

Universitäre Entwicklungsplanung



Leitfaden 2019

Impressum

Herausgeber: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Minoritenplatz 5, 1010 Wien

T. +43 1 531 20-0

Redaktion: Mag. Thomas Weldschek, Mag. Dominik Reisner

Abteilung IV/4 - Technische Universitäten: Wien und Graz; Montanuniversität Leoben;

Berichtswesen; Strahlenschutz

Gestaltung: BMBWF Kom 2

Druck: Digitales Druckzentrum Renngasse

Wien, Dezember 2019

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Inhalt

Einleitung.....	4
Zweck und Aufbau des Entwicklungsplans.....	4
Rollierende Planung	5
Erstellung, Veröffentlichung und Übermittlung des Entwicklungsplans	6
Unterjährige Anpassung des Entwicklungsplans.....	6
1. Strategische Gesamtziele und Positionierung zu hochschulpolitischen Schwerpunkten.....	7
Fragen, die für die Ausarbeitung dieses Kapitels von Relevanz sind:.....	7
2. Personal / Human Resources.....	8
Personalstrategie:.....	8
Nachwuchsförderung:	8
Karrieremodell (Umsetzung der neuen Professorinnen und Professorenkategorien):	9
Personalplanung:.....	10
Personalentwicklung:	10
Bewerberinnen- und Bewerbermanagement:	10
3. Forschung / Entwicklung und Erschließung der Künste.....	11
4. Lehre	13
5. Gesellschaftliche Verantwortung	16
6. Internationalität und Mobilität sowie Kooperation und Vernetzung.....	18
7. Real Estate Management.....	21
8. Klinischer Bereich.....	22
Anhang	23
Tabelle 1: Geplante Entwicklung der Universitätsprofessorinnen und Universitäts- professoren gemäß § 98 Abs. 1 UG (unbefristet, größer als 3 Jahre)	23
Tabelle 2: Geplante Entwicklung der Universitätsprofessorinnen und Universitäts- professoren gemäß § 98 und § 99 UG (befristet, kleiner als 3 Jahre)	23
Tabelle 3: Gesamtübersicht geplanter Entwicklungen bei den Professuren	24
Tabelle 4: Gesamtübersicht geplanter Entwicklungen der Laufbahnstelleninhaberinnen- und -inhaber sowie Dozentinnen und Dozenten in Vollzeitäquivalenten.....	25
Tabelle 5: Aktuelles Studienangebot.....	26
Tabelle 6: Geplante Änderungen im Studienangebot	26

Einleitung

Durch die Novelle des Universitätsgesetzes 2002 (UG) mit BGBl. I 131/2015 kam es im Zusammenhang mit der universitären Entwicklungsplanung zu einer grundlegenden Neuregelung. Mit § 13b UG wurde erstmals eine Norm zum Entwicklungsplan (EP) geschaffen, wodurch nähere Bestimmungen betreffend dessen Aufbau, Inhalt und Vorlage getroffen werden.

Um sicherzustellen, dass diese neuen Regelungen in einem möglichst einheitlichen Sinn verstanden werden, ist aus Sicht des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) die Auflage eines Leitfadens zur Entwicklungsplanung geboten.

Diese Handreichung soll die Universitäten insbesondere bei der Erstellung des EPs unterstützen.

Zweck und Aufbau des Entwicklungsplans

Der EP ist gemäß UG 2002 das strategische Planungselement der Universität, das von dieser im Rahmen der universitären Autonomie erstellt wird. Als mittel- bis langfristiges Instrument soll der EP die Strategien und Visionen der Universität beinhalten und diese näher darlegen.

Unter Bezugnahme auf den gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan (GUEP) und weitere hochschulpolitische Strategiedokumente bildet der EP der Universität eine der wesentlichen Grundlagen für die Erstellung und den Abschluss der Leistungsvereinbarung (LV). Davon ausgehend sind von der Universität insbesondere auch jene Vorhaben und Entwicklungsziele im EP anzuführen, deren Finanzierung von der Universität über die LV gewünscht wird. Folglich können Vorhaben und Ziele, die im EP nicht inhaltlich dargelegt sind, oder die sich nicht aus übergeordneten hochschulpolitischen Zielsetzungen ableiten, in der Regel nicht im Rahmen der LV verankert werden.

§ 13b UG determiniert, dass sich der EP an der Struktur der LV zu orientieren hat. Dieser Logik folgt auch der gegenständliche Leitfaden.

Der gesetzlichen Vorgabe entsprechend soll der Aufbau des EPs idealerweise folgendermaßen gestaltet werden:

- I. Strategische Ziele
- II. Personal / Human Resources
- III. Forschung / Entwicklung und Erschließung der Künste
- IV. Lehre
- V. Gesellschaftliche Zielsetzungen
- VI. Internationalität und Mobilität, sowie Kooperation und Vernetzung
- VII. Real Estate Management
- VIII. Klinischer Bereich (soweit zutreffend)

In diesen Bereichen sollten, ausgehend von einer Analyse der Ausgangslage und der Potentiale, die Strategien und Zielsetzungen der Universität abgeleitet und dargestellt werden. Im Gegensatz zur umfassenden deskriptiven Darstellung in der Wissensbilanz sollten in der Beschreibung der Ausgangslage im EP nur die für die zukünftige Planung wesentlichen Elemente kurz angesprochen werden. Die verwendeten Begrifflichkeiten sollten, so weit wie möglich, mit Wissensbilanz und LV abgestimmt sein. Neuerungen und terminologische Änderungen sollten zunächst im EP vorweggenommen und folglich in LV und Wissensbilanz übernommen werden.

Die Fragen zu den einzelnen Kapiteln dienen als Hilfestellung zur Identifikation von besonders relevanten Themenbereichen für die Entwicklungsplanung. Dabei geht es **nicht um eine schematische Abhandlung der gestellten Fragen**, sondern um eine sinnvolle Vorgehensweise im Kontext. **Die Fragen sollen im Vorfeld zur Erarbeitung reflektiert werden, und die Ergebnisse dieser Reflexionen die Basis für die Erstellung des EPs bilden.**

Rollierende Planung

Mit der Novelle zum UG 2002 wurde die rollierende Planung eingeführt. Darunter versteht man eine periodendefinierte Art der Planung, wobei nach Ablauf eines konkreten Zeitrahmens die bereits erfolgte Planung konkretisiert, adaptiert oder überarbeitet wird.

In Bezug auf den EP bedeutet dies, dass der Planungszeitraum jedenfalls zwei LV-Perioden umfasst. Die konkrete Planung erfolgt für die kommende LV-Periode, während die darauffolgende Periode umrissen und ohne besondere Detailtiefe dargestellt wird. Die konkrete Planung sollte so genau sein, dass diese als Basis für die LV-Verhandlungen herangezogen werden kann. Insbesondere bei Zielsetzungen kann dies in Form von Bandbreiten dargestellt werden.

