



## Leistungsvereinbarung

**abgeschlossen zwischen Republik Österreich, vertreten durch die  
Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur**

**und**

**Donau-Universität Krems, vertreten durch den Rektor**

06. Dezember 2006

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>A. PERSONALENTWICKLUNG .....</b>	<b>4</b>
BEZUG ZUM ENTWICKLUNGSPLAN .....	4
VORHABEN IN DER QUALITATIVEN PERSONALENTWICKLUNG .....	5
VORHABEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG/EVALUIERUNG .....	5
ZIELE IN BEZUG AUF PERSONALENTWICKLUNG .....	6
<b>B. FORSCHUNG .....</b>	<b>7</b>
BEZUG ZUM ENTWICKLUNGSPLAN .....	7
DARSTELLUNG DER SCHWERPUNKTE IN DER FORSCHUNG (BESCHREIBUNG DES IST-STANDES ANFANG 2006).....	8
VORHABEN IN BEZUG AUF FORSCHUNG .....	11
VORHABEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG/EVALUIERUNG IN DER FORSCHUNG .....	11
ZIELE IN BEZUG AUF FORSCHUNG .....	11
<b>C1. LEHRE/WEITERBILDUNG .....</b>	<b>12</b>
STATUS QUO LEHRE (2005/2006).....	12
SCHWERPUNKTE UND ZIELE IM STUDIENBEREICH .....	13
GEPLANTE ENTWICKLUNGEN IM STUDIENBEREICH.....	14
VERZEICHNIS DER EINGERICHTETEN UNIVERSITÄTSLHERGÄNGE (STAND 31. 12. 2005) .....	15
VORHABEN IN BEZUG AUF LEHRE/STUDIEN .....	15
VORHABEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG/EVALUIERUNG UND ERGEBNISSE DER AUSWERTUNGEN DER LEHRVERANSTALTUNGSBEURTEILUNGEN .....	15
ZIELE IN BEZUG AUF LEHRE/STUDIEN .....	16
<b>C2. WEITERBILDUNG (UNTER C1. DARGELEGT) .....</b>	<b>16</b>
<b>D. GESELLSCHAFTLICHE ZIELSETZUNGEN .....</b>	<b>17</b>
GENDER MAINSTREAMING UND FRAUENFÖRDERUNG .....	17
VORHABEN IM BEREICH DES GENDER MAINSTREAMINGS UND DER FRAUENFÖRDERUNG.....	17
VORHABEN IN BEZUG AUF STUDIEN- UND WEITERBILDUNGSANGEBOTE FÜR STUDIERENDE MIT BESONDEREN BEDÜRFNISSEN .....	18
VORHABEN ZUM AUSBAU DES WISSENS- UND TECHNOLOGIETRANSFERS .....	18
KONKRETE VORHABEN ZUM AUSBAU DES WISSENS- UND TECHNOLOGIETRANSFERS .....	19
VORHABEN ZUR REGIONALENTWICKLUNG.....	19
KONKRETE VORHABEN IN BEZUG AUF REGIONALENTWICKLUNG .....	20
VORHABEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG/EVALUIERUNG .....	20
ZIELE IN BEZUG AUF GESELLSCHAFTLICHE ZIELSETZUNGEN .....	20
<b>E. ERHÖHUNG DER INTERNATIONALITÄT UND MOBILITÄT .....</b>	<b>21</b>
BEZUG ZUM ENTWICKLUNGSPLAN .....	21
ZIELE/VORHABEN DER DUK IN BEZUG AUF INTERNATIONALISIERUNG UND MOBILITÄT: .....	22
KONKRETE VORHABEN IN BEZUG AUF INTERNATIONALISIERUNG UND MOBILITÄT .....	23
VORHABEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG/EVALUIERUNG .....	23
ZIELE IN BEZUG AUF INTERNATIONALISIERUNG UND MOBILITÄT .....	23
<b>F. INTERUNIVERSITÄRE KOOPERATIONEN.....</b>	<b>25</b>
STATUS QUO.....	25
PERSPEKTIVEN INTERUNIVERSITÄRE KOOPERATIONEN.....	26
VORHABEN IN BEZUG AUF INTERUNIVERSITÄRE KOOPERATIONEN .....	27
ZIEL IN BEZUG AUF INTERUNIVERSITÄRE KOOPERATIONEN.....	27
<b>G. SPEZIFISCHE BEREICHE .....</b>	<b>28</b>
CAMPUS CULTUR .....	28
CAMPUS SPORT .....	28
EUROPÄISCHES DOKUMENTATIONSZENTRUM .....	29
FILMGALERIE .....	29

<b>G6. BIBLIOTHEK .....</b>	<b>30</b>
<b>H. BAUVORHABEN/GENERALSANIERUNGSVORHABEN.....</b>	<b>32</b>
<b>ZUSAMMENFASSENDE DARSTELLUNG DER ZIELE.....</b>	<b>33</b>
<b>LEISTUNGSVERPFLICHTUNG DES BUNDES GEMÄß § 10 DUK-GESETZ 2004 UND 15A VEREINBARUNGEN, BGBL. I NR. 501/1994 UND BGBL. I NR. 82/2004 .....</b>	<b>34</b>
<b>ORGANIGRAMM</b>	

# **A. Personalentwicklung**

## **Bezug zum Entwicklungsplan**

### **Leitungspersonen**

Im Bereich der Leitungspositionen sind die neu geschaffenen Departmentleitungen die für die Personalentwicklung in nächster Zeit strategisch wichtigsten Positionen. Die Departmentleitung muss wissenschaftliche und kaufmännische Agenden (etwa Drittmittelakquise und kundenorientierter Verkauf) verbinden sowie den Forschungs- und Lehrbereich (Angebotsentwicklung) vertreten. Hier besteht die größte Herausforderung für die zentrale Personalentwicklung darin, forschungserfahrene ProfessorInnen nicht in der Administration zu verschleißen und gleichzeitig im Management erfahrene ProfessorInnen zu finden. Im Zuge der Berufungsverhandlungen ist auf die überzeugende Lehrbefähigung im Weiterbildungsbereich und entsprechende Managementfähigkeiten zu achten sowie auf ein der DUK angepasstes Forschungsverständnis. Innerhalb des Departments müssen eine ausreichende wissenschaftliche Leitung, eine professionelle Betreuung des Lehrbetriebes und eine sorgfältige kaufmännische Gebarung gewährleistet sein.

### **Wissenschaftliche MitarbeiterInnen**

Diese MitarbeiterInnen müssen auf der einen Seite auf eine akademisch-wissenschaftliche Karriere vorbereitet werden - hier ist das Doktoratsstudium von besonderer Bedeutung. Auf der anderen Seite geht es aber ebenso um eine besondere Verantwortung für eine professionelle Abwicklung der Lehre im Weiterbildungsbereich. Dazu gehört eine kompetente Betreuung der Module, ein entsprechend professioneller Einsatz von E-Learning, die Gestaltung der Internationalisierung und der Praxiskontakte etc. Eine besondere Herausforderung in der Personalentwicklung besteht darin, Anforderungsprofile und Vorschläge zur Qualifizierung für die adäquate Bewältigung dieses Spannungsfelds zu entwickeln.

Um den Anteil des kontinuierlich in Krems tätigen Lehr- und Forschungspersonal zu vergrößern, sind besonders intensiv an die Departments gebundene Lehrbeauftragte mit dem Titel „Lektor“/„Lektorin“ zu versehen, sowie die Anstellungsmöglichkeiten über Gastprofessuren zu intensivieren. Diese sollten künftig als Personalkategorie und nicht nur als Ehrung im Sinne der bisherigen „Visiting Professors“ wahrgenommen werden.

### **MitarbeiterInnen im Dienstleistungsbereich**

Im Dienstleistungsbereich sollte ein transparentes Karriereschema - beginnend bei dem Status der/des AnfängerIn, über die/den ExpertIn in besonderen Sachmaterien bis hin zu Leitungsaufgaben und -positionen - geschaffen werden.

### **MitarbeiterInnengespräche**

Zentral für eine funktionierende Personalentwicklung sind die MitarbeiterInnengespräche. Diese haben die DepartmentleiterInnen mit ihren MitarbeiterInnen jährlich durchzuführen. MitarbeiterInnengespräche sollen im Sinne

eines Planungs- und Feedback-Gespräches konzipiert sein, um die Zielvereinbarungen auf die Ebene der Einzelpersonen herunter zu brechen.

### Vorhaben in der qualitativen Personalentwicklung

Nr.	Bezeichnung und Kurzbeschreibung Vorhaben	geplante Umsetzung bis
01	Begleitung der neu berufenen ProfessorInnen beim Aufbau der Departmentleitung	2007
02	Etablierung funktionsadäquate Personalstrukturen in Wissenschaft und Verwaltung, somit: Anforderungsprofile aller MitarbeiterInnen aus der Sicht der Departments und aus Sicht des Rektorats erarbeiten, Screening der vorhandenen Stellenbeschreibungen auf Übereinstimmung, Anpassung der prototypischen Arbeitsplatzbeschreibungen und Tätigkeitsprofile, vorrangig im Bereich des wissenschaftlichen Personals	2007/2008
03	Darauf aufbauende Entwicklung eines kohärenten internen Fortbildungsprogrammes a) für die nicht-wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit den Schwerpunkten EDV, Office Management, Verkauf/Telefonmarketing b) für die wissenschaftlichen Mitarbeiter mit den Schwerpunkten E-learning, Fremdsprachen sowie Unterstützung bei Dissertationen	2007-2009
04	Klärung der Anforderungsprofile von Stellen in Wissenschaft und Verwaltung (Erstellen von adäquaten Stellenbeschreibungen für Professoren, Führungskräfte, Wissenschaftliche MA, Nicht-wiss. Mitarbeiter)	2007

### Vorhaben in der quantitativen Personalentwicklung

Nr.	Bezeichnung und Kurzbeschreibung Vorhaben	geplante Umsetzung bis
01	Steigerung des Anteils des universitätsinternen wissenschaftlichen Personals an den Lehrenden	kontinuierlich

### Vorhaben zur Qualitätssicherung/Evaluierung

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	geplante Umsetzung bis
01	Aufbau des Qualitätssystems PE	Strukturierung der Aufgaben, dezentrale und zentrale Zuständigkeiten, Anforderungsprofile	2007/2008
02	Personalauswahlmodelle	Entwicklung von differenzierten Personalauswahlmodellen (L/F/DLE), Personalbindung	2007
03	Analyse der Evaluierungsdaten	Auswertung und Reporting der personenbezogenen Evaluierungsdaten im Lehr- und Forschungsbereich	Ab 2007 kontinuierlich
04	Fortbildungscontrolling	Überprüfung der Akzeptanz und Nachhaltigkeit der internen Fortbildungsmaßnahmen, Vorgesetztengespräche	Ab 2007 kontinuierlich

## Ziele in Bezug auf Personalentwicklung

Nr.	Ziele	Indikator	Ist-Wert 2005	Ziel-Wert		
				2007	2008	2009
01	Ausbau des internen Fortbildungsprogrammes	Schulungstage pro MitarbeiterIn	2	3	4	5
02	Unterstützung der Promotionsvorhaben der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen	Promotionen pro Jahr	5	5	5	5
03	Einsatz universitätinternen Personals / MitarbeiterInnen im Lehrbetrieb	Anzahl der MitarbeiterInnen in der Lehre	10	25	35	45

## **B. Forschung**

### **Bezug zum Entwicklungsplan**

Die eigenen Forschungsaktivitäten der DUK verfolgen keinen Selbstzweck, sondern dienen der Unterstützung der Lehre (§ 4 Abs. 2 Z 1, DUK-Gesetz 2004).

