

Jahresbericht 2023/2024

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

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

Berichtszeitraum:
01. Oktober 2023 bis 30. September 2024

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

Verantwortlich für den Inhalt:
Univ.-Prof. i. R. Dr. Rudolf Steckel
Interim. Rektor der UMIT TIROL/Geschäftsführer der UMIT TIROL – Private Universität für
Gesundheitswissenschaften und -technologie GmbH (kurz: UMIT TIROL GmbH)

Redaktion:
Leitung - Stabstelle Rektorat für Qualitätsmanagement und Akkreditierungen
Unter Mitwirkung von:
Serviceeinrichtungen und Departments der UMIT TIROL

Hall in Tirol, März 2025
UMIT TIROL - Private Universität für Gesundheitswissenschaften und -technologie GmbH

INHALTSVERZEICHNIS

1. Präambel.....	4
2. Darstellung der allfälligen Weiterentwicklung der Zielsetzung der Privatuniversität vor dem Hintergrund deren Gesamtentwicklung nach § 6 (1) Z.1 PrivH-JBVO 2021	4
3. Darstellung und Analyse der Entwicklungen in den nachstehenden Bereichen der Privatuniversität nach § 6 (1) Z. 2 PrivH-JBVO 2021.....	7
3.1. Studien und Lehre.....	7
3.2. Forschung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste	9
3.3. Internationalisierung.....	10
3.4. Nationale und internationale Kooperationen.....	13
4. Darstellung und Analyse der Entwicklungen in den nachstehenden Bereichen der Privatuniversität nach § 6 (I) Z. 3 PrivH-JBVO 2021.....	14
4.1. Studierende & Absolvent*innen.....	14
4.1.1.ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHL.....	15
4.1.2.ENTWICKLUNG DER ABSOLVENT*INNENZAHL	15
4.1.3.ERGEBNISSE DER BEOBACHTUNG DER ABSOLVENT*INNENKARRIEREN	16
4.2. Wissenschaftliches & Nicht-Wissenschaftliches Personal	17
4.3. Finanzierungsstruktur	19
5. Darstellung und Analyse der Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung	21
6. Darstellung und Analyse der Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter.....	23
7. Angaben zu wesentlichen Veränderungen gegenüber dem Reakkreditierungsantrag/letzten Jahresbericht.....	25
7.1. Ziele und Profil der Institution.....	25
7.2. Entwicklungsplan	25
7.3. Organisation	25
7.4. Raum und Infrastruktur	26
7.5. Studien	26
8. Anlagenverzeichnis	<i>nicht veröffentlicht</i>
8.1. Akademischer Jahresbericht 2023/2024	
8.2. Stammpersonal (wissenschaftlich & administrativ).....	
8.3. Externe Referent*innen.....	
8.4. Drittmittelprojekte (neu & bewilligt).....	
8.5. Habilitationen, Ernennungen.....	
8.6. Hochschulverträge	
8.7. Prüfungsordnungen	

1. PRÄAMBEL

Der UMIT TIROL-Jahresbericht 2023/2024 bezieht sich auf den Zeitraum 01.10.2023-30.09.2024 und entspricht somit dem Winter- und Sommersemester des Studienjahres 2023/2024.

Berichtspunkte und Gliederung orientieren sich an § 6 der Privathochschulen-Jahresberichtsverordnung 2021 und werden durch entsprechende Anlagen ergänzt (vgl. Kapitel 8). Dabei wird insbesondere auf den Akademischen Jahresbericht 2023/2024 verwiesen, der die Forschungs- und Lehrleistung der vertretenen Fachbereiche darlegt (vgl. Anlage 8.1).

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

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


Studienjahr 2018/2019	Studienjahr 2019/2020	Studienjahr 2020/2021	Studienjahr 2021/2022	Studienjahr 2022/23	Studienjahr 2023/24
<i>UMIT TIROL-Strategie 2016-2022</i>				UMIT TIROL-Strategie 2022-2028	
<i>AK 2018/2019-2020/2021</i>				AK 2021/2022-2023/2024	

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

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

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

- Nachbereitung des Verlängerungsverfahrens der institutionellen Akkreditierung der UMIT TIROL zur Ableitung von Handlungsempfehlungen für die zuständigen Organe und deren Projektierung (hier insbesondere auch das Handlungsfeld „Nachhaltigkeit“ und „Digitalisierung“);
- Umsetzung der UMIT TIROL-Systemsteuerung im Jahreskreislauf (einschl. freiwillige externe Prüfung des Jahresabschlusses. Die Wirtschaftsprüfung des betreffenden Jahresabschlusses ergab einen uneingeschränkten Bestätigungsvermerk.);
- Vorhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen laut DSGVO und Intensivierung der Maßnahmen im Bereich Daten-, Netz- und Informationssicherheit;
- Weiterentwicklung der für die Governance erforderlichen Rahmenbedingungen (Stichwort: Digitalisierungsoffensive der verwaltenden Systeme und Ausbau der Systemlandschaft zur Unterstützung einer zielorientierten Governance);

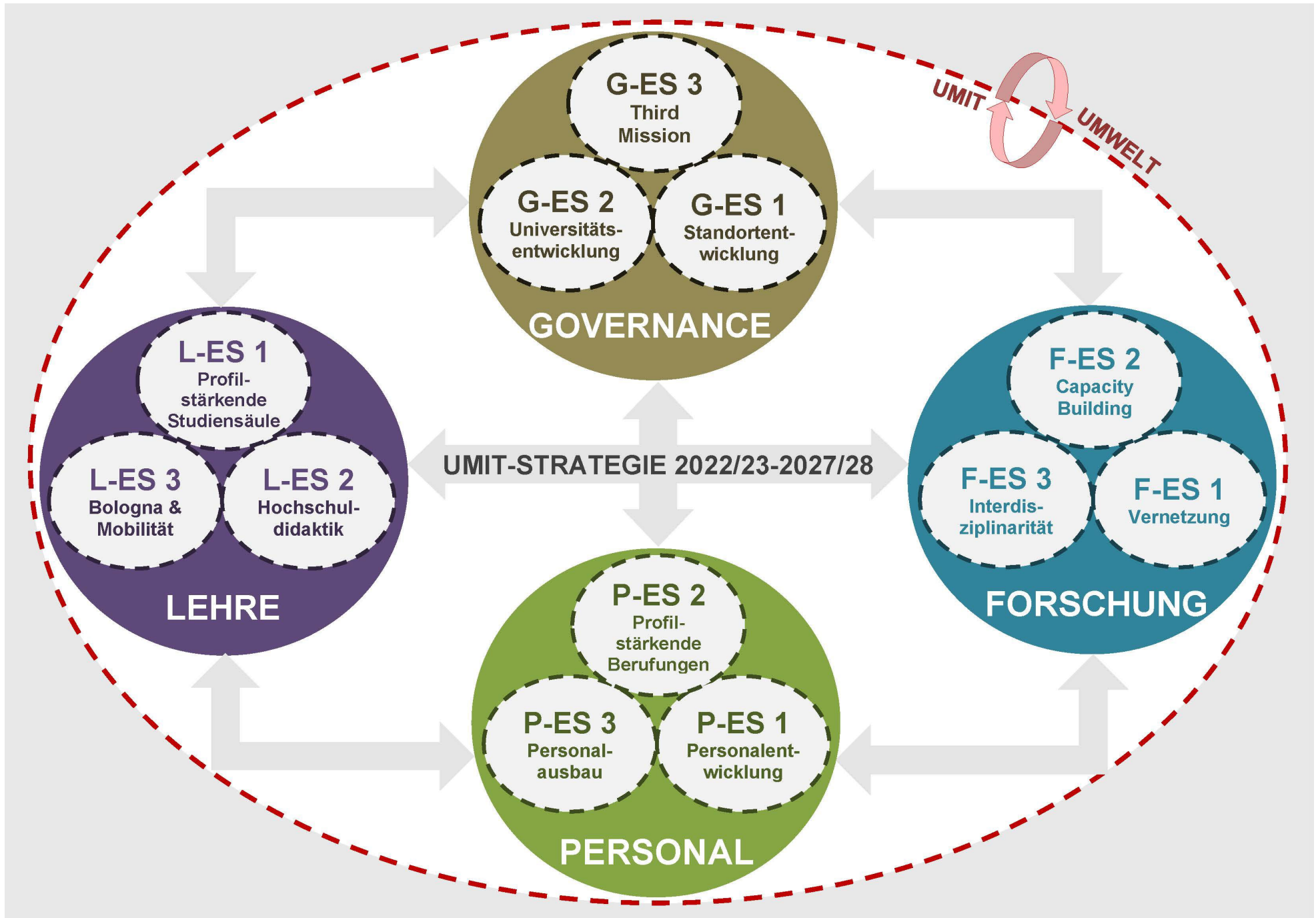


Abbildung 2: Entwicklungsschwerpunkte der UMIT TIROL-Strategie 2022-2028

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

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

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

In ggst. Studienjahr wurde daher weiterhin an einer noch intensiveren, nachhaltigen Verschränkung der UMIT TIROL mit den verschiedenen Gesundheitsdienstleitern am Standort und zentralen Akteuren innerhalb der Profillinien der UMIT TIROL gearbeitet. Auf Basis einer weitreichenden Rahmenvereinbarung soll die Zusammenarbeit zwischen Universität und TirolKliniken GmbH in allen an der UMIT TIROL verorteten Fachbereichen intensiviert und dementsprechend auch brückenbauende Akzente in den kommenden Jahren gesetzt werden. Sehr positive und die strategische Partnerschaft zwischen TirolKliniken GmbH und UMIT TIROL gegenseitig befruchtende Kooperationsbeispiele wurden im Berichtszeitraum beginnend in den Bereichen Patient*innensicherheit oder Data Warehousing durchgeführt. Auch wurden verschiedene Kollaborationen mit der fhG, Fachhochschule für Gesundheitsberufe Tirol, im Kontext der Pflegewissenschaft (Stichwort: institutionalisierte Beteiligung an dem FH-Bachelorstudiengang „Gesundheits- und Krankenpflege“) und des Gesundheitsmanagements a) weiter ausgebaut und b) ausgelotet. Zur Unterstützung einer bedarfsorientierten Profilstärkung und -schärfung der UMIT TIROL im Standortkontext und einer zwischen den Bildungsinstitutionen verbessert abgestimmten strategischen Weiterentwicklung des „Campus Tirol“ wurde seitens der Eigentümerin der Privatuniversität im Frühjahr 2024 eine Analyse des Bildungs- und Wissenschaftsstandorts Tirol – unter Einbeziehung und aktiver Mitwirkung aller tertiären Bildungsinstitutionen – angestoßen. Zum Ende des Berichtszeitraums ist dieser Prozess noch nicht abgeschlossen.