Beispiel: Die Universität XY führt im EP aus, in der LV-Periode 2022-2024 20 zusätzliche Qualifizierungsvereinbarungsstellen schaffen zu wollen. Für die Planung der LV-Periode 2025 bis 2027 kann eine genaue Aussage noch nicht getroffen werden. Daher legt die Universität XY fest, 15-22 neue Stellen schaffen zu wollen.

Diese Grobplanung wird dann im Zuge der Erstellung des nächsten EPs konkretisiert, während eine neue Grobplanung daran anschließt. Abweichungen der Konkretplanung von der Grobplanung sind möglich. Bei großen Divergenzen bzw. gänzlicher Neuausrichtung sollten im EP die Hintergründe dieser Planungsänderung dargelegt werden.

Damit wird die regelmäßige Überarbeitung zumindest einmal je LV-Periode gewährleistet. Unbeschadet dessen steht es den Universitäten frei, über die zwei kommenden LV-Perioden hinausgehende Planungen im EP darzustellen.

Erstellung, Veröffentlichung und Übermittlung des Entwicklungsplans

Der EP ist vom Rektorat ein Mal pro LV-Periode zu erstellen, der Senat hat ein Zustimmungsrecht zum Entwurf und die Genehmigung erfolgt durch den Universitätsrat. Nach der Genehmigung ist der EP unverzüglich im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen und an die/den Bundesminister/in weiterzuleiten. Die Weiterleitung an die/den Bundesminister/in erfolgt durch **elektronische Übermittlung** des EPs an das Postfach Wissensbilanz/Entwicklungsplan. Unterjährige Anpassungen sind ebenfalls an das Postfach zu übermitteln.

Grundsätzlich gilt der EP mit der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt, jedoch kann durch expliziten Verweis im EP aus wichtigen Gründen ein späterer Gültigkeitszeitpunkt festgelegt werden. Jedenfalls soll der EP aber für die beiden LV-Perioden gelten, die dem Verlautbarungsdatum im Mitteilungsblatt folgen.

Die Weiterleitung an die/den Bundesminister/in hat spätestens bis zum 31. Dezember des zweiten Jahres einer LV-Periode zu erfolgen. In der Periode 2019 bis 2021 ist der EP daher dem BMBWF **spätestens bis 31. Dezember 2020** vorzulegen.

Unterjährige Anpassung des Entwicklungsplans

Idealerweise wird der EP ein Mal pro LV-Periode erstellt und hat für diesen Zeitraum Bestand. Unterjährige Anpassungen sind aber aus wichtigen Gründen möglich, sollten aber, so diese die Strategien für die laufende und die nächste LV-Periode betreffen, näher beschrieben und die Gründe, weshalb diese Änderungen notwendig sind, dargelegt werden.

Beispiel: Laut EP der Universität XY soll eine Professur mit der fachlichen Widmung Zivilverfahrensrecht eingerichtet werden. Durch eine Änderung des EPs soll stattdessen eine Professur mit der fachlichen Widmung Sportrecht geschaffen werden. Die Universität XY führt im abgeänderten EP aus, weshalb eine Änderung der fachlichen Widmung vorgenommen wird.

Änderungen, die die übernächste LV-Periode betreffen, wären nur insoweit zu erläutern als diese zu erheblichen Änderungen in der Schwerpunktsetzung führen.

Beispiel: Die Universität XY will in der übernächsten LV-Periode 15-22 neue Qualifizierungsvereinbarungsstellen schaffen. Durch eine Änderung des EPs soll eine Bandbreite von 10 bis 15 neuen Stellen vorgesehen werden. Welche Beweggründe zur Änderung geführt haben, führt die Universität XY nicht näher aus.

1. Strategische Gesamtziele und Positionierung zu hochschulpolitischen

Schwerpunkten

Jede Universität legt mit Erstellung des EPs ihre Strategien und Schwerpunktsetzungen und somit ihre Ausrichtung und ihr Profil fest. Dieses Kapitel dient der Universität zur Verankerung der generellen strategischen Überlegungen. Übergeordnete Ziele bzw. Leitgrundsätze der zukünftigen Ausrichtung sollen dargelegt werden. Neben den eigenen Überlegungen der Universität wird eine der Grundlagen für jene Zielsetzungen, die bei der Entwicklungsplanung zu berücksichtigen sind, vom GUEP gebildet, mit dem der Bund und somit das zuständige Ministerium seiner Verantwortung in Bezug auf die Koordination einer gesamthaften Entwicklung des österreichischen Hochschulraums nachkommt. Der GUEP wird bis zum 31.12. des ersten Jahres jeder LV-Periode rolliert und kann demnach bei der Überarbeitung der universitären Entwicklungspläne im zweiten Jahr der LV-Periode in seiner aktuellsten Fassung berücksichtigt werden.

In diesem Kontext sind die nachstehenden Fragen zu verstehen. Für eine kohärente Entwicklungsplanung sollten diese handlungsleitenden Fragen bei der Erstellung des EPs mitgedacht und die Position und Schwerpunktsetzung der Universität dargelegt werden.

Neben den Überlegungen im Zusammenhang mit dem GUEP wären bei der Erstellung dieses Kapitels weiters jene übergeordneten Zielsetzungen mitzudenken, die Einfluss auf die Zielsetzungen der Universität haben (z.B. Strategien in Zusammenhang mit den Zielsetzungen der EU und des Europäischen Hochschulraumes, die FTI-Strategie, Wirkungsziele des Bundes, etc.).

Fragen, die für die Ausarbeitung dieses Kapitels von Relevanz sind:

- Wie positioniert sich die Universität zu den System-Zielen und Umsetzungszielen des GUEP? Wie trägt die Universität zur Umsetzung der im GUEP angeführten Handlungsfelder bei?
- Wie positioniert sich die Universität zu weiteren hochschulpolitischen Zielsetzungen des Bundes (FTI-Strategie, GUEP, Hochschulmobilitätsstrategie, Open Innovation, etc.)?

2. Personal / Human Resources

Der EP weist eine stark auf das wissenschaftlich (künstlerische) Personal bezogene Fokussierung auf. Der EP beinhaltet

- die fachliche Widmung der für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gem. § 98 Abs. 1 UG vorgesehenen Stellen einschließlich Stellenwidmungen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Klinischen und Nichtklinischen Bereich gem. § 123b Abs. 1 UG,
- eine Beschreibung der Personalstrategie sowie die Zahl der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gem. §§ 98 und 99 UG, soweit sie für mindestens drei Jahre bestellt sind,
- die Zahl der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gem. § 99a UG sowie deren maximal zulässige Höchstzahl, sofern davon Gebrauch gemacht wird
- die fachliche Widmung der Stellen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gem. § 123b Abs. 1 UG,
- eine Beschreibung der Personalentwicklung, welche auch die angestrebte Qualität eines Arbeitsplatzes auf allen Karrierestufen umfasst, insbesondere jene des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- eine Darstellung der Anzahl jener Stellen, die iSd § 27 Abs. 1 des gem. § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrags in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung für eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommen,
- eine kompakte Darstellung der geplanten Entwicklung der Gesamtanzahl an Professorinnen und Professoren (in VZÄ) sowie der Gesamtanzahl an Laufbahnstelleninhaberinnen und –inhabern.

