der erforderlichen wissenschaftlichen Tiefe, die insbesondere für einen Masterstudiengang relevant ist, vermittelt werden.

c. Inhalte und Lernergebnisse der einzelnen Lehrveranstaltungen der Kernbereiche sind, abgesehen von den teilweise fehlenden Literaturangaben (s.o.), plausibel und in ausreichendem

Maße beschrieben. Allerdings sind Inhalte und Lernergebnisse der Lehrveranstaltung Corporate Governance & Sustainability nur in sehr allgemein gehaltenen Grundzügen beschrieben, so dass kein klares Bild vermittelt wird. Insofern kann nicht durchgehend davon ausgegangen werden, dass Inhalte und Aufbau der Lehrveranstaltungen die intendierten Lernergebnisse sicherstellen.

d. Mit diesem Studiengang sollen explizit Berufstätige angesprochen werden, was mithilfe eines durchgängigen Blended Learning-Formats ermöglicht werden soll, das wiederum ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität verspricht. Der Online-Anteil in diesem Studiengang liegt bei fünfzig Prozent. Gleichzeitig sind alle Lehrveranstaltungen so konzipiert, dass mit einer Semesterwochenstunde Veranstaltung 2 ECTS abgedeckt sind. Bei 30 ECTS in einem Semester werden also 15 Stunden Lehre pro Woche gehalten, davon 7,5 Stunden in Präsenz, 7,5 Stunden online. Hinzu kommt für das Selbststudium ein Aufwand in Höhe von ca. 22 Stunden pro Woche (Berechnung siehe Ausführungen zu § 15 Abs. 5 Z 5). Demnach ist insgesamt ein Aufwand von über 37 Stunden pro Woche zu leisten, davon knapp 30 Stunden über Online-Lehre und Selbststudium. Ein derart hoher Anteil an Selbststudium und Online-Lehre erfordert ein extrem hohes Maß an Disziplin, das die Studierenden parallel zu ihrer Berufstätigkeit aufbringen müssen, so dass bei den Gutachter*innen erhebliche Zweifel am Erreichen der Lernziele bestehen.

e. In den Beschreibungen der Lehrveranstaltungen wird kein expliziter Bezug zu aktueller Forschung hergestellt. Zudem fehlen in vielen Lehrveranstaltungen die Hinweise auf zugrundeliegender Literatur und damit auch zur Forschung.

f. Eine aktive Beteiligung der Studierenden am Lernprozess setzt Interaktion zwischen den Lehrenden und Studierenden, aber auch zwischen den Studierenden untereinander voraus. Da dies online jedoch nur eingeschränkt möglich ist, stehen nur die 7,5 Stunden Präsenzzeit pro Woche für face-to-face Interaktionen zur Verfügung. In dieser Zeit muss zudem auch die Integration ausländischer Studierender in eine Semester Community erfolgen. Während des Vor-Ort-Besuchs wurde zwar argumentiert, dass ja weitergehende Events für die Studierenden geplant seien, um ein Gemeinschaftsgefühl zwischen den Studierenden untereinander und mit der Hochschule aufkommen zu lassen. Da diese Veranstaltungen jedoch nicht bindend sind, kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle oder auch nur die meisten Studierenden daran teilnehmen werden. Obwohl also die in den LV-Beschreibungen gegebenen Methoden grundsätzlich geeignet sind, die aktive Beteiligung der Studierenden am Lernprozess zu ermöglichen, ist die dafür geplante Präsenzzeit zumindest sehr knapp bemessen.

Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** angesehen.

Studiengangsbezeichnung	Master „International Business Management & Leadership“
-------------------------	---

a. Die Konzeption des Masterstudiengangs „International Business Management & Leadership“ lässt aus gutachterlicher Sicht ebenfalls eine solide wissenschaftliche Grundlage vermissen. Dies wird in unvollständigen oder fehlerhaften Angaben zur wissenschaftlichen Literatur im ECTS-Guide deutlich. Auf folgenden Seiten des ECTS-Guides für den Masterstudiengang International Business Management & Leadership fehlen die Angaben zu der in den Lehrveranstaltungen zu nutzenden Literatur gänzlich: in allen Lehrveranstaltungen zum Kernbereich Communication sowie zu den Fachbereichen Law und Academics. Unvollständige Literaturangaben wurden zu den Lehrveranstaltungen Managerial Economics, Accounting and Finance, Operations Management und Information Technology gemacht. Für die Lehrveranstaltungen International Marketing-Management, Current Global Business Issues, Entrepreneurship & Innovation, Organization Development & Change sowie Mergers &

Acquisitions basieren die Inhalte auf lediglich einer Quelle. Im Kurs Strategic Management wird u.a. eine deutschsprachige Quelle genannt, was den internationalen Studierenden die Erfassung der jeweiligen Inhalte zumindest erschwert oder sogar unmöglich macht. Letzteres wird seitens der Gutachter*innen als Indiz für mangelnde wissenschaftliche Vielfalt und Ausgewogenheit gewertet, die jedoch in der Vermittlung unterschiedlicher Ansätze, Modelle und Grundkonzepte für ein ganzheitliches Verständnis notwendig sind.

b. Für den Studiengang sind drei Kernbereiche relevant: Business Administration, International Leadership und Communication. Beim Kernbereich International Leadership, der einzig für diesen Masterstudiengang relevant ist, besteht eine unklare Abgrenzung zur Lehrveranstaltung Leadership Coaching in Organizations, denn diese gehört, trotz der namentlichen und inhaltlichen Nähe zu International Leadership, zum Kernbereich Communication. Da weiterhin für den Kernbereich Communication keine Literaturangaben getätigt wurden, ist nicht sichergestellt, dass die Kompetenzen in der gebotenen wissenschaftlichen Tiefe vermittelt werden.

c. Die Inhalte und Lernergebnisse der einzelnen Lehrveranstaltungen sind abgesehen von den teilweise fehlenden Literaturangaben (s.o.) angemessen beschrieben. Allerdings sind Inhalte und Lernergebnisse der Lehrveranstaltung Corporate Governance & Sustainability nur rudimentär beschrieben, so dass hier nicht durchgehend davon ausgegangen werden kann, dass Inhalte und Aufbau der Lehrveranstaltung die intendierten Lernergebnisse sicherstellen.

d. Mit diesem Studiengang sollen explizit Berufstätige angesprochen werden, was mithilfe eines durchgängigen Blended Learning-Formats ermöglicht werden soll, das wiederum ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität verspricht. Der Online-Anteil in diesem Studiengang liegt bei fünfzig Prozent. Gleichzeitig sind alle Lehrveranstaltungen so konzipiert, dass mit einer Semesterwochenstunde Veranstaltung 2 ECTS abgedeckt sind. Bei 30 ECTS in einem Semester werden also 15 Stunden Lehre pro Woche gehalten, davon 7,5 Stunden in Präsenz, 7,5 online. Hinzu kommt für das Selbststudium ein Aufwand in Höhe von ca. 22 Stunden pro Woche (Berechnung siehe Ausführungen zu § 15 Abs. 5 Z 5). Demnach ist insgesamt ein Aufwand von über 37 Stunden pro Woche zu leisten, davon knapp 30 Stunden über Online-Lehre und Selbststudium. Ein derart hoher Anteil an Selbststudium und Online-Lehre erfordert ein extrem hohes Maß an Disziplin, das die Studierenden parallel zu ihrer Berufstätigkeit aufbringen müssen, so dass erhebliche Zweifel am Erreichen der Lernziele bestehen. Im Übrigen darf seitens der Gutachter*innen hinterfragt werden, ob berufstätige Studierende in der Lage sein können, einen wöchentlichen Aufwand von 37 Stunden für ein Studium aufzubringen.

e. In den Beschreibungen der Lehrveranstaltungen wird kein expliziter Bezug zu aktueller Forschung hergestellt. Zudem fehlen in vielen Lehrveranstaltungen die Hinweise auf zugrundeliegender Literatur (s.o.) und damit auch zur Forschung.

f. Eine aktive Beteiligung der Studierenden am Lernprozess setzt Interaktion zwischen den Lehrenden und Studierenden, aber auch zwischen den Studierenden untereinander voraus. Da dies online jedoch nur eingeschränkt möglich ist, stehen nur die 7,5 Stunden Präsenzzeit pro Woche für Interaktionen zur Verfügung. In dieser Zeit muss zudem auch die Integration ausländischer Studierender in eine Semester Community erfolgen. Während des Vor-Ort-Besuchs wurde zwar argumentiert, dass ja weitergehende Events für die Studierenden geplant seien, um ein Gemeinschaftsgefühl zwischen den Studierenden untereinander und mit der Hochschule aufkommen zu lassen. Da diese Veranstaltungen jedoch nicht bindend sind, kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle oder auch nur die meisten Studierenden daran teilnehmen werden. Obwohl also die in den LV-Beschreibungen gegebenen Methoden

grundsätzlich geeignet sind, die aktive Beteiligung der Studierenden am Lernprozess zu ermöglichen, ist die dafür geplante Präsenzzeit zumindest sehr knapp bemessen.

Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** angesehen.

5. Das European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) wird im Studiengang korrekt angewendet. Die mit den einzelnen Modulen und/oder Lehrveranstaltungen verbundene Arbeitsbelastung (Workload), ausgedrückt in ECTS-Anrechnungspunkten, ermöglicht das Erreichen der intendierten Lernergebnisse in der festgelegten Studiendauer. Bei berufsbegleitenden Studiengängen wird dabei die Berufstätigkeit berücksichtigt.

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „HR-Management & Communication“
-------------------------	--

Rein rechnerisch wird das European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) für den Studiengang „HR-Management & Communication“ korrekt angewendet. Es wird von 30 ECTS pro Semester ausgegangen, mit einem bezifferten Arbeitsaufwand von 750 Stunden (à 60 Minuten; also keine Lehrveranstaltungsstunden à 45 Min.). Ausgehend von 23 Wochen pro Semester (wohlwollend gerechnet inkl. vorlesungsfreier Zeit) ergibt sich ein durchschnittlicher Aufwand von mind. 32 Stunden pro Woche.

Während der Vorlesungszeit fällt der Workload, bedingt durch die notwendige Teilnahme an Lehrveranstaltungen, entsprechend höher aus. Dabei richtet sich dieser Studiengang explizit an Berufstätige, was in Gesprächen auch als Unique Selling Point (USP) herausgestellt wird und auch z.B. durch das Vorlesungsangebot zu Randzeiten oder als Blockveranstaltung zum Ausdruck kommt. Durch den hohen Workload, den ein Vollzeit-Studium zwangsläufig mit sich bringt, ist aus gutachterlicher Sicht nicht sichergestellt, dass das Studienziel in der vorgesehenen Studiendauer erreicht werden kann, wenn gleichzeitig eine Berufstätigkeit in 50%-Teilzeit oder bei noch höherem Teilzeitanteil, geschweige denn in Vollzeit, ausgeübt werden soll. Bezogen auf die einzelnen Fachbereiche ist es aus Sicht der Gutachter*innen nicht möglich, die im Fachbereich Maths intendierten Lernergebnisse mit einem Workload, der auf lediglich 6 ECTS basiert, zu erreichen. Dies ist nur mit einem erheblichen Vorwissen zu realisieren.

Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** angesehen.

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „International Hospitality & Business Management“
-------------------------	--

Auch bei dem Bachelorstudiengang „International Hospitality & Business Management“ wird, rein rechnerisch, das European Credit Transfer and Accumulation System korrekt angewendet. Es wird von 30 ECTS pro Semester ausgegangen, mit einem bezifferten Arbeitsaufwand von 750 Stunden (à 60 Minuten; also keine Lehrveranstaltungsstunden à 45 Min.). Ausgehend von 23 Wochen pro Semester (wohlwollend gerechnet inkl. vorlesungsfreier Zeit) ergibt sich ein durchschnittlicher Aufwand von mind. 32 Stunden pro Woche. Während der Vorlesungszeit fällt der Workload, bedingt durch die nötige Teilnahme an Lehrveranstaltungen, entsprechend höher aus. Dabei richtet sich dieser Studiengang explizit an Berufstätige, was in Gesprächen auch als USP herausgestellt wird und auch z.B. durch das Vorlesungsangebot zu Randzeiten oder als Blockveranstaltung zum Ausdruck kommt. Durch den hohen Workload, den ein Vollzeit-Studium zwangsläufig mit sich bringt, ist nicht sichergestellt, dass das Studienziel in der vorgesehenen Studiendauer erreicht werden kann, wenn gleichzeitig eine Berufstätigkeit in 50 %-Teilzeit oder bei noch höherem Teilzeitanteil, geschweige denn in Vollzeit, ausgeübt werden soll.

Bezogen auf die einzelnen Fachbereiche ist es aus Sicht der Gutachter*innen nicht möglich, die im Fachbereich Maths intendierten Lernergebnisse mit einem Workload, der auf lediglich 6 ECTS basiert, zu erreichen. Dies ist nur mit einem erheblichen Vorwissen zu realisieren.

Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** angesehen.

Studiengangsbezeichnung	Master „Human Resources & Leadership“
-------------------------	---------------------------------------

Rein rechnerisch wird das European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) auch in diesem Studiengang korrekt angewendet: Es wird von 30 ECTS pro Semester ausgegangen, wobei 1 ECTS einem Aufwand von 25 Stunden pro Semester entspricht. Auf zwei ECTS entfällt eine Semesterwochenstunde in der Lehre, so dass in einem Semester 15 Stunden Lehre pro Woche gehalten werden. Hinzu kommen bei 30 ECTS 510 Stunden Selbststudium pro Semester, d.h. ausgehend von 23 Wochen pro Semester (wohlwollend gerechnet inkl. vorlesungsfreier Zeit) ergibt sich ein zusätzlicher Aufwand von mehr als 22 Stunden pro Woche. Demnach ist insgesamt ein Aufwand von über 37 Stunden pro Vorlesungswoche zu leisten. Dabei richtet sich dieser Studiengang explizit an Berufstätige, was z.B. auch durch das Angebot der Vorlesungen zu Randzeiten oder als Blockveranstaltung zum Ausdruck kommt.

Inhaltlich haben die Gutachter*innen keine Bedenken hinsichtlich der Erreichbarkeit der intendierten Lernergebnisse mit dem jeweils vorgesehenen Workload. Die Studierbarkeit ist jedoch aus Sicht der Gutachter*innen für berufstätige Studierende nur dann gegeben, wenn sie deutlich weniger als 50 %-Teilzeit arbeiten. Da diese Einschränkung jedoch seitens der Antragstellerin nicht gemacht wird, wird das Kriterium als nicht erfüllt angesehen.

Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** angesehen.

Studiengangsbezeichnung	Master "International Business Management & Leadership"
-------------------------	---

Rein rechnerisch wird das European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) im Masterstudiengang korrekt angewendet: Es wird von 30 ECTS pro Semester ausgegangen, wobei 1 ECTS einem Aufwand von 25 Stunden pro Semester entspricht. Auf zwei ECTS entfällt eine Semesterwochenstunde in der Lehre, so dass in einem Semester 15 Stunden Lehre pro Woche gehalten werden. Hinzu kommen bei 30 ECTS 510 Stunden Selbststudium pro Semester, d.h. ausgehend von 23 Wochen pro Semester (wohlwollend gerechnet inkl. vorlesungsfreier Zeit) ergibt sich ein zusätzlicher Aufwand von mehr als 22 Stunden pro Woche. Demnach ist insgesamt ein Aufwand von über 37 Stunden pro Vorlesungswoche zu leisten. Dabei richtet sich dieser Studiengang explizit an Berufstätige, was z.B. auch durch das Angebot der Vorlesungen zu Randzeiten oder als Blockveranstaltung zum Ausdruck kommt.

Aus Sicht der Gutachter*innen ist das Erreichen der Lernergebnisse mit dem für die Lehrveranstaltungen jeweils vorgesehenen Workload grundsätzlich möglich. Allerdings ist auch für diesen Studiengang die Studierbarkeit für berufstätige Studierende nicht gegeben, wenn sie eine 50% oder höher-Tätigkeit ausüben.

Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** angesehen.

6. Das studiengangsspezifische Diploma Supplement ist zur Unterstützung der internationalen Mobilität der Studierenden sowie der Absolventinnen und Absolventen geeignet und erleichtert die akademische und berufliche Anerkennung der erworbenen Qualifikationen.

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „HR-Management & Communication“
-------------------------	--

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „International Hospitality & Business Management“
-------------------------	--

Studiengangsbezeichnung	Master „International Business Management & Leadership“
-------------------------	---

Studiengangsbezeichnung	Master „Human Resources & Leadership“
-------------------------	---------------------------------------

Das Diploma Supplement entspricht für alle vier geplanten Studiengänge den Vorgaben des Modells, welches von der Europäischen Kommission, dem Europarat und der UNESCO/CEPES entwickelt wurde. Das studiengangsspezifische Diploma Supplement ist zur Unterstützung der internationalen Mobilität der Studierenden sowie der Absolventinnen und Absolventen geeignet und erleichtert die akademische und berufliche Anerkennung der erworbenen Qualifikationen.

Das Kriterium wird als **erfüllt** bewertet.

7. Die Zugangsvoraussetzungen zum Studium
a. sind klar definiert und
b. tragen zur Erreichung der Qualifikationsziele bei.

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „HR-Management & Communication“
-------------------------	--

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „International Hospitality & Business Management“
-------------------------	--

Studiengangsbezeichnung	Master „Human Resources & Leadership“
-------------------------	---------------------------------------

Studiengangsbezeichnung	Master „International Business Management & Leadership“
-------------------------	---

Die Zugangsvoraussetzungen für alle Studiengänge sind klar definiert und umfassen ein B2-Niveau in Englisch und einen A-Level-Abschluss. Diese Voraussetzungen gewährleisten, dass die Studierenden über die notwendigen sprachlichen und akademischen Grundlagen verfügen, um den Anforderungen des Studiums gerecht zu werden.

Ein integraler Bestandteil des Zulassungsverfahrens ist das Bewerbungsgespräch mit jede*r Kandidat*in. Dieses Verfahren dient dazu, die persönliche Eignung und Motivation der Bewerber*innen zu bewerten und sicherzustellen, dass sie zu den Bildungszielen und der Kultur der Privathochschule passen. Um den unterschiedlichen Niveaus der A-Level-Vorqualifikationen gerecht zu werden, führt die Antragstellerin eine individuelle Prüfung dieser Qualifikationen durch. Dieser Ansatz ermöglicht, auf spezifische Bildungsbiografien einzugehen und sicherzustellen, dass alle Studierenden die erforderlichen Kompetenzen für ein erfolgreiches Studium mitbringen.

Die Zugangsvoraussetzungen werden in der Zulassungsordnung detailliert beschrieben und definiert. Sie tragen nach Ansicht der Gutachter*innen in ausreichendem Maße zur Erreichung der Qualifikationsziele bei.

Das Kriterium wird als **erfüllt** bewertet.

- | |
|---|
| <p>8. Das Aufnahmeverfahren für den Studiengang</p> <ul style="list-style-type: none"> a. ist klar definiert; b. für alle Beteiligten transparent und c. gewährleistet eine faire Auswahl der sich bewerbenden Personen. |
|---|

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „HR-Management & Communication“
-------------------------	--

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „International Hospitality & Business Management“
-------------------------	--

Studiengangsbezeichnung	Master „Human Resources & Leadership“
-------------------------	---------------------------------------

Studiengangsbezeichnung	Master „International Business Management & Leadership“
-------------------------	---

Das Aufnahmeverfahren für alle obengenannten geplanten Studiengänge wird im Antrag skizziert und in der Zulassungsordnung klar definiert. Die Teilnahme am Aufnahmeverfahren setzt die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen voraus und gliedert in sich zwei Teilbereiche.

Für die formelle Bewerbung, als Voraussetzung für die Teilnahme am Auswahlverfahren, werden die notwendigen Unterlagen und Dokumente spezifiziert. Der Prozessablauf des sich daran anschließenden Auswahlverfahren ist ebenfalls klar definiert. Da auch individuelle Bewerbungsgespräche vorgesehen sind, die per se immer auch einen Grad an Subjektivität beinhalten, kann nicht beurteilt werden, ob das Verfahren eine faire Auswahl der sich bewerbenden Personen gewährleistet. Die dargestellten Voraussetzungen und Prozessabläufe haben aber zumindest das Potenzial für ein faires und transparentes Verfahren.

Das Kriterium wird daher als **erfüllt** eingestuft.

- | |
|---|
| <p>9. Verfahren zur Anerkennung von formal, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen, im Sinne der Anrechnung auf Prüfungen oder Teile des Studiums, sind</p> <ul style="list-style-type: none"> a. ist klar definiert; b. und für alle Beteiligten transparent. |
|---|

Das Verfahren zur Anerkennung bzw. Anrechnung von formalen, nicht-formalen und auch von informell erworbenen Kompetenzen bzw. Studien(vor)leistungen und Berufserfahrungen ist in der Studien- und Prüfungsordnung unter § 4 verankert. Das Verfahren wird im Antrag skizziert und in der Studien- und Prüfungsordnung detailliert beschrieben bzw. definiert.

Für alle vier anvisierten Studiengänge ist das Ziel der Anrechnung das gleiche: die vorgesehene Studiendauer zu verkürzen und/oder eine Reduktion der Studienbelastung zu bewirken. Unklarheiten hinsichtlich der Transparenz, die sich unter anderem aus gutachterlicher Sicht widersprüchlichen Angaben im Antrag einerseits und in der Studien- und Prüfungsordnung andererseits, ergeben, können aber auch in den Gesprächsrunden beim Vor-Ort-Besuch aufgrund widersprüchlicher Aussagen nicht abschließend geklärt werden.

Durch die ambivalente Verwendung von Termini wie „Lehrveranstaltung“ bzw. „Modul“ oder auch „Fach“ bleibt den Gutachter*innen z.B. teilweise unklar, wann beziehungsweise ob nun ganze Module oder/und nur einzelne Lehrveranstaltungen oder Prüfungen angerechnet werden sollen oder können. Es wird den Gutachter*innen dabei nicht ersichtlich, wie die anzurechnenden Module und Prüfungsleistungen inhaltlich und vom Leistungsniveau dem

Lehrstoff und Kompetenzerwerb berufsbildender höherer Schulen entsprechen können oder sollen, bzw. wie kurze „Summer University“-Kurse ganze Module ersetzen können.

Beispielhaft sollen an dieser Stelle einige essentielle Unklarheiten im Detail erwähnt werden. Im **Bachelorstudiengang „HR & Communication“** kann eine einschlägige Berufserfahrung mit bis zu 20 ECTS angerechnet werden. Es wird den Gutachter*innen nicht ersichtlich, welche Lehrveranstaltungen, Module oder Fächer mit welchen Berufserfahrungen gleichgesetzt werden. Im Antrag und in Gesprächsrunden wird ein Kompetenzkatalog zur Leistungsäquivalenz erwähnt, der nach Aussage der Antragstellerin noch auszuarbeiten wäre.

Im **Bachelorstudiengang „International Hospitality & Business Management“** kann das zu vermittelnde fundierte Grundwissen der internationalen Betriebswirtschaftslehre teilweise (bis zu 32 ECTS) durch ein Berufspraktikum ersetzt werden. Eine einschlägige Berufserfahrung kann aber auch gleichzeitig als Studienvoraussetzung gewertet werden. Damit wird die angerechnete Studienvoraussetzung inhaltsgleich, wenn auch nicht zeitgleich, zu einer anrechenbaren Studienleistung, auch wenn sie vielleicht zweimal in unterschiedlichen Zeiträumen erbracht werden muss. Ebenfalls im Bachelorstudiengang „International Hospitality & Business Management“, kann die Anrechnung von bis zu 61 ECTS zu einer Studienzeitverkürzung führen.

Im **Masterstudiengang „Human Resources & Leadership“** sowie im Masterstudiengang **„International Business Management & Leadership“** kann eine Anrechnung einschlägiger Berufserfahrung erfolgen. Hierzu gibt es keine weiteren, detaillierteren Angaben.

Im Antrag und in Gesprächsrunden wurde ein Kompetenzkatalog zur Leistungsäquivalenz erwähnt, der noch auszuarbeiten wäre. Insgesamt betrachtet, sind die diversen Anrechnungsmöglichkeiten aus gutachterlicher Sicht nicht genügend durchdacht und wenig schlüssig. Die möglichen Studienzeitverkürzungen zielen aus Sicht der Gutachter*innen daher eher darauf ab, die Attraktivität eines Studiums zu erhöhen und beinhalten zudem die Gefahr, Lehrinhalte und Kompetenzziele zu „verwässern“.

Das Kriterium wird daher als **nicht erfüllt** beurteilt.

1.6 § 15 Abs. 6 Z 1–2: Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende

1. Die Privathochschule sieht angemessene Angebote zur fachlichen, studienorganisatorischen sowie psychosozialen Beratung und Unterstützung ihrer Studierenden vor.

Die Privathochschule hat umfassende Maßnahmen angedacht, um ihren Studierenden angemessene fachliche, studienorganisatorische und psychosoziale Unterstützung zu bieten. Dies zeigt sich insbesondere in den folgenden Initiativen:

1. **„High-Touch“-Ansatz:** Die Hochschule legt großen Wert auf eine enge Interaktion zwischen Studierenden und akademischem Personal. Dies beginnt bereits zu Studienbeginn mit Einführungstagen, bei denen Studierende wichtige Informationen über das Studium erhalten, einschließlich Tipps zur Studien- und Arbeitsbalance sowie zum effektiven Lernen.
2. **Service Center:** Ein zentraler Bestandteil der studentischen Unterstützung ist der Aufbau eines Service Centers, das von Professor*innen und Mitarbeiter*innen mit

Masterabschluss betrieben wird. Diese Einrichtung dient als Anlaufstelle für alle studienbezogenen Anliegen.

3. **Mentoring-Programm:** Ein angedachtes Mentoring-Programm, bei dem Studierende höherer Semester ihre Erfahrungen an die neuen Studierenden weitergeben, soll den akademischen und sozialen Einstieg erleichtern und zur Netzbildung innerhalb der Studierendenschaft beitragen.
4. **Psychosoziale Beratung:** Im Service Center ist eine spezielle Stelle für psychosoziale Beratung vorgesehen, die Studierenden in Belastungssituationen zur Seite steht. Diese Maßnahme unterstreicht das Engagement der Hochschule für das Wohlbefinden ihrer Studierenden.
5. **Offene Tür-Politik und Vertrauenspersonen:** Das gesamte Personal der Hochschule trägt zur Schaffung einer Atmosphäre bei, in der sich die Studierenden wohlfühlen. Die Praktiken einer „Open Door Policy“ und die Verfügbarkeit von Vertrauenspersonen im College fördern ein offenes und unterstützendes Umfeld.

Diese Angebote zeugen von einem tiefen Verständnis der Bedürfnisse der Studierenden und von dem Bestreben der Privathochschule, eine Umgebung zu schaffen, die sowohl akademischen Erfolg als auch persönliches Wohlbefinden fördert.

Das Kriterium ist **erfüllt**.

2. Die Privathochschule stellt den Studierenden ein geeignetes Verfahren zur Behandlung von Beschwerden zur Verfügung.

Die Privathochschule strebt ein strukturiertes Beschwerdeverfahren an, das den Studierenden ermöglicht, ihre Anliegen ordnungsgemäß vorzutragen und zu klären. Die möglichen Kommunikationswege sind wie folgt aufgebaut:

1. **Formaler Beschwerdeweg:** Studierende, die Beschwerden vorbringen möchten, können dies über das Qualitätssicherungssystem tun. Das Verfahren beinhaltet eine Eskalationstreppe, die von der Studiengangsleitung über das Rektorat bis hin zu einem angedachten Senat reicht. Diese Struktur gewährleistet, dass Beschwerden auf verschiedenen Ebenen angehört und bearbeitet werden können.
2. **Ombudsmann:** Die Ombudsperson ist als eine zusätzliche Anlaufstelle für Probleme bei Prüfungen oder im Umgang mit Professor*innen für die Studierende gedacht. Die Ombudsperson dient als neutrale und vermittelnde Instanz, die darauf abzielt, Konflikte fair und unparteiisch zu lösen.
3. **Benchmarking mit internationalen Standards:** Die Hochschule orientiert sich an den Standards der Wittenborg University, die als Vorbild für das interne Beschwerdeverfahren dient. Dies unterstreicht das Bestreben der Hochschule, internationale Best Practices in ihre Prozesse zu integrieren.

