



schweizerische agentur  
für akkreditierung  
und qualitätssicherung

agence suisse  
d'accréditation et  
d'assurance qualité

agenzia svizzera di  
accreditamento e  
garanzia della qualità

swiss agency of  
accreditation and  
quality assurance

# Quality Audit der Universität Wien

Bericht | 24.6.2022



## Vorbemerkungen

Ziel eines Quality Audits nach Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG) ist der Nachweis, dass die Universität die institutionelle Verantwortung für die Sicherung und Entwicklung von Qualität in Lehre, Forschung und Organisation mit einem hochschulweiten Qualitätsmanagementsystem erfolgreich wahrnimmt.

Als Verfahren der externen Qualitätssicherung beschreibt ein Quality Audit den aktuellen Stand der Massnahmen zur Qualitätssicherung an der Hochschule und schafft den Rahmen für einen Reflexionsprozess, welcher die Leitung der Universität dabei unterstützt, das interne Qualitätsmanagementsystem weiterzuentwickeln – mit dem Ziel, qualitativ hochstehende Leistungen in Lehre, Forschung und Dienstleistung sicherzustellen.

Die unmittelbare und rechtlich verbindliche Grundlage der Quality Audits ist das HS-QSG. Dessen § 22 Abs. 2 definiert sieben Prüfbereiche, die in einem Quality Audit einer Hochschule nach HS-QSG anzuwenden sind<sup>1</sup>:

1. Qualitätsstrategie und deren Integration in die Steuerungsinstrumente der Universität;
2. Strukturen und Verfahren der Qualitätssicherung in den Bereichen Studien und Lehre, Forschung sowie Entwicklung und Erschliessung der Künste oder Angewandte Forschung und Entwicklung, Organisation und Administration und Personal;
3. Einbindung von Internationalisierung und gesellschaftlichen Zielsetzungen in das Qualitätsmanagementsystem;
4. Informationssystem und Beteiligung von Interessengruppen;
5. Strukturen und Verfahren der Qualitätssicherung von Universitätslehrgängen gemäss § 56 Universitätsgesetz;
6. Strukturen und Verfahren der Qualitätssicherung hinsichtlich Begleitung und Beratung von Bildungsinstitutionen durch öffentliche Pädagogische Hochschulen und anerkannte private Pädagogische Hochschulen;
7. Strukturen und Verfahren der Qualitätssicherung gemäss § 14 Abs. 2 UG, der lautet: Im Rahmen der Qualitätssicherung der Lehre sind Instrumente und Verfahren zu etablieren, die die angemessene Verteilung der ECTS-Anrechnungspunkte in den Curricula insbesondere bei deren Erstellung evaluieren.

Die AAQ konkretisiert diese sieben Prüfbereiche in Qualitätsstandards, die fünf Handlungsfeldern zugeordnet werden:

- I. Qualitätssicherungsstrategie und Governance
- II. Studium und Lehre (einschliesslich Weiterbildung)
- III. Forschung sowie Entwicklung und Erschliessung der Künste
- IV. Rekrutierung und Entwicklung des Personals
- V. Interne und externe Kommunikation

---

<sup>1</sup> Prüfbereich 6 ist für Universitäten nicht anwendbar und Prüfbereich 7 war zum Zeitpunkt der Eröffnung des Audits der Universität Wien noch nicht in Kraft und wurde folglich im Selbstbeurteilungsbericht nicht behandelt.



Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Äquivalenz von Prüfbereichen nach HS-QSG, den Qualitätsstandards der AAQ und den Vorgaben gemäss den European Standards and Guidelines (ESG):

Prüfbereich nach HS-QSG	Qualitätsstandards der AAQ	ESG
1	1.1, 1.2, 1.3, 1.4	1.1, 1.7, 1.0
2	2.1, 2.2 3.1, 3.2 4.1, 4.2, 4.3	1.2, 1.3, 1.4, 1.6, 1.9
3	2.3 3.1, 3.3 4.4	
4	1.4 5.1, 5.2, 5.3	1.4, 1.5, 1.8
5	2.1, 2.2	

### Beurteilungsskala

Die Skala für die Beurteilung der einzelnen Qualitätsstandards folgt einem dreistufigen Raster: erfüllt, teilweise erfüllt und nicht erfüllt. Ist ein Qualitätsstandard nicht erfüllt, muss eine Auflage formuliert werden. Ist ein Qualitätsstandard nur teilweise erfüllt, muss eine Empfehlung und kann eine Auflage formuliert werden.

#### Erfüllt:

Ein Qualitätsstandard gilt als erfüllt, wenn Konzepte und Mechanismen für die Qualitätssicherung bestehen und diese kohärent umgesetzt werden und der Universität erlauben, die Qualität ihrer Tätigkeiten zu sichern.

Die Gutachterinnen und Gutachter können dennoch eine Empfehlung zur weiteren Qualitätsverbesserung oder Qualitätsentwicklung formulieren.

#### Teilweise erfüllt – Empfehlung:

Ein Qualitätsstandard gilt als teilweise erfüllt, wenn die Konzepte und Mechanismen für die Qualitätssicherung sowie deren Umsetzung nur geringe Mängel aufweisen. Die Gutachterinnen und Gutachter sprechen eine Empfehlung zur Behebung des geringen Mangels aus.

#### Teilweise erfüllt – Auflage:

Ein Qualitätsstandard gilt als teilweise erfüllt, wenn Konzepte und Mechanismen für die Qualitätssicherung bestehen, aber erhebliche Mängel oder beachtliche Schwächen bei deren Umsetzung festgestellt werden, oder wenn nur für gewisse Teilbereiche Konzepte und Mechanismen für die Qualitätssicherung bestehen. Die Gutachterinnen und Gutachter sprechen eine Auflage zur Behebung des Mangels aus.

#### Nicht erfüllt – Auflage:

Ein Qualitätsstandard gilt als nicht erfüllt, wenn es in Bezug auf das Qualitätsmanagementsystem an zentralen Konzepten und Mechanismen mangelt und/oder wenn die Hochschule mit deren Umsetzung nicht in der Lage ist, die Qualität ihrer Aktivitäten zu gewährleisten.

Die Gutachterinnen und Gutachter formulieren eine Auflage und können zusätzlich Empfehlungen aussprechen.

Werden Auflagen im Rahmen der Zertifizierung ausgesprochen, so sind diese spätestens 18 Monate nach der Zertifizierung durch ein entsprechendes Follow-up-Verfahren durch die AAQ zu überprüfen (§ 22 Absatz 2 Ziffer 5 HS-QSG).



Die Auflagen dienen somit dazu, einen festgestellten Mangel bei der Erfüllung der Qualitätsstandards innerhalb der festgelegten Frist zu beheben, so dass nach Behebung des Mangels der Qualitätsstandard und somit auch der Prüfbereich als erfüllt zu betrachten sind.



## Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen.....	
Inhaltsverzeichnis.....	
1 Die Einleitung.....	1
2 Das Verfahren zur Zertifizierung der Universität Wien.....	1
2.1 Die Eröffnung des Verfahrens.....	1
2.2 Der Zeitplan.....	1
2.3 Die Gutachter*innengruppe.....	1
2.4 Der Selbstbeurteilungsbericht.....	2
2.5 Die Vorvisite.....	2
2.6 Die Vor-Ort-Visite.....	3
2.7 Die Stellungnahme der Universität Wien.....	3
3 Die Universität Wien.....	3
4 Letztes Audit.....	4
5 Das Qualitätsmanagementsystem der Universität Wien.....	5
6 Fokusthemen (freiwillig gewählte Prüfbereiche).....	8
7 Bewertung der Qualitätsstandards.....	15
Handlungsfeld 1: Qualitätsstrategie und Governance.....	15
Handlungsfeld 2: Studium und Lehre (einschliesslich Weiterbildung).....	20
Handlungsfeld 3: Forschung/Entwicklung und Erschliessung der Künste.....	27
Handlungsfeld 4: Rekrutierung und Entwicklung des Personals.....	31
Handlungsfeld 5: Interne und externe Kommunikation.....	36
8 Die Gesamtwürdigung: Stärken, Schwächen, Empfehlungen.....	39
9 Das Ergebnis des Quality Audits der Universität Wien.....	41
10 Die Zertifizierungsempfehlung.....	41
11 Entscheid der Kommission AAQ.....	41
12 Anhang.....	41

## 1 Die Einleitung

Dieser Bericht dokumentiert die Einschätzung der durch die AAQ eingesetzten Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter zum Erfüllungsgrad der sieben Prüfbereiche gemäss Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG) § 22 Abs. 2, welche die unmittelbare und rechtlich verbindliche Grundlage der Quality Audits in Österreich darstellen. Er bildet damit die Grundlage für die Zertifizierung der Universität Wien durch die Kommission AAQ vom 24.6.2022.

Der Einschätzung der Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter zugrunde liegen:

- der Selbstbeurteilungsbericht der Universität Wien vom November 2021 inkl. verlinkter Anhänge und der Zugriff auf das Intranet und das Managementinformationssystem (MIS);
- die Gespräche mit dem Rektorat, der Steuerungsgruppe Audit und den Verantwortlichen für Qualitätssicherung während der eintägigen Vorvisite am 13. Januar 2022;
- die im Nachgang zur Vorvisite zur Verfügung gestellten Dokumente und Unterlagen;
- die Interviews mit allen Interessengruppen während der zweitägigen Vor-Ort-Visite vom 16. bis 17. März 2022.

## 2 Das Verfahren zur Zertifizierung der Universität Wien

### 2.1 Die Eröffnung des Verfahrens

Nach ersten vorbereitenden Gesprächen fand die Eröffnung des Quality Audits am 21. Januar 2021 innerhalb einer Senatssitzung der Universität Wien statt.

### 2.2 Der Zeitplan

21.1.2021	Eröffnung des Quality Audits
30.11.2021	Abgabe Selbstbeurteilungsbericht
13.1.2022	Vorbereitung der Vor-Ort-Visite, virtuell
16.–17.3.2022	Vor-Ort-Visite
12.4.2022	Vorläufiger Bericht der Gutachter*innen
10.5.2022	Stellungnahme der Universität Wien
1.6.2022	Definitiver Bericht der Gutachter*innen
24.6.2022	Zertifizierung durch die Kommission AAQ

### 2.3 Die Gutachter\*innengruppe

Die Zusammensetzung der Gutachter\*innengruppe erfolgte aus einer Longlist möglicher Gutachtenden. Diese deckte das Profil der Universität Wien ab und wurde von der Kommission AAQ am 25.9.2020 genehmigt.

Die Gruppe der Gutachter\*innen setzt sich wie folgt zusammen:

- Prof. Dr. Birgitta Wolff, Präsidentin der Goethe-Universität Frankfurt (bis Ende 2020), ab 1.9.2022 Präsidentin der Bergischen Universität Wuppertal, Vorsitzende

- Prof. Dr. Jan Louis, Vizepräsident für Forschung und Nachwuchsförderung, Universität Hamburg
- Micha Bigler, Student ETH Zürich, Raumentwicklung und Infrastruktursysteme (MSc)
- Prof. Dr. Anja Steinbeck, Rektorin Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Gutachterin im letzten Audit (2015)
- Prof. Jens Erik Mogensen Ph.D., Stellvertretender Dekan Ausbildung, Universität Kopenhagen

## 2.4 Der Selbstbeurteilungsbericht

Die Universität Wien reichte den Selbstbeurteilungsbericht fristgerecht im November 2021 bei der AAQ ein. Sie hat zur Erstellung des Selbstbeurteilungsberichts eine Projektgruppe eingesetzt. Diese bestand aus Mitgliedern des Rektorats (Leitung), des Senats, Leiter\*innen von Fakultäten, Zentren, Studienprogrammen und Dienstleistungseinrichtungen sowie Studierenden. Übergeordnet wurde eine Steuerungsgruppe eingesetzt, die aus dem Rektor, dem Vizerektor für Forschung, dem Senatsvorsitzenden und seiner Stellvertreterin sowie dem Vorsitzenden der Curricularkommission bestand. Die Steuerungsgruppe traf Entscheidungen bezüglich der Auswahl der Agentur, der Fokusthemen und kommentierte und besprach die vorgelegten Teile des Selbstbeurteilungsberichts durch die Projektgruppe.