Unterstützung der Lehre kann nicht nur in der direkten Verwendbarkeit von Forschungsergebnissen als Lehrinhalte und damit ihrer Unverwechselbarkeit (USP) gesehen werden. Die Lehre, vor allem deren Qualität, wird auch unterstützt durch die auf diese Weise mögliche Einbindung in die wissenschaftliche Welt, die durch Forschung erschlossenen wissenschaftlichen Netzwerke und durch die Reputation der DUK als anspruchsvolle Universität, welche sichergestellt werden soll.

Forschung ohne erkennbaren Anwendungsbezug ist in der Regel nicht Gegenstand von Zielvereinbarungen an der DUK. Zum Arbeitsgebiet der DUK zählt somit Forschung mit absehbaren Anwendungsmöglichkeiten in der Lehre - aber auch in wirtschaftlich nutzbaren Produkten und Dienstleistungen.

Die Forschungsvorhaben der DUK sind an den strategischen Zielen und dem Profilierungsbedarf der DUK (siehe Teil I) zu orientieren. Priorität kommt jener Forschung zu, welche zu den strategischen Entwicklungsschwerpunkten und den generellen Kriterien der Entwicklungsstrategie der DUK beizutragen vermag. (Siehe Entwicklungsprogramm).

Hier muss darauf verwiesen werden, dass Forschung regelmäßig durch angemessene Drittmittelaufbringung zu unterlegen ist. Dazu dienen neben bezahlten Forschungsaufträgen vor allem geförderte Forschungsprojekte und Stiftungsmittel. Nur ausnahmsweise oder ergänzend kann aus strategischen Überlegungen eine Finanzierung auch aus dem allgemeinen Haushalt der DUK vorgesehen werden. Dies kann in der Anfangsphase der Etablierung von Forschungslinien als Starthilfe oder zur Überbrückung von vorübergehenden Drittmittelschwankungen notwendig sein.

Die strategischen Entwicklungsschwerpunkte sind unter Berücksichtigung der Möglichkeiten der Förderung und Kofinanzierung durch österreichische oder europäische Schwerpunktprogramme (VII. EU-Rahmenprogramm Forschung) gewählt worden.

Forschungsvorhaben auch jenseits der selbst gewählten Schwerpunkte können dann eine besondere Förderung erwarten, wenn sie zur Stärkung des Wirtschafts- und Technologiestandorts der Stadt Krems, des Landes Niederösterreich oder auch der bundesweiten Forschungsprioritäten beitragen. Dabei ist nicht nur die Forschungskapazität an sich Förderungsziel, sondern die externen Wirkungen auf die regionale Wirtschaftsumgebung in Form von Ausgliederungen (Spin-offs), Clustern und vorrangigen Kooperationen.

## **Darstellung der Schwerpunkte in der Forschung (Beschreibung des Ist-Standes Anfang 2006)**

Die DUK hat bisher in Hinblick auf ihre primäre Aufgabe, der postgradualen Weiterbildung, und trotz überwiegend relativ geringer Mittelwidmung für Forschungszwecke in der Mehrzahl der Departments (früher: Abteilungen) beachtliche Forschungsleistungen erbracht. Beleg dafür ist der zuletzt über das Jahr 2004 veröffentlichte Forschungsreader mit 16 Berichten über eine Auswahl von Forschungsprojekten, die in diesem Jahr durchgeführt wurden.

Seit mehr als einem Jahrzehnt ist an der DUK ein Forschungsschwerpunkt in Segmenten der Biotechnologie - extrakorporale Blutreinigung und Christian Doppler Labor für spezifische Adsorption, Gewebeersatz - aufgebaut worden und mittlerweile gut etabliert (Department für Klinische Medizin und Biotechnologie). Dieser hat zur Erteilung von Patenten und zur Errichtung von Spin-off-Unternehmen geführt. Seine Weiterentwicklung und gezielte Ergänzung um angrenzende Forschungsfelder ist auf Basis einer jüngst stattgefundenen erfolgreichen externen Evaluierung gesichert und wird von der DUK, von einem oder - in absehbarer Zeit - mehreren Unternehmen und vom Land Niederösterreich unterstützt.

Die Situation in diesem Bereich unterscheidet sich ziemlich grundsätzlich von jener in den anderen Departments. Dies nicht nur in Hinblick darauf, dass rote Biotechnologie das im Wesentlichen einzige Arbeitsgebiet der DUK im Bereich der Naturwissenschaften darstellt. Die übrigen Fachbereiche der DUK verfügen überwiegend erst seit dem laufenden Jahr über eine einigermaßen adäquate personelle Ausstattung mit wissenschaftlichem Personal für Forschungszwecke.

### **Hauptaufgaben im laufenden Jahr**

Die Initiative für die Inangriffnahme von Forschungsvorhaben erfordert das Zusammenwirken von Departmentleitung, wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Departments und des Rektorats.

Die Verantwortung für wissenschaftliche Qualität trägt primär die Department-Leitung. Ebenso wird von den Departmentleitungen die Initiative für die Inangriffnahme von Forschungsprojekten erwartet.

Das Rektorat strebt nicht an, einen bindenden Forschungsplan umzusetzen. Es orientiert sich mit seiner Unterstützung und seinen Vorgaben an den Kriterien des Entwicklungsprogramms, wenn Fragen der Ressourcenausstattung und der inhaltlichen Prioritäten zu entscheiden sind. Es versucht Visionen attraktiv zu machen (vision shaping), aussichtsreiche Projekte anzuregen und Kontakte zu Interessenten zu nützen. Damit kommt ihm in erster Linie die Aufgabe des Anregens und des Ermöglichens zu.

Darüber hinaus ist beim Rektorat ein zentraler Forschungs-Service eingerichtet, der den Departments administrative – jedoch nicht inhaltliche oder methodische -

Probleme bei Akquisition, Bewerbungen, Dokumentation und Abrechnung von Forschungsprojekten abnehmen kann.

Regelmäßig werden die an Forschungsprojekten Tätigen zu Aussprachen über allgemein interessierende Fragen der Forschungstätigkeit eingeladen (Round Table Forschung). Themen sind dabei wiederum nicht inhaltliche Überlegungen, sondern Fragen des Berufsbilds der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Verwertung geistigen Eigentums, des Doktoratsstudiums, der Forschungsk Kooperationen, der Forschungsförderung, Standards der Begutachtung und der externen Evaluierung sowie interne und externe Kommunikation über Projekte und Erfolge.

Für die inhaltliche und organisatorische Koordination der Entwicklungsschwerpunkte werden Plattformen errichtet. Für 2006 sind zu allen Entwicklungsschwerpunkten start-up-Workshops vorgesehen.

Die Potentiale für Kooperationen sowohl innerhalb der DUK - vor allem auf Basis der Entwicklungsschwerpunkte - wie auch außerhalb wird das Rektorat wirkungsvoll unterstützen.

Dazu tragen folgende Zielvorgaben für 2006 bei:

1. Erweiterung der Zahl von ständig an der DUK beschäftigten MitarbeiterInnen. Die Zahl der der DUK zur Verfügung stehenden Arbeitskapazität von UniversitätsprofessorInnen betrug im Jahr 2005 insgesamt 7 bis 8 Arbeitsjahren (auf Vollzeitbasis). Im Jahr 2006 wird diese Zahl auf rund 14 ProfessorInnenjahre steigen (+ 85 Prozent). Diese Kapazität steht allerdings nicht in erster Linie für Forschungsprojekte zur Verfügung, sondern auch für Lehre und Administration. Die Zahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird von etwa 65 im Jahresdurchschnitt 2005 auf etwa 80 im Jahresdurchschnitt 2006 angehoben werden.

Wie im Schreiben „Finanzperspektiven der Donau Universität Krems 2007-2009 vom 30. Juli 2006 angeführt, ist ein weiterer Ausbau strategisch wünschenswert und erforderlich, da er dem gesetzlichen Auftrag (Weiterbildungsuniversität mit internationaler, speziell mittel- und osteuropäischer Ausstrahlung) und auch klar erkennbarer Lücken im Angebot postgradualer Studiengänge in Österreich entsprechen würde.

Für die Jahre 2007 bis 2009 wird der Neuzugang von je einer Professur angenommen. Damit erreicht der Personalstand an ProfessorInnen 2009 nicht ganz die Zahl von 20 Personen. In Abhängigkeit von den zu berufenden Personen beträgt das entsprechende Vollzeitäquivalent 11-16. Entsprechend muss die Zahl des sonstigen wissenschaftlichen Personals gesteigert werden.