Die bedarfsorientierte und profifleitete Weiterentwicklung des UMIT TIROL-Qualitätsmanagements respektive der qualitätsgeleiteten UMIT TIROL-Governance stellte auch 2023/24 einen Arbeitsschwerpunkt dar. Lenkungs- und Steuerungsmechanismen wurden durch Verwendung des universitätsweiten Reporting- und Kommunikationssystems (einschl. Rückkoppelungsmechanismen entlang definierter Feedbackschleifen; Stichwort: UMIT TIROL-Systemsteuerung im Jahreskreislauf) gestärkt.

Parallel dazu wurden die für eine flexible Governance erforderlichen Rahmenbedingungen weiterführend professionalisiert (z.B. Weiterentwicklung des Forschungs- und Publikationsleistungsdokumentationssystems; Aufbauarbeiten eines universitätsweiten Dashboards zur Bereitstellung der

relevanten Kennzahlen aller Hochschulbereiche; Reorganisation des Rechnungswesens und Entwicklung eines neuen Reportingsystems im Bereich Finanzen) und an deren umfassenden Digitalisierung gearbeitet. Zudem erfolgte die Nachbereitung des Verlängerungsverfahrens der institutionellen Akkreditierung der UMIT TIROL zur Ableitung von Handlungsempfehlungen für die zuständigen Organe und deren Projektierung (hier insbesondere auch das Handlungsfeld „Nachhaltigkeit“ und „Digitalisierung“);

Auf Basis dieser Entwicklungsskizze wird resümiert, dass die UMIT TIROL entlang einer profifleiteten Governance die für die aktuelle Ausführungsperiode 2021-2024 gesetzten Ziele weiter verfolgen, zum überwiegenden Teil erreichen bzw. realisieren und sohin teilweise auch die in der UMIT TIROL-Strategie 2022-2028 hinterlegten strategischen Ziele im Studienjahr 2023/2024 bearbeiten konnte (Anm.: Siehe dahingehende Detailausführungen in den nachfolgenden Kapiteln).

Die positive Performance über alle universitären Kernbereiche hinweg bestätigt die UMIT TIROL in der Zweckmäßigkeit, Tragfähigkeit und Funktionalität ihres Qualitäts-/Hochschulmanagements. Diese wurde in den vorangegangenen Jahren im Zuge der Internen Revision und im Rahmen von Programmakkreditierungen – fast jährlich – und 2023 letztmalig auflagenfrei im Rahmen der institutionellen Reakkreditierung bestätigt.

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

Trotz dieser positiven Bewertungsergebnisse wird die nachhaltige, ausbalancierte, aber auch dynamische Weiterentwicklung des UMIT TIROL-Qualitäts-/Hochschulmanagements – ergänzend zur Weiterentwicklung und zum Ausbau von Forschung und Lehre – immanente Aufgabe der Universität für die kommenden Jahre sein und stellt dementsprechend a) operatives Kernziel des Ausführungskonzeptes 2024/25-2026/27 sowie – auf strategischer Ebene – des Entwicklungsplanes 2022-2028 dar.

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

3.1. STUDIEN UND LEHRE

Im Studienjahr 2023/2024 wurde an der fortlaufenden Realisation der Kernziele für die Gestaltung des Hochschulbereiches „Lehre und Studium“ (Handlungsschwerpunkte: Profilstärkendes/-erweiterndes Studienportfolio, Sicherung und Steigerung der Qualität der Lehre und Hochschuldidaktik, Weiterentwicklung der mobilitätsfördernden Rahmenbedingungen (einschl. „internationalisation@home“; vgl. Abbildung 2; Kapitel 3.3) gearbeitet.

Zur Konkretisierung werden folgende Beispiele angeführt:

- konsequentes, auf das Profil der UMIT TIROL ausgerichtetes Studienportfoliomanagement (z.B. Beginn des Master-Studiums „Health Information Management“ (Master of Science (Continuing Education)); 120 ECTS-Credits; nach § 10a PrivHG) zum Wintersemester 2024/2025
- Abschluss der Vorbereitungsarbeiten für die Einrichtung des Master-Studiums „Health Care Management“ (Master of Science (Continuing Education)); 120 ECTS-Credits; nach § 10a PrivHG; Beginn: 2023/24) mit Wintersemester 2024/2025
- Angebot des per Bescheid vom 19.07.2023 (GZ: I/PU-146/2023) abgeänderten Master-Studiums „Medizinische Informatik“ mit nunmehr mehrheitlicher Studiendurchführung im online-Modus mit synchronen (Online-Präsenzlehre) und asynchronen Lehr-/Lernsequenzen
- einerseits die Fokussierung der UMIT TIROL auf das Einzugsgebiet Westösterreich/DACH-Raum sowie andererseits die Anbahnung bzw. der erfolgreiche Abschluss weiterer institutionalisierter Hochschulkooperationen (z.B. Erasmus+-Programme; vgl. Kapitel 3.4);

- Fortführung und Intensivierung der institutionalisierten Partnerschaften mit den weiteren Universitäten und Fachhochschulen am Campus Tirol (z.B. durch gemeinsame Studienprogramme und/oder strategische Partnerschaften, wie beispielsweise im Rahmen des Master-Studiums Elektrotechnik der UIBK, welches seit dem Studienjahr 2022/2023 angeboten wird.);
- Erfolgreiche Re-Zertifizierung des Bundesverbands für Legasthenie und Dyskalkulie e.V. für den Geltungsbereich der Weiterbildung zum*zur Dyslexietherapeuten*-therapeutin nach BVL® und Dyskalkulitherapeuten*-therapeutin BVL®;
- Stärkung des UMIT TIROL-Faculty Developments im Bereich der Lehre/Hochschuldidaktik (Aufbau eines Zentrums für Innovative Lehre und Didaktik, Etablierung des UMIT TIROL-Zertifikats für Professionelle Hochschullehre; ganzjähriges Angebot des „LehreLunch“ und zahlreicher Hochschuldidaktischer Fortbildungsprogramme etc.) und im Bereich der Forschung;
- erneute Auslobung des UMIT TIROL-Lehrepriees zur Würdigung und Anerkennung qualitativ hochwertiger Lehre an der Privatuniversität;
- Vergabe des Lehrzertifikats der UMIT TIROL an acht Kolleg*innen;
- Durchführung des zweiten universitätsweiten „Tags der Lehre“ an der UMIT TIROL und des ersten Semesteropenings im September 2024, eine der Lehre gewidmete Auftaktveranstaltung zum Beginn des neuen akademischen Studienjahres;
- Einrichtung der Arbeitsgruppe „Nachhaltigkeit in der Lehre“ und Realisation der ersten Arbeitsergebnisse (u.a. Awareness-Kampagne; Vernetzungstreffen; diverse Lehrveranstaltungsangebote zu Sustainability; thematische Integration in das Hochschuldidaktische Fortbildungsprogramm; Sichtbarmachung bereits bestehender Aktivitäten an der UMIT TIROL);
- Was die (Weiter-)Entwicklung der Studien (vgl. Kapitel 7.5, Anlage 8.6), insbesondere in Hinblick auf die Sicherstellung der Employability angehender UMIT TIROL-Absolvent*innen betrifft, wurden die Curricula unter Einbindung verschiedener Anspruchsgruppen (z.B. im Rahmen von Bedarfs- und Akzeptanzanalysen; studentische Rückmeldung oder Rückmeldung von Lehrpersonen, durch die Analyse vergleichbarer oder fachähnlicher Curricula, Einbindung der UMIT TIROL-Alumni) und mit Fokus auf die kompetenzorientierte Studienausgestaltung – sofern notwendig – nachgeschärft. Zudem stehen diverse Handreichungen zur Verfügung.