Eine optimale Ressourcenplanung setzt, angesichts des Umstandes, dass ein Großteil der budgetären Mittel einer Universität durch den Bereich des Humankapitals gebunden ist, ein möglichst klares Bild sowohl des aktuellen Standes als auch der Entwicklung der Personalplanung (qualitativ und quantitativ) voraus. Dies stellt eine wesentliche Grundlage der konsensualen Festlegung der universitären Entwicklung zwischen Bundesministerium und Universität im Wege der LV dar. Als Wissensorganisation hat eine Universität dabei besonderes Augenmerk auf die Entwicklung des wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personals zu richten, nicht zuletzt um die Voraussetzungen für das Anbot attraktiver, nachhaltiger universitärer Karrierewege zu schaffen.

Personalstrategie:

- Welche Schwerpunkte im Bereich der Personalstrategie wurden an der Universität in den letzten Jahren gesetzt?
- Welche Schwerpunkte sollen in den nächsten Jahren gesetzt werden?
- Welche Maßnahmen setzt Ihre Universität, um neben der Bewertung von Forschungsaspekten auch weitere Leistungsaspekte (die Karriererelevanz guter Lehre, Dritte Mission, inneruniversitäre Entwicklung) zu befördern?

Nachwuchsförderung:

- Wie erfolgt an der Universität die Nachwuchsförderung in den verschiedenen Karrierestufen der akademischen Laufbahn und auf welche Aspekte wird bei der Entwicklung von attraktiven Karrierekonzepten für den wissenschaftlichen Nachwuchs besonders geachtet?

- Welche Maßnahmen setzt die Universität, um Personal aus unterrepräsentierten Gruppen (z.B. soziale Dimension, Migrationshintergrund, Geschlecht) bzw. Gruppen mit spezifischen Anforderungen (z.B. Betreuungspflichten, Behinderung) in der akademischen Laufbahn zu unterstützen?
- Welche Maßnahmen werden getroffen, um die Qualität der Ausbildung und Betreuung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften zu verbessern?
- Inwiefern unterstützt die Universität den wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs bei der Planung und Durchführung interdisziplinärer Ausbildungswege und internationaler Karrierephasen? Welche weiteren Schritte sind diesbezüglich geplant?
- Gibt es spezielle Karrieremöglichkeiten für Senior Lecturers, Senior Scientists bzw. Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern?
- Welche Maßnahmen werden hinsichtlich der Karriereentwicklung des allgemeinen Universitätspersonals gesetzt?

Karrieremodell (Umsetzung der neuen Professorinnen und Professorenkategorien):

- Welche Schritte werden in Richtung eines österreichischen „Tenure-Track Modell“ an der Universität gesetzt?
Welche wurden bereits gesetzt?
- Hat die Universität ein eigenes Karrieremodell entwickelt? Wenn ja, wie ist dieses ausgestaltet und inwieweit ist dieses mit dem Kollektivvertrag vereinbar?
- Inwiefern wird beim Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung auf eine Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern geachtet?
- Sofern an der Universität keine Stellen nach § 99 Abs. 4 UG eingerichtet werden, was sind die Gründe dafür?
- Wie erfolgt die Umsetzung zur Einführung der neuen Professorinnen- und Professorenkategorie nach § 99 Abs. 5 UG?
- Wie wird zukünftig auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen einer § 98 UG bzw. § 99 Abs. 4 und § 99 Abs. 5 bis 7 UG Professur geachtet?
- Wie erfolgt die laufende Umsetzung von § 99 Abs. 3 UG?
- Ist eine Hebung der § 99 Abs. 5 bis 7 UG Professorinnen und Professoren auf § 99 Abs. 4 UG als Weg in eine „echte Professur“ längerfristig angedacht?
- Wie wird das Auswahlverfahren nach § 99 Abs. 5 UG mit dem Ziel der Qualitätssicherung laufend evaluiert?
- Werden tätigkeitsbezogene Auslandsaufenthalte bei Berufungen berücksichtigt?
(Hochschulmobilitätsstrategie 2016, Aktionslinie 14)
- Nach welchen Grundprinzipien und Qualitätsstandards werden Auswahl- und dabei insbesondere Berufungsverfahren an der Universität durchgeführt? Wie werden diese laufend evaluiert?

Personalplanung:

- Übersicht: Fachliche Widmung, der für Universitätsprofessorinnen und –professoren gemäß § 98 Abs. 1 UG vorgesehenen Stellen einschließlich der Stellenwidmungen für Universitätsprofessorinnen und -professoren im Klinischen und Nichtklinischen Bereich (siehe Anhang, Tabelle 1);
- Darstellung der Zahl der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß § 98 und § 99 UG, soweit sie für mindestens drei Jahre bestellt sind (siehe Anhang, Tabelle 2);
- Professuren gemäß § 99 Abs. 3 UG (siehe Anhang, Tabelle 3);
- Festlegung der Anzahl von Stellen nach § 99 Abs. 4 UG allenfalls samt fachlicher Widmung (siehe Anhang, Tabelle 3)
- Bei Beanspruchung: Darstellung der Zahl der Universitätsprofessorinnen und -professoren nach § 99a UG sowie deren maximal zulässige Gesamtzahl (siehe Anhang, Tabelle 3)
- Abbildung der Festlegung der Anzahl der Laufbahnstellen (siehe Anhang, Tabelle 4);

Personalentwicklung:

- Welche Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung sollen in den nächsten Jahren gesetzt werden? Wo werden dabei die Schwerpunkte liegen? Welche Projekte wurden bereits erfolgreich umgesetzt?
- Wie werden lebensphasen- und biografisch bedingte Umstände (z.B. tätigkeitsbezogene Auslandsaufenthalte; Wirken in Wirtschaft oder zivilgesellschaftlichen Organisationen; Betreuungspflichten etc.) für die weitere Karriere berücksichtigt?
- Wie stellt die Universität die Vermeidung von Karrierebrüchen (insbesondere für Frauen) sicher? Welche Maßnahmen werden gesetzt, um karenzierte/freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Karenzphasen über wesentliche Entwicklungen zu informieren? Gibt es Weiter- und Fortbildungsberatung für Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger?
- Existiert an der Universität ein „Welcome Service“ für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Unterstützungsangeboten etwa bei der Wohnungssuche oder bei der Suche von Kinderbetreuungsplätzen? Wurde ein „Dual Career Service“ an der Universität eingeführt?
- Werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz gesetzt?
- Werden zur Weiter- und Fortbildung Maßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten für Auslandsaufenthalte gesetzt?

Bewerberinnen- und Bewerbermanagement:

- Wie erfolgt derzeit das Personal Recruiting? Sind Änderungen/Verbesserungen in der Konzeption und Veröffentlichung der Stellenausschreibungen angedacht? Wird EURAXESS weiter ausgebaut? Existiert ein zentrales Karriereportal für alle Stellenangebote? Wie ist dieses ausgestaltet?

