


Wissensbilanz 2011

II.1. Bericht über die Umsetzung der Ziele und Vorhaben der Leistungsvereinbarung

www.donau-uni.ac.at/jahresberichte





Impressum
Für den Inhalt verantwortlich: Rektorat der Donau-Universität Krems
Fotos: H. Humaus, S. Stöckl
Gestaltung: Angelika Lauster
Stand: Juni 2012
Änderungen vorbehalten.

Gemäß § 22 (1) 15 i. V. m. § 21 (1) 10 des UG 2002 legte das Rektorat der Donau-Universität Krems die Wissensbilanz über das Jahr 2011 dem Universitätsrat zur Genehmigung vor.

III.1. Wissensbilanz – Bericht über die Umsetzung der Ziele und Vorhaben der Leistungsvereinbarung

Qualitätsmanagementsystem	4
A. Personalentwicklung	6
B. Forschung	9
C.1. Studien	11
C.2. Weiterbildung	12
D. Gesellschaftliche Zielsetzungen	15
E. Erhöhung der Internationalität und Mobilität	18
F. Interuniversitäre Kooperationen	20
G. Spezifische Bereiche	22

Qualitätsmanagementsystem

Ziele in Bezug auf den Ausbau des Qualitätsmanagementsystems

Wert Nr.	Ziel (Kurzbezeichnung)	Messgröße	Ist 2009	Ziel 2010	Ist 2010	Ziel 2011	Ist 2011	Ziel 2012	Ist 2012	Abweichung absolut	in %
QM1	Auditierung des QM-Systems für den Bereich Lehre und Weiterbildung	Zeitgerechte Auswahl einer EQAR – Agentur (Einholung von Angeboten verschiedener Agenturen, Diskussion mit Agenturen, Kostenvergleiche) Zusammenfassung der QM-Strategie, der Ziele, der Ressourcen, der Zuständigkeiten, des Monitoring, der QM-Instrumente und der Umsetzung bzw. der Überarbeitung (falls erforderlich) Erstellung Selbstbericht, Einreichung zur Auditierung		2010		2011		2012			

QM1: Mögliche Agenturen für die Auditierung wurden evaluiert und eine Vorauswahl getroffen. Die Q-Strategie und die Q-Ziele werden bereits im Qualitätshandbuch Studium und Lehre behandelt. Aufgrund von Verzögerungen bei der Verabschiedung des HS-QS Gesetzes und der Neugründung der AQA Austria wurde auf Grund einer Empfehlung des BMWF im Zuge der Begleitgespräche mit der Beauftragung der Agentur zugewartet bis die neuen Auditierungs-Richtlinien verabschiedet sind, weshalb sich auch der Zeitpunkt der Auditierung verschieben wird.

QM2	Vorbereitung des QM-Systems für eine Auditierung durch eine EQAR-Agentur ab 2013	Vorbereitung der externen Auditierung des Leistungsbereiches Forschung						2012			
-----	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--

QM2: Im Leistungsbereich Forschung wurden bereits Aktivitäten gesetzt, insbesondere die Erfassung aller Forschungsprojekte samt relevanter Daten in einer zentralen Forschungsdatenbank, die Festlegung des Prozesses von der Projektvorbereitung, -einreichung, -abwicklung und -abrechnung sowie die zentrale Erfassung aller Publikationen und Vorträge in dieser Datenbank. Die Auditierung aller Bereiche wird in der nächsten Leistungsvereinbarungsperiode erfolgen.

Vorhaben zum weiteren Ausbau des Qualitätsmanagementsystems

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
1	Aktualisierung des QM Handbuchs	Das im Jahr 2007 erstellte und an die Departments verteilte „Handbuch Studium und Lehre“ erläutert wichtige Elemente entlang der Qualitätssicherungskette im Lehrbetrieb und umfasst folgende Bereiche: 1. Curriculum (Idee bis Lehrgangstart) 2. European Credit Transfer System (ECTS) 3. DUK-Lehrgangsformate und akademische Grade (Vorgaben zum Certified Program wurden 2008 überarbeitet und per Senatsbeschluss aktualisiert) 4. Richtlinie zur Anerkennung von Studienleistungen 5. Vertragliche Gestaltung und Vertragsgestaltung für Kooperationen an der DUK 6. Praxis und Prinzipien der Master Thesis an der DUK 7. Lehrverpflichtung der UniversitätsprofessorInnen an der DUK	2010	

Erläuterung des Ampelstatus: Das „Qualitätshandbuch Studium und Lehre“ wurde völlig neu überarbeitet, wesentlich erweitert und per Kundmachung des Rektors verbindlich gemacht. Es richtet sich an alle Personen der DUK, die mit Lehrenden befasst sind. Details und Inhalte sind im narrativen Teil der Wissensbilanz (Teil I.1.c) beschrieben.

2	Wissenschaftliche Beiräte	Ausbau der Rolle der wissenschaftlichen Beiräte als Beratungs- und Evaluierungsgremium Dokumentation der Aktivitäten, Vorhaben und Empfehlungen sowie kontinuierliche Weiterentwicklung	2010 2012	
---	---------------------------	--	------------------	----------

Erläuterung des Ampelstatus: Wissenschaftliche Beiräte sind in nahezu allen Departments eingerichtet. Die Aktivitäten werden derzeit dezentral dokumentiert und für die Weiterentwicklung der Departments genutzt.

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
3	Akkreditierte Lehrgänge	Weitere Erhöhung der Anzahl international akkreditierter Lehrgänge	2012	
		Akkreditierung des Lehrgangs „Professional MSc Management & IT“ mit den derzeitigen Fachvertiefungen „IT Consulting“ und „Strategie, Technologie, Management“ bei der Agentur AQAS (Agentur für Qualitätssicherung durch Akkreditierung von Studiengängen) in Bonn	2010	
		Erhöhung der Anzahl und insbesondere Akkreditierung aller MBA-Lehrgänge	2011	

Erläuterung des Ampelstatus: Der Lehrgang „Professional MSc Management & IT“ wurde erfolgreich von der Agentur AQAS akkreditiert. Aufgrund der finanziellen Situation könnte es jedoch schwierig werden bis 2011/12 alle MBA-Lehrgänge zu akkreditieren. Die externe Qualitätssicherung soll in Zukunft (ab 2013) über das QM-Audit erfolgen und nur in jenen Fällen, in denen aus marktstrategischen Überlegungen eine Akkreditierung von Lehrgängen zweckmäßig ist, über die Akkreditierung von Lehrgängen erfolgen. Die Akkreditierung der MBA-Lehrgänge des Departments für Wirtschaft und Management wird beibehalten und noch ausgebaut werden. 2011 wurden weitere Lehrgänge zur Akkreditierung eingereicht, deren Akkreditierung 2012 zu erwarten ist.

4	Weiterentwicklung und Ausbau des QM-Systems parallel zur Entwicklungsplanung	Weiterentwicklung und Ausbau des QM-Systems der Universität und der eingesetzten Qualitätsinstrumente	2012	
		Überarbeitung des Evaluierungsverfahrens der Lehre durch Studierende und Lehrende	2010	
		Aktualisierung des Zulassungsverfahrens, insbesondere Prüfung der Möglichkeit des Einsatzes moderner Instrumente (z.B. eportfolio) sowie Vereinheitlichung der Verfahren, unter Berücksichtigung der Zielvorgabe des lebensbegleitenden Lernens und der Durchlässigkeit des Bildungssystems	2011	
		Einführung kontinuierlicher AbsolventInnen-Befragungen	2010	
		Überarbeitung, Ausbau und Weiterentwicklung der qualitätsrelevanten Vorgaben und Empfehlungen - insbesondere des Handbuchs „Studium und Lehre“	2011	
		Qualitätssteigerung in der Lehre durch Weiterbildungsmaßnahmen der internen und externen Lehrenden (siehe Profilbildung Lehre, Personal)	ab 2010	
		Erarbeitung weiterer Prozessbeschreibungen und Abstimmung der Prozesse, Ausbau des Monitoringsystems (interne Lehrende, Wissensprofile, Zielvereinbarungen – Zielerreichung – Strategieverknüpfung)	ab 2010	

Erläuterung des Ampelstatus: Das Evaluierungsverfahren in der Lehre wurde überarbeitet und ein neues Evaluierungskonzept formuliert, das die Evaluierung durch die Studierenden, durch die Lehrenden und durch Dritte vorsieht. Der allgemeine Fragebogen für die Evaluierung durch die Studierenden wurde überarbeitet und Muster für Checklisten für periodische Feedbackrunden (z.B. nach Modulen) ausgearbeitet. Eine neue Evaluierungssoftware wurde 2011 eingeführt.

Das Zulassungsverfahren wurde diskutiert und allgemeine Mindeststandards im Q-Handbuch festgelegt. Verschiedene Zulassungsverfahren (verschiedene Tests, Kompetenzlandkarte, E-Portfolios) wurden verglichen. Von einer Einführung allgemeiner Tests wurde aufgrund der Unterschiede in den Themenschwerpunkten bisher abgesehen. Der Zulassungsprozess wurde aber fixiert. Die zentrale AbsolventInnen-Befragung wurde eingeführt. Sie soll in periodischen Abständen (ab 2011 jährlich) erfolgen. AbsolventInnen-Befragungen wurden 2009 und 2011 durchgeführt. Die qualitätsrelevanten Vorgaben, Prozessbeschreibungen und Empfehlungen in der Lehre wurden diskutiert, erweitert und nach Abschluss des Diskussionsprozesses im Qualitätshandbuch Studium und Lehre zusammengefasst und per Kundmachung des Rektors verbindlich gemacht.

Alle externen und internen Lehrenden werden in einem Datenbanksystem (U7 und CAMPUSonline) erfasst und die gehaltenen Unterrichtseinheiten je Lehrveranstaltung und Lehrgang dokumentiert. Die Qualitätssteigerung in der Lehre wird durch Weiterbildungsmaßnahmen der internen und externen Lehrenden erreicht; 2010 und 2011 waren es Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Methoden und Möglichkeiten des Einsatzes von E-Learning. Im Jahr 2011 wurde zusätzlich eine Weiterbildung für LehrgangsführerInnen zum Thema Learning Outcomes durchgeführt, an der 36 Personen teilgenommen haben. (siehe auch. Pkt. A2.1 und C2.6.3).

Eine Arbeitsgruppe beschäftigte sich mit der Weiterentwicklung der Methodik zur Ermittlung der Departmentperformance und der Verknüpfung mit den Zielvereinbarungen sowie der Anpassung an die neue Organisationsstruktur; Ergebnisse liegen vor. Die Kennzahlen werden vorerst beibehalten, eine detaillierte Prozessbeschreibung mit Dokumentenvorlagen zum Kreislauf „Zielvereinbarung – Mitarbeitergespräch – Performancemessung“ wurde ausgearbeitet.

A. Personalentwicklung

Ziele in Bezug auf Personalentwicklung – Zusätzlich und als Quantifizierung zu den eben genannten Maßnahmen

Wert Nr.	Ziel (Kurzbezeichnung)	Messgröße	Ist 2009	Ziel 2010	Ist 2010	Ziel 2011	Ist 2011	Ziel 2012	Ist 2012	Abweichung absolut	in %
A5.1	Internes Personal in der Lehre	Anzahl Personen mit interner Lehrtätigkeit von mehr als acht Unterrichtseinheiten pro Jahr (ab 2010 über EDV-Software abfragbar)	21	25	55	30	49	30		+19	+63

Die zentrale Erfassung der internen Lehrtätigkeiten wurde mit Wintersemester 2009 eingeführt, sodass seither klare Daten vorliegen. Im Studienjahr 2010/11 unterrichteten 49 Personen (31 Männer, 18 Frauen) mehr als 8 UE.

A5.2	Ausbildungsprogramm für hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung	1 Seminar á 15 Personen				1	1	2		0	0
------	---	-------------------------	--	--	--	---	---	---	--	---	---

Es wurde eine Weiterbildungsveranstaltung zum Thema „Lernergebnisse (Learning Outcomes) – Von der Input- zur Output-Orientierung“ durchgeführt, an der 36 Personen teilgenommen haben. Der Vortragende war Univ. Prof. Dr. Peter Baumgartner. Die TeilnehmerInnen waren größtenteils LehrgangleiterInnen, die teilweise auch selbst als Vortragende tätig sind.

A5.3	Genderspezifische Personalentwicklung	Halb- bis eintägige Workshops		3	4	3	2	3		-1	-33
------	---------------------------------------	-------------------------------	--	---	---	---	---	---	--	----	-----

Im Jahr 2010 wurden 4 Seminare durchgeführt. Im Jahr 2011 kamen von den 4 angebotenen Seminaren nur 2 aufgrund ausreichender TeilnehmerInnenzahl auch zustande.

A5.4	Aufbau wiss. Kapazitäten (Personen)	Professoren §98	11	11	12	12	9	13		-3	-25
------	-------------------------------------	-----------------	----	----	----	----	---	----	--	----	-----

Im Jahr 2010 waren insgesamt 12 §98 ProfessorInnen beschäftigt, davon 3 Frauen, zusätzlich waren 5 §99 Professuren besetzt.