Diese Maßnahmen zeigen, dass die Antragstellerin bemüht ist, ein transparentes, gerechtes und effektives Beschwerdeverfahren für die künftige Privathochschule zu etablieren, das den Studierenden die notwendige Unterstützung und Fairness bietet.

Das Kriterium ist **erfüllt**.

Empfehlung: Es wird empfohlen, diese Prozesse regelmäßig zu überprüfen und zu aktualisieren, um ihre Wirksamkeit und Relevanz zu gewährleisten und das Vertrauen der Studierenden in die institutionellen Abläufe zu stärken.

1.7 § 15 Abs. 7 Z 1–5: Forschung und Entwicklung und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste

1. Die Privathochschule orientiert ihre Forschungs- bzw. Entwicklungstätigkeiten an ihrem Profil und ihren Zielen und hat hierfür ein Konzept, das jedenfalls die strategischen Ziele und deren Umsetzung in Maßnahmen umfasst.

Die Antragstellerin definiert neue Arbeitswelten – New Work – als thematischen Mittelpunkt ihrer Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten.

Zentrale Forschungsthemen werden mit Global Work Migration, Innovative Work sowie Environments und Diversity in the New Work Environment angegeben. Dieses Forschungsfeld ist inhaltlich eng mit den fachlichen Kernbereichen Human Resource Management bzw. International Leadership in der Lehre verbunden, die wiederum Bestandteil in drei der vier Studiengänge sind: HR-Management & Communication (Bachelor), Human Resources & Leadership (Master) sowie International Business Management & Leadership. Insofern ergibt sich eine inhaltliche Überschneidung mit dem Studienangebot, aber eben nur eine teilweise. Das angestrebte Profil der Antragstellerin besteht gemäß den Ausführungen zu § 15 Abs. 1 in einer ganzheitlichen internationalen Hochschule, die gemeinsam mit dem bestehenden International College of Tourism and Management (ITM) einen Privathochschulcampus sowohl mit internationalem als auch mit regionalem Fokus bilden soll. Insofern kommt der anvisierte Forschungsschwerpunkt New Work nicht in der Profilbildung der Privathochschule zum Ausdruck.

Der Bachelorstudiengang „International Hospitality & Business Management“ hat aus gutachterlicher Sicht wenig Berührungspunkte mit der geplanten institutionellen Forschungsthematik, denn das Thema New Work, das inhaltlich im Bereich Human Resources bzw. Leadership zu verorten ist, ist nicht Inhalt dieses Studiums, das die Kernbereiche Business Administration, International Hospitality und Communication beinhaltet. Insofern wird zumindest in diesem Studiengang kein Wissenstransfer von der Forschung in die Lehre gelingen, der jedoch wiederum als Zielsetzung in den Antragsunterlagen formuliert wurde.

Als weitere Zielsetzungen benennt die Antragstellerin die Entwicklung eines wissenschaftlichen Teams mit hoher Forschungskompetenz sowie die Wahrnehmung als attraktive Forschungseinrichtung. In den Antragsunterlagen werden u.a. folgende Maßnahmen vorgestellt, die die Erreichung dieser, seitens der Gutachter*innen begrüßenswerten Zielsetzungen sicherstellen sollen: Zunächst werde auf eine hohe Qualifizierung der zu berufenden Professor*innen geachtet.

Wie zu § 15, Abs. 8, Z 1 dargelegt, wird der Begriff Habilitationsäquivalenz nicht korrekt, d.h. im Sinne internationaler Standards, ausgelegt. Demzufolge sind auch die Anforderungen seitens der Antragstellerin an die Forschungstätigkeit der zu berufenden Professor*innen aus gutachterlicher Sicht nicht ausreichend.

Weitere genannte Maßnahmen werden zu wenig konkretisiert, so z.B. die Errichtung eines Forschungszentrums. Die Antragstellerin verzichtet darauf, näher auszuführen, worin dieses Forschungszentrum überhaupt bestehen soll. Es werden zwar die Aufgaben der*des Leiter*in des Forschungszentrums beschrieben, die jedoch sehr unspezifisch formuliert sind, z.B. die „Umsetzung der strategischen Zielsetzungen in Zusammenarbeit mit den Forschungseinheiten“. Anhand der aufgelisteten Aufgaben wird den Gutachter*innen dagegen deutlich, dass es sich

bei dem Forschungszentrum eher um ein informelles Austauschforum handelt, ohne eigene Intrastruktur, denn für diese wurde kein nennenswertes Budget vorgesehen (siehe § 15 Abs. 9 Z 1–2: Finanzierung). Mit den genannten unspezifischen Maßnahmen ist es aus gutachterlicher Sicht nicht möglich, die von der Antragstellerin beschriebenen Ziele zu erreichen.

Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** betrachtet.

2. Die Privathochschule sieht vor, dass die geplanten Forschungsleistungen in den Fachbereichen dem wissenschaftlichen Anspruch und den jeweiligen Disziplinen entsprechen.

Da aus Sicht der Gutachter*innen bereits bei der Berufung von Professor*innen zu niedrige wissenschaftliche Ansprüche gestellt werden (siehe Ausführungen zu § 15, Abs. 3, Z 4; Abs. 8, Z 1), ist infolgedessen ebenfalls nicht sichergestellt, dass die geplanten Forschungsleistungen dem geforderten wissenschaftlichen Anspruch genügen.

Um dem wissenschaftlichen Anspruch in den betreffenden Fachbereichen gerecht zu werden, sind veröffentlichte Forschungsleistungen vonnöten, die internationalen wissenschaftlichen Standards genügen: Dazu sollten sie einen Peer-Review-Prozess durchlaufen haben, idealerweise Double-Blind. Weiterhin sollten die Veröffentlichungen in international gerankten Journals oder Konferenzen erfolgen.

Die Antragstellerin benennt jedoch während des Vor-Ort-Besuchs lediglich die aktive Teilnahme an zwei Fachkonferenzen pro Jahr als Mindestanforderung an die Forschungstätigkeit der Fachprofessor*innen. Dies ist aus gutachterlicher Sicht insofern wenig ambitioniert, als zum einen zwei Fachkonferenzen pro Jahr eher von einer unterdurchschnittlichen Forschungstätigkeit zeugen, die wahrscheinlich nicht ausreicht, um die in § 15 Abs. 7 Z 1 genannten Ziele zu erreichen. Zum anderen wird seitens der Antragstellerin keine Aussage zum wissenschaftlichen Niveau der Konferenzen getroffen, das jedoch sehr stark variieren kann. Möglicherweise fehlt das Bewusstsein dafür, dass nicht jede Fachkonferenz als wissenschaftliche Konferenz betrachtet werden kann, oder aber der wissenschaftliche Anspruch wird bewusst niedrig gehalten.

Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** betrachtet.

3. Die Privathochschule sieht den jeweiligen Fächerkulturen angemessene institutionell verankerte Kooperationen in der Forschung und Entwicklung und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste mit hochschulischen und gegebenenfalls nicht-hochschulischen Partnereinrichtungen im In- und Ausland vor.

Die Antragstellerin hat bereits Kooperationen mit folgenden internationalen Hochschulen in Form eines Letter of Intent institutionalisiert: der Wittenborg University of Applied Sciences B.V. und mit der Pittsburg State University (siehe auch § 15 Abs. 11: Kooperationen). Weiterhin bestehen bereits vereinbarte Kooperationen mit dem International College of Tourism and Management, der College Garden Hotels GmbH sowie der College Garden Immobilien GmbH. Geplant sind weitere Kooperationen mit weiteren hochschulischen und nicht-hochschulischen Partnern, z.B. Kooperationspartnerschaften mit den regionalen Sozialpartnern wie der Wirtschaftskammer Niederösterreich (NÖ), der Arbeiterkammer NÖ und dem Arbeitsmarktservice NÖ.

Für die anvisierten Studiengänge und deren diversen Fächerkulturen, d.h. in den Bereichen Hospitality, (Business) Management, Communication, Human Resources und Leadership, ergeben sich damit genügend erste Anknüpfungspunkte für kooperative und Networking-Aktivitäten sowohl hinsichtlich der theoretischen Komponenten als auch der praxisnahen Studien- und Forschungselemente.

Das Kriterium wird als **erfüllt** betrachtet.

4. Die Privathochschule sieht die Förderung von Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten durch geeignete organisatorische und strukturelle Rahmenbedingungen vor.

Als eine wesentliche organisatorische Rahmenbedingung ist die Schaffung eines übergeordneten Forschungszentrums geplant. Anhand der beschriebenen Aufgaben der Leitung des Forschungszentrums wird für die Gutachter*innen deutlich, dass es sich hier eher um ein informelles Austauschforum als ein Forschungszentrum mit geeigneter Struktur und Ausstattung handelt (siehe § 15 Abs. 7, Z 1 und § 15 Abs. 9 Z 1–2: Finanzierung).

Die Schaffung von zeitlichen Kapazitäten ist aus gutachterlicher Sicht eine weitere unabdingbare Voraussetzung für die Förderung von Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten. Wie zu § 15 Abs. 8, Z 4 ausgeführt wird, ist mit Ausnahme des ersten Jahres im Akkreditierungszeitraum ein prozentualer Anteil der Forschung an der gesamten Arbeitsleistung in Höhe von 30 bis 40 % für die Professor*innen sowie in Höhe von 30 % für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen vorgesehen. Die für Forschung zur Verfügung stehende Zeit ist damit aus gutachterlicher Sicht relativ knapp bemessen, kann aber für die unter Z 1 formulierten Ziele ausreichend sein, sofern nicht größere Drittmittelanträge verfasst werden müssen.

Das relativ geringe Forschungsbudget wird während des Vor-Ort-Besuchs mit dem Hinweis auf die Möglichkeit von Drittmiteleinwerbungen gerechtfertigt. Deren Akquise bzw. Beantragung bindet jedoch Ressourcen in erheblichem Maße, sodass hier die Gefahr besteht, dass die für Forschung eingeplante Arbeitszeit, gerade bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, bei Weitem nicht ausreicht. Üblicherweise müssen für erfolgreiche Forschung entweder ein ausreichendes Budget eingeplant werden, oder aber ausreichende zeitliche Kapazitäten, um externe Mittel zu beschaffen, im Idealfall natürlich beides. Die Antragstellerin spart jedoch bei beiden Komponenten zugleich, sodass die Rahmenbedingungen einer erfolgreichen Forschung abträglich sind.

Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** angesehen.

5. Die Privathochschule sieht Maßnahmen für einen Wissens- bzw. Technologietransfer in die Wirtschaft und Gesellschaft vor.

Für den Wissens- bzw. Technologietransfer legt die Antragstellerin im Antrag u.a. folgende Vorhaben dar:

Aufbau von Kooperationen mit international ausgerichteten Unternehmen der Region, Aufbau eines Alumni-Netzwerkes, Veröffentlichungen, auch auf Social Media, Einrichtung von öffentlichen Forschungszirkeln. Alle genannten Aspekte verbleiben damit relativ allgemein und wirken dadurch unverbindlich.

Eine Erläuterung der Operationalisierung der Vorhaben anhand von konkreten Maßnahmen unterbleibt. Die Tatsache, dass bspw. die Etablierung eines Tages der Forschung am Campus der Privathochschule in einem anderen Abschnitt als wohltuend konkrete Maßnahme genannt

wird, im eigentlichen Abschnitt zum Wissens- bzw. Technologietransfer jedoch nicht mehr aufgegriffen wird, lässt die Gutachter*innen darauf schließen, dass mehrere Autor*innen an der Erstellung des Antrags beteiligt waren, die sich an dieser Stelle nicht abgesprochen haben. Dies verdeutlicht den Gutachter*innen, dass kein übergreifendes, ganzheitliches Konzept für den Wissens- und Technologietransfer vorliegt.

Insgesamt wird das Kriterium als **nicht erfüllt** betrachtet.

1.8 § 15 Abs. 8 Z 1–7: Personal

1. Die Privathochschule sieht für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in Lehre und Forschung entsprechend dem Entwicklungsplan an allen Orten der Durchführung
 - a. ausreichend wissenschaftliches und/oder wissenschaftlich-künstlerisches Lehr- und Forschungspersonal vor,
 - b. welches den Anforderungen der jeweiligen Stelle entsprechend fachlich und didaktisch qualifiziert ist.

Die Privathochschule stellt sicher, dass die Abdeckung des Lehrvolumens mindestens zu 50 Prozent durch hauptberufliches wissenschaftliches und/oder wissenschaftlich-künstlerisches Lehr- und Forschungspersonal erfolgt. Unter hauptberuflichem Lehr- und Forschungspersonal werden Personen verstanden, die in einem Ausmaß von mindestens 50 Prozent (in der Regel mindestens 20 Wochenstunden) an der Privathochschule beschäftigt sind.

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „HR-Management & Communication“
-------------------------	--

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „International Hospitality & Business Management“
-------------------------	--

Tabellarische Übersichten über die geplante Sicherung des Lehr- und Forschungsbedarfs sowie den administrativen Bedarfsanteil, umfänglich abgedeckt durch hauptberufliches wissenschaftliches Personal (WP), befinden sich im Antrag. Die Antragstellerin plant für die beiden Bachelorstudiengänge in den ersten drei Jahren des Akkreditierungszeitraums eine Studiengangsleitung sowie eine Fachprofessur, beide in Teilzeit ausgehend von 20 Stunden/pro Woche im ersten Jahr und bis 35 Stunden pro Woche am Ende des Antragszeitraums. Zusätzlich sind für die beiden Bachelorstudiengänge in den ersten beiden Jahren jeweils ein*e wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in sowie ab dem 3. Jahr des Akkreditierungszeitraums eine weitere halbe Stelle als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in geplant. Die zahlenmäßige Ausstattung mit hauptberuflichem wissenschaftlichen Personal ermöglicht in jedem Akkreditierungsjahr die Abdeckung des Lehrvolumens von mindestens 50 Prozent, insofern ist dieses Teilkriterium als erfüllt zu betrachten.

Studiengangsbezeichnung	Master „Human Resources & Leadership“
-------------------------	---------------------------------------

Studiengangsbezeichnung	Master „International Business Management & Leadership“
-------------------------	---

Für die beiden geplanten Masterstudiengänge wird ab dem 4. Jahr des Akkreditierungszeitraums wissenschaftliches Personal wie folgt geplant: In Teilzeit, deren Ausmaß über die verbleibende drei Jahre des Akkreditierungszeitraums sukzessive gesteigert wird, soll ein*e Studiengangsleiter*in und ein*e Fachprofessor*in beschäftigt werden. Darüber hinaus wird mit einem*r wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in in Vollzeit geplant. Die zahlenmäßige Ausstattung mit hauptberuflichem wissenschaftlichen Personal ermöglicht in jedem Akkreditierungsjahr die

Abdeckung des Lehrvolumens von mindestens 50 Prozent, insofern ist dieses Teilkriterium als erfüllt zu betrachten.

Im Hinblick auf die Beurteilung der Qualifikation des wissenschaftlichen Personals für alle obengenannten Studiengänge offenbaren sich aus gutachterlicher Sicht jedoch Lücken: Gemäß PrivH-AkkVO 2021 muss die für die Auswahl von Professor*innen beauftragte Berufungskommission adäquat professoral besetzt sein. Die Angaben über die während des Vor-Ort-Besuchs genannten Teilnehmer*innen der Berufungskommissionen zeigen jedoch, dass nur eine externe Person mit dem Titel „Associate Professor“ zumindest annähernd über das geforderte Habilitationsäquivalent verfügt. Zwei weitere Berufungskommissionsmitglieder tragen den Doktorgrad bzw. PhD, während die weiteren Mitglieder ein abgeschlossenes Master- oder Magisterstudium vorweisen, z.T. auch fachfremd. Die Gutachter*innen können aufgrund der Zusammensetzung der Berufungskommission keine fachlich adäquate professorale Besetzung feststellen.

Ähnliches gilt für die zu Berufenden selbst, die gemäß PrivH-AkkVO 2021 über eine habilitationsäquivalente Qualifikation verfügen müssen. Während des Vor-Ort-Besuchs erläutern vorgesehene Mitglieder der Berufungskommission, was sie unter dem Habilitationsäquivalent verstehen: Über den Doktorgrad hinaus sollen Bewerber*innen mindestens drei Jahre Lehrerschaft und eine nicht genauer spezifizierte Zahl an Publikationen in einschlägigen (peer-reviewed) Fachzeitschriften vorweisen können. Diese Sichtweise steht nicht im Einklang mit den in der PrivH-AkkVO 2021 genannten Qualifikationsmerkmalen. Die Wichtigkeit der Lehre wird in diesem Zusammenhang auch von weiteren Anwesenden besonders betont. Ausgehend von diesen Ausführungen seitens der Antragstellerin besteht seitens der Gutachter*innen Grund zu der Annahme, dass der notwendigen Forschungskompetenz der Bewerber*innen eine zu geringe Bedeutung zugemessen wird.

Auch bei der Auswahl der Lehrbeauftragten, die z.B. im Fachbereich Law eine besondere Bedeutung spielen, nennt die Antragstellerin während des Vor-Ort-Besuchs weder Publikationen noch anderweitig nachgewiesene Forschung als Qualifikationsmerkmale oder Auswahlkriterien. Insofern kann von den Gutachter*innen nicht davon ausgegangen werden, dass in allen Fachbereichen eine forschungsgeleitete, qualitativ adäquate Lehre sichergestellt werden kann.

Auch wenn die Menge des geplanten wissenschaftlichen Personals den Anforderungen entspricht, führen die aufgeführten Bedenken hinsichtlich der Qualifikation des Personals zu der Einschätzung, dass das Kriterium **nicht erfüllt** ist.

2. Die Privathochschule stellt sicher, dass die fachlichen Kernbereiche, welche die wesentlichen Fächer der Studiengänge und damit die zentralen in den Studiengängen zu erwerbenden Kompetenzen abbilden, durch
- a. hauptberufliche Professorinnen oder Professoren im Umfang von mindestens einem Vollzeitäquivalent sowie
 - b. weiteres hauptberufliches wissenschaftliches bzw. wissenschaftlich-künstlerisches Lehr- und Forschungspersonal im Umfang von mindestens einem Vollzeitäquivalent abgedeckt sind.

Studiengangsbezeichnung Bachelor „HR-Management & Communication“

Studiengangsbezeichnung Bachelor „International Hospitality & Business Management“

Die Antragstellerin benennt während des Vor-Ort-Besuchs und auch im Antrag drei fachliche Kernbereiche für den Bachelorstudiengang „HR-Management & Communication“, die für diesen Studiengang relevant sind: Human Resource Management, Communication und Business Administration. Ausgehend von der Übersichtstabelle mit der Aufstellung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals pro Studienjahr wird für diesen Studiengang in den ersten drei Jahren des Akkreditierungszeitraums bei dem professoralen Personal jedoch nur mit einem bis 1,5 Vollzeitäquivalenten geplant. Erst ab dem vierten Jahr des Akkreditierungszeitraums ist die vollständige Abdeckung aller Kernbereiche durch je eine*n Professor*in, umgerechnet in Vollzeitäquivalenten, zahlenmäßig überhaupt möglich.

Die Antragstellerin benennt während des Vor-Ort-Besuchs und auch im Antrag drei fachliche Kernbereiche für den Bachelorstudiengang „International Hospitality & Business Management“, die für diesen Studiengang relevant sind: Business Administration, International Hospitality und Communication.

Auch wenn Synergien zwischen den beiden Bachelorstudiengängen genutzt werden sollen, was selbstverständlich legitim ist und sinnvoll erscheint, besteht eine Lücke zwischen geplanter und aufgrund dieses Kriteriums geforderter professoraler Abdeckung: Die beiden Bachelorstudiengänge umfassen zusammen vier Kernbereiche: Human Resource Management, International Hospitality, Business Administration und Communication. Allerdings sind für beide Studiengänge zusammen im ersten Jahr nur zwei Vollzeitäquivalente beim professoralen Personal geplant. Im zweiten Jahr sind 2,5 und im dritten Jahr 3 entsprechende Vollzeitäquivalente geplant, sodass die geforderte Abdeckung der vier relevanten Kernbereiche durch je eine*n Professor*in eindeutig nicht erfüllt wird. Das weitere hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Form von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist in ausreichendem Maße geplant.

Da in den ersten drei Jahren die Abdeckung der Kernbereiche durch jeweils ein*en Professor*in planerisch nicht vorgesehen ist, ist dieses Kriterium für die Bachelorstudiengänge **nicht erfüllt**.

Studiengangsbezeichnung Master „Human Resources & Leadership“

Studiengangsbezeichnung Master „International Business Management & Leadership“

Für den Masterstudiengang „Human Resources & Leadership“ benennt die Antragstellerin-im Antrag und während des Vor-Ort-Besuchs drei fachliche Kernbereiche, die für diesen Studiengang relevant sind: Human Resource Management, Communication und Business Administration.

Für den Masterstudiengang „International Business Management & Leadership“ benennt die Antragstellerin im Antrag und während des Vor-Ort-Besuchs drei fachliche Kernbereiche, die für diesen Studiengang relevant sind: International Leadership, Business Administration und Communication. Ausgehend von der Übersichtstabelle mit der Aufstellung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals pro Studienjahr ist ab dem vierten Jahr des Akkreditierungszeitraums die vollständige Abdeckung aller fünf Kernbereiche der Masterstudiengänge durch 5,25 professorale Vollzeitäquivalente gegeben. Das weitere hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Form von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist in ausreichendem Maße geplant.

Dieses Kriterium wird für die Masterstudiengänge Studiengang als **erfüllt** betrachtet.

3. Das hauptberufliche wissenschaftliche bzw. wissenschaftlich-künstlerische Personal der Privathochschule ist in die Forschung und Entwicklung und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste der jeweiligen Disziplin eingebunden.

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „HR-Management & Communication“
-------------------------	--

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „International Hospitality & Business Management“
-------------------------	--

Studiengangsbezeichnung	Master „Human Resources & Leadership“
-------------------------	---------------------------------------

Studiengangsbezeichnung	Master „International Business Management & Leadership“
-------------------------	---

Die Kapazitätsplanung des wissenschaftlichen Personals für alle Studiengänge lässt aus gutachterlicher Sicht prinzipiell Raum für Forschung. Derzeit bestehen jedoch (noch) keine eigenen Forschungsnetzwerke, in die das wissenschaftliche Personal eingebunden sein könnte.

Vielmehr wurde während des Vor-Ort-Besuchs auf die existierenden Forschungsnetzwerke des Kooperationspartners Wittenborg University of Applied Sciences verwiesen, von denen das wissenschaftliche Personal der Antragstellerin profitieren könne. Dies ist in der vorliegenden Konstellation eine naheliegende und grundsätzlich auch erfolgversprechende Strategie.

Die Antragstellerin verzichtet jedoch weitestgehend auf die Budgetierung eigener Infrastruktur zu Forschungszwecken und ist insofern auch auf die Bereitstellung entsprechender Ausstattung seitens der Wittenborg University of Applied Sciences angewiesen.

Weiterhin bestehen enge personelle Verflechtungen mit der Wittenborg University of Applied Sciences: Von den 19 Personen, die als Lehrende oder wissenschaftliche Mitarbeiter*innen zur Verfügung stehen und deren Lebensläufe dem Antrag auf institutionelle Erstakkreditierung beigelegt sind, handelt es sich bei 8 Personen um Mitarbeiter*innen der Wittenborg University of Applied Sciences. Diese Mitarbeiter*innen sollen in Lehre und Forschung an der zu gründenden Privathochschule eingesetzt werden. Diese Planung unterstreicht die bestehende Abhängigkeit der Antragstellerin vom Kooperationspartner Wittenborg University of Applied Sciences, und die Tatsache, dass ohne diesen Partner Lehre und Forschung in Bad Vöslau kaum möglich sein werden.

Vor diesem Hintergrund hinterfragen die Gutachter*innen, ob eigene Forschung tatsächlich möglich sein wird und eine eigenständige Sichtbarkeit in der Forschungswelt gelingen kann.

Dieses Kriterium wird trotz der bestehenden Abhängigkeit von der kooperierenden Hochschule Wittenborg University of Applied Sciences als **erfüllt** betrachtet.

4. Die Privathochschule sieht eine angemessene Gewichtung von Lehr-, Forschungs- und administrativen Tätigkeiten des hauptberuflichen wissenschaftlichen bzw. wissenschaftlich-künstlerischen Personals vor, welche sowohl eine angemessene Beteiligung an der Lehre als auch hinreichend zeitliche Freiräume für Forschung und Entwicklung und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste gewährleistet.

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „HR-Management & Communication“
-------------------------	--

Studiengangsbezeichnung	Bachelor „International Hospitality & Business Management“
-------------------------	--

Studiengangsbezeichnung	Master „Human Resources & Leadership“
-------------------------	---------------------------------------

Studiengangsbezeichnung	Master „International Business Management & Leadership“
-------------------------	---

Die Planung der Beschäftigung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sieht eine angemessene Gewichtung von Lehre, Forschung und administrativen Tätigkeiten vor. So beträgt der Anteil, den Professor*innen in ihrer Arbeitszeit für Lehre und Forschung aufbringen sollen, jeweils zwischen 30 % und 40 %. Im ersten Jahr liegt der Forschungsanteil zwar nur bei 20 %, dies ist jedoch angesichts des zu erwartenden, höheren administrativen Aufwands nachvollziehbar und angemessen. Der Anteil der administrativen Tätigkeiten beträgt in den folgenden Jahren 20 % bis 30 % für die Professor*innen, während die Arbeitszeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bis zu 50% administrative Tätigkeiten umfassen sollen. Dieser letztere, relativ hohe Wert ließe sich durch einen höheren Einsatz des nicht-wissenschaftlichen Personals ggf. senken, so dass den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mehr Zeit für Forschung und/oder Lehre bliebe.

Dieses Kriterium wird als **erfüllt** angesehen.

5. Die Privathochschule sieht angemessene Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen vor.

Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen werden laut Aussage der Antragstellerin zwischen dem Qualitätsmanagement und dem*r wissenschaftlichen Mitarbeiter*in besprochen, ggf. mit der jeweils zuständigen Studiengangsleitung. Eine Entwicklungsperspektive für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen besteht darin, ein Doktoratsstudium an der Wittenborg University of Applied Sciences zu absolvieren. Auch hier kommt wieder das bereits in § 15 Abs. 8 Z 3 beschriebene Abhängigkeitsverhältnis von der niederländischen Hochschule zum Ausdruck.

Die Antragstellerin legt kein institutionalisiertes, internes Weiterbildungskonzept vor (siehe auch § 15 Abs. 4 Z 1), gleichzeitig nimmt das Thema Personalentwicklung eine eher untergeordnete Rolle in der Perspektive der Antragstellerin ein. Es existieren weder ein dokumentiertes Vorhaben, regelmäßige, zu bestimmten Zeitpunkten stattfindende Personalgespräche durchzuführen, noch modernere Konzepte wie institutionalisierte Feedback-Verfahren (z.B. 360 Grad Feedbacks). Die Anwendung ganzheitlicher Personalentwicklungs- bzw. -förderungssysteme wäre in einer Hochschule, die als einen wichtigen, studiengangsübergreifenden Kernbereich in der Lehre Human Resource Management definiert hat, und deren Leitprofil von Begriffen wie „sozial-kommunikative und emotionale Intelligenz“,

„Work-Life-Balance“, „innovativ“, „ganzheitlich“, „high touch“ und „notwendige gesellschaftliche Veränderungsprozesse“ geprägt ist, jedoch – aus gutachterlicher Sicht – besonders wünschenswert gewesen.

Dieses Kriterium wird als **nicht erfüllt** betrachtet.

6. Die Privathochschule sieht geeignete Maßnahmen für die Einbindung der nebenberuflich tätigen Lehrenden in Lehr- und Studienorganisation vor.

Eine Einbindung nebenberuflich tätiger Lehrender in die Lehr- und Studienorganisation wird durch einen 25 % Anteil der Arbeitszeit für lehr- und studienorganisatorische Aufgaben ermöglicht. Die Koordination dieser administrativen Tätigkeiten des nebenberuflichen Lehrpersonals obliegt der Studiengangsleitung. Im Einzelnen sind darunter im Wesentlichen diverse Schulungen, z.T. verpflichtende Konferenzteilnahmen, die Beteiligung an einem internen Vorschlagswesen, welches auf Verbesserungen im Lehrbetrieb abzielt sowie ebenfalls verpflichtende Sprechstunden für Studierende zu verstehen. Verbindliche Coachinggespräche oder „Jahresgespräche“ zwischen haupt- und nebenberuflich Lehrenden sind hingegen nicht vorgesehen.