3. Forschung / Entwicklung und Erschließung der Künste

Ausgehend von gegenwärtigen Forschungsleistungen, Forschungsschwerpunkten, Forschungsstärken und vorhandenen Ressourcen bzw. den entsprechenden Bereichen der Entwicklung und Erschließung der Künste (Personal, Raum, Forschungsinfrastruktur) sollten im EP Potentiale für die Konsolidierung oder die erfolgreiche Weiterentwicklung bestehender und die Erschließung neuer Potentialbereiche sowie für die dafür notwendigen strukturellen Formate wie nationale und internationale Forschungsnetzwerke oder Plattformen identifiziert werden. Hierfür sollten weiters Strategien und Ziele angeführt werden, die in der LV im Einvernehmen mit dem Ressort, dem die gesamtösterreichische Koordination obliegt, konkretisiert werden müssen.

Von besonderem Interesse sind Strategien, Ziele und Maßnahmen, die das Schwerpunktsystem in der Forschung/ Entwicklung und Erschließung der Künste (EEK) in seiner Gesamthaftigkeit sowie einzelne Forschungsstärken (besonders herausragende und renommierte Forschungsschwerpunkte) betreffen. Dabei sollte insbesondere Bezug zu den Zielen 1, 2, 6 und 7 des GUEP genommen werden, die gesellschaftliche und soziale Relevanz von Forschungsinhalten (z.B. Bezug zu SDGs) und die engere Einbeziehung der Gesellschaft in Forschungsprozesse soll dabei skizziert werden.

Wesentliche Elemente und Maßnahmen zur Sicherstellung eines funktionierenden Schwerpunktsystems aus Sicht des BMBWFs lassen sich insbesondere aus den Umsetzungszielen 1b und 2a-d des GUEP ableiten. Unter dem Begriff „Schwerpunktsystem“ werden dabei alle Mittel, Maßnahmen und Einrichtungen subsumiert, die der strategischen Schwerpunktsetzung und –entwicklung in der Forschung/ EEK und damit auch der Profilbildung der Universität dienen.

1. Ausgangslage

- a) Welche Forschungsschwerpunkte/ Schwerpunkte in EEK wurden gesetzt und welche davon stellen besonders herausragende Forschungsstärken/ Stärken der EEK der Universität dar?
- b) Welche Maßnahmen im Großforschungsinfrastruktur- und Personalbereich bzw. in eventuellen ausgegliederten Gesellschaften oder Beteiligungen der Universität wurden bisher gesetzt?
- c) Welcher Bedarf und welche Entwicklung künftiger Forschungsschwerpunkte/ EEK-Schwerpunkte und damit verbundene Innovationen werden erwartet?
- d) Wie ist es um die gesellschaftliche Relevanz von Forschungsinhalten (Berücksichtigung der Geschlechter- bzw. Genderdimension, Bezug zu SDGs bzw. Global Challenges aus Horizon Europe) und die Einbeziehung von gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren in Forschungsprozesse bestellt?
- e) Wird die Geschlechter- bzw. Genderdimension in den Forschungsinhalten berücksichtigt?
- f) Welche Drittmittelstrategie verfolgt die Universität? (Beteiligung an nationalen/internationalen Exzellenz-programmen; Förderungen von thematischen Netzwerken; Förderungen im Bereich angewandter Forschung; Auftragsforschung; in welchen Forschungsschwerpunkten?)

2. Wie ist die Universität im Vergleich zu nationalen bzw. internationalen Forschungseinrichtungen/ EEK-Einrichtungen mit vergleichbarem Leistungsspektrum positioniert? Potentiale

- a) Welche besonderen Stärken und Potentiale zur Weiterentwicklung bestehender Forschungsschwerpunkte/ EEK-Schwerpunkte in Richtung Forschungsstärken sieht die Universität?
- b) Welche Chancen und Vorteile ergeben sich aufgrund des eigenen Profils gegenüber anderen, auch internationalen, Forschungseinrichtungen/ EEK-Einrichtung mit vergleichbarem oder besserem Leistungsspektrum?
- c) Wo liegen diesbezügliche nationale und internationale Kooperationspotentiale?

3. Strategien und Ziele

- a) Welche Schwerpunkte und konkrete, möglichst messbare Ziele sind definiert, um sich im europäischen und internationalen Kontext im Bereich der Forschung/ EEK zu profilieren und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu betreiben?
- b) Welche Strategien und konkrete, möglichst messbare Ziele sind insbesondere zu folgenden Themen festgelegt:
 - Weiterentwicklung einzelner Forschungsschwerpunkte/ EEK-Schwerpunkte
 - Weiterentwicklung des Schwerpunktsystems insgesamt (Absicherung bestehender Forschungsstärken/ EEK-Stärken oder Neuausrichtung des Forschungsprofils/ Profils der EEK; Konsolidierung/ Reduktion/ Umstrukturierung bestehender Forschungsschwerpunkte)
 - Responsible Science/Erfüllung der Third Mission im Forschungsbereich
 - Profilierung im europäischen und internationalen Kontext
 - Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
 - Entwicklung und Erschließung innovativer und neuer Forschungs-/ Kunstgebiete
 - (Weiter)Entwicklung und Erneuerung der erforderlichen Großforschungsinfrastruktur
 - Gewährleistung eines effizienten Forschungsservices
 - Sicherstellung der Entwicklung bzw. des Ausbaus von strukturierten Doktoratsprogrammen
 - Förderung von Forscherinnen und Forschern aus unterrepräsentierten Gruppen/Gruppen mit spezifischen Anforderungen (Behinderung, Migrationshintergrund, Geschlecht, soziale Schicht etc.)
 - Inter- und Transdisziplinarität von Forschung

4. Entwicklungsmaßnahmen

Welche grundsätzlichen Entwicklungsmaßnahmen – z.B. Umstrukturierung des Forschungs-/ EEK-Schwerpunktsystems oder Maßnahmen zur Absicherung wissenschaftlicher Qualitätsstandards – will die Universität im Rahmen der definierten Strategien, Schwerpunkte und Ziele setzen?

Wie tragen diese zur Umsetzung der Ziele des GUEPs bei?

4. Lehre

Die Lehre ist eine Kernleistung von Universitäten. Sie ist forschungsgeleitet durchzuführen, ist doch die Verbindung von Forschung und Lehre im UG als leitender Grundsatz festgelegt. Dies gilt ebenfalls für die Verbindung der Entwicklung und Erschließung der Künste und ihrer Lehre.

Weiterentwicklungsmaßnahmen sollten darauf abzielen, Betreuungsrelationen (einschließlich der Betreuung von wissenschaftlichen und künstlerischen Arbeiten) anzustreben, die internationalen Standards entsprechen (unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des jeweiligen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Faches). Das Verhältnis von Forschung und Lehre sowie von Kunst und ihrer Lehre sollte auch eine profilbildende

Fokussierung im Bereich der Lehre (in Analogie zu den erfolgten Schwerpunktsetzungen in der Forschung bzw. der Kunst) zum Ziel haben. Diese national abgestimmte Schwerpunktsetzung soll sowohl einen fachbezogenen Ansatz, als auch einen breiten interdisziplinären Ansatz im Studienangebot ermöglichen.