Im Jahr 2011 waren insgesamt 9 §98 ProfessorInnen beschäftigt, davon 1 Frau. Weiters waren 6 §99 Professuren besetzt, davon 2 Frauen. Der Rückgang der §98 Professuren ist verursacht durch (nicht vorhersehbare) Austritte und Verzögerungen bei der Neubesetzung.

Vorhaben in der qualitativen Personalentwicklung

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
A2.1	Qualifizierung (wiss.) Personal (high potentials)	Für alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen werden entsprechend dem Wirkungsbereich der Donau-Universität Krems Aufgaben- und Kompetenzprofile differenziert nach Tätigkeitsbereichen entwickelt: > Forschung, Entwicklung und Consulting > Lehrgangsentwicklung, Lehrgangskoordination, Lehrtätigkeit	2010	
		Diese Tätigkeitsbereiche bilden den Ausgangspunkt für die individuellen, persönlichen Tätigkeitsprofile und darauf aufbauend die Weiterbildungsangebote für das wissenschaftliche Personal.	2010 - 2012	
		Entwicklung eines Weiterbildungsprogramms, das sowohl organisatorische als auch wissenschaftliche Kompetenzen und Soft Skills umfasst und vermittelt.	2010	
		Entwicklung eines internen Ausbildungsprogramms für hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung. Das Programm wird auch externen InteressentInnen angeboten.	2011 - 2012	

Erläuterung zum Ampelstatus: Es liegen in der Personalverwaltung entsprechende Musterbeschreibungen für Anforderungsprofile von Stellen in Wissenschaft und Verwaltung vor, die im Bedarfsfall abgerufen werden können. Eine Arbeitsgruppe Personalentwicklung bestehend aus Mitgliedern des wissenschaftlichen Personals und beteiligten Dienstleistungseinrichtungen wurde eingerichtet. Die Ausarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes ist abgeschlossen.

Als Elemente eines Weiterbildungsprogramms, das sowohl organisatorische als auch wissenschaftliche Kompetenzen und Soft Skills umfasst und vermittelt, wurde 2011 mit internen Weiterbildungsveranstaltungen fortgesetzt. Schulungen zu den Themen Statistik, Wissenschaftliches Schreiben und Publizieren, Schreiben von Forschungsanträgen, Systematische Literaturrecherche, diverse EDV-Anwender Schulungen, Einschulungen in das neue Lehrveranstaltungs-Evaluierungssystem, Einsatz von E-Learning, Fachspezifische Schulungen in den Departments und Einschulungen für die Führung von Mitarbeitergesprächen wurden durchgeführt. Der Weiterbildungsbedarf wird in den MitarbeiterInnengesprächen ermittelt und durch die Führungskraft entsprechend den Wünschen der MitarbeiterInnen und dem Bedarf der Universität passende Weiterbildungsprogramme (extern und intern) vorgesehen. Das Ausbildungsprogramm für hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung ist im Jahr 2011 mit einer ersten Weiterbildung für LehrgangleiterInnen zum Thema „Learning Outcomes“ gestartet. Das Programm wird in den nächsten Jahren mit weiteren Veranstaltungen fortgesetzt.


Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
A2.2	Personalentwicklung und MitarbeiterInnen-Motivation intensivieren, fachspezifisches Weiterbildungsprogramm entwickeln	Instrumente der Personalentwicklung wie MitarbeiterInnen-Gespräche, Zielvereinbarungen, Evaluierungen, MitarbeiterInnen-Motivation, Stellenbeschreibungen und Planung der Weiterbildungsaktivitäten sollen forciert und integriert werden. Die Höherqualifizierung von wissenschaftlichem Personal, ein ausgewogenes Verhältnis der Besetzungen in den verschiedenen Ebenen (Professuren, Dozenten, wiss. MA) sowie die Fortsetzung und Intensivierung des internen und externen fachspezifischen Weiterbildungsprogramms stehen dabei im Vordergrund. Bedarfserhebung in den jährlichen MitarbeiterInnen-Gesprächen, Ausarbeitung geeigneter Weiterbildungsprogramme, Unterstützung der Umsetzung, MitarbeiterInnen-Gespräche sollen in einem bestimmten Zeitrahmen durchgeführt werden. Prozessbegleitung durch die Personalentwicklung. Schaffung einer Kultur von Leistungsvereinbarungen- und MitarbeiterInnen-Gesprächen	2010 - 2012	
		Zeitplan: Überarbeitung des MitarbeiterInnen-Gesprächsbogens, Abstimmung mit Rektorat	2010	
		Briefing aller MitarbeiterInnen	2010	
		Durchführung der MitarbeiterInnen-Gespräche mit neuem Gesprächsbogen DUK gesamt	2010	
		Auswertung und Planung abgestimmter Weiterbildungsmaßnahmen	2011	

Erläuterung zum Ampelstatus: Der MitarbeiterInnen-Gesprächsbogen wurde überarbeitet, das Konzept für das Briefing der Personalverantwortlichen wurde in Anlehnung an den ab 1.1.2011 gültigen Organisationsplan erstellt, die Schulungen wurden 2011 durchgeführt und ab 2011 wird das MitarbeiterInnengespräch entsprechend dem neuen Gesprächsbogen durchgeführt. In den MitarbeiterInnengesprächen werden die Erfordernisse für das Weiterbildungsprogramm ermittelt. Weiterbildungsaktivitäten wurden im Bereich Forschung, Lehre und allgemeine Aufgaben (EDV etc.) durchgeführt (Details s. Pkt. C2.6.3 und Pkt. A2.1).


A2.3	Genderspezifische Personalentwicklung	Genderspezifische Weiterbildung Halb- bis eintägige Workshops für alle MitarbeiterInnen zu folgenden Themen: <ul style="list-style-type: none"> > Verwendung Gender-gerechter Sprache in Wort und Schrift > Umsetzungsmöglichkeiten von Gender Mainstreaming an Universitäten > Gender-sensible Didaktik (in der Lehre) > Grundzüge der Gender Theorien 	ab 2010	
		Karriere-Coaching-Programm für Mitarbeiterinnen Einzel- und/oder Gruppencoachings für alle Mitarbeiterinnen zur spezifischen Karriereentwicklung (differenziert nach den oben genannten Tätigkeitsbereichen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen in Verwaltungs- bzw. Managementfunktionen); ergänzt durch Workshops bzw. Seminare* zu folgenden Querschnittsthemen: <ul style="list-style-type: none"> > Gleichstellung und Diskriminierungsschutz > Universitäre Organisationskultur und ihre genderspezifischen Implikationen > Konfliktmanagement > Gesprächsführung und Verhandeln > Leiten von Gruppen und Teams <small>*Durchgeführt von der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies in Kooperation mit der Personalentwicklung, siehe Vorhaben im Bereich der Frauenförderung D4.</small>		

Erläuterung zum Ampelstatus: Es wurden 4 interne genderspezifische Workshops im Jahr 2010 und 2 genderspezifische Workshops im Jahr 2011 durchgeführt. Das Karriere-Coachingprogramm (Dauer 2009-2010) wurde Ende April 2010 abgeschlossen, die Finanzierung erfolgte aus dem Excellentia-Programm.


Vorhaben zur Förderung des (wissenschaftlichen und künstlerischen) Nachwuchses

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
A3.1	Interne Lehrtätigkeit	Um die interne Lehrtätigkeit von ProfessorInnen und insbesondere (wissenschaftlichen) MitarbeiterInnen zu forcieren, wird die DUK ein spezifisches Anreiz- und Evaluierungssystem für interne Lehrtätigkeit (Vortragstätigkeit, Masterthesenbegutachtung etc.) erarbeiten. Die Lehrtätigkeit wird in der Studienverwaltungssoftware integriert dargestellt werden. Zur hochschuldidaktischen Weiterbildung siehe A2.1	2012	


Erläuterung zum Ampelstatus: Die Erfassung der Lehrtätigkeit über die Studienverwaltungssoftware (DUKonline) wurde umgesetzt. ProfessorInnen und wissenschaftliche MitarbeiterInnen werden zu (verstärkter) Lehrtätigkeit motiviert (z.B. durch Verankerung der Lehrtätigkeit in den Verträgen oder durch Vereinbarung über die Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen). Durch die zentrale Erfassung der Vortragstätigkeit besteht eine gute Rückverfolgbarkeit. In der AG Personalentwicklung wurde dieser Punkt ebenfalls für die Beschreibung der Karrierepfade berücksichtigt.

A3.2	Promotionen und Habilitationen	Promotionsvorhaben der MitarbeiterInnen werden verstärkt im Rahmen der bestehenden Betriebsvereinbarung und durch spezifische Sondervereinbarungen gefördert. Habilitationsvorhaben erfolgen in Kooperation mit anderen Universitäten. Durch diese Förderung und Unterstützung soll eine Steigerung erzielt werden.	2012	
------	--------------------------------	---	------	---


Erläuterung zum Ampelstatus: Über Betriebsvereinbarungen (Regelung von Dienstfreistellungen) wird die Promotions- und Forschungstätigkeit der MitarbeiterInnen gefördert. Im Jahr 2011 arbeiteten 26 MitarbeiterInnen an einer Dissertation und 10 MitarbeiterInnen an einer Habilitation. Es wurde 2011 jeweils 1 Dissertationen und 1 Habilitation abgeschlossen.

A3.3	Förderung der internationalen Erfahrungen	Insbesondere dem wissenschaftlichen Nachwuchs soll durch entsprechende Freistellungen die Teilnahme an Mobilitäts- und Austauschprogrammen erleichtert werden. Siehe E 6.3	2012	
------	---	--	------	---

Erläuterung zum Ampelstatus: Entsprechend der Dienst- und Besoldungsordnung der Donau-Universität Krems wird den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zu Weiterbildungszwecken auf deren Antrag ein Sonderurlaub von bis zu 3 Monaten gewährt. Darüber hinaus fördert die Donau-Universität Krems auch längerfristige Bildungsfreistellungen, im Rahmen derer den MitarbeiterInnen eine fachspezifische Weiterbildung ermöglicht wird. Diese Freistellungsmöglichkeiten bestehen auch für Mobilitäts- und Austauschprogramme und stehen den Nachwuchskräften zur Verfügung.


A3.4	Sicherstellung der hochschuldidaktischen Aus- und Weiterbildung der UniversitätslehrerInnen	Bei Neuberufungen von ProfessorInnen muss didaktische Kompetenz nachgewiesen werden. Zur didaktischen Weiterbildung von Lehrpersonal siehe A2.1	2010	
------	---	---	------	---

Erläuterung zum Ampelstatus: Der Nachweis der didaktischen Kompetenz wurde in den Text der Professurausschreibungen aufgenommen. Die Berufungskommissionen sind angehalten, die didaktische Kompetenz zu überprüfen.


A3.5	Mentoring-Programm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	Implementierung eines Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Disziplinen und Departments der DUK: fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Teilnehmerinnen zur Förderung ihrer Karriereaufbahn. > Programmentwicklung > Erste Durchführung	2011 2012	
------	--	---	--------------	---

Erläuterung zum Ampelstatus: Das Mentoring-Programm in Kooperation mit der Paris Lodron Universität Salzburg und der Johannes Kepler Universität Linz wurde im Jahr 2010 gemeinsam entwickelt und ist 2011 planmäßig gestartet. Die Finanzierung erfolgt aus Excellentia-Mitteln und über Sponsoring vom Land Niederösterreich. Pro Universität nehmen jeweils fünf Mentees an dem Programm teil. Das Mentoring-Programm bietet den teilnehmenden Wissenschaftlerinnen folgende Möglichkeiten der wissenschaftlichen Karriereförderung: 1. Fachspezifisches Face-to-Face-Mentoring, 2. Drei Workshopreihen an den drei Universitätsstandorten, 3. Rahmenprogramm mit drei Veranstaltungen in Linz, Krems und Salzburg. Nach einem Auswahlverfahren aus 12 Bewerberinnen der DUK wurden 5 Frauen als Mentees für dieses Programm ausgewählt.


Vorhaben zur Qualitätssicherung/Evaluierung

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
A4.1	Zielvereinbarungen	Das System der Zielvereinbarungen sowie der Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräche wird umgesetzt und bildet auch die Grundlage für leistungsorientierte Gehaltsbestandteile.	2012	

Erläuterung zum Ampelstatus: Mit allen DepartmentleiterInnen wurde ein Zielvereinbarungsgespräch für 2010 geführt und die Prämien erstmals leistungsbezogen definiert. Ab 2011 werden die Zielvereinbarungen mit den FakultätsleiterInnen geführt, die ihrerseits die Zielvereinbarungen mit den ihnen zugeordneten DepartmentleiterInnen führen.

A4.2	Evaluierungen	Die DUK-internen Richtlinien für personenbezogene Evaluierungen sind anhand der bisherigen Erfahrungen und für die einzelnen Zielgruppen differenziert zu überarbeiten.	Ende 2012	
------	---------------	---	-----------	---

Erläuterung zum Ampelstatus: Das Vorhaben wird planmäßig bis 2012 umgesetzt.