Mit Bezugnahme auf vorgenannte Maßnahmen wurden auch 2023/2024 die drei definierten Entwicklungsschwerpunkte für den Hochschulbereich „Studium und Lehre“ an der UMIT TIROL intensiv weiterbearbeitet und es können folgende Fortschritte verbucht werden:

- Einen der zentralen Meilensteine stellte die exzellente Bewertung ggst. Hochschulbereichs im Zuge des Reakkreditierungsverfahrens 2022/23 dar, welches sehr erfolgreich und auflagenfrei im März 2023 abgeschlossen werden konnte. Die Aufbereitung und Auseinandersetzung mit gutachterlichen Vorschlägen wurde in Zusammenarbeit zwischen Senat und Rektorat ausgestaltet, deren allfällige Umsetzung ist abgestimmt und in den Projektplänen der Organe hinterlegt.
- Einen weiteren Meilenstein stellte die universitätsweite kritisch-konstruktive Reflexion des Leitbildes Lehre der UMIT TIROL und dessen Qualitätsdimensionen dar. Durch Einbindung verschiedenster Anspruchsgruppen und einem umfassenden Iterationsprozess konnten die bestehenden Qualitätsdimensionen nochmalig verdichtet und zukunftsgerichtet angereichert werden. Dessen Dissemination und Ausrollung sind für die kommenden Studienjahre vorgesehen.
- Die Verfestigung des Hochschuldidaktischen Qualifikationsmodells zur Sicherstellung einer systemisch eingepassten und abgestimmten Personalentwicklung in Lehre und Hochschuldidaktik wirkte ebenfalls prägend. Im Sinne der systemischen Verschränkung zeigt sich als Besonderheit ggst. Förderungsinitiative die Verankerung eines verpflichtenden Hochschuldidaktischen Kompetenznachweises als Habilitationsleistung der UMIT TIROL (vgl. Kapitel 5).
- Zudem stellt die Digitalisierungsoffensive der den Hochschulbereich „Studien und Lehre“ unterstützenden und verwaltenden Systeme einen weiteren Entwicklungsfortschritt dar, welcher einerseits die Governance und eingebundenen Akteure in der Steuerung und Durchführung von Studium und Lehre verbessert und bedarfsorientiert unterstützen soll, andererseits die studierendenzentrierte Servicequalität noch weiter ausbauen soll.

3.2. FORSCHUNG BZW. ENTWICKLUNG UND ERSCHLIEßUNG DER KÜNSTE

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

- Interdisziplinarität
- Capacity Building
- Vernetzung

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

Die strategischen Forschungs-Eckpfeiler des Forschungskonzepts sind ausgerichtet auf

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

Die UMIT TIROL hat daher auch 2023/2024 ihren eingeschlagenen Weg fortgesetzt und den Fokus auf

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

Der Akademische Jahresbericht 2023/2024 weist hierzu die Forschungsaktivitäten einschl. entsprechender Publikationstätigkeit für ggst. Berichtszeitraum im Detail aus (vgl. Anlage 8.1). Die Erfassung der Publikationsleistung erfolgte nach demselben Bewertungsschema – dem UMIT TIROL-Scoringssystem – wie in den Vorjahren. Dabei werden Full-Papers (peer-reviewed), Full-Papers (non peer-reviewed), Konferenzbeiträge, Letters and Reports, Herausgeberschaften, Monographien, Anträge, sonstige Schriftstücke und Third Mission-Beiträge quantitativ und qualitativ erfasst und bewertet. Der dadurch berechnete Score findet in der Soll-Ist-Betrachtung der Leistungsvereinbarungen zwischen Organisationseinheit und dem Rektorat Berücksichtigung. Die Governance der Forschungstätigkeit unterstützend werden dahingehende Kennzahlen per hausintern entwickeltem Dashboard dem Rektorat zur Verfügung gestellt.

Auf Basis der Forschungsleistung 2023/2024 kann bilanziert werden, dass die Universität trotz der teilweise noch nachwirkenden Effekte der pandemischen und sonstigen einschränkenden Rahmenbedingungen der Vorgängerjahre (sehr) gut performt hat. Alle per UMIT TIROL-Scoringssystem erfassten Beiträge zusammengezählt, kann der Vorjahreswert von 450 Beiträgen mit 483 nochmalig übertroffen und das hohe Publikationsniveau weiterhin gehalten werden. Dies belegt auch die Steigerungsrate von 35% bei den TOP¹-Full Papers von 69 (2022/23) auf 93 Veröffentlichungen 2023/24. Zudem konnte die Rubrik der Konferenzbeiträge im Vorjahresvergleich um weitere 30% ausgebaut werden. In der Längsschnittbetrachtung der vergangenen fünf Jahre bedeutet dies den zweithöchsten Wert. Die Anzahl aller Full Papers (peer reviewed) stellt – trotz eines leichten Rückgangs von ca. 5,6% - mit 185 Publikationen den vierthöchsten Veröffentlichungswert seit Gründung der Universität dar.

¹ TOP = Journal im obersten Quartil des Science Citation Index zum Zeitpunkt der Veröffentlichung gereiht. Definition lt. UMIT TIROL-Scoringssystem.

Das 2023/24 neu eingeworbene Volumen an Forschungsgeldern (Forschungsförderung und Auftragsforschung) mit über EUR 3,8 Mio. zeigt eine Steigerung um rund 46% im Vorjahresvergleich, stellt seit Gründung der Universität das beste Ergebnis an neu eingeworbenen Forschungsgeldern dar (vgl. Anlage 8.4). Umgerechnet auf die Einwerbungsquote pro Vollzeitäquivalent (VZÄ) bedeutet dies ca. EUR 150.000,- pro VZÄ habilitierte Mitarbeitende, pro VZÄ wissenschaftliche Mitarbeitende beträgt dies ca. EUR 36.000,-. Insbesondere diese qualitativ hochwertige Forschung trägt maßgeblich zur Stärkung und Sichtbarkeit der Forschungsexpertise an der UMIT TIROL und sohin deren Forschungsprofil bei. In ggst. Zeitraum konnten u.a. weitere Großverbundforschungsprojekte der European Health and Digital Executive Agency und der European Climate, Infrastructure and Environment Executive Agency mit einem UMIT TIROL-Fördervolumen von ca. EUR 1,6 Mio., im Bereich der unternehmensnahen Forschung und Entwicklung knapp EUR 850.000,- eingeworben werden. Auf Basis der ERASMUS+-Förderschienen konnten weitere, kollaborative Internationalisierungsprojekte in der Höhe von rund EUR 265.000,- akquiriert werden. Als weiteres und sehr renommiertes Forschungshighlight wird an dieser Stelle auch die Beteiligung der UMIT TIROL und dessen Fachbereich für Biomedizinische Informatik und Mechatronik am gemeinsamen Doktoratsprogramm der Medizinischen Universität Innsbruck, der Universität Innsbruck und der UMIT TIROL für digitale medizinische Bildgebung und Bild-gestützte Therapien gebracht, welches aus den „doc.funds“ des FWF in einem Gesamtumfang von EUR 2 Mio. (Projektlaufzeit: 4 Jahre) gefördert wird. Diese Zusammenarbeit bietet für alle beteiligten Universitäten neben der Weiterqualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses neue Möglichkeiten für Spitzenforschungsprojekte mit nationalen und internationalen Wissenschafts- und Industriepartnern.

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

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

3.3. INTERNATIONALISIERUNG

Mit Bezugnahme auf die gültigen strategischen Entwicklungsschwerpunkte (vgl. Abbildung 2) der laufenden Akkreditierungsperiode setzt sich die UMIT TIROL zum Ziel, einerseits international sichtbare und anerkannte Forschung zu betreiben und sich so sowohl regional, national als auch international nachhaltig als Kompetenzträgerin der Health Sciences und Health Care Technologies - entsprechend ihrer universitären Bezeichnung: Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften und -technologie - zu positionieren. Mit Verweis auf die im Akademischen Jahresbericht dargelegten

Forschungskooperationen, die internationale Publikationstätigkeit sowie die Vernetzung der Wissenschaftler*innen ist Forschung an der UMIT TIROL international sichtbar und anerkannt. Hinsichtlich ihrer Publikationsrate in international anerkannten und hochrenommierten Journalen konnte die Universität ihre Position verfestigen. Die Forscher*innen der UMIT TIROL sind gefragte Kooperationspartner, partizipieren an nationalen und internationalen Großverbundforschungsprojekten (FWF, FFG, Horizon2020, vgl. Kapitel 3.2) und sind international anerkannte Expert*innen.

Beispielsweise ist seit vielen Jahren Prim. Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Schobersberger, Leitung des Instituts für Sport-, Alpinmedizin und Gesundheitstourismus (ISAG) Mitglied der Medizinischen und Wissenschaftlichen Kommission des Internationalen Olympischen Komitees (IOC). In dieser Funktion nahm er an den Winter Olympischen Jugendspielen 2024 in Gangwong, Südkorea und an den Sommer Olympischen Spielen 2024 in Paris teil. Nebst der Koordination der internationalen Expert*innengruppe des IOC zur Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung der medizinischen Dienstleistungen hielt Prim. Univ.-Prof. Dr. Schobersberger bei den vom IOC organisierten Symposien vor Ort diverse Fachvorträge. Zusätzlich war er in IOC Forschungsprojekte zur Prävention von Verletzungen und Erkrankungen der Athlet*innen bei Olympischen Spielen mit Schwerpunkt Hitzeproblematik eingebunden.

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

Seit Dezember 2020 im Besitz der Erasmus+-Charta für die Hochschulbildung (kurz: ECHE) sieht es die UMIT TIROL daher in ihrer Verpflichtung, die per Charta deklarierten Grundprinzipien und Mindestanforderungen für die Teilnahme am Erasmus+-Programm zu erfüllen. Die Bereitstellung und die sukzessive Weiterentwicklung jener Rahmenbedingungen, die für eine transparente, faire Anerkennung und internationale Vergleichbarkeit von UMIT TIROL-Studien und dahingehenden Studienleistungen sowie für die Unterstützung von Mobilitäten erforderlich sind, werden daher nicht nur in der aktuellen Reakkreditierungsperiode seitens der Privatuniversität vorgehalten, sondern sind auch universitärer Auftrag für die kommende Periode.