Personalstand der DUK, Nov. 2006 (nach Vorgabe der Wissensbilanz)

**Personal DUK**

**Prognose  
2009**

Hauptberufliches Personal – Vollzeitäquivalente	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt <sup>1</sup>	<b>41,2</b>	<b>50,5</b>	<b>91,7</b>	
Professor/inn/en <sup>2</sup>	2,5	10,1	12,6	17
Assistent/inn/en und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal <sup>3</sup>	<b>38,7</b>	<b>39,6</b>	<b>78,3</b>	<b>140*</b>
darunter Dozent/inn/en <sup>4</sup>	0	0,8	0,8	
Allgemeines Personal gesamt <sup>5</sup>	<b>72,1</b>	<b>8,2</b>	<b>80,3</b>	<b>180*</b>
Insgesamt <sup>6</sup>	<b>113,3</b>	<b>59</b>	<b>172,1</b>	

**\*überdurch.  
Erhöhung wg.  
neuer Zählung**

- 2 Verwendung 11 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.  
 3 Verwendungen 14, 16, 21 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.  
 4 Verwendung 14 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.  
 5 Verwendungen 23, 40 bis 70 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.  
 6 Verwendungen 11, 14, 16, 21, 23, 40 bis 70 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.

Haupt- und nebenberufliches Personal – Kopfzahl ohne Karenzierungen	Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt <sup>1</sup>	<b>53</b>	<b>69</b>	<b>122</b>
Professor/inn/en <sup>2</sup>	3	14	17
Assistent/inn/en und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal <sup>3</sup>	50	55	105
darunter Dozent/inn/en <sup>4</sup>	0	2	2
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter/innen <sup>5</sup>	0	0	0
Allgemeines Personal gesamt <sup>6</sup>	<b>89</b>	<b>9</b>	<b>98</b>
Insgesamt <sup>7</sup>	<b>142</b>	<b>79</b>	<b>221</b>

- 1 Verwendungen 11, 12, 14, 16, 17, 21, 24, 25, 30 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.  
 2 Verwendungen 11, 12 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.  
 3 Verwendungen 14, 16, 17, 21, 24, 25, 30 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.  
 4 Verwendung 14 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.  
 5 Verwendungen 24, 25 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.  
 6 Verwendungen 23, 40 bis 70 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.  
 7 Verwendungen 11, 12, 14, 16, 17, 21, 23, 24, 25, 30, 40 bis 70 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.  
 Personen mit mehreren Verwendungen sind nur einmal gezählt.

2. Einrichtung einer systematischen Qualitätskontrolle und Begutachtung von Forschungsarbeiten in den Departments, Definition der Verantwortlichkeit der Department- und der Projektleiter, Regeln für die Zirkulation von Working Papers und Publikationen.
3. Initiative für die Möglichkeit von Doktoratsstudien an der DUK und Kooperation mit anderen Universitäten in Bezug auf PhD-Programme.
4. Initiative, Koordination und erste Zwischenziele für Forschung im Einklang mit den Entwicklungsschwerpunkten.

## Vorhaben in Bezug auf Forschung

Nr.	Bezeichnung und Kurzbeschreibung Vorhaben	geplante Umsetzung bis
01	Erfolgreiche Bewerbung und Durchführung von nationalen und internationalen Forschungsprojekten	laufend
02	Organisation von wissenschaftlichen Symposien und Start-up Workshops zu den Entwicklungsschwerpunkten und zu strategischen Forschungslinien	2007
03	Etablierung von Forschung in den neuen Departments Public Management , Standort- und Innovationsmanagement und Finanzwirtschaft	2007

## Vorhaben zur Qualitätssicherung/Evaluierung in der Forschung

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	geplante Umsetzung bis
01	Berichtswesen	Forschungsdatenbank in Abstimmung mit den Anforderungen der Wissensbilanz und des Controlling	laufend
02	Externe Evaluierung	Heranziehung wissenschaftlicher Beratung von außen und externe Evaluierung von jährlich zwei Organisationseinheiten in Lehre und Forschung durch Peer Reviews	kontinuierlich
03	Interne Evaluierung	Erhebung von Daten und Informationen für internes akademisches Controlling , Auswertung und Evaluierung	kontinuierlich
04	Forschungsprojekte mit Peer Review	Steigerung der Zahl der einem anspruchsvollen wissenschaftlichen Review zu unterziehenden Forschungsprojekte und Publikationen	ab 2007
05	Zertifizierung	International anerkannte Zertifizierung für Forschungseinrichtungen	laufend

## Ziele in Bezug auf Forschung

Nr.	Ziele	Indikator	Ist-Wert 2005	Ziel-Wert		
				2007	2008	2009
01	Erhöhung der Zahl der FWF/FFG geförderten Projekten	Anzahl Projekte/Jahr	1	3	5	7
02	Organisation und Durchführung von wissenschaftlichen Symposien	Anzahl Symposien/ Jahr	5	7	9	11
03	Steigerung der Publikationen der wissenschaftlichen Mitarbeiter	wiss. Publikation pro wiss. MA	0,5	0,8	1	1

# C1. Lehre/Weiterbildung

## Status quo Lehre (2005/2006)

Das Studienangebot der DUK weist für das Jahr 2006 etwa 145 Studienprogramme aus, die in folgenden Schwerpunkten realisiert werden: Wirtschaft und Management, Kommunikation, IT und Medien, Medizin und Gesundheit, Recht, Europäische Integration und öffentliche Verwaltung, Bildung und Kulturwissenschaften, Bauen und Ökologie. Die Differenzierung des Angebots resultiert aus den besonderen Marktbedingungen, unter denen sich die Weiterbildungsstudien der DUK etabliert haben. Kurzfristige Angebotszyklen sollen gewährleisten, dass auf Qualifizierungsanforderungen von Seiten der Anwendungs- und Praxisfelder eingegangen wird und haben den zudem den Vorteil, mit den Studien an dem aktuellen internationalen Stand des Wissens zu partizipieren.

Die Weiterbildungsstudien der DUK haben in den letzten Jahren eine große Zielgruppenvielfalt erreicht. Im Zentrum steht die Aufgabe, mit den Lehrangeboten auf die besonderen Anforderungen zumeist berufstätiger Studierender, deren Durchschnittsalter bei 38 Jahren liegt, konzeptionell und organisatorisch einzugehen. Dies erfordert eine starke Ausdifferenzierung innerhalb der DUK, weil die Zielgruppen ein eigenes professionelles oder akademisches Verständnis haben. In der Lehre gilt es, den Zugang in die Materien über die Prinzipien der Anwendungs- und Praxisfelder (Kontextualität und Praxeologie) zu wählen und erst auf dieser Grundlage werden theoretisch fundierte generische Prinzipien vermittelt. Die DUK verfolgt mit diesem Ansatz das Prinzip des „reflective practitioners“, das sich bis hin zu den Reflexionsmöglichkeiten langjähriger Führungserfahrungen im Executive-MBA-Bereich durchgesetzt hat.

Zahlreiche akademische und wissenschaftliche Weiterbildungsstudien der DUK richten sich an akademische Berufsgruppen wie Ärzte/innen, Juristen/Juristinnen, Psychologen/Psychologinnen mit fachwissenschaftlichen und praxisnahen Qualifizierungsinhalten, die nicht Gegenstand der Erststudien sind. Dies sind wissenschaftlich aufbauende oder fortführende Studienangebote, die in den meisten Fällen mit Fachausbildungen und berufsständischen Anerkennungen und Zulassungen verbunden sind.

Andere Studienangebote werden wiederum komplementär zur akademischen Erstausbildung konzipiert. Dies trifft vorrangig auf Studien aus den Wirtschafts- und Managementwissenschaften zu, wenn z.B. ein „Regular MBA“ oder „General Management“-Studium ergänzend zu einem spezialisierten Studium gewählt wird. Funktions- und branchenspezifische Managementwissenschaften nehmen einen immer größeren Teil des Studienangebotes ein. Sie gehen auf die wachsende Bedeutung von Wirtschaftswissenschaften und Managementkompetenz im Berufsalltag des mittleren und gehobenen Managements zahlreicher Branchen wie etwa Pharma, Aviation, Bauwesen ein. Insbesondere die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben im öffentlichen Sektor erfordert heute eine Kombination aus den Grundverständnissen der zentralen Leitthemen des jeweiligen gesellschaftlichen Sektors (wie z. B. Gesundheit, Bildung, Kultur) mit adäquaten Management-Know-how. Managementkonzepte für Organisa-

tionen des öffentlichen Bereichs sind daher Gegenstand eines relativ großen Teils des Studienangebotes der DUK.

Eine stetig wachsende Zielgruppe ist auch in jenen Berufsfeldern zu identifizieren, die erst in jüngster Zeit eine Akademisierung erfahren haben (oder werden), wie etwa Pflegewissenschaften oder zahlreiche IT-Berufsfelder. Ihre VertreterInnen verfügen durchaus über ein aus der beruflichen Praxis entstandenes Qualifikationsniveau, das einem akademischen Erstabschluss entspricht. In diesen Fällen sind wissenschaftliche und professionsnahe Weiterbildungsstudien ein Beitrag zur nachträglichen Strukturierung und Akademisierung von Berufsfeldern und auf der individuellen Ebene ein sehr karrierewirksames persönliches Qualifizierungsstatement.

Grundsätzlich sind drei Studienmodelle in den Masterstudien an der DUK etabliert:

- das Y-Modell, in dem nach einem gemeinsamen Kerncurriculum Vertiefungsstudien mit den entsprechenden Fachabschlüssen möglich sind,
- das Stufenmodell, in dem gestaffelt und auf einander aufbauend die Lehrgänge vom Certified bis zum Master zeitlich flexibilisiert studiert werden können, und
- das Jahrgangsmodell, in dem pro Lehrgang jeweils eine Jahrgangsgruppe ein Curriculum bis zum Abschluss durchstudiert und ergänzende Wahlfächer aus einem Fächerspektrum der jeweiligen Einheit angeboten werden.