A4.3	MitarbeiterInnen Befragung	Das Konzept wird im Rahmen der Entwicklungsplanung erstellt. Planung und Durchführung einer MitarbeiterInnen-Befragung im Jahr 2011, um zu prüfen, ob die Maßnahmen der Personalentwicklung und MitarbeiterInnen-Motivation greifen.	2011/2012	
------	----------------------------	--	-----------	---

Erläuterung zum Ampelstatus: Das Vorhaben wird planmäßig bis 2011/2012 umgesetzt. Eine MitarbeiterInnen-Befragung wird im Jahr 2012 stattfinden.

B. Forschung

Ziele in Bezug auf Forschung

Wert Nr.	Ziel (Kurzbezeichnung)	Messgröße	Ist 2009	Ziel 2010	Ist 2010	Ziel 2011	Ist 2011	Ziel 2012	Ist 2012	Abweichung absolut	in %
B5.1	Verbesserung der wissenschaftlichen Publikationsleistung	Publikation pro wiss. MitarbeiterIn (VZÄ)	2,5 2008: 2,1	3	3,2	3,5	3,6	3,5		+0,1	+3

Im Jahr 2011 wurden insgesamt 265 wissenschaftliche Publikationen verfasst. Bezogen auf die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die Forschungsaufgaben in ihrem Aufgabebereich haben (73 VZÄ im Jahr 2011), sind das 3,6 Publikationen pro wiss. MitarbeiterIn (VZÄ).

B5.2	Umsatzsteigerung in der Forschung	Umsatz lt. Gewinn- und Verlustrechnung, Bilanz	3,7 Mio. 2008: 3,4	3,9 Mio.	4,0	4,1	4,6	4,3		+0,5	+12
------	-----------------------------------	--	-----------------------	----------	-----	-----	-----	-----	--	------	-----

Im Jahr 2011 lagen die Forschungseinnahmen/-erlöse bei 4,6 Millionen Euro. Mit 4,6 Millionen Euro konnte 2011 ein Höchstwert erzielt werden. Eine Ursache dafür ist, dass während sich in den vergangenen Jahren die Vorräte an noch nicht abrechenbaren Forschungsleistungen kontinuierlich erhöhten, es 2011 zur Beendigung und Endauszahlung von 19 Projekten kam, woraus allein 2,6 Mio. Euro an Forschungsumsätzen realisiert wurden.

B5.3	FWF/FFG Projekte	Formen finden, die FWF/FFG Projekte ermöglichen und FWF/FFG-Projekte einwerben – Anzahl der FWF/FFG-Projekte	5	5	19	6	21	7		+15	+250
------	------------------	--	---	---	----	---	----	---	--	-----	------

Im Jahr 2011 wurden Summe 21 FFG-Projekte bearbeitet. Im Department für Information and Knowledge Engineering wurden 2010 2 FWF Projekte eingereicht aber nicht bewilligt. Von einem Mitarbeiter der Donau-Universität Krems werden am WasserCluster Lunz (1/3 Beteiligung der DUK) 2 FWF Projekte durchgeführt.

Vorhaben in der Forschung, die eine Änderung der angeführten Forschungsbereiche darstellen

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
B3.1	Profilbildung in der Forschung unter Einbindung von Genderaspekten	<p>Entwicklung einer Forschungsstrategie aus den Forschungsschwerpunkten, Treffen einer Auswahl, Weiterentwicklung und systematischer Ausbau.</p> <p>Die Profilbildung der Forschung an der DUK soll durch die Zusammenarbeit mit Universitäten, Fachhochschulen und anderen Bildungs- und Forschungsinstitutionen und -vereinen sowie regionalen und nationalen Stakeholdern in der Industrie, der Wirtschaft und der Öffentlichen Hand erfolgen, was dem Leitbild der praxisnahen, transferfähigen Forschung entspricht.</p> <p>Kennzahlen: Anzahl der Industriekooperationen, Forschungsumsatz der industriennahen Forschung, Spin-off Firmengründungen.</p> <p>Aufgrund der unterschiedlichen Entwicklung der Forschungsaktivitäten in den Departments werden die Zielvereinbarungen der Parameter im Forschungsbereich (Projektanzahl, Forschungsumsatz, Impaktfaktoren, Patente usw.) in Einzelvereinbarungen getroffen und jährlich evaluiert.</p>	2010	
B3.2	Etablierung einer Stabsstelle Forschung im Vizerektorat für F&T	Das zentrale Forschungsservice der DUK bestand bis jetzt nur aus einer Person. Hier soll ein Team zusammen gestellt werden, das als Stabsstelle Forschung die Forschungsprojekte an der Donau-Universität Krems unterstützt, administriert und steuert. Zielsetzung ist, drei bis vier MitarbeiterInnen in diesem Bereich mit dem Forschungsservice zu vernetzen.	2010	
B3.3	Etablierung einer Administrationsplattform für Forschungsprojekte unter der Leitung der Stabsstelle Forschung	Die Stabsstelle Forschung koordiniert ein Team, das aus VertreterInnen der DLE (Personal, Finanzen, Recht) und den Departments besteht, um eine optimale administrative Voraussetzung für Forschungsprojekte an der DUK zu gewährleisten.	2010	

Erläuterung zum Ampelstatus: Durch den schwerpunktmäßig im letzten Jahr stattgefundenen Profilbildungsprozess wurden die gemeinsamen Schwerpunkte ermittelt und fachverwandte Bereiche in den Fakultäten zusammengefasst. In den Fakultäten werden künftige Kooperationen diskutiert und abgestimmt. Die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern in der Forschung wurde besonders im Drittmittelbereich weiter ausgebaut. Kennzahlen werden einerseits aus vorhandenen Daten für die Wissensbilanz abgeleitet und andererseits können zusätzliche Informationen aus den in der Forschungsdatenbank erfassten Daten systematisiert abgefragt und in Kennzahlen ausgewertet werden. Die Zielvereinbarungen mit den Fakultäten (bzw. Departments) berücksichtigten den mitunter unterschiedlichen Entwicklungsstand in der Forschung, spezielle Forschungsziele werden individuell vereinbart.

Erläuterung zum Ampelstatus: Die Stabsstelle Forschung wurde im Juni 2010 mit einer im Forschungsbereich erfahrenen Mitarbeiterin besetzt und seit November durch eine Sachbearbeiterin verstärkt. Das Forschungsservice wird sich intern gut vernetzen und z.B. bei der Abrechnung von Forschungsprojekten das Service weiter ausbauen.

Es werden regelmäßig strukturierte Meetings durchgeführt in denen ForscherInnen und DLE-VertreterInnen die administrativen Prozesse besprechen und Verbesserungen umsetzen. Weiters wurde eine Online-Plattform implementiert, die die wichtigsten Informationen zur Forschungsförderung beinhaltet.

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
B3.4	Etablierung und Ausbau der Forschungsdatenbank, Steigerung der Präsenz der Forschungsleistung der DUK in der nationalen und internationalen Wissenschaftscommunity	Auf Basis der Administrationsplattform wird bis Ende 2009 die Einrichtung einer digitalen Forschungsdatenbank durchgeführt, die alle Forschungsprojekte der Donau-Universität Krems hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen aber auch organisatorischen Struktur abbildet. Diese Forschungsdatenbank dient als wichtiges Orientierungs- und Steuerungselement der DUK und erlaubt, die Forschungskapazität innerhalb der gegebenen Ressourcen zu optimieren.	2010	

Erläuterung zum Ampelstatus: Die Forschungsdatenbank wurde getestet, weiter optimiert und implementiert. Parallel dazu wurde ein Prozess der elektronischen Forschungsprojekt-administration entwickelt (Einreichung, Vertragsprüfung, Budgetprüfung, Freigabe, Genehmigung, Abrechnung, Dokumentation). Die Forschungsdatenbank bildet alle Forschungsprojekte hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen (Ziele, Antrag, Partner, Berichte) und auch organisatorischen Struktur (Budget, Verantwortliche, Fristen, Dokumente, Verträge) ab. In dieser Datenbank werden auch die Publikationen und Vorträge ab 2010 zentral erfasst. Die Eingaben erfolgen direkt in den Departments, die Servicierung und Kontrolle ist in der Stabsstelle Forschung und in der Stabsstelle QM (für wissenschaftsrelevante Einträge) angesiedelt.

Vorhaben zur Qualitätssicherung/Evaluierung

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
B4.1	Prozessverbesserung bei Einreichung, Abwicklung und Abrechnung der Forschungsprojekte	Weiterentwicklung des internen Berichtswesen und insbesondere Verknüpfung ausgewählter Daten zur Generierung von Kennzahlen für ein aussagekräftiges Steuerungssystem in Lehre, Forschung und finanziellem Bereich	bis 2012	

Erläuterung zum Ampelstatus: Es wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich mit der Umsetzung und Optimierung des Forschungsprozesses beschäftigt. Als erster Schritt wurde der EDV-gestützte Projekteinreichungsprozess bereits umgesetzt. Über eine Datenbank werden künftig auch alle geforderten Kennzahlen erhoben werden. Im Bereich der Lehre und im finanziellen Bereich wurden die bisherigen Kennzahlen beibehalten. Die Arbeitsgruppe wird sich in den nächsten Jahren verstärkt mit dem Bereich der Entwicklung von Monitoring-Prozessen (Zielvereinbarung, Kennzahlenermittlung, Performancemessung) beschäftigen. 2011 wurde die Einrichtung eines Datawarehouses (QLIKVIEW) voran getrieben, sodass ab 2012 als erster Schritt Finanzdaten und Personalstandsdaten sowie Studiendaten direkt abrufbar sein werden.

B4.2	Forschungsrichtlinien	Die Mitgliedschaft und Implementierung der „European Charter for Researchers“ und des „Code of Conduct for the Recruitment of Researchers“ erfolgt basierend auf den 5 Steps der „Human Resource Strategy for Researchers, incorporating the Charter und Code principles“.	2010	
------	-----------------------	--	------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: Die DUK ist am 30.09.2010 beigetreten. An der Umsetzung der Implementierung des Code of Conduct for the Recruitment of Researchers wird gearbeitet. Die komplette Implementierung der European Charters for the Researchers erfolgt bis 2012.


B4.3	Mitgliedschaft bei der Agentur für wissenschaftliche Integrität	Eine Mitgliedschaft erfolgt 2010.	2010	
------	---	-----------------------------------	------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: Die DUK ist am 30.09.2010 beigetreten.


C.1. Studien

Keine Ziele im Studienbereich vereinbart.

Vorhaben im Studienbereich einschließlich Vorhaben zur Heranbildung von besonders qualifizierten Doktoranden und Postgraduierten

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
C1.2.1	Abkommen mit anderen Universitäten	Solange die DUK kein eigenes Promotionsrecht hat, soll über Abkommen mit anderen Universitäten Studierenden die Möglichkeit, das Doktorat zu erwerben, erleichtert werden, z.B. durch Vereinbarungen bzgl. der Anrechnung von Weiterbildungsprogrammen der DUK bei anderen Universitäten. Doktoratskollegs: Aufbau von Rahmenprogrammen mit anderen Universitäten z.B. Universität Regensburg, Ludwig Maximilians Universität München, PhD Programme	ab 2010	

Erläuterung zum Ampelstatus: Die Donau-Universität Krems ist bemüht, ihren Studierenden über Kooperationen mit anderen Universitäten eine Dissertationsmöglichkeit zu bieten. Individuell war das auch bisher bereits möglich und ist vereinzelt auch erfolgt. In einigen Fachbereichen laufen derzeit bereits Kooperationen und Kooperationsgespräche mit anderen Universitäten für Promotionen. Die Arbeiten an der Gestaltung besserer Rahmenbedingungen wurden aufgenommen und werden mit verschiedenen Universitäten fortgesetzt. Eine externe Arbeitsgruppe zur Evaluierung der Promotionsfähigkeit von einigen Bereichen wurde eingesetzt. Von ProfessorInnen der DUK werden immer wieder Dissertationen an anderen Universitäten (z.B. Universitäten Klagenfurt, Hagen, Linz, Wien, Bodenkultur Wien, Medizinuniversität Wien, Bremen, Dresden, Marburg, Sofia, Melbourne) (mit)betreut (30 im Jahr 2010 bzw. 26 im Jahr 2011).

C1.2.2	AG Überführung der DUK ins UG 2002	Erstellung einer Vorstudie zur Klärung folgender Punkte: <ul style="list-style-type: none"> > Weiterentwicklung des internen wissenschaftlichen Personals (§27 AssistenzprofessorInnen, assoziierte ProfessorInnen, Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten) > Spezifikation der Rahmenbedingungen und Aufbau eines Netzwerks an kooperierenden Habilitierten 	Herbst 2010	
--------	------------------------------------	---	-------------	---

Erläuterung zum Ampelstatus: Ein Konzept für die Entwicklung eigener Doktoratskollegs liegt vor und wird in Abstimmung mit dem BMWF weiterentwickelt. Gespräche zur Entwicklung eines Kollektivvertrages wurden bereits geführt. Ein Entwurf der GÖD wird in einer eingerichteten Arbeitsgruppe diskutiert.