Was den Entwicklungsaspekt der Studierendenmobilität anbelangt, so bestehen seit Gründung der Universität diverse institutionalisierte Kooperationen mit Partneruniversitäten (vgl. Anlagen 8.1, 8.5). Dahingehende Entwicklung zeigt sich im Vorjahresvergleich gleichbleibend. Für den Berichtszeitraum 2023/24 bestehen gültige Verträge mit: Universität van Amsterdam (Niederlande), Friedrich Alexander Universität Erlangen Nürnberg (Deutschland), Universitat Pompeu Fabra (Spanien), Klaipedos Universitetas (Litauen), Technical University of Brno (Tschechien), Università degli Studi di Padova (Italien), Università degli Studi di Pavia (Italien), Universitat de les Illes Balears (Spanien), Universidad de Malaga (Spanien), University of Maribor (Slowenien), Akdeniz Üniversitesi (Türkei), Universität Ulm (Deutschland), Universidad Europea Valencia (Spanien), Technische Universität Illmenau (Deutschland), University of Granada (Spanien), Università degli Studi della Campania „Luigi Vanvitelli“ (Italien), University of Pecs (Ungarn, nur Lehrpersonenmobilität), Politecnico di Torino (Italien), Università degli Studi „G. d’Annunzio“- Chieti-Pescara (Italien), KI-Karolinska Institutet (Schweden), Aalto-Universität (Finnland), Universität Inonu (Türkei), Università degli Studi di Milano (Italien). Es wird fortlaufend angestrebt, neue Erasmus-Partnerschaften in weiteren Ländern der Europäischen Union zu etablieren.

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

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

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

Für das Studienjahr 2023/2024 konnte keine Outgoing-Mobilitäten für Studierende, jedoch fünf Outgoing-Staff-Mobilities realisiert werden. Als Incoming-Studierende wurde eine Person einer Partneruniversität aus Deutschland sowie drei Personen aus Tschechien und Spanien im Kontext der Incoming-Staff-Mobilities an der UMIT TIROL begrüßt.

Angesichts der vorgenannten Rahmenbedingungen wurden daher weiterhin verstärkt Akzente im Kontext der „internationalisation@home“ gesetzt. Beispielsweise wurden in den Master- und Doktoratsstudien vermehrt Lehrveranstaltungen in englischer Sprache abgehalten. Globale Trends, die internationale Perspektive werden noch stärker curricular eingefasst. In nahezu allen Fachbereichen wurden vermehrt Gastreferent*innen eingeladen. In einigen Fachbereichen (z. B. Psychologie, Public Health) wurden ergänzend dazu auch für Studierende zugängliche Kolloquien und Weiterbildungsprogramme unter internationaler Mitwirkung durchgeführt. Zur angestrebten Perspektivenvielfalt trägt ein Stückweit auch die Zusammensetzung der Studierenden nach deren Herkunftsland. Der „International-Anteil“ liegt im aktuellen Berichtsjahr bei rund 47%, hat sich mit einem Prozentpunkt im Vorjahresvergleich geringfügig verbessert. Um „Internationalität“ noch stärker an die UMIT TIROL zu bringen, wurde zudem seitens der Universitätsleitung und der Departmentleitungen versucht, noch mehr UMIT TIROL-Mitarbeiter*innen a) für Mobilitäten zu motivieren und b) deren Auslandsaufenthalte auch zu unterstützen, um auf Basis deren gewonnener Erfahrungen den universitären Alltag an der UMIT TIROL entsprechend anzureichern und die Internationalisierung in house weiter voranzutreiben. Die Mobilität der UMIT TIROL-Lehrpersonen – als eine zentrale Drehschraube für sichtbare „internationalisation@home“ – soll daher in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden.

Als Leuchtturmprojekt mit entsprechender Strahlkraft wirkt hier auch die mit Studienjahr 2023/2024 in Kraft getretene Kooperationsvereinbarung zwischen dem Department für Public Health, Versorgungsforschung und HTA der UMIT TIROL und dem Department of Epidemiology der Harvard T.H. Chan School of Public Health wirken. Ziel dieser Vereinbarung ist es, die wissenschaftliche Interaktion zwischen den Fachbereichen durch die Förderung des Austauschs von akademischem Personal, Fachkräften und Studierenden sowie durch die Unterstützung von Kooperationsaktivitäten weiter zu intensivieren. Konkrete Vorhaben umfassen u. a. gegenseitige Gastaufenthalte von Studierenden, wissenschaftlichem Nachwuchs und Professor*innen beider Departments zum wissenschaftlichen Austausch an der Methodenfront, gemeinsame internationale Kurse und Seminare, sowie die Zusammenarbeit in gemeinsamen internationalen Forschungsprojekte.

Zusammengefasst: Forschung an der UMIT TIROL ist international sichtbar und anerkannt. Insbesondere die deutlich sichtbare Einbindung der UMIT TIROL in internationale Großverbundforschungsprojekte samt entsprechender Publikationstätigkeit sowie die Repräsentanz der UMIT TIROL-Forscher*innen in internationalen Fachgesellschaften und Expert*innengremien bestätigen dies. Deren Weiterentwicklung ist immanente Aufgabe und sohin auch weiterhin Handlungsmaxime der Universität in den kommenden Jahren. Auf Basis ihres Studienportfolios und unter Berücksichtigung des Eigentümerauftrages ist es Ziel, im Kontext der „Internationalisierung“ auch auf „Internationalisierung@Home“ auf allen Niveaustufen zu setzen. Punktuell wird ergänzend dazu mit international ausgerichteten Studienprodukten gearbeitet: Beispielsweise im Bereich der Doktoratsprogramme zur Erlangung des akademischen Grades „Doktor*in der Philosophie“ oder dem continuing education programme on Health Technology Assessment & Decision Science der UMIT

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

TIROL-Academy. Zur verbesserten Wertschöpfung der mit Mobilität einhergehenden Synergien wird jedenfalls die Steigerung der Mobilität der Mitarbeiter*innen – auch als Instrument der wissenschaftlichen Nachwuchs- und Personalentwicklung (vgl. Kapitel 5) – angestrebt. Angesichts der Partizipation am Erasmus+-Programm werden die per Erasmus-Charta für die Hochschulbildung (kurz: ECHE) deklarierten Grundprinzipien und Mindestanforderungen erfüllt.

3.4. NATIONALE UND INTERNATIONALE KOOPERATIONEN

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

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

Ein weiteres Highlight in ggst. Berichtszeitraum und Beleg für die Forschungsexzellenz und internationale Sichtbarkeit stellt die Wahl von Univ.-Prof. Dr. Uwe Siebert, Leiter des Departments für Public Health, Versorgungsforschung und Health Technology Assessment zum Präsidenten der ISPOR - Fachgesellschaft für Health Economics and Outcome Research mit weltweit 19.000 Mitgliedern und von Assoc.-Prof. Dr. Beate Jahn, ebenfalls Department für Public Health, Versorgungsforschung und Health Technology Assessment zur Präsidentin der Society for Medical Decision Making (SMDM) dar. Die SMDM ist weltweit eine der wichtigsten internationalen Fachgesellschaften, die sich mit medizinischer Entscheidungsfindung und Gesundheitsversorgung auseinandersetzt. Sie vernetzt Expert*innen aus Public Health, Medizin, Epidemiologie, Gesundheitsökonomie, Psychologie, Soziologie, Ethik, Recht, Data Science, Mathematik sowie Kommunikation.

Die institutionalisierte Verzahnung mit den relevanten öffentlichen Akteuren vor Ort ist durch die Rolle des Landes Tirol und der UIBK, als Miteigentümerinnen der UMIT TIROL, per se gegeben. Resultierend daraus wird die Universität als Kompetenzträgerin der Health & Life Sciences und der Technik im Zuge dahingehender Entscheidungsfindungsprozesse oftmals miteinbezogen. In den letzten Jahren haben sich auch die stabilen Partnerschaften mit den am Campus Tirol ansässigen

Bildungseinrichtungen, Gesundheitsdienstleistern und namhaften Playern im Profil der Universität ausgeprägt, auf deren Basis wiederkehrend Zusammenarbeit erfolgt (vgl. Kapitel 2). U. a. fungiert als Praxispartner und Kooperationspartner der größte Gesundheitsdienstleistungsanbieter Tirols, die TirolKliniken GmbH (vgl. Kapitel 2). Sehr positive und die strategische Partnerschaft zwischen TirolKliniken GmbH und UMIT TIROL gegenseitig befruchtende Kooperationsbeispiele werden aktuell in den Bereichen Patient*innensicherheit, Case- and Caremanagement oder Data Warehousing durchgeführt. Auch wurden verschiedene Kollaborationen mit der fhG, Fachhochschule für Gesundheitsberufe Tirol, im Kontext der Pflegewissenschaft, des Gesundheitsmanagements und der Physiotherapie a) weiter ausgebaut und b) ausgelotet.