Die Studienangebote der DUK werden entsprechend den zu erreichenden Kompetenzen in unterschiedlicher Dauer konzipiert, wobei die kleinste Einheit zu dem Abschluss „Certified ...“, führt, die nächst größere mit 60 ECTS Credits den Abschluss „Akademische/r ...“ ermöglicht und schließlich Masterstudien in der Größenordnung von 90 oder 120 ECTS bei erfolgreichem Abschluss zum Mastertitel führen (Master of Science (MSc), Master of Business Administration (MBA), Master of Arts (MA) LL.M. (Master of Laws)). Wissend, dass unsere Studierenden berufsbegleitend studieren – abgesehen von wenigen Ausnahmen in Vollzeitaufbaustudien – kann die Dauer der Studien nicht analog zum regulären Studienbereich aus den ECTS hergeleitet werden, in dem 30 ECTS einem Semester entsprechen. Die DUK kalkuliert eine Verlängerung der Studiendauer um maximal ein Viertel der Gesamtlehrgangsdauer ein. Innerhalb dieser Studienzeit erreichen etwa 80 bis 90% der Studierenden ihr persönliches Studienziel, wobei in der Regel externe Faktoren eine Studienunterbrechung oder –aufgabe bedingen und nur selten die Studieninhalte oder die erschwerten Rahmenbedingungen als Grund genannt werden.

## **Schwerpunkte und Ziele im Studienbereich**

### **Profilierung der Lehre**

Zum einen wird sich das Lehrangebot durch die Gründung neuer Departments und Berufung neuer ProfessorInnen in den nächsten drei Jahren noch ausweiten, zum anderen muss auf eine stärkere Fokussierung im Sinne der Spezifika universitärer Weiterbildung geachtet werden. Teile des wissenschaftlichen Weiterbildungsangebots werden künftig auf der Grundlage der institutionellen Einheit von Forschung und Lehre entwickelt.

Neben dem Forschungsbezug sollten den Lehrgängen bestimmte Querschnittsmodule, z.B. Wissensmanagement, Genderkompetenz etc. und folgende Zugänge gemeinsam sein:

- ausgewiesener Praxisbezug (Praktika, Projektarbeiten, lehrenden PraktikerInnen)
- ein Mindestmaß an Internationalität (Kooperationen, Auslandsaufenthalte, internationale Faculty und Studierende).

Diese Zugänge und Querschnittsthemen sind wichtige Profilierungsmöglichkeiten der Lehrprogramme an der DUK.

### **Kundenorientierung durch Flexibilisierung der Lehre**

Erfolgreiche berufsbegleitende Studienmöglichkeiten anzubieten, setzt ein effektives Student Relationship Management voraus. Die besondere Bindung der Studierende an die DUK ist sowohl Kriterium des bisherigen Erfolgs der Institution als auch zentrale Zieldimension. Ein Kundenbedürfnis ist die verstärkte Modularisierung, die eine Flexibilisierung der Inanspruchnahme der Lehrangebote und zeitliche „Portionierbarkeit“ erlaubt. Diese steht allerdings in einem gewissen Spannungsverhältnis zum Erfolgskonzept postgradualer Lehre – der geschlossenen Lehrgangs(klein-)gruppe. Daher ist diese Flexibilisierung sensibel und didaktisch sorgfältig zu begleiten und setzt spezifische Formen der Lehrorganisation sowie den verstärkten Einsatz von „blended learning“ voraus. Wichtig in diesem Zusammenhang ist die Mission „In Stufen zum Ziel“, so dass Studierende von einem „Certified Program“ über ein Programm zum „Akademischen Experten“ bis zum „Master-Programm“ einen Bildungsweg individuell gestalten können.

### **Neue Lernarchitekturen**

In der berufsbezogenen Weiterbildung geht es heutzutage um neue Formen der Verschränkung innerbetrieblicher Weiterbildung mit den zertifizierbaren Angeboten von Bildungseinrichtungen. Die Donau-Universität Krems möchte sich als Partnerin der betrieblichen Personalentwicklung weiter profilieren und gemeinsam mit Personalentwicklern und Chief Learning Officers an entsprechenden Lernarchitekturen arbeiten, die auch arbeitsplatzbezogenes Lernen, die Anerkennung beruflicher Vorerfahrungen und die Validierung des informellen und nicht-formalen Lernens ganzheitlich einbeziehen. Eine besondere Herausforderung in diesem Zusammenhang stellt die international in Gang gekommene Diskussion zum „Rethinking Executive Education“ dar, in der nach zeitgemäßen Formen und Strukturen für die Führungskräfteausbildung gesucht wird. Die Donau-Universität Krems möchte ihre in der Vergangenheit prominente Rolle in der Ausbildung des Führungskräfte Nachwuchses für österreichische Unternehmen in neuen Formen wieder etablieren und ist bestrebt, mit einem zukunftssträchtigen Konzept der Führungskräfteausbildung mittelfristig zu einem besonders innovativen Anbieter zu werden.

### **Geplante Entwicklungen im Studienbereich**

1. Erarbeitung einer akzeptierten Beschreibung des kremstypischen Lehrprofils („common body of methodology“) und Screening aller Lehrgänge darauf, inwieweit die festgelegten Merkmale vorhanden sind;
2. Umsetzung der spezifischen Profilierung des Lehrangebotes durch entsprechende PE-Angebote für die Lehrenden sowie die Entwicklung von Querschnittsmodulen;

3. die Profilierung der Lehre durch die stärkere Nutzung interner Lehrkapazitäten, die infolge der ProfessorInnenbestellungen bereit stehen (s. auch Personalentwicklung);
4. Entwicklung von Kompetenzportfolios zur Unterstützung und Begleitung der Studierenden unter Anerkennung informellen und nicht-formalen Lernens;
5. Neukonzeption der „Executive Education“ durch Einsetzen einer international besetzten Arbeitsgruppe und internationale Vernetzung;
6. Entwicklung einer kohärenten E-Learning Strategie, Aufbau der technologischen und didaktischen Supportstrukturen sowie Qualifikationsdifferenzierung der Lehrenden.

## **Verzeichnis der eingerichteten Universitätslehrgänge (Stand 31. 12. 2005)**

- siehe Anhang

### **Vorhaben in Bezug auf Lehre/Studien**

<b>Nr.</b>	<b>Bezeichnung und Kurzbeschreibung Vorhaben</b>	<b>geplante Umsetzung bis</b>
01	Stärkere Modularisierung/Flexibilisierung des Studienangebotes im Sinne der Kundenorientierung	laufend bis 2009
02	Ständiger Ausbau des englischsprachigen Lehranteils	2007-2009
03	Entwicklung und Implementierung eines umfassenden E-Learning-Konzepts	2008/2009
04	Entwicklung von Kompetenzportfolios zur Unterstützung und Begleitung der Studierenden unter Anerkennung informellen und nicht-formalen Lernens	2007/08

### **Vorhaben zur Qualitätssicherung/Evaluierung und Ergebnisse der Auswertungen der Lehrveranstaltungsbeurteilungen**

<b>Nr.</b>	<b>Bezeichnung Vorhaben</b>	<b>Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben</b>	<b>geplante Umsetzung bis</b>
01	Curriculaentwicklung	Verbessertes internes Stellungnahmeverfahren zu neuen Curricula	laufend
02	Berichtswesen	Aufbau eines Berichtswesen, Monitoring des Studienverlaufs, Studienerfolgs und der Kompetenzzuwächse	laufend
03	Umbau der LV-Evaluierung	Einheitlicher LV- Evaluierungsfragebogen nach dem Konzept kompetenz- und kundenorientierter Evaluierung	2007
04	ECTS Evaluierung	Evaluierung der ECTS Workload-Angaben in den Curricula	10/2008
05	Akkreditierung von Studienangeboten	Erst- und Folgeakkreditierung von Studienangeboten bei international anerkannten Agenturen; nationale und internationale berufsständische Anerkennung	kontinuierlich

## Ziele in Bezug auf Lehre/Studien

Nr.	Ziele	Indikator	Ist-Wert 2005	Ziel-Wert		
				2007	2008	2009
01	Verstärktes Angebot von englischsprachigen Lehrgängen	in Prozent des Gesamtangebotes	10 Proz.	13 Proz.	17 Proz.	20 Proz.
02	Ausweitung des interaktiven Blended-Learning-Angebotes	in Prozent des Gesamtangebotes	5 Proz.	7 Proz.	15 Proz.	25 Proz.

## C2. Weiterbildung (unter C1. dargelegt)

## **D. Gesellschaftliche Zielsetzungen**

### **Gender Mainstreaming und Frauenförderung**

Frauenkarrieren in Wissenschaft und Wirtschaft zu fördern, ist der Donau-Universität Krems ein wichtiges Anliegen. Darüber hinaus bietet die Universität für Weiterbildung genderspezifische Lehrangebote, betont den Gender-Aspekt in Forschung, Entwicklung und Consulting und stärkt durch einen umfassenden Gender-Mainstreaming-Prozess die Position von Frauen an der Universität selbst. Dabei setzt sie sich eine Frauenquote von 40% in allen Hierarchieebenen und Verwendungsgruppen entsprechend dem B-GBG zum Ziel.

Die Donau-Universität Krems strebt eine Spezialisierung im Bereich „Prozessorientierte Weiterbildung für WissenschaftlerInnen aus allen Forschungsrichtungen an. Ziel ist die Vermittlung von Prozesskompetenzen und Soft Skills, die eine unverzichtbare Voraussetzung für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere sind (Forschungsmanagement, Kommunikationskompetenz, Teamkompetenz, Projektmanagement, Leitungs- und Verhandlungskompetenz, Karriereplanung, Work Life Balance, Know-how über Förderungsvergabe).

Netzwerke mit anderen Universitäten, Institutionen und Unternehmen werden auf- und ausgebaut, um Synergieeffekte zu nutzen und das wissenschaftliche Kapital der Donau-Universität Krems zu erweitern. Hervorzuheben ist THEANO – das Frauennetzwerk der Donau-Universität Krems im Zentrum der Networking-Aktivitäten.

Aufbauend auf einer im Frühjahr 2006 erstellten Gender-Ist-Analyse (quantitative und qualitative Erhebung des Status quo und des Handlungsbedarfs in Hinblick auf Frauenförderung, Gleichstellung und Gender Studies) wird ein Monitoring-System zur Dokumentation und Evaluierung der geschlechtsspezifischen Verteilungen und Maßnahmen zur Gleichstellung an der Donau-Universität Krems implementiert.