Der Prozess der Erstellung des Selbstbeurteilungsberichts erfolgte transparent, die Zwischenstände der laufenden Arbeiten wurden in unterschiedlichen Organen (Senat, Universitätsrat etc.) vorgestellt und es wurde mehrmalig im Newsletter des Rektorats über den aktuellen Stand informiert. Zum ersten Entwurf des Selbstbeurteilungsberichts fand ein universitätsweites Stellungnahmeverfahren statt; alle Universitätsangehörigen konnten Stellung beziehen.

Der Selbstbeurteilungsbericht gliedert sich wie folgt:

- Porträt der Universität Wien
- Auflagenerfüllung und Fokusthemen
- Qualitätssicherungssystem der Universität Wien
- Analyse zu den Qualitätsstandards (AAQ)
- Übersicht der Anlagen zum Bericht

Die Verlinkung auf die Anlagen in der elektronischen Version des Selbstbeurteilungsberichts ermöglicht einen raschen Zugriff. Weiter hat die Universität Wien den Gutachterinnen und Gutachtern den Zugriff auf Intranet und Managementinformationssystem ermöglicht.

## 2.5 Die Vorvisite

Die Vorvisite Mitte Januar 2022 fand aufgrund der Corona-Pandemie-Situation virtuell statt. Um die Gutachterinnen und Gutachter optimal vorzubereiten, fanden am Morgen Präsentationen zum Verfahrensablauf des Quality Audits, über die Universität Wien und ihre Spezifika, zu den Fokusthemen und zum Qualitätsmanagementsystem statt. Die Gutachterinnen und Gutachter konnten Verständnisfragen stellen und führten erste Diskussionen. In einem zweiten Teil analysierten die Gutachterinnen und Gutachter den Selbstbeurteilungsbericht der Universität Wien, bereiteten Themen und Fragen für die Interviews an der Vor-Ort-Visite vor, stellten eine Liste mit nachzureichenden Unterlagen zusammen und besprachen das Programm für die Vor-Ort-Visite. Im Anschluss daran empfingen das Rektorat und die Steuerungsgruppe die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter. In diesem Gespräch – an dem auch die QM-Verantwortlichen teilnahmen – vermittelte die Vorsitzende der Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter eine erste

Einschätzung zum Selbstbeurteilungsbericht und nannte Themen, die an der Vor-Ort-Visite verstärkt besprochen werden sollten. Ebenfalls wurden die nachzureichenden Unterlagen benannt und in einer Liste verschriftlicht. Die gewünschten Änderungen am Programm der Vor-Ort-Visite konnten im abschliessenden organisatorischen Teil mit den QM-Verantwortlichen geklärt und das Programm entsprechend angepasst werden.

## **2.6 Die Vor-Ort-Visite**

Die Vor-Ort-Visite fand am 16. und 17. März 2022 an der Universität in Wien statt. Ein Mitglied der Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter musste kurzfristig per Zoom zugeschaltet werden. Seitens der Universität Wien nahmen auch einige wenige sich in Quarantäne befindende Teilnehmende virtuell an den Gesprächen teil. Die von der Universität installierte Technik hat bestens funktioniert, es konnten alle Gespräche ohne Unterbrüche geführt werden. Die Gespräche waren insgesamt sehr konstruktiv und aussagekräftig, die Gutachterinnen und Gutachter haben sich in ihren Fragen sehr gut ergänzt.

## **2.7 Die Stellungnahme der Universität Wien**

Die Universität Wien hat ihre Stellungnahme fristgerecht am 10. Mai 2022 bei der AAQ eingereicht. In der Stellungnahme bedankt sie sich bei den Gutachter\*innen für die sorgfältige Prüfung ihres Qualitätssicherungssystems und hält fest, dass das Gutachten insgesamt treffend die Ziele, Strukturen und Prozesse des QM-Systems der Universität Wien zusammenfasst. Die vorgeschlagenen Empfehlungen werden einer sorgfältigen Prüfung unterzogen; bei einigen hat die Universität schon eigene Überlegungen angestellt, wie die Umsetzung erfolgen soll.

## **3 Die Universität Wien**

Die Universität Wien wurde 1365 gegründet und ist somit die älteste Universität im deutschsprachigen Raum. An der Universität Wien sind ca. 90'000 Studierende zugelassen, wovon rund 60 % weibliche und 40 % männliche Studierende sind. Als Arbeitgeberin beschäftigt sie rund 10'000 Mitarbeiter\*innen, ca. 7300 wissenschaftliche Mitarbeitende und ca. 3200 Personen, die dem allgemeinen Universitätspersonal zugeordnet werden.

Die Universität Wien ist autonom in der Gestaltung ihrer internen Organisation. Der Organisationsplan hält die Organisationseinheiten sowie die Aufgaben der Funktionsträger\*innen fest. Das angebotene Fächerspektrum reicht von den Natur- und Lebenswissenschaften, Mathematik, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften bis zu den Geistes- und Sozial- und Kulturwissenschaften. Die Medizin gehört seit 2004 nicht mehr dazu; sie wurde als Medizinische Universität Wien ausgegliedert.

Es gibt 15 Fakultäten und 5 Zentren, die als wissenschaftliche Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben betraut sind. Die Führung von Zentren wird durch Zentrumsleiter\*innen und bei den Fakultäten durch Dekan\*innen wahrgenommen, welche insbesondere die Budgetverantwortung tragen. An jeder Fakultät und jedem Zentrum ist eine Fakultäts- bzw. Zentrumskonferenz eingerichtet. Die Subeinheiten von Zentren und Fakultäten sind Institute, Departments, Forschungsgruppen etc. An jedem Zentrum und an jeder Fakultät kann ein Scientific Advisory Board eingerichtet werden. Für die Universität Wien wurde ebenfalls ein externes Beratungsorgan eingerichtet (Scientific Advisory Board), das mit internationalen Expert\*innen bestückt ist.

Geleitet wird die Universität Wien vom Rektor / von der Rektorin, dem Rektorat, dem Senat und dem Universitätsrat. Wobei dem/der Rektor\*in als eigenständigem Organ die Vertretung der Universität nach aussen sowie die Aufgabe als Sprecher\*in des Rektorats zukommt. Er/sie ist auch oberste\*r Vorgesetzte\*r für das gesamte Universitätspersonal. Der Abschluss der Leistungsvereinbarung mit dem Ministerium sowie die Auswahlentscheidung aus Besetzungsvorschlägen der Berufungskommissionen für Universitätsprofessor\*innen sowie aus Tenure Track Panels für Tenure-Track-Professor\*innen fallen in seinen/ihren Aufgabenbereich. Das Rektorat,



bestehend aus aktuell vier Vizerektor\*innen und dem Rektor, entwirft die Satzung (Beschlussfassung durch den Senat) und die strategischen Leitlinien der Universität, welche im Entwicklungsplan, der Leistungsvereinbarung mit dem Ministerium sowie den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten/Zentren und Dienstleistungseinrichtungen Niederschlag finden.

Der Universitätsrat, der aus externen Mitgliedern besteht, wird von der Bundesregierung (vier Mitglieder) und dem Senat (vier Mitglieder) bestellt. Die bestellten Mitglieder wählen gemeinsam das neunte Mitglied. Der Universitätsrat kann sich über alle Angelegenheiten der Universität informieren lassen und wählt auf Vorschlag des Senats (3er-Vorschlag) den/die Rektor\*in.

Der Senat, bestehend aus Universitätsprofessor\*innen, wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Studierendenvertreter\*innen und einer Vertretung des allgemeinen Universitätspersonals, wird von der jeweiligen Kurie gewählt. Die Aufgaben liegen unter anderem in der Beschlussfassung der Satzung, in der Erlassung der Curricula, in einem Stellungnahmerecht insbesondere zum Entwicklungs- und Organisationsplan gemäss Entwurf des Rektorats sowie in der Mitwirkung an Habilitationsverfahren und Berufungsverfahren für Universitätsprofessor\*innen<sup>2</sup>.

#### **4 Letztes Audit**

Die Universität Wien hat 2015 erstmalig mit der AAQ ein Quality Audit durchgeführt. Die folgende Auflage wurde ausgesprochen: «Die Universität Wien entwickelt einen Prozess, mit welchem die Prüfungsformen vom Qualitätssicherungssystem erfasst werden können.» Die Umsetzung erfolgte mittels Erarbeitung einer Feedback-Policy und weiterer Materialien (z. B. Handbuch für Lehrende), die vom Center for Teaching and Learning (CTL) bereitgestellt werden. Die Studienprogrammleitenden haben Massnahmen zum Prüfungsgeschehen auf unterschiedlichen Ebenen getroffen (organisatorische Massnahmen, Unterstützung von Studierenden, abgestimmte Prüfungs- und Beurteilungsstandards etc.). Mit der Weiterentwicklung des Campus-Management-Systems konnte erreicht werden, dass den Studierenden und den Lehrenden umfassende Selbstbedienungsfunktionen im Bereich der Lehrveranstaltungs- und Prüfungsorganisation zur Verfügung stehen. Zudem hat die zusätzliche Verbesserung der Informationen über das Campus-Management-System, insbesondere die Bereitstellung der Daten zu Lehrveranstaltungen und Prüfungen, einen grossen Mehrwert gebracht.

##### *Der Umgang mit den Empfehlungen aus dem Audit 2015*

Die Universität hat zu allen acht gesprochenen Empfehlungen im Selbstbeurteilungsbericht Stellung bezogen. Sie hat die Empfehlungen geprüft und, wo es sinnvoll und machbar war, entsprechende Umsetzungen in die Wege geleitet respektive die bereits vorhandenen Instrumente oder Prozesse ergänzt. In der Folge werden die wichtigsten Neuerungen aufgeführt.

Die Universität Wien hat bezüglich der Lehrveranstaltungsevaluation den Zeitpunkt der Durchführung vorverlegt, so dass die Ergebnisse noch im Laufe der Veranstaltung den Studierenden mitgeteilt werden können. Die Ergebnisse werden zudem in den Studienkonferenzen, denen auch Studienvertreter\*innen angehören, beraten.

Durch die Weiterentwicklung des Campus-Management-Systems ist die Universität Wien nun in der Lage, die Zuteilung von Plätzen und Lehrveranstaltungen unter Berücksichtigung des jeweiligen Studienpfads und der Studienfortschritte vorzunehmen.

Der Empfehlung einer dezidierten Strategie für den Wissens- und Technologietransfer sowie der Verwertung von Wissen in diesen Bereichen ist die Universität Wien insofern nachgekommen, als sie ein vom Rektorat beauftragtes Projekt zur Untersuchung der Third-Mission-Aktivitäten der Universität Wien lanciert hat.

---

<sup>2</sup> Zusammenfassung aus dem Selbstbeurteilungsbericht Quality Audit 2022

Bezüglich der Problematik von Karriereabbrüchen von Frauen und des daraus empfohlenen stärkeren Einbindens von Gleichstellungsaspekten im Qualitätssicherungssystem hat die Universität Wien mit Stipendien für Postdoktorandinnen (Marie-Jahoda-Stipendien) und dem Berta-Karlik-Mobility-Fellowship (Förderung von jährlich sechs Postdoktorandinnen, die im Ausland forschen wollen) reagiert.

Bei den Berufungsverfahren hat die Universität Wien neue Awareness-Massnahmen (Genderdaten-Factsheet sowie Wissenschaftskarriere und Genderbias) erarbeitet und eingeführt.

## 5 Das Qualitätsmanagementsystem der Universität Wien

Der Entwicklungsplan 2028 der Universität Wien hält fest: «Höchste Qualität in Forschung und forschungsgeleiteter Lehre ist das vorrangige Ziel der Universität Wien. Die Reflexion und Verständigung darüber, was Qualität in Forschung und Lehre ausmacht, die Vergewisserung über die eigenen Leistungen und das kontinuierliche Streben nach Verbesserung sind gelebte Praxis in Forschung, Lehre und Administration.» Die Universität Wien versteht dabei Qualitätssicherung als Aufgabe aller Einrichtungen und aller Angehörigen in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen. Die vorhandenen Instrumente und Verfahren der Qualitätssicherung stärken den Ansatz der impliziten Qualitätssicherung und tragen zu einer Qualitätskultur bei, in der alle Universitätsangehörigen ihre Verantwortung für Qualität wahrnehmen.