Synergieeffekte (u.a. auch größere Sichtbarkeit) durch nationale und internationale Kooperationen, durch Abstimmung des Studienangebots bzw. durch arbeitsteilige Strukturierung von Studienangeboten sollten idealerweise angestrebt werden. Maßnahmen im Rahmen des Qualitätssicherungsmanagements stehen für eine qualitätsvolle Weiterentwicklung der Lehre.

1. Ausgangslage

- a) Welche Schwerpunkte wurden bisher im Studien- und Weiterbildungsangebot gesetzt? Kommen diese im Profil der Universität zum Ausdruck?
- b) Enthalten die aktuellen Curricula Ihrer Universität die notwendigen (neuen) Inhalte einer zeitgemäßen forschungsgeleiteten Grundlagenbildung? Stellen die Curricula ferner auf Lernergebnisse wie etwa den Erwerb von Schlüsselkompetenzen¹ ab?
- c) Welche Maßnahmen im Infrastruktur- und Personalbereich der Universität wurden bisher gesetzt? Konnte die Qualität der Lehre damit verbessert werden?
- d) In welchen Studienfeldern gibt es Personalkapazitätsengpässe oder Ausstattungengpässe?
- e) Welcher regionale und überregionale Bedarf an Aus- und Weiterbildungsangebot besteht und wie wird sich die Nachfrage seitens potentieller Studierender entwickeln?
- f) Darstellung des aktuellen Studienangebots (siehe Anhang, Tabelle 5)
- g) Wie unterstützt die Universität die Studierenden während der Studieneingangs- und Orientierungsphase zur Vermeidung von Studienabbrüchen?
- h) Wie unterstützt die Universität die Teilhabe von Studierenden aus unterrepräsentierten Gruppen oder Gruppen mit spezifischen Anforderungen?

¹ Beispiele: Sozialkompetenzen (z.B. Flexibilität), Digitale Kompetenzen (z.B. Computational Thinking), Gender- und Diversitätskompetenz, Entrepreneurial skills.

- i) Wird in der Lehrenden-Weiterbildung die Vermittlung von Querschnittskompetenzen (Gender- und Diversitätskompetenz, digitale Grundkompetenz etc.) berücksichtigt?
- j) Wie müssen die Curricula in Zukunft organisiert werden, um Menschen darin zu stärken, ihre Kreativität auch auf den Bereich der Digitalisierung auszudehnen, gerade im Hinblick auf die Anforderungen der Digitalen Transformation?

2. Potentiale

- a) Wie ist die Universität im Vergleich zu nationalen bzw. internationalen Hochschuleinrichtungen mit vergleichbarem Leistungsspektrum positioniert? Welche besonderen Stärken zeichnen die Universität im Studienangebot aus und welche Potentiale sind erkennbar, um die Lehre weiter zu verbessern?
- b) Welche Chancen ergeben sich aufgrund des eigenen Profils gegenüber gleich ausgerichteten Aus- und Weiterbildungsprogrammen sowie gegenüber bestehenden wie möglichen Kooperations-partnern (regional, national, international) im Bereich des tertiären Bildungssektors?

3. Strategien und Ziele

- a) In welchen Studienfeldern mit Kapazitätsengpässen sind entlastende Maßnahmen geplant und welche Maßnahmen sind das?
- b) Welche Maßnahmen für eine arbeitsteilige Strukturierung und Abstimmung des Studienangebots mit anderen Hochschulen werden gesetzt?
- c) Welche Schwerpunkte und konkrete, möglichst messbare Ziele sind definiert, um sich im euro-päischen und internationalen Kontext im Bereich der Lehre zu profilieren und die Mobilität der Studierenden zu fördern?
- d) Welche Studien sollen neu eingerichtet bzw. aufgelassen werden? (siehe Anhang, Tabelle 6)
- e) Welche Leistungsbeiträge kann die Universität im Bereich der Wirkungsziele des BMBWF vorsehen – insbesondere im Bereich der Steigerung der Studienabschlüsse, der Steigerung der prüfungs-aktiven Studien sowie der Verbesserung der Betreuungsrelation?
- f) Welche Strategien und konkrete, möglichst messbare Ziele sind insbesondere zu folgenden Themen festgelegt:
 - Soziale Dimension: Integrativer Zugang und breitere Teilhabe in der Hochschulbildung
 - Stärkung der Studienberatung und Unterstützung bei der Studienwahl
 - Weiterentwicklung der Studieneingangs- und Orientierungsphase
 - Förderung der curricularen Typenklarheit (scientific track vs. professional track; Ausprägung der Forschungskonnotation insbesondere in MA-Studien)
 - Förderung der horizontalen Durchlässigkeit (Übertrittsmöglichkeiten während des Studiums) und der vertikalen Mobilität (Übertrittsmöglichkeiten mit Abschluss in einen anderen Studienzyklus)
 - Förderung von fachübergreifenden Studienangeboten

- Sicherstellung einer kompetenzorientierten Lehre unter Berücksichtigung der Vermittlung von fächerübergreifenden Schlüsselkompetenzen²
- Sicherstellung der Karriererelevanz von Studien
- Förderung der Qualität in der Lehre (Lehrvermittlung/Didaktik, Studierendenzentriertheit, Prüfungswesen)
- Internationalisierung der Lehre im Kontext des Europäischen Hochschulraums (insb. Förderung von Studierenden- und Lehrendenmobilität, Mobilitätsfenster)
- Steigerung der Anzahl der prüfungsaktiven Studien.
- Verringerung der Anzahl der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Steigerung der Anzahl der Absolventinnen und Absolventen
- Attraktivierung des Zugangs zum Studien- und Lernangebot, insbesondere Entwicklung neuer und innovativer Lehr- und Lernkonzepte und Kommunikationsformen (Open Educational Resources, MOOCs, etc.), einschließlich unterstützender Lerntechnologien (blended learning) unter Berücksichtigung der Heterogenität der Studierenden
- wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen des lebensbegleitenden Lernens
- Weiterentwicklung der didaktischen Qualität der Lehre
- Förderung von horizontalen Übertrittsmöglichkeiten während des Studiums sowie vertikaler Mobilität (Übertrittsmöglichkeiten mit Abschluss in einen anderen Studienzyklus), insbesondere Maßnahmen

4. Entwicklungsmaßnahmen

Welche grundsätzlichen Entwicklungsmaßnahmen – wie beispielsweise eine stärkere Verankerung der Lehre in wissenschaftlichen Karrieren – will die Universität im Rahmen der definierten Strategien, Schwerpunkte und Ziele setzen?

² Beispiele: Sozialkompetenzen (z.B. Flexibilität), Digitale Kompetenzen (z.B. Computational Thinking), Gender- und Diversitätskompetenz, Entrepreneurial skills.