C.2. Weiterbildung

Ziele in Bezug auf Weiterbildung

Wert Nr.	Ziel (Kurzbezeichnung)	Messgröße	Ist 2009	Ziel 2010	Ist 2010	Ziel 2011	Ist 2011	Ziel 2012	Ist 2012	Abweichung absolut	in %
C2.6.1	Interne, departmentübergreifende Kooperation in der Lehre (Profilbildung)	Anzahl von departmentübergreifenden Lehrgängen (Module werden von unterschiedlichen Departments verantwortet) bzw. Lehrgängen mit Vortragenden aus mehreren Departments. Gemeinsame Programmentwicklung	10 geschätzt	15	21	20	27	25		+7	+35

Im Jahr 2011 wurden in 27 unterschiedlichen Lehrgängen ein oder mehrere Vortragende aus anderen Departments der DUK (internes Personal) eingesetzt. Insgesamt haben 22 Personen (17 Personen im Jahr 2010) in einem anderen Department, als jenem, dem sie personalrechtlich zugeordnet sind, unterrichtet.

C2.6.2	Implementierung neuer Lehr- und Lernformen, Multimedia in der Lehre und E-Learning Ausbau	E-Kompetenzentwicklung der Lehrenden, Anzahl von im E-Learning Center ausgebildeten ReferentInnen	0	20	16 (92)	25	23 (140)	30		-2 (+115)	-8 (+460)
--------	---	---	---	----	------------	----	-------------	----	--	--------------	--------------

Insgesamt wurden 23 Lehrende im Einsatz von E-Learning geschult, 13 davon in einem 4-wöchigen Online-Kurs, die übrigen in kürzeren Veranstaltungen. Aufgrund der raschen Änderungen auf dem E-Learningsektor verschiebt sich die Weiterbildung auf diesem Sektor auch zunehmend von Schulungen hin zu Coachings und Spezialberatungen für bestimmte Anforderungen, da die Personen bereits viel Basiswissen mitbringen. Die Zielwerte werden bei Einrechnung dieser Coachings, die ebenfalls eine Ausbildung bzw. Weiterbildung darstellen (jedoch auf hohem Ausgangsniveau) mit insgesamt 140 Aus- bzw. Weitergebildeten weit übertroffen.

C2.6.3	Neue Lehr- und Lernformen – Personalentwicklung	Anzahl intern durchgeführter Weiterbildungsveranstaltungen für interne ReferentInnen und LehrgangleiterInnen, TeilnehmerInnen pro Veranstaltung	0	7	10	7	10	7		+3	+43
--------	---	---	---	---	----	---	----	---	--	----	-----

Den MitarbeiterInnen werden verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten, viele davon speziell für Personen im Bereich Lehre. Beispiele interner Weiterbildungsveranstaltungen im Jahr 2011: Seminar für LehrgangleiterInnen „Learning Outcomes (1 Tag, 36 TeilnehmerInnen = TN); Seminar Forschungsstatistik (2 Tage, 19 TN), Seminar Wissenschaftliches Schreiben (1 Tag, 26 TN), Seminar Forschungsanträge richtig schreiben (1 Tag, 20 TN), 4 Veranstaltungen des Departments Evidenzbasierte Medizin/Cochrane Zweigstelle Literaturrecherche (Einführung und Vertiefung), Systematische Reviews, Bias Spotting (gesamt 9 Tage, 9 TN von DUK), 2 Seminare zum Führen von Mitarbeitergesprächen (je ½ Tag, gesamt 45 TN) u.a. wie E-Learning Schulungen, EDV Schulungen, Schulungen zur neuen Evaluierungssoftware.

C2.6.4	Implementierung neuer Lehr- und Lernformen, Multimedia in der Lehre und E-Learning Ausbau	Lehrgänge mit E-Learning Label nach Typen									
		A) E-Learning Basics (nur administrative Nutzung von moodle)	100	110	127	120	140	130		+20	+16
		B) E-Learning Advanced (didaktische Nutzung, Interaktivität, Betreuung)	5	10	13	30	32	60		+2	+7
		C) E-Learning Only (Fernlehre nahezu ohne Präsenzveranstaltung)	0	1	2	1	2	2		+1	+100

Das Projekt zur Ausarbeitung eines E-Learning Label wurde abgeschlossen und eine entsprechende Richtlinie vom Rektorat verabschiedet. Die Einteilung der Labels wurde im Zuge des Projektes folgendermaßen abgeändert: Für Label A) E-Learning Basics (nur administrative Nutzung) wird kein Label vergeben, da es mittlerweile schon nahezu zum Standard an der DUK geworden ist. Label B) – Advanced wurde aufgesplittet in „Advanced“ (mittlere Qualitäts- und Quantitätsstufe) und „Professional“ (hohe Qualitäts- und Quantitätsstufe). Im Jahr 2011 verfügten 32 Lehrgänge über ein Label auf Niveau B (davon 23 auf Level „Advanced“ und 9 auf Level „Professional“). 2010 wurden erstmals zwei reine Fernstudien eingerichtet, der Lehrgang „Personalmanagement und Kompetenzentwicklung mit Neuen Medien“ sowie das „Fernstudium Communications Master of Science“.

Vorhaben im Weiterbildungsbereich


Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
C2.3.1	Entwicklung einer institutionellen LLL-Strategie	Entwurf, interne Abstimmung und Verabschiedung der DUK-spezifischen LLL-Strategie	2010	

Erläuterung zum Ampelstatus: Im Zuge der Erstellung des Entwicklungsplanes wurde auch die Strategie der DUK und die LLL-Positionierung intensiv diskutiert und verabschiedet. Die LLL-Strategie wurde in Kurzform auf der Webpage der DUK publiziert <http://www.donau-uni.ac.at/de/universitaet/ueberuns/lifelonglearning/index.php>


C2.3.2	Institutionelle LLL Strategie und Projekte im Bereich der LLL/Weiterbildungsforschung	Erhebung der internen Weiterbildungsforschungsaktivitäten, Ausarbeitung einer DUK-weiten Weiterbildungsforschungs-Strategie, Einrichtung einer internen Plattform Weiterbildungsforschung, Durchführung von Pilotprojekten	2011-2012	
--------	---	--	-----------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: Die internen Weiterbildungsforschungsaktivitäten wurden erhoben, die Ergebnisse liegen vor. In der eingerichteten zentralen Forschungsdatenbank werden alle Projekte, darunter auch die Weiterbildungsforschungsprojekte, evident gehalten. Die Ausarbeitung der Weiterbildungsforschungsstrategie wird nach Besetzung der Professur für Weiterbildungsforschung im Jahr 2012 erfolgen. Die Einrichtung einer Plattform für Weiterbildungsforschung wurde vorbereitet. Am Department für Weiterbildungsforschung wurden mit Drittmittelunterstützung 3 Typen von Pilotprojekten initiiert. Es sind dies 2 internationale Plattformprojekte (European drivers für regional innovation platform, Lifelong Learning Programme – Erasmus Multilateral Network und European platform higher education modernisation, Lifelong Learning Programme – Structural Networks), ein Erasmus-Mundus Lehrgang gemeinsam mit Partnern aus Deutschland, Finnland und China (s. www.marihe.eu) und ein Forschungsprojekt zum Thema European indicators and ranking methodology for universities third mission im Lifelong Learning Programme, Transversal Programme.

Vorhaben in der Lehr- und Lernorganisation

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
C2.4.1	Weitere Implementierung neuer Lehr- und Lernformen; Multimedia in der Lehre und Ausbau des E-Learnings	<p>Nach erfolgreicher Einführung des Blended Learning sollen nun die Möglichkeiten dieses Lehr- und Lernansatzes weiter ausgebaut werden.</p> <p>Zur Unterstützung der Prozesse wird eine Kennzeichnung (E-Learning Label) von Blended Learning Lehrgängen nach drei Typen eingeführt</p> <p>A) E-Learning Basics (nur administrative Nutzung von moodle)</p> <p>B) E-Learning Advanced (didaktische Nutzung, Interaktivität, Betreuung)</p> <p>C) E-Learning Only (Fernlehre nahezu ohne Präsenzveranstaltung)</p> <p>2010: Etablierung einer hochschulweiten Service- und Beratungsstruktur für alle Lehrenden der DUK (E-Learning Center) zur Integration digitaler Bildungsmedien in die bestehende Lehre und zur Personalentwicklung. Kennzahl: Aufbau E-Learning Center mit Budget, Entwicklung eines Fahrplans zu Implementierung.</p> <p>2011: Support beim Aufbau neuer Curricula mit Blick auf die Unterstützung durch mediale Distributionsformen. Qualifizierungsmaßnahmen für wissenschaftliches und administratives Personal Kennzahl: Anzahl durchgeführter Schulungen, MitarbeiterInnen die teilgenommen haben.</p>	2012	


Erläuterung zum Ampelstatus: Das E-Learning Center ist eingerichtet. Das Personal wurde von 2 auf 3 Personen aufgestockt. Eine interne Erhebung zu den Zielsetzungen und dem Beratungs- und Unterstützungsbedarf der Departments, um E-Learning in der Lehre zu etablieren, wurde abgeschlossen und eine weitere Erhebung zur konkreten Umsetzung und Abstimmung zwischen Departments und E-Learning Center durchgeführt. Es wurde ein interner Beirat als Promotor für den Bereich E-Learning implementiert. Das E-Learning Label und der Vergabeprozess wurden entwickelt. Das Label wurde nach Vergleich mit anderen Institutionen allerdings nur 2-stufig gestaltet (Professional und Advanced s.C2.6.4).

C2.4.2	Profilbildung in der Lehre	<p>Schwerpunktbildung in der Lehre im Rahmen des Entwicklungsprozesses, Aufbau von Schnittstellen, Herausarbeiten von Interdisziplinarität, Ausbau der Zusammenarbeit, Durchsicht der eingerichteten Lehrgänge und deren Weiterentwicklung bzw. deren Auffassung, Curricula-Harmonisierung, Standardisierung, Modularisierung. Konsolidierung und Erneuerung des bestehenden Angebots und Entwicklung neuer Angebote in Übereinstimmung mit den Markterfordernissen (Seminare und Workshops)</p> <p>Aufbau von Spezialausbildungen</p>	2012	
--------	----------------------------	--	------	---

Erläuterung zum Ampelstatus: Erste Abstimmungsaktivitäten wurden bereits gestartet. Im Zuge der Einreichung und Genehmigung von Curricula wird besonders auf die interne Abstimmung geachtet. Durch die Zusammenfassung der Departments in Fakultäten wird auch in der Lehre die Profilbildung gestärkt und eine bessere Abstimmung innerhalb der Fakultäten erreicht. Die Aufhebung von nicht mehr aktuellen Curricula wurde eingeleitet. Neue Lehrgänge, mit besonderen fachspezifischen Schwerpunkten und/oder Lernarrangements, die besonders für Berufstätige geeignet sind (Fernlehre, Blended-Learning), wurden entwickelt.

C2.4.3	Stipendienprogramm	Qualifizierte Personen, bedürftige Personen, Frauen und Studierende mit besonderen Bedürfnissen	ab 2010	
--------	--------------------	---	---------	---

Erläuterung zum Ampelstatus: Stipendienprogramme sind aus dem laufenden, zentralen Budget nicht abdeckbar. Die Unterstützung erfolgt in Form von Rabattierungen auf Lehrgangsbeiträge, sofern die Kostendeckung der betreffenden Lehrgänge gegeben ist. Im Jahr 2011 wurden mehrere dezentrale Stipendienprogramme in den Departments angeboten, die häufig von externen Partnern finanziert wurden. Z.B Stipendien einer Bundesinnung der Wirtschaftskammer Österreich (20 Stipendien) für Lehrgänge im Baubereich, 38 (Teil)stipendien im Kunstbereich (von verschiedenen externen Finanziers), 18 Frauenstipendien des Departments Wirtschaft und Managementwissenschaften für verschiedene Managementlehrgänge (teilweise extern finanziert), 6 Teilstipendien des Internationalen Journalismuszentrums. In Summe wurden 2011 (Teil)Stipendien bzw. Reduktionen auf Lehrgangsbeiträge in Höhe von rund 965.500 Euro vergeben, für die von der Donauuniversität externe Finanziers gesucht worden waren. Aus formalen Gründen (inhaltliche Abänderung der Umsetzung der Intention) wurde eine gelbe Ampel vergeben.

C2.4.4	Weiterer Ausbau der Instrumente zur Dokumentation von Lehrabläufen, Studierenden, Vortragenden	Ausweitung der Einsatzgebiete und Elemente, die in DUKonline erfasst und verwaltet werden. Ausbau des Tools zu einer umfassenden Lehr-Dokumentation.	2010	
--------	--	--	------	---

Erläuterung zum Ampelstatus: DUKonline ist für die Bereiche Dokumentation in der Lehre, wie z.B. die Erfassung der internen Lehre, Erfassung der Lehrbeauftragten, Lehrveranstaltungen, Studierende je Lehrveranstaltung, Dokumentation der Prüfungsnoten, Zeugnisausstellung sowie für Terminplan und Raumreservierung implementiert.