### Prozesslandkarte: Qualitätssicherungssystem der Universität Wien



Abb. 1 Prozesslandkarte: Qualitätssicherungssystem der Universität Wien, Selbstbeurteilungsbericht S. 54

#### Leitungsprozesse

Aufbauend auf dem gesamtuniversitären Strategiepapier «Entwicklungsplan» wird die Leistungsvereinbarung mit dem Bund abgeschlossen. Dabei werden die strategischen Ziele, die Forschung, die Lehre und sonstige Leitungsbereiche wie Kooperationen festgelegt. Die Budgetplanung im Rahmen der Leistungsvereinbarung erfasst einerseits die laufenden Aufwendungen und Projekte und neu für die Leistungsvereinbarung 2019–2021 auch die kapazitätsorientierte

Universitätsfinanzierung. Diese sieht vor, dass ein grosser Teil des vom Ministerium gesprochenen Budgets für Universitäten auf Grundlage von Indikatoren (Zielwerte für prüfungsaktive Studien, Zielwerte für Vollzeitäquivalente bestimmter Gruppen des forschungsaktiven Personals) zugewiesen wird.

Für den Abschluss der Leistungsvereinbarung 2022–2024 mit dem Bund, welche unter anderem die Bundesmittel für drei Jahre festlegt, hat die Universität Wien bereits im Jahr 2020 den Entwicklungsplan 2028 erstellt. Dieser enthält die fachlichen Widmungen für die zu besetzenden Professuren (langfristig oder unbefristet), die Grundsätze für die Profilbildung in Forschung und Lehre, das gesamte Studienangebot sowie die Forschungsschwerpunkte. Bei der Ausarbeitung des Entwicklungsplans durch das Rektorat werden die Fakultäten und Zentren und ihre von der Fakultäts- oder Zentrumskonferenz beschlossenen Vorschläge, die allenfalls noch vom Scientific Advisory Board ergänzt werden, für die zukünftige Gestaltung des Entwicklungsplans einbezogen. Der Stand der Erfüllung der Leistungsvereinbarung wird zweimal pro Jahr mit dem Ministerium erörtert und jährlich in einem Leistungsbericht, der vom Universitätsrat zu genehmigen ist, zusammengefasst.

Ebenfalls aufbauend auf dem Entwicklungsplan findet die inneruniversitäre Planung über Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Fakultäten, Zentren und Dienstleistungseinrichtungen statt. Diese werden regelmässig für zwei Jahre abgeschlossen (andernfalls für ein Jahr). Es werden die zu erbringenden Leistungen wie auch die dafür zur Verfügung stehenden Ressourcen festgehalten. Der Prozess der Erstellung der Zielvereinbarung basiert auf einer Analyse des Status quo und wird in gegenseitigem schriftlichem Austausch der Vorstellungen zwischen Rektorat und dem jeweiligen Verhandlungspartner vorbereitet und in einer mündlichen Verhandlung definitiv festgelegt und verschriftlicht. Dieser Prozess bietet auch Gelegenheit, fakultätsspezifische Anliegen wie zum Beispiel eine konkretisierte Publikationsstrategie oder Drittmittelstrategien zu besprechen und in der Zielvereinbarung aufzunehmen. Daraus ergibt sich, dass der Ablauf der Erstellung der Zielvereinbarung geregelt ist, das Resultat in Form der Zielvereinbarung aber bei jeder Organisationseinheit anders lautet.

### *Kernprozesse*

Die Kernprozesse in der Forschung und der Nachwuchsförderung liegen in der Profilbildung für die Forschung und in der Etablierung von Doktoratsschulen für die Nachwuchsförderung. Für die Forschung bedeutet dies die Festlegung gesamtuniversitärer Stärke- und Entwicklungsfelder, fakultärer Forschungsschwerpunkte sowie die Festlegung von Fördermassnahmen des Rektorats in Form von Forschungsplattformen, Forschungsverbänden, interuniversitären Clusterprojekten sowie der Zusatzförderung von Drittmittelprojekten. Die Profilbildung der Universität Wien für die Forschung basiert auf einer Analyse der zahlreichen fakultären Forschungsschwerpunkte. Diese wurden mithilfe von Indikatoren wie kompetitiver Einwerbung grundlagenorientierter und anwendungsoffener Drittmittelprojekte priorisiert und zu universitären Stärkefeldern gruppiert. Die Stärkefelder werden laufend anhand ihrer definierenden Kriterien überprüft, gegebenenfalls angepasst oder ergänzt. Die Universität Wien ist bestrebt, gerade auch die Qualitätskriterien zu validieren und aussagekräftig zu formulieren, so dass sich alle Disziplinen gerecht behandelt sehen und neuere Entwicklungen berücksichtigt werden können. Aktuell gibt es zehn Stärkefelder an der Universität Wien (Ästhetik, Kultur, Geschichte; Ernährung und Wirkstoffe; Identitätskonstruktion und Gesellschaftskonzepte; Internationalisierung von Wirtschaft und Recht; Kognition, Kommunikation und systemische Reflexion; Mikrobiologie, Ökosysteme und Evolution; Modelle und Algorithmen; Moleküle, Zellen und ihre Interaktion; Quanten und Materialien; Umwelt und kosmische Prozesse). Stärkefelder sind auch Grundlage strategischer Ressourcenentscheidungen wie Widmung von Professuren und Tenure-Track-Professuren, Investitionen in wissenschaftliche und räumliche Infrastruktur und Etablierung interdisziplinärer Masterprogramme.

Für die Nachwuchsförderung liegt der Fokus auf den Doktoratsschulen. Die Universität Wien strebt mittelfristig eine alle Fächergruppen abdeckende Einführung von Doktoratsschulen an. Die Schulen sind disziplinar oder thematisch orientiert. Die Betreuungsstrukturen und Prozesse der Qualitätssicherung orientieren sich an internationalen Standards. Finanziert werden die Doktoratsschulen indikatorbasiert, indem die eingebrachten Doktoratsstellen und die abgeschlossenen Doktorate abgeglichen werden. Mehr zu den Doktoratsschulen unter Ziffer 6, Fokusthemen.

Die Kernprozesse in Studium und Lehre liegen autonom in der Verantwortung der Universität Wien. Die österreichischen Universitäten sind eigenverantwortlich für Studium und Lehre und da insbesondere für die Lehrinhalte und recht- und zweckmässige Prozesse. Der Anspruch an forschungsbasierte Lehre, qualitativ hochwertiges wissenschaftliches Arbeiten und die Einhaltung der guten wissenschaftlichen Praxis sind die Leitplanken der Lehre. Die Qualitätssicherung erfolgt durch das implementierte Qualitätssicherungssystem; ein zentrales Instrument sind dabei die Lehrveranstaltungsevaluationen.

Die Zuständigkeiten sind wie folgt geregelt: Das Rektorat entscheidet über die Einrichtung und Auflassung von Studien. Der Senat ist verantwortlich für den Prozess der Entwicklung und Weiterentwicklung der Curricula und trägt die Letztverantwortung für die Genehmigung der Curricula. Der Prozess wird von der Curricularkommission des Senats gesteuert. Daneben werden curriculare Arbeitsgruppen eingesetzt, die aus Vertreter\*innen der Lehrenden und Studierenden zusammengesetzt sind. Es finden ein reger Austausch und ein Zusammenwirken zwischen Arbeitsgruppe, Curricularkommission, Senat und Rektorat statt.

Der/die Vizerektor\*in für Studium und Lehre ist letztverantwortlich für die Organisation des Lehr- und Prüfungsbetriebs.

Die Vollziehung des Studienrechts, insbesondere die Einhaltung studienrechtlicher Standards, obliegt der/dem Studienpräses.

Die Studienprogrammleitungen sind Wissenschaftler\*innen, die auf Vorschlag von Dekan\*in/Zentrumsleiter\*in und nach Anhörung des Senats, der Fakultäts- bzw. Zentrumskonferenzen und der Studienvertretungen vom Rektorat bestellt werden. Sie sind verantwortlich für die Planung, Durchführung und Qualitätssicherung der Lehre. Darüber hinaus sind sie zuständig für die Anerkennung von Prüfungen, die Genehmigung von Masterarbeiten und deren Betreuung und die Verleihung akademischer Grade im Namen des/der Studienpräses. Sie leiten auch die Studienkonferenzen und sind im Austausch über die Entwicklung der Lehre mit den Fakultäts- und Zentrumskonferenzen.

Die Durchführung einer konkreten Lehrveranstaltung wird mit der Lehrbetrauung einer Lehrperson übertragen. Das Handbuch für Lehrende dient dabei der Wissensvermittlung und kann als Hilfsmittel für die Planung und Durchführung der Lehrveranstaltung herangezogen werden.

### *Supportprozesse*

Die Supportprozesse in den Fakultäten und Zentren werden durch Services und Mitarbeitende erbracht. Je nach Erfordernis der Prozesse wird der Support durch wissenschaftlich qualifiziertes oder durch administrativ-technisches Personal erbracht.

Die Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung ist für die Qualitätssicherung in den spezifischen Qualitätsprozessen zuständig. Darunter fallen die Evaluierung von Organisationseinheiten, «Comprehensive Evaluation», die Evaluierung von Lehrveranstaltungen, die Absolvent\*innenbefragung und die Nutzer\*innenbefragungen.

### *Leitungsverantwortung für Qualitätssicherung*

Die Verantwortung für die Qualitätssicherung liegt auf zentraler Ebene beim Rektorat. Dies manifestiert sich in zentralen Leitungsprozessen wie der Festlegung des Evaluierungsplans und der Berücksichtigung der Ergebnisse der Evaluationen. Die Ergebnisse werden vom / von der Vizerektor\*in für Forschung und Internationales, dem/der Rektor\*in und dem jeweils fachlich zuständigen Rektoratsmitglied vorgelegt und die nötigen Schlussfolgerungen werden gemeinsam

getroffen. Die Zuständigkeit im Bereich der Forschung für die Forschungsstrategie, die Grundlagenforschung, die Forschungsplattformen/Forschungsverbünde / interuniversitäre Clusterprojekte, die Doktoratsschulen und die institutionelle Qualitätssicherung obliegen dem/der Vizerektor\*in Forschung und Internationales. Der/die Vizerektor\*in für Digitalisierung und Wissensaustausch ist zuständig für die Forschungsstrategie und die Angelegenheiten im Bereich der angewandten Forschung und Auftragsforschung sowie für den Wissensaustausch und den Technologietransfer. Auf dezentraler Ebene liegt die Verantwortung für die Qualitätssicherung als Leitungsaufgabe bei den Dekan\*innen und Institutsvorständ\*innen. Die Leitungsverantwortung für die Durchführung der Studienprogramme liegt bei den Studienprogrammleitungen, in Zusammenarbeit mit dem/der zuständigen Vizerektor\*in sowie dem für Lehre zuständigen Mitglied im Leitungsteam der Fakultäten und Zentren.

## **6 Fokusthemen (freiwillig gewählte Prüfbereiche)**

### **6.1 Fokusthema Qualitätssicherung Wege zur Professur**

#### *Beschreibung*

Gemäss dem Universitätsgesetz (UG) gibt es drei Wege, um zu einer unbefristeten Professur zu gelangen. Es kann nach § 98 UG ein Berufungsverfahren, das offen für alle qualifizierten Bewerber\*innen ist, ein Berufungsverfahren nach § 99a UG, das als sogenanntes Opportunity Hiring zur Gewinnung von wissenschaftlich herausragenden Persönlichkeiten dient, und das Berufungsverfahren nach § 99 Abs. 4 UG, das über den Tenure Track von der Assistenzprofessur über die Assoziierte Professur bis zur Universitätsprofessur führt, durchgeführt werden.