Das Kriterium wird als **erfüllt** betrachtet.

7. Die Privathochschule sieht ausreichend nichtwissenschaftliches Personal vor.

Für die Bereiche Hochschulleitung, Sekretariat, Service Center, Marketing, IT-Services, Personalwesen und Bibliothek wird ausreichend administratives Personal geplant, insbesondere ab dem dritten Akkreditierungsjahr. Dagegen ist der Umstand, dass z.B. der Prokurist gleichzeitig wissenschaftlicher Mitarbeiter und nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter im Study Service in Personalunion sein soll, als kaum umsetzbar zu bewerten. Insbesondere die Gefahr der Interessensvermengung kann in dieser Konstellation nicht ausgeschlossen werden (siehe § 15 Abs. 3 Z 1).

Insofern wird, trotz des rein quantitativ ausreichenden nichtwissenschaftlichen Personals, das Kriterium aufgrund der Mehrfachfunktionen beteiligter Personen und den daraus resultierenden Problemen als **nicht erfüllt** betrachtet.

1.9 § 15 Abs. 9 Z 1–2: Finanzierung

1. Die Finanzplanung für den Akkreditierungszeitraum umfasst eine realistische und plausible Gegenüberstellung aller zu erwartenden Erträge und Aufwände im Zusammenhang mit der Gründung als Privathochschule, ihrer Aufgaben in Lehre sowie Forschung und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste entsprechend den Darlegungen im Entwicklungsplan:

- a. Dabei soll von einer Mindeststudierendenanzahl ausgegangen werden, die sicherstellt, dass die jeweiligen Studiengänge für die Dauer der Akkreditierung tragfähig sind.
- b. Weiters sind sämtliche Kosten in Bezug auf die erforderliche Infrastruktur sowie die geplanten Personalaufwände (wissenschaftliches bzw. wissenschaftlich-künstlerisches, nichtwissenschaftliches Personal) der gesamten Privathochschule darzustellen.
- c. Für das Auslaufen von Studiengängen sind entsprechende Vorsorgemaßnahmen zu treffen, insbesondere sind dabei Rücklagen für die Finanzierung sicherzustellen.

d. Die zugrundeliegenden Annahmen der Finanzplanung sind zu erläutern.

Die Privathochschule Bad Vöslau Entwicklungs GmbH mit Sitz in Bad Vöslau ist im Firmenbuch mit der Rechtsform Gesellschaft mit beschränkter Haftung eingetragen. Die zur Erfüllung der Aufgaben der künftigen Privathochschule notwendigen finanziellen Mittel werden zum Teil durch Anschubfinanzierungen der Gesellschafter zur Verfügung gestellt.

Profilbildende Elemente und deren Finanzierung im Zusammenhang mit der Gründung der Privathochschule:

Im Vor-Ort Besuch wird deutlich, dass der im Antrag angeführte „ganzheitliche“ Ansatz konsequent umgesetzt werden soll, es soll eine „neue Generation von Managern“ ausgebildet werden. Die Wichtigkeit dieser profilbildenden Elemente wird im Vor-Ort Besuch gegenüber den Gutachter*innen mehrfach bestätigt. Allerdings werden die im Entwicklungsplan dargestellten wesentlichen profilbildenden Elemente, wie beispielsweise das „differenzierende Blended-Learning Konzept“ und der „New Work“ Ansatz, im Finanzplan aus Sicht der Gutachter*innen nur unzureichend berücksichtigt. Insbesondere sind aus Sicht der Gutachter*innen sämtliche Aufwände für das Blended-Learning-Konzept im Verhältnis zu den Anforderungen des im Antrag genannten 'High-Touch'-Faktors zu gering angesetzt. Im Vor-Ort Besuch wird deutlich, dass bereits vorhandene Ressourcen des ITM College mitgenutzt werden sollen. Aus gutachterlicher Sicht fehlen aber z.B. Mikrofone oder Kameras für die hybride Lehre. Aus gutachterlicher Sicht werden für die Realisierung des „High-Touch“ Faktors erheblich mehr Ressourcen als die budgetierten (IT-) Aufwände notwendig sein, um die Zielsetzung des Vorhabens erfüllen zu können. Es fehlt an einer angemessenen finanziellen Untermauerung dieser zentralen Elemente, die in weiterer Folge erfolgskritisch für einen erfolgreichen Studienbetrieb sein werden und auch im Entwicklungsplan als solche dargelegt werden.

Konsistenz und Plausibilität der Planungsdaten im Zusammenhang mit der Gründung der Privathochschule:

Es werden seitens der Gutachter*innen Unstimmigkeiten innerhalb des Zahlenwerks festgestellt, welche auch im Vor-Ort Besuch adressiert und seitens der Privathochschule bestätigt werden. So unterscheiden sich beispielsweise die im Mietvorvertrag zwischen der College Garden Immobilien GmbH und der Antragstellerin angegebenen Mietsätze von den im Finanzplan verwendeten "Mischsätzen". Zudem stimmen die im Text genannten Gewinnzahlen / Cash-Flow Zahlen nicht mit den Werten in den dazugehörigen Tabellen überein. Die gutachterliche Annahme, dass die im Antrag angeführte "Kommunalsteuer" irrtümlich in den Finanzplan Eingang gefunden hat, hat sich ebenfalls im Vor-Ort Besuch bestätigt. Preissteigerungen sind zwar pauschal mit 4 % abgebildet, was aber, aus Sicht der Gutachter*innen, den derzeitigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen möglicherweise nicht entspricht.

Prognose der Erträge im Zusammenhang mit der Gründung der Privathochschule:

Das Mengengerüst der Ertragsplanung basiert, aus Sicht der Gutachter*innen, auf intuitiven Annahmen der Antragstellerin ohne einer entsprechend zugrundeliegenden Bedarfs- und Akzeptanzanalyse. Die in dem eingereichten Finanzplan angenommene Anzahl von 60 Studierenden im ersten Jahr wurde bei dem durchgeführten Vor-Ort-Besuch seitens der Antragstellerin selbst als nicht realistisch eingeschätzt. Stattdessen wird mit dem Start eines Bachelorstudiengangs (mit einem derzeitigen Stand von ca. 18 potentiellen Studierenden, d.h. rund einem Drittel der intuitiv angenommenen Anzahl) gerechnet, was aus Sicht der Gutachter*innen erhebliche Auswirkungen auf die gesamte Planung für die kommenden Jahre hat.

Berücksichtigung von verkürzten Bachelorstudiengängen in der Ertragsplanung:

Eine verkürzte Studiendauer wurde (durch die im Antrag angeführten Anrechnungsmöglichkeiten – sogenannter „Fast Track“) in den Planungsrechnungen nicht berücksichtigt. Diese Gruppe von Studierenden könnte den Studiengang schneller abschließen, was direkte Auswirkungen auf die Erträge aus den Studiengebühren hätte. Bei den „Fast-Track“-Studierenden ist von entsprechend weniger Studiengebühren auszugehen, wie im Vor-Ort-Besuch bestätigt wird. Derzeit wird dieser Aspekt in der Finanzplanung nicht berücksichtigt, was zu einer Überschätzung der tatsächlich zu erwartenden Erträge aus Studiengebühren führen könnte, da die verkürzte Studiendauer dieser Studierenden die Ertragszyklen insg. verkürzt. Es ist daher aus Sicht der Gutachter*innen essenziell, dass die Antragstellerin diese Studierendengruppe und deren spezifische Studienverläufe in ihre finanziellen Überlegungen korrekt einbezieht.

Im Vor-Ort-Besuch wird festgestellt, dass die im Antrag genannten Weiterbildungs- und Forschungsaktivitäten – aufgrund des Vorsichtsprinzips – nicht in den Finanzplan aufgenommen werden. Gerade aber für die Beurteilung dieses Kriteriums (§ 15 Abs. 9 Z 1) ist eine gesamthafte Darstellung der Erträge und Aufwände, die sich aus den Aufgaben in Lehre und Forschung ergeben, im Rahmen der Gründung der Privathochschule notwendig.

Rücklagen und Vorsorgemaßnahmen im Zusammenhang mit der Lehre:

Im Finanzplan sind keine Rücklagen für das Auslaufen von Studiengängen vorgesehen. Im Vor-Ort Besuch wird ebenfalls das Fehlen dieser für das zu beurteilende Kriterium wesentliche Position festgestellt. Dies stellt ein erhebliches Risiko für die Antragstellerin dar, sollten aus nicht beeinflussbaren Entwicklungen überraschend und gezwungenermaßen Studiengänge rasch beendet werden müssen oder diese auslaufen.

Aufwände der Infrastruktur im Zusammenhang mit der Gründung der Privathochschule:

Die Finanzplanung der Privathochschule Bad Vöslau berücksichtigt nicht die Aufwendungen für notwendige Umbauarbeiten sowie die infrastrukturelle Ausstattung der gemieteten Immobilie. Im Vor-Ort Besuch wird deutlich, dass diese Aufwendungen des Umbaus durch die Mitgesellschafterin College Garden Immobilien GmbH getragen werden. Allerdings fehlen konkrete Verpflichtungserklärungen oder Finanzierungszusagen seitens der Immobiliengesellschaft (vgl. § 15 Abs. 9 Z 2). Dieser Mangel an klaren Zusagen birgt aus Sicht der Gutachter*innen Unsicherheiten, zumal diese essenziellen Anfangsinvestitionen wesentlich zu der im Antrag genannten „Schaffung einer idealen physischen und digitalen Lehr- und Lernumgebung“ beitragen.

Sonstige Aufwände im Zusammenhang mit der Lehre:

Im Antrag werden Kosten für entsprechende Studierendenverwaltungssysteme, eine entsprechende Vor-Ort Bibliothek oder Zugänge zu Online-Datenbanken noch nicht budgetiert. Im Vor-Ort Besuch wird deutlich, dass in Bezug auf Online-Datenbanken der Kooperationspartner und Mitgesellschafter Wittenborg über entsprechende Zugänge verfügt und die Antragstellerin in den ersten Jahren entsprechend unterstützen soll. Dennoch ist festzuhalten, dass diese zentralen Aufwände für einen Hochschulbetrieb im eingereichten Finanzplan überhaupt nicht dargestellt werden beziehungsweise auch nicht textlich – wie es zur Beurteilung des Kriteriums notwendig ist – hinsichtlich der geplanten Kooperationsmaßnahmen erläutert werden.

Personal- (und Weiterbildungs)Aufwände im Zusammenhang mit der Lehre:

Die im Antrag angesetzten Aufwände – insbesondere für das wissenschaftliche Personal – sind aus Sicht der Gutachter*innen im Vergleich zu marktüblichen Gehältern als zu niedrig

angesetzt. Dies wird beim Vor-Ort Besuch seitens der Antragstellerin bestätigt. Zudem ist in der aktuellen Budgetierung wenig finanzieller Spielraum für die Teilnahme an Konferenzen des wissenschaftlichen Personals und die damit verbundenen Reisekosten vorgesehen. Dies könnte die berufliche Entwicklung und professionelle Vernetzungsmöglichkeiten erheblich einschränken, was speziell in akademischen und forschungsintensiven Bereichen kritisch ist. Außerdem werden die im Antrag genannten Weiterbildungsaktivitäten (insbesondere für nicht wissenschaftliche Mitarbeiter*innen) aus gutachterlicher Sicht nur rudimentär in den Finanzplan integriert.

Sonstige Aufwände für Drittmittel & Overheads im Zusammenhang mit der Forschung: Diese werden ebenfalls nicht im Finanzplan dargestellt. Hierbei wird im Vor-Ort Besuch deutlich, dass diese Positionen aus Vorsichtsüberlegungen nicht budgetiert werden. Seitens der Gutachter*innen wird festgehalten, dass in einem Hochschulbetrieb die Antragstellerin mit derartigen Positionen rechnen muss und diese demzufolge auf jeden Fall zu budgetieren sind.

In Summe werden sämtliche Aufwände der gesamten Privathochschule nicht im Finanzplan dargestellt, was in weiterer Folge für die Beurteilung des Kriteriums maßgeblich ist. Hinsichtlich der Erläuterung der zugrundeliegenden Annahmen des Finanzplanes ist es seitens der Gutachter*innen zu konstatieren, dass nicht alle Positionen textlich erläutert werden. So kann zwar beispielsweise die in der tabellarischen Darstellung der geplanten Erträge / Aufwände (Jahr 1), die synergetische Nutzung von Ressourcen mit dem ITM College (IT Services, Personalwesen, RW) im Vor-Ort Besuch geklärt werden. Allerdings fehlt diese Erläuterung im textlichen Teil des Finanzplans. Auch die bereits angesprochene synergetische Nutzung durch den Kooperationspartner und Mitgesellschafter Wittenborg wird textlich in den Antragsunterlagen nicht näher erläutert.

Die Finanzplanung der Privathochschule Bad Vöslau weist signifikante Mängel auf, die die Tragfähigkeit und Nachhaltigkeit des Projekts gefährden könnten. Daher sehen die Gutachter*innen das Kriterium als **nicht erfüllt** an.

Empfehlung: Die Gutachter*innen geben folgende Empfehlungen zur Weiterentwicklung hinsichtlich des Kriteriums „Finanzierung“: Es wird dringend empfohlen, den Finanzplan grundlegend zu überarbeiten, um realistischere und plausiblere finanzielle Prognosen gewährleisten zu können.

2. Von allen in der Finanzplanung ausgewiesenen Fördergeberinnen und Fördergebern sind dem Antrag auf institutionelle Erstakkreditierung Finanzierungszusagen beizulegen. Dabei ist sicherzustellen, dass die Nachweise für sechs Jahre ab Akkreditierung vorliegen.

Die Finanzierungszusagen sind dem Antrag beigelegt. Es ist sichergestellt, dass die Nachweise für sechs Jahre ab Akkreditierung vorliegen. Zusage von der Wittenborg University of Applied Sciences B.V. (WUAS): Die WUAS hat finanzielle Garantien in Höhe € [REDACTED] zugesichert, wobei € [REDACTED] auf die Gesellschaftsgründung entfallen und € [REDACTED] bei positiver Akkreditierungsentscheidung fällig sind. Der Nachweis liegt vor. Zusage der Stadt Bad Vöslau: Die Stadt Vöslau hat finanzielle Garantien in Höhe € [REDACTED] zugesichert, wobei € 2 [REDACTED] auf die Gesellschaftsgründung entfallen und € [REDACTED] € bei positiver Akkreditierungsentscheidung fällig sind. Der Nachweis liegt vor. Zusage der College Garden Immobilien GmbH: Ein entsprechender Mietvorvertrag liegt vor.

Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen **erfüllt**.

1.10 § 15 Abs. 10: Infrastruktur

Die Privathochschule verfügt über eine quantitativ und qualitativ adäquate Raum- und Sachausstattung, welche die Wahrnehmung ihrer Aufgaben entsprechend dem Entwicklungsplan sicherstellt. Falls sich die Privathochschule externer Ressourcen bedient, sind ihre Verfügungsberechtigungen darüber sichergestellt und die zentralen Punkte der Verfügungsberechtigungen sind im Antrag auf institutionelle Erstakkreditierung dargestellt.

Die Antragstellerin verfügt über die Nutzungsmöglichkeit der Räumlichkeiten des International College of Tourism und Management ITM GmbH, welche von der College Garden Immobilien GmbH vermietet werden. Die entsprechende Verfügungsberechtigung in Form eines Mietvorvertrags zwischen der College Garden Immobilien GmbH und der Antragstellerin liegt vor. Im Vor-Ort Besuch wurde deutlich, dass das aus mehreren Trakten bestehende Gebäude in den 1970er Jahren errichtet und danach als Seminar- und Urlaubshotel von öffentlichen Organisationen genutzt wurde. Vor ca. 10 Jahren wurde das Gebäude seitens der College Garden Immobiliengesellschaft erworben, seither stufenweise modernisiert und adaptiert. Verkehrstechnische Anbindung und Lage des Gebäudes sind aus Sicht der Gutachter*innen gut. Diese bestehenden Räumlichkeiten sollen im Zuge der Gründung und des Betriebs der Privathochschule erweitert werden. Entsprechende Pläne liegen vor. Im Vor-Ort Besuch werden den Gutachter*innen die Räumlichkeiten sowie die geplanten Erweiterungen gezeigt.

Die für das Kriterium notwendige quantitative Begutachtung der Raum- und Sachausstattung erstreckt sich über die generelle Darstellung der Gebäude und Räumlichkeiten, der Lehrräume, des Restaurants sowie der Verwaltungsräumlichkeiten. Seitens der Gutachter*innengruppe wird festgestellt, dass die Antragstellerin über eine insg. genügende Raumausstattung in jedem der Beurteilungspunkte verfügt. Neben einem größeren Festsaal können eine Vielzahl von Seminarräumen auch für den Hochschulbetrieb genutzt werden. Im Vor-Ort Besuch wird deutlich, dass zusätzliche Lehrräume und Verwaltungsräumlichkeiten im Zuge der Adaptierung von bestehenden Räumlichkeiten geschaffen werden könnten, entsprechende Pläne liegen vor. Auch das speziell für internationale Studierende wesentliche Raumangebot ist in – quantitativ – adäquatem Maße vorhanden. Studentische Arbeitsbereiche sind im Zuge der Adaptierung vorgesehen.

Die für das Kriterium notwendige qualitative Begutachtung der Raum- und Sachausstattung erstreckt sich über die generelle Darstellung der Gebäude und Räumlichkeiten, der Lehrräume, des Restaurants sowie der Verwaltungsräumlichkeiten. Dem Entwicklungsplan entsprechend, wird eine Ausbildung mit High Touch Faktor angestrebt, insbesondere die Etablierung eines serviceorientierten Lernumfeldes (notwendige Infrastruktur, Zugang zu Lernressourcen) nimmt in diesem Kontext eine bedeutende Rolle ein. Die im Vor-Ort Besuch festgestellte vorhandene Raum- und Sachausstattung der Antragstellerin zeigt, dass die aktuellen Räumlichkeiten und Einrichtungen derzeit nur teilweise den Standardanforderungen einer Hochschule entsprechen. Im Vor-Ort Besuch wird deutlich, dass die Antragstellerin nicht über eine adäquate Bibliothek (mit der erforderlichen Fachliteratur) verfügt. Zwar wird eine Kooperation mit bestehenden Bibliotheken in der Umgebung angestrebt, jedoch fehlen derzeit konkrete Vereinbarungen, z.B. entsprechende LOIs. Derzeit liegen auch keine konkreten Zugänge zu Online-Ressourcen vor, allerdings wurde im Vor-Ort Besuch deutlich, dass der Kooperationspartner Wittenborg diese zur Verfügung stellen will.

Zweifelsohne sind zur Realisierung des „High Touch“ Faktors zum Teil massivere infrastrukturelle Anpassungen notwendig, auch vor dem Hintergrund des profilbildenden Elements „New Work“ Sei es im Bereich der Lehrräume als auch im Bereich der Realisierung

von studentischen Rückzugsmöglichkeiten, wie auch bei der Konzeption von Büroräumlichkeiten. Im Vor-Ort Besuch wird seitens der Antragstellerin auf geplante Modernisierungsmaßnahmen für bestehende Lehrveranstaltungsräume hingewiesen, auch studentische Rückzugsmöglichkeiten werden geplant. Auch wird im Vor-Ort Besuch auf die Schaffung von Büroräumlichkeiten im EG hingewiesen. Unklar bleibt, wie viele Büros für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal letztlich geschaffen werden sollen. Auch werden diese Baumaßnahmen nicht budgetär berücksichtigt. Vermutlich werden die Umbaumaßnahmen von der College Garden Immobilien GmbH getragen, entsprechende Nachweise fehlen allerdings. Die termingerechte Fertigstellung dieser Maßnahmen vor Studienbeginn mit Oktober 2024 stellt sich mit Sicherheit aus der Sicht Gutachter*innen als herausfordernd dar.

Die derzeitige Raum- und Sachausstattung der Privathochschule, einschließlich der Planung für deren Verbesserung, ist derzeit nicht ausreichend, um die Qualitäts- und Leistungsziele des Entwicklungsplans zu erfüllen. Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen daher **nicht erfüllt**.

Empfehlung: Seitens der Gutachter*innen wird empfohlen, sich über die Kosten für die Implementierung möglicher Facetten des profilbildenden Elements „New Work“ einschlägig zu informieren.

1.11 § 15 Abs. 11: Kooperationen

Zusätzlich zu institutionell verankerten Kooperationen für Forschung und Entwicklung und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste sieht die Privathochschule hochschulische und gegebenenfalls nicht-hochschulische Partnerschaften im In- und Ausland vor, welche ihrem Profil entsprechen. Diese Kooperationen fördern die Mobilität von Studierenden und Personal.

Die Privathochschule plant, ihre internationalen und hochschulischen Kooperationen auszubauen, um die Mobilität von Studierenden und Personal zu fördern. Diese Initiativen sind abhängig von einem positiven Akkreditierungsbescheid und zielen darauf ab, das Profil der Hochschule durch internationale Vernetzung und Weiterentwicklung zu stärken.

Bewertung der geplanten und bestehenden Kooperationen: Im Falle einer positiven Akkreditierung beabsichtigt die Privathochschule, Partner für die Förderung der internationalen Mobilität zu suchen. Im Vor-Ort Besuch wird deutlich, dass primär die Teilnahme am Erasmus+ Programm angestrebt wird, was umfangreiche Möglichkeiten für Weiterentwicklung und Vernetzung bieten soll. Dies würde aus Sicht der Gutachter*innen die Hochschule in die Lage versetzen, ihre internationalen Beziehungen zu stärken und ihren Studierenden sowie ihrem Personal wertvolle Austauschmöglichkeiten zu bieten. Bereits im Antrag wurde auf bestehende Kooperationen mit der Wittenborg University of Applied Sciences B.V. und der Pittsburg State University in Kansas, USA verwiesen. Diese bestehen zum Teil schon zwischen dem ITM College oder beziehen sich auf das Partnernetzwerk des Gesellschafters Wittenborg. Diese Kooperationen sollen von der Privathochschule weiter genutzt werden. So wurden mit beiden Institutionen bereits Letters of Intent (LOI) unterzeichnet, die eine Grundlage für zukünftige formelle Vereinbarungen bilden. Mit beiden Kooperationspartnern sind beispielsweise folgende Aktivitäten geplant: Es wird jeglicher Form der akademischen Zusammenarbeit und des kulturellen Austauschs gefördert. Zudem sollen gemeinsame Studiengänge entwickelt werden,

und auch der (Online-) Austausch zwischen Studierenden, Forschenden und Lehrenden soll gefördert werden.

Die im Antrag beschriebenen Maßnahmen zur Weiterführung und Sicherung der Kooperationen sind aus Sicht der Gutachter*innen stringent und schlüssig. Seitens der Privathochschule ist geplant, die bisherigen vorläufigen Vereinbarungen durch formelle Verträge und langfristige Abkommen zu ersetzen. Zusätzlich sollen Forschungs- und Entwicklungspläne, inklusive einer strategischen Forschungsagenda, erstellt werden. Diese Pläne beabsichtigen, gemeinsame Forschungsaktivitäten, Publikationen und Entwicklungsprojekte zu fördern. Die Wirksamkeit der Kooperationen soll regelmäßig evaluiert werden.

Aus Sicht der Gutachter*innen hat die Privathochschule bereits wichtige Schritte unternommen, um internationale und institutionelle Kooperationen zu etablieren, die ihre globale Vernetzung und Forschungskapazitäten erweitern. Das geplante Erasmus+ Programm unterstützt und fördert die Mobilität sowohl von Studierenden als auch des Personals.

Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen **erfüllt**.

Empfehlung: Es wird empfohlen, die geplanten Maßnahmen konsequent umzusetzen und die Kooperationen durch verbindliche Verträge zu formalisieren.

1.12 § 15 Abs. 12: Information

Die Privathochschule sieht eine Website vor, die leicht zugängliche und aktuelle Informationen über ihre Leistungen zur Verfügung stellt. Diese umfassen jedenfalls die Satzung, die Studienpläne inklusive der Studien- und Prüfungsordnungen, Muster der schriftlichen Ausbildungsvereinbarungen und eine Darstellung des Qualitätsmanagements.

Die Antragstellerin verfügt bereits über eine funktionierende Website (<https://iuc-bv.at/>), die leicht zugängliche und aktuelle Informationen über ihre Leistungen zur Verfügung stellt. Die Webseite ist als zentraler Informationsknotenpunkt für potenzielle und, im Falle einer positiven Akkreditierungsentscheidung, auch aktuelle Studierende sowie für die Öffentlichkeit gedacht. Den Gutachter*innen wurde im Vor-Ort Besuch versichert, dass im Falle einer positiven Akkreditierungsentscheidung zeitnah wichtige Dokumente und Informationen auf der Website veröffentlicht werden. Dazu gehören unter anderem die bereits vorliegenden Studien- und Prüfungsordnungen, die Satzung der Privathochschule, Muster der schriftlichen Ausbildungsvereinbarungen und eine umfassende Darstellung des Handbuchs des Servicebereichs „Qualitätsmanagement“. Die Privathochschule hat aus Sicht der Gutachter*innen die grundlegenden Voraussetzungen für einen informativen Webauftritt geschaffen.

Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen **erfüllt**.

Zusammenfassung und abschließende Bewertung

Profil und Ziele (§ 15 Abs. 1)

Im Vor-Ort-Besuch wurde der Antragstellerin die Gelegenheit gegeben, das Profil und die Ziele der geplanten Privathochschule zu erläutern. Der Anspruch der Antragstellerin, ein international ausgerichtetes Profil zu entwickeln, wird jedoch aus gutachterlicher Sicht nicht hochschulweit operationalisiert. Konkretisierungen finden sich hauptsächlich im Bereich Lehre, während in den Bereichen Personal, Forschung und Governance die strategischen Maßnahmen vage bleiben. Es fehlen klare Zielsetzungen und eine konkrete Ressourcenplanung zur Umsetzung des internationalen Profils.

Eine klare und konsistente Strategie zur Verwirklichung des angestrebten Profils ist in vielen Bereichen für die Gutachter*innen nicht erkennbar. Die Festlegung des Profils und die daraus abgeleiteten Ziele dienen als Bezugspunkt für die Gestaltung der Aufbau- und Ablauforganisation der Institution. Je klarer die Profilbildung und strategische Zielsetzung, desto konsistenter können die Strukturen und Prozesse etabliert und weiterentwickelt werden. Fehlende oder unzureichende Festlegungen fördern jedoch intransparente Strukturen und schwächen die Nachvollziehbarkeit interner Abläufe.

Die Antragstellerin hat sich zwar das Ziel gesetzt, einen Mehrwert für Gesellschaft und Interessengruppen zu leisten und eine Symbiose von Hochschule und Hotelbetrieb zu schaffen. Jedoch bleiben die Präzisierung der Umsetzung und das Alleinstellungsmerkmal für die Gutachter*innen unspezifisch. Es fehlt eine klare Abgrenzung gegenüber Mitbewerbern. Kritisch wird angemerkt, dass zentrale Fragen zur Profilbildung und Differenzierung gegenüber Mitbewerber*innen nicht klar beantwortet sind.

Das Kriterium § 15 Abs. 1 ist **nicht erfüllt**.

Entwicklungsplanung (§ 15 Abs. 2 Z 1-2)

Der Entwicklungsplan der Antragstellerin adressiert formal die geforderten Aspekte, jedoch aus gutachterlicher Sicht oft nur knapp und vage. Der Plan ähnelt einer Sammlung von Überlegungen zur Etablierung der Privathochschule, ohne als systemweite, kohärente Roadmap zu fungieren, die klare Ziele und Maßnahmen für Forschung, Lehre, Personal und Governance festlegt.