Vorhaben zur Qualitätssicherung/Evaluierung und Ergebnisse der Auswertungen der Studierendenbeurteilungen

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
C2.5.1	Qualitätssicherungskonzept für die Weiterbildung	Das Qualitätssicherungskonzept für die Weiterbildung soll aufbauend auf den Lehrveranstaltungsevaluierungen, den Evaluierungen der Organisationseinheiten sowie den personenbezogenen Evaluierungen und den Zielvereinbarungen mit den Departments und ProfessorInnen überarbeitet werden. Einbeziehung der Kundensicht und der wiss. Beiräte	2010	
		Abklärung und Vorbereitung eines Externen Audits für den Bereich Lehre und Weiterbildung	2011	
		Externes QM Audit des Bereichs Lehre und Weiterbildung	2012	

Erläuterung zum Ampelstatus: Für die Lehrveranstaltungsevaluierung wurde ein einheitlicher Fragebogen vereinbart, eine neue Software zur zentralen Erfassung und Auswertung wurde 2011 eingeführt. Zusätzlich wurden Leitfragen für Modul-Feedback-Runden entwickelt. Die AbsolventInnen-Befragung ist implementiert. Das entwickelte Evaluierungskonzept in der Lehre basiert auf der Evaluierung durch die Studierenden, die Lehrenden und durch Dritte (z.B. wiss. Beiräte). Das Evaluierungskonzept der Organisationseinheiten ist in Überarbeitung (Anpassung an die neue Organisationsstruktur). Mit der neuen Evaluierungssoftware werden auch Auswertungen der Lehre auf Ebene der Organisationseinheiten einfacher durchführbar, Zeitverläufe und Dozentenprofile können erstellt werden. Die Vorbereitung für ein externes Audit im Bereich Lehre wurden getroffen (z.B. Q-Handbuch Studium und Lehre deckt bereits einen Großteil eines Selbstberichtes ab). Für das externe Audit wird aufgrund von Verzögerungen bei der Verabschiedung des HS-QS Gesetzes und der Neugründung der AQA Austria basierend auf einer Empfehlung des BMWF im Zuge der LV-Begleitgespräche mit der Beauftragung der Agentur zugewartet bis die neuen Auditierungs-Richtlinien verabschiedet sind, weshalb sich auch der Zeitpunkt der Auditierung in die neue Leistungsvereinbarungsperiode verschieben wird (vgl. QM1).

C2.5.2	Prüfung der Einrichtung von Fernlehrgängen	Prüfung der Möglichkeiten von Fernlehrgängen durch das Department für Interaktive Medien und Bildungstechnologien und das E-Learning Center „Open Danube University“	2010	
		Entwicklung von prototypischen Lehrgängen im Bereich Distance Education	2012	

Erläuterung zum Ampelstatus: Eine steigende Anzahl von Lehrgängen wird im Blended Learning Format durchgeführt (z.B. Public Relations seit 2004/05 mit ca. 30-40% Präsenzanteil). Im Jahr 2010 wurden erstmals zwei Fernstudien konzipiert und eingerichtet, der Lehrgang „Personalmanagement und Kompetenzentwicklung mit Neuen Medien“ sowie das „Fernstudium Communications Master of Science“, weitere Fernlehrgänge im Managementbereich wurden 2011 konzipiert und werden im Jahr 2012 angeboten werden.

C2.5.3	Übergreifende Weiterbildungsmarktanalyse	Regelmäßige Erhebung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote durch das Department für Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement	2010	
--------	--	--	------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: Die regelmäßige Marktbeobachtung und die Erhebungen der Weiterbildungsangebote der Mitbewerber in Österreich sowie vorrangig im deutschsprachigen Ausland werden zum Großteil innerhalb der Departments bzw. Fachbereiche durchgeführt, da dort die fachbezogene Expertise vorhanden ist. Vom Department für Weiterbildungsforschung wird auf Anfrage Unterstützung in spezifischen Weiterbildungsthemen geboten.

C2.5.4	Übergreifende AbsolventInnenbefragung	Ab 2010 wird jährlich eine zentrale AbsolventInnenbefragung zur Kundenzufriedenheit durchgeführt.	2010	
--------	---------------------------------------	---	------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: 2009 wurde eine Alumni-Studie durchgeführt, die Ergebnisse sind für die DUK sehr positiv und werden in der Weiterentwicklung und Kommunikation der Universität berücksichtigt. Die Alumnistudie wird in regelmäßigen Abständen durchgeführt. Nachdem zuerst in einem 2-Jahres Abstand gestartet wurde, wird ab 2011 die Alumni-Studie, wie ursprünglich geplant, jährlich durchgeführt.

D. Gesellschaftliche Zielsetzungen

Ziele in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Wert Nr.	Ziel (Kurzbezeichnung)	Messgröße	Ist 2009	Ziel 2010	Ist 2010	Ziel 2011	Ist 2011	Ziel 2012	Ist 2012	Abweichung absolut	in %
D6.1	Erhöhung Frauenanteil	Erhöhung Anteil Frauen in Leitungspositionen und Professuren. Langfristig wird angestrebt, den geforderten gesetzlichen Anteil von 40% zu erreichen.									
		Anteil Professorinnen in Prozent	24%	24%	25%	28%	20%	30%		-8	-28%

Aufgrund des Ausscheidens von Professorinnen und Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung konnte der Anteil an Professorinnen 2011 nicht gehalten werden. Mit Ende 2011 waren eine \$98 Professur und zwei \$99 Professuren mit Frauen besetzt. Entsprechend der aktuellen Planung könnte 2012 der Frauenanteil von 30% erreicht werden, wenn der Großteil der geplanten Neuberufungen/Nachbesetzungen mit Frauen besetzt wird. Die Erhöhung des Frauenanteils wird angestrebt, ist jedoch teilweise extern bestimmt.

D6.2	Schaffung von Lehrlingsarbeitsplätzen	Die Donau-Universität Krems strebt nach Maßgabe ihrer Kapazitäten die Ausbildung von Lehrlingen in ihrem Betrieb an. Geplant ist, fachlich und pädagogisch geeigneten und interessierten MitarbeiterInnen den Ausbilderkurs für Lehrlinge zu ermöglichen und bestmöglich zu fördern. Die Schaffung von Lehrstellen (Bürokaufmann/frau, VerwaltungsassistentIn) soll vorwiegend in den Bereichen der Verwaltung (z.B. Personal, Finanzen, Bibliothek, StudienServiceCenter) umgesetzt werden.									
		a) MitarbeiterInnen mit Ausbilderqualifikation		2	3	3	3	3		0	0%
		b) Lehrlinge eingestellt			2	2	2	3		0	0%

Drei Mitarbeiterinnen aus den Dienstleistungseinrichtungen Personal und Recht, StudienServiceCenter und Universitätsbibliothek haben die Lehrlingsausbilderqualifikation erfolgreich abgeschlossen. Seit Herbst 2010 sind zwei Lehrstellen besetzt (Verwaltungsassistent/in sowie Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/in).

D6.3	Homepage	Auf der Homepage wird das behindertengerechte Gebäude beschrieben werden und es wird auf barrierefreie Unterkunftsmöglichkeiten im Umkreis des Campus hingewiesen.									
------	----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Die Donau-Universität Krems erfüllt alle baulichen Voraussetzungen für ein behindertengerechtes Gebäude. Wenn Personen mit Behinderung zusätzlich Unterstützung benötigen, erfolgt im Bedarfsfall die individuelle persönliche Unterstützung durch das StudienServiceCenter, die Lehrgangleitungen, die OrganisationsassistentInnen oder das Facility Management. Darauf wird auch auf der Homepage der DUK hingewiesen. <http://www.donau-uni.ac.at/de/studium/besondereanforderungen/index.php>

Vorhaben im Bereich der Frauenförderung

Maßnahmen die den Bereich Frauenförderung und Personalentwicklung betreffen finden sich auch unter A2.3 und A5.3.

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
D4.1	Karriereentwicklung und Coachingprogramme, Mentoring	Interne Weiterbildung und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen und für Frauen aus dem Bereich des allgemeinen Universitätspersonals in Abstimmung mit der Personalentwicklung	2012	

Erläuterung zum Ampelstatus: Das Mentoring-Programm in Kooperation mit der Paris Lodron Universität Salzburg und der Johannes Kepler Universität Linz wurde im Jahr 2010 gemeinsam entwickelt und ist 2011 planmäßig gestartet. Die Finanzierung erfolgt aus Excellentia-Mitteln und über Sponsoring vom Land Niederösterreich. Pro Universität nehmen jeweils fünf Mentees an dem Programm teil. Das Mentoring-Programm bietet den teilnehmenden Wissenschaftlerinnen folgende Möglichkeiten der wissenschaftlichen Karriereförderung: 1. Fachspezifisches Face-to-Face-Mentoring, 2. Drei Workshopreihen an den drei Universitätsstandorten, 3. Rahmenprogramm mit drei Veranstaltungen in Linz, Krems und Salzburg. Nach einem Auswahlverfahren aus 12 Bewerberinnen der DUK wurden 5 Frauen als Mentees für dieses Programm ausgewählt. Details zu diesem Programm finden Sie unter: www.donau-uni.ac.at/gender/mentoring

D4.2	Erhöhung Frauenanteil	Die DUK strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen (besonders bei Professorinnen) an. Im Rahmen des Excellentia Programms sind noch 2 Professorinnen zu besetzen	2012	
------	-----------------------	--	------	---

Erläuterung zum Ampelstatus: Entsprechend der aktuellen Planung sollte das Vorhaben planmäßig bis 2012 umgesetzt werden, obwohl aus dem Excellentia-Programm keine Mittel mehr abrufbar sind, da das Programm 2010 bereits ausgelaufen ist.

Vorhaben im Bereich der Frauenförderung

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
D4.3	Gender Budgeting	Die DUK setzt sich zum Ziel, im Laufe der nächsten drei Jahre die Grundpfeiler eines Gender Budgets an der DUK umzusetzen. Dabei wird in einem ersten Schritt ein umfassendes Konzept erarbeitet und in der Folge eine schrittweise Vorgangsweise der Umsetzung beschlossen. Zuerst werden alle Bereiche identifiziert, die eine Gender- und Budgetrelevanz aufweisen. Die inhaltlichen Aufgaben der DUK werden auf etwaige unterschiedliche Muster für Frauen und Männer untersucht. Auf der Ist-Analyse/Erhebung aufbauend wird untersucht, welche Implikationen/Wirkungsweisen die unterschiedlichen Strukturen für die Karrierechancen der Frauen und Männer haben, in welchem Maße sie zur Verfestigung von traditionellen Rollenmustern beitragen und wie die DUK die Kombination von Beruf und Familie erleichtern/unterstützen kann. Im Anschluss an die Ist-Analyse wird eine Strategie ausgearbeitet, wie man in Forschung und Lehre sowie in der Verwaltung zu einem ausgeglicheneren Gender-Mix kommen kann. Auch die Studierenden werden aus einer Gender Budget-Perspektive analysiert. Das Konzept des Gender Budgets wird von der AG Gender Budget ausgearbeitet.	2012	

Erläuterung zum Ampelstatus: Die Arbeitsgruppe Gender Budgeting (AG-GB, Leitung Univ.-Prof. Mag. Dr. Gudrun Biffl) hat mit der Konzepterstellung und Auswahl der zu erhebenden Daten begonnen. Im Jahr 2011 wurden die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass im Jahr 2012 einige Aspekte, die für das GB relevant sind, genauer untersucht werden können. Da die Neuregelung der Dienstreisen anstand, wurden die Dienstreisanträge neu strukturiert, sodass eine erstmalige genderspezifische Auswertung ab dem Jahr 2012 möglich wird, jeweils unterschieden nach Konnex zur Lehre, zur Forschung und zur Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht und Funktion. Ein weiterer Schritt der Umsetzung liegt in der Neuordnung der Raumzuteilung nach Funktionen, unter Berücksichtigung der Gleichbehandlung der Geschlechter in den diversen Funktionen. Im Jahr 2012 wird die Raumzuteilung abgeschlossen sein. Im Anschluss daran kann eine Evaluation der Neuordnung vorgenommen werden.

Nächste Schritte der Erfassung der Rahmenbedingungen für ein Gender-Budget wurden gesetzt, indem die Personalstrukturen nach einem differenzierteren Muster als in der Vergangenheit strukturiert wurden. Die neuen Strukturen bringen mehr Transparenz in die Personalplanung und -entwicklung und stellen sicher, dass Frauen und Männer in den diversen Funktionen genau definiert werden. Diese Information ist eine Basis für individuelle Laufbahnplanung, die allerdings klar definierten Pfaden folgt und für alle transparent ist. In der Folge ist eine Analyse dieser neuen Strukturen vorgesehen, ergänzt um Arbeitszeit und Lohnstrukturen nach Geschlecht.

Die Aktivitäten der AG-GB haben zum Ziel, die ganze Universität zu erfassen und nicht nur einige Bereiche, obschon auch hier derzeit die Schwerpunkte bei der Strukturierung von Lehre und Forschung stehen; erst zu einem späteren Zeitpunkt werden auch die Dienstleistungseinrichtungen genauer analysiert.