Das Standardberufungsverfahren nach § 98 UG ist durch das Universitätsgesetz detailliert geregelt. Es setzt eine fachliche Widmung im Entwicklungsplan voraus. Die internationale Ausschreibung erfolgt durch das Rektorat. Der Senat setzt eine Berufungskommission ein und wählt externe internationale Gutachter\*innen. Der/die Rektor\*in kann selber eine\*n Gutachter\*in einsetzen. Die Berufungskommission bewertet die Bewerbungen, organisiert die Begutachtung geeigneter Kandidat\*innen und führt die fakultätsöffentlichen Hearings durch. Die Berufungskommission legt dem/der Rektor\*in einen Dreivorschlag vor. Der/die Rektor\*in entscheidet, wem der Ruf erteilt wird, und führt anschliessende Berufungsverhandlungen durch, die mit Abschluss des Arbeitsvertrags enden.

Die Qualitätssicherung in diesem Prozess erfolgt durch die Berufungskommission und somit durch die eingesetzten Gutachter\*innen, welche die gesetzlich vorgesehenen Schritte und insbesondere Hearings mit den potenziellen Kandidat\*innen durchführen. Als Ergebnis wird dem/der Rektor\*in ein Dreivorschlag präsentiert. Die Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung ist in den vorgegebenen Ablauf eingebunden, indem sie ein Prüfprotokoll zur Einladungsliste für die Hearings erstellt und der/dem Vizerektor\*in für Forschung übermittelt und zweitens ein Prüfprotokoll zum Berufungsvorschlag erstellt und dieses der/dem Rektor\*in übermittelt. Zusätzlich unterstützt die Stabsstelle Berufungsservice bei der Ausschreibungsabwicklung, der Verfahrensbetreuung, bei der Vorbereitung und Führung der Berufungsverhandlungen und dem Onboarding der Neuberufenen.

Auf die Kritik der langen Dauer der Berufungsverfahren hat der Gesetzgeber reagiert und zwei Massnahmen im UG verankert. Nach Bewerbungsende hat die Berufungskommission einen Monat Zeit, die Bewerbungen hinsichtlich der Ausschreibungskriterien zu überprüfen und geeignete Bewerbungen an die Gutachter\*innen weiterzuleiten. Innerhalb von sieben Monaten ab Ausschreibungsende muss die Berufungskommission dem/der Rektor\*in einen Dreivorschlag übermitteln. Die zweite Massnahme betrifft die Transparenz der Verfahren. Unterlagen von Personen, die sich nicht aktiv beworben haben, können nur berücksichtigt werden, wenn sie vor der Übermittlung der geeigneten Kandidat\*innen (von der Berufungskommission an die Gutach-

ter\*innen) bei der Berufungskommission eingegangen sind. Der/die Rektor\*in ist von der Berufungskommission über die an die Gutachter\*innen weitergeleiteten Bewerbungen zu informieren. Der/die Rektor\*in kann selber ein zusätzliches Mitglied in die Kommission einsetzen (Berufungsbeauftragte\*r). Dieses weitere Mitglied ist anzuhören, hat aber kein Stimmrecht. Sie oder er erstellt dem/der Rektor\*in einen Bericht über das Berufungsverfahren.

Der zweite Weg zur Berufung ist über das sogenannte Opportunity Hiring möglich. Dieses wurde 2018 im UG eingeführt. Es erlaubt eine rasche Berufung unmittelbar durch den/die Rektor\*in; es benötigt keine Widmung im Entwicklungsplan. Dieser Möglichkeit zu berufen sind allerdings Grenzen gesetzt. Es ist für maximal 5 % der Professuren im Personalstand nach dem Standardberufungsverfahren möglich. Die Universität Wien setzt diesbezüglich einen strengeren Massstab an und hat im Entwicklungsplan bis 2027 maximal 20 Berufungen über Opportunity Hiring freigegeben.

Die Qualitätssicherung in diesem Prozess erfolgt durch die Möglichkeit zur individuellen Stellungnahme zur beabsichtigten Berufung (Mitteilung der fachlichen Widmung der Professur, Begründung für das Vorliegen des Opportunity Hiring und Information über den fakultätsöffentlichen Vortrag der Person) durch die jeweils zuständigen Dekan\*innen/Zentrumsleitungen und die Universitätsprofessor\*innen des fachlichen Bereichs. Zusätzlich holt der/die Rektor\*in nach Möglichkeit zwei internationale Fachgutachten über die zu berufene Person ein und legt diese dem soeben genannten Personenkreis vor.

Der dritte Weg zur Berufung erfolgt über den Tenure Track; das UG sieht diesbezüglich keine Regelung vor. Die Universität Wien ist somit sehr flexibel in der Ausgestaltung des Tenure-Track-Verfahrens. Im Unterschied zu den beiden soeben genannten Berufungswegen richtet sich die Tenure-Track-Professur an akademisch jüngere Personen. Der/die Vizerektor\*in für Forschung setzt ein Panel ein, das eine Shortlist von fünf Kandidat\*innen erstellt. Diese absolvieren ein Hearing (Forschungsvortrag, Lehrprobe), dem Studierende beiwohnen, die im Anschluss eine schriftliche Stellungnahme zur Performance verfassen. Das Panel legt der/dem Rektor\*in einen Besetzungsvorschlag zur Entscheidung vor. Der/die Rektor\*in ist nicht an den Besetzungsvorschlag gebunden.

Die Karrierestufen innerhalb der Tenure Track sind wie folgt angelegt:

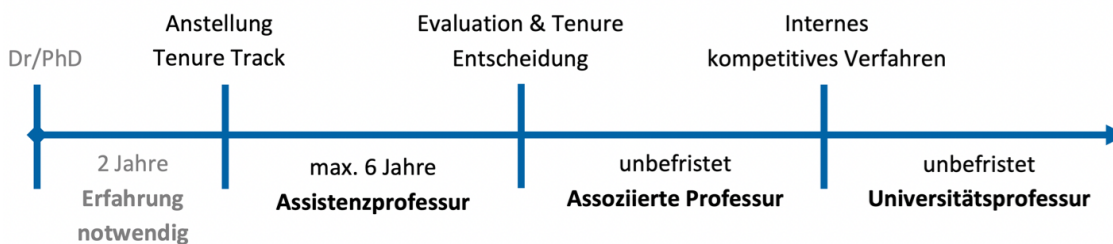


Abb. 2 Die drei Tenure-Track-Karrierestufen an der Universität Wien: Assistentenprofessur, Assoziierte Professur, Universitätsprofessur, Selbstbeurteilungsbericht S. 28

– **Assistentenprofessor\*in** (befristet auf sechs Jahre): mit Abschliessen einer Qualifizierungsvereinbarung

– **Assoziierte\*r Professor\*in** (unbefristet): mit Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung; seit 2016 organisationsrechtliche Zuordnung zur Gruppe der Professor\*innen gemäss § 99 Abs. 6 UG

– **Universitätsprofessor\*in** (unbefristet): mit Berufungsverfahren nach § 99 Abs. 4 UG (Stellen für Assoziierte Professuren sind im Entwicklungsplan festzulegen, es findet ein vereinfachtes, internes Verfahren statt)

## Analyse

Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter stellt fest, dass die Universität die aktive Suche sowohl bei den Berufungen nach § 98 wie auch beim Tenure Track einsetzt. Je nach Verfahren werden die Kurie oder die Fakultäten angefragt, um eine Liste mit zehn Namen zu erstellen. Die Hälfte sollen Frauen sein. Die Listen werden vom Rektorat auf Schlüssigkeit überprüft und die Genannten werden vom Vizerektor für Forschung und Internationales – und teilweise auch durch die Dekane – angeschrieben. Bei den Tenure-Track-Verfahren sind die Ausschreibungstexte enger gefasst als bei den Ausschreibungen für die «Full Professors». Bei Letzteren geht es eher darum mitzuteilen, dass eine offene Professur an der Universität Wien besteht und Bewerbungen willkommen sind, auch solche von nicht direkt Angeschriebenen. Die Gutachtenden verorten diese Anschreiben eher als ein Mittel des Reputation-Managements denn als Mittel der Active Search für die konkrete Gewinnung von Professor\*innen.

Bei allen Berufungsverfahren ist das Scouting oder die aktive Suche nicht nur möglich, sondern auch vorgesehen. Das Opportunity Hiring ermöglicht es der Universität darüber hinaus, auch bei sich bietenden besonderen Gelegenheiten herausragende Wissenschaftler\*innen ganz gezielt und mit geringerem formalem Aufwand zu rekrutieren. Der Vorteil des Opportunity Hiring liegt darin, dass die Umsetzung sehr schnell erfolgen kann, weil der Rektor unmittelbar berufen kann und es keine (oder wenig) rechtliche Vorgaben gibt. Die Gutachtenden stellen fest, dass die Universität Wien über das Opportunity Hiring gezielt Kandidat\*innen rekrutieren kann, ohne dass eine spezifische Widmung im Entwicklungsplan vorliegt. Sie wird in Zukunft wohl auch vermehrt über die aktive Suche auf potenzielle Kandidat\*innen zugehen, wenn sich eher zufällig ergebende Gelegenheiten ausbleiben. Die Gutachterinnen und Gutachter haben erfahren, dass es mittels Opportunity Hiring in jüngster Zeit gelungen ist, fünf namhafte Professor\*innen an die Universität zu holen.

Die Gutachterinnen und Gutachter konnten sich allerdings kein klares Bild darüber machen, wie erfolgreich die aktive Suche im Ergebnis ist, beziehungsweise scheint es keinen systematischen Prozess der Erfolgskontrolle zu geben. Offenbar wird nicht nachgehalten, in welchem Umfang letztlich wirklich Kandidat\*innen von den Listen rekrutiert werden. Für die Klarheit im Prozess könnte eine formale Checkliste hilfreich sein. Um den Scouting-Prozess gerade auch bei den gesetzlich definierten Berufungsverfahren weiter anzuregen, könnten potenzielle Bewerber\*innen für einen Vortrag an die Universität Wien eingeladen werden. Um insbesondere das frauenbezogene «Vorscouting» zu verstärken, schlagen die Gutachtenden für potenzielle Kandidatinnen in «Frauen-Mangel-Fächern» eine zentrale Kostenübernahme von Frauen-bezogenen Scoutingaktivitäten vor.

Die Neuberufenen haben im Gespräch vor Ort auf die Möglichkeit einer Befreiung von der Lehrverpflichtung hingewiesen. Im amerikanischen System werden die neu assoziierten Professor\*innen einmalig ein halbes Jahr von der Lehre befreit. Dies ermöglicht die intensive Auseinandersetzung mit der Forschung, der Einwerbung von Drittmitteln und befreit vorerst von vielen Verwaltungsaufgaben. Ein weiterer Punkt betrifft die Einführung (Onboarding) der Neuankömmlinge an der Universität Wien. Im Gespräch wurde mehrfach erwähnt, dass es schwierig sei, an die notwendigen Informationen zu gelangen, zumal gewisse Dokumente nur in Deutsch verfügbar seien. Ein gutes Onboarding im Rahmen eines 100-Tage-Programms für Neuberufene könnte diese Startschwierigkeiten abfedern. Dazu gehört auch die Einrichtung einer Plattform, wo sich die Neuberufenen hinwenden und vernetzen können. Positiv ist hervorzuheben, dass Kolleg\*innen, die auf Tenure-Track-Stellen berufen werden, die in den Qualifizierungsvereinbarungen vereinbarten Ziele als fair und transparent empfinden.

Wichtig erscheint den Gutachterinnen und Gutachtern zudem, dass die Universität Wien den eigenen Nachwuchskräften frühzeitig Wege neben der Professur aufzeigen kann. Hier herrscht eine gewisse Unzufriedenheit, die auch auf fehlende Transparenz bezüglich der Karrierewege und Karrierechancen zurückzuführen ist. Es sind verstärkt auch Karrierepfade ausserhalb der Universität zu bewerben, die für die jeweils Betroffenen eine sehr gute Alternative und insofern ebenfalls einen Plan A darstellen können.