Der Entwicklungsplan zeigt einige positive Ansätze, wie den „High-Touch“ Anspruch und den ganzheitlichen Ansatz zur Qualifizierung neuer Manager*innen. Dennoch fehlen eine klare Ausdifferenzierung und eine kohärente Einbindung der Entwicklungspläne in das Leitungssystem der Hochschule. Der Bereich Studium und Lehre ist konkreter ausgearbeitet, während die Entwicklung des Forschungsbereichs und die Berufungspolitik unklar bleiben. Die geplanten Maßnahmen zur Verbindung von Forschung und Lehre sowie zur internationalen Sichtbarkeit sind unspezifisch.

Die geplante Governance- und Organisationsstruktur bleibt vage und unzureichend definiert. Eine detaillierte Darstellung der Personalplanung und Qualifikationsstandards fehlt. Die Verbindung von Forschung und Lehre sowie die Umsetzung von „forschungsgeleiteter Lehre“ ist aus gutachterlicher Sicht unklar, insbesondere da viele Lehrkräfte nebenberuflich tätig sind. Auch die Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Entwicklung

eines Qualitätsmanagementsystems sind nur rudimentär ausgearbeitet. Der Entwicklungsplan lässt eine kohärente und umfassende Strategie vermissen, die alle wesentlichen Hochschulbereiche einschließt und die langfristige Entwicklung der Hochschule sicherstellt.

Das Kriterium § 15 Abs. 2 Z1 ist **nicht erfüllt**.

Das Kriterium § 15 Abs. 2 Z2 ist **erfüllt**.

Organisation der Privathochschule (§ 15 Abs. 3 Z 1-4 und 6)

Die geplante Privathochschule weist aus gutachterlicher Sicht in ihrer Organisationsstruktur Mängel auf, die die Hochschulautonomie und die Freiheit der Wissenschaft und Lehre beeinträchtigen könnten. Die Struktur ist durch eine unzureichende Trennschärfe in der Gewaltenteilung und eine komplexe Steuerung geprägt. Insbesondere die Aufgaben des Examination & Graduation Board und des Ethics Board, die normalerweise dem Senat obliegen, sind hier unklar geregelt. Diese beiden Boards sind zudem nicht per Satzung verankert, was ihre Konstitution infrage stellt. Eine Vielzahl an Personalunionen und Aufgabenüberlappungen, insbesondere bei der Rolle des Rektors, schaffen weitere Herausforderungen. So übernimmt der Rektor zahlreiche Aufgaben, von der Hochschulleitung über die akademische Führung bis hin zur Studiengangsleitung und dem Vorsitz verschiedener Boards. Diese Aufgabenvielfalt wirft Fragen zur Notwendigkeit von Vizerektoraten auf, um eine effektive Bewältigung zu gewährleisten. Das Vetorecht der Geschäftsführung bei akademischen Entscheidungen von wirtschaftlicher Bedeutung stellt die Hochschulautonomie infrage. Ebenso fehlen klare Mitwirkungsrechte für den Senat und eine transparente Einbindung aller Statusgruppen in die Entscheidungsprozesse.

Hinsichtlich der Auswahl- und Berufungsverfahren fehlt es an Transparenz und qualitätsgeleiteter Durchführung. Externe Gutachten werden nicht eingeholt, und die Auswahlkriterien sind unklar. Die Verfahrensregeln sind teilweise widersprüchlich, und es gibt keine einheitliche Vorgehensweise für die Berufungskommissionen. Insgesamt zeigt sich die Organisationsstruktur der geplanten Privathochschule den Gutachter*innen als unzureichend. Die Trennung der Verantwortungsbereiche ist nicht klar genug definiert, und die komplexe Struktur erhöht den Abstimmungs- und Koordinierungsbedarf. Die fehlende klare Profilbildung und Strategieentwicklung tragen weiter zur Inkonsistenz bei.

Die Kriterien § 15 Abs. 3 Z 1-4 und 6 sind **nicht erfüllt**.

Qualitätsmanagementsystem (§ 15 Abs. 4 Z 1-5)

Die Privathochschule plant ein Qualitätsmanagementsystem, das in das strategische Hochschulmanagement eingebunden ist, um die Qualität von Studium, Lehre, Forschung und unterstützenden Aufgaben regelmäßig zu beurteilen. Wichtige Bereiche wie die transparente Durchführung von Auswahlverfahren, die Weiterqualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Operationalisierung der forschungsgeleiteten Lehre und des „High-Touch“-Faktors sind aus gutachterlicher Sicht jedoch bislang nicht ausreichend im QMS integriert.

Das vorgelegte QMS-Konzept enthält viele unterstützenswerte Ansätze, ist jedoch oft vage und unspezifisch. Es fehlen klare Prozessabfolgen und zugewiesene Verantwortungsstrukturen, was auf einen geringen Reifegrad des Konzepts hinweist. Die tatsächliche Wirksamkeit des QMS über den Entwicklungszeitraum hinweg ist daher aus gutachterlicher Sicht kritisch zu hinterfragen.

Positiv hervorzuheben sind der Enthusiasmus der zukünftigen Qualitätsmanagerin und die Unterstützung durch die leitenden Akteure. Zusätzlich werden aber insbesondere die Gewichtung wissenschaftlichen Arbeitens und die Qualität der Lehrmaterialien von den Gutachter*innen als verbesserungsbedürftig angesehen.

Das Kriterium § 15 Abs. 4 Z 1 ist **nicht erfüllt**.

Die Kriterien § 15 Abs. 4 Z 2 bis 5 sind **erfüllt**.

Studiengang und Studiengangsmanagement (§ 15 Abs. 5 Z 1-9)

Die geplanten Studiengänge der Privathochschule zeigen eine grundsätzliche Übereinstimmung mit dem angestrebten Profil und den strategischen Zielen. Die Bachelorstudiengänge HR-Management & Communication sowie International Hospitality & Business Management zielen darauf ab, Managementfähigkeiten und sozialkommunikative Kompetenzen zu vermitteln. Allerdings bleiben die Beschreibungen der Managementfähigkeiten allgemein und unspezifisch. Zudem fehlt es den Studiengängen an einer tiefergehenden wissenschaftlichen Basis und klaren Lernzielen, was durch unvollständige Literaturangaben verdeutlicht wird.

Die Masterstudiengänge weisen ähnliche Schwächen auf. Besonders der Master Human Resources & Leadership vernachlässigt den Kernbereich International Leadership, was im Widerspruch zur strategischen Ausrichtung der Privathochschule steht. Die Einführung der Masterstudiengänge ist zudem unsicher, was Fragen zur Personal- und Finanzplanung sowie zur Erreichung der Forschungsziele aufwirft.

Die Studiengangsbezeichnungen der geplanten Studiengänge spiegeln nicht immer die tatsächlichen Inhalte und Kernbereiche wider. Insbesondere fehlen Lehrveranstaltungen zu institutionellen Kommunikationskompetenzen im Bachelor HR-Management & Communication, obwohl der Titel dies suggeriert.

Die Konzeption der Studiengänge zeigt erhebliche Mängel in Bezug auf die wissenschaftliche Fundierung und didaktische Anforderungen. Fehlende Literaturangaben und eine unklare Zuordnung der Lehrveranstaltungen zu den Kernbereichen beeinträchtigen die Qualität. Die hohe Arbeitsbelastung durch das Blended Learning-Format stellt eine Herausforderung dar, insbesondere für berufstätige Studierende, da die Studierbarkeit bei gleichzeitiger Berufstätigkeit fraglich ist.

Die Zugangsvoraussetzungen sind klar definiert und tragen zur Erreichung der Qualifikationsziele bei. Das Aufnahmeverfahren ist transparent, jedoch kann die Subjektivität individueller Bewerbungsgespräche die Fairness beeinflussen. Das Verfahren zur Anerkennung von Kompetenzen ist zwar in der Studien- und Prüfungsordnung verankert, weist jedoch Unklarheiten und Inkonsistenzen auf.

Die Kriterien § 15 Abs. 5 Z 1 bis 5 und 9 sind insgesamt **nicht erfüllt**.

Die Kriterien § 15 Abs. 5 Z 6 bis 8 sind **erfüllt**.

Beratungs- und Unterstützungsangebot für Studierende (§ 15 Abs. 6 Z 1 bis 2)

Der Antrag beschreibt ein System zur Unterstützung der Studierenden, das sowohl akademische als auch psychosoziale Aspekte abdeckt. Das Konzept zielt darauf ab, den Studierenden eine qualitativ hochwertige Betreuung und Beratung zu bieten, um ihren akademischen Erfolg und ihr persönliches Wohlbefinden zu fördern. Geplant ist, enge Interaktionen zwischen Studierenden und akademischem Personal zu ermöglichen, unterstützt durch verschiedene Programme und Initiativen.

Ein strukturiertes Beschwerdeverfahren wird etabliert, um den Studierenden eine transparente und effektive Möglichkeit zu bieten, ihre Anliegen vorzubringen. Ergänzt wird dies durch eine neutrale Ombudsperson. In den Beratungs- und Unterstützungsangeboten orientiert sich die Antragstellerin an den internationalen Standards der Wittenborg University, um sicherzustellen, dass Best Practices integriert werden.

Diese Maßnahmen zeigen den Gutachter*innen das Engagement, eine unterstützende und förderliche Umgebung für die Studierenden zu schaffen. Es wird von den Gutachter*innen empfohlen, die Prozesse regelmäßig zu überprüfen und anzupassen, um ihre Wirksamkeit zu gewährleisten und das Vertrauen der Studierenden in die institutionellen Abläufe zu stärken.

Die Kriterien § 15 Abs. 6 Z 1 bis 2 sind **erfüllt**.

Forschung und Entwicklung (§ 15 Abs. 7 Z 1-5)

Die Antragstellerin zeigt, dass Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten an ihrem Profil und ihren Zielen ausgerichtet sind. Der thematische Schwerpunkt „New Work“ steht im Mittelpunkt der geplanten Forschung und umfasst Themen wie Global Work Migration, Innovative Work Environments und Diversity in the New Work Environment. Diese Themen sind eng mit den Studiengängen HR-Management & Communication, Human Resources & Leadership sowie International Business Management & Leadership verbunden.

Es bestehen jedoch aus Sicht der Gutachter*innen Bedenken hinsichtlich der Qualifikationen der zu berufenden Professor*innen. Die Anforderungen an potenzielle Forschungstätigkeiten entsprechen nicht internationalen Standards, und die Definition der Habilitationsäquivalenz ist unklar. Zudem sind die Maßnahmen zur Errichtung eines Forschungszentrums unspezifisch und es fehlt an einer klar definierten Infrastrukturplanung, was die Umsetzung der Forschungsziele beeinträchtigen könnte. Der Bachelorstudiengang „International Hospitality & Business Management“ hat wenig Berührungspunkte mit der Forschungsthematik „New Work“, was den Wissenstransfer von der Forschung in die Lehre in diesem Bereich erschwert.

Die Privathochschule plant Kooperationen mit internationalen und regionalen Partnern, darunter der Wittenborg University of Applied Sciences und der Pittsburg State University. Diese Kooperationen sollen Forschung und Entwicklung sowie die Praxisnähe der Studiengänge stärken. Es bestehen aber Zweifel, ob die geplanten Forschungsleistungen dem geforderten wissenschaftlichen Anspruch entsprechen, da die Mindestanforderungen an die Forschungstätigkeit der Professor*innenstellen als zu niedrig angesehen werden. Die Privathochschule plant auch Maßnahmen für den Wissens- und Technologietransfer in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Ausführungen hierzu sind aus gutachterlicher Sicht jedoch eher allgemein gehalten und wenig konkretisiert.

Die Kriterien § 15 Abs. 7 Z 1-5 sind **nicht erfüllt**.

Personal (§ 15 Abs. 8 Z 1-7)

Für die Bachelorstudiengänge HR-Management und Communication sowie die geplanten Masterstudiengänge International Business Management & Leadership wurde eine detaillierte Planung des wissenschaftlichen und administrativen Personals vorgelegt. Trotz ausreichender personeller Ausstattung bestehen aus gutachterlicher Sicht erhebliche Bedenken hinsichtlich der Qualifikation und Organisation des Personals.

Die erforderlichen habilitationsäquivalenten Qualifikationen gemäß PrivH-AkkVO 2021 werden von den geplanten Professuren und Berufungskommissionsmitgliedern nicht vollständig erfüllt,

was die fachliche Qualität der Lehre beeinträchtigt. Zudem ist die Abdeckung der Kernbereiche in den ersten drei Jahren unzureichend, selbst unter Berücksichtigung von Synergien zwischen den Studiengängen untereinander.

Die Kapazitäten für Forschung sind prinzipiell vorhanden, jedoch besteht eine starke Abhängigkeit von der Wittenborg University of Applied Sciences, was bei den Gutachter*innen Zweifel an der Eigenständigkeit und Sichtbarkeit der Forschung aufwirft. Die geplante Verteilung der Tätigkeiten zwischen Lehre, Forschung und Administration ist ausgewogen, jedoch fehlen institutionalisierte Konzepte für Weiterbildung und Personalentwicklung. Personalgespräche und Feedback-Verfahren sind nicht dokumentiert oder geplant, was die langfristige Entwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen beeinträchtigt.

Die Einbindung nebenberuflicher Lehrender in die Lehr- und Studienorganisation ist gewährleistet, jedoch fehlen verbindliche Maßnahmen zur Qualitätssicherung. Obwohl quantitativ ausreichend administratives Personal geplant ist, führt die Mehrfachfunktion einiger Personen aus Sicht der Gutachter*innen zu potenziellen Interessenkonflikten und organisatorischen Problemen.

Die Kriterien § 15 Abs. 8 Z 1 bis 2, 5 und 7 sind **nicht erfüllt**.

Die Kriterien § 15 Abs. 8 Z 3 bis 4 und 6 sind **erfüllt**.

Finanzierung (§ 15 Abs. 9 Z 1 bis 2)

Die Finanzplanung über den Akkreditierungszeitraum weist keine realistische und plausible Gegenüberstellung aller zu erwartenden Erträge und Aufwände im Zusammenhang mit der Gründung als Privathochschule, ihrer Aufgaben in Lehre sowie Forschung, entsprechend den Darlegungen im Entwicklungsplan auf. Es werden nicht die gesamten Ertrags- und Aufwandspositionen (in den Bereichen Forschung, Lehre, Weiterbildung) in der Finanzplanung erfasst, sondern der Finanzplan fokussiert ausschließlich auf den Teilbereich „Lehre“.

Ebenso basiert die Ertragsplanung aus gutachterlicher Sicht auf unrealistischen Annahmen. So wurde etwa eine zu hohe Studierendenzahl im ersten Jahr angenommen. Verkürzte Studiengänge und ihre finanziellen Auswirkungen wurden nicht berücksichtigt, was zu einer Überschätzung der Erträge führt. Auch fehlen konkrete Verpflichtungen für notwendige Umbauarbeiten und die infrastrukturelle Ausstattung. Die Aufwände für wissenschaftliches Personal und Weiterbildungsmaßnahmen sind aus Sicht der Gutachter*innen zu gering angesetzt, und es fehlen Darstellungen für Drittmittel und Overheads. Die Finanzmittel stammen teilweise aus Anschubfinanzierungen der Gesellschafter. Wesentliche Elemente wie das „Blended-Learning Konzept“ und der „New Work“ Ansatz sind jedoch nicht ausreichend finanziell untermauert.

Das Kriterium § 15 Abs. 9 Z 1 ist **nicht erfüllt**.

Das Kriterium § 15 Abs. 9 Z 2 ist **erfüllt**.

Infrastruktur (§ 15 Abs. 10)

Die zu gründende Privathochschule verfügt über eine quantitativ adäquate Raum- und Sachausstattung, die jedoch aus gutachterlicher Sicht qualitative Defizite aufweist. Die aktuelle Ausstattung entspricht nur teilweise den Anforderungen an eine Privathochschule. Es fehlt z.B. an einer adäquaten Bibliothek mit der notwendigen Fachliteratur, und konkrete Vereinbarungen mit umliegenden Bibliotheken sind bisher nicht vorhanden. Obwohl Zugänge zu Online-Ressourcen geplant sind, sind diese ebenfalls noch nicht gesichert.

Für die Umsetzung des „High Touch“ Faktors und des profilbildenden Elements „New Work“ sind erhebliche infrastrukturelle Anpassungen erforderlich, insbesondere in den Bereichen Lehrräume, studentische Rückzugsmöglichkeiten und Büroräume. Modernisierungsmaßnahmen und die Schaffung zusätzlicher Büros sind zwar geplant, jedoch fehlen konkrete finanzielle Zusicherungen seitens der Partner. Ein räumlicher Entwicklungsplan zur Aufwertung der aktuell genutzten Räume existiert, doch die termingerechte Fertigstellung bis zum Studienbeginn im Oktober 2024 wird sich aus gutachterlicher Sicht als äußerst herausfordernd gestalten.

Das Kriterium § 15 Abs. 10 ist **nicht erfüllt**.

Kooperationen (§ 15 Abs. 11)

Die zu gründende Privathochschule verfügt bereits über institutionell verankerte Kooperationen mit der Wittenborg University of Applied Sciences B.V. und der Pittsburg State University. Diese Partnerschaften fördern die Mobilität von Studierenden und Personal.

Die Teilnahme am Erasmus+ Programm wird angestrebt, um zusätzliche Möglichkeiten für Austausch und Weiterentwicklung zu bieten. Die geplanten Maßnahmen zur Sicherung der Kooperationen sind stringent und schlüssig. Die Privathochschule plant, die vorläufigen Vereinbarungen durch formelle Verträge zu ersetzen und regelmäßige Evaluierungen der Kooperationen durchzuführen.

Insgesamt hat die Antragstellerin aus gutachterlicher Sicht wichtige Schritte unternommen, um internationale und institutionelle Kooperationen zu etablieren, die ihre globale Vernetzung und Forschungskapazitäten erweitern.

Das Kriterium § 15 Abs. 11 ist **erfüllt**.

Informationen (§ 15 Abs. 12)

Die zu gründende Privathochschule verfügt über eine Website, mit leicht zugängigen und aktuellen Informationen.

Das Kriterium § 15 Abs. 12 ist **erfüllt**.

Abschließende Bewertung: Die Gutachter*innen kommen zu dem Schluss, dass der Antrag in wesentlichen Punkten erhebliche Mängel aufweist. Die Antragstellerin zeigt zwar Ansätze zur Umsetzung ihrer Ziele, jedoch fehlen klare und konsistente Konzepte, Strukturen und Prozesse, um eine nachhaltige und erfolgreiche Etablierung einer Privathochschule sicherzustellen.

Insbesondere die Bereiche Profilbildung, Entwicklungsplanung, Organisationsstruktur, Forschung und Entwicklung, Konzeption der Studiengänge sowie Finanzierung entsprechen aus gutachterlicher Sicht nicht den Erfordernissen um den Anforderungen einer Privathochschule gerecht zu werden.

Die Gutachter*innen empfehlen dem Board der AQ Austria dem Antrag der Privathochschule Bad Vöslau Entwicklungs GmbH auf institutionelle Erstakkreditierung der Privathochschule „Bad Vöslau Privathochschule“ in Bad Vöslau **nicht zu folgen**, da substantielle Kriterien als **nicht erfüllt** bewertet sind.

Eingesehene Dokumente

- Antrag der Privathochschule Bad Vöslau Entwicklungs GmbH auf institutionelle Erstakkreditierung der „Bad Vöslau Privathochschule“ vom 04.07.2023, eingelangt am 04.07.2023 in der Version vom 03.01.2024, eingelangt am 04.01.2024
- Nachreichungen vor dem virtuellen Vor-Ort-Besuch vom 07.-08.05.2024, eingelangt am 17.04.2024:
 - PrivH BVÖ_Fragenkatalog
 - Organigramm IUC_17.04.
 - Wittenborg Statement on its Cooperation and Support of the new International University College in Bad Vöslau
- Nachreichungen nach dem virtuellen Vor-Ort-Besuch vom 07.-08.05.2024, eingelangt am 10.05.2024:
 - 00 Checklist_applicants_05_2024
 - 01 Application Form_Bachelor
 - 01_IUC Application Process
 - IUC admission interview
 - IUC English requirements
 - Q3-01 Verantwortungsbereiche_Steuerungsgruppe
 - Startscenario Oktober 2024

Gutachterliche Einschätzung zur Stellungnahme vom 25.10.2024 zum Gutachten vom 19.08.2024 zum Antrag der Privathochschule Bad Vöslau Entwicklungs GmbH auf institutionelle Erstakkreditierung der Privathochschule Bad Vöslau, am Standort Bad Vöslau

gemäß § 7 der Privathochschul-Akkreditierungsverordnung 2021 (PrivH-AkkVO 2021)

Wien, 24.02.2025

Inhaltsverzeichnis

Kurzinformationen zum Akkreditierungsverfahren	3
Vorbemerkungen.....	6
Begutachtung und Beurteilung anhand der Beurteilungskriterien der PrivH-AkkVO 2021 7	
§ 15 Abs. 1: Profil und Ziele	7
1.1 § 15 Abs. 2 Z 1–2: Entwicklungsplanung	8
1.2 § 15 Abs. 3 Z 1–4, 6: Organisation der Privathochschule.....	10
1.3 § 15 Abs. 4 Z 1–5: Qualitätsmanagementsystem	14
1.4 § 15 Abs. 5 Z 1–5, 9: Studiengang und Studiengangsmanagement.....	15
1.5 § 15 Abs. 7 Z 1–2, 4–5: Forschung und Entwicklung und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste.....	24
1.6 § 15 Abs. 8 Z 1–2, 5, 7: Personal	26
1.7 § 15 Abs. 9 Z 1–2: Finanzierung.....	29
1.8 § 15 Abs. 10: Infrastruktur	34
Zusammenfassung und abschließende Bewertung	35
Eingesehene Dokumente	35

Kurzinformationen zum Akkreditierungsverfahren

Information zur antragstellenden Einrichtung	
Antragstellende Einrichtung	Privathochschule Bad Vöslau
Standort	Bad Vöslau, Niederösterreich (NÖ)
Rechtsform	GmbH
Geplante Aufnahme des Studienbetriebs	Wintersemester 2024/2025
Geplante Anzahl der Studienplätze im Vollausbau	340 - 510 (Im ersten Akkreditierungszeitraum sind bis zu 340 Studierende geplant. Im zweiten und dritten Akkreditierungszeitraum wird die Erhöhung dieser Studierendenanzahl um 50% auf insgesamt ca. 510 Studierende angestrebt)
zur Akkreditierung beantragte Studiengänge	- Bachelorstudiengänge: „HR-Management & Communication“ „International Hospitality & Business Management“ - Masterstudiengänge: „Human Resources & Leadership“ „International Business Management & Leadership“

Mit dem Antrag auf institutionelle Akkreditierung eingereichte Studien	
Studiengangsbezeichnung	HR-Management & Communication
Studiengangsart	Bachelorstudiengang
ECTS-Anrechnungspunkte	180
Regelstudiendauer	6 Semester
Geplante Anzahl der Studienplätze je Studienjahr	30
Akademischer Grad	Bachelor of Arts, abgekürzt BA
Organisationsform	Blended Learning - 2/3 Präsenz und 1/3 online
Verwendete Sprache/n	Englisch
Ort der Durchführung des Studiengangs	Bad Vöslau
Studiengebühr	9256 Euro (jährliche Erhöhung um 4 % vorgesehen)
Studiengangsbezeichnung	International Hospitality & Business Management
Studiengangsart	Bachelorstudiengang
ECTS-Anrechnungspunkte	180
Regelstudiendauer	6 Semester
Geplante Anzahl der Studienplätze je Studienjahr	30
Akademischer Grad	Bachelor of Arts, abgekürzt BA

Organisationsform	Blended Learning - 2/3 Präsenz und 1/3 online
Verwendete Sprache/n	Englisch
Ort/e der Durchführung des Studiengangs	Bad Vöslau
Studiengebühr	9256 Euro (jährliche Erhöhung um 4 % vorgesehen)
Studiengangsbezeichnung	Human Resources & Leadership
Studiengangsart	Masterstudiengang
ECTS-Anrechnungspunkte	120
Regelstudiendauer	4 Semester
Geplante Anzahl der Studienplätze je Studienjahr	25
Akademischer Grad	Master of Arts, abgekürzt MA
Organisationsform	Blended Learning - 2/3 Präsenz und 1/3 online
Verwendete Sprache/n	Englisch
Ort/e der Durchführung des Studiengangs	Bad Vöslau
Studiengebühr	9256 Euro (jährliche Erhöhung um 4 % vorgesehen)
Studiengangsbezeichnung	International Business Management & Leadership
Studiengangsart	Masterstudiengang
ECTS-Anrechnungspunkte	120
Regelstudiendauer	4 Semester
Geplante Anzahl der Studienplätze je Studienjahr	25
Akademischer Grad	Master of Arts, abgekürzt MA
Organisationsform	Blended Learning - 2/3 Präsenz und 1/3 online
Verwendete Sprache/n	Englisch
Ort/e der Durchführung des Studiengangs	Bad Vöslau
Studiengebühr	9256 Euro (jährliche Erhöhung um 4 % vorgesehen)

Die antragstellende Einrichtung reichte am 04.07.2023 den Akkreditierungsantrag ein. Die Antragstellerin legte im Zuge der Stellungnahme vom 25.10.2024 zum Gutachten vom 19.08.2024 umfassende neue Informationen vor und verwies zudem auf bereits eingeleitete Maßnahmen bzw. Änderungen hin.

Für den im Rahmen der Stellungnahme abgeänderten Antrag vom 04.07.2023 gemäß § 3 Abs. 11 PrivH-AkkVO 2021 wurde am 20.11.2024 vom Board der AQ Austria die weitere Vorgangsweise beschlossen.

Im Rahmen der beschlossenen Vorgangsweise wurde eine erneute gutachterliche Einschätzung der im Rahmen des Gutachtens vom 19.08.2024 als negativ bewerteter Kriterien (eingeschränkter Prüfauftrag) beauftragt. Dafür bestellte das Board der AQ Austria mit Beschluss vom 20.11.2024 erneut die gesamte Gutachter*innengruppe:

Name	Funktion und Institution	Kompetenzfeld
Prof. Dr. Rupert Holzapfel	Hochschule Bremen	wissenschaftliche Qualifikation im Fachbereich Tourismus
Prof.in Dr. Stefanie Schöberl	Hochschule Neu-Ulm	wissenschaftliche Qualifikation im Fachbereich Betriebswirtschaftslehre

FH-Prof. Dr. Alexander Sitter	Fachhochschule Kärnten	wissenschaftliche Qualifikation im Fachbereich Betriebswirtschaftslehre
Mag.a Birgit Lusser , B.A.	UNIT TIROL – Private Universität für Gesundheitswissenschaften und -technologie	Qualifikation im Bereich Qualitätsmanagement
Hendrik Klein , M.A.	Ma Studierender Paris Lodron Universität Salzburg	studentische Erfahrung im Fachbereich Business Management und Betriebswirtschaftslehre

Mit dem Beschluss der Vorgangsweise und der Bestellung der Gutachter*innen am 20.11.2024 hat das Board der AQ Austria einen eingeschränkten Prüfauftrag festgelegt, der auf die folgenden Prüfkriterien der PrivH-AkkVO 2021 fokussiert:

- § 15 Abs. 1
- § 15 Abs. 2 Z1
- § 15 Abs. 3 Z 1
- § 15 Abs. 3 Z 2
- § 15 Abs. 3 Z 3
- § 15 Abs. 3 Z 4
- § 15 Abs. 3 Z 6
- § 15 Abs. 4 Z 1
- § 15 Abs. 5 Z 1
- § 15 Abs. 5 Z 2
- § 15 Abs. 5 Z 3
- § 15 Abs. 5 Z 4
- § 15 Abs. 5 Z 5
- § 15 Abs. 5 Z 9
- § 15 Abs. 7 Z 1
- § 15 Abs. 7 Z 2
- § 15 Abs. 7 Z 3
- § 15 Abs. 7 Z 4
- § 15 Abs. 7 Z 5
- § 15 Abs. 8 Z 1
- § 15 Abs. 8 Z 2
- § 15 Abs. 8 Z 5
- § 15 Abs. 8 Z 7
- § 15 Abs. 9 Z 1
- § 15 Abs. 10

Die Gutachter*innen kommen zu folgenden Einschätzungen zur Stellungnahme der Antragstellerin vom 25.10.2024:

Vorbemerkungen

Aufgrund des Gutachtens vom 19.08.2024 hat die Antragstellerin zahlreiche Überarbeitungen und Ergänzungen vorgenommen und letztlich einen neuen Antrag zur Institutionellen Erstakkreditierung vorgelegt.