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

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

4.1. STUDIERENDE & ABSOLVENT*INNEN

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

Tabelle 1: Studienstatistik 2023/2024

	Studierende	Studienanfänger*innen	Absolvent*innen	Studienabbrecher*innen
Alle Studien – gesamt	1274	352	322	117
Bachelor-Studien – gesamt	692	203	161	78
Master-Studien – gesamt	416	117	133	26
Doktorats-Studien – gesamt	120	23	13	9
Universitätslehrgänge (akademischer Grad) – gesamt	56	11	15	4

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

■ Zahl der Studierenden:

Gesamtzahl: 1274

- davon Stammsitz Hall: 1127
- davon Studienort Landeck: 143
- davon Studienort Lienz: 5

■ Studienanfänger*innen:

Gesamtzahl: 352

- davon Stammsitz Hall: 320
- davon Studienort Landeck: 32
- davon Studienort Lienz: (auslaufender Standort; kein weiterer Studienstart seit dem WS2021/22)

- **Absolvent*innen:**
Gesamtzahl: 322
 - davon Stammsitz Hall: 281
 - davon Studienort Landeck: 40
 - davon Studienort Lienz: 1
- **Durchschnittliche Studiendauer:**
 - Abschluss Bachelorniveau: ~ 7 Semester
 - Abschluss Masterniveau: ~ 5 Semester
- **Anteil internationaler Studierender:** ~47% (davon sind 29,1% deutsche Staatsbürger*innen; 11,4% stammen aus Südtirol; die verbleibenden Studierenden aus über 36 Ländern (von Ägypten bis zur Ukraine)
- **Die Geschlechterverteilung der Studierendenschaft stellt sich wie folgt dar:** 47% weiblich, 53% männlich

WISSENSCHAFTLICHES STAMMPERSONAL, STUDIERENDE MIT BETREUUNGSVERHÄLTNIS IM BERICHTSZEITRAUM (Stichtag: 30.09.2024)

- Wissenschaftliches Stammpersonal: 106,5 VZÄ (vgl. Kapitel 4.2; Anlagen 8.1, 8.2)
- Gesamtanzahl der Studierenden: 1274
- Abgeschlossene Promotionen: 13
- Abgeschlossene Master-/Magisterarbeiten: 133
- Abgeschlossene Bachelorarbeiten: 161
- Abgeschlossene Abschlussarbeiten (Universitätslehrgänge mit akademischem Grad oder akademischer Bezeichnung): 15
- Quotient (alle Studierende/wiss. Stammpersonal): 11,9
- Quotient (alle Abschlussarbeiten² (BSc, MSc, ULG, Doktorat)/wiss. Stammpersonal): 3

Im Zeitverlauf hat sich das Betreuungsverhältnis Studierende/wissenschaftliches Stammpersonal über alle Ausbildungsniveaus hinweg zunehmend verbessert und seit 2018/19 auf einem sehr guten Niveau eingependelt (1:14,8 (2018/19); 1:13,8 (2019/20); 1: 13,7 (2020/21); 1:14,3 (2021/22); 1:13,6 (2022/23); 1:11,9 (2023/24)). Gleiches gilt für den Betreuungsschlüssel im Rahmen von Abschlussarbeiten (1:3,8 (2018/19); 1:3,5 (2019/20); 1:2,9 (2020/21); 1:3,2 (2021/22); 1:3 (2022/23); 1:3 (2023/24)).

Zum aktuellen Entwicklungsstand wird festgestellt, dass sich die Studierendenzahl – über alle UMIT TIROL-Studien hinweg - (Stichtag: 30.09.2023) auf 1274 beläuft, jene der Absolvent*innen (Stichtag: 30.09.2023) auf 322. Die jeweilige Längsschnittbetrachtung zur Studierenden- und Absolvent*innenentwicklung der vergangenen fünf Jahre wird nachfolgend ausgewiesen.

4.1.1. ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHL

2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
1617	1531	1561 ²	1365	1274

4.1.2. ENTWICKLUNG DER ABSOLVENT*INNENZAHL

2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
420	318	370	317	322

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

Die sich im Verlauf der letzten Jahre abzeichnende rückgängige Entwicklung der Studierendenzahlen zeigt sich auch für 2023/2024; ein Trend, der in den Kontext der nationalen und internationalen „Umweltfaktoren“ einzuordnen ist. So ist an zahlreichen Universitäten und Hochschulen ein Rückgang an Studierendenzahlen, insbesondere im Bereich der grundständigen Bachelorstudien, zu konstatieren. Wie diese sieht sich die UMIT TIROL mit immer fragiler werdenden Umweltfaktoren für den Bildungs- und Wissenschaftsmarkt und mit einem steigenden Wettbewerb in dem für die Privatuniversität relevanten Bereichen (Stichwort: geopolitische Lage, Geburtenrückgang, Attraktivitätsminderung mancher Berufsfelder (z.B. Tourismus, Gesundheits-, Sozial- und Pflegewesen), nicht unerhebliche und von extern oktroyierte Marktverschiebungen (Stichwort: Verortung der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildungen und der Diplomausbildung zur Physiotherapie an österreichischen Fachhochschulen) zusehends konfrontiert.

Um diese Risiken und Ungewissheiten bestmöglich vorzubeugen, fokussiert die Privatuniversität Innovation, das Bündeln kritischer Massen und die Wertschöpfung von Synergie- und Kollaborationspotentialen, sodass die Wettbewerbsfähigkeit, Attraktivität und Readiness der Universität als „preferred provider“ für Aus- und Weiterbildung sowie Forschungspartner weiterhin beibehalten und ausgebaut werden. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund und zur Profilstärkung und -schärfung wurde seitens der Eigentümerin der Privatuniversität im Frühjahr 2024 eine Analyse des Bildungs- und Wissenschaftsstandorts Tirol – unter Einbeziehung und aktiver Mitwirkung aller tertiären Bildungsinstitutionen – angestoßen. Zum Ende des Berichtszeitraums ist dieser Prozess noch nicht abgeschlossen. Mittels konsequentem Portfoliomanagement, welches den kontrollierten Wachstumskurs, den die Universität entlang ihres vorangegangenen Entwicklungsplans 2016-2022 in Verbindung mit dem aktuellen Entwicklungsplan 2022-2028 auf allen Ausbildungsniveaus – vom Bachelor bis zum Doktorat – verfolgt, veranlasst die Privatuniversität hier entsprechende Gegensteuerungsmaßnahmen. Bspw. wurden 2023/24 – neben der fortlaufenden Weiterentwicklung der Curricula - die folgenden Aktivitäten gesetzt:

- Beginn des Master-Studiums „Health Information Management“ (Master of Science (Continuing Education); 120 ECTS-Credits; nach § 10a PrivHG; Bekanntgabe beim zuständigen Bundesministeriums erfolgt per 06.06.2023)
- Beginn des per Bescheid vom 19.07.2023 (GZ: I/PU-146/2023) abgeänderten Master-Studiums „Medizinische Informatik“ mit nunmehr mehrheitlicher Studiendurchführung im online-Modus mit synchronen (Online-Präsenzlehre) und asynchronen Lehr-/Lernsequenzen
- Vorbereitung der Einrichtung des Master-Studiums „Health Care Management“ (Master of Science (Continuing Education); 120 ECTS-Credits; nach § 10a PrivHG; Bekanntgabe beim zuständigen Bundesministerium erfolgt per 19.01.2024; Beginn: Wintersemester 2024/25)
- Modulares Angebot im Bereich „Health Data and Decision Science“ im Rahmen des Continuing Education Programmes der UMIT TIROL-Academy
- Vorbereitung der Einrichtung des Master-Studiums „Health Data and Decision Science“ (Master of Science (Continuing Education); 120 ECTS-Credits; nach § 10a PrivHG; Beginn: Wintersemester 2025/26)

4.1.3. ERGEBNISSE DER BEOBACHTUNG DER ABSOLVENT*INNENKARRIEREN

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

Die Kohorten der Master-Studien im Bereich der Pflegewissenschaft, Magister-Studiums Gesundheitswissenschaften und des Master-Studiums Public Health stehen meist im Beruf, haben idR bereits ein Studium absolviert und erwerben eine Zusatzqualifikationen für ihre Berufslaufbahn. Viele von ihnen ergreifen das Studium insofern nicht primär, um sich beruflich zu verändern, sondern um

bestehende oder sich abzeichnende künftige Qualifizierungsdefizite im Beruf abzudecken und somit ihre Karrierechancen zu erhöhen.

Inwieweit sich ein Studienabschluss förderlich auf die berufliche Weiterentwicklung auswirkt, wurde letztmalig 2021 in einer weiteren universitätsweiten Absolvent*innenbefragung³ erhoben. Dahingehende positive Entwicklung im Zeitverlauf zeigt sich wie folgt:

Tabelle 2: Zufriedenheitswerte der UMIT TIROL-Alumni im Zeitverlauf

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

Grundsätzlich können die Ergebnisse zur beruflichen Weiterentwicklung wie folgt zusammengefasst werden: Die Alumni der UMIT TIROL finden sich insbesondere in den Sektoren Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Information und Kommunikation und in technischen Berufsfeldern. Auf die im Studium erworbenen Kompetenzen kann im Beruf zurückgegriffen werden (knapp 80%). Rund 75% finden die an der UMIT TIROL erworbene Qualifikation den beruflichen Anforderungen angemessen. Der Großteil der Befragten (84%) zeigt sich mit der beruflichen Situation zufrieden.

Nahezu die Hälfte der Befragten geht nach Studienabschluss wieder jener Tätigkeit nach, die sie vor/während des Studiums ausübten. Dabei handelt es sich vornehmlich um ausführende Tätigkeiten ohne Führungsverantwortung (rund 62%). 5% der Befragten können dem Bereich des Höheren Management, etwa ein Viertel dem Mittleren Management zugeordnet werden. Laut aktueller Befragung beträgt die Stellensuchdauer der UMIT TIROL-Alumni im Mittel 2,8 Monate, die Erfolgchancen liegen bei fast 90%. Das mediane Einkommen liegt in der Klasse EUR 40.001,- – 50.000,-. Für 50% der Absolvent*innen waren die erwarteten, guten Berufsaussichten ausschlaggebendes Kriterium für deren Studienwahl.

4.2. WISSENSCHAFTLICHES & NICHT-WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Korrespondierend zu den unter Kapitel 2 und 3 diskutierten Weiterentwicklungen lag 2023/2024 im Hochschulbereich Personal (weiterhin) der Fokus auf der erforderlichen Personalbereitstellung und Förderung des wissenschaftlichen und administrativen Personals (Stichwort: Konzeptionierung und Umsetzung einer universitätsweiten und systemischen Personalentwicklung samt Onboarding; vgl. Kapitel 5) in Kombination mit einer kontinuierlichen Professionalisierung dahingehender Rahmenbedingungen (Stichwort: Vorhaltung betrieblicher gesundheitsfördernder und familienfreundlicher Rahmenbedingungen (z.B. UMIT TIROL-Sport; Betriebliche Gesundheitsförderung, umfassendes Veranstaltungsangebot zum Thema Arbeitnehmer*innenschutz, Arbeitszeitmodelle zur Unterstützung der Work-Life-Balance; universitätseigene Kinderkrippe etc.).