### **Vorhaben im Bereich des Gender Mainstreamings und der Frauenförderung**

1. Genderspezifische Perspektiven und Maßnahmen wie z.B. Coaching und Mentoring werden in die Personalentwicklung der Universität eingebunden. Um dieses Ziel zu erreichen, finden jährlich ab Herbst 2006 Coachings für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen statt, in denen die aktuelle Berufssituation reflektiert wird, Karriereziele definiert und Strategien zu deren Erreichung erarbeitet werden.
2. „Gender-Workshops“ zur Sensibilisierung der Führungskräfte, wie Gender Mainstreaming bzw. Diversity Management in das jeweilige Personalmanagement integriert werden kann (Herbst 2006).
3. Entwicklung von drei prototypischen Gender-Grundmodulen, die von möglichst vielen Lehrgängen übernommen und eingesetzt werden können: Diversity Management, Gender Mainstreaming, Work-Life-Balance.

## **Vorhaben in Bezug auf Studien- und Weiterbildungsangebote für Studierende mit besonderen Bedürfnissen**

Es ist die Kernaufgabe der DUK, auf Studierende mit „besonderen Bedürfnissen“ einzugehen. Die Zielgruppe bilden die nicht traditionellen Studierenden, die zumeist eine akademische Erstausbildung oder vergleichbare berufliche Qualifikationswege aufweisen. Sie stellen sich der Herausforderung, Studium und ein anspruchsvolle, zumeist Vollzeitbeschäftigung zu kombinieren. Aufgrund ihres Alters – der/die durchschnittliche Studierende der DUK ist 38 Jahre alt – nehmen sie eine gefestigte persönliche und gesellschaftliche Position ein. Sowohl die Infrastruktur der Universität (technologisch hochwertige Ausstattung in den Seminarräumen, kleine Seminarräume, offene Lernräume in den Gebäudeabschnitten, Bibliotheksöffnungszeiten, Parkhäuser und Bahnhaltestelle, Kindergarten, Gastronomie und Kino auf dem Campus) reflektiert die Anforderungen der Studierenden als auch die Organisation der Lehre. Die DUK versucht insbesondere alleinerziehenden Elternteilen ein Studium zu ermöglichen, indem sowohl zeitlich als auch von den Support-Strukturen her Entlastungen gestaltet werden.

### **Lebensbegleitendes Lernen und Gestaltung der Übergänge im Bildungssystem**

Hinzu kommt, dass an der DUK Studierende ihre Studien als Option betrachten, den Ein- und Umstieg in den tertiären Bildungssektor zu vollziehen, und in den letzten Jahren vermehrt die Frage nach Zugangs- und Übergangswegen im Sinne der Durchlässigkeit des Bildungssystems gestellt wird. Die Realisierung des lebensbegleitenden Lernens macht auch die Neuverteilung von Lernzeiten im Lebenszyklus, die Koordination der aufeinander folgenden Bildungssysteme und neue Lehr- und Lernformen erforderlich. Die Gestaltung der Übergänge zwischen den einzelnen Phasen der Bildungssysteme (Lehre – Studium; Fachhochschulen – Universitäten; Schule – Hochschule; Ausbildung – Beruf; Ausbildung – Forschung; etc.) bekommt bislang nicht genügend Aufmerksamkeit an den Hochschulen. Das gilt besonders auch in Hinblick auf transparente Aufnahmeverfahren für die Studierenden, die einerseits akademischen Ansprüchen und andererseits den Anforderungen der Durchlässigkeit von Bildungskarrieren genügen muss.

## **Vorhaben zum Ausbau des Wissens- und Technologietransfers**

Die DUK verstärkt auf Grund der bisherigen Erfahrungen ihre Kapazitäten auf dem Gebiet des Wissens- und Technologietransfers ab 2006.

Diese Entscheidung fußt auf folgenden Überlegungen:

1. Die wesentliche Erweiterung der Forschungskapazitäten der Departments bildet die Grundlage für systematische Bemühungen um Spin-offs, Beteiligungen und Kooperationen in den einschlägigen Bereichen.
2. Die systematische Abstimmung von Fragestellungen für Master-Thesen auf die Bedürfnisse der wirtschaftlichen, insbesondere industriellen Praxis eröffnet nicht nur Möglichkeiten der Erschließung von Drittmitteln, sondern auch die Befruchtung der eigenen Forschung und Lehre.
3. Der Ausbau und die Schwerpunkte für Forschungsaktivitäten im Land Niederösterreich eröffnen die Möglichkeit von Kooperationen mit anderen For-

schungseinrichtungen – namentlich der Universität für Bodenkultur (etwa gemeinsam mit der Universität Wien am Standort Lunz), mit dem künftigen Institute of Science and Technology, mit den ARC Seibersdorf sowie mit den Fachhochschulen. Der Entwicklung des Technologiestandorts Krems wird besonderes Augenmerk gewidmet.

Für die professionelle Nutzung von Intellectual Property Rights sind die rechtlichen Verhältnisse, geeignete Entscheidungskriterien für Risiken und organisatorische Abläufe zu etablieren. Wenn der Transfer über Beteiligungen an Wirtschaftsunternehmen erfolgt, wird die DUK tunlichst eine maßgebliche Beteiligung anstreben.

### **Konkrete Vorhaben zum Ausbau des Wissens- und Technologietransfers**

Nr.	Bezeichnung und Kurzbeschreibung Vorhaben	geplante Umsetzung bis
01	Geschäftsfelderweiterung der DUK zu aktivem Beteiligungsmanagement und zum systematischen Technologietransfer	laufend
02	Beteiligung bzw. Aufbau von Technologietransferplattformen mit anderen Forschungsstätten, in erster Linie im Raum Niederösterreich	2007-2009
03	Gewinnung von nachhaltiger Kooperation und von Unterstützung durch interessierte Wirtschaftsunternehmen	2007-2009

### **Vorhaben zur Regionalentwicklung**

Die Donau-Universität Krems versteht sich als einzige öffentliche Universität auf dem Boden Niederösterreichs auch als regionales Impulszentrum. Sie strebt an, die Wechselbeziehungen zwischen den universitären Aktivitäten und den regionalen Standortbedingungen systematisch zu untersuchen und zu nutzen. Dabei sind die Schnittstellen zwischen der Expertenorganisation Universität, der Wirtschaft und den regionalpolitischen Zielsetzungen und Institutionen innovativ zu gestalten. Die DUK setzt sich das Ziel, als Modell für regionale Entwicklungsstrategien in einer wissensbasierten Gesellschaft über die eigene regionale Umgebung hinaus im Erweiterungsraum der EU zu fungieren. Regionale Entwicklungsstrategien auf wissenschaftlicher Basis werden in Mittel- und Osteuropa dringend nachgefragt.

Dabei konzentriert sich die Tätigkeit der DUK in diesem Bereich nicht allein auf öffentliche oder staatliche regionalpolitische Impulse, sondern bezieht die Möglichkeiten der Privatwirtschaft und des Non-Profit-Sektors in alle Überlegungen ein. Eine Stiftungsprofessur für Innovations- und Standortmanagement, für welche aus der Wirtschaft Interesse signalisiert wird, befindet sich in Vorbereitung.

### **Einrichtung des GIZ (Gesundheitsinformationszentrum)**

Das Gesundheitsinformationszentrum stellt ein Angebot für alle BürgerInnen, junge und ältere Menschen, Gesunde und Kranke, pflegende Angehörige, Selbsthilfegruppen und Gesundheitsberufe dar. Es ist ein Angebot der DUK an die Region (kostenlos und unverbindlich). Das Hauptaugenmerk liegt auf der Bereitstellung von laienverständlicher aber wissenschaftsbasierter Information zu Gesundheit/Krankheit sowie Informationen zu regionaler und überregionaler Infrastruktur des Gesundheitswesens.

## Konkrete Vorhaben in Bezug auf Regionalentwicklung

Nr.	Bezeichnung und Kurzbeschreibung Vorhaben	geplante Umsetzung bis
01	Etablierung des „Forschungsstandortes Gesundheitswesen“ Krems	2007
02	Errichtung eines Departments Innovations- und Standortmanagement	2007
03	(Mit-) Gestaltung des Technopols Krems	2007-2009

## Vorhaben zur Qualitätssicherung/Evaluierung

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	geplante Umsetzung bis
01	Aufbau des Qualitätssystems Gender Mainstreaming/Frauenförderung	Strukturierung der Aufgaben, dezentrale und zentrale Zuständigkeiten	2007
02	Evaluierung der Gendersensibilität	Integration genderspezifischer Fragestellungen in die Evaluierung von Lehre und Forschung	ab 2007 kontinuierlich
03	Wirksamkeitsanalyse	Externe Evaluierung der Gender Mainstreamingaktivitäten	2008

## Ziele in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Nr.	Ziele	Indikator	Ist-Wert 2005	Ziel-Wert		
				2007	2008	2009
01	Steigerung des frauenspezifischen Weiterbildungsangebotes	Zahl der Lehrgangsmo- del/ Schulungen	5	6	7	8
02	Steigerung des Know-how und Technologietransfer in die Wirtschaft und in öffentliche Institutionen	Zahl der Beteiligungen an Spin offs und Joint Ventures	5	7	8	8

## **E. Erhöhung der Internationalität und Mobilität**

### **Bezug zum Entwicklungsplan**

Die DUK verfolgt in drei Schwerpunkten eine realistische und nachhaltige Strategie für die Internationalisierung:

1. Unterstützung der Fachbereiche in ihren Bestrebungen, ohne diese regional einzuschränken, wobei vorhandene internationale Verbindungen gestützt und die Initiativen der Fachbereiche verstärkt werden. Zudem werden Potentiale und Quervernutzen aus anderen Fachbereichen transparent aufgezeigt sowie die internationale Mobilität von Studierenden und Lehrenden nachhaltig gefördert.
2. Unterstützung der international tätigen österreichischen Unternehmen, insbesondere solcher, welche in Mittel- und Osteuropa tätig sind, mit Hilfe von Taylor-Made-Courses und Lehrangeboten vor Ort.
3. Aufbau von Beratungskompetenz im Bereich der Weiterbildungsforschung und des Hochschulmanagements. Als Maßnahmen können die Zertifizierung von Lehrkräften in der Weiterbildung sowie Aufbau der geeigneten Qualitätsmanagement-Strukturen speziell für die Weiterbildung gelten.

Hierbei kommt die DUK insbesondere ihrem gesetzlich verankerten Auftrag zum Ausbau der Mittel- und Osteuropaaktivitäten (DUK als Weiterbildungsuniversität mit internationaler, speziell mittel- und osteuropäischer Ausstrahlung) in besonderer Weise nach.