## 6.2 Fokusthema Qualitätssicherung Doktorat

### *Beschreibung*

Seit 2009 hat die Universität Wien Strukturen der Qualitätssicherung im Bereich des Doktoratsstudiums geschaffen. Für die Organisation und Qualitätssicherung des Doktoratsstudiums wurden eigene Doktoratsstudienprogrammleitungen eingerichtet. Der aktuelle Entwicklungsplan 2028 sieht die Einführung von alle Fächergruppen abdeckenden Doktoratsschulen vor. Qualitative Zulassungsbedingungen, eingeführt im Jahr 2018 im UG, ermöglichen österreichischen Universitäten, die Zulassung zum Doktoratsstudium von qualitativen Kriterien abhängig zu machen. Die Kriterien werden in den jeweiligen Curricula festgelegt. Weiterhin möglich ist, ein Doktoratsstudium ausserhalb einer Doktoratsschule zu absolvieren.

Die Eckpunkte der Strukturierung und Qualitätssicherung sind im Satzungsteil Studienrecht autonom festgelegt und gelten somit für alle Doktoratsstudien und Doktorand\*innen:

- Einreichen eines Exposés
- öffentliche Präsentation des Dissertationsvorhabens (ÖP)
- Abschluss einer Dissertationsvereinbarung inklusive Zeit- und Arbeitsplan
- Betreuung durch (mehrere) betreuungsberechtigte Wissenschaftler\*innen
- jährliche Fortschrittsberichte der Doktorand\*innen
- Trennung von Betreuung und Begutachtung der Dissertation
- öffentliche Defensio



## Der Weg zum Doktorat

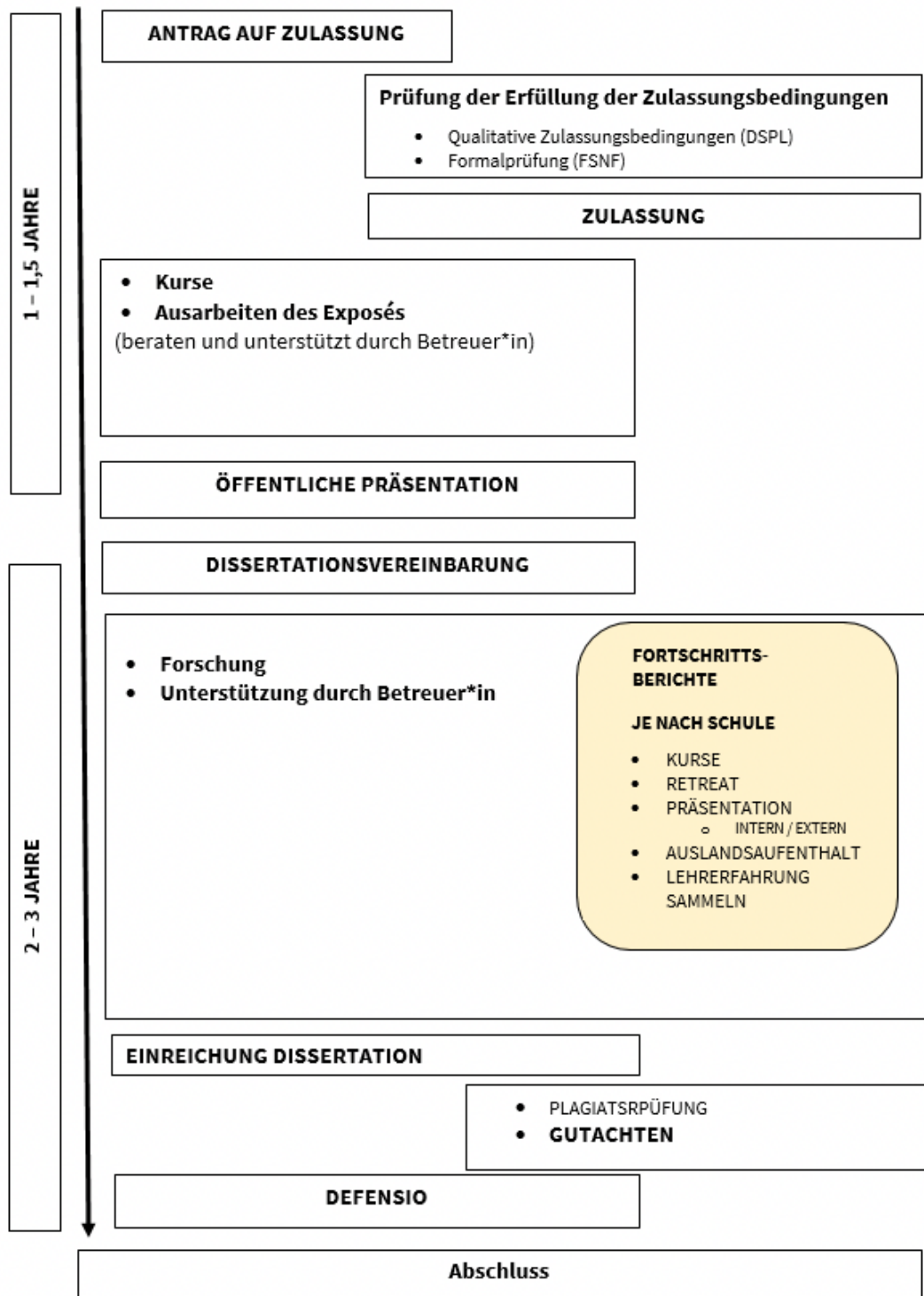


Abb. 3 Der Weg zum Doktorat an der Universität Wien, Selbstbeurteilungsbericht S. 36

Die Qualitätssicherung wurde in einem eigenen Konzept für die Doktoratsschulen festgelegt. Ein zentrales Element sind die Jahresgespräche des Vizerektors für Forschung und Internatio-

nales mit den Leitungen der Doktoratsschulen. Dabei wird überprüft, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden oder allenfalls anzupassen sind. Jede Doktoratsschule stellt vorgängig zu diesem Gespräch einen Jahresbericht zusammen. Zentral für die Erstellung sind die Jahresbefragungen der Doktorand\*innen.

Das Budget der Doktoratsschulen berechnet sich aufgrund von folgenden Indikatoren: Abschlüsse, Anzahl drittmittelfinanzierter Doktorand\*innen und Anzahl der Globalbudget-finanzierter Doktorand\*innen.

Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter stellt fest, dass die Universität Wien mit der Gründung der Doktoratsschulen einen grundlegenden Transformationsprozess durchläuft, der einen grossen Kulturwandel mit sich bringt. Insgesamt wird dieser gut aufgenommen, was sich u. a. in der Zufriedenheit bei den meisten der befragten Doktorierenden äussert. Die klare Struktur und die aufgesetzten Prozesse innerhalb der Doktoratsschulen tragen aus Sicht der Gutachterinnen und Gutachter zum guten Gelingen bei.

In den Gesprächen hat sich gezeigt, dass schon sehr viele Angebote innerhalb der Schools, aber auch übergreifend vorhanden sind. So wurde auf Absolvent\*innen-Talks (Vorsprechen an einer anderen Doktoratsschule), Career Coaching Days, Organisation von Blockformaten und Workshops und Trainings, die vom Doktorand\*innenzentrum angeboten werden, hingewiesen.

#### *Analyse*

Die Gutachterinnen und Gutachter begrüssen den Austausch unter den Doktoratsschulen sehr. Dies führt zu Vernetzung und Projekten etc., die ausserhalb der momentan doch eher monolithisch gedachten Doktoratsschulen stattfinden. Um den Anliegen aller Doktorierenden unabhängig ihrer fachlichen Ausrichtung gerecht zu werden, empfiehlt die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter die Einrichtung eines zentralen Service mit leicht auffindbarer, informativer Website, die nicht primär eine relativ formale Anlaufadresse zum Weiterverweis auf virtuelle Sprechstunden und Infoveranstaltungen ist. Vielmehr könnten auch eigenständige Inhalte angeboten werden (vgl. z. B. GRADE der Goethe-Universität). Diese nicht fachspezifische Anlaufstelle sollte auch für Auskünfte zu Fragen des Career Development oder (Out-)Placement dienen. Der Internetauftritt dieses zentralen Service sollte sich als inhaltsstarker Einstieg («Services der Uni für Sie») präsentieren, der allgemeine Informationen, die für alle Doktorierenden von Interesse sind, anschaulich und auch schon inhaltlich darstellt. Über diese zentrale Einstiegsseite muss selbstverständlich auch der Zugriff auf jede Doktoratsschule sein, so dass auch das Zusammenwirken anschaulich wird. Es müssen über die zentrale Website gleichermassen Informationsinteressen von Neu-Doktorierenden bzw. Interessent\*innen («Wie geht Promovieren an der Uni Wien?») als auch bereits angenommener Promovend\*innen bedient werden (Unterstützung und Perspektiven während der und für die Zeit nach der Promotion).

Die Gutachterinnen und Gutachter haben festgestellt, dass die Einreichung des Exposés nicht in allen Doktoratsschulen zum gleichen Zeitpunkt erfolgt. Es stellt sich die Frage, wer die Standards festlegt und ob diese für alle Doktoratsschulen gelten. Die Gutachtenden halten fest, dass die jeweiligen Regelungen klar kommuniziert werden sollten. Der Ablauf für die Einreichung des Exposés ist transparent zu gestalten, so dass er für die Doktorierenden schon vor der Einschreibung in eine Doktoratsschule verständlich ist.

Die Gutachtenden begrüssen einen stärkeren Einbezug der Postdocs und Erstberufenen in die Doktoratsschulen. Diese Akteursgruppen weisen insbesondere als Von-aussen-Kommende oft ähnliche, disziplinunabhängige Bedarfe auf, die unter grossen Synergien auch gemeinsam bedient werden könnten. Auch kann eine Vernetzung dieser verschiedenen Gruppen von «Early Career Researchers» wiederum zu Informationsaustausch und gemeinsamen Projekten führen. Die Gutachtenden regen an, diese Zusammenarbeit und Mitwirkung auszubauen respektive die

bereits funktionierenden Prozesse wie das Mentoring auch für die Postdocs und Neuberufenen zu ermöglichen.

Als zentral erachten die Gutachterinnen und Gutachter, dass die gut funktionierenden Doktoratsschulen als Benchmark herangezogen werden. Das Rad ist nicht in jeder Schule neu zu erfinden; eingespielte und funktionierende Instrumente und Prozesse sind Schulen-übergreifend zu implementieren. Dies schafft zusätzliche Transparenz und Vernetzung unter den Schulen. Auch die Resultate der kürzlich durchgeführten Evaluation bei den Doktorierenden sollen genutzt werden, um Verbesserungen für die Doktorierenden und die Doktoratsschulen umzusetzen.