In nachfolgender Tabelle wird rein quantitativ das Stammpersonal der UMIT TIROL für den wissenschaftlichen als auch nicht-wissenschaftlichen Bereich samt jeweiligem Frauenanteil dargelegt. Dahingehende Gleichstellungsthematik wird in Berichtspunkt 6 adressiert. Der Personalstand der UMIT TIROL nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ) hat sich im Vorjahresvergleich erhöht (2022/23: 142,75 VZÄ gesamt; 2023/24: 150,17 VZÄ gesamt) (vgl. Tabelle 3). Der Personalstand hat sich nach der Kategorie „Köpfe“ um 10 Personen erhöht (2022/23: 287 gesamt). Die in Kapitel 4.1 dargelegten

³ Die nächste universitätsweite Absolvent*innenbefragung ist für das Studienjahr 2024/2025 geplant.

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

Tabelle 3: Personalübersicht: Gesamtes Stammpersonal & Frauenanteil

(Stand: Oktober 2024)		Gesamtes Stammpersonal der UMIT TIROL	
Zählkategorie	Personalkategorie	Gesamt	Frauenanteil (gerundet)
Köpfe	Wissenschaftliches Personal	222	46,85%
	(Nicht-)Wissenschaftliches ⁴ Personal	75	77,33%
	Gesamt	297	54,55%
Vollzeitäquivalente	Wissenschaftliches Personal	106,48	47,41%
	(Nicht-)Wissenschaftliches ³ Personal	43,69	74,39%
	Gesamt	150,17	55,26%

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

Tabelle 4: Lehrverpflichtung pro Verwendungsgruppe

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

^{*)} 15 Unterrichtseinheiten entsprechen einer Semesterwochenstunde

Einen Überblick zum (inhaltlichen) Tätigkeitsradius der Mitarbeiter*innen gibt der Akademische Jahresbericht 2023/2024 (vgl. Anlage 8.1). Aufgabenprofil und u.a. Umfang der Lehrverpflichtung sind Gegenstand der jährlichen Mitarbeiter*innen-Gespräche. Im Zuge dessen erfolgt eine entsprechende Abstimmung auch in Hinblick auf die weitere Karriereplanung (vgl. Kapitel 5). Externes wissenschaftliches Personal ist an der UMIT TIROL mit externen Lehrpersonen zu assoziieren. Eine entsprechende Übersichtsdarstellung kann dem Anhang (vgl. Anlage 8.3) entnommen werden. Externe Lehrpersonen sind idR mit einem Lehrauftrag im Umfang von 1 SWS bis 4 SWS (15 bis 56 Unterrichtseinheiten) betraut. Die curricularen Rahmenbedingungen sind durch die vom Senat verabschiedete Studien- und Prüfungsordnung bzw. Promotionsordnungen festgelegt. Alle relevanten Studieninformationen sind auf der UMIT TIROL-Homepage jederzeit öffentlich einsehbar. Die Mitwirkung externen wissenschaftlichen Personals im Zuge der Forschung und Entwicklung ist je nach Organisationseinheit in einem unterschiedlichen Ausmaß gegeben. Deren Einbeziehung in der Lehre und deren Weiterentwicklung erfolgt standardisiert durch die zuständigen Kollegialorgane. Zur

⁴ Einschl. 12 studentische Mitarbeiter*innen.

Sicherstellung der gebotenen Qualität der Lehre und dahingehenden Kompetenztransfers steht den externen Lehrpersonen auch das hochschuldidaktische Fortbildungsprogramm samt Beratungsleistung des Zentrums für Innovative Lehre und Hochschuldidaktik zur Verfügung.

In Bezug auf das Capacity Building und den Ausbau der Stärkenfelder der UMIT TIROL wurde 2023/2024 das Verfahren zur Besetzung einer neu zu implementierenden Universitätsprofessur für Kinder- und Jugendpsychologie nochmalig ausgeschrieben, nachdem das erste Verfahren nicht erfolgreich abgeschlossen werden konnte. Dahingehende Besetzung erfolgt diesmal im Rahmen eines abgekürzten Berufungsverfahrens nach Artikel 2 der UMIT TIROL-Berufungsrichtlinie⁵. Die Universität orientiert sich im Rahmen ihrer Berufungsverfahren am Universitätsgesetz 2002 und führt diese gemäß ihrer Verfassung bzw. Berufungsrichtlinie idgF ab. Das Verfahren konnte im Berichtszeitraum noch nicht abgeschlossen werden.

Mit ggst. Universitätsprofessur soll der bestehende Kinder- und Jugendlichenfokus weiterführend zu einem profilwirksamen Alleinstellungsmerkmal der UMIT TIROL ausgebaut und diese dahingehend zu einem „preferred provider“ in Forschung, Studium und Weiterbildung positioniert werden. Das hier als Nukleus für Diagnostik, Forschung und Lehre wirkende Zentrum für Lernstörungen hat im Berichtszeitraum u.a. 53 Lerntherapien im Bereich der Dyskalkulie und Legasthenie und 17 Aufmerksamkeitstrainings erfolgreich durchgeführt.

2023/2024 wurde das folgende Habilitationsverfahren auf Basis dahingehender Richtlinie der Universität abgeschlossen (vgl. Anlage 8.4):

- Verleihung der Venia docendi für das Fach „Medizinische Wissenschaften“ an Ass.-Prof. Mag. Dr. Tobias Dünnwald per Beschluss des Habilitationsausschusses vom 09.01.2024

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

- Ernennung von DI Dr. techn. Michael Netzer zum Assistenzprofessor der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 06.02.2024
- Ernennung von Priv.-Doz. Mag. Dr. Tobias Dünnwald zum Assoziierten Professor der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 11.06.2024

4.3. FINANZIERUNGSSTRUKTUR

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

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

Die Umsatzerlöse haben sich im Geschäftsjahr 2023/24 um € 1.070.000 erhöht und betragen € 7.978.000. Davon sind € 4.413.000 Erlöse aus Ausbildungs- und Studiengebühren (GJ 2022/23 € 4.519.000) und € 2.997.000 (GJ 2022/23 € 1.870.000) Projekterlöse zu verzeichnen. Die Personalaufwendungen haben sich im Geschäftsjahr 2023/24 im Vergleich zum Vorjahr um € 1.314.000 auf € 13.602.000 erhöht. Auch der Sachaufwand erhöhte sich um € 86.000 auf € 1.529.000 im Berichtszeitraum.

2023/24 hatte die UMIT TIROL Anspruch auf € 5.485.000 Basisfinanzierung sowie € 4.698.000 Studienförderungen seitens des Landes Tirol. Die Funktions- und Wirkungsweise des Kernprozesses der Gebarung wurden durch die Prüfergebnisse der freiwilligen externen Wirtschaftsprüfung in ggst. Studienjahr bestätigt. Die Wirtschaftsprüfung des Jahresabschlusses ergab wiederum den erwarteten uneingeschränkten Bestätigungsvermerk.

⁵ Anm.: Eine Verlängerung der Bestellung ist nur nach Durchführung eines ordentlichen Berufungsverfahrens möglich.

Um ggst. Risiken und Ungewissheiten bestmöglich vorzubeugen und die Stabilität von Universität und Rechtsträgerin sicherzustellen, vor allem in Bezug auf mögliche Ausfälle bei Studiengebühren, Einbrüchen bei der Planung von Forschungsförderungen, sonstigen Umsätzen und Personal fokussiert die Privatuniversität Innovation, das Bündeln kritischer Massen und die Wertschöpfung von Synergie- und Kollaborationspotentialen, sodass die Wettbewerbsfähigkeit, Attraktivität und Readiness der Universität als „preferred provider“ für Aus- und Weiterbildung sowie Forschungspartner weiterhin beibehalten und ausgebaut werden. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund und zur Profilstärkung und -schärfung wurde seitens der Eigentümerin der Privatuniversität im Frühjahr 2024 eine Analyse des Bildungs- und Wissenschaftsstandorts Tirol – unter Einbeziehung und aktiver Mitwirkung aller tertiären Bildungsinstitutionen – angestoßen. Zum Ende des Berichtszeitraums ist dieser Prozess noch nicht abgeschlossen.