5. Gesellschaftliche Verantwortung

Die Universitäten haben als öffentlich finanzierte Bildungseinrichtungen auch eine gesellschaftliche Vorbildwirkung. Sie haben folglich, gesellschaftliche Entwicklungen zu berücksichtigen und den Dialog mit der Gesellschaft aktiv herzustellen.

Die gesellschaftliche Vorbildwirkung der Universitäten bezieht die Gleichstellung der Geschlechter und die Etablierung eines aktiven Diversitätsmanagements ebenso ein wie die Herstellung sozialer Durchlässigkeit für unterrepräsentierte Gruppen bzw. Gruppen mit spezifischen Anforderungen.

Wissens- und Technologietransfer in enger Zusammenarbeit mit den verschiedensten Institutionen der Region bilden eine unverzichtbare Basis für eine erfolgreiche Kooperation zwischen Universität und Gesellschaft.

In diesem Kapitel sollte die Universität nach Analyse der Ausgangslage und der Potentiale darlegen, welche Strategien sie verfolgt, um ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen.

1. Ausgangslage

- a) Verfolgt die Universität einen umfassenden Gleichstellungsansatz (Drei übergeordnete Ziele: ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und Hierarchieebenen, Abbau von strukturellen Barrieren, Einbindung der Gender Dimension in Forschungsinhalte und forschungsgeleitete Lehre) und wie wird die Umsetzung desselben sichergestellt? Werden Gleichstellungsansatz und -maßnahmen in Bezug auf die Wirkung evaluiert? Wenn ja, nach welchen Kriterien (Beitrag zu den drei übergeordneten Zielen etc.)?
- b) Wie gestaltet die Universität mittelfristig den Aufbau eines aktiven Diversitätsmanagements (Diversitätsstrategie und Maßnahmen)?
- c) Welche Maßnahmen setzt die Universität, um die Zusammensetzung der Studierenden- sowie Absolventinnen- und Absolventenstruktur in Bezug auf soziale Herkunft und Bildungsniveau an die Gesamtbevölkerung heranzuführen? Welche Antworten hat die Universität bezogen auf die soziale Dimension in der Hochschulbildung bzw. die Heterogenität ihrer Studierenden?
- d) Wie positioniert sich die Universität hinsichtlich der Umsetzung der Sustainable Development Goals (SDGs) und ihrer Verantwortung im Bereich von Responsible Science?
- e) Welche Maßnahmen im Bereich des Wissenstransfers (Wissensentwicklung, Wissensvermittlung und Wissensvermarktung) werden von der Universität gesetzt?
- f) Welche Maßnahmen setzt Ihre Universität um entrepreneurship-orientiertes Denken in Lehre und Forschung zu fördern?
- g) Wie positioniert sich die Universität im Umgang mit Behinderungen sowohl im Bereich der Studierenden als auch in jenem des Personals?

- h) Wie gestaltet die Universität ihre Curricula um die Studierenden zu zukunftsfähigem Denken und kreativem Handeln zu befähigen um aktiv und reflektiert nachhaltige Entwicklung und gesellschaftliche Transformation insbesondere im Hinblick auf die Anforderungen der Digitalen Transformation verantwortungsvoll mitzugestalten?

2. Potentiale

- a) Welche besonderen Stärken zeichnen die Universität in den Bereichen Gleichstellung der Geschlechter und Diversitätsmanagement, soziale Durchlässigkeit, Nachhaltige Entwicklung, sowie Wissenstransfer aus? Welche Potentiale sind erkennbar, um diese Themenbereiche weiter zu verbessern?
- b) Wie ist die Universität im Vergleich zu nationalen bzw. internationalen Aus- und Weiterbildungs-einrichtungen mit vergleichbarem Leistungsspektrum positioniert? Welche Chancen ergeben sich aufgrund des eigenen Profils gegenüber ähnlich ausgerichteten Bildungseinrichtungen sowie gegenüber bestehenden wie möglichen Kooperationspartnern im Bereich des tertiären Bildungssektors?

3. Strategien und Ziele

- a) Welche Strategien sind definiert, um die Gleichstellung der Geschlechter, eine gelebte Diversitätskultur sowie soziale Durchlässigkeit zu erreichen? Welche unterstützenden Maßnahmen werden gesetzt, damit universitätsinterne Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils bei Laufbahnstellen und Professuren erreicht werden?
- b) Welche Ziele setzt sich die Universität im Hinblick auf die gesellschaftlichen Anforderungen an Absolventinnen und Absolventen hinsichtlich der Integration künstlerischer und geisteswissenschaftlicher Denkkulturen sowie technologischer Skills in die Ausbildungswege?
- c) Welche Strategien und konkrete, möglichst messbare Ziele sind insbesondere zu folgenden Themen festgelegt:
- Einbindung der Gesellschaft in die Forschung (Citizen Science)
 - Wissens- und Technologietransfer von der Wissenschaft in die Gesellschaft und Wirtschaft
 - Diversitätsmanagement
 - Gleichstellung der Geschlechter
 - Soziale Dimension/Durchlässigkeit

4. Entwicklungsmaßnahmen

Welche grundsätzlichen Entwicklungsmaßnahmen — will die Universität im Rahmen der definierten Strategien, Schwerpunkte und Ziele setzen?

6. Internationalität und Mobilität sowie Kooperation und Vernetzung

Die Universität als Stätten der Lehre und Forschung spielen in der wissensbasierten Gesellschaft und in der Auseinandersetzung mit den globalen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts eine zentrale Rolle.

Da die internationale Kooperation und Vernetzung auf vielen Ebenen immer wichtiger wird und unaufhaltsam voranschreitet, ist es unabdingbar, – auch zur gemeinsamen Bekämpfung komplexer, grenzüberschreitender Probleme wie z.B. in den Bereichen Sicherheit, Migration, neue Energiequellen, Arbeitsmarkt, Klimawandel, etc. – diese Aktivitäten bewusst und gezielt zu fördern und ihnen in der universitären Entwicklungsplanung den entsprechenden Stellenwert einzuräumen.

Internationalität und interdisziplinärer Austausch in Kombination mit hoher fachlicher Kompetenz der Lehrenden und Forschenden sind Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Profilierung und Positionierung der Universitäten.

Weiters bedeuten Mobilitätserfahrungen und Auslandsaufenthalte für Studierende, junge Forschende und Lehrende sowie für das allgemeine Hochschulpersonal zusätzlichen Wissenserwerb und Kompetenzgewinn und bieten Österreichs junger Generation eine Hochschulbildung, die die Fähigkeit zu global vernetztem und innovativem Denken fördert.

1. Ausgangslage

- a) Welche für die Weiterentwicklung der Universität essentiellen internationalen und nationalen Kooperationen, Partnerschaften und Netzwerke gibt es im Bereich Lehre, Forschung und Entwicklung/ EEK?
- b) Wie gestaltet sich die Umsetzung der Schwerpunkte zur Förderung der Internationalität, vor allem entlang der strategischen und profilgebenden Leitlinien (z.B. Internationalisierungs- und Mobilitätsstrategie)?
- c) Welche Maßnahmen werden zur Stärkung der internationalen Positionierung und Sichtbarkeit der Universität gesetzt?