Die Gutachter*innen mussten einen Antrag auf institutionelle Erstakkreditierung erneut prüfen. Der Antrag war seitens der Antragstellerin so stark überarbeitet, dass er mit der ursprünglichen Version in großen Teilen nicht mehr viel gemein hatte.

Es wäre wünschenswert gewesen, zumindest auf formale Fehlerfreiheit des Antrags zu achten, um die Arbeit der Gutachter*innen nicht zusätzlich zu erschweren. Dieser Mehraufwand wäre mit mehr Sorgfalt durch die Antragstellerin vermeidbar gewesen. Beispielhaft seien folgende Passagen im Antrag genannt, die eine gebotene Sorgfalt vermissen lassen: So erfolgt die inhaltliche Erläuterung der Kernbereiche eines jeden Studiengangs in englischer in einem ansonsten in deutscher Sprache gehaltenen Antrag. Die Tabelle zur Darstellung des Beschäftigungsausmaßes des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals in Wochenstunden liegt im überarbeiteten Antrag in zwei Versionen vor, wobei die erstgenannte Tabelle aus Sicht der Gutachter*innen fehlerhaft ist: Hier wurden unbeschriftete Zeilen eingefügt, wodurch Teile der anderen Zeilen verrutscht und nicht mehr zuordenbar sind. Da die fehlerhafte und damit nicht nachvollziehbare Tabelle als Erstes im Antrag vorkommt, musste viel Zeit darauf verwendet werden, die Tabelle richtigzustellen, um sie überhaupt interpretieren zu können. Weiterhin weisen die Tabellen zur Gewichtung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Lehrpersonals für das erste Jahr andere Gewichtungen für Forschung und Lehre auf als im zweiten Jahr. Diese Differenzierung wird in den nachfolgenden Tabellen und Berechnungen jedoch nicht mehr berücksichtigt. Die Berechnung der Vollzeitäquivalente in den Bachelor- und Masterstudiengängen im Antrag ist ebenfalls nicht nachvollziehbar. Aus Sicht der Gutachter*innen wurde der Einsatz der externen Lektor*innen falsch beziffert bzw. berechnet.

Begutachtung und Beurteilung anhand der Beurteilungskriterien der PrivH-AkkVO 2021

§ 15 Abs. 1: Profil und Ziele

1. Die Privathochschule legt ein institutionelles Profil fest und leitet daraus Ziele für ihre Tätigkeiten ab. Die Privathochschule gewährleistet dabei die Einhaltung akademischer Standards, zu diesen gehören:
 - a. die Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre und/oder die Freiheit des künstlerischen Schaffens und der Vermittlung von Kunst und ihrer Lehre;
 - b. die Verbindung von Forschung und Lehre;
 - c. die Vielfalt wissenschaftlicher und künstlerischer Theorien, Methoden und Lehrmeinungen.

Die überarbeiteten und ergänzenden Unterlagen vom 25.10.2024 zeigen, dass die antragstellende Institution intensiv an der Festlegung der für eine klare und unmissverständliche Profilierung und Positionierung zentralen Leitfragen

- Wofür steht die Internationale Privathochschule Bad Vöslau?
- Was differenziert die Internationale Privathochschule Bad Vöslau von ihren Mitwerber*inne*n?
- Welche Alleinstellungsmerkmale möchte die Internationale Privathochschule Bad Vöslau zur Sicherstellung ihrer Wettbewerbsfähigkeit in Lehre und Forschung ausprägen?

weitergearbeitet hat.

Viele der im Gutachten vom 19.08.2024 adressierten Aspekte wurden durch teils weiterführende, teils erste Überlegungen zu konkreten definitorischen Festlegungen, strategischen Zielsetzungen und deren Umsetzungsplanung im Zeitablauf und - jetzt - für alle Hochschulbereiche nachgearbeitet. Insbesondere im Bereich der Personalentwicklung wurde einerseits begrüßenswert nachgebessert. Aus dem Umfang und der Bandbreite der geplanten Personalentwicklungsmaßnahmen resultiert andererseits die Notwendigkeit des profil- und zielorientierten Lenkens und Steuerns in der konkreten Umsetzung entlang einer entsprechenden Personalentwicklungsstrategie samt ausreichender Ressourcenplanung. Hierfür verantwortlich zeichnet einmal mehr der*die Rektor*in mit Unterstützung der Stabstelle Qualitätsmanagement und der Studiengangsleitungen.

Trotz der Überarbeitung sind einzelne Bausteine aus Sicht der Gutachter*innen noch nicht passgenau, klar und eindeutig sowie sich nachhaltig verstetigend ineinandergefügt. Nach wie vor zeigt sich aus gutachterlicher Sicht sowohl die Profilverfestigung als auch die Zielableitung intuitiv - ausgehend vom gewünschten Studienportfolio und den dafür erforderlichen (Lehr-)Kompetenzen, als auf Basis einer entsprechenden Marktanalyse und entsprechendem Strategieprozess erfolgt zu sein. Die Profilierung zeigt sich zu vage, zumal es im unmittelbaren Einzugsgebiet der Antragstellerin diverse tertiäre Bildungsanbieter mit vergleichbarem Angebot gibt, was das Erfordernis einer entsprechenden Abgrenzung zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit verdeutlicht. Die in den ergänzenden Unterlagen hervorgehobene Internationalisierungsstrategie lässt sich aus gutachterlicher Sicht nicht festmachen: die (internationale) Kooperationsstrategie und (internationale) Forschungsstrategie können in den einzelnen Abschnitten der Antragsunterlagen nur vermutet werden. Die Koordination und

Steuerung der internationalen Kooperationsagenden samt Mobilitätsprogramme sind im Vizerektorat strukturell gebündelt. Als klar, richtungsweisend und profilstärkend sind die vorliegenden Überlegungen jedoch nicht einzuschätzen. Aus Sicht der Gutachter*innen sind die wesentlichen Zielsetzungen dieser Profilverfestigung – wie die Besetzung der fachlichen Kernbereiche durch bereits international sichtbare und anerkannte Professor*innen, die internationale Sichtbarkeit und Teilhabe in Forschungsprojekten, oder internationale Netzwerkaktivitäten, die dahingehende Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation über den Zeitverlauf nicht klar, in Teilen zu aggregiert, sowie zu verkürzt berücksichtigt. Gleiches gilt für den ebenfalls in den Nachreichungen prominent adressierten Anspruch auf Ganzheitlichkeit bzw. Nachhaltigkeit. Die beiden Konstrukte werden aus gutachterlicher Sicht synonym und wenig ausdifferenziert (Nachhaltigkeit=Klimafreundlich, CO₂-Neutralität) verwendet.

Trotz der Überarbeitung und der erfolgten Ergänzungen in den vorliegenden Unterlagen vom 25.10.2024 bleibt die Grundargumentation aus dem Gutachten vom 19.08.2024 daher aufrecht. Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** beurteilt.

1.1 § 15 Abs. 2 Z 1–2: Entwicklungsplanung

1. Die Privathochschule hat einen Entwicklungsplan, der mit dem Profil und den Zielen konsistent ist und der längerfristige Strategien zu deren Erreichen benennt. Für den Zeitraum der Akkreditierung legt der Entwicklungsplan die Maßnahmen und Ressourcen dar, um die Ziele zu erreichen. Der Entwicklungsplan ist dem Antrag auf institutionelle Erstakkreditierung beigelegt und umfasst:

- a. Benennung von Schwerpunkten und Maßnahmen in Lehre und Forschung;
- b. Aussagen zu strukturellen und inhaltlichen Entwicklungsplanungen;
- c. Aussagen zur Personalplanung;
- d. Darlegung von Maßnahmen zur Gleichstellung aller Geschlechter;
- e. Darlegung von Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen und wissenschaftlich-künstlerischen Nachwuchses an Privatuniversitäten sowie
- f. Maßnahmen für den Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems.

Die überarbeiteten Unterlagen vom 25.10.2025 zeigen auf, dass sich die Antragstellerin intensiv mit der gutachterlichen Einschätzung auseinandergesetzt und basierend darauf viele der Überlegungen zur Entwicklungsplanung 2024-2030 nochmals adaptiert sowie umfassend ergänzt hat. Dass diese Überarbeitung binnen einer sehr kurzen Zeitspanne erfolgt ist, lassen die vielen, noch bestehenden Inkonsistenzen zwischen den einzelnen überarbeiteten Antragsunterlagen und fehlerhaften Berechnungen der Personaltabellen feststellen, was eine gutachterliche Bewertung der Verbindlichkeit und Gültigkeit dieser divergierenden Darstellungen schwierig macht.

Der nunmehr vorliegende Umfang der angestrebten Entwicklungspläne und der damit einhergehenden Systemkomplexität ist aus gutachterlicher Sicht ambitioniert - insbesondere für die beantragte erste Akkreditierungsperiode - einzustufen und setzt aus Sicht der Gutachter*innen die Hochschulsteuerung samt entsprechender Ressourcenplanung unter Druck.

Die Weiterbearbeitung des Operationalisierungsgrades der zahlreichen Handlungsfelder hin zu einer unterstützenden „Road Map“ stellt sich zwischenzeitlich etwas ausgeprägter und klarer dar, wenngleich die grundlegende Priorisierung der Kernhandlungsfelder (in Verbindung mit einer entsprechenden Berufungs- und Kooperationsstrategie) für den Aufbau des notwendigen Forschungsprofils zur international sichtbaren Profilierung - entsprechend der universitären Bezeichnung „International Private University College Bad Vöslau“ - nicht zuletzt gegeben die minimale, kritische Personalausstattung - unzureichend ableitbar ist.

Mit Verweis auf die gutachterliche Einschätzung zur Stellungnahme ad § 15 Abs. 8 zeigen die Überarbeitungen der Antragstellerin im Bereich der Forschung und dahingehender Personalplanung keine systemrelevanten Verbesserungen auf. Auf Basis der Überarbeitungen und Ergänzungen ist die professorale Abdeckung der fachlichen Kernbereiche nicht gegeben, was aus Sicht der Gutachter*innen eine *conditio sine qua non* für den Aufbau und einer nachhaltigen Sicherung einer neu zu gründenden Privathochschule darstellt. Nicht zuletzt deshalb, ist die im Gutachten vom 19.08.2024 ausführlich dargelegte Grundargumentation - trotz Überarbeitung und Ergänzungen in einzelnen Aspekten, relevant für das ggst. Prüfkriterium - weiterhin Gültigkeit. Das Prüfkriterium wird weiterhin als **nicht erfüllt** bewertet.

Zur Untermauerung dieser Bewertung werden von den Gutachter*innen die folgenden Beispiele angeführt:

Der Aspekt § 15 Abs. 2 Z 1 b. „Aussagen zu strukturellen und inhaltlichen Entwicklungsplanungen“ wurde weiterführend - auch für die weiteren Hochschulbereiche - operationalisiert, wobei die Entwicklungsplanungen bzgl. Umsetzung der gewünschten Berufungspolitik über den beantragten Akkreditierungszeitraum ausgespart bleiben. Die Antragstellerin bekennt sich zu den akademischen Standards und zur Verbindung von Forschung und Lehre sowie ein international sichtbares Profil ausprägen möchte (Stichwort: Internationale Kooperationen und Mobilitäten). Aus Sicht der Gutachter*innen verdeutlicht dies den Handlungsbedarf hin zu einer austarierten, im Gleichgewicht zu anderen zentralen Hochschulbereichen stehenden Steuerung. Gleiches gilt für die nach wie vor mangelnde Adressierung der Governance und der hierfür erforderlichen Rahmenbedingungen (z.B. Leitungsverantwortlichkeiten, Abstimmungszyklen, Anreizsysteme, Leistungs- und Zielvereinbarungen) im Zeitverlauf.

Bezogen auf den Aspekt § 15 Abs. 2 Z 1 d. „Darlegung von Maßnahmen zur Gleichstellung aller Geschlechter“ stellt sich das Kapitel 4 unverändert dar. Unter dem Kapitel 1.9 „Maßnahmen und Ressourcen zur Erreichung der strategischen Zielsetzungen“ finden sich ergänzende „action items“ zum ggst. Handlungsfeld. Erstmals wird die Bestellung einer*s Diversity-Beauftragten und die Bearbeitung einer Diversity-Strategie angeführt. Es wird nicht näher spezifiziert, wer bis wann diese Aufgabe übernehmen soll, noch wurde dieser zusätzliche Ressourcenbedarf budgetiert.

Ähnlich verhält es sich bezogen auf den Aspekt § 15 Abs. 2 Z 1 e. „Darlegung von Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen und wissenschaftlich-künstlerischen Nachwuchses an Privatuniversitäten“, mit einem nunmehr umfassenden Maßnahmenkatalog für Nachwuchsforscher*innen. Auch hier fehlt hier die klare Einbettung in einen strategischen Rahmen (Stichwort: Personalentwicklungsstrategie; Implementierung entsprechender Strukturen). Der dargelegte Umfang an Personalentwicklungsmaßnahmen bringt die - auf Basis der Antragsunterlagen - nur unzureichend zu beantwortenden Fragen nach Steuerung, Umsetzung, Monitoring und Weiterentwicklung des Bereichs Personalentwicklung mit sich.

Bezogen auf den Aspekt § 15 Abs. 2 Z 1 f. „Maßnahmen für den Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems“ wird in der überarbeiteten Entwicklungsplanung 2024-2030 nur auf die (nunmehr aktualisierte) Vorbereitungszeit für die angestrebte Akkreditierung bzw. den Studienbeginn in einer tabellarischen Übersichtsdarstellung eingegangen. Sonstige Planungsabsichten (strategisch, strukturell, inhaltlich, personell etc.) zur Weiterentwicklung des QMS an sich - in Verschränkung mit dem Hochschulmanagementsystem - sind nicht dargelegt.

Der Vollständigkeit halber wird hier angeführt, dass die Antragstellerin - und abweichend von den sonstigen Ergänzungen im Dokument „Entwicklungsplanung 2024-2030“ - eine Überarbeitung und Ergänzung von Kapitel 4. Qualitätsmanagementsystem des Antrags vorgenommen hat und darin, insbesondere unter Kapitel 4.3.2 Qualitätssicherung in der Forschung, einen vollkommen neuen Textbaustein zur Weiterqualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses eingebaut hat. Auf die Notwendigkeit deren systemischer Einbindung wurde bereits hingewiesen. Auf Basis der Ausführungen der Antragstellerin muss im Qualitätssicherungs-Kontext der Personalagenden adressiert werden, dass sich in den QM-relevanten Passagen des Antrags die Qualitätssicherung von Auswahl- und akademischen Ernennungs-/Bestellungsverfahren im Vergleich zu den umfassend nachgearbeiteten Personalentwicklungsmaßnahmen verkürzt und vage darstellt sind, was eine transparente und qualitätsgeleitete Verfahrensdurchführung nach international anerkannten Standards fraglich macht.

1.2 § 15 Abs. 3 Z 1–4, 6: Organisation der Privathochschule

1. Die Organisationsstruktur der Privathochschule gewährleistet die Hochschulautonomie und damit die Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre und/oder die Freiheit des künstlerischen Schaffens und der Vermittlung von Kunst und ihrer Lehre. Hierzu besitzt sie ein austariertes System der akademischen Selbstverwaltung, der Leitung und der strategischen Steuerung bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Interessen des Rechtsträgers. Die entsprechende Organisationsstruktur, die Organe, deren Kompetenzen und Zusammenwirken sind in einer Satzung geregelt. Diese ist als Entwurf dem Antrag beigelegt.

Die überarbeiteten Unterlagen vom 25.10.2025 zeigen, dass sich die Antragstellerin intensiv mit der gutachterlichen Einschätzung auseinandergesetzt und basierend darauf Vieles an der geplanten Aufbau- und Ablauforganisation reflektiert und adaptiert hat (z.B. Sicherstellung des Stimmrechts der in Senatskommissionen mitwirkenden Studierenden). Die umfassende Anzahl an Organisationseinheiten wurde etwas reduziert, Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiche wurden teilweise reorganisiert. Dass diese Überarbeitung binnen einer sehr kurzen Zeitspanne erfolgt ist, zeigt aus gutachterlicher Sicht die vielen, bestehenden Inkonsistenzen in den überarbeiteten Antragsunterlagen. Insbesondere die Festlegungen der Satzung unterscheiden sich häufig von jenen in der Antragsvorversion. Wie bereits angemerkt, erschwert dies die gutachterliche Bewertung der Verbindlichkeit und Gültigkeit der divergierenden Regelungen.

Die im Gutachten vom 19.08.2024 ausführlich dargelegte Grundargumentation zur inkonsistenten Regelung der Zuständigkeitsbereiche, zur unzureichenden Abstimmung der einzelnen Organisationselemente, zur Komplexität universitärer Gefüge sowie zur Sicherstellung der Gewaltenteilung im Sinne von Checks and Balances besitzt trotz der o.a. Überarbeitungen weiterhin Gültigkeit. Zur Untermauerung dieser Bewertung werden von den Gutachter*innen die folgenden Beispiele angeführt

- Gewaltenteilung Senat-Rektorat: Die Aufgabenbereiche der vom Senat eingesetzten Kommissionen werden vom Senat und der Hochschulleitung festgelegt.
- Gewaltenteilung Senat-Rektorat: Laut überarbeiteter Satzung ist kein Mitwirkungsrecht des Senats bei der Bestellung der Vizerektor*innen vorgesehen.
- Gewaltenteilung Senat-Rektorat: Das bereits adressierte Vetorecht der Geschäftsführung bei akademischen Entscheidungen mit signifikanter wirtschaftlicher Bedeutung (Stichwort: Berufungen) ist weiterhin gültig.
- Gewaltenteilung Senat - Rektorat: Lt. § 7 überarbeiteter Satzungsentwurf werden die Berufungskommissionen durch die Hochschulleitung besetzt. Den Vorsitz hat der*die Rektor*in inne.

- Gewaltenteilung Senat - Rektorat/unzureichende Trennschärfe von Zuständigkeitsbereichen: Lt. Kapitel 6.2 „Beschwerdeverfahren der Privathochschule“ ist die Hochschulleitung Prozessträger des Beschwerdemanagements, ungeachtet dessen, ob ggf. Beschwerde den Wirkungsbereich der Akademischen Selbstverwaltung (z.B. Beschwerde bzgl. Notenvergabe) betreffen.
- Systemaustariertheit: Zwar wurde u.a. das Handlungsfeld „Interessenskonflikt/Personalunion – Rektor*in/Geschäftsführung“ durch Einrichtung eines Vizerektorats nachbearbeitet. Ob der Fülle an dennoch verbleibenden, teilweise auch diametral gegenüberstehenden und in Teilen neu hinzugefügten Aufgabenbereichen (Stichwort: Vizerektor - (zusätzliche) Leitung internationale Kooperationen und Mobilitätsprogramme; Prokurist*in: (zusätzliche) Leitung (aller) Supportabteilungen; Rektor*in: Koordinationsaufgabe für die umfassenderen Personalentwicklungsmaßnahmen) und deren Komplexität ist aus Sicht der Gutachter*innen weiterhin festzuhalten, dass diese Maßnahmen nicht ausreichend sind, um die Hochschulsteuerung entsprechend zu realisieren. Die Governance zeigt sich klar gebündelt auf einen kleinen Personenkreis (Rektor*in, Vizerektor*in) – zu dahingehenden Schwachstellen (Stichwort: Gefahr der Vermengung von Interessen) wird im Kontext der Organisationsstruktur und des Personalkriteriums noch weiterführend eingegangen. Die Herausforderungen eines zeitgemäßen Hochschulmanagements erfordern aus gutachterlicher Sicht eine sukzessive Verbreiterung der Governancestrukturen entlang klarer und unmissverständlicher Kompetenz-Regelungen. Wie die Antragstellerin diese erforderliche Entwicklung der Hochschulsteuerung über den beantragten Akkreditierungszeitraum ausgestalten wird, ist aus Sicht der Gutachter*innen nicht dargelegt.
- Transparenz/Gewaltenteilung: Sowohl im überarbeiteten Satzungsentwurf als auch in den überarbeiteten Antragsunterlagen ist die Festlegung zur Konstituierung des Hochschulrats anhand der Nennung von Mindestanzahlen atypisch vage und damit unzureichend aussagekräftig.
- Angesichts der Überarbeitung des Themenbereichs „Diversität“ wurde in den Nachreichungen eine Diversitätsstrategie samt Diversity-Beauftragtem*r vorgelegt. Es wurde nicht näher spezifiziert, wer bis wann diese Aufgabe übernehmen wird, noch wurde dieser zusätzliche Ressourcenbedarf budgetiert. Ähnlich verhält es sich auch mit dem nunmehr umfassenden Maßnahmenkatalog für Nachwuchsforscher*innen. Allerdings fehlt aus gutachterlicher Sicht die klare Einbettung in einen strategischen Rahmen. Diesen umfassenden Tätigkeitsbereich dem*r Rektor*in zuzuordnen, ist aus Sicht der Gutachter*innen eine zu verkürzte Maßnahme.

Insofern wird die Bewertung des Prüfkriteriums aus dem Gutachten vom 19.08.2024 als **nicht erfüllt** bestätigt.

2. Der Satzungsentwurf beschreibt gem. § 5 Abs. 2 PrivHG die Organe, ihre Funktionen, ihre zentralen Aufgaben und die Bestellvorgänge. Dabei ist insbesondere Folgendes vorzusehen:

a. Die Mitwirkungsrechte der akademischen Selbstverwaltung in allen akademischen Belangen sind gewährleistet. Hierzu zählen mindestens die inhaltliche Gestaltung von Forschung und Lehre sowie die Mitwirkung bei der Bestellung der Organe der Privathochschule und den Auswahl- und Berufungsverfahren.

b. Die Zusammensetzung der Organe der akademischen Selbstverwaltung sichert eine ausgewogene Vertretung aller für die Erfüllung der akademischen Kernaufgaben der Privathochschule notwendigen Statusgruppen.

c. Die Bestellung von Leitungsorganen erfolgt durch eine Wahl unter Mitwirkung der akademischen Selbstverwaltung.

d. Die Interessen des Rechtsträgers bleiben gewahrt, finden aber ihre Beschränkung in der grundsätzlichen Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre und/oder die Freiheit des künstlerischen Schaffens und der Vermittlung von Kunst und ihrer Lehre.

a.) Die Überarbeitung der Antragsunterlagen vom 25.10. belegt, dass die Mitwirkungsrechte der akademischen Selbstverwaltung in allen akademischen Belangen gegeben sind.

b.) Die Überarbeitung der Antragsunterlagen vom 25.10. belegt, dass die Zusammensetzung der Organe der akademischen Selbstverwaltung eine ausgewogene Vertretung aller notwendigen Statusgruppen sicherstellt. Hier wird aus gutachterlicher Sicht insbesondere auf die Änderung des Stimmrechts für die an der akademischen Selbstverwaltung teilhabenden Studierenden hingewiesen.

c.) Die Überarbeitung der Antragsunterlagen vom 25.10. belegt, dass bei der Berufung und Abberufung von den in den überarbeiteten Antragsunterlagen nunmehr vorgesehenen Vizerektor*innen die Mitwirkungsrechte der akademischen Selbstverwaltung nicht berücksichtigt sind. Der Senat ist nicht eingebunden.

d.) Aufgrund der im überarbeiteten Satzungsentwurfs adaptierten Aufgaben des Hochschulrats, bleiben die Interessen des Rechtsträgers gewahrt. Angesichts des weiterhin bestehenden Vetorechts der Geschäftsführung der Trägergesellschaft bei akademischen Entscheidungen mit signifikanter wirtschaftlicher Bedeutung ist aus gutachterlicher Sicht die Hochschulautonomie und damit die Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre auch vor dem Prüfungsaspekt § 15 Abs. 3 Z 2 d. – beispielsweise im Zuge der Berufungspolitik – nicht sichergestellt.

Angesichts der beispielhaft aufgezeigten substanziellen Mängel wird das Kriterium § 15 Abs. 3 Z 2 weiterhin **nicht erfüllt** bewertet.

3. Der Satzungsentwurf regelt gem. § 5 Abs. 2 PrivHG die Auswahlverfahren der Privathochschule.

Dabei berücksichtigt die Privathochschule, dass Auswahlverfahren transparent und qualitätsgeleitet durchgeführt werden.

Der von der Antragstellerin vorgelegte überarbeitete Satzungsentwurf legt die Verfahrensordnung für Personalauswahl- bzw. Berufungsverfahren fest. Diese umfasst Berufungsverfahren, die Auswahlverfahren der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und der externen Lektor*innen sowie Auswahlverfahren für nicht-wissenschaftliches Personal. Die Transparenz der Verfahren und deren qualitätsgeleiteten Durchführung ist diese auf Basis des mangelnden Detailgrades dieser Verfahren aus gutachterlicher Sicht nicht gegeben. Im überarbeiteten Entwicklungsplan (*vgl. Kapitel 1.6*) verweist die Antragstellerin auf ein "objektives Bewertungssystem". Informationen hierzu bzw. die transparente Darstellung von Auswahlkriterien etc. liegt nicht vor. Die Grundargumentation aus dem Gutachten vom 19.08.2024 und die Bewertung des ggst. Kriteriums als **nicht erfüllt** wird damit bestätigt.

4. Der Satzungsentwurf regelt gem. § 5 Abs. 2 PrivHG die Berufungsverfahren für Professuren, welche nach internationalen Standards durchzuführen sind. Diese umfassen:

- a. eine transparente, qualitätsgeleitete und kompetitive Ausgestaltung;
- b. die Mitwirkung des Organs der akademischen Selbstverwaltung;
- c. fachlich adäquat professoral besetzte Berufungskommissionen, wobei die Bestellung externer Mitglieder einer Berufungskommission jedenfalls dann vorzusehen ist, wenn die Privathochschule über keine ausreichende Anzahl von fachnahen Professuren verfügt;
- d. die Sicherstellung einer dem Fachbereich angemessenen habilitationsäquivalenten Qualifikation der zu Berufenden. Entsprechende Ausführungen betreffend einer der Habilitation gleichwertigen Qualifikation sind im Antrag näher zu begründen. Wobei als Nachweis einer der Habilitation gleichwertigen Qualifikation jedenfalls das Innehaben einer facheinschlägigen Professur an einer anerkannten in- oder ausländischen Hochschule oder die Aufnahme in den Besetzungsvorschlag für eine facheinschlägige Professur an einer anerkannten in- oder ausländischen Hochschule gilt.

Die neuerliche gutachterliche Einschätzung wird angesichts der weiterhin bestehenden fehlenden Transparenz, der fehlenden Trennschärfe in der Gewaltenteilung und der fehlenden Sicherstellung akademischen Standards entsprechenden akademischen Selbstverwaltung (hier Senat) getroffen. Dem Senat wurde im Zuge der Überarbeitung zur Gänze das Bestellungsrecht einer entscheidungsbevollmächtigten, fachlich adäquaten Berufungskommission im Satzungsentwurf entzogen. Seine Mitwirkung wurde auf die Entsendung eines vertretenden Mitglieds in die Berufungskommission eingeschränkt. Gemäß Antragstellerin fungiert das Rektorat als durchgehender Prozessträger. Die*Der Rektor*in hat den Vorsitz der Berufungskommission, was aus Sicht der Gutachter*innen die Durchführung eines objektiven, nach internationalen Qualitätsstandards ausgerichteten Berufungsverfahrens außer Kraft setzt.

Angesichts der nur in Teilen vorgenommen Präzisierung des Qualifikationsprofils für Bewerber*innen ist neuerlich festzuhalten, dass damit nicht das Erfordernis des Innehabens einer facheinschlägigen Professur oder die Aufnahme in einen dahingehenden Besetzungsvorschlag gemäß § 15 Abs. 3 Z 4 d abgedeckt wird.