### **6.3 Fokusthema Qualitätssicherung in der Weiterbildung**

#### *Beschreibung*

Das Programm-Portfolio der Weiterbildung wird über drei standardisierte Formate: Masterlehrgänge, Universitätslehrgänge und Zertifikatslehrgänge abgedeckt. Derzeit werden an der Universität Wien 28 Masterlehrgänge (90 oder 120 ECTS-Punkte), 10 Universitätslehrgänge mit Abschluss «wissenschaftliche\*r Expert\*in» (lt. Gesetz 60 ECTS-Punkte) und 39 Zertifikatskurse (8–40 ECTS-Punkte) angeboten. Das Vizerektorat Studium und Lehre ist für den Bereich der Weiterbildung zuständig. Die zentrale Dienstleistungseinrichtung ist das Postgraduate Center, das als Kompetenzzentrum für postgraduale Weiterbildung und Lebenslanges Lernen mit der Entwicklung, Organisation und dem Management von Weiterbildungsprogrammen beschäftigt ist. Die Planung, Durchführung und Unterstützung in jedem Weiterbildungsprogramm erfolgt durch ein Programmmanagement, das dem Postgraduate Center unterstellt ist. Die Entwicklung eines neuen Weiterbildungsprogramms erfolgt in diversen Schritten. Zuerst braucht es einen Bedarf, dieser wird über wissenschaftliche Expertise und Marktanalysen abgeholt. In der Sondierungsphase wird in der Regel gemeinsam mit dem Postgraduate Center ein Programmvorschlag erstellt. Dieser wird dem Sichtungsausschuss bestehend aus Vizerektorat Studium und Lehre, Vorsitz Senat, Vorsitz Curricularkommission, Leitung Postgraduate Center und für Weiterbildung zuständige Person der DLE Finanzwesen und Controlling vorgelegt. Unter zusätzlicher Einbindung der angesprochenen Fakultäts- bzw. Zentrumsleitung wird eine Empfehlung erarbeitet. Auf Grundlage der Empfehlung und nach Anhörung des Senats erfolgt die formale Entscheidung über die Einrichtung des Programms durch das Rektorat. Die konkrete Ausarbeitung, Curriculaentwicklung, wird dann analog den Regelstudiengängen abgewickelt. Die Weiterentwicklung bestehender Programme wird von der Leitung des Programms oder vom Postgraduate Center initiiert und von einem Sichtungsausschuss begutachtet. Das anschließende Vorgehen erfolgt analog dem Änderungsprozess von Regelstudien über den Senat. Alle Weiterbildungsprogramme werden regelmässig vom Postgraduate Center in Zusammenarbeit mit der besonderen Einrichtung für Qualitätssicherung evaluiert. Die zur Anwendung kommenden Fragebögen wurden ebenfalls gemeinsam entwickelt. Bei den Zertifikatskursen wird ausschliesslich eine Studienabschlussbefragung durchgeführt, bei den anderen beiden Formaten wird auf der Lehrveranstaltungsebene und bei Abschluss des Lehrgangs evaluiert. Die Mitteilung der Ergebnisse geht an die Lehrenden, die Wissenschaftlichen Leitungen und an das Postgraduate Center.

Alle sieben Jahre werden die Dienstleistungseinrichtungen einer Comprehensive Evaluation unterzogen. Das Postgraduate Center wurde 2020/2021 evaluiert. Die Evaluation hat ergeben, dass die Rückkoppelung der Evaluierungsergebnisse systematischer verankert werden sollte, um den kontinuierlichen Prozess der Weiterentwicklung der Programme sicherzustellen. Die geplanten Massnahmen sind die Einführung zusätzlicher Kommunikationsstrukturen, die kontinuierliche Abstimmung der Lehrenden bezüglich der Lehrinhalte und die Einführung von Feedbackmixes in allen Weiterbildungsprogrammen. Die schrittweise Einführung ist ab 2022 vorgesehen.

#### *Analyse*

Die Gutachterinnen und Gutachter stellen fest, dass die für die Weiterbildung implementierten Qualitätssicherungsprozesse analog denjenigen im Regelstudium aufgesetzt sind und ebenso funktionieren. Somit wird auch die Weiterbildung qualitätsgesichert und die Mitwirkung durch die entsprechenden Gremien (wie curriculare Arbeitsgruppen) ist vorhanden. Auch bei den Weiterbildungsangeboten hat eine Rückkopplung innerhalb des Qualitätskreislaufs zu erfolgen. Die Gutachtenden erachten die Rückkopplung bei den durchgeführten Veranstaltungsevaluationen als noch etwas wenig konsequent. Die Ergebnisse aus den Evaluationen sind den Weiterbildungsteilnehmenden mitzuteilen, um die PDCA-Zyklen zu schliessen.

Zuständig für die Weiterbildung ist das Postgraduate Center. Beratung, Information und alle Weiterbildungsangebote laufen zentral über das Center. Momentan sind Weiterbildungsprogramme in folgenden Bereichen möglich (Auflistung gemäss Website des Postgraduate Center): Bildung & Soziales, Gesundheit & Naturwissenschaften, Internationales & Wirtschaft, Kommunikation & Medien und Recht. Die Gutachtenden stellen fest, dass die Universität Wien noch nicht in allen Fachbereichen Weiterbildungsangebote geschaffen hat. Sie stellen deshalb die Frage: «Wie kann die Universität Wien ein Weiterbildungsangebot in weiteren Fachbereichen schaffen?»

## 7 Bewertung der Qualitätsstandards

### Handlungsfeld 1: Qualitätsstrategie und Governance

#### Standard 1.1

*«Die Universität legt ihre Qualitätssicherungsstrategie fest und kommuniziert sie öffentlich. Die Strategie ist integraler Bestandteil der Gesamtstrategie, sie enthält die Leitlinien zu einem Qualitätsmanagementsystem, das darauf abzielt, die Qualität der universitären Tätigkeiten zu sichern und kontinuierlich zu verbessern sowie die Entwicklung einer Qualitätskultur zu fördern.»*

#### Analyse

Der öffentlich zugängliche Entwicklungsplan 2028 ist neben der Leistungsvereinbarung mit dem Bund und den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten, Zentren und Dienstleistungseinrichtungen sowie dem Leistungsbericht (Reporting) eines der gesamtuniversitären strategischen Planungsinstrumente der Universität Wien. Er hält die strategische Ausrichtung bezüglich der forschungsgeleiteten Lehre, der qualitätsorientierten Forschung und der Dienstleistungen fest. Darüber hinaus definiert er die Rolle der Universität Wien im internationalen Kontext, in der Kompetitivität und in gesellschaftlichen Fragestellungen. In einem eigenen Abschnitt legt der Entwicklungsplan die Qualitätssicherung der Universität Wien in Studium und Lehre, in der Forschung und Nachwuchsförderung und in den Organisationseinheiten (Dienstleistungseinrichtungen) fest: «Höchste Qualität in Forschung und forschungsgeleiteter Lehre ist das vorrangige Ziel der Universität Wien. Die Reflexion und Verständigung darüber, was Qualität in Forschung und Lehre ausmacht, die Vergewisserung über die eigenen Leistungen und das kontinuierliche Streben nach Verbesserung sind gelebte Praxis in Forschung, Lehre und Administration.»

Qualitätssicherung ist eine immanente Aufgabe aller Einrichtungen und Mitarbeitenden der Universität Wien in den jeweiligen Aufgabenbereichen mit dem Ziel: wissenschaftliche Fragestellungen zu lösen und im internationalen Wettbewerb erfolgreich zu sein. Aus den daraus resultierenden Bemühungen und Erfolgen hat sich gemäss Universität Wien eine Qualitätskultur entwickelt, die sich nicht mit dem Durchschnitt zufriedengibt und als Motivator und Rückgrat für die Qualitätssicherung an der Universität Wien entsteht und diese stärkt.

Die Universität Wien verfügt über ein funktionierendes Qualitätssicherungssystem, das im Laufe der Jahre nicht nur ausgebaut, sondern auch einer stetigen Überprüfung (durch die Erstellung des Entwicklungsplans, die Entwicklung der Organisationsstruktur und die Satzung sowie durch das alle sieben Jahre stattfindende Audit) unterzogen wird. Die daraus resultierenden Erkenntnisse fließen in die Entwicklung ein. Gemäss der Satzung «Qualitätssicherung der Universität

Wien» soll Qualitätssicherung zur Erreichung der Entwicklungsziele (gemäss Entwicklungsplan) dienen.

Die Sicherung der Qualität wird unter anderem durch zahlreiche Dienstleistungseinheiten, Stabstellen und durch die Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung wahrgenommen. Letztere ist für die Evaluationen (Fakultäten/Zentren, Lehrveranstaltungen, Wissenschaftler\*innen, Erweiterungscurricula und weitere), Analysen (Erhebungen/Befragungen, Studienabschlussbefragungen, Absolvent\*innentracking, Berufungsverfahren, Gutachter\*innen und Bewertungskonzepte), für das Quality Audit und für weitere Services zuständig.

Die Gutachterinnen und Gutachter stellen fest, dass die Universität Wien über strategische Planungsinstrumente und eine Qualitätssicherungsstrategie verfügt. Im Entwicklungsplan 2028 wird das Verständnis von Qualitätssicherung in den Leistungsbereichen und deren Weiterentwicklung dargelegt. Die weiteren strategischen Instrumente wie Zielvereinbarung mit dem Ministerium und die Zielvereinbarungen mit den Fakultäten/Zentren übernehmen die Vorgaben gemäss Entwicklungsplanung und konkretisieren sie. Es findet somit kaskadenartig eine Herunterbrechung der Qualitätssicherung bis in die Institute, Dienstleistungseinrichtungen etc. statt. Die Universität Wien stellt Überlegungen an, sozusagen als Résumé auf die längere Amtsperiode des Rektors, ob die aktuell vorliegende Organisationsstruktur noch zeitgemäss ist. Aus Sicht des Qualitätssicherungssystems verlangt die aktuelle Organisationsstruktur viele Prozesse, die alle mit grossem Aufwand verbunden sind. Um dies zu unterlegen sei auf die Comprehensive Evaluation und die Zielvereinbarungen mit den Fakultäten/Zentren verwiesen. In einer von der Universitätsleitung angedachten, zukünftig alternativen Organisationsstruktur mit weniger Fakultäten und mehr fachübergreifenden Einheiten – weg von den Fakultäten und hin zur Bildung mehrerer fachübergreifender Cluster – ist zudem das Thema der Entscheidungskompetenz respektive auch «Entscheidungsmacht» mitzudenken. Im heutigen System werden sehr viele Entscheidungen zentral von der Universitätsleitung getroffen. Die Gutachterinnen und Gutachter erachten diese Überlegungen als sinnvoll und zielführend. Mit dem anstehenden Wechsel im Rektorat ist der Zeitpunkt gekommen, sich über die organisatorische und strukturelle Aufstellung der Universität Wien Gedanken zu machen. Sie ergänzen bezüglich der Entscheidungsbefugnis, die sich den Gutachtenden auch als sehr zentral präsentiert hat, dass die Nebenamtlichkeit und die kurze Amtsdauer der Dekan\*innen (nur für zwei Jahre gewählt) diesen Umstand noch verstärken. Stärkere dezentrale Entscheidungsbefugnisse in grösseren Einheiten verlangten professionellere Managementstrukturen, als die bisherigen Dekanate bieten könnten. Die Aufstellung der Leitungen von Fakultäten/Zentren wäre im Zuge der gesamtheitlichen Überlegungen unbedingt mit einzubeziehen.

Aus Sicht der Gutachterinnen und Gutachter ist die Universität Wien in der Ausgestaltung der Organisationseinheiten frei. Sie legt den Organisationsplan autonom fest. Eine Wegbewegung von der monolithischen Struktur von Fakultäten in fächerübergreifende Cluster bedingt eine ausgezeichnete Leitung der Cluster, da dann zwangsläufig viel mehr Entscheidungen dezentral getroffen würden und Verantwortung dort verankert wäre.

Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

#### **Standard 1.2**

*«Das Qualitätsmanagementsystem schliesst die folgenden Bereiche ein: Governance, Studium und Lehre (einschliesslich Weiterbildung), Forschung sowie Entwicklung und Erschliessung der Künste sowie die damit verbundenen Dienstleistungen, Weiterbildung und Verwaltung.»*

## Analyse

Die Strukturierung des Qualitätssicherungssystems in die Leitungsprozesse «Entwicklungsplanung», «Leistungsvereinbarung», «Zielvereinbarung», «Berufungsverfahren» und «Tenure-Track-Verfahren» in die Kernprozesse «Forschung und Nachwuchsförderung» und «Studium und Lehre» sowie die Supportprozesse «Personalauswahl», «Personalentwicklung und Karriereförderung», «Zulassung zu Studien» und «Information und Beratung von Studierenden» stellt sicher, dass die im Standard genannten Bereiche durch das Qualitätssicherungssystem erfasst werden. Die spezifischen Qualitätssicherungsprozesse («Evaluierung von Organisationseinheiten», «Lehrveranstaltungsevaluation», «Absolvent\*innenerhebungen» und «Nutzer\*innenbefragungen») stellen sicher, dass insbesondere die Prozesse in einem ganzheitlichen und sich oft auch überschneidenden Zusammenhang zu verstehen sind. Gerade auch in diesen Prozessen werden systematisch und einer Regel folgend alle Funktionsbereiche betrachtet, begutachtet und weiterentwickelt.