So ist sie etwa aktiv in bestehende (universitäre) Ost- und Mitteleuropa – Netzwerke, wie etwa dem Central and Eastern European University Network (CEEUN), eingebunden und wurde der DUK vor kurzem gar die Auszeichnung zugesprochen, im September 2007 die Jahreskonferenz der Universitäten der Donau-Rektoren-Konferenz (DRC) austragen zu dürfen. Voraussichtlich werden an dieser Jahreskonferenz Vertreter von rund 60 Universitäten teilnehmen und ist diese Veranstaltung für die DUK von hoher strategischer Bedeutung.

Hiermit soll nicht nur dem vom Gesetz vorgegebene Ziel der Ausstrahlung der DUK in den Erweiterungsraum der EU entsprochen werden, sondern dient die Jahrestagung - sowie die aktive Ausübung der Mitgliedschaften in den dargestellten Netzwerken - auch der rascheren Etablierung von fachlichen Kooperationen und der Gewinnung von Gastprofessoren und Gaststudenten aus diesem Raum.

Darüber hinaus ist während des Leistungszeitraumes die Organisation von Symposien geplant, welche sich an Führungskräfte der Universitäten in Mittel- und Osteuropa richten. Themen sind unter anderem: Universitätsmanagement unter dem Gesichtspunkt der zunehmenden Autonomie, Organisation von Weiterbildungsangeboten, Zusammenarbeit bei Forschungsprojekten, Erfahrungsaustausch mit Universitätssoftware.

In der besonderen Positionierung in der Grenzregion zur Tschechischen Republik, der Slowakei und Ungarn ist intendiert, die Beziehungen zu den unmittelbaren Nachbarländern von Österreich zu festigen und auszubauen, und andererseits Kontakte zu den neuen Kandidatenländern, die als erweiterter mittel- bzw. südeuropäischer Raum angesehen werden können, zu suchen und zu pflegen. Dies wären konkret Bulgarien, Rumänien, Kroatien und später die Türkei.

Die DUK profiliert sich als ein Kompetenzzentrum für universitäre Weiterbildung von europäischem Zuschnitt. Sie beweist die Sinnhaftigkeit und Überlebensfähigkeit einer derart konzipierten akademischen Einrichtung und ist Vorbild und Partnerin für ähnliche Einrichtungen im benachbarten Ausland.

### **Ziele/Vorhaben der DUK in Bezug auf Internationalisierung und Mobilität:**

1. Erstellung einer konkreten strategischen Landkarte welche ausweist, in welchen Weltregionen und mit welchen Zielsetzungen die DUK ihre internationalen Beziehungen pflegt; tatsächliche Ausprägung einer mitteleuropäischen Ausstrahlung;
2. neben der aktuellen Erhebung des Status quo der tatsächlich gelebten internationalen Beziehungen Installation eines Systems von DUK-BotschafterInnen;
3. Einstufung der internationalen Kontakte und Kooperationen auf einer Skala zwischen „strategischem Partner“ bis zum „individuell interessanten Kontakt“ und Schwerpunktbildung rund um strategische Partnerinstitutionen und Regionen;
4. Steigerung der aktiven Teilnahme an internationalen Universitäts- und Wissenschaftsnetzwerken, insbesondere an der Donau-Rektoren-Konferenz (DRC) und dem Central and Eastern European University Network (CEEUN);
5. Organisation und Durchführung der Jahreskonferenz der Universitäten der Donau-Rektoren-Konferenz (DRC) im September 2007. Voraussichtlich werden an dieser Jahreskonferenz Vertreter von rund 60 Universitäten teilnehmen.
6. Aufbau von entsprechenden Kontaktnetzen mit den Personalleitungen großer österreichischer Unternehmen, die einen starken MOE-Bezug aufweisen. Es ist gelungen, drei bis vier große vorbildhafte Corporate-Programs mit österreichischen Firmen, die in Osteuropa tätig sind, zu entwickeln. Diese Programme festigen den Ruf der DUK als verlässliche und kreative Partnerin für die Organisation wissenschaftsbasierter internationaler Weiterbildung;
7. Organisation von Symposien, welche sich an Führungskräfte der Universitäten in Mittel- und Osteuropa richten. Themen sind unter anderem: Universitätsmanagement unter dem Gesichtspunkt der zunehmenden Autonomie, Organisation von Weiterbildungsangeboten, Zusammenarbeit bei Forschungsprojekten, Erfahrungsaustausch mit Universitätssoftware.
8. Erhöhung der Fremdsprachenkompetenz der Studierenden und Erweiterung des mehrsprachigen Lehrangebotes.
9. Errichtung einer rotierenden dreimonatigen Gastprofessur für ForscherInnen aus S-/Mittel-/Osteuropa

## Konkrete Vorhaben in Bezug auf Internationalisierung und Mobilität

Nr.	Bezeichnung und Kurzbeschreibung Vorhaben	geplante Umsetzung bis
01	Erweiterung des internationalen Lehrkörpers (Gastprofessoren)	2007-2009
02	Erhöhung der Quote von internationalen Studierenden	2007-2009
03	Zusätzliche Gewinnung von internationalen strategischen Projektpartnern	2007-2009
04	Vermehrte Auslandsaufenthalte der WissenschaftlerInnen/wiss. MitarbeiterInnen der DUK („Staff Mobility“)	2007-2009
05	Rotierende dreimonatige Gastprofessur für ForscherInnen aus S-/Mittel-/Osteuropa - oder wahlweise - Vergabe von Stipendien an Bewerber aus S-/Mittel-/Osteuropa	2007-2009

## Vorhaben zur Qualitätssicherung/Evaluierung

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	geplante Umsetzung bis
01	Strukturierung des Arbeitsbereiches Internationalisierung	Strukturierung der Aufgaben, dezentrale und zentrale Zuständigkeiten für Mobilität des Personals und der Studierenden	2007
02	Betreuung von Studierenden	Vorbereitung und Betreuung von Studierenden in Mobilitätsprogrammen (incoming und outgoing)	laufend
03	Vor-Ort-Audits bei internationalen Kooperationspartnern	Überprüfung der Kooperationsverträge, drei Vor-Ort-Audits des Studienbereiches bei internationalen Kooperationspartnern pro Jahr	laufend
04	Einführung des DUK QS Modells Studium/Lehre	Handbuch für internationale Kooperationspartner, damit sie das QS-Modell Studium/Lehre der DUK übernehmen können	02/2007
05	Internationalisierungscontrolling	Überprüfung der Akzeptanz und Nachhaltigkeit der Mobilitätsprogramme (vor allem ERASMUS-Programmevaluierungen)	laufend

## Ziele in Bezug auf Internationalisierung und Mobilität

Nr.	Ziele	Indikator	Ist-Wert 2005	Ziel-Wert		
				2007	2008	2009
01	Steigerung der internationalen Studierenden an der DUK	in Prozent an Gesamtzahl	30 Proz.	33 Proz.	37 Proz.	41 Proz.
02	Auslandsaufenthalte als Teil des DUK-Studiums (Module im Ausland)	Lehrgänge mit Auslandsmodul in Proz.	10 Proz.	15 Proz.	20 Proz.	25 Proz.
03	Durchführung von „International Summerschools“	Anzahl	2	3	4	5
04	Kooperationen mit MOE-Partnern	Anzahl	0	1	2	3
05	Durchführung von Symposien, welche sich an Führungskräfte der Universitäten in Mittel- und Osteuropa richten.	erfolgreiche Durchführung	1	2	3	3



## **F. Interuniversitäre Kooperationen**

### **Status quo**

#### **Netzwerke und gemeinsame Nutzung von Ressourcen**

Die DUK verfügt über ein vielgestaltiges Netzwerk von interuniversitären Kooperationen in Österreich. Bereits die bauliche und räumliche Gestaltung des Campus entspringt der Idee der gemeinsamen Nutzung der hochschulischen Infrastruktur zusammen mit der Fachhochschule IMC Krems. Der Campus Krems, aber auch viele andere interessante räumliche Begegnungsmöglichkeiten im Kremser Raum sind der ideale Ort für Summerschools und politisch-wissenschaftlich-künstlerische hochrangige Veranstaltungen abseits des wissenschaftlichen Tagesgeschäfts.

Durch den Auftrag und die flexiblen Organisationsformen der wissenschaftlichen Weiterbildung begründet ist die DUK auf zahlreiche Kooperationen mit Lehrenden anderer Universitäten angewiesen, die als Lehrbeauftragte zum Teil in der Entwicklung der Curricula an der DUK wirken. Zu diesen individuellen Kooperationen kommen institutionelle hinzu, die in Österreich die Technische Universität, die Universität Graz, die Universität für Bodenkultur, die Universität Linz, die Universität Klagenfurt, das Zentrum für Biomedizinische Forschung und das Zentrum für Soziale Innovation einbeziehen.

#### **Kompetenzzentrum für universitäre und wissenschaftliche Weiterbildung**

Die an der Donau-Universität Krems entwickelten und erprobten Formen universitärer Weiterbildung sind von hochschulentwicklerischer Bedeutung für viele Hochschulen. Universitäre Weiterbildung hat einen spezifischen Auftrag, spezielle Qualitätsansprüche und Organisations- und Managementanforderungen. Das an der Donau-Universität Krems entwickelte Know-how im Bereich Marktbearbeitung, Marketing und Kundenbetreuung ist für viele Hochschulen von Interesse. Die bisherige Tätigkeit der DUK zeichnet sich durch einen hohen Praxisbezug und das Eingehen auf die Bedürfnisse der Arbeitsmärkte und der erwachsenen, berufserfahrenen Studierenden aus. Traditionellere Universitäten haben zum Teil organisatorische, strukturelle und mentale Schwierigkeiten, sich auf nicht-traditionale Studierende einzustellen. Insgesamt unterstützt die Ansiedlung der Geschäftsstelle des österreichischen Netzwerkes für universitäre Weiterbildung und Personalentwicklung (AUCEN), die Kooperation mit anderen Universitäten.