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

5. DARSTELLUNG UND ANALYSE DER MAßNAHMEN ZUR NACHWUCHSFÖRDERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

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

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

Universitätsweit	Fachbereichsspezifisch
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Onboarding-Informationen & Veranstaltungen (u.a. Welcome days für neue Mitarbeitende); Training on the job-Maßnahmen in den einzelnen Organisationseinheiten (vor allem auch im Bereich der Verwaltung) ▪ Führungskräftebildungen ▪ Teilnahme und Kostenvergünstigung an den UMIT TIROL-Studienprogrammen und der Produktpalette der UMIT TIROL-Academy für UMIT TIROL-Mitarbeiter*innen ▪ Teilnahmemöglichkeit für UMIT TIROL-Mitarbeiter*innen am Mentoring-Programm der UIBK ▪ Hochschuldidaktisches Fortbildungsangebot, Vergabe des UMIT TIROL-Lehrepriesters, Erwerb des Zertifikats „Professionelle Hochschullehre“ – „Hochschuldidaktisches Qualifikationsmodell“ ▪ Sichtbarmachung der Lehr-Exzellenz durch Nominierung für den „ars docendi“ ▪ Angebot der LehreLunches (regelmäßige Vernetzungsveranstaltung zur Hochschuldidaktik) ▪ Individuelle Beratungs-, Coaching-Angebote (u.a. Microteaching, Hospitation in der Lehre) des Zentrums für Innovative Lehre und Hochschuldidaktik ▪ Vernetzungsveranstaltungen im Bereich der Forschung (Forschungsenquete; Forschungslounge) zu deren Sichtbarmachung und Förderung ▪ Ausschreibung der Tiroler Wissenschaftsförderung zur (interdisziplinären) Forschungsförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Anm.: 2023/2024 wurden acht Nachwuchsforscher*innen eine Förderung von gesamt EUR 132.000,- zugesprochen.) ▪ Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen bei Antragstellungen im Rahmen des Akademischen Qualifikationsmodells der UMIT TIROL ▪ Sichtbarmachung der Forschungsleistung durch Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Lange Nacht der Forschung; fachspezifische „Features“ (u.a. Portraits im CampusMagazin und Pressemeldungen) etc.) ▪ Hausinterne Ansprechpartner zur Information über und Unterstützung bei Forschungsanträgen ▪ Individuelle Beratungstermine und Serviceleistungen zur Unterstützung bei Projektanbahnungen und sonstigen forschungsrelevanten Fragestellungen (Drittmittel-Service etc.) ▪ Möglichkeit der Bildungskarenz; flexible Arbeitszeitmodelle ▪ Familienfreundliche Rahmenbedingungen für UMIT TIROL-Mitarbeiter*innen (UMIT TIROL: Mitglied beim „best practice-Club „Familie in der Hochschule“, Baby-Sitter-Börse, etc.) ▪ Vorhaltung gesundheitsfördernder Rahmenbedingungen (Resilienz-Workshop, gesunde Ernährung am Arbeitsplatz, Arbeitsmedizinerin, UMIT TIROL-Sport etc.) → Die UMIT TIROL ist Trägerin des Siegels der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) für den Zeitraum 2023-2025 u.v.m. 	<p>Ergänzend zum universitätsweiten Serviceangebot werden in den Departments fachspezifische Maßnahmen und Initiativen gesetzt, um die (Forschungs-)Entwicklung der Mitarbeiter*innen – ausgerichtet auf deren Bedürfnisse – bestmöglich zu unterstützen. Beispielsweise</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ werden Forschungstage gewährt; ▪ wird die Teilnahme an Kongressen und Tagungen ermöglicht und finanziert; ▪ wird die Teilnahme an Mobilitäts-(Post doc)-Programmen ermöglicht und finanziert; ▪ wird im Zuge des Mitarbeiter*innengesprächs das Verhältnis von Forschung/Lehre diskutiert und den Qualifizierungsplänen entsprechend angepasst; ▪ werden Coachings bzw. Beratungsgespräche bei Bedarf ermöglicht; ▪ wird die Beantragung von Preisen/Teilnahme an wissenschaftlichen Wettbewerben unterstützt; ▪ wird die Verwertung von Forschungsergebnissen und die Gründung von Start-Ups unterstützt; ▪ wird der Eintritt in und die Vernetzung innerhalb der Forschungsgesellschaften/Communitys – vor allem durch die Professor*innen – unterstützt; ▪ werden Mitgliedschaften in Gesellschaften unterstützt; ▪ wird der Wiedereinstieg von Nachwuchswissenschaftler*innen – bspw. nach einer Babypause, Elternteilzeit – verbindlich geplant und dieser gefördert.

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

Das nunmehr gültige Gesamtkonzept sieht drei Stufen vor:

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

Ganz im Sinne einer möglichst frühzeitigen Qualitätssozialisation nehmen alle noch wenig erfahrenen Lehrpersonen an der Hochschuldidaktischen Grundausbildung „Start in die Lehre“ teil. Für bereits erfahrene Lehrpersonen wird als Pendant die Veranstaltung „Update in der Lehre“ angeboten. Es besteht für alle Lehrpersonen zudem kostenlos die Möglichkeit, sich hausintern hochschuldidaktisch weiterzubilden bzw. ein individuelles Coaching in Anspruch zu nehmen. Im Rahmen dreier Fortbildungsreihen (Grundkompetenzen Lehre, Tipps und Tricks in der Lehre sowie E-Learning) wird ein breitgefächertes Veranstaltungskatalog angeboten; zudem der Erwerb des Zertifikats „Professionelle Hochschullehre“. Im Studienjahr 2023/2024 wurde das Zertifikat „Professionelle Hochschullehre“ an acht Lehrpersonen verliehen, 17 Hochschuldidaktische Weiterbildungsveranstaltungen mit einer Teilnehmer*innenanzahl von gesamt 100 Personen sowie fünf Individual-Coachings durchgeführt. Eine zentrale Rolle – in der Gestaltung, Koordination, aber auch als unterstützendes Sounding Board für das Zentrum für Innovative Lehre und Didaktik – nimmt hierbei ergänzend die Senatskommission für Hochschuldidaktik ein.

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

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

Unter Berücksichtigung des hausinternen Feedbacks zu ggst. Förderungsinitiativen und deren Beteiligung daran, dem Forschungs-Output der (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen und deren Evaluierungsergebnisse⁶ im Bereich der Lehre bilanziert die Universität positiv, was die Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses betrifft. Die in ggst. Berichtslegung kurz skizzierten Forschungsleistungen erfolgten unter wesentlicher Mitwirkung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Form von Erst- und Zweitautor*innenschaften. Auch werden ggst. Initiativen zudem durch die Anzahl an Kolleg*innen, die sukzessive den akademischen Qualifikationspfad an der UMIT

⁶ Die Ergebnisse der UMIT TIROL-Absolvent*innenbefragung 2021 spiegeln ein (sehr) hohes Zufriedenheitsniveau der Alumni. Diese zeigen sich sehr zufrieden mit der Ausgestaltung der Lehre und dem Lehrkollegium (vgl. Kapitel 4.1.3).

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

6. DARSTELLUNG UND ANALYSE DER MAßNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Auf Basis ihrer Verfassung und der darin postulierten leitenden Grundsätze bekennt sich die UMIT TIROL zur Gleichstellung der Geschlechter, Gender Mainstreaming, Chancengleichheit, kulturelle Vielfalt und Offenheit. Sie versteht es als ihre Aufgabe, eine Organisationskultur zu pflegen, in der die Gleichwertigkeit und Gleichstellung in der Vielfalt geschätzt wird und als Bereicherung in Forschung und Lehre angesehen wird. Eine entsprechende Sprachregelung – federführend durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorangetrieben – ist per Richtlinie erlassen und universitätsweit implementiert.

Die UMIT TIROL hat sich per hausinterner Richtlinie zur Frauenförderung für die laufende Reakkreditierungsperiode 2022-2028 zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil sowohl im wissenschaftlichen als auch im nicht wissenschaftlichen Personal sukzessive auf mindestens 40% und weiterführend zu steigern. Mit Bezug auf die nachfolgende Personalübersicht für das gesamte Personal der UMIT TIROL (wissenschaftlich und administrativ) für das Geschäftsjahr 2023/2024 wird diesem Anspruch universitätsweit entsprochen (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Personalübersicht: Gesamtes Stammpersonal & Frauenanteil

(Stand: Oktober 2024)		Gesamtes Stammpersonal der UMIT TIROL	
Zählkategorie	Personalkategorie	Gesamt	Frauenanteil (gerundet)
Köpfe	Wissenschaftliches Personal	222	46,85%
	(Nicht-)Wissenschaftliches ⁷ Personal	75	77,33%
	Gesamt	297	54,55%
Vollzeitäquivalente	Wissenschaftliches Personal	106,48	47,41%
	(Nicht-)Wissenschaftliches ⁷ Personal	43,69	74,39%
	Gesamt	150,17	55,26%

Bei Ausdifferenzierung des Personalstandes nach der Funktionsgruppe „Leitende Angestellte⁸“ (vgl. Tabelle 7) zeigt sich ein nahezu ausbalanciertes Verhältnis im Bereich der Verwaltung. Mit einem leichten Überhang des Frauenanteils nach Anzahl der Köpfe und mit 60% nach Vollzeitäquivalenten zeigt diese Entwicklung eine weitere Wachstumstendenz (vgl. Studienjahr 2022/23/Frauenanteil – leitende Angestellte/Verwaltung: 53%).

Bei den Professorinnen der UMIT TIROL machen diese nach Vollzeitäquivalenten in ggst. Berichtszeitraum rund 35% aus, nach Anzahl der Köpfe gibt es mit 28% noch Ausbaupotential. Im Vergleich zu 2022/23 zeigen sich die Kategorie „pro Köpfe“ und die Kategorie „Vollzeitäquivalente“ nahezu gleichbleibend.

⁷ Einschl. 12 studentische Mitarbeiter*innen.

⁸ Darunter werden beim Wissenschaftlichen Personal die Mitglieder der Professor*innenkurie (Universitätsprofessor*innen, außerordentliche Universitätsprofessor*innen) und beim nicht-wissenschaftlichen Personal die Verwendungsgruppen: Rektorin zgl. Geschäftsführerin, Vizerektor, Abteilungsleitungen und Stabstellenleitungen subsummiert.

Tabelle 7: Personalübersicht: Leitende Angestellte & Frauenanteil

(Stand: Oktober 2024)		Leitende Angestellte der UMIT TIROL			
Zählkategorie	Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (gerundet)
Köpfe	Wissenschaftliches Personal (Professor*innenkurie)	7	17	24	29,17%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	6	4	10	60%
	Gesamt	13	21	34	38,24%
Vollzeitäquivalente	Wissenschaftliches Personal (Professor*innenkurie)	5,6	10,3	15,9	35,22%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	6	4	10	60%
	Gesamt	11,6	14,3	25,9	44,8%

Im Gleichstellungskontext wird mit Verweis auf Kapitel 4.2 festgehalten, dass entgegen dem Trend der letzten Jahre 2023/2024 die darin ausgewiesenen Karrieresprünge lt. Akademisches Qualifikationsmodell von Wissenschaftler*innen gesetzt wurden. Im Studienjahr 2023/2024 konnte sich ein Kollege habilitieren, einer wurde zum Assistenzprofessor der UMIT TIROL und ein weiterer wurde zum Associate Professor ernannt. Bei weiteren Angehörigen des akademischen Mittelbaues wurde die Begutachtungsverfahren für die jeweilige akademischen Niveaustufe in ggst. Berichtszeitraum eröffnet, jedoch noch nicht abgeschlossen.