Die Gutachterinnen und Gutachter stellen aufgrund der vorgelegten Dokumentation und der Gespräche vor Ort fest, dass sich das Qualitätssicherungssystem über alle Bereiche erstreckt. Mit der verbindlich eingeführten Comprehensive Evaluation (Evaluierung von Organisationseinheiten) wird das gesamte Leistungsspektrum jeder Organisationseinheit im Sinne einer Standortbestimmung alle sieben Jahre evaluiert. Grundsätzlich ist die Evaluation umfassend angelegt, was bedeutet, dass Forschung, Lehre und Administration gemeinsam evaluiert werden. Zudem kann die Fakultätsleitung gemeinsam mit dem Rektorat Fokusthemen bestimmen. Zusammengefasst findet dieses Peer-Review-Verfahren in vier Phasen statt: Konzeption, Selbstevaluation, Peerevaluation und Umsetzung. Die Umsetzung wird in einer Vereinbarung zwischen Fakultätsleitung und Rektorat abgeschlossen. Die vereinbarten Ziele sind nach unterschiedlicher Zeitdauer in der Regel mittels Bericht zu belegen. Die vereinbarten Ziele können zudem in die Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten, die alle zwei Jahre (zum Teil auch jährlich) abgeschlossen werden, einfließen. Der PDCA-Kreislauf ist somit jedenfalls formal geschlossen. In den Gesprächen hat sich herausgestellt, dass die Comprehensive Evaluation ein professionell aufgesetzter Prozess ist, der wenig Raum für Rückfragen lässt und sich sehr ausführlich gestaltet. Die Institute produzieren im Vorfeld sehr viel informatives Papier, das dann von den Fakultäten verarbeitet wird, um den Peers einen umfangreichen Selbstevaluationsbericht vorlegen zu können. Um diesen Prozess zu verschlanken, sollten die Überlegungen mehr in Richtung der Fokusthemen zielen. Diese regen eine zukunftsgerichtete Begutachtung an, die den Fakultäten nützlicher erscheint als eine rückwärts gerichtete, auf Kennzahlen basierte Betrachtung. Der Schwerpunkt verschiebt sich dann von einer Ex-post-Bewertung aufgrund ex ante möglicherweise gar nicht ganz klarer Kriterien auf einen Beitrag zur strategischen Entwicklung.

Für die Gutachterinnen und Gutachter hat sich das Verhältnis von Comprehensive Evaluation und Zielvereinbarung mit den Fakultäten/Zentren nicht restlos geklärt. Sie konnten den Mechanismus, ob die Ergebnisse aus Evaluationen regelmässig in die Zielvereinbarungen einfließen oder nur bedingt, nicht vollständig überblicken. Ebenfalls unklar blieb, wie die Überprüfung der Ziele aus den Vereinbarungen stattfindet respektive welche Konsequenzen die Nichterreichung der Ziele hat. Da die Gutachterinnen und Gutachter einen positiven Eindruck von der Comprehensive Evaluation gewonnen haben – es ist schliesslich eine umfassende Evaluation des gesamten Leistungsspektrums einer Fakultät –, ist der Einbezug der Ergebnisse in die Zielvereinbarung allenfalls vorsichtig umzusetzen. Eine Abstrafung aufgrund nicht erreichter Ziele, die aufgrund der Comprehensive Evaluation offenbar werden, kann zu einer negativen Haltung die-

sem Instrument gegenüber führen. Das Ziel derselben sollte sein, dass den Fakultäten Entwicklungen aufgezeigt werden, die in einem vernünftigen Rahmen umzusetzen sind respektive eine längere Zeitperiode in Anspruch nehmen.

Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

### **Standard 1.3**

*«Die Qualitätssicherungsprozesse sind festgelegt und sehen die Mitwirkung aller Angehörigen der Universität sowie insbesondere der Studierenden vor. Die Verantwortlichkeiten für das Qualitätsmanagementsystem sind transparent und werden klar zugewiesen.»*

#### *Analyse*

Die Qualitätssicherungsprozesse sind in den unterschiedlichen Bereichen (Lehre, Forschung und Dienstleistung) festgelegt. So bestehen unter anderem Qualitätssicherungsprozesse für die Doktoratsschulen, für die Weiterbildung, für die Arbeit der Universitätsprofessor\*innen und Tenure Track-Professor\*innen, für die Organisationseinheiten als Comprehensive Evaluation, für die Lehrveranstaltungen im Rahmen der Evaluation, für die Weiterentwicklung der Curricula im Rahmen von Absolvent\*innenerhebungen und Nutzer\*innenbefragungen.

Die Verantwortung für Qualitätssicherung wird im Organisationsplan der Universität Wien und in den Aufbauplänen der spezifischen Einrichtungen festgehalten und aufgrund der Veröffentlichung der Pläne auch nach aussen bekannt gegeben. Sie obliegt der Leitungsebene. In der Kaskade bedeutet dies, dass die Verantwortung beim Rektorat und in bestimmten Fällen alleine bei dem/der Rektor\*in, den Dekan\*innen/Zentrumsleiter\*innen, den Studienprogrammleiter\*innen, den Institutsvorständ\*innen und den DLE-Leiter\*innen liegt.

Die Mitwirkung aller Angehörigen der Universität Wien wird durch den Senat und die weiteren Kommissionen (Unterkommissionen des Senats oder vom Senat eingesetzte Kommissionen) wie die Curricularkommission, die Berufungskommissionen, die Habilitationskommissionen und die Rechtsmittelkommission sichergestellt. Der gemäss Universitätsgesetz an jeder Universität als eines der obersten Organe neben dem Universitätsrat, dem Rektorat und dem Rektor oder der Rektorin bestehende Senat umfasst 18 (oder 26) Mitglieder. An der Universität Wien setzt sich der Senat wie folgt zusammen: 9 Mitglieder aus der Personengruppe Universitätsprofessor\*innen, 4 Mitglieder der Personengruppe der Universitätsdozent\*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, 4 Mitglieder aus der Personengruppe der Studierenden und 1 Mitglied aus der Personengruppe des allgemeinen Universitätspersonals.

Auf Ebene der Fakultäten/Zentren und der Subeinheiten der Institute gibt es die paritätischen Gremien der Fakultätskonferenzen (beratende Funktion) und der Studienkonferenzen (beratende Funktion).

Die Studierenden sind bis in die höchste Leitung über den Senat in die Qualitätssicherung einbezogen. Sie haben zudem weitere Möglichkeiten, sich einzubringen, so über die Lehrveranstaltungsevaluationen und Studienschlussbefragungen aber auch im Rahmen von Comprehensive Evaluations der Fakultäten und Zentren, wo sie für die Peers eigene Berichte verfassen und dann in den Gesprächen im Rahmen der Begehungen auch durch die Peers befragt werden.

Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter erachtet diesen Standard als erfüllt. Aufgrund der hohen Anzahl an Prozessen und angesichts der Grösse der Universität ist es jedoch

schwierig, die Ergebnisse aus Qualitätssicherungsprozessen allen Angehörigen bekannt zu machen. Es stellt sich dabei immer die Frage, was die Bringschuld der Universität Wien und was auch die Holschuld der Mitarbeitenden und Studierenden ist.

Dass nicht alle Informationen wirklich dort ankommen, wo Mitwirkung möglich wäre, hat sich explizit bei den Fakultätsleitungen gezeigt. Gerade bei der Vorab-Information über Tagesordnungen der Rektoratssitzungen und der im Anschluss weitergeleiteten Ergebnisprotokolle scheint noch Entwicklungspotenzial vorhanden zu sein. Klare Information, mehr Transparenz und der konsequente Einbezug führen letztlich zu noch mehr Verständnis und Akzeptanz bei den Fakultäten.

Die Qualitätssicherungsprozesse in der Forschung scheinen gut zu funktionieren, die Forschungsqualität zeigt deutlich, dass die Prozesse für Forschungsverbünde, Forschungsplattformen und Forschungscluster gut aufgesetzt und den Mitarbeitenden bekannt sind. Die Gutachterinnen und Gutachter begrüßen die vielen Möglichkeiten und Überlegungen, die an der Universität Wien diesbezüglich angestellt werden und regen an, dies weiterzuführen.

Die Mitwirkung der Studierenden ist über den Senat und über die Vertretung in den jeweiligen Arbeitsgruppen (z. B. curriculare Arbeitsgruppe) sichergestellt. Zudem sind die jeweilig gewählten oder delegierten Studierendenvertretungen auf Ebene der Studienfächer, Fakultäts- und Leitungsebene in den jeweiligen Sitzungen (Studienkonferenz, Fakultätssitzungen und Sitzungen des Universitätsrats und Rektorats) vertreten. Die «jour fixes» mit den Studienprogrammleitungen, der Vizerektorin für Studium und Lehre und dem Rektorat werden unterschiedlich ange-  
setzt; laut den Studierenden regeln die Leitungspersonen das in Eigenverantwortung.

Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

#### **Standard 1.4**

*«Das Qualitätsmanagementsystem trägt systematisch zur Bereitstellung von relevanten und aktuellen quantitativen und qualitativen Informationen bei, auf die sich die Universität stützt, um strategische Entscheidungen zu treffen (insbesondere hinsichtlich der Forschung sowie Entwicklung und Erschliessung der Künste, der Studienangebote, der Weiterbildungsangebote, der gesellschaftlichen Zielsetzung, der sachlichen und personellen Ausstattung sowie der Anstellung und der Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals).»*

Analyse

Die Universität Wien verfügt über unterschiedliche Informationssysteme. Das praktisch alle Aktivitäten in Studium und Lehre unterstützende, selbst entwickelte Campus-Management-System wurde stetig den Bedürfnissen angepasst. So können damit alle Lehrveranstaltungen universitätsweit angekündigt werden. Auch die Weiterbildungsangebote werden vom Campus-Management-System erfasst, so dass den Studierenden und Lehrenden im Regelstudium wie in der Weiterbildung die gleiche Unterstützung zur Verfügung steht. Daneben gibt es die Webportale u:space für die Prozesse der Zulassung sowie der Lehr- und Prüfungsverwaltung und u:find für das Abrufen der Vorlesungsverzeichnisse. Gemeinsam mit dem Dokumentenmanagement-System Doxis bilden u:find, u:space und das Campus-Management-System i3v.

Die Erhebung der quantitativen Daten der Forschungsaktivitäten wird zentral über das Forschungsdokumentationssystem u:cris erfasst. Ein Team betreut das u:cris, erfasst, dokumentiert und stellt systematisch Daten zu Publikationen, Vorträgen sowie Projektanträgen und -bewilligungen (Drittmittelakquise) zusammen. In verschiedenen Verfahren sowie anlassbezogen



werden bibliometrische Analysen mit Daten aus u:cris und anderen Datenbanken (Web of Science, Scopus) durchgeführt. Ein Team betreut das u:cris und ein anderes erstellt bibliometrische Analysen.

Mit der Ablösung des bisherigen Datawarehouse durch das Management-Informationssystem MIS wurde eine einheitliche Datenbasis erschaffen, welche die wichtigsten Systeme miteinander vernetzt. Dies ermöglicht die Erstellung von system- und fachübergreifenden Berichten. Die Daten stehen dem Rektorat, den Fakultäts- und Zentrumsleitungen, den Studienprogrammleitungen sowie einzelnen Dienstleistungseinheiten über das Management-Informationssystem MIS für Analysen zur Verfügung und werden bei den Zielvereinbarungen und Evaluationen von Organisationseinheiten verwendet. Es ist auch möglich, Berichte zum Prüfungsgeschehen in das MIS zu überführen, so dass diese für die Studienprogrammleiter\*innen für das Monitoring des Prüfungsgeschehens genutzt werden.

Das MIS zeigt steuerungsrelevante Kennzahlen aus Lehre, Forschung, Personal und Finanzen auf einer kompakten Berichtsplattform. Durch eine Integration der Datenbestände gelingt die Berechnung von bereichsübergreifenden Kennzahlen.

Die Gutachterinnen und Gutachter stellen fest, dass die Universität Wien verschiedene Datenbanken und Informationssysteme implementiert hat. Aus diesen kann sie jederzeit die notwendigen Kennzahlen und Indikatoren herausziehen. Gerade das Management-Informationssystem MIS leistet bezüglich Reporting einen wichtigen Beitrag.