D4.4	Finanzierung von Forschungsprojekten für Frauen	Forschungsförderung für Frauen, um gezielt Forschungsprojekte und Publikationen von Frauen zu erhöhen. Angestrebt wird die Co-Finanzierung von Projekten, die durch Frauen an der DUK eingereicht und geleitet werden, nach Maßgabe der Drittmiteleinahmen.	ab 2010	
------	---	---	---------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: Die Richtlinie zur Vergabe von Forschungsprämien wurde verabschiedet, sie regelt die Vergabe der Prämien, die MitarbeiterInnen für das Einwerben von Forschungsprojekten erhalten können. Ab 2011 wird ein Betrag von 50.000 Euro jährlich dafür vorgesehen. Im Zuge dieser unterstützenden Maßnahme sollen Forschungsprojekte mit weiblichen Projektleiterinnen besondere Berücksichtigung finden.

D4.5	Verbesserung der Gendersensibilität, interne Gender-Weiterbildung und Schulungen	Besonderes Augenmerk ist auf Angebote für Führungskräfte zu legen, da die Strategie des Gender Mainstreamings per Definition eine Top-Down-Strategie darstellt. Es gilt, entsprechende Veranstaltungen anzubieten, die speziell für diese Zielgruppe maßgeschneidert sind. Alle MitarbeiterInnen, Frauen und Männer, sollten bedarfsorientiert die Möglichkeit haben, sich in Rahmen von halb- bis eintägigen Workshops oder Seminaren zu folgenden Themen zu informieren und weiterzubilden: Verwendung gendergerechter Sprache in Wort, Bild und Schrift, Strategie Gender Mainstreaming, gendersensible Didaktik (in der Lehre), Grundzüge der Gender-Theorien	ab 2010	
------	--	--	---------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: Nachdem 2010 insgesamt 4 Workshops stattgefunden hatten, konnten 2011 aufgrund zu geringer Nachfrage von den insgesamt 6 angebotenen Seminaren zu den Themen „Gender gerechte Sprache“, „Integration von Gender in Forschung und Lehre“ sowie „Gender an der Donau-Universität Krems“ nur 2 Seminare zum Thema „Geschlechter gerecht schreiben und sprechen“ durchgeführt werden. Die Stabsstelle Gleichstellung und Gender Studies führte Gespräche mit den Führungskräften, um die Workshops besser an den Bedarf anpassen zu können und die Nachfrage zu erhöhen.

Vorhaben zum Ausbau des Wissens- und Technologietransfers

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
D5.1	Beteiligungen	Erarbeitung einer Beteiligungsrichtlinie, Erarbeitung der Kriterien für eine Beteiligung der DUK an ForschungsGmbHs, regionalen Unternehmen und Spin-Offs, Aufbau eines Berichtswesens an die Gremien, Aufbau einer Kommunikationsstruktur, um die Aufgaben und Schwerpunkte der Beteiligungen in der Universität bekannt zu machen sowie Synergien und gemeinsame Projekte zu forcieren. Weitere Beteiligungen an Gesellschaften im Nahbereich der Donau-Universität Krems sind geplant. 2010 Future Building GesmbH (FFG, Competence Centers for Excellent Technologies)	2010	

Erläuterung zum Ampelstatus: Die Richtlinie „Beteiligungen an Unternehmen“ wurde fertig gestellt und verabschiedet. Die Donau-Universität Krems war 2011 an folgenden Unternehmen beteiligt: ACCENT Gründerservice GmbH, Sitz in Wr. Neustadt, Förderung und Unterstützung von Unternehmensgründungen aus dem akademischen Bereich; IBO-GmbH, Sitz in Wien, Baubiologie und Bauökologie. Österreichische Filmgalerie GmbH, Sitz in Krems, Zeitgenössische und historische Filmkultur – Programm kino und Ausstellungen für Kinokultur und Filmgeschichte sowie digitale Filmrestaurierung; Future Building GmbH, Forschungs-GmbH im Rahmen des K-Projektes „Future Building“ Gesundes und ökologisches Bauen und Wohnen in der Zukunft; WasserCluster Lunz – Biologische Station GmbH, Sitz in Lunz am See.

Folgende Beteiligungen wurden 2011 aufgelöst: Die Life Science Krems GmbH wurde mit der NÖ Bildungsgesellschaft verschmolzen. Die neue Gesellschaft firmiert seit 3. August 2011 unter der Firmenbezeichnung NÖ Forschungs- und Bildungsges.m.b.H. (NFB) mit Sitz in St. Pölten; Die Krems Research Forschungsgesellschaft mbH, an der die DUK mit 26% beteiligt ist, wird lt. Beschluss der Generalversammlung liquidiert, die Löschung im Firmenbuch erfolgt 2012. An der geplanten Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften in Krems wird die DUK gemeinsam mit der Medizinischen Universität Wien, der Technischen Universität Wien, der IMC Fachhochschule Krems sowie der NÖ Landesklinikenholding beteiligt sein.

D5.2	Forschungsförderung durch Life Science Krems (LSK)	Mit der LSK besteht eine Beteiligung der DUK im Ausmaß von 10% des Stammkapitals. Die LSK wird Forschungsprojekte im medizinischen vorwiegend sehr anwendungsorientierten Bereich fördern. Die Donau-Universität Krems wird mehrere Projekte einreichen.	2012	
------	--	--	------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: Vier Forschungsprojekte aus dem Fachbereich Medizin der Donau-Universität Krems haben 2010 Förderzusagen der LSK erhalten. Bei der 2. Ausschreibung im Jahr 2011 wurde kein Projekt bewilligt, bei der 3. Ausschreibung wurde ein Projekt genehmigt.

Die Life Science Krems GmbH wurde 2011 mit der NÖ Bildungsgesellschaft verschmolzen. Die neue Gesellschaft firmiert seit 3. August 2011 unter der Firmenbezeichnung NÖ Forschungs- und Bildungsges.m.b.H. (NFB) mit Sitz in St. Pölten. Die Anteile der DUK an der Life Science Krems GmbH wurden per 17.5.2011 im Firmenbuch gelöscht, die Anteile wurden entgeltlich an das Land NÖ übertragen.

D5.3	Regionalentwicklung	Weiterer Ausbau mit regionalen Forschungsschwerpunkten. Die Verknüpfung vom Fachbereich Regenerative Medizin an der Donau Universität Krems, der Industrie (geplante und bereits vorhandene Ansiedlungen im RIZ) und einer spezialisierten Struktur im Krankenhaus wird angestrebt. Nutzung der Struktur im Land NÖ.	2012	
------	---------------------	--	------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: Diesbezügliche Verhandlungen mit NÖGUS (Geschäftsstelle des NÖ Gesundheits- und Sozialfonds) werden geführt. Im September 2010 wurde die Fresenius Medical Care Absorber Tec GmbH im Biotechnologiezentrum Krems eröffnet. Dies ist ein Tochterunternehmen der Fresenius Medical Care AG, die seit mehr als 10 Jahren mit dem Zentrum für Biomedizinische Technologie der DUK im Bereich Forschung und Entwicklung von Blutreinigungstechnologien kooperiert. Diese Firmenansiedlung schafft in der Region hochqualifizierte Arbeitsplätze und unterstreicht die Investitionen in den Forschungsstandort. Im Jahr 2011 wurde die „Sepsis-Unit“, eine Kooperation zwischen der DUK, der NÖ Landesklinikenholding und Fresenius Medical Care, gegründet, mit dem Ziel vorklinische und klinische Forschung zu kombinieren.

Das Zentrum für Regenerative Medizin hat 2011 die Zusammenarbeit mit der regionalen Industrie weiter verbessert. Mit der Firma Chroma Pharma (Standort Leobendorf) wurden zwei FFG Projekte abgewickelt, wobei die Entwicklung von intraartikulären Viskoelastika auf Basis von thiolisierten Hyaluronaten im Vordergrund stand. Dieses Biomaterial wurde im zweiten Projekt in einem regenerativen Studienansatz erprobt. Weiters wurde das Projekt zur Erforschung der Zelltransplantation bei Arthrose gemeinsam mit dem Technopol Krems und Arthro Kinetics fortgesetzt und erweitert sowie auch die CTBA (Cell and Tissue Bank Austria) integriert.

Im Rahmen eines LSK Projektes werden die Qualitätsparameter der im Krankenhaus Krems klinischen angewendeten Implantate der Firma Arthro Kinetics evaluiert und damit auch die Basis für die Verbesserung der Implantatherstellung erarbeitet; das jährliche Forschungsvolumen dieser Projekte liegt bei ca. 400.000 Euro. Die Zusammenarbeit von Klinik, Industrie und Donau-Universität wurde somit substantiell weiter entwickelt.

D5.4	Kunst- und Kulturwissenschaften – Öffentlichmachen von Kulturgut	Eine Neupositionierung der Kunst- und Kulturwissenschaften wird im Zuge des neuen Entwicklungsplans bis September 2010 erarbeitet werden. Ab Herbst 2009 wird das Archiv für Zeitgenossen an der Donau-Universität Krems eingerichtet, dieses Projekt ist vom Land Niederösterreich gänzlich finanziert.	2010	
------	--	--	------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: Das Archiv der Zeitgenossen ist eingerichtet und an das Department für Kunst und Bildwissenschaften angebunden. Die Eröffnung erfolgte im Juni 2010. „Campus Cultur“ feierte im Herbst 2010 sein 10-jähriges Bestehen mit einer Ausstellung „Das kleine Format“ und einem Festkonzert. Ausgestellt und aufgeführt wurden Werke von KünstlerInnen, die als Artists in Residence in Krems tätig waren, einige KünstlerInnen waren bei der Vernissage bzw. beim Festkonzert anwesend. Im Zuge der Ausarbeitung des Entwicklungsplanes wurden die Bereiche Kunst- und Kulturmanagement, Kultur- und Medienwissenschaften sowie Bildwissenschaften gemeinsam mit den Bereichen Architektur und Ingenieurwissenschaften sowie Immobilien, Bau und Facility Management in der Fakultät Kunst, Kultur und Bau zusammengefasst.

E. Erhöhung der Internationalität und Mobilität

Ziele in Bezug auf Internationalität und Mobilität

Wert			Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Abweichung	
Nr.	Ziel (Kurzbezeichnung)	Messgröße	2009	2010	2010	2011	2011	2012	2012		absolut	in %
E6.1	Netzwerke	Anzahl der internationalen Forschungsnetzwerke ¹ , in die die DUK eingebunden ist	2	3	3	4	8	5			4	100

Forschungsnetzwerke (formale Mitgliedschaft) bestehen im Rahmen des Europäischen Netzwerkes Politische Kommunikation netPol (Partner aus Deutschland, Ungarn, Rumänien), dem IID – International Institute for Information Design (Mitglieder aus Europa, Asien, Amerika), mit dem European Network for Regenerative Medicine (Department Gesundheitswissenschaften und Biomedizin), NCEUB Network for Comfort and Energy Use in Buildings (Department Bauen und Umwelt), ISPRAT Intern. Studien zu Politik, Recht, Administration und Technologie e.V., World Stroke Academy und World Stroke Organisation (Department für klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin), EAIR – The European Higher Education Society (Department für Weiterbildungsforschung).

Seit 2010 besteht eine formale Kooperation mit dem Cochrane Institut, indem die Österreichische Cochrane Zweigstelle im Dezember 2010 am Department für Evidenzbasierte Medizin eingerichtet wurde. Darüber hinaus bestehen noch weitere Mitgliedschaften bei Gesellschaften und Vereinigungen.

E6.2	Partneruniversitäten	Anzahl der vertragsmäßig gebundenen nicht-österreichischen Partneruniversitäten oder anderen wissenschaftlichen Einrichtungen	14	15	16	16	29	17			+13	+81
------	----------------------	---	----	----	----	----	----	----	--	--	-----	-----

Es bestanden im Jahr 2011 in Summe 21 aktive Kooperationsverträge mit nicht-österreichischen Universitäten und Hochschulen davon 15 Universitäten aus dem EU-Raum, 7 Universitäten aus Drittstaaten sowie 7 außeruniversitäre europäische Forschungseinrichtungen.

E6.3	Erhöhung der Anzahl an outgoing staff	Outgoing administrative and academic staff (Mobilitäten) administrativ staff: academic staff:	4 (2008)	2 10	1 12	2 15	3 16	3 20			+1 +2	+50 +7
------	---------------------------------------	---	-------------	---------	---------	---------	---------	---------	--	--	----------	-----------

Die Anzahl der Erasmus Bilateral Agreements mit europäischen Universitäten konnte im Jahr 2011 von 28 (2010) auf 37 gesteigert werden. Im Jahr 2011 nahmen 16 Personen des wissenschaftlichen Personals an Mobilitäten teil (manche mehrmals). Beim administrativen Personal wurde diese Möglichkeit von 3 Personen genutzt. Insgesamt fanden 22 Erasmus-Mobilitäten von 19 Personen statt.