2. Potentiale

- a) Wie ist die Universität im Vergleich zu nationalen bzw. internationalen Aus- und Weiterbildungs-einrichtungen mit vergleichbarem Leistungsspektrum positioniert? Welche besonderen Stärken zeichnen die Universität in den Bereichen Internationalität und Mobilität sowie Kooperation und Vernetzung aus und welche Potentiale sind erkennbar, um diese Themenbereiche weiter zu verbessern?

- Welche Maßnahmen werden insbesondere gesetzt, um das Profil der Universität differenziert - unter Berücksichtigung des regionalen, nationalen und internationalen Kontextes und insbesondere auch der Profile benachbarter Hochschul-/Forschungseinrichtungen - auszuprägen?
- b) Welche Chancen ergeben sich aufgrund des eigenen Profils gegenüber gleich ausgerichteten Bildungseinrichtungen sowie gegenüber bestehenden wie möglichen Kooperationspartnern im Bereich des tertiären Bildungssektors?
- Mit welchen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist die Bildung universitätsübergreifender Forschungsfelder bzw. die Bildung gesamtösterreichischer Forschungscluster zur Positionierung des österreichischen Hochschulsektors im internationalen Kontext aus Sicht Ihrer Universität sinnvoll oder geplant?

3. Strategien und Ziele

- a) Welche Schwerpunkte und konkrete, möglichst messbare Ziele sind definiert, um sich im europäischen und internationalen Kontext im Bereich Internationalität und Mobilität sowie Kooperationen, Partnerschaften und Netzwerke zu profilieren?
- b) Wie sollen EU Programme zur Umsetzung universitärer Profilbildung und Schwerpunktsetzungen genutzt werden?
- c) Welche Maßnahmen setzt die Universität, um eine Weiterentwicklung in diesen Bereichen sicherzustellen?
- d) Welche Strategien und konkrete, möglichst messbare Ziele sind insbesondere zu folgenden Themen festgelegt (siehe auch „Hochschulmobilitätsstrategie 2016“ bzw. „Strategie „Hochschulmobilität & Internationalisierung von Studium und Lehre. Eine nationale Strategie für den österreichischen Hochschulraum“ und „Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung“)?
- Maßnahmen zur Förderung der Studierendenmobilität, auch unter Berücksichtigung der Mobilitätsförderung der an der jeweiligen Universität unterrepräsentierten Studierendengruppen (quantitativ und qualitativ).
 - Maßnahmen zur Förderung der Mobilität von Lehrenden/des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals im Sinne von Peer learning zu „Fachdidaktik“ (quantitativ und qualitativ).
 - Maßnahmen zur „Internationalisierung“ der Curricula, insbesondere zur (weiteren) Implementierung von Mobilitätsfenstern entsprechend der universitätsspezifischen Strategie sowie Berücksichtigung von nicht-traditionellen und innovativen Mobilitätsformen für Studierende.
 - Maßnahmen zum Aus- und Aufbau bzw. zur Stärkung strategischer Partnerschaften, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung von qualitativ hochwertigen Joint Programmes und European Universities.

- Regelmäßige Qualitätssicherung von Mobilitäts- und Internationalisierungsmaßnahmen, idealerweise unter Einbeziehung aller betroffenen Hochschulangehörigen, insbesondere der Studierenden, der Lehrenden und des allgemeinen Hochschulpersonals.
- Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Universität im Hinblick auf internationale Forschungs- und Lehraufenthalte.
- Kooperationen zur Stärkung von Synergien.
- Setzung geopolitischer Schwerpunkte.

4. Entwicklungsmaßnahmen

Welche grundsätzlichen zentralen Maßnahmen will die Universität im Rahmen der definierten Strategien, Schwerpunkte und Ziele setzen?

Welche Maßnahmen werden zur Umsetzung des Europäischen Forschungsraums gesetzt?

7. Real Estate Management

In diesem Abschnitt stellt die Universität idealerweise Ihre langfristige (Betrachtungszeitraum 10-20 Jahre) Entwicklungsstrategie dar. Diese Darstellung sollte eine Basis für Gespräche mit den jeweiligen Standortgemeinden betreffend der Sicherstellung entsprechender Baulandreserven bzw. für eine Abstimmung hinsichtlich der Stadtentwicklung bilden.

In die Entwicklungsplanung sollen bereits angedachte bzw. absehbare Immobilienprojekte samt einer Kurzdarstellung des Projektes (z.B. der vorgesehenen Nutzer) und entsprechender Finanzierung (Trennung in Projekte, die nur mit zusätzlichen Finanzmitteln realisiert werden können und Projekte, die die Universität aus ihrem bestehenden Budget finanzieren kann) aufgenommen werden. Eine Vorinformation des BMBWF sowie eine Einbettung in den universitätsinternen Diskussionsprozess werden damit sichergestellt.

Eine Darstellung der im Berichtszeitraum des EPs vorgesehenen größeren Instandhaltungs- bzw.- Instandsetzungsprojekte ist ebenso wünschenswert.

8. Klinischer Bereich

1. Ausgangslage

- a) Wie wird der aktuelle Stand der Zusammenarbeit mit dem Krankenanstaltenträger beurteilt und welche Entwicklungen (auch mit dem niedergelassenen Bereich) sind geplant?
- b) Wie werden vorhandene Personalressourcen auf die Bereiche Lehre, Forschung und Klinik aufgeteilt?
- c) Welche über die Krankenversorgung in den Universitätskliniken und Klinischen Instituten hinausgehenden Aufgaben im Gesundheitswesen erfüllt die Universität?
- d) Wie ermöglicht die Universität eine Vernetzung der Grundlagenforschung und Klinischen Forschung?

2. Entwicklungsmaßnahmen

Mit welchen grundsätzlichen zentralen Maßnahmen in Bezug auf Infrastruktur, Strategie und Organisation in Lehre und Forschung mit Rücksicht auf die Erfordernisse einer Universitätsklinik will die Universität ihre Strategien, Schwerpunkte und Ziele im klinischen Bereich umsetzen?

Anhang

Allgemeiner Hinweis: Die Struktur der Tabellen dient, wie schon der Leitfaden in seiner Gesamtheit, als Handreichung und Hilfestellung bei der Konzeption des Entwicklungsplans. Generell ermöglicht die tabellarische Darstellung eine leichtere Nachvollziehbarkeit der geplanten Entwicklungen im Bereich des Personals bzw. des Studienangebots. Dort, wo eine explizite gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme der jeweiligen Information in den Entwicklungsplan gegeben ist, wird mittels Fußnote darauf hingewiesen.

Tabelle 1: Geplante Entwicklung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß § 98 Abs. 1 UG (unbefristet, größer als 3 Jahre)

Fachliche Widmung ³	Ist-Bestand ⁴		Planungsstand	
	2019	zum Ende der LV-Periode 2019-2021 ⁵	2022-2024 ⁶	2025-2027

Tabelle 2: Geplante Entwicklung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß § 98 und § 99 UG (befristet, kleiner als 3 Jahre)

Fachliche Widmung ⁷	Ist-Bestand ⁸		Planungsstand	
	2019	zum Ende der LV-Periode 2019-2021	2022-2024 ⁹	2025-2027

³ gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gem. § 98 Abs. 1 UG.