Die Wissenschaftler\*innen können die benötigten Daten für die Lehre – alle Aktivitäten werden erfasst – einfach über das Campus-Management-System erfragen. Auch die Studierenden haben Zugriff auf das Campus-Management-System. Die zentrale Erhebung der quantitativen Forschungsdaten erfolgt über ein Forschungsdokumentationssystem.

Für die Zuteilung der Räume verfügt die Universität Wien über ein entsprechendes Raumplanungstool. Es ist offenbar angedacht, Raumplanung und Lehrveranstaltung noch stärker aufeinander abzustimmen und miteinander zu verknüpfen. Um dies zu ermöglichen, sind allfällige Anpassungen und Weiterentwicklungen im Campus-Management-System vorzunehmen.

Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

## **Handlungsfeld 2: Studium und Lehre (einschliesslich Weiterbildung)**

### **Standard 2.1**

*«Das Qualitätsmanagementsystem sieht die periodische Evaluation der Lehre und der damit verbundenen Dienstleistungen vor. Die Qualitätssicherungsprozesse schliessen die periodische Überprüfung der Lehrveranstaltungen, der Studien sowie der im Bereich der Lehre erzielten Ergebnisse ein.»*

#### *Analyse*

Die periodische Evaluation der Lehre und der damit verbundenen Dienstleistungen erfolgt im Rahmen der Comprehensive Evaluation der Fakultäten/Zentren und Dienstleistungseinrichtungen. Der vom Rektorat aufgesetzte Evaluierungsplan mit einer Laufzeit von drei Jahren gibt vor, welche Fakultäten/Zentren und Dienstleistungseinrichtungen evaluiert werden. Die Evaluation betrifft alle Leistungsbereiche, sie bezieht Forschung, Lehre und Administration mit ein. Es werden vorgängig in einem Evaluationskonzept aktuelle Entwicklungsfragen und Fokusthemen zwischen dem Rektorat, der Leitung der Organisationseinheit und der Besonderen Einrichtung für

Qualitätssicherung festgelegt. Als Beispiel wird auf die Comprehensive Evaluation der Fakultät für Informatik verwiesen, wo im Bereich Studium und Lehre die Neugestaltung der Curricula seit der letzten Evaluation, die Betreuungsverhältnisse in den Informatikstudien und die Weiterentwicklung der Lehre im Fokus stand. Weiter wurden als Entwicklungsthemen mit der sich die Fakultät befassen soll, die relevanten Kennzahlen zu Studienverlauf und Studienerfolg unter Einbezug anderer Universitäten festgehalten. Das Konzept enthielt auch einen offenen Ansatz bezüglich Lehre, indem festgehalten wurde, dass auch Aspekte, die erst im Laufe der Erstellung der Selbstevaluation oder der Peerevaluation als wichtig erkannt werden, in die Evaluation einfließen können.

Die periodische Evaluation der Dienstleistungseinheiten erfolgt ebenfalls alle sieben Jahre im Rahmen der Comprehensive Evaluation. In diesem Rahmen wird auch die Unterstützung des Studien- und Lehrbetriebs durch die DLE einer umfassenden Selbstbeurteilung und einer Begutachtung durch externe Expert\*innen unterzogen. Die Evaluationen insgesamt unterziehen somit den Bereich von Studium und Lehre regelmässig einer umfassenden, sowohl fachlich-wissenschaftliche als auch organisatorische Aspekte betrachtenden kritischen Analyse. Die Ergebnisse dieser Evaluationen werden in Fakultäten/Zentren und Dienstleistungseinrichtungen sowie im Rektorat aufgegriffen, insbesondere wird jeweils zwischen Rektorat und evaluierter Einrichtung eine Umsetzungsvereinbarung getroffen, in der Verbesserungsmaßnahmen schriftlich festgehalten werden. Diese Follow-up-Massnahmen können unterschiedliche Bereiche betreffen, z. B. die Weiterentwicklung von Curricula, Verbesserungen der Studienorganisation oder der Studienservices.

Der Evaluierungsplan des Rektorats gibt weiter vor, welche Lehrveranstaltungen zu evaluieren sind. Der dreisemestrige Zyklus der Evaluation wird zentral von der Besonderen Einrichtung für Qualitätssicherung organisiert. Somit sind rund 7500 Lehrveranstaltungen verpflichtend innerhalb des dreisemestrigen Zyklus zu evaluieren. Es werden Fragebögen mit einer Kombination von universitätsweit einheitlichen und studienprogrammspezifischen Fragestellungen eingesetzt. Die konkrete Ausarbeitung der Fragebögen erfolgt in Abstimmung zwischen den Studienprogrammleitungen mit der Besonderen Einrichtung für Qualitätssicherung. Das «Handbuch 9: Qualitätssicherung in der Lehre» enthält detaillierte Informationen für die Studienprogrammleiter\*innen und ist über die entsprechende Plattform für Studium und Lehre über Moodle zugänglich. In der aktuellen Pandemiesituation wurden Fragen zur digitalen/hybriden Lehre, zum (digitalen) Prüfungsgeschehen sowie zur Feedbackkultur aufgenommen. Die Fragebögen sind in Deutsch und Englisch abrufbar. Die datenschutzrechtlichen Vorgaben wurden durch die Benutzung der Software EvaSys erfüllt. Die Lehrenden bestimmen den Zeitpunkt der Evaluation sowie den passenden Fragebogentyp selber. Sie können zudem freiwillig eine Evaluation durchführen, wie auch Studienprogrammleiter\*innen eine zusätzliche Evaluierung in ihrem Wirkungsbereich ansetzen können.

Die Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluation gehen an die Lehrveranstaltungsleiter\*innen, die Studienprogrammleitung, den/die Dekan\*in und das Rektorat. Den Lehrenden wird empfohlen, die Resultate auch mit den Studierenden zu besprechen.

Die Evaluation der Studien (Curricularentwicklung) erfolgt ebenfalls im Rahmen der Comprehensive Evaluation (siehe Beschreibung erster Abschnitt) und über Studienabschlussbefragungen. Die Ergebnisse aus der Comprehensive Evaluation, der Studienabschlussbefragung wie auch des Absolvent\*innentrackings fließen in die Bewertung über konkrete Veränderungen des Studienangebots mit ein. Im Entscheidprozess ist das Rektorat federführend, das gemeinsam mit den Fakultäten/Zentren und Studienprogrammleitungen Ideen hinsichtlich Umsetzbarkeit und Folgewirkungen für andere Studien analysiert. Im Entwicklungsplan der Universität Wien sind die Gestaltungsprinzipien für das Studienangebot wie auch die konkreten Vorhaben zur

Einrichtung und Auffassung von Studien festgelegt. In der Verhandlung über die Leistungsvereinbarung mit dem Bund wird die externe Sicht des Scientific Advisory Boards vorgängig eingeholt, welche Studien eingerichtet und welche aufgelassen werden.

Die Weiterentwicklung eines Curriculums erfolgt durch den formalen Anstoss des Prozesses durch die Studienprogrammleitung. Das «Handbuch 2: Von der Idee zum Curriculum – Entwicklung von Studienprogrammen» (eines von neun Handbüchern für die Lehre, die alle aus Workshop-Unterlagen hervorgingen und seither laufend aktualisiert werden; die Handbücher sind über Moodle auf der Plattform für Studium und Lehre an der Universität Wien zugänglich) erläutert den Ablauf der Erstellung eines Curriculums. Basierend auf der Beschreibung des Vorhabens in einem Antrag, der eingeholten Stellungnahme von Dekan\*in/Zentrumsleiter\*in und dem Vorschlag für die Mitglieder der curricularen Arbeitsgruppe wird durch das zuständige Mitglied des Rektorats und die/den Vorsitzenden der Curricular Kommission des Senats ein Arbeitsauftrag formuliert. Dazu wird eine Analyse des Ist-Standes anhand von Daten aus unterschiedlichen Quellen (Beratungsergebnisse der Studien-/Fakultätskonferenz, Lehrveranstaltungsevaluierung, Studienabschlussbefragung, Absolvent\*innentracking, Comprehensive Evaluation) sowie des Entwicklungsbedarfs vorgenommen und die Eckpunkte des Vorhabens werden zusammengefasst unter Berücksichtigung der Festlegungen im Entwicklungsplan sowie der organisatorischen und budgetären Rahmenbedingungen und des Kompendiums «Regeln zur Gestaltung des Curriculums», die als Mindeststandard und verbindliches Regelwerk für die formale Gestaltung von Curricula gelten. Es erfolgt die Einrichtung einer curricularen Arbeitsgruppe, die aus Vertreter\*innen der Lehrenden und Studierenden besteht. Unterstützt werden sie durch die Studienprogrammleitung und die Dienstleistungseinrichtungen. Die Entwürfe der Curricula werden von der Curricular Kommission (des Senats) beraten und geprüft. Hält der Entwurf dieser Lesung stand, wird er in ein Stellungnahmeverfahren gegeben, zu dem alle Dekan\*innen, Zentrumsleiter\*innen und Studienprogrammleiter\*innen eingeladen werden. Zudem werden die Entwürfe auf der Website der Curricular Kommission veröffentlicht, so dass alle Interessierten diese zur Kenntnis nehmen und allenfalls eine Stellungnahme dazu abgeben können. Das Rektorat äussert sich insbesondere über die finanzielle Bedeckbarkeit. Nach Abschluss des Stellungnahmeverfahrens erfolgen die Beschlussfassung durch die Curricular Kommission und die Genehmigung durch den Senat, der die Letztverantwortung für die Genehmigung der Curricula trägt. Anschliessend erfolgt die Veröffentlichung im Mitteilungsblatt. Der gesamte Kernprozess der Curricularentwicklung ist in der u:cloud (Intranet) der Universität Wien beschrieben.

Die Comprehensive Evaluation, die periodischen Lehrveranstaltungsevaluierungen und die Studienabschlussbefragung zeigen eine mittel- bis langfristige Perspektive auf das Studium.

Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter kommt zum Schluss, dass die Universität Wien im Bereich Studium und Lehre grundsätzlich über funktionsfähige Evaluierungsinstrumente verfügt. Sie verweist auf die soeben beschriebenen Instrumente wie Comprehensive Evaluation oder den Prozess der Curricularentwicklung. Ausgelöst kann die Evaluation der Studien zudem aufgrund von entsprechenden Ergebnissen aus der Studienabschlussbefragung werden.

Wie bereits unter Standard 1.2 erwähnt, könnte die Comprehensive Evaluation noch stärker als zukunftsorientiertes Instrument eingesetzt werden. Die in der Evaluation angelegten Freiräume wie die Identifizierung von Fokusthemen und die Möglichkeit, noch im Verfahren selber weitere zu evaluierende Themen zu bestimmen, erachten die Gutachtenden als sinnvoll und zielführend. Wie einfach sich das in der Realität umsetzen lässt, gerade der letzte Punkt, das Einbringen von Themen, die nicht gross im Selbstbeurteilungsbericht beschrieben wurden, hängt sicher stark von den eingesetzten Peers, aber auch von den Fakultäten ab.

Die zukunftsorientierte Evaluation ist gerade auch unter organisationsrechtlichen Überlegungen der Universität Wien mitzudenken.

Die Lehrveranstaltungsevaluation, durchgeführt während des laufenden Kurses, hat aus Sicht der Gutachterinnen und Gutachter noch Entwicklungspotenzial. Die niedrige Rücklaufquote lässt diesen Schluss zu. Die Studierenden sind sich des niedrigen Rücklaufs bewusst und sehen einen Grund darin, dass sie die Ergebnisse der Evaluation nicht mitgeteilt bekommen sowie die Evaluationen keine spürbaren Verbesserungen zur Folge haben.

Als Grund für das Ausbleiben der aktiven Kommunikation der Ergebnisse wird der Datenschutz genannt. Die Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung (BEfQs) hat jedoch darauf hingewiesen, dass eine Zusammenfassung der aggregierten Resultate von ihr erstellt und zugänglich gemacht wird. Diese scheint aber für konkrete Lehrveranstaltungen keine Relevanz zu haben. Die Besprechung