Vorhaben zu mehrjährigen internationalen Kooperationen mit Universitäten, anderen Forschungseinrichtungen und Institutionen aus dem Kunst- und Kulturbereich

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
E2.1	Internationale Positionierung der DUK	Neustrukturierung der Internationalisierung, Finden von Schwerpunktregionen, KooperationspartnerInnen vor Ort, MOE und weitere Länder, begonnene Aktivitäten z.B. arabische Länder	2011	

Erläuterung zum Ampelstatus: Mit der Etablierung der Fakultäten erfolgte auch eine strategische Bündelung der internationalen Kooperationen, Zentral- und Südosteuropa (Donauraum) bleibt dabei gemäß dem gesetzlichen Auftrag ein Schwerpunkt.

E2.2	Internationalisierung	Bündelung der Aktivitäten zur Unterstützung der internat. Kooperationen und Mobilität; Erarbeitung der internationalen Positionierung der DUK, Monitoring der Kooperationen (s. E2.3), Erhöhung der Mobilität (siehe E6.3), Stipendien und Förderungen für Studierende, Förderung Entwicklung englischsprachiger Lehrgänge durch die EU	2010-2012	
------	-----------------------	---	-----------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: Mit der Einrichtung der Stabsstelle Forschungsservice und Internationales und der Einrichtung einer zentralen Anlauf- und Unterstützungsstelle für Erasmus-Mobilitäten wurden in den letzten beiden Jahren die internen Unterstützungsleistungen für Internationalisierung in der Forschung und bei staff mobilities weiter ausgebaut. Eine Arbeitsgruppe zum Thema Internationales wurde eingerichtet, die sich besonders mit den Rahmenbedingungen von Kooperationen beschäftigt. Die Anzahl der englischsprachigen Lehrgänge wurde 2011 auf insgesamt 41 erhöht. Die Zusammensetzung der Studierenden zeigt ebenfalls bereits schon jetzt eine starke internationale Ausrichtung: 31% der Studienanfänger stammen nicht aus Österreich (27% Europa, 4% Drittstaaten). Die Einführung von Stipendienprogrammen ist aus dem laufenden Budget nicht abdeckbar. Eine Möglichkeit der Unterstützung von Studierenden besteht in Form von Nachlässen auf die Lehrgangsbeiträge, sofern die Kostendeckung des jeweiligen Lehrganges gegeben ist.

E2.3	Kooperationen mit ausländischen Universitäten	Die Kooperationen mit ausländischen Universitäten werden weiter ausgebaut. Es sind dabei unterschiedliche Varianten möglich (Kooperation in Lehre, Forschung, Rahmenverträge, Doktorsprogramme etc). Richtlinien für die Qualität der Kooperationen werden erarbeitet, um sie strategisch nutzen zu können. 2010 Schwerpunkt Donauraum (Regensburg), Universitäten der Donau-Rektorenkonferenz	2012	
------	---	--	------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: Es bestanden im Jahr 2011 in Summe 21 aktive Kooperationsverträge mit nicht-österreichischen Universitäten und Hochschulen, davon 15 Universitäten aus dem EU-Raum und 7 Universitäten aus Drittstaaten. Der weitere Ausbau wurde/wird vom Rektorat gemeinsam mit den Fakultäten verstärkt vorangetrieben. 2010 fand das Erasmus-Audit statt, das durch die Prüforganisation der Nationalagentur für Lebenslanges Lernen des ÖAD durchgeführt wurde. Der positive Abschluss ermöglicht die weitere Teilnahme am Förderprogramm ERASMUS.

¹ DEFINITION: Forschungsnetzwerke auf EU-Ebene (EU-Projekte oder Plattformen wie EIG, Laura Bassi), Forschungsgesellschaften (Bolzmann, Landsteiner, Doppler-Labors und Fraunhofer) sowie nationale und lokale Forschungsvereine mit internationaler Anbindung (BiotechArea Krems, Krems Research)

Vorhaben zu gemeinsamen Studien- und Austauschprogrammen sowie zu Mobilität außerhalb von gemeinsamen Studien- und Austauschprogrammen für Studierende und das wissenschaftlich/künstlerische Personal; unter besonderem Hinweis auf ausländische Studierende und Post-Docs.

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
E3.1	Kooperation mit anderen Universitäten im Lehrbereich	Erhöhung der Zahl der gemeinsamen Studienprogramme/gegenseitige Anerkennung von Modulen (University of British Columbia, Santa Clara University School of Law, Alaska Pacific University)	2012	

Im Jahr 2011 konnte die Anzahl der Kooperationen mit Universitäten deutlich gesteigert werden. Die DUK unterhält 2011 bereits 21 Kooperationen mit Universitäten, etwa die Hälfte davon (10) sind Kooperationen im Bereich der Lehre (zumeist gemeinsame Durchführung von Lehrgängen, Abstimmung des Unterrichtsprogramms, externe Lehrende, Austausch von Studierenden). An einem weiteren Ausbau und der Vergabe von gemeinsamen Abschlüssen wird gearbeitet. 2011 ist es gelungen, einen gemeinsamen Erasmus-Mundus Lehrgang mit den Universitäten Tampere und Beijing Normal und der Hochschule Osnabrück einzurichten. Das grundsätzliche Hemmnis für die Verabschiedung gemeinsamer Studienprogramme (Dual Degrees) ist jedoch nach wie vor der Status des „außerordentlichen Studiums“ der Universitätslehrgänge.

E3.2	Gastaufenthalte und Kurzzeitstipendien	Zur Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Ansätze und z.B. Labortechnologie im Rahmen von Mobilitäts- und Austauschprogrammen von ForscherInnen, siehe auch E6.3	2012	
------	--	---	------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: 2011 fanden insgesamt 22 Erasmus-Mobilitäten statt, Im Jahr 2010 hatte Univ.-Prof. Dr. Hanna Risku eine 3-monatige Gastprofessur im Bereich Knowledge Communication am Department of Language and Business Communication, Aarhus, School of Business, Aarhus University, Denmark inne.

Vorhaben für ausländische Studierende und Postgraduierte

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
E4.1	Englischsprachiges Lehrangebot	Zielgruppenorientierter und strukturierter Ausbau des englischsprachigen Lehrveranstaltungsangebots, halten von 20% des Lehrangebotes in englischer Sprache	2012	

Erläuterung zum Ampelstatus: Die Zahl der zur Gänze in Englisch abgehaltenen Lehrgänge wurde im Jahr 2011 von 30 auf 41 gesteigert. Darüber hinaus werden in vielen Lehrgängen manche Module oder Lehrveranstaltungen in Englisch durchgeführt.

E4.2	Anteil an ausländischen Studierenden	Halten des Anteils von derzeit 38%, Einrichtung eines Stipendienprogramms für bedürftige und ausländische Studierende aus Mittelamerika, Süd- und Osteuropa	2012	
------	--------------------------------------	---	------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: Der Anteil von rund einem Drittel ausländischer Studierender bleibt im Verlauf der letzten Jahre weitgehend konstant. Stipendienprogramme sind (nach derzeitigem Stand) aus dem laufenden Budget nicht abdeckbar, eine Möglichkeit bietet die Unterstützung von Studierenden in Form von Nachlässen auf die Lehrgangsbeiträge, sofern die Kostendeckung der betreffenden Lehrgänge gegeben ist. Eine Aufschlüsselung der Reduktionen der Lehrgangsbeiträge 2011 zeigt, dass diese mit in Summe rund 965.500 Euro nicht unerheblich sind. (Details s. C2.4.3)

Vorhaben zur Qualitätssicherung

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
E5.1	Studierenden- und Alumni-Befragungen	Besondere Auswertung und Interpretation der Lehrgangsbewertungen durch Studierende und Alumni-Befragungen hinsichtlich der Bedürfnisse und des Feedbacks (ausländischer) Studierender, Qualitätssicherung Studienangebot und Ausrichtung der Curricula	2012	

Erläuterung zum Ampelstatus: Das Vorhaben wird planmäßig bis 2012 umgesetzt.

F. Interuniversitäre Kooperationen

Ziele in Bezug auf interuniversitäre Kooperationen

Wert			Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Abweichung	
Nr.	Ziel (Kurzbezeichnung)	Messgröße	2009	2010	2010	2011	2011	2012	2012	2012	absolut	in %
F5.1	Lehrangebot Weiterbildungslehrgänge	Anzahl der Lehrgänge in Kooperation mit anderen Bildungsträgern und Organisationen in der Universitätsregion Österreich	2	2	4	3	4	3			+1	+33

Im Jahr 2011 wurden 4 Lehrgänge (General Management MBA mit der Technischen Universität Wien, NanoBioSciences & NanoMedicine mit der Technischen Universität Wien und der Universität für Bodenkultur, Politische Bildung und Politische Kommunikation über netPol) als nationale Studienkooperationen geführt. Die Lehrgänge Politische Bildung (Akademische Bezeichnung und Master) werden seit 2011 nicht mehr mit der Universität Klagenfurt angeboten. Stattdessen werden die Lehrgänge Politische Bildung und Politische Kommunikation über netPol durchgeführt. netPOL ist das internationale und interuniversitäre Netzwerk Politische Kommunikation, das 2010/11 als Zusammenarbeit der Donau-Universität Krems und der Karl-Franzens-Universität Graz mit der Andrassy Universität in Budapest, der Deutschen Universität für Weiterbildung in Berlin, der Babes-Bolyai-Universität im rumänischen Cluj sowie externen Netzwerkpartnern aus dem tertiären Bildungssektor konzipiert wurde.


F5.2	Lehrangebot Weiterbildungslehrgänge	Anzahl der Lehrgänge in Kooperationen in der EU	5	6	6	7	7	7			0	0
------	-------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--	--	---	---

Die DUK unterhielt 2011 im Nicht-Drittmittelbereich aktive Kooperationen (Vertrag) mit 36 Partnern (Hochschulen, Bildungseinrichtungen und Unternehmen) aus dem EU-Raum. Gegenstand der Kooperation sind meist die gemeinsame Durchführung bzw. Zusammenarbeit in der Lehre, Betreuung von Masterthesen oder der Einkauf von Lehrtätigkeiten. Lehrgänge in Kooperation mit der EU waren 1) General Management MBA (EIPOS-TU Dresden), 2) 6 Masterlehrgänge im Bereich der Zahnmedizin (Ästhetisch-rekonstruktive Zahnmedizin, Dental-Technik, Kieferorthopädie, Parodontologie, Endodontie, Orale Chirurgie/Implantologie) gemeinsam mit PUSH-Postgraduale Universitätsstudien für Heilberufe GmbH, 3) Danube Professional MBA (Steinbeis-Hochschule Berlin), 4) 3 Lehrgänge im Bereich Public Relations (Communications MSc, Fernstudium Communications MSc, Public Relations) PR-PLUS GmbH, 5) Psychotherapeutische Psychologie (Schweizer Charta für Psychotherapie, 6) Technische Kommunikation (tecteam GmbH), 7) Erasmus Mundus Lehrgang Research and Innovation in Higher Education (Universität Tampere und Beijing Normal University, Hochschule Osnabrück).


F5.3	Lehrangebot Weiterbildungslehrgänge	Anzahl der Lehrgänge in Kooperationen in Drittstaaten	2	2	3	3	3	3			0	0
------	-------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--	--	---	---

Es bestehen 7 aktive Kooperationsverträge mit Organisationen in Drittstaaten (Hochschulen, Bildungseinrichtungen). Lehrgänge mit besonders enger Kooperation sind: 1) Osteopathie (Internationale Schule für Osteopathie), 2) Professional MBA International Business (University of British Columbia), 3) Pharmaceutical Management (University of the Sciences Philadelphia).

Vorhaben zur gemeinsamen Nutzung von Organisationseinheiten mit anderen Universitäten

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
F2.1	Wassercluster Lunz GmbH	Die Kooperation mit der Universität für Bodenkultur und der Universität Wien soll weitergeführt und ausgebaut werden. Durch die gemeinsame Nutzung der Forschungsgeräte mit der Arbeitsgruppe der DUK und der Uni Wien wird die Forschungskooperation im Bereich Wassertechnologie in den nächsten Jahren ausgebaut. Die biologische Station Lunz wird nach einem Umbau interdisziplinären Arbeitsgruppen Raum geben.	2011	

Erläuterung zum Ampelstatus: Siehe Beteiligungen D5.1. Die Räumlichkeiten des WasserCluster Lunz können von der DUK zu vergünstigten Konditionen angemietet werden.


F2.2	Bibliothek	Fortführung der Nutzung der Bibliothek der Donau-Universität Krems am Campus Krems auch durch die FH Krems, Ausbau mit Institutionen am Campus Krems vorgesehen.	2012	
------	------------	--	------	---

Erläuterung zum Ampelstatus: Die gemeinsame Nutzung der Bibliothek der Donau-Universität Krems am Campus Krems auch durch die FH Krems ist mittlerweile bestens etabliert. Die Möglichkeiten und Anforderungen für eine gemeinsame Nutzung mit der DPU werden überprüft.

F2.3	Campus Sport	Das Sportangebot der DUK kann auch von Studierenden der FH Krems genutzt werden, Ausbau mit Institutionen am Campus Krems vorgesehen.	2012	
------	--------------	---	------	---

Erläuterung zum Ampelstatus: Diesbezügliche Verträge mit IMC FH Krems und DPU (Danube Private University) wurden bereits geschlossen. Studierende der KPHVIE (Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems) können das Campus Sport Angebot zu speziellen Konditionen ebenfalls nutzen.