⁴ Stichtag 31. Dezember 2019

⁵ Antizipierter Planungsstand zum 31. Dezember 2021

⁶ Stichtag 31. Dezember 2023

⁷ Soweit bekannt/geplant.

⁸ Stichtag 31. Dezember 2019

⁹ Stichtag 31. Dezember 2023

Tabelle 3: Gesamtübersicht geplanter Entwicklungen bei den Professuren

Kategorie ¹⁰	Ist-Bestand		Planungsstand ¹¹	
	2019 ¹²	zum Ende der LV- Periode 2019-2021	2022-2024	2025-2027
§98				
davon § 98 mehr als drei Jahre befristet oder unbefristet ¹³				
davon § 98 höchstens drei Jahre befristet				
§99 Abs. 1				
davon § 99 (1) mehr als drei Jahre bis höchstens fünf Jahre befristet ¹⁴				
davon § 99 (1) höchstens drei Jahre befristet				
§99 Abs. 3 ¹⁵				
§99 Abs. 4 ¹⁶				
davon assoziierte Professuren				
davon Dozentinnen und Dozenten				
§99 Abs. 6				
§ 99a ¹⁷	Kein IST-Bestand notwendig			
Gesamtsumme				
Bestandsveränderung ¹⁸				Keine Darstellung notwendig

¹⁰ Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben im UG 2002.

¹¹ Planung der Universität gemäß EP-Angaben. Der geplante Stand betreffend Ziele aus der laufenden LV-Periode wäre mit Stichtag 31.12.2021 anzugeben. Der geplante Stand betreffend der LVP 2022-2024 bzw. 2025-27 wäre jeweils für das Ende des zweiten Jahres der Periode anzugeben. (z.B. LVP 2022-2024: Stand mit Stichtag 31.12.2023). Der Stand zur Periode 2025-2027 kann in einer Bandbreite angegeben werden.

¹² Ist-Stand zum Stichtag 31.12.2019. Der Ist-Bestand sollte mit der Erhebung gem. UHSBV korrelieren. Abweichungen sollten dargestellt werden.

¹³ gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gem. § 13b Abs. 2 UG.

¹⁴ gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gem. § 13b Abs. 2 UG.

¹⁵ gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gem. § 98 Abs. 1 iVm § 99 Abs. 3 UG.

¹⁶ gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gem. § 99 Abs. 4 UG. Dies erstreckt sich auch auf die Unterkategorien.

¹⁷ gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gem. § 99a Abs. 1 im maximalen Ausmaß von 5 vH der Professuren

¹⁸ Dabei wäre jeweils die geplante Veränderung der Summe in Vollzeitäquivalenten im Vergleich zur Summe der Vorperiode/zum Zeitpunkt des vorherigen Stichtages anzugeben.

Tabelle 4: Gesamtübersicht geplanter Entwicklungen der Laufbahnstelleninhaberinnen- und -inhaber sowie Dozentinnen und Dozenten in Vollzeitäquivalenten

Kategorie ¹⁹	Ist-Bestand		Planungsstand ²⁰	
	2019 ²¹	zum Ende der LV- Periode 2019- 2021	2022-2024	2025-2027
Geplante Stellen gem. § 13b Abs. 3, die für QV in Frage kommen²²				
Assistenzprofessur				
Assoziierte Professur²³				
§ 99 Abs. 6 Professur				
Summe Laufbahnstellen				
Bestandsveränderung²⁴				
Dozent/in				
Gesamtsumme				
Bestandsveränderung²²				

¹⁹ Jeweils Verwendungen analog zu UHSBV Anlage 9 Z 3.6: Geplante Stellen gem. § 13b Abs. 3, die für QV in Frage kommen = Stellen, die für QV in Frage kommen, aber noch nicht mit Person besetzt sind plus Universitätsassistent/innen auf Laufbahnstellen = 28; Assistenzprofessor/in = 83, Assoziierte/r Professor/in = 82, Universitätsdozent/in = 14.

²⁰ Planung der Universität gemäß EP-Angaben. Der geplante Stand betreffend Ziele aus der laufenden LV-Periode wäre mit Stichtag 31.12.2021 anzugeben. Der geplante Stand betreffend der LVP 2022-2024 bzw. 2025-27 wäre jeweils für das Ende des zweiten Jahres der Periode anzugeben. (z.B. LVP 2022-2024: Stand mit Stichtag 31.12.2023). Der Stand zur Periode 2025-2027 kann in einer Bandbreite angegeben werden.

²¹ Ist-Stand zum Stichtag 31.12.2019. Der Ist-Bestand sollte mit der Erhebung gem. UHSBV korrelieren. Abweichungen sollten dargestellt werden. Diesbezüglich wäre die Meldung der Universität gemäß WBV 2016 idgF. zu ausgewählten Verwendungskategorien (28, 83, 82, 14) in Datenbedarfskennzahl 1.6 heranzuziehen; Maßeinheit: Vollzeitäquivalente.

²² gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gem. § 13b Abs. 3 UG.

²³ Assoziierte/r Professor/in = 82, exklusive Verwendungskategorie 87 (Assoziierte/r Professor/in gemäß § 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV)

²⁴ Dabei wäre jeweils die geplante Veränderung der Summe in Vollzeitäquivalenten im Vergleich zur Summe der Vorperiode/zum Zeitpunkt des vorherigen Stichtages anzugeben.

Tabelle 5: Aktuelles Studienangebot²⁵

1. Verzeichnis der eingerichteten ordentlichen Studien

ISCED-4	ISCED-4-Studienfeld	Bezeichnung des Studiums	SKZ ²⁶	Studienart	Anmerkungen

2. In Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen eingerichtete ordentliche Studien

ISCED-4	ISCED-4-Studienfeld	Bezeichnung des Studiums	SKZ	Studienart	Anmerkungen

3. Eingerichtete Doktorats-/PhD-Studien

	Bezeichnung des Studiums	SKZ1	SKZ2	Studienart	Anmerkungen

Tabelle 6: Geplante Änderungen im Studienangebot²⁷

1. Geplante (Neu-)Einrichtung von Studien

Bezeichnung des Studiums	Geplante Umsetzung	Bezug zur Forschung/EEK	Erforderlicher Ressourceneinsatz Anmerkungen ²⁸

2. Geplante Vorhaben zur Auflassung von Studien

Bezeichnung des Studiums	Geplante Umsetzung	Bezug zur Forschung/EEK	Freiwerdende Ressourcen

²⁵ Die Tabellen decken sich im Wesentlichen mit jenen des LV-Arbeitsbegriffs um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden.

²⁶ Studienkennzahl (ohne Kopfcodes)

²⁷ insbesondere Innovationen und Veränderungen im Studienangebot

²⁸ Angabe zu Studien mit Relevanz für den Bereich „Internationalisierung“