Ihre spezielle Stellung als Universität für Weiterbildung sollte die Donau-Universität Krems auch nützen, um sich zu einem Ort der Begegnung der nunmehr institutionell autonomen österreichischen Universitäten zu entwickeln, die im Kontext der Fragen der Hochschulentwicklung und des Hochschulmanagements zahlreiche gemeinsame Interessen und Weiterbildungsbedürfnisse haben, auf die beispielsweise der Universitätslehrgang „Hochschul- und Bildungsmanagement“ zugeschnitten ist.

Die Donau-Universität Krems soll sich laut DUK-Gesetz zu einem Mitteleuropäischen Kompetenzzentrum der Weiterbildung entwickeln. Das ist ein weiterer zu etablierender Kooperationsbereich mit den anderen Universitäten: Die Donau-Universität Krems könnte für die Mittel- und Osteuropa-Aktivitäten österreichischer Universitäten die Ansprechpartnerin für die Weiterbildung sein. Die

Entwicklung zu einem mitteleuropäischen Kompetenzzentrum setzt einerseits eine gute Übersicht über die tertiären Bildungsinstitutionen in den MOE-Ländern voraus, andererseits auch gute Kenntnisse der interessanten Potenziale des österreichischen tertiären Bereichs. In diesem Zusammenhang werden stabile Partnerschaften mit tertiären Bildungseinrichtungen in den MOE-Ländern essentiell. Weiters sind unterstützende einschlägige EU-Projekte (z. B. INTEREG) sowie Partnerschaften mit Arbeitgebern, die entsprechendes Interesse in diesem geografischen Raum haben, von Bedeutung. Der regelmäßige Dialog mit den politischen und administrativen Repräsentanten als Voraussetzung für die Entwicklung des Kompetenzzentrums versteht sich von selbst.

## **Perspektiven Interuniversitäre Kooperationen**

Zunächst ist ein intensives Besuchsprogramm den österreichischen Universitäten zu widmen, um die jüngste der österreichischen Universitäten in den jeweiligen Hochschulleitungen, aber auch darüber hinaus vorzustellen. Weiters sollte die Rektorenkonferenz sowie das Netzwerk AUCEN als Plattform des Austausches genützt werden. Absichern wird man die geplanten Kooperationen durch entsprechende bi- und multilaterale Kooperationsvereinbarungen.

Angehörige anderer Universitäten sind mit der Donau-Universität Krems in differenzierten Formen wie Lehrbeauftragungen, Gastprofessuren und Gastaufenthalte verbunden. Die Potenziale dieser interuniversitären Kooperationen sollen künftig im inhaltlich-fachlichen Austausch wie auch zur Entwicklung von Weiterbildungsangeboten sinnvoll ausgebaut werden. Die Lehrgänge und Departments der Donau-Universität Krems verfügen über Beiräte, die künftig vermehrt in Richtung ihrer Funktion, Träger der Kooperation mit anderen Universitäten zu sein, eingebunden werden.

### Definition für eine Strategische Partnerschaft

Von einer strategischen Partnerschaft wird gesprochen, wenn es nicht nur um die gemeinsame Durchführung eines abgegrenzten Projektes, sondern um die Zusammenarbeit in einem Aufgabenbereich geht, in welchem laufend die gemeinsamen Ziele und Instrumente entwickelt und besprochen werden müssen.

Die klassische Form im Fall der Donau-Universität Krems dafür ist die gemeinsame Aufnahme von universitären Weiterbildungs-Aktivitäten mit festzulegenden Verantwortlichkeiten, Rollen und Pflichten. Beispielfhaft sei hier die strategische Partnerschaft mit der Universität für Bodenkultur in Wien genannt.

Eine weitere Form der strategischen Partnerschaft ist im Forschungscluster der Universität Wien, der Universität für Bodenkultur und der Donau-Universität Krems im Wassercluster Lunz realisiert (s.a. Seite 18f).

### **Vorhaben in Bezug auf Interuniversitäre Kooperationen**

<b>Nr.</b>	<b>Bezeichnung und Kurzbeschreibung Vorhaben</b>	<b>geplante Umsetzung bis</b>
01	Intensivierung der Beziehungen innerhalb des AUCEN-Netzwerkes	laufend
02	Vortragstätigkeit an anderen Universitäten („Faculty Exchange“ in Österreich)	2007-2009

### **Ziel in Bezug auf Interuniversitäre Kooperationen**

<b>Nr.</b>	<b>Ziel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ist-Wert 2005</b>	<b>Ziel-Wert</b>		
				<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
01	Ausbau der strategischen Partnerschaften mit österreichischen Universitäten	Anzahl	1	2	3	4

## **G. Spezifische Bereiche**

### **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. 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 der Region fördern. Mit ihren öffentlichen Ausstellungen, Lesungen, Konzerten, Performances und Workshops leistet die Donau-Universität Krems auch ihren spezifischen Beitrag als Mitglied der Kunstmeile Krems. Ein besonderer Focus liegt dabei auf der Präsentation von Künstlern und Künstlerinnen aus den Ländern Mitteleuropas und den Erweiterungsländern der Europäischen Union.

Campus Cultur ist der zeitgenössischen Kunst verpflichtet, und 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 Wissenschaftler sich den Künsten zuwenden, um von ihnen zu lernen.

Seit 2004 lädt die Donau-Universität Krems einmal jährlich im Rahmen ihres Programms „Campus Cultur“ einen Künstler bzw. eine Künstlerin als „Artist in Residence“ ein. Es waren dies 2004 die argentinische Bildhauerin Lucia Figueroa und 2005 die aserbaidzhanische Komponistin Franghiz Ali-Zadeh.

### **Campus Sport**

Die Einrichtung Campus Sport dient MitarbeiterInnen und Studierenden zur körperlichen Ertüchtigung durch Sport.

Das Angebot von Campus Sport reicht von Breitensportangeboten bis zu Möglichkeiten im Spitzensport. Campus Sport versucht das Angebot so breit als möglich zu gestalten und somit den individuellen Wünschen der MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen so gut als möglich entgegen zu kommen.

Die TeilnehmerInnenzahl steigt jährlich und ist somit ein Zeichen, dass das Angebot den Vorstellungen der TeilnehmerInnen entspricht.

Die DUK ist mit den lokalen Sporteinrichtungen vernetzt, um die Ausübung dieses breiten Angebotsspektrums zu gewährleisten. Besondere Highlights im Jahresverlauf sind die Wochenendsportausflüge (Wandern, Laufen, Skifahren etc.), die für alle DUK-Angehörigen und deren Familien angeboten werden und die Teilnahme von DUK-Teams an Wettkämpfen (Marathon).

## **Europäisches Dokumentationszentrum**

Das EDZ an der Donau-Universität Krems ist das jüngste der acht EDZs, die an österreichischen Universitäten, eingerichtet wurden. Allen diesen Universitäten ist gemeinsam, dass an ihnen über Fragen der europäischen Integration gelehrt und geforscht wird. So ist das Kremser EDZ auch verwaltungstechnisch der Department für Europäische Integration zugeordnet.

Gemäß der aktuell gültigen Übereinkunft gibt es ein gemeinsames „Dach“ aller dieser Informationsnetze, namens „*Europe direct*“, das helfen soll, die Gemeinsamkeit aller mit dieser Art von Information befassten Organisationen zu stärken. Gleichzeitig möchte die Kommission damit erreichen, dass für Anfragesteller ein einheitlicher Name mit EU-Information in Erinnerung bleibt. Dieser Umwandlungsprozess ist jedoch noch nicht zur Gänze abgeschlossen.

## **Filmgalerie**

Das Areal der Österreichischen Filmgalerie beinhaltet neben dem Herzstück, dem Programm kino, den Ausstellungsbereich, die digitale Filmrestaurierung, eine Filmbar sowie einen Shop.

Die Österreichische Filmgalerie ist in den Campus Krems eingebettet und erweitert und bereichert das vielfältige Angebot der "Kunstmeile Krems". Das für eine breite Zielgruppe konzipierte Kino- und Ausstellungsprogramm vermittelt Filmkultur greifbar und erlebbar und eröffnet den BesucherInnen sinnliche Perspektiven und neue Zugänge.

Die Donau-Universität Krems ist strategischer Partner der Österreichischen Filmgalerie (zu 50,5%).

## **G6. Bibliothek**

Die Bibliothek der Donau-Universität Krems ist eine öffentlich wissenschaftliche Bibliothek. Ihre Aufgabe ist es, den Literatur- und Informationsbedarf der Studierenden, Mitarbeiter und Professoren der Donau-Universität Krems und der Fachhochschule Krems abzudecken. Als serviceorientierte Dienstleistungseinrichtung verfolgt sie das Ziel, auf effiziente Weise Literatur und Informationen in gedruckter oder elektronischer Form für den Benutzer zu beschaffen und zu vermitteln.

### **Status quo**

#### **Bestand:**

Der Großteil der rund 40.000 Monographien wird systematisch nach RVK (Regensburger Verbundklassifikation) geordnet und im Freihandbereich aufgestellt. So ist der Zugang zur Fachliteratur gut strukturiert und erlaubt allen BenutzerInnen eine schnelle Orientierung.

Der historische Sonderbestand der „Schaukal-Bibliothek“ (rund 13.000 Monographien) ist im Magazin aufgestellt und kann im Bibliotheksbereich benutzt werden.

#### **Elektronische Ressourcen**

- 14 Rechercheplätze
- 5 AV Kabinen (ausgestattet mit technischem Equipment)
- 1 Seminarraum für bibliotheksspezifische Schulungen
- 1 Selbstverbuchungsanlage zur selbständigen Entlehnung von Literatur
- Kopier- und Bindemöglichkeit
- W-LAN im gesamten Bibliotheksbereich
- 100 Leseplätze mit Internetzugang (LAN)

### **Serviceleistungen**

#### **Zentraler Literaturankauf:**

Der zentrale Ankauf der Medien für die Bibliothek der Donau-Universität Krems orientiert sich an den in den Institutionen angebotenen Lehrinhalten. Es sollte jeweils ein aktueller Grundstock an Fachliteratur in Absprache mit den Lehrgangsinhalten, Vortragenden und ProfessorInnen angeschafft werden, der auch in der Bibliothek aufgestellt wird, um für die Nutzung bereitzustehen. Dies betrifft auch elektronische Ressourcen, wobei ebenfalls auf optimale Nutzung geachtet wird.