Auch wenn 2023/2024 keine Wissenschaftlerinnen den nächsten akademischen Karriereschritt abschließen konnten, kann die Längsschnittentwicklung der UMIT TIROL in den letzten Jahren als Beleg für die Anstrengungen im Rahmen der akademischen, geschlechtergleichstellenden Nachwuchsentwicklung gewertet werden. Es zeigt sich darin auch die Wirksamkeit von spezifischen Fördermaßnahmen, die Wiedereinsteigerinnen bei der erfolgreichen Fortsetzung ihrer akademischen Karriere unterstützt haben. Damit scheint die UMIT TIROL auch dem Effekt der „Leaky Pipeline“ entgegen wirken zu können.

Die an der UMIT TIROL implementierten Maßnahmen die Gleichstellung der Geschlechter betreffend (vgl. Tabelle 8), arbeitet die Universitätsleitung hier einerseits eng mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zusammen. Auf Basis der Governancestruktur der UMIT TIROL und deren Zusammenspiel von zentraler und dezentraler Steuerung (vgl. Kapitel 2) werden in Ergänzung dazu auch fachspezifisch weiterführende Maßnahmen gesetzt.

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

Tabelle 8: Universitätsweite Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

Universitätsweite Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter
Pflege der Universitätskultur hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter
Fortlaufende Sichtbarmachung der Thematik (z.B. durch universitätsweite Verwendung einer geschlechtergerechten Sprachregelung)
Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für die Thematik (z.B. durch Aufklärungskampagnen/Informationsmaterial zu Sexismus)
Enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Universitätsleitung
Geschlechtergerechte Entlohnung
Berücksichtigung des Aspekts der Gleichstellung der Geschlechter bei Arbeitszeitmodellen und hausinternen Karriereverläufe. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird u.a. gefördert durch: <ul style="list-style-type: none"> ○ Große Arbeitszeitflexibilität

- Barrierefreie Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und zur Pflegefreistellung
- Elternteilzeit wird großzügig umgesetzt
- Verbindliche Planung des Wiedereinstiegs im Falle einer Babypause, Elternteilzeit, Sabbatical
- Kinderkrippe und Schülerhort (KIDS)
- Rückzugsmöglichkeiten (u.a. Wickelzimmer) im ganzen Haus

Beim Ausbau der Personalstruktur wird dem Frauenförderungsangebot besondere Beachtung beigemessen. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und entsprechende Ausschreibungen werden Frauen zu Bewerbungen motiviert und so der Frauenanteil insbesondere in Leitungsfunktionen angehoben.

Stellenausschreibungen richten sich auch explizit an das diverse Geschlecht

Festlegung einer Mindestbewerberinnenanzahl bei Berufungen als *conditio sine qua non* zur Eröffnung eines Verfahrens

Aktive Ansprache von Wissenschaftlerinnen im Zuge von Besetzungsverfahren

Berücksichtigung der familiären Hintergründe bei der Planung von Besprechungsterminen, Fortbildungsveranstaltungen

Geschlechterspezifische Forschung und Lehrveranstaltungen (u.a. kollaborative Ringvorlesungen mit der Medizinischen Universität Innsbruck)

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

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

7.1. ZIELE UND PROFIL DER INSTITUTION

Das Studienjahr 2023/24 war u.a. geprägt von der Nachbereitung des nunmehr vierten Reakkreditierungsverfahren der Privatuniversität UMIT TIROL. Per Bescheid vom 20.03.2023 wurde die UMIT TIROL auflagenfrei für weitere sechs Jahre reakkreditiert.

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

7.2. ENTWICKLUNGSPLAN

Mit Verweis auf die Ausführungen unter Kapitel 7.1 sind keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung 2022/23 bzw. zum Jahresbericht 2022/2023 zu berichten. Der Vollständigkeit halber wird zur Kenntnis gebracht, dass 2023/24 die Einrichtung des Universitätslehrgangs „Health Care Management“ (gemäß § 10a PrivHG in Form eines Master-Studiums) gemäß § 10a PrivHG dem zuständigen Ministerium bekanntgegeben wurde (Beginn Wintersemester 2024/2025).

7.3. ORGANISATION

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

Grundsätzlich wurden alle relevanten, den universitären Betrieb betreffenden Regularien im Zuge der Reakkreditierung 2022/23 vorgelegt und genehmigt. Es sind hierzu keine wesentlichen Änderungen zu berichten, zumal nur geringfügige Nachbesserungen in der Verfassung im Juni 2024 vorgenommen wurden.

7.4. RAUM UND INFRASTRUKTUR

AUSSTATTUNG (RÄUME, BIBLIOTHEK UND INFORMATIONSTECHNISCHE INFRASTRUKTUR ETC.)

Mit Verweis auf die Ausführungen unter Kapitel 7.1 sind keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung 2022/23 bzw. zum Jahresbericht 2022/2023 zu berichten, zumal die für den ggst. Berichtszeitraum relevanten Vorhaben Prüfgegenstand des Reakkreditierungsverfahrens darstellten und genehmigt wurden. Im Zuge der Governance wurden u.a. diverse Digitalisierungsmaßnahmen gesetzt und Nachhaltigkeitsinvestitionen getroffen, um das IT-Backbone der UMIT TIROL mit Fokus auf Netz- und Informationssicherheit sowie die Rahmenbedingungen für Forschung und Lehre an der UMIT TIROL nachhaltig weiterzuentwickeln.

7.5. STUDIEN

ZULASSUNGSVORAUSSETZUNGEN, AUFNAHMEVERFAHREN, PRÜFUNGSORDNUNG

Die Prüfungsordnungen, welche die Zulassungsvoraussetzungen und Aufnahmeverfahren des UMIT TIROL-Studienportfolios regeln, sind im Rahmen des Reakkreditierungsverfahrens 2022/23 vorgelegt und genehmigt worden. Zur Förderung einer offenen und transparenten Information aller universitärer Anspruchsgruppen sind diese auf der [UMIT TIROL-Homepage](#) abrufbar. Die 2023/2024 im Rahmen der curricularen Weiterentwicklung vorgenommenen Präzisierungen, Nachschärfungen, Ergänzungen und Korrekturen führten zu keiner wesentlichen Änderung des jeweiligen Studienprofils und sonstiger Merkmale, deren Änderung auf Basis der geltenden Akkreditierungsverordnung genehmigungsrelevant sind. Es wurden in folgenden Prüfungsordnungen Anpassungen vorgenommen:

- Promotionsordnung „Dr.phil.“ (einschl. Modulhandbuch „Dr.phil.“) und Promotionsordnung „Dr.techn.“, beide geltend ab dem Wintersemester 2024/25
- Studien- und Prüfungsordnung (geltend ab dem Wintersemester 2024/25)
- Master-Studium Public Health
- Master-Studium Advanced Nursing Practice
- Master-Studium Gesundheits- und Pflegemanagement
- Master-Studium Gesundheits- und Pflegepädagogik
- Master-Studium Mechatronik
- Master-Studium „Health Information Management“ (Master of Science (Continuing Education); 120 ECTS-Credits; nach § 10a PrivHG);

Mit Bezugnahme auf beigeschlossene Dokumentationen wird festgehalten, dass es sich hierbei um keine profilwirksamen und sohin genehmigungsrelevanten Adaptionen handelt. Im Wintersemester 2023/24 wurde das nicht-akkreditierungspflichtige Master-Studium „Health Information Management“ (Master of Science (Continuing Education); 120 ECTS-Credits; nach § 10a PrivHG; Bekanntgabe beim zuständigen Bundesministerium erfolgt per 06.06.2023) erfolgreich gestartet. Die nicht-akkreditierungspflichtigen Universitätslehrgänge a) für Mediation und Konfliktmanagement sowie b) für Health Information Management (jeweils 90 ECTS-Credits) wurden vor dem Hintergrund der Weiterbildungsnovelle nicht mehr gestartet. A) wird vollständig und ordnungsgemäß abgeführt und in der Folge aus dem Portfolio genommen. B) wurde in das nicht-akkreditierungspflichtige Master-Studium „Health Information Management“ (Master of Science (Continuing Education); 120 ECTS-Credits; nach § 10a PrivHG; Bekanntgabe beim zuständigen Bundesministerium erfolgt per 06.06.2023) überführt. Es wurden zudem die Vorbereitungsarbeiten für die Einrichtung des Master-Studiums „Health Care Management“ (Master of Science (Continuing Education); 120 ECTS-Credits; nach § 10a PrivHG; Bekanntgabe beim zuständigen Bundesministerium erfolgt per 19.01.2024; Beginn: Wintersemester 2024/25) abgeschlossen.

Hall in Tirol, 25.03.2025

Univ.-Prof. i. R. Dr. Rudolf Steckel
Interimistischer Rektor / Geschäftsführer

8. ANLAGENVERZEICHNIS (NICHT VERÖFFENTLICHT)

- 8.1. AKADEMISCHER JAHRESBERICHT 2023/2024**
- 8.2. STAMMPERSONAL (WISSENSCHAFTLICH & ADMINISTRATIV)**
- 8.3. EXTERNE REFERENT*INNEN**
- 8.4. DRITTMITTELPROJEKTE (NEU & BEWILLIGT)**
- 8.5. HABILITATIONEN, ERNENNUNGEN**
- 8.6. HOCHSCHULVERTRÄGE**
- 8.7. PRÜFUNGSORDNUNGEN**