Zudem werden weitere und für eine Professur übliche, und insbesondere vor dem selbst gewählten Profil einer „internationalen Privathochschule“ ausschlaggebende, kompetitive Auswahlkriterien bzgl. Erfahrungen in der Forschungsförderungseinwerbung und der internationalen Wahrnehmung der zu berufenden Personen (bspw. h-Index o. Ä.), nicht berücksichtigt. Des Weiteren halten die Gutachter*innen fest, dass einer qualitätsgeleiteten sowie transparenten Ausschreibung, welches anstelle eines Berufsprofil mit transparenter Darlegung der strategischen Verortung der Professur und der damit verbundenen Zielsetzungen für den Auf- und Ausbau von Forschung, Kooperationen und Netzwerken sowie der hierfür geplanten Ressourcenausstattung und auch der klaren Festlegung von (Mindest-) Bewerber*innenanzahlen zur Verfahrenseröffnung, lediglich ein Ausschreibungstext gestaltet wird, der nahezu ausschließlich auf den Aspekt der Lehre (primär auf zu vergebene Lehrveranstaltungen) fokussiert und die weiteren vorgenannten Qualitätsmerkmale unberücksichtigt lässt.

An dieser Stelle wird abschließend festgehalten, dass der seitens der Antragstellerin ursprünglich selbst formulierte Qualitätsanspruch der „forschungsgeleiteten Lehre“ im Zuge der Überarbeitung durch „wissenschaftlich fundierte und praxisorientierte Lehre“ ersetzt wurde.

Auch die überarbeiteten Unterlagen im Vergleich zu den Feststellungen und Bewertungen im Gutachten vom 19.08.2024 bleibt das Prüfkriterium weiterhin als **nicht erfüllt**.

6. Ein Satzungsentwurf, in dem die folgenden Angelegenheiten gemäß § 5 Abs. 2 PrivHG, verankert sind, liegt vor:

- a. leitende Grundsätze und Aufgaben der Privathochschule;
- b. Organe der Privathochschule
- c. Gleichstellung aller Geschlechter insbesondere durch einen Gleichstellungsplan;
- d. Gewährleistung der Mitsprache der Studierenden in akademischen Angelegenheiten;
- e. Bestimmungen über die Studien, insbesondere Zulassungs-, Aufnahme- und Prüfungsordnungen;
- f. sofern vorgesehen Richtlinien für akademische Ehrungen gemäß § 8 Abs. 2 PrivHG;
- g. Richtlinien über Berufungsverfahren an Privathochschule bzw. Berufungs- und Habilitationsverfahren an Privatuniversitäten.

Die Überarbeitung vom 25.10.2024 zeigt, dass die Antragstellerin den Satzungsentwurf überarbeitet hat. Die gemäß PrivHG festzulegenden Regelungsgegenstände sind hinterlegt. Die Antragstellerin hat den Satzungsentwurf um den Abschnitt V. Akademische Ehrungen ergänzt. Auf den Aspekt einer mangelhaften und inkonsistenten Regelung der zentralen Angelegenheiten der zu gründenden Privathochschule wurde bereits in den Bewertungen der Beurteilungskriterien nach § 15 Abs. 3 Z 1 – 4 eingegangen. Die Bewertung des Beurteilungskriteriums als **nicht erfüllt** ist aufrecht.

1.3 § 15 Abs. 4 Z 1–5: Qualitätsmanagementsystem

1. Die Privathochschule sieht ein in das strategische Hochschulmanagement eingebundenes Qualitätsmanagementsystem vor. Ausgehend von den Zielen der Privathochschule gewährleistet dieses die regelmäßige Beurteilung der Qualität von Studium und Lehre sowie Forschung und Entwicklung und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste und der unterstützenden Aufgaben.

Die überarbeiteten Unterlagen vom 25.10.2025 legen dar, dass das Qualitätsmanagementsystem als zentrale Stabsstelle innerhalb der Hochschulleitung positioniert ist. Die Einbindung in das strategische Management der Hochschule stellt aus gutachterlicher Sicht sicher, dass die Qualitätspolitik und damit verbundenen Qualitätsstrategien mit den institutionellen Zielen verknüpft sind. Die Ausrichtung am Plan-Do-Check-Act-Zyklus sowie die vor der Antragstellerin festgehaltene Orientierung an den „Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area“ untermauern die systematische Verankerung des QMS.

Die überarbeiteten Unterlagen vom 25.10. umfassen Zielsetzungen und Maßnahmen für die zentralen Hochschulbereiche (Lehre, Forschung, Hochschulorganisation und Personalentwicklung). Die Darstellung operationalisierter Indikatoren (z. B. KPIs für Forschungsausgangspunkt, Gleichstellung, Diversität und Nachhaltigkeit) und die Entwicklung eines QM-Handbuchs zeigen, wie an der Überführung des QMS von der Konzeptphase in Richtung Umsetzungsplanung gearbeitet wird.

Beispielgebend dafür werden in den überarbeiteten Unterlagen spezifische Governance-Prozesse, wie etwa die jährliche Überprüfung der strategischen Zielerreichung und die Etablierung von Feedbackschleifen zwischen Hochschulleitung, Senat und Hochschulrat adressiert. Unterstützende Aufgabenfelder wie Ressourcenplanung, Infrastrukturvorhaltung und Forschungsunterstützung sind im QMS verankert. Das QMS sieht sowohl die interne als auch externe Einbindung relevanter Stakeholder vor. Diese umfassen Studierende, Alumni, Lehrende sowie weitere externe Partner. Die geplanten Maßnahmen, wie jährliche Panels und regelmäßige Evaluationsprozesse, sollen zur Transparenz des Qualitätsmanagementsystems beitragen. Die Verankerung regelmäßiger Evaluierungen, die Erstellung von Berichten und die angedachte Weiterentwicklung von Prozessen zeigen, dass die Antragstellerin ein dynamisches Qualitätsmanagementsystem etablieren möchte. Die explizite Einbindung von Nachhaltigkeit, Diversität und Gleichstellung in das Qualitätsmanagement und dahingehende erste Umsetzungsschritte unterstreicht aus gutachterlicher Sicht den Anspruch einer zeitgemäßen und nachhaltigen Hochschulentwicklung.

Die überarbeiteten Unterlagen vom 25.10.2025 zeigen eine Weiterentwicklung des QMS im Vergleich zur ursprünglichen Antragstellung. Einige der Lücken, die im Gutachten vom 19.08. als kritisch bewertet wurden (z. B. Governance, Personalentwicklung), wurden aus Sicht der Gutachter*innen auf konzeptioneller Ebene bearbeitet. Weiterhin bestehen Lücken wie bspw. im Bereich „Qualitätssicherung im Personalbereich“ (einschl. entsprechender Auswahl-, Beststellungs-/Berufungsverfahren). Was die seitens der Antragstellerin vorgenommenen Überarbeitungen betrifft, finden sich in den Unterlagen vom 25.10. dazu keine weiterführenden Prozessabfolgen mit eindeutig zugewiesenen Verantwortungsstrukturen. Gleiches gilt für bereits erstellte Instrumente, auf die seitens der Antragstellerin wiederholt verwiesen wird. Konkrete Darlegungen und Ausführungen werden nicht vorgenommen. Aus gutachterlicher Sicht bleiben Ressourcenabschätzungen aussagekräftige vage formuliert und damit nur unzureichend steuerbar und messbar (z.B. Budgetvolumen für PE-Maßnahmen).

Angesichts der vorgenannten Ausführungen bleibt die Grundargumentation aus dem Gutachten vom 19.08.2024 weiterhin gültig. Das Prüfkriterium wird weiter mit **nicht erfüllt** bewertet.

1.4 § 15 Abs. 5 Z 1–5, 9: Studiengang und Studiengangsmanagement

1. Der Studiengang orientiert sich am Profil und an den strategischen Zielen der Privathochschule.

Der Masterstudiengang „**Human Resources & Leadership**“ ist im Profil und den strategischen Zielen der Privathochschule verankert. Die internationale Ausrichtung, die High-Touch-Philosophie und das Blender-Learning-Konzept spiegeln die globale, praxisorientierte und innovative Ausrichtung der Hochschule wider. Der Masterstudiengang bereitet Studierende gezielt auf internationale Führungspositionen vor und verbindet wissenschaftliche Fundierung mit praxisnahen Inhalten. Kompetenzen in interkultureller Kommunikation, emotionaler Intelligenz und Digitalisierung decken wesentliche Anforderungen eines dynamischen Arbeitsmarkts ab. Die Kombination aus wissenschaftlicher Fundierung und praxisnahen Elementen bereitet Studierende gezielt auf Führungsrollen im internationalen Kontext vor. Die Schwerpunkte in interkultureller Kommunikation, emotionaler Intelligenz und Digitalisierung decken relevante Anforderungen des Arbeitsmarkts ab. Die intendierten Lernergebnisse und Studieninhalte stehen im Einklang mit den strategischen Zielen der Hochschule. Nachhaltigkeit könnte jedoch stärker integriert und die Umsetzung der High-Touch-Philosophie systematisch evaluiert werden.

Der Masterstudiengang „**International Business Management & Leadership**“ orientiert sich am Profil und an den strategischen Zielen der Privathochschule. Die internationale Ausrichtung, das Blender-Learning-Konzept und der Fokus auf sozialkommunikative sowie interkulturelle Kompetenzen unterstützen die strategische Positionierung der Hochschule als praxisorientierte Institution mit globalem Anspruch. Die Verknüpfung von wissenschaftlicher Fundierung mit praxisnahen Inhalten bereitet Studierende gezielt auf Führungs- und Managementrollen in internationalen Unternehmen vor.

Die Studieninhalte, wie strategisches Management, interkulturelle Führung und Innovationsmanagement, decken wesentliche Anforderungen eines dynamischen, globalisierten Arbeitsmarkts ab. Die Nutzung moderner didaktischer Ansätze und die Verankerung emotionaler Intelligenz in der Ausbildung stärken die praxisorientierte Ausrichtung. Besonders positiv hervorzuheben ist die durchdachte Struktur des Programms mit klar definierten Kernbereichen, die den strategischen Zielen der Hochschule entsprechen. Das didaktische Konzept sowie die klar definierten Kernbereiche tragen zur Kohärenz des Programms bei.

Die Anpassung der Kernbereiche der Masterstudiengänge gemäß der Überarbeitung vom 25.10.2024 hat aus gutachterlicher Sicht zu einer Schärfung der Studienprofile geführt. Die inhaltlichen Profile sind aus Sicht der Gutachter*innen im Einklang mit den strategischen Zielen.

Der weitere Kritikpunkt im Gutachten vom 19.08.2024 bestand in der während des Vor-Ort-Besuchs getätigten Äußerung, den Start der Masterstudiengänge von der Entwicklung der Bachelorstudiengänge abhängig zu machen, also abweichend von der Entwicklungsplanung, als optional anzusehen. Diese Einschätzung beruhe laut Stellungnahme vom 25.10.2024 auf einem Missverständnis getätigter Aussagen während des Vor-Ort-Besuchs. Dies nehmen die Gutachter*innen an dieser Stelle zur Kenntnis und nehmen den geplanten Start jetzt als gegeben an.

Entsprechend wird dieses Kriterium für die Masterstudiengänge als **erfüllt** angesehen.

2. Das Profil und die intendierten Lernergebnisse des Studiengangs

- a. sind klar formuliert;
- b. umfassen sowohl fachlich-wissenschaftliche und/oder wissenschaftlich-künstlerische als auch personale und soziale Kompetenzen;
- c. entsprechen den Anforderungen der angestrebten beruflichen Tätigkeitsfelder und
- d. entsprechen dem jeweiligen Qualifikationsniveau des Nationalen Qualifikationsrahmens.

Bachelor „HR-Management & Communication“

Die Antragstellerin hat das Profil dieses Studiengangs überarbeitet und nun präziser definiert. Die umfassenden Managementfähigkeiten werden nun im ECTS-Guide klar beschrieben, inklusive der spezifischen Managementfelder, die abgedeckt werden (z.B. Talent Acquisition, Change Management, Employer Branding). Der überarbeitete ECTS-Guide zeigt eine deutliche Gewichtung sowohl fachlich-wissenschaftlicher Inhalte als auch personaler und sozialer Kompetenzen, insbesondere durch neue Kurse wie „Organisational Psychology & Emotional Intelligence in HR“ und „Diversity & Inclusion“.

Die Anpassungen im Curriculum, insbesondere die Einführung praxisnaher Inhalte wie „New Work & AI in the HR Sector“, decken die Anforderungen moderner HR-Tätigkeiten umfassend

ab. Inhaltlich wurde der Fachbereich „Academics“ aufgewertet, was aus gutachterlicher Sicht positiv hervorzuheben ist. Mit der Integration eines Kurses zu „Employer Branding“ in das Pflichtprogramm wird die Aktualität und Relevanz der Studieninhalte verstärkt. Die Lernziele und -inhalte im Bereich der "Unternehmenskommunikation" wurden aus gutachterlicher Sicht gestärkt und in Form von zwei zusätzlichen Fächern in den Kernbereich „Communication“ integriert. Durch die Erhöhung des wissenschaftlichen Anteils im Curriculum und die Ergänzung aktueller wissenschaftlicher Literatur wurde das Niveau 6 des NQR erreicht.

Bachelor „International Hospitality & Business Management“

Das Profil wurde im neuen Antrag spezifiziert, insbesondere hinsichtlich der internationalen Ausrichtung und der Verknüpfung mit digitalen Lösungen. Der ECTS-Guide zeigt eine Erweiterung im Bereich Sozialkompetenzen, mit neuen Modulen wie „Intercultural Awareness & Competences“ und „Leadership & Business Ethics“. Neue Kurse wie „Digital Hospitality Management“ adressieren die Anforderungen an Führungskräfte im internationalen Hospitality-Bereich. Die überarbeitete Literaturliste und die Erhöhung der ECTS für wissenschaftliches Arbeiten gewährleisten ein Niveau 6 des NQR.

Master „Human Resources & Leadership“

Das Profil wurde durch die Integration des Moduls „International Leadership“ geschärft und klarer umrissen. Der überarbeitete Studienplan enthält nun explizite Kurse zu sozialen Kompetenzen wie „Strategic Human Resource Management“ und „Organizational Development“. Neue Module wie „HR Analytics & Digital HR“ bereiten Studierende gezielt auf leitende HR-Positionen vor. Die umfassendere wissenschaftliche Fundierung und die aktualisierten Literaturangaben erfüllen nun die Anforderungen des NQR auf Niveau 7.

Master „International Business Management & Leadership“

Das Profil wurde im Zuge der Überarbeitung konkretisiert, insbesondere im Hinblick auf die interkulturelle Kommunikation und globale Geschäftspraktiken. Neue Lehrveranstaltungen wie „Global Business Strategies“ und „Intercultural Leadership“ stärken sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen. Das Curriculum wurde um praxisrelevante Inhalte wie „International Mergers & Acquisitions“ erweitert, um den Anforderungen internationaler Managementpositionen gerecht zu werden. Durch die Anpassung der wissenschaftlichen Anforderungen und den verbesserten ECTS-Guide wird nun das Niveau 7 des NQR erreicht.

Aufgrund der umfassenden Überarbeitung der Antragsunterlagen und des ECTS-Guides **erfüllt** das Kriterium in allen vier Studiengängen nun die Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf klare Profilformulierung, ausgewogene Kompetenzvermittlung, berufsfeldorientierte Inhalte und die Einhaltung des Nationalen Qualifikationsrahmens.

3. Die Studiengangsbezeichnung und der akademische Grad entsprechen dem Profil und den intendierten Lernergebnissen des Studiengangs.

Die Überarbeitung der Studiengangsprofile zeigt eine stärkere inhaltliche Klarstellung, insbesondere hinsichtlich der Kernbereiche und deren Verankerung in den Studiengangsbezeichnungen. Während einige strukturelle Anpassungen vorgenommen wurden, bestehen weiterhin inhaltliche Diskrepanzen zwischen Bezeichnung, intendierten Lernergebnissen und wissenschaftlicher Fundierung.

Bachelorstudiengang „HR-Management & Communication“

Die überarbeiteten Unterlagen zeigen eine klarere Definition der Studieninhalte, insbesondere durch die Integration von „Corporate Communication“ und „International Corporate Communication“ im Kernbereich „Communication“ sowie „Public Relations & Media Management“ im Kernbereich „Business Administration“.

Die Überarbeitung führt zu einer Schärfung der Studieninhalte und nimmt mit der Verankerung von Unternehmenskommunikation eine teilweise Korrektur des ursprünglichen Kritikpunkts vor. Dennoch bleibt die Bezeichnung „Communication“ weiterhin irreführend, da sie suggeriert, dass der Studiengang breiter auf Kommunikationswissenschaften oder strategische Unternehmenskommunikation ausgerichtet ist. Der Fokus liegt jedoch vorrangig auf interpersonaler Kommunikation und Soft Skills, während wesentliche Themenfelder wie Marketingkommunikation, Public Relations oder interne und externe Unternehmenskommunikation rudimentär im Kernbereich „Communication“ in Form von „Corporate Communication“ und „International Corporate Communication“ inkludiert sind, während darüber hinaus im Kernbereich „Business Administration“ ebenfalls ein inhaltlich zumindest nahestehendes Fach „Public Relations & Media Management“ enthalten ist. So zeigt sich nach wie vor eine relativ willkürliche Zuordnung der Fächer zu den Kernbereichen. Durch die Einführung des Fachs „Employer Branding“, angesiedelt im Kernbereich HR-Management, wird das nach wie vor bestehende Angebot des gleichnamigen Wahlpflichtfachs allerdings redundant. Das Kriterium wird weiterhin als **nicht erfüllt** angesehen.

Bachelorstudiengang „International Hospitality & Business Management“

Die inhaltliche Struktur des Studiengangs zeigt eine verbesserte Kohärenz zwischen der Studiengangsbezeichnung und den Lehrveranstaltungen. Die Kernbereiche „Hospitality Management“ und „Business Management“ werden inhaltlich abgedeckt, sodass eine grundsätzliche Entsprechung zwischen Studiengangsbezeichnung und Curriculum gegeben ist. Das Kriterium wird als **erfüllt** angesehen.

Masterstudiengang „Human Resources & Leadership“

Die überarbeitete Beschreibung zeigt eine klarere Strukturierung der Kernbereiche und eine detaillierte Darstellung der intendierten Lernergebnisse. Die Umbenennung des Kernbereichs „Communication“ in „Leadership & Communication“ sowie die Ergänzung der Lehrveranstaltung „Global Leadership & Ethics“ haben zu einer stärkeren inhaltlichen Nähe zur Studiengangsbezeichnung geführt. Dennoch bleibt die Diskrepanz bestehen, dass der Begriff „Leadership“ prominenter in der Bezeichnung geführt wird, während „Business Administration“ – trotz seines starken Gewichts im Curriculum – in der Bezeichnung nicht vorkommt. Das Kriterium wird weiterhin als **nicht erfüllt** angesehen.

Masterstudiengang „International Business Management & Leadership“

Die überarbeitete Einreichung zeigt eine stärkere inhaltliche Fokussierung auf International Business und Leadership. Die Kernbereiche sind nun deutlicher definiert und bilden die Studiengangsbezeichnung kohärenter ab. Die überarbeitete Einreichung zeigt eine deutliche inhaltliche Fokussierung auf „International Business“ und „Leadership“. Die wissenschaftliche Fundierung wurde durch die Ergänzungen im ECTS-Guide maßgeblich verbessert. Das Kriterium wird als **erfüllt** angesehen.

4. Der Studiengang

- a. entspricht den wissenschaftlichen und/oder wissenschaftlich-künstlerischen und didaktischen Anforderungen des jeweiligen Fachgebiets oder der jeweiligen Fachgebiete;
- b. umfasst definierte fachliche Kernbereiche, welche die wesentlichen Fächer des Studiengangs und damit die zentralen im Studiengang zu erwerbenden Kompetenzen abbilden;
- c. stellt durch Inhalt und Aufbau das Erreichen der intendierten Lernergebnisse sicher;

d. umfasst Module und/oder Lehrveranstaltungen mit geeigneten Lern-/Lehrmethoden sowie Prüfungsmethoden zur Erreichung der intendierten Lernergebnisse, die an das Gesamtkonzept des Studiengangs anknüpfen;

e. berücksichtigt die Verbindung von Forschung und Lehre und/oder Forschung und Erschließung der Künste und

f. fördert die aktive Beteiligung der Studierenden am Lernprozess.

Aus Sicht der Gutachter*innen sind die Studienkonzepte der Bachelorstudiengänge nach der Überarbeitung stringenter. Dennoch bestehen auch in den überarbeiteten Bachelor-Studienkonzepten noch Überschneidungen und Unschärfen, wie z.B. auch der gutachterlichen Einschätzung zu § 15, Abs. 5 Z 2 zu entnehmen ist. Darüber hinaus wurden, wie bereits erwähnt, die Literaturangaben in den ECTS-Guides ergänzt und überarbeitet, so dass hier eine Verbesserung zu verzeichnen ist. Die Gutachter*innen möchten jedoch darauf hinweisen, dass die genannten Quellen oft die Standardwerke vermissen lassen, z.B. in den Fächern „Business Administration“ sowie „Corporate Communication“.

Allerdings sind die didaktischen Mängel, die im Gutachten vom 19.08.2024 adressiert wurden, weiterhin nicht behoben: So ist ein Anteil von Selbststudium und Online-Lehre in Höhe von 79%, bezogen auf den Gesamtaufwand in Stunden pro Semester, nicht als didaktisch geeignetes Konzept für eine Präsenz-Hochschule zu betrachten. Das dazu erforderliche extrem hohe Maß an Disziplin, kann aus Sicht der Gutachter*innen, gerade bei Studienanfänger*innen nicht vorausgesetzt werden, noch dazu, wenn mit einem hohen Anteil internationaler Studierenden gerechnet wird.

Die Antragstellerin legt in ihrer Stellungnahme mehrere Maßnahmen zur Integration internationaler Studierender dar. Diese sind sicherlich hilfreich für die Gruppenbildung und die Integration ausländischer Studierender, allerdings haben diese mit dem eigentlichen Lernprozess wenig zu tun. Eine aktive Beteiligung der Studierenden am Lernprozess kann nach Überzeugung der Gutachter*innen nur in Präsenzveranstaltungen effektiv stattfinden, die mit 10 SWS pro Woche sehr knapp bemessen sind.

Im Detail:

Bachelor „HR-Management & Communication“

Die Überarbeitung des ECTS-Guides zeigt Verbesserungen in der wissenschaftlichen Fundierung. Viele Lehrveranstaltungen enthalten nun aktuelle Literatur, jedoch fehlen in einigen Kernfächern nach wie vor Standardwerke. Die wissenschaftliche Tiefe wurde verbessert, jedoch bleibt die didaktische Struktur durch den hohen Anteil an Selbststudium (79%) für eine präsenzorientierte Hochschule fragwürdig. Die Kernbereiche sind klar definiert, und die Ergänzungen im Bereich Communication wurden vorgenommen. Die Auswahl der Literatur wirkt jedoch teilweise unsorgfältig und inkonsistent. Der Aufbau des Curriculums ist kohärenter, jedoch bleiben in den Bereichen Law und Maths weiterhin Defizite in der Beschreibung der Lernergebnisse bestehen. Der hohe Anteil an Online-Lehre und Selbststudium ist weiterhin aus gutachterlicher Sicht problematisch. Die Flexibilität für Berufstätige wird betont, aber die Realisierbarkeit für Studienanfänger*innen bleibt fraglich. Erste Ansätze sind erkennbar, jedoch bleibt der explizite Bezug zu aktueller Forschung oft unzureichend. Die geplanten Integrationsmaßnahmen für internationale Studierende sind positiv, jedoch bleibt die präsenzbasierte Interaktion mit 10 SWS begrenzt. Das Kriterium wird weiterhin als **nicht erfüllt** angesehen.

Bachelor „International Hospitality & Business Management“

Die Literaturangaben wurden erweitert, jedoch sind einige Quellen schwer zugänglich oder unpassend zum Kursinhalt. Die wissenschaftliche Grundlage ist verbessert, aber nicht durchgehend gewährleistet. Die Kernbereiche sind definiert, jedoch bleibt der Bereich Communication durch unpassende Literaturangaben schwach. **In Bezug auf die Darlegungen von Lernergebnissen sind Verbesserungen** erkennbar, jedoch fehlen klare Konzepte in den Bereichen Law und Maths. Der hohe Anteil an Online-Lehre (79%) und die Belastung der Studierenden bleiben kritisch. Ein direkter Forschungsbezug ist weiterhin nicht durchgehend gegeben. Die Integration internationaler Studierender wurde adressiert, die präsente Lehrzeit bleibt jedoch gering. Das Kriterium wird weiterhin als **nicht erfüllt** angesehen.

Auch für die Masterstudiengänge ist aufgrund der Überarbeitungen vom 25.10.24 festzustellen, dass sowohl der Studienaufbau mit den definierten fachlichen Kernbereichen, als auch die wissenschaftlichen Grundlagen der Lehrveranstaltungen von der Überarbeitung profitiert haben. Allerdings ist aus Sicht der Gutachter*innen auch für die Master-Studiengänge weder eine sinnvolle didaktische Vermittlung noch eine mögliche Berufstätigkeit während des Studiums in nennenswertem Umfang gegeben. Dabei stellt jedoch die Berufsermöglichung auch bei den Master-Studiengängen ein wesentliches Profilmerkmal dar, mit dem der hohe Anteil Online-Lehre und die Terminierung der Veranstaltungen in die Abendstunden oder in die Wochenenden begründet wird. Angesichts einer möglichen beruflichen Tätigkeit in Höhe von 7 Stunden pro Woche, wie die Antragstellerin selbst in ihrer Stellungnahme vom 25.10.2024 feststellt, sind diese Maßnahmen der Studienorganisation aus gutachterlicher Sicht jedoch unnötig und als nachteilig zu bewerten.

Gemäß den Angaben der Antragstellerin ergibt sich für die Master-Studiengänge ein Anteil von Selbststudium und Online-Lehre am Gesamtaufwand in Stunden pro Semester in Höhe von 84%. Auch für erfahrenere Studierende, die ein Masterstudium antreten, ist dieser hohe Anteil an Selbststudium und Online-Lehrveranstaltungen kein geeignetes didaktisches Konzept, das eine aktive Mitarbeit der Studierenden am Lernprozess ermöglicht. Realistischerweise ist diese nur in den Präsenzveranstaltungen möglich, für die lediglich 7,5 Stunden pro Woche zur Verfügung stehen.

Im Detail:

Master „Human Resources & Leadership“

Die Überarbeitung hat die wissenschaftliche Grundlage gestärkt, jedoch fehlen in einigen Bereichen aus gutachterlicher Sicht die Standardwerke. Die Kernbereiche sind klar definiert, aber die wissenschaftliche Tiefe im Bereich Communication bleibt mangelhaft. Die Inhalte sind umfassender beschrieben, jedoch bleibt die Ausarbeitung in einzelnen Lehrveranstaltungen vage. Mit einem Selbststudienanteil von 84% bleibt die didaktische Eignung für Berufstätige fraglich. Es bestehen weiterhin Defizite im expliziten Forschungsbezug der Lehre. Die geringe präsente Lehrzeit von 7,5 SWS bleibt problematisch. Das Kriterium wird weiterhin als **nicht erfüllt** angesehen.

Master „International Business Management & Leadership“

Trotz Verbesserungen fehlen Standardwerke und es gibt Unstimmigkeiten in der Literatur. Die Abgrenzung zwischen den Bereichen Leadership und Communication bleibt unklar. Inhalte sind größtenteils klar, jedoch bleibt die Lehrveranstaltung Corporate „Governance & Sustainability“ unzureichend beschrieben. Der hohe Anteil an Selbststudium (84%) bleibt kritisch für ein berufsbegleitendes Studium. Auch hier bleibt der Forschungsbezug in vielen Lehrveranstaltungen schwach. Die geringe präsente Lehrzeit und der hohe Selbststudienanteil wirken sich negativ aus. Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** angesehen.

5. Das European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) wird im Studiengang korrekt angewendet. Die mit den einzelnen Modulen und/oder Lehrveranstaltungen verbundene Arbeitsbelastung (Workload), ausgedrückt in ECTS-Anrechnungspunkten, ermöglicht das Erreichen der intendierten Lernergebnisse in der festgelegten Studiendauer. Bei berufsbegleitenden Studiengängen wird dabei die Berufstätigkeit berücksichtigt.