#### **Katalogisierung – Systematisierung – Manipulation (DUK und FH IMC):**

- Aufnahme der erworbenen Literatur in der zentralen Bibliotheksdatenbank
- Zuordnung in die RVK (Regensburger Verbundklassifikation)
- Etikettierung und Sicherung
- Einstellen in den Freihandbereich

### **Entlehnung**

Die Entlehnung der Literatur erfolgt über Selbstverbuchung durch den Benutzer mittels Chipkarte oder durch MitarbeiterInnen der Bibliothek.

### **Zeitschriftenbearbeitung und Umlauf**

Nach Bearbeitung der eingetroffenen Zeitschriften werden diese an die betreffende Stelle weitergeleitet. Zeitschriftenumläufe können nur von bestimmten Benutzergruppen in Anspruch genommen werden.

### **Fernleihe und Dokumentlieferdienst (kostenpflichtiges Service)**

- Bestellung von Fachliteratur aus andern Universitätsbibliotheken
- Bestellung von Fachartikeln

### **Elektronisch unterstützte Serviceleistungen**

- Recherchemöglichkeit im OPAC (Online Public Access Catalog)
- Vorbestellung von entliehener Literatur im Online-Katalog (nur registrierte Benutzer)
- Verlängerung der Entlehnfrist im Online-Katalog (nur registrierte Benutzer)
- Zugriff auf zur Verfügung gestellte Online-Journals (nur registrierte Benutzer)

## **Geplante Projekte**

### **Strategischer Aufbau der elektronischen Ressourcen / Datenbanken**

In Abstimmung mit den Budgetverantwortlichen wird eine Erhebung durchgeführt, welche Fach-Datenbanken an der Universität benötigt werden.

### **Master-Thesen und Forschungsberichte Online**

Sämtliche Master-Thesen und Berichte, die an der Donau-Universität Krems verfasst werden, stehen per Zugriff über den Online Katalog im Volltext zur Verfügung.

### **Digitale Bibliothek – Elektronische Zeitschriften und Datenbanken im Volltext**

Aufbau der e-Book und e-Journal Datenbanken

### **Lernort Bibliothek – Teaching Library**

- Schulung für BibliotheksbenutzerInnen in Abstimmung auf die Zugehörigkeit zu den unterschiedlichen Gruppen
- Die Schulungen sollen für Studierende verpflichtend und fachspezifisch ausgerichtet sein.

### **Einrichtung des GIZ (Gesundheitsinformationszentrum)**

Das Gesundheitsinformationszentrum stellt ein Angebot für alle BürgerInnen, junge und ältere Menschen, Gesunde und Kranke, pflegende Angehörige, Selbsthilfegruppen und Gesundheitsberufe dar. Es ist ein Angebot der DUK an die Region (kostenlos und unverbindlich). Das Hauptaugenmerk liegt auf der Bereitstellung von laienverständlicher aber wissenschaftsbasierter Information zu Gesundheit/Krankheit sowie Informationen zu regionaler und überregionaler Infrastruktur des Gesundheitswesens.

## **H. Bauvorhaben/Generalsanierungsvorhaben**

derzeit keine in Planung

## Zusammenfassende Darstellung der Ziele

Nr.	Ziel(e)	Indikator	Ist-Wert 2005	Ziel-Wert		
				2007	2008	2009
<b>A. Personalentwicklung</b>						
01	Ausbau des internen Fortbildungsprogrammes	Schulungstage pro MitarbeiterIn	2	3	4	5
02	Unterstützung der Promotionsvorhaben der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen	Promotionen pro Jahr	5	5	5	5
03	Einsatz universitätinternen Personals / MitarbeiterInnen im Lehrbetrieb	Anzahl der MitarbeiterInnen in der Lehre	10	25	35	45
<b>B. Forschung</b>						
01	Erhöhung der Zahl der FWF/FFG geförderten Projekten	Anzahl Projekte/Jahr	1	3	5	7
02	Organisation und Durchführung von wissenschaftlichen Symposien	Anzahl Symposien/Jahr	5	7	9	11
03	Steigerung der Publikationen der wissenschaftlichen Mitarbeiter	wiss. Publikation pro wiss. MA	0,5	0,8	1	1
<b>C. Lehre/Weiterbildung</b>						
01	Verstärktes Angebot von englischsprachigen Lehrgängen	in Prozent des Gesamtangebotes	10 Proz.	13 Proz.	17 Proz.	20 Proz.
02	Ausweitung des interaktiven Blended-Learning-Angebotes	in Prozent des Gesamtangebotes	5 Proz.	7 Proz.	15 Proz.	25 Proz.
<b>D. Gesellschaftliche Zielsetzungen</b>						
01	Steigerung des frauenspezifischen Weiterbildungsangebotes	Zahl der Lehrgangsmodule/Schulungen	5	6	7	8
02	Steigerung des Know-how und Technologietransfer in die Wirtschaft und in öffentliche Institutionen	Zahl der Beteiligungen an Spin offs und Joint Ventures	5	7	8	8
<b>E. Erhöhung der Internationalität und Mobilität</b>						
01	Steigerung der internationalen Studierenden an der DUK	in Prozent an Gesamtzahl	30 Proz.	33 Proz.	37 Proz.	41 Proz.
02	Auslandsaufenthalte als Teil des DUK-Studiums (Module im Ausland)	Lehrgänge mit Auslandsmodul in Proz.	10 Proz.	15 Proz.	20 Proz.	25 Proz.
03	Durchführung von „International Summerschools“	Anzahl	2	3	4	5
04	Kooperationen mit MOE-Partnern	Anzahl	0	1	2	3
05	Durchführung von Symposien, welche sich an Führungskräfte der Universitäten in Mittel- und Osteuropa richten.	erfolgreiche Durchführung	1	2	3	3
<b>F. Interuniversitäre Kooperationen</b>						
01	Ausbau der strategischen Partnerschaften mit österreichischen Universitäten	Anzahl	1	2	3	4

## **Leistungsverpflichtung des Bundes gemäß § 10 DUK-Gesetz 2004 und 15a Vereinbarungen, BGBl. I Nr. 501/1994 und BGBl. I Nr. 82/2004**

Der Bund stellt der Donau-Universität Krems in den Jahren 2007 – 2009 einen Gesamtbetrag von €19,700.000.- zur Verfügung.

Diese Mittel werden auf die einzelnen Jahre wie folgt aufgeteilt:

<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
€ 5,921.000.-	€ 6,841.000.-	€ 6,938.000.-

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur ist verantwortlich für die Bereitstellung der in dieser Leistungsvereinbarung angeführten Budgetmittel.

Die Donau-Universität Krems ist verantwortlich für das Erreichen der in dieser Leistungsvereinbarung detailliert angeführten Ziele. Sie ergreift innerhalb des vereinbarten Budgetrahmens und der gesetzlichen Bestimmungen selbstständig Korrekturmaßnahmen, die sich aufgrund laufender Überprüfung zur Zielerreichung als notwendig erweisen.

Falls aufgrund unvorhergesehener Ereignisse die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden können, sind in Absprache der Vertragspartner und nach genauer Analyse und Begründung geeignete Konsequenzen bzw. Korrekturmaßnahmen in den Verhandlungen für die nächste Leistungsvereinbarung zu treffen.

Es wird festgehalten, dass die Finanzierung der Donau-Universität Krems gem. DUK-Gesetz 2004 und den beiden oben genannten Art. 15a B-VG Vereinbarungen zwischen dem Bund und dem Land Niederösterreich über die Errichtung, den Erhalt und den Ausbau des Universitätszentrums für Weiterbildung (Donau-Universität

Krems) samt Anlagen erfolgt. Die gegenständliche Leistungsvereinbarung legt ausschließlich die Verpflichtung des Bundes fest. Die Erreichung der Vorhaben und Ziele erfordert jedoch einerseits die Verwendung der Einnahmen aus Studiengebühren und Drittmittel sowie insbesondere jedenfalls die zwischen Bund und Land Niederösterreich politisch akkordierten Beträge seitens des Landes Niederösterreich bis 2009.

Die beiden Vertragspartner vereinbaren, unmittelbar nach Regierungsbildung bzw. Festlegung der Ressortleitung die Verhandlungen für die Budgetjahre 2008 und 2009 wieder aufzunehmen.

### **Berichtspflichten der Universität**

Für den Leistungsbericht wird folgender Mindestinhalt vereinbart:

- Ziel-Werte und erreichte Ist-Werte bei den einzelnen vereinbarten Zielen sowie Erläuterung der Abweichungen von Ziel- und Ist-Werten;
- Fortschrittsbericht zu den einzelnen vereinbarten Vorhaben
- Bericht über Maßnahmen und Programme zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses;
- Bericht über den Aufbau des Qualitätsmanagementsystems (Konzept und Methoden des Qualitätsmanagements und Qualitätscontrollings) (nur im 1. Leistungsbericht der Leistungsvereinbarungsperiode);

Leistungsbericht über das zweite Jahr:

Der Leistungsbericht über das zweite Jahr der Leistungsvereinbarungsperiode (2008) hat zusätzlich die Prognose über die zu erwartenden Leistungsergebnisse am Ende der Leistungsvereinbarungsperiode und die finanzielle Situation der Donau-Universität Krems für das dritte Jahr zu beinhalten.

### **Änderungen**

Die vorliegende Leistungsvereinbarung kann innerhalb der Laufzeit im Einvernehmen der beiden Vertragspartner bei gravierenden Veränderungen der ihr zugrunde liegenden Rahmenbedingungen geändert werden. Die Änderung der Leistungsvereinbarung hat schriftlich zu erfolgen.

...<sup>21</sup>..... Dezember 2006  
2006

.....<sup>21</sup> Dezember 06

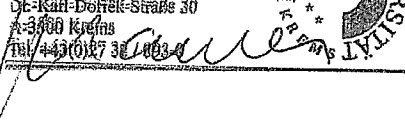

Für das Bundesministerium für  
Bildung, Wissenschaft und Kultur



SL Mag. Friedrich FAULHAMMER

Für die Donau-Universität Krems

Donau-Universität Krems  
Universität für  
Weiterbildung Krems  
Ul-Karl-Dietel-Straße 30  
A-3500 Krems  
Tel / +43 (0) 27 38 1 003 0



Rektor Prof. Dr. Helmut KRAMER