Vorhaben zu Leistungsangeboten mit anderen Universitäten

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
F3.1	Rahmenabkommen	Abschluss von Rahmenverträgen mit anderen Universitäten oder Weiterbildungseinrichtungen der Universitäten (z.B. für Dissertationen) Universität Linz (Institut für Universitätsrecht und Universitätsmanagement), Schloss Hofen (Vorarlberg). 2010 Aufnahme der Gespräche und Prüfung etwaiger Kooperation	2012	

Erläuterung zum Ampelstatus: Das Rektorat hat gemeinsam mit VertreterInnen der Fakultäten bzw. Fachdisziplinen Kooperationsgespräche gestartet (z.B. Klagenfurt, St. Petersburg, Arad, Vaduz). Mit Schloss Hofen wurden intensive Gespräche geführt, allerdings bis dato keine konkreten Ergebnisse erzielt. Im Jahr 2011 wurde ein Rahmenabkommen mit der VasileGoldis Western University of Arad, Rumänien abgeschlossen. Gespräche wurden auch mit der JKU Linz bezüglich der Einrichtung eines Doktorandenkolleges geführt.

F3.2	Netzwerke im Verwaltungsbereich	Weitere Teilnahme und Ausbau der Teilnahmen (EDV u. a. Leitung der Arbeitsgruppe Security), Finanzen, Forschung, QM)	2010	
------	---------------------------------	--	------	---


Erläuterung zum Ampelstatus: Die LeiterInnen der Dienstleistungseinrichtungen sind in zahlreiche Verwaltungsnetzwerke eingebunden. Einige Beispiele: Die Leiterin der Stabsstelle QM ist Mitglied im QM-Netzwerk der Universitäten. Die Leiterin der Universitätsbibliothek ist Schriftführerin im Präsidium des VÖB – Vereinigung Österreichischer Bibliotheken und Vorstandsvorsitzende der Kommission für betriebliche Entwicklung und Steuerung. Der Leiter des EDV-Zentrums ist Vorsitzender der ArgeSecur (Arbeitsgruppe Security) sowie Mitglied bei ACOnet (Austrian Academic Computer Network, Österreichisches Wissenschaftsnetz). Die Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies (bzw. Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies) ist Mitglied der Gender-Plattform der österreichischen Universitäten. Der Alumni-Club ist Mitglied im Verband der Alumni-Clubs im deutschsprachigen Raum. Die PR-Abteilung ist Mitglied in der Vereinigung der European Universities Public Relations and Information Officers.

F3.3	Weiterbildung in Kooperation mit anderen Universitäten	Nutzung des USP der DUK in neuen Weiterbildungslehrgängen mit anderen Universitäten. 2010 Nanobiotechnologie: Einrichtung eines Lehrgangs mit der BOKU Wien und der TU Wien	2010	
------	--	--	------	---


Erläuterung zum Ampelstatus: Der Lehrgang MSc NanoBiosciences & NanoMedicine“ ist seitens der Curricularkommission genehmigt und im Mitteilungsblatt 2010/Nr. 61 vom 30. August 2010 der Donau-Universität Krems veröffentlicht. Die Verträge zur Einrichtung des Lehrgangs mit der Universität für Bodenkultur Wien und der Technischen Universität Wien wurden abgeschlossen. Der Lehrgang ist eingerichtet, der geplante Lehrgangstart Herbst 2011 musste wegen mangelnder Bewerbungen von Studierenden auf 2012 verschoben werden.

Die DUK (Leiterin der Stabsstelle QM und Lehrentwicklung) war Projektteilnehmerin im Projekt der AQA „Qualitätsentwicklung der Weiterbildung an Hochschulen“, in dem verschiedene Hochschulen und externe BildungsexpertInnen Empfehlungen und Standards für die interne und externe Qualitätssicherung erarbeiten.

Vorhaben zur Qualitätssicherung/Evaluierung

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
F4.1	Evaluierung der Netzwerke und Kooperationen in der Lehre	Besondere Berücksichtigung bei der Lehrevaluation (Bewertung von Lehrveranstaltungen durch Studierende und AbsolventInnen)	2012	

Erläuterung zum Ampelstatus: Nach erfolgreicher Einführung der neuen Evaluierungssoftware werden ab SS 2012 auch Lehrevaluationen einfacher durchführbar und besser auswertbar.

F4.2	Ausbau der bestehenden Kooperationen in der Lehre	Ausbau hinsichtlich des gemeinsamen Angebotes von Universitätslehrgängen (Kooperationsverträge Lehre), Beziehung von ReferentInnen anderer Universitäten in den Lehrangeboten der DUK oder Lehraufträge des DUK-Personals an anderen Universitäten	2012	
------	---	--	------	---

Erläuterung zum Ampelstatus: Die Donau-Universität unterhält bereits jetzt aktive Kooperationen (Vertrag) mit 36 Partnern (Hochschulen, Bildungseinrichtungen und Unternehmen) aus dem EU-Raum und mit weiteren 7 Partnern aus Drittstaaten. Jährliche Schwankungen sind aufgrund von Änderungen bei den tatsächlich durchgeführten Lehrgängen möglich. Kooperationen haben für die Donau-Universität Krems einen hohen Stellenwert und werden weiter ausgebaut werden.

G. Spezifische Bereiche

Bibliothek

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
G1.1	Universitätsverlag	Gründung eines gesamtuniversitären Verlages, um Skripten, wissenschaftliche Publikationen der MitarbeiterInnen und Abschlussarbeiten der AbsolventInnen zu veröffentlichen.	2010	

Erläuterung zum Ampelstatus: Das Mission Statement des DUK-Verlages wurde fertig gestellt. Der Verlag hat unter der Bezeichnung „Edition Donau-Universität Krems“ die Tätigkeit aufgenommen. Erste Publikationen sind bereits erschienen.

G1.2	E-Book-Plattform	Einrichtung einer E-Book-Plattform auf der Website der Universitätsbibliothek zur Herstellung der zentralen Verfügbarkeit und Recherchemöglichkeit	2012	
------	------------------	--	------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: Das Vorhaben wird planmäßig bis 2012 umgesetzt.

G1.3	Ausbau der Datenbanken	Für die Unterstützung der Studierenden und zur Weiterentwicklung der Forschung an der DUK ist der Zugang zu den neuesten Publikationen und wissenschaftlichen Datenbanken sowie deren Ausbau von herausragender Bedeutung.	2012	
------	------------------------	--	------	--

Erläuterung zum Ampelstatus: Das Vorhaben wird planmäßig bis 2012 umgesetzt.

Mensa

Die Donau-Universität Krems bekennt sich zu einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit der im Eigentum des Bundes stehenden Mensen Betriebs-Gesellschaft mbH.

Campus Kids

Die Kinderbetreuungseinrichtung „Campus Kids“ hat sich gut etabliert und das qualitativ hochwertige Angebot wird von MitarbeiterInnen und Studierenden gerne in Anspruch genommen. Soziale Förderung, Erwerb von Lebenspraxis, umweltoffene Erziehung, Bewegungserziehung, interkulturelle Erziehung – Sprache „Englisch“, Elternarbeit, Erweiterung der Öffnungszeiten und Errichtung einer Plattform für Studierende stehen in den nächsten Jahren im Vordergrund. Die Erweiterung der Öffnungszeiten im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Betreuungspflichten von MitarbeiterInnen und Studierenden wird erhoben werden. Wenn die Nachfrage weiterhin steigt und die dafür nötige Personalaufstockung finanziert werden kann, ist ein Erweitern der Öffnungszeiten möglich.

Um die Nutzung des Campus Kids für Studierende noch zu erleichtern bzw. attraktiver zu machen, ist ein Aufbau einer Informationsplattform notwendig. Der Campus Kids wäre dann Vermittler von Betreuungsangeboten (Babysitter, Tagesmutter) außerhalb seiner Öffnungszeiten.

Ziele und Ideen zur Weiterentwicklung

Nr.	Vorhaben (Kurzbezeichnung)	Kurzbeschreibung des Vorhabens	Geplante Umsetzung bis	Ampelstatus
G1.4	Campus Kids	Ausweitung des Campus Kids-Angebotes, Kinderbetreuung für Kinder von Studierenden und MitarbeiterInnen (z.B. Bewegungserziehung, interkulturelle Erziehung, Elternarbeit, soziale Förderung, Erweiterung der Öffnungszeiten)	2012	

Erläuterung zum Ampelstatus: Das Angebot wird schrittweise weiterentwickelt, z.B. spielerische Vermittlung der Englischen Sprache durch einen Nativ-Speaker. Mit der IMC Fachhochschule Krems wurde ein Kooperationsvertrag abgeschlossen. Im Jahr 2011 war die Kapazität voll ausgelastet. Es wurden montags bis freitags 15 Kinder im Alter von 1,5-7 Jahren betreut.

Campus Sport

Die Einrichtung Campus Sport dient MitarbeiterInnen und Studierenden der Donau-Universität Krems und der IMC Fachhochschule Krems zur körperlichen Ertüchtigung. Für eine nachhaltige Balance zwischen Arbeits- und Lebenswelt kommt der sportlichen Betätigung und körperlichen Fitness eine bedeutende Rolle zu.

Semesterkursangebote aus den Bereichen: Gymnastik-Fitness, Entspannungstraining, Ballspiele, Outdoor, Tanz, Fernöstliche Kampfkunst, Wassersport, Familiensport

Gesundheitssport und Vorträge mit Beratungscharakter bilden die Basis für kontinuierliches Arbeiten. Die Angebote werden zeitlich an die individuellen Bedürfnisse der MitarbeiterInnen angepasst. „Sportsports“ sind Angebote für Workshops und Events mit sozialem Hintergrund, (z.B. Schitage, Wanderungen und Ausflüge). Öffentliche Events wie die Teilnahme am „Wachau Marathon“ und der „Campuslauf Krems“ bilden die Grundlage für die Verwurzelung des Institutes in der Sport- und Kulturstadt Krems.

Die Donau Universität Krems ist mit lokalen Sporteinrichtungen gut vernetzt, um effizient und sinnvoll ihre Aufgabe erfüllen zu können.

Campus Cultur

Die Donau-Universität Krems versteht Kunst und Kultur nicht nur als schmückendes Beiwerk, sondern als einen unverzichtbaren Beitrag im universitären Alltag des Lehrens, Lernens und Forschens. Denn Kunst fördert den fachübergreifenden Dialog von Studierenden und Lehrenden und trägt zu einer Atmosphäre bei, die intellektuelle Leistung und sinnliches Erleben miteinander verbindet. Das Angebot von Campus Cultur wendet sich deshalb in erster Linie an MitarbeiterInnen und Studierende der Universität für Weiterbildung Krems, will aber gleichzeitig die Begegnung zwischen der Universität und Kunstinteressierten aus Krems und der Region fördern. Mit ihren öffentlichen Ausstellungen, Lesungen, Konzerten, Performances und Workshops will die Donau-Universität Krems auch ihren spezifischen Beitrag als Mitglied der Kunstmeile Krems leisten.

Die Donau-Universität Krems ist dabei der zeitgenössischen Kunst verpflichtet, besonders dem Dialog von Kunst und Wissenschaft. Denn viele Künstler wenden heute wissenschaftliche Methoden an, operieren an der „borderline“ zwischen Faszination und Erschrecken, während andererseits WissenschaftlerInnen sich den Künsten zuwenden, um von ihnen zu lernen.

Raumnutzungspläne

Die Universität für Weiterbildung Krems verpflichtet sich zur Erstellung und Aktualisierung von Raumnutzungsplänen für sämtliche von ihr genutzten Flächen und ist dadurch in der Lage, diese dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung auf Anfrage zur Verfügung zu stellen. Die Raumnutzungspläne haben zumindest Informationen zu den Büros (Voll- und Teilzeitbeschäftigte), Seminarräume (Auslastung Stunden/Tag/Woche), Besprechungsräume (Anzahl), Labore sowie die Mitbenutzung von Seminarräumen durch externe NutzerInnen zu beinhalten.



Die **Donau-Universität Krets** ist spezialisiert auf berufsbegleitende Weiterbildung und bietet exklusive Master-Studiengänge und Kurzprogramme in den Bereichen • Medizin, Gesundheit und Soziales • Wirtschaft und Unternehmensführung • Recht, Verwaltung und Internationales • Bildung, Medien und Kommunikation sowie • Kunst, Kultur und Bau. Mit mehr als 6.000 Studierenden und 13.000 AbsolventInnen aus 80 Ländern ist sie einer der führenden Anbieter von Weiterbildungsstudien in Europa. Die Donau-Universität Krets verbindet über 15 Jahre Erfahrung in postgradualer Bildung mit permanenter Innovation in Forschung und Lehre. Krets liegt in der einzigartigen Natur- und Kulturlandschaft Wachau, 80 km von Wien entfernt.

Donau-Universität Krets
Die Universität für Weiterbildung



Donau-Universität Krets
Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30
3500 Krets, Österreich

Tel. +43 (0)2732 893-0
Fax +43 (0)2732 893-4000
info@donau-uni.ac.at