Dem durch die Gutachter*innen festgestellten Mangel an Studierbarkeit bei gleichzeitiger Berufstätigkeit aufgrund zu hoher Belastung der Studierenden begegnet die Antragstellerin in der Stellungnahme vom 25.10.2024 mit folgender Argumentation: Sie legt zunächst dar, dass der Gesamtaufwand in Höhe von 750 Stunden pro Semester bei angenommenen 22,5 Semesterwochen einen Aufwand von 33 Stunden ergibt. Dies ist sicherlich rein rechnerisch richtig, wobei jedoch fraglich ist, woran die Studierenden außerhalb der Vorlesungszeit 33 Stunden pro Woche für das Studium arbeiten sollen.

Im Falle der Bachelorstudiengänge argumentiert die Antragstellerin in ihrer Stellungnahme wie folgt: Sie schreibt, dass sich die Semesterwochenstunden für berufstätige Studierende um 4 Stunden pro Woche reduzieren, da die Berufstätigkeit als „Work Placement“ angerechnet werden kann. Diese Darstellung widerspricht jedoch den Informationen im ECTS-Guide, der die Beschreibung der Lehrveranstaltungen, nun auch des „Work Placements“, enthält: Die wöchentliche Anrechnung für das „Work Placement“ entspricht gemäß ECTS-Guide wöchentlich lediglich 2 Semesterstunden (entsprechen 4 ECTS) und nicht 4. Gleichzeitig ist das „Work Placement“ mit einem zusätzlichen Aufwand für die Studierenden, neben der Berufstätigkeit, verbunden: Die Studierenden sollen monatliche Reports über ihren Lernfortschritt verfassen sowie eine entsprechende Präsentation halten. Außerdem wird gemäß ECTS-Guide nicht jede berufliche Tätigkeit automatisch als „Work Placement“ anerkannt, sondern die Leitung des betreffenden Colleges entscheidet individuell, ob die Voraussetzungen erfüllt sind. Insofern verbleibt im Idealfall (Berufstätigkeit wird anerkannt, keinerlei Zusatzaufwand für monatliche Reports und Präsentation) immer noch eine wöchentliche Belastung durch das Studium in Höhe von 31 Stunden pro Woche.

Dieser Wert ist auch nur dann korrekt, wenn von einem gleichbleibend hohen Workload auch in der vorlesungsfreien Zeit ausgegangen wird, ansonsten ist die Belastung noch höher. Dann verblieben im Falle der Bachelorstudiengänge für eine 40-Stunden-Woche noch 9 Stunden Zeit pro Woche, um einer Berufstätigkeit nachzugehen. Warum die Antragstellerin gemäß ihrer Stellungnahme vom 25.10.2024 dennoch eine Vermarktung der Bachelorstudiengänge mit dem Argument der Ermöglichung von 10 bis max. 20 Stunden Berufstätigkeit pro Woche vorsieht, kann aus gutachterlicher Sicht nicht nachvollzogen werden. Dies käme einer wöchentlichen Belastung für die Studierenden in Höhe von mindestens 41 bis 51 Stunden pro Woche gleich.

Eine Teilzeitbeschäftigung in Höhe von maximal 9 Stunden (Bachelorstudiengänge) bzw. 7 Stunden (Masterstudiengänge) pro Woche ist nun gängige Praxis für Studierende allerorten und erfordert keine besondere berufsermöglichende Organisation des Studiums. Insofern ist der Anspruch - und dieser stellt letztlich auch ein wesentliches Profilierungsmerkmal dar - ein berufsermöglichendes Studium anzubieten (unter anderem auch um den Arbeitsmarkt allgemein zu stärken, so wie es im ersten Kapitel des Antrags formuliert wird), angesichts einer maximalen Teilzeitbeschäftigung von 9 bzw. 7 Stunden pro Woche kaum erfüllt.

Daher ist aus Sicht der Gutachter*innen eine Organisation des Studienbetriebs in Form eines hohen Anteils an Online-Lehre, die wiederum vorwiegend abends angeboten werden soll, sowie in Form von Blockveranstaltungen am Wochenende, nicht nur unnötig, sondern schlicht nicht gerechtfertigt. Gerade die Online-Lehre birgt wissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge i.d.R. schlechtere Lernergebnisse als Präsenzveranstaltungen und sollte daher auf ein notwendiges Minimum reduziert werden.

Das Kriterium wird als **nicht erfüllt** angesehen.

9. Verfahren zur Anerkennung von formal, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen, im Sinne der Anrechnung auf Prüfungen oder Teile des Studiums, sind

- a. ist klar definiert;
- b. und für alle Beteiligten transparent.

Die Überarbeitung vom 25.10.2024 enthält detailliertere Angaben zur Anrechnung von Prüfungsleistungen sowie beruflicher oder außerberuflicher Kompetenzen. Die grundsätzlichen Verfahren zur Anerkennung sind ausführlicher beschrieben und klarer strukturiert. Die Definition von formalen, non-formalen und informell erworbenen Kompetenzen sowie deren Anerkennungskriterien sind explizit dargestellt. Dennoch bleiben aus gutachterlicher Sicht wesentliche Unklarheiten bestehen, insbesondere in Bezug auf die Gleichwertigkeitsprüfung, die Systematik der Anrechnung sowie die Auswirkungen auf die Qualität der Studiengänge.

Bachelorstudiengang „HR-Management & Communication“

Die aktualisierte Beschreibung enthält präzisere Angaben zu den Anerkennungsmöglichkeiten, insbesondere zur Anrechnung von Prüfungen und beruflicher Erfahrung. Die Einführung eines Kompetenzkatalogs zur Gleichwertigkeitsprüfung ist grundsätzlich positiv zu bewerten.

Allerdings bestehen weiterhin wesentliche Unklarheiten hinsichtlich der konkreten Zuordnung der anrechenbaren Kompetenzen zu den Studieninhalten. Aus gutachterlicher Sicht bleibt offen, welche spezifischen Lehrveranstaltungen oder Module durch einschlägige Berufserfahrung ersetzt werden können. Die Entscheidungskompetenz liegt ausschließlich bei der Studiengangsleitung, jedoch ohne klare Bewertungsrichtlinien oder eine systematische Dokumentation der Gleichwertigkeitsprüfung.

Die Möglichkeit, bis zu **90 ECTS-Punkte** und damit der Hälfte der insgesamt zu erzielenden ECTS durch Prüfungsanerkennung und Berufserfahrung anzurechnen, führt aus gutachterlicher Sicht zur Frage, ob eine ausreichende akademische Tiefe und Qualität für einen Bachelorabschluss gewährleistet ist. Eine solche hohe Anrechenbarkeit bringt aus gutachterlicher Sicht das Risiko der Verwässerung von Lehrinhalten und Kompetenzzielen mit sich. Das Kriterium wird daher weiterhin als **nicht erfüllt** angesehen.

Bachelorstudiengang „International Hospitality & Business Management“

Die überarbeitete Einreichung führt detailliertere Regelungen zur Anrechnung formaler, non-formaler und informeller Kompetenzen auf. Besonders die Möglichkeit einer Studienzeiterkürzung für Absolvent*innen bestimmter berufsbildender Schulen wurde klarer strukturiert. Die zusätzlichen Vorgaben für die Anrechnung informeller Kompetenzen, insbesondere durch den Work Placement Report, erhöhen die Nachvollziehbarkeit. Dennoch bleiben wesentliche Kritikpunkte bestehen:

- Die Anrechnung von bis zu **60 ECTS-Punkten** im Bachelorstudiengang bleibt aus gutachterlicher Sicht hoch und könnte die wissenschaftliche Fundierung des Studiums beeinträchtigen.
- Die Anerkennung beruflicher Praxis und deren Gleichsetzung mit theoretischen Inhalten wird nicht systematisch evaluiert.
- Die Studien- und Prüfungsordnung bleibt aus gutachterlicher Sicht vage hinsichtlich der konkreten Kriterien für die Gleichwertigkeitsprüfung und die Entscheidungsprozesse.

Obwohl einige Verbesserungen in der Beschreibung vorgenommen wurden, sind die Transparenz und Systematik der Anerkennungsverfahren weiterhin nicht ausreichend belegt. Das Kriterium wird daher weiterhin als **nicht erfüllt** angesehen.

Masterstudiengang „Human Resources & Leadership“

Die überarbeitete Einreichung beschreibt die Anrechnungsmöglichkeiten für Masterstudierende detaillierter. Es wird klargestellt, dass bis zu **90 ECTS-Punkte** angerechnet werden können. Da 90 ECTS drei Viertel der insgesamt zu erzielenden ECTS entspricht, kann dies aus Sicht der Gutachter*innen jedoch dazu führen, dass Studierende einen Großteil des Masterstudiengangs durch vorherige Erfahrungen oder externe Prüfungen ersetzen können, was die akademische Tiefe des Studiengangs infrage stellt. Zudem bleibt unklar, welche konkreten Kriterien für die Gleichwertigkeitsprüfung angewendet werden. Die geplante Einführung eines Kompetenzkatalogs zur Leistungsäquivalenz ist zwar ein positiver Schritt, jedoch fehlt eine konkrete Beschreibung der methodischen Umsetzung. Die Gefahr einer Verwässerung der Studieninhalte bleibt aus gutachterlicher Sicht bestehen, insbesondere, wenn wesentliche Teile des Curriculums durch Berufserfahrung ersetzt werden können. Dies steht im Widerspruch zur intendierten akademischen Weiterentwicklung auf Master-Niveau. Das Kriterium wird daher weiterhin als **nicht erfüllt** angesehen.

Masterstudiengang „International Business Management & Leadership“

Die überarbeitete Fassung des Anerkennungsverfahrens zeigt eine umfassendere Darstellung der Anrechnungsmöglichkeiten. Auch hier bleibt die Möglichkeit einer weitreichenden Anerkennung von bis zu **90 ECTS-Punkten** problematisch, da dies die wissenschaftliche Qualität des Studiengangs beeinträchtigen könnte. Weitere Kritikpunkte aus gutachterlicher Sicht betreffen:

- Die unzureichende Definition der Verfahren zur Gleichwertigkeitsprüfung und die fehlende Transparenz bei der Entscheidungsfindung.
- Die potenzielle Überschneidung zwischen beruflicher Erfahrung als Zulassungsvoraussetzung und gleichzeitig als anrechenbare Leistung, wodurch doppelte Anrechnungen möglich werden.
- Die unklare Abgrenzung zwischen formalen, non-formalen und informellen Kompetenzen in Bezug auf die Anrechnung auf Kernmodule des Studiums.

Die Aktualisierung zeigt zwar eine verbesserte Strukturierung der Prozesse, behebt jedoch die grundlegenden inhaltlichen und qualitativen Bedenken nicht. Das Kriterium wird daher weiterhin als **nicht erfüllt** angesehen.

Die Gutachter*innen halten fest, dass trotz vorgenommener, inhaltlicher Präzisierungen das Verfahren zur Anerkennung von formal, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in seiner praktischen Umsetzung unklar und nicht ausreichend strukturiert bleibt. Es bestehen weiterhin Bedenken hinsichtlich der Qualitätssicherung und der Vergleichbarkeit der erworbenen Kompetenzen.

Das Kriterium wird daher für alle vier Studiengänge weiterhin als **nicht erfüllt** angesehen.

1.5 § 15 Abs. 7 Z 1–2, 4–5: Forschung und Entwicklung und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste

1. Die Privathochschule orientiert ihre Forschungs- bzw. Entwicklungstätigkeiten an ihrem Profil und ihren Zielen und hat hierfür ein Konzept, das jedenfalls die strategischen Ziele und deren Umsetzung in Maßnahmen umfasst.

Die Antragstellerin hat mit dem 25.10.2024 Anpassungen vorgenommen, um den Kritikpunkten des Gutachtens vom 19.08.2024 zu begegnen. Das Profil der Privathochschule wurde präzisiert und umfasst nun den Forschungsschwerpunkt „New Work“. Dieser Aspekt spiegelt sich in allen Studiengängen wider, insbesondere durch die neu integrierten Lehrveranstaltungen „New Work & AI in the Hospitality Sector“ und „New Work & AI in the HR sector“.

Ein college- und studiengangübergreifendes Forschungszentrum wurde eingerichtet. Dieses erhält adäquate Infrastruktur und finanzielle Mittel, darunter ein „Research Collaboration & Meeting Space“, der für kollaborative und individuelle Forschungstätigkeiten sowie Besprechungen vorgesehen ist. Gemäß dem Entwicklungsplan „wird dieser Raum vom wissenschaftlichen Personal mitgestaltet und soll neben modernster Meetingraumtechnologie, eine angenehme Arbeitsatmosphäre, welche freies und kreatives Denken unterstützt, fördern.“ Das Budget für das Forschungszentrum wurde erhöht, dennoch bleibt die fehlende direkte finanzielle Abbildung im Finanzplan bestehen; es ist nicht dargelegt, wie der anvisierte Forschungsschwerpunkt „New Work“ konkret umgesetzt werden soll. Der einzig konkrete Hinweis zur Umsetzung dieses Forschungsschwerpunktes ist im Antrag zu finden, wo „Forschung (...) im „Live-Betrieb“ erfolgen [kann], etwa durch Forschungsprojekte im Hotel (Hotelbetrieb als „lebendes Labor“, z. B.: zu Themen wie New Work unter Mitarbeiter*innen (...))“. Die Leitung des Forschungszentrums obliegt der*dem Vizerektor*in.

Die Anforderungen an Professor*innen wurden in der Satzung konkretisiert. Es wird nun eine Habilitationsäquivalenz gefordert, die mindestens fünf wissenschaftliche Beiträge, davon drei peer reviewed, umfasst. Zudem wurde das Berufungsverfahren verschärft und externe Gutachter*innen werden einbezogen. Das zukünftige Forschungspersonal wird (gemäß Antrag) zwischen 20 und 40% ihrer Wochenarbeitszeit für Forschungszwecke aufwenden. Der Grundsatz der forschungsgeleiteten Lehre wurde auf wissenschaftlich fundierte Lehre angepasst, um den Aufbau eigener Forschung in den ersten Jahren zu ermöglichen.

Die ECTS-Guides wurden um aktuelle Fachliteratur erweitert, was eine stärkere Verbindung zwischen Forschung und Lehre sicherstellt. Punktuell ist die Fachliteratur allerdings immer noch nicht adäquat, da nicht erhältlich, ein Umstand, der auch an den jeweiligen Stellen der gutachterlichen Einschätzung so ausgewiesen ist.

Das Budget für Lehre und Forschung wurde erweitert, und zusätzliches wissenschaftliches Personal wurde eingestellt, um den erhöhten Anforderungen gerecht zu werden. Die Antragsteller*in (gemäß Antrag) strebt an, rund 75% des an der Privathochschule tätigen Lehr- und Forschungspersonal aus internationalen Herkunftsländern anzuwerben. Aus Sicht der Gutachter*innen sind hierfür allerdings erheblich mehr an finanziellen Ressourcen notwendig als im Finanzplan dargelegt. So wird beispielsweise von 5.700 EUR brutto / Monat für eine Professur ausgegangen, was dem österreichischen Durchschnitt entspricht. Gerade aber im internationalen Kontext ist aus der Sicht der Gutachter*innen mit deutlich höheren Lohnkosten zu rechnen, wenn zudem entsprechende (internationale) Forschungsarbeit geleistet werden soll.

Die Privathochschule hat die Kritikpunkte aus dem Gutachten vom 19.08.2024 adressiert. Dennoch blieben zentrale Kritikpunkte weiterhin bestehen; das Kriterium wird als **nicht erfüllt** betrachtet.

2. Die Privathochschule sieht vor, dass die geplanten Forschungsleistungen in den Fachbereichen dem wissenschaftlichen Anspruch und den jeweiligen Disziplinen entsprechen.

Im Gutachten vom 19.08.2024 wurde von den Gutachter*innen moniert, dass die Forschungsleistungen nicht den internationalen wissenschaftlichen Standards entsprechen – etwa weil bereits im Berufungsverfahren zu niedrige Ansprüche gesetzt wurden und als Mindestmaß lediglich die Teilnahme an zwei Fachkonferenzen pro Jahr vorgesehen war. Der gesetzte Anspruch an zu publizierende, peer reviewed Forschungsergebnisse und an aktive, international wettbewerbsfähige Forschungsleistung entspricht nicht internationalen akademischen Standards.

Die überarbeiteten Antragsunterlagen weisen keine signifikanten Änderungen in diesem Kontext auf. Im Gutachten vom 19.08.2024 wurde kritisiert, dass die alleinige Festlegung einer Mindestteilnahme von zwei Fachkonferenzen pro Jahr einen zu niedrigen wissenschaftlichen Anspruch darstelle. In Reaktion darauf wird nun ein etwas erweitertes Portfolio an Forschungsindikatoren dargelegt. Künftig sollen die Forschungsleistungen nicht nur Konferenzteilnahmen, sondern vor allem peer reviewed Publikationen sowie erfolgreiche nationale und internationale Drittmittelprojekte umfassen.

Darüber hinaus wird durch ein neues, im Berufungsverfahren implementiertes Bewertungssystem – das explizit internationale Forschungserfahrung honoriert – der wissenschaftliche Anspruch bei der Professorenbesetzung gestärkt.

Diese Maßnahmen aus Sicht der Gutachter*innen keine wesentlichen Veränderungen dar um einen Beitrag zur Orientierung der geplanten Forschungsleistungen in den Fachbereichen entsprechend internationaler wissenschaftlicher Standards darzustellen. Obgleich die konzeptionellen Anpassungen als Fortschritt zu werten sind, bleibt die praktische Umsetzung der neuen Anforderungen kontinuierlich zu evaluieren, um sicherzustellen, dass sie den geforderten internationalen Kriterien in vollem Umfang gerecht werden, offen. Nicht ableitbar bleibt, wie in den Fachbereichen dem jeweiligen wissenschaftlichen Anspruch und den jeweiligen Disziplinen entsprochen werden wird. Das Kriterium ist somit weiterhin **nicht erfüllt**.

4. Die Privathochschule sieht die Förderung von Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten durch geeignete organisatorische und strukturelle Rahmenbedingungen vor.

Entsprechend den Unterlagen vom 25.10.2024 soll das Forschungszentrum der Privathochschule weit mehr als ein informelles Austauschforum darstellen. Gemäß dem Satzungsentwurf §14 wird dem Forschungszentrum adäquate Infrastruktur und finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt. Das Budget wurde erhöht und im Entwicklungsplan explizit als Maßnahme definiert: Einrichtungsphase eines college- und studiengangübergreifenden Forschungszentrums, das eine organisatorische Einheit für Forschungskoordination und Zusammenarbeit schafft. Es wird vom wissenschaftlichen Personal getragen, das 20-40% ihrer Wochenarbeitszeit für Forschung reserviert hat.

Ein „Research Collaboration & Meeting Space“ steht für kollaborative und individuelle Forschung zur Verfügung. Die zeitlichen Kapazitäten für Forschung wurden durch die Erhöhung des wissenschaftlichen Personals und des Budgets verbessert, insbesondere durch zusätzliche Studienstarttermine, die eine erhöhte Forschungszeit ermöglichen. Das Budget für Lehre und Forschung wurde erweitert und umfasst nun auch Positionen wie Datenbanken, Bibliothek, Forschungssoftware und ein freies Budget für Publikationen. Die Gehaltsstruktur des wissenschaftlichen Personals wurde an branchenüblichen Werten orientiert und die Arbeitsstunden erhöht. Die Position der*des Vizerektor*in wurde geschaffen, um die Forschungsaktivitäten strategisch zu leiten und zu koordinieren. Diese Maßnahme adressiert die bisherige Kritik an fehlender Struktur und Verantwortung.

Unbenommen einzelner Verbesserungen, bleibt auch dieses Kriterium in Zusammenschau mit den Ausführungen zu § 15 Abs. 7 Z 1 als **nicht erfüllt** bewertet.

5. Die Privathochschule sieht Maßnahmen für einen Wissens- bzw. Technologietransfer in die Wirtschaft und Gesellschaft vor.

Die Antragstellerin hat in ihrer Stellungnahme vom 25.10.2024 Konkretisierung der Maßnahmen zum Wissens- und Technologietransfer vorgelegt:

Bereits bestehende Kooperationen mit internationalen Unternehmen, der Stadt Bad Vöslau und Interessensvertretungen bieten eine solide Basis für den Ausbau des Netzwerks. Es wurden konkrete Pläne für regelmäßige Alumni-Treffen und den Aufbau einer strukturierten Alumni-Plattform dargestellt. Die Einrichtung eines jährlichen Forschungstags wurde im Entwicklungsplan als verbindliche Maßnahme verankert. Ein neues Forschungszentrum wird durch Adaptierung vorhandener Räumlichkeiten, das die Forschungsaktivitäten koordiniert und einen „Research Collaboration & Meeting Space“ bietet, gegründet. Das Budget für Forschung wurde angepasst, und zusätzliches wissenschaftliches Personal wurde eingestellt, um die Forschungskapazitäten zu erweitern.

Konkrete Darlegungen im Sinne eines international vergleichbaren, hochschuladäquaten Konzepts für den Wissens- und Technologietransfer bleiben aus.

Trotz Berücksichtigung der neuen Unterlagen und Maßnahmen bleibt das Kriterium weiterhin als **nicht erfüllt**.

1.6 § 15 Abs. 8 Z 1–2, 5, 7: Personal

1. Die Privathochschule sieht für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in Lehre und Forschung entsprechend dem Entwicklungsplan an allen Orten der Durchführung

a. ausreichend wissenschaftliches und/oder wissenschaftlich-künstlerisches Lehr- und Forschungspersonal vor,

b. welches den Anforderungen der jeweiligen Stelle entsprechend fachlich und didaktisch qualifiziert ist.

Die Privathochschule stellt sicher, dass die Abdeckung des Lehrvolumens mindestens zu 50 Prozent durch hauptberufliches wissenschaftliches und/oder wissenschaftlich-künstlerisches Lehr- und Forschungspersonal erfolgt. Unter hauptberuflichem Lehr- und Forschungspersonal werden Personen verstanden, die in einem Ausmaß von mindestens 50 Prozent (in der Regel mindestens 20 Wochenstunden) an der Privathochschule beschäftigt sind.

Aus den Unterlagen vom 25.10.2024 ist ableitbar, dass zusätzlich zum Start im Wintersemester ebenso im Sommersemester der Studienbetrieb aufgenommen werden soll.

Aufgrund der zusätzlichen Starttermine für Studierende im jeweiligen Sommersemester eines Studienjahres ist der Lehraufwand gegenüber dem ursprünglichen Antrag nun deutlich größer. Diesem Umstand wird zum einen durch die zusätzliche Einstellung einer Teilzeit-Professur pro Studiengang sowie die Erhöhung der Stundenzahl des ursprünglich geplanten Personals Rechnung getragen. Zum anderen soll ein deutlich höherer Anteil des Lehrvolumens durch externe Lektor*innen gehalten werden.

Die Gutachter*innen verweisen in diesem Zusammenhang darauf, dass sich an mehreren Stellen Inkonsistenzen und Berechnungs- bzw. Übertragungsfehler finden: So stimmen die Berechnungen des erreichten Lehrvolumens durch hauptberufliches Personal sowohl in den Bachelor- als auch Masterstudiengängen im ersten und letzten Jahr nicht mit den zuvor gemachten Angaben zu Beschäftigungsausmaß und Gewichtung der Lehre in den jeweiligen Jahren überein: Die fehlerhaften Werte für das Lehrvolumen durch das hauptberufliche Personal sind um 3 bis 5 Semesterwochenstunden zu hoch, betragen tatsächlich dennoch immer mindestens 50% des Lehrbedarfs. Wenngleich derartige Fehler den Gutachter*innen unnötigen Aufwand bereitet haben dabei, die Zahlenangaben nachzuvollziehen bzw. zu korrigieren, könnten diese noch toleriert werden.

Nicht mehr toleriert werden können erhebliche Diskrepanzen zwischen dem geplanten Bedarf an durch externe Lektor*innen zu leistenden Semesterwochenstunden pro Jahr im Akkreditierungszeitraum und den Werten im Finanzplan (Anhang 5), der immerhin die Basis der Finanzierung des Gesamtprojekts darstellt. Ausgehend von der Planung des benötigten Lehrvolumens durch externe Lektor*innen laut Antrag vom 25.10.24, die wiederum im ersten und letzten Jahr fehlerhaft ist, da sie von fehlerhaften Werten für das Lehrvolumen durch das hauptberufliche Personal ausgeht (s.o.), ergeben sich folgende Überlegungen. Der Bedarf an abzuleistenden Semesterwochenstunden durch externe Lektor*innen entspricht laut Antragstellerin 75% ihrer Arbeitszeit. Dieser Wert geht aus der Gewichtung Lehre/Forschung/administrative Tätigkeiten des Personals gemäß dem überarbeiteten Antrag hervor. In den Bachelor-Studiengängen zusammengenommen ergeben sich hieraus zu leistende Arbeitszeiten durch externen Lektor*innen in Höhe von 7, 60, 105 in den ersten drei sowie 99 Semesterwochenstunden in den letzten drei Jahren. Tatsächlich angesetzt sind im Finanzplan jedoch deutlich niedrigere Werte, so dass in Summe über den gesamten Zeitraum hinweg 140 benötigte Semesterwochenstunden nicht im Finanzplan berücksichtigt werden. Dies ergibt zusätzliche Kosten in Höhe von 600 bis 650 Tsd. Euro, je nach verwendetem Faktor, die im Finanzplan schlicht fehlen. Selbst wenn nur mit den Netto-Semesterwochenstunden kalkuliert wird, d.h. der 0,75-Faktor außen vor gelassen wird, fehlen in der Finanzplanung noch immer 105 Semesterwochenstunden.

Diese Diskrepanz ist nur bei der Planung der Bachelorstudiengänge festzustellen, nicht bei den Masterstudiengängen. Dort gibt es nur kleinere Abweichungen, die sich im Laufe der sechs Jahre jedoch nahezu ausgleichen.

Hinsichtlich der Sicherstellung einer ausreichenden fachlichen Qualifikation des wissenschaftlichen Personals wurde im überarbeiteten Antrag vom 25.10.2024 wie folgt nachgebessert: Die Einstellung von Professor*innen obliegt den Berufungskommissionen, die wiederum fachlich adäquat professoral besetzt sein müssen (siehe § 15 Abs. 3 Z 4). Dem im Gutachten vom 19.08.2024 festgestellten Mangel der nicht ausreichenden professoralen Besetzung der Berufungskommissionen begegnet die Antragstellerin durch einen Zusatz in der überarbeiteten Satzung: In dem Fall, dass eine Gutachterkommission nicht adäquat professoral besetzt werden könne durch Mitglieder des Entwicklungsteams, seien ausreichend externe Gutachter*innen zu bestellen. Für die externe Gutachter*innen wiederum gelten mindestens die Voraussetzungen der Habilitationsäquivalenz, die auch beim einzustellenden professoralen Personal vorausgesetzt wird.

Die Auslegung der Habilitationsäquivalenz ist in der überarbeiteten Satzung nun strenger als ursprünglich vorgelegt: Nun müssen fünf facheinschlägige wissenschaftliche Beiträge nachgewiesen werden, davon mindestens drei peer reviewed Publikationen in einer anerkannten Fachzeitschrift. Diese begrüßenswerte Änderung wird jedoch durch den Zusatz aufgeweicht, dass zwei Beiträge u.a. auch durch die Mitwirkung an Forschungsprojekten oder die Entwicklung innovativer Lehrmethoden oder Studiengänge ersetzt werden können. Diese unspezifischen und daher kaum objektiv zu überprüfenden Kriterien, die im Falle der Entwicklung der Lehrmethoden oder Studiengänge sogar kaum Berührungspunkte mit Wissenschafts- oder Forschungskompetenzen haben, tragen aus Sicht der Gutachter*innen

nicht zur Habilitationsäquivalenz bei. Insofern reduziert sich die relevante Anforderung der Antragstellerin in diesen Fällen auf eine peer reviewed Publikation in einer fach einschlägigen wissenschaftlichen Zeitschrift. Diese Voraussetzung kann nicht mit dem i.d.R. mehrjährigen Verfassen einer Habilitationsschrift gleichgesetzt werden. Daher ist die adäquat professorale Besetzung nach wie vor nicht gewährleistet.

Die Kriterien bei der Auswahl der externen Lektor*innen, die im angepassten Studienkonzept einen ganz erheblichen Teil des Lehrvolumens leisten müssen, nennt die Antragstellerin nach wie vor nicht. Insofern kann nach Überzeugung der Gutachter*innen nicht davon ausgegangen werden, dass in allen Fachbereichen eine forschungsgeleitete, qualitativ adäquate Lehre sichergestellt werden kann.

Insgesamt wird das Kriterium für alle Studiengänge weiterhin als **nicht erfüllt** betrachtet.

2. Die Privathochschule stellt sicher, dass die fachlichen Kernbereiche, welche die wesentlichen Fächer der Studiengänge und damit die zentralen in den Studiengängen zu erwerbenden Kompetenzen abbilden, durch

a. hauptberufliche Professorinnen oder Professoren im Umfang von mindestens einem Vollzeitäquivalent sowie

b. weiteres hauptberufliches wissenschaftliches bzw. wissenschaftlich-künstlerisches Lehr- und Forschungspersonal im Umfang von mindestens einem Vollzeitäquivalent abgedeckt sind.

Die durch die, aus der Überarbeitung vom 25.10.2024 entstandene, Umstellung der Studienprogramme auf zwei Starttermine pro Jahr notwendige Aufstockung des wissenschaftlichen Personals hat nicht dazu geführt, dass die drei fachlichen Kernbereiche pro Bachelorstudiengang und Masterstudiengang nun durch je eine*n hauptberufliche*n Professor*in im Umfang von mindestens einem Vollzeitäquivalent pro Kernbereich abgebildet werden. Dazu müssten für die insgesamt vier verschiedenen Kernbereiche der Bachelorstudiengänge vier Vollzeit-Professor*innen geplant werden, was jedoch erst ab dem dritten Jahr des Akkreditierungszeitraums angedacht und im Finanzplan aufgeführt ist.

Die in der Stellungnahme vom 25.10.2024 bekundete Auffassung der Antragstellerin, dass auch zwei Professor*innen mit 20-Stunden-Beschäftigung zwei fachliche Kernbereiche abdecken können, widerspricht der Akkreditierungsverordnung eindeutig. Die weiterhin in der Stellungnahme der Antragstellerin formulierte Interpretation, dass mehrere Teilzeitprofessor*innen ein Vollzeitäquivalent ergeben können, ist zwar richtig, wurde jedoch seitens der Gutachter*innen bei der Beurteilung bereits berücksichtigt. Unabhängig von der Anzahl der dahinterstehenden Personen ist die Anzahl der Vollzeitäquivalente in den ersten beiden Jahren des Akkreditierungszeitraums zu niedrig: Für vier Kernbereiche in den Bachelorstudiengängen stehen nur zwei bzw. 3,5 Vollzeitäquivalente an Professor*innen zur Verfügung. In der Auflistung der zu besetzenden Kernbereiche laut Antrag und Stellungnahme vom 25.10.2024 fehlen darüber hinaus die für die Masterstudiengänge relevanten Kernbereiche Leadership & Communication sowie International Business.

Das weitere hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Form von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist in ausreichendem Maße geplant. Dennoch ist dieses Kriterium insgesamt nach wie vor **nicht erfüllt**.

5. Die Privathochschule sieht angemessene Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen vor.

Das im überarbeiteten Antrag vom 25.10.2024 vorgelegte Personalentwicklungskonzept ist in sich schlüssig und wird in der Lage sein, die notwendigen Kompetenzen des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals zu entwickeln, zu stärken und aufrechtzuerhalten. Nachteilig wird die Tatsache eingeschätzt, dass die empfohlenen und freiwilligen Weiterbildungen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen. Dies könnte der Motivation des Personals, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, in Teilen abträglich sein.

Dieses Kriterium wird dennoch als **erfüllt** betrachtet.

7. Die Privathochschule sieht ausreichend nichtwissenschaftliches Personal vor.

Aufgrund der ergänzenden Unterlagen vom 25.10.2024 wird die Grundargumentation des Gutachtens vom 19.08.2024 bestätigt. Die im ursprünglichen Antrag vermerkten Mehrfachfunktionen wurden an einigen Stellen etwas reduziert und auf mehrere Köpfe verteilt. An anderer Stelle bringt jedoch die Ergänzung weiterer, hinzugefügter Services (z.B. Personalentwicklungsmaßnahmen, Einrichtung des Forschungszentrums) neue Steuerungs-, Umsetzungs-, Monitorings- und Weiterentwicklungserfordernisse mit sich. Der dafür erforderliche Ressourcen(mehr-)aufwand ist in der Planung des nicht-wissenschaftlichen Personals nicht berücksichtigt, was zwangsläufig die Übernahme diverser Aufgaben durch wenige Personen zur Folge hat. Ein Resultat einer minimalen, fast unterkritischen Ausstattung mit Stammpersonal. Siehe dazu und zur Komplexität eines universitären Betriebs die gutachterlichen Ausführungen unter § 15 Abs. 2 und Abs. 3.

Das Prüfkriterium wird weiterhin als **nicht erfüllt** bewertet.

1.7 § 15 Abs. 9 Z 1–2: Finanzierung

1. Die Finanzplanung für den Akkreditierungszeitraum umfasst eine realistische und plausible Gegenüberstellung aller zu erwartenden Erträge und Aufwände im Zusammenhang mit der Gründung als Privathochschule, ihrer Aufgaben in Lehre sowie Forschung und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste entsprechend den Darlegungen im Entwicklungsplan:

- a. Dabei soll von einer Mindeststudierendenanzahl ausgegangen werden, die sicherstellt, dass die jeweiligen Studiengänge für die Dauer der Akkreditierung tragfähig sind.
- b. Weiters sind sämtliche Kosten in Bezug auf die erforderliche Infrastruktur sowie die geplanten Personalaufwände (wissenschaftliches bzw. wissenschaftlich-künstlerisches, nichtwissenschaftliches Personal) der gesamten Privathochschule darzustellen.
- c. Für das Auslaufen von Studiengängen sind entsprechende Vorsorgemaßnahmen zu treffen, insbesondere sind dabei Rücklagen für die Finanzierung sicherzustellen.
- d. Die zugrundeliegenden Annahmen der Finanzplanung sind zu erläutern.

Die im Gutachten vom 19.08.2024 angeführten Elemente des „High-Touch“ Faktors wurden nun aus der Sicht der Gutachter*innen adäquat in das überarbeitete Zahlenwerk vom 25.10.2024 integriert.

Die im Punkt 8.8 „Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen“ der ergänzenden Unterlagen vom 25.10.2024 umfassen nun ein umfangreiches Personalentwicklungsprogramm für wissenschaftliches und nicht wissenschaftliches Personal. Im Antrag wird die Bedeutung derartiger Maßnahmen häufig unterstrichen. Das Angebot wird demzufolge ständig in den Jahren stetig erweitert, da die „Privathochschule [...] ihre Mitarbeiter*innen als wesentliche Stakeholder innerhalb der gesamten Organisation [sieht] und bekennt sich dazu passende Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung zu setzen.“ Die beiden adäquaten Aufwandspositionen wurden in das Zahlenwerk integriert (siehe Glossar „Personalentwicklung“, wo es heißt: Budget für Personalentwicklungsmaßnahmen für nichtwissenschaftliches | wissenschaftliches Personal). Aus Sicht der Gutachter*innen ist allerdings der angesetzte Zahlenwert pro Jahr als zu niedrig festzuhalten. Beispielsweise betragen die gesamten Personalentwicklungsmaßnahmen beim wissenschaftlichen Personal im Jahr 6 rund 25 Tsd. EUR, gemessen am gesamten wissenschaftlichen Personalbudget (3.434.694 EUR) ergibt das ein % Wert von 0,73% Anteil am wissenschaftlichen Personalbudget. Ähnlich verhält es sich beim nicht wissenschaftlichen Personal (Budget im Jahr 6: 10 Tsd. EUR, Personalbudget 1.094.495 EUR, 0,91%).

Ein weiteres Profilbildendes Element stellt das neu unter Punkt 1.6 „Maßnahmen in der Forschung“ skizzierte Collaboration & Meeting Space Zentrum dar. Dieses Zentrum steht dem Forschungszentrum abseits der Büroräumlichkeiten zur Verfügung. Unklar ist den Gutachter*innen, welche Kosten dieser Collaboration & Meeting Space verursachen wird. Angenommen wird an dieser Stelle, dass hierfür die allgemeine Reserve im Rahmen der sonstigen Aufwendungen dienen kann.

Konsistenz und Plausibilität der Planungsdaten im Zusammenhang mit der Gründung der Privathochschule:

Die Grundargumentation aus dem Gutachten vom 19.08.2024 hinsichtlich der Unstimmigkeiten innerhalb des Zahlenwerks wird auch mit der vorliegenden gutachterlichen Einschätzung erneut bestätigt. Beispielsweise wird in den ergänzenden Unterlagen eine Kalkulationstabelle zur Verfügung gestellt, in der von identen Erträgen in den beiden BA Studiengängen ausgegangen wird (hier gelb markiert):

Umsätze nach Jahr						
	2025/26	2026/27	2027/28	2028/29	2029/30	2030/31
Bachelor - HBM						
Master - HBM						
Bachelor - HRC						
Master - HRL						

Dies ist insofern aus gutachterlicher Sicht verwunderlich, da das Mengengerüst der beiden Studiengänge (gerechnet immer auf die durchschnittliche Anzahl an Studierenden, ebenfalls gelb markiert) unterschiedlich dargestellt wird:

Student number development												
	2025/26	2025/26	2026/27	2026/27	2027/28	2027/28	2028/29	2028/29	2029/30	2029/30	2030/31	2030/31
Bachelor - HBM	WS 2025	SS 2026	WS 2026	SS 2027	WS 2027	SS 2028	WS 2028	SS 2029	WS 2029	SS 2030	WS 2030	SS 2031
Students	25	25	21	21	11	11						
Students		15	15	13	13	11	11					
Students			30	30	26	26	13	13				
Students				20	20	17	17	15	15			
Students					30	30	26	26	13	13		
Students						20	15	17	17	15	15	
Students							30	30	26	26	13	13
Students								20	15	17	17	15
Students			Drop Out Quote: 15/10%						30	30	26	26
Students			Jahr 3: 50% Minus wegen Short Track bei WS Intake							20	15	17
Students											30	30
Students												20
Gesamt	25	40	66	84	99	115	112	121	116	121	116	121
Durchschnitt	33		75		107		116		118		118	
Bachelor - HRC	2025/26	2025/26	2026/27	2026/27	2027/28	2027/28	2028/29	2028/29	2029/30	2029/30	2030/31	2030/31
	WS 2025	SS 2026	WS 2026	SS 2027	WS 2027	SS 2028	WS 2028	SS 2029	WS 2029	SS 2030	WS 2030	SS 2031
Students	25	25	21	21	19	19						
Students		15	15	13	13	11	11					
Students			30	30	26	26	23	23				
Students				20	20	17	17	15	15			
Students					30	30	26	26	23	23		
Students						20	15	17	17	15	15	
Students							30	30	26	26	23	23
Students								20	15	17	17	15
Students									30	30	26	26
Students										20	15	17
Students											30	30
Students												20
Gesamt	25	40	66	84	107	123	122	131	126	131	126	131
Durchschnitt	33		75		115		126		128		128	

Es wird aus gutachterlicher Sicht ersichtlich, dass sich zumindest ab dem Jahr 2027/28 die Erlöse unterscheiden müssten, da die Anzahl der durchschnittlichen Studierenden zwischen den Studiengängen differiert (107 BA HBM ; 115 BA HRC).

Ergänzend ist anzuführen, dass im Jahr 2027/28 die genannten Zahlen auch als Bezugsgröße für die Ertragsberechnung dienen sollten. Der angeführte Ertrag im Jahr 2027/28 in der Höhe von ████████ EUR kommt allerdings durch die Multiplikation von 75 Studierenden (gerundet aufgrund des Durchschnittswerts, Wert des Jahres 2026/27) mit den veranschlagten Studiengebühren von 13.000 (für das Jahr 2027/28) EUR zu Stande.

Die bereits im Gutachten vom 19.08.2024 adressierten „Mischsätze“ werden in der aktualisierten Finanzplanung weiterhin verwendet, obwohl gemäß Mietvorvertrag zwischen der Collage Garden Immobilien GmbH und der Privathochschule Bad Vöslau Entwicklungs GmbH fixe monatliche Miet- und Betriebskostenzahlungen vereinbart wurden.

Jahr 1												
Zeitraum: Juli 2025 - Juni 2026												
6 Sonstige Aufwendungen												
Miet- und Betriebskosten						1086	m2	Mischsatz	3			3 Monate nur 399m ²

Zudem ist eine Abweichung zwischen den vertraglich vereinbarten Werten und der Finanzplanung aus gutachterlicher Sicht festzustellen. So werden beispielsweise im Jahr 1 in der Finanzplanung 3 EUR für 9 Monate veranschlagt (siehe tabellarische Darstellung für das Jahr 1), tatsächlich wurden gemäß Vertrag 3,60 EUR vereinbart (siehe auch Auszug aus dem Mietvorvertrag).

Unklar ist es für die Gutachter*innen auch, ob in der Planung generell „brutto“ oder „netto“ Werte veranschlagt werden (auch aufgrund der Rechtsform der Antragstellerin in Form einer „GmbH“).

Ergänzend dazu erstreckt sich die Mietdauer des Mietvorvertrags des ersten Jahres vom 1.7.2025 bis zum 30.09.2026, danach gleichen sich die Mietdauern dem Wirtschaftsjahr der Antragstellerin an (abweichend allerdings das Jahr 5 und Jahr 6). Der nachfolgende Auszug aus dem Mietvertrag zeigt die Zeiträume der Vermietung:

Mietpreis: 1086,- € / 1086,- € * 12 Monate = 13.032,- € brutto / 6.332,- € netto



Demzufolge überschneiden sich im Vertrag die Mietdauern im Jahr 2026 um 3 Monate. Konsequenterweise müssten im Jahr 2 die Mietkosten an die unterschiedlichen Mietdauern angeglichen werden, was aber im Finanzplan nicht berücksichtigt wurde (es wurde stattdessen mit ■■■ EUR brutto x 1086 m² * 12 Monate gerechnet), wie die nachfolgende Abbildung zeigt.

Jahr 2							
Zeitraum: Juli 2026 - Juni 2027							
6 Sonstige Aufwendungen							
Miet- und Betriebskosten				1086	m2	Mischsatz	4

Die bereits im Gutachten vom 19.08.2024 genannten Preissteigerungen von 4% werden in der Stellungnahme zum Gutachten vom 25.10.2024 erneut als „zielführend veranschlagt“. Der % Ansatz schlägt sich aber beispielsweise nicht in den Studiengebühren, welche tabellarisch auf Seite 1 des Finanzierungsteils aufgeführt sind, konsistent nieder. Die Studiengebühren sind für die Jahre 2025/26 und 2026/27 mit jeweils 12.000 EUR veranschlagt. Für die Jahre 2027/28 und 2028/29 wurde eine Steigerung auf 13.000 EUR eingeplant, während für die Jahre 2029/30 und 2030/31 Gebühren von 14.000 EUR vorgesehen sind. Dies entspricht im Jahr 6 einer Erhöhung um etwa 17 % im Vergleich zum Ausgangswert.

Prognose der Erträge im Zusammenhang mit der Gründung der Privathochschule:

Auch in der Nachreichung vom 25.10.2024 wird auf den §15 Abs. 9 Z 1 aus gutachterlicher Sicht nur ungenügend eingegangen, da die Ertragsseite (gemäß Seite 1 der Beilage „Finanzierung“) bewusst nicht gesamthaft im Zahlenwerk abgebildet wurde. Gerade aber für die Beurteilung dieses Kriteriums (§ 15 Abs. 9 Z 1) ist eine gesamthafte Darstellung der Erträge und Aufwände, die sich aus den Aufgaben in Lehre und Forschung ergeben, im Rahmen der Gründung der Privathochschule notwendig, da diese in weiterer Folge erfolgskritisch für die Antragstellerin sind. Wesentliche und potenzielle Ertragspotenziale, die im Antrag genannt werden, werden in der finanziellen Prognose nicht abgebildet. So sieht beispielsweise der Kooperationsvertrag mit der Wittenborg University of Applied Sciences unter anderem ein Angebot eines eigenen WUAS MBA-Studiengangs (laut Akkreditierungsantrag mit einem hohen Teilnehmerpotenzial) vor, welcher nicht im Finanzplan abgebildet wird. Zusätzlich wird im Punkt 1.9. „Maßnahmen & Ressourcen“ im überarbeiteten Entwicklungsplan der Punkt 7 „Entwicklung weiterer Lehrgänge der Weiterbildung im Bereich Kommunikation für Führungskräfte“ explizit zur Erreichung der strategischen Zielsetzungen genannt.

Aufgrund der nachgereichten Unterlagen vom 25.10.2024 wird durch den gleichzeitigen Start im Winter- und Sommersemester die Erhöhung von 340, am Ende des Akkreditierungszeitraums auf 455 Studierenden angestrebt, was einer Steigerung der Studierendenanzahl von ca. 1/3 gegenüber der Ausgangssituation der Antragstellerin entspricht. Begründet wird dies ausschließlich durch die Rückmeldungen des weltweiten Marketingnetzwerks (gestützt durch das ITM College sowie der Wittenborg University of Applied Sciences). Zudem wird die Studiengebühr von 8.900 EUR (in der ursprünglichen Antragseinreichung) auf 12.000 EUR angehoben. Begründet wird die Erhöhung durch die preisliche Angleichung an das ITM College Diplomprogramm in der Höhe von 11.000 EUR.

Seitens der Gutachter*innengruppe wird festgestellt, dass eine sorgfältig durchgeführte Bedarfs- und Akzeptanzanalyse - beginnend mit den potenziellen ITM College Absolvent*innen - die Basis für ein adäquates Mengen und Wertgerüst im Rahmen der Planung darstellen könnte.

Berücksichtigung von verkürzten Bachelorstudiengängen in der Ertragsplanung:

Seitens der Antragstellerin wurde nun die verkürzte Dauer im dritten Jahr mit einer 50% Drop-out Quote mit in die Planung einbezogen, was für die Gutachter*innen nachvollziehbar ist. Auch wurden die im Antrag genannten Weiterbildungs- und Forschungsaktivitäten nun weitgehend in den Finanzplan aufgenommen.

Rücklagen und Vorsorgemaßnahmen im Zusammenhang mit der Lehre:

In der Stellungnahme zum Gutachten vom 19.08.2024 wurde seitens der Antragstellerin darauf hingewiesen, dass die Rücklagen durch den Gesellschaftsvertrag berücksichtigt sind. Die gutachterlichen Anmerkungen bezogen sich weniger auf den aufrechten Gesellschaftervertrag, sondern auf eine entsprechende Berücksichtigung als Position in der Gewinn-und-Verlust-Rechnung, da die Antragstellerin die Rechtsform „GmbH“ aufweist. Aus der Sicht der Gutachter*innen stellt diese Position eine „Rückstellung“ dar, die in weiterer Folge Auswirkungen auf die geplante Erfolgsrechnung sowie auf die Planbilanz hat.

Aufwände der Infrastruktur im Zusammenhang mit der Gründung der Privathochschule:

Die ergänzenden Unterlagen vom 25.10.2024 insbesondere Anlage 21 belegt eine Mitverwendungszusage der College Garden Hotels GmbH. Darin sind taxativ „Zurverfügungstellungen“ von Sach- und personellen Ressourcen gegenüber der Antragstellerin aufgelistet. Damit wurde den Empfehlungen des Gutachtens vom 19.08.2024 nachgekommen. Entsprechende Nachweise der ITM GmbH sowie der Wittenborg University of Applied Sciences BV über die auf Seite der 3 und 4 des Finanzierungsteils aufgelisteten „Zurverfügungstellungen“ liegen den ergänzenden Unterlagen nicht bei.

Sonstige Aufwände im Zusammenhang mit der Lehre:

Die ergänzenden Unterlagen vom 25.10.2024 belegen, dass nun Kosten für entsprechende Studierendenverwaltungssysteme, eine entsprechende Vor-Ort Bibliothek oder Zugänge zu Online-Datenbanken budgetiert wurden.

Personal- (und Weiterbildungs-) Aufwände im Zusammenhang mit der Lehre:

Die in der aktualisierten Fassung der Finanzplanung angesetzten Aufwände für das wissenschaftliche Personal sind nun aus Sicht der Gutachter*innen marktüblich. Auch die im Gutachten vom 19.08.2024 genannten Maßnahmen in Form von Konferenzteilnahmen, Weiterbildungsmaßnahmen, Reisekosten etc. wurden nun berücksichtigt.

Sonstige Aufwände für Drittmittel & Overheads im Zusammenhang mit der Forschung:

Die ergänzenden Unterlagen belegen, dass nun Positionen wie Forschungsförderung beim wissenschaftlichen Personal sowie eine Position „Forschung“ generell in das Zahlenwerk aufgenommen wurden. Auch wurden die textlichen Erläuterungen in den Finanzplan integriert und ein Glossar wurde ergänzt.

Im Punkt 4.2.3 „Qualitätssicherung der Forschung“ des überarbeiteten Antrags werden nun die Implementierung von umfangreichen Mentoring- und Coaching Programme genannt. Diese neuen Programme werden allerdings nicht im Finanzplan (siehe auch Glossar oder Seite 116 des überarbeiteten Antrags) berücksichtigt.

Die Finanzplanung der Privathochschule Bad Vöslau weist weiterhin signifikante Mängel auf, die die Tragfähigkeit und Nachhaltigkeit des Projekts gefährden könnten. Aus der Sicht der Gutachter*innen ist das Prüfkriterium weiterhin als **nicht erfüllt** zu bewerten.

1.8 § 15 Abs. 10: Infrastruktur

Die Privathochschule verfügt über eine quantitativ und qualitativ adäquate Raum- und Sachausstattung, welche die Wahrnehmung ihrer Aufgaben entsprechend dem Entwicklungsplan sicherstellt. Falls sich die Privathochschule externer Ressourcen bedient, sind ihre Verfügungsberechtigungen darüber sichergestellt und die zentralen Punkte der Verfügungsberechtigungen sind im Antrag auf institutionelle Erstakkreditierung dargestellt.

Die Privathochschule verfügt über eine quantitativ und qualitativ adäquate Raum- und Sachausstattung, welche die Wahrnehmung ihrer Aufgaben entsprechend dem Entwicklungsplan sicherstellt. Falls sich die Privathochschule externer Ressourcen bedient, sind ihre Verfügungsberechtigungen darüber sichergestellt und die zentralen Punkte der Verfügungsberechtigungen sind im Antrag auf institutionelle Erstakkreditierung dargestellt.

Die im Gutachten vom 19.08.2024 skizzierten Aspekte im Rahmen der qualitativen adäquaten Raum- und Sachausstattung wurden seitens der Antragstellerin aufgegriffen. In der Stellungnahme vom 25.10.2024 werden die geplanten Vorhaben detailliert skizziert. Da die gesamten Räumlichkeiten von der College Garden Immobilien GmbH gemietet werden, das Konzept durch ein Architekturbüro konzeptionell geplant wurde, ein entsprechender Zusatz (und Zeitplan) im Mietvertrag mitaufgenommen wurde, sehen die Gutachter*innen dieses Kriterium als **erfüllt** an.

Zusammenfassung und abschließende Bewertung

Aufgrund der Befassung mit den Unterlagen vom 25.10.2024 halten die Gutachter*innen an ihrer Empfehlung an das Board der AQ Austria vom 19.08.2024 fest. Es wird keine Akkreditierung empfohlen.

Die Grundkritikpunkte sind im Gutachten bereits dargelegt und wurden durch die Stellungnahme im Kern nicht entkräftet, auch wenn einzelne Kriterien nun als „erfüllt“ bewertet werden konnten. Die Gutachter*innen halten somit weiterhin fest, dass der Antrag - das Konzept zur Hochschulgründung - in wesentlichen Punkten erhebliche Mängel aufweist. Das Konzept zeigt lediglich in Ansätzen, wie die formulierten Ziele umgesetzt werden sollten; in der Gesamtheit bleibt das Grundkonzept zur Hochschulgründung fragil.

Es fehlen klare und konsistente Strukturen und Prozesse für eine nachhaltige und erfolgreiche Etablierung einer Hochschule, welche sich an internationalen akademischen Standards in Lehre und Forschung orientiert. Das Konzept ist in weiten Teilen praxis- und anwendungsorientiert, was im Kern nicht dem Bildungsauftrag im Sinne des Privathochschulgesetzes – hochschulischer, respektive allenfalls längerfristig international vergleichbarer universitärer Einrichtung – entspricht.

Insbesondere die Bereiche Profilbildung, Entwicklungsplanung, Studiengangsmanagement, Forschung und Entwicklung sind weiterhin mangelhaft im Sinne der inhaltlichen Ausgestaltung. Kritisch gilt es vonseiten der Gutachter*innen weiterhin anzumerken, dass insbesondere die Darlegungen der finanziellen Grundlagen (Planungsgrößen, Bezugnahmen, Mengengerüste) inkonsistent sind und dem Eigenanspruch „ein ganzheitliches Hochschulkonzept“ nachhaltig finanziell zu untermauern nicht entspricht. Eine gesamthafte Betrachtung aller Erträge bzw. Aufwendungen in finanzieller Hinsicht fehlt.

Kritische Anmerkungen treffen auch einige Detailpunkte; so ist es den Gutachter*innen nicht nachvollziehbar, warum die Antragstellerin es unterlässt – gerade vor dem Hintergrund ihrer thematischen Ausrichtung – sich substanziell mit einer Bedarfs- und Akzeptanzanalyse zu befassen. Gerade im unmittelbaren Einzugsgebiet gibt es hochschulische, universitäre Lehr- und Forschungseinrichtungen mit ähnlicher Ausrichtung. Insofern erscheinen den Gutachter*innen die Schätzungen zu den Studierendenzahlen und die Preisgestaltung/Kosten für das geplante Studium mit 12.000 € im internationalen Kontext als willkürlich und zu optimistisch.

Die Gutachter*innen **empfehlen dem Board der AQ Austria keine Akkreditierung** der Privathochschule Bad Vöslau Entwicklungs GmbH als Bad Vöslau Privathochschule am Standort Bad Vöslau.

Eingesehene Dokumente

- Stellungnahme der Privathochschule Bad Vöslau Entwicklungs GmbH vom 25.10.2024 zum Gutachten vom 19.08.2024, inklusive Anlagen:
 - 0 ANTRAG auf Institutionelle Erstakkreditierung - Neueinreichung Oktober 2024
 - 0 Antragsschreiben
 - 0 Stellungnahme
 - Anhang 1 Diploma Supplement v2024
 - Anhang 2 ECTS Guides

- Anhang 3 ENTWICKLUNGSPLAN_Privathochschule Bad Vöslau
- Anhang 4 Finanzierungszusage
- Anhang 5 Finanzplanung
- Anhang 5 Zusatz Finanzplanung
- Anhang 6 Firmenbuchauszüge
- Anhang 7 Gehaltsschema
- Anhang 8 Gesellschaftsvertrag und Notariatsakt
- Anhang 9 Infrastruktur
- Anhang 9 Zusatz Raumbelungsplanung
- Anhang 10 Lebensläufe
- Anhang 11.A - Letter of intent – Kooperationen
- Anhang 11.B - Letter of intent – Personal
- Anhang 12 Mietvorvertrag
- Anhang 13 Pläne des Architektenbüros
- Anhang 14 Satzung
- Anhang 15 Stellenbeschreibungen v2024
- Anhang 16 Studienpfade
- Anhang 17 Studienprogramme
- Anhang 18 Studien- und Prüfungsordnung
- Anhang 19 Zulassungsordnung
- Anhang 20 Gleichstellungsplan
- Anhang 21 Mitverwendungen
- Anhang 22 Beurteilungsblatt und Standard CV für Berufungen
- Anhang 23 Weitere Lebensläufe neuer Entwicklungsteammitglieder
- Anhang 24 Weiterer Letter of Intent
- Changelog_Anhang 2 ECTS Guides
- Changelog_Anhang 3 ENTWICKLUNGSPLAN_Privathochschule Bad Vöslau
- Changelog_Anhang 5 Finanzplanung
- Changelog_Anhang 14 Satzung
- Changelog_Anhang 18 Studien- und Prüfungsordnung
- Changelog_ANTRAG auf Institutionelle Erstakkreditierung - Neueinreichung Oktober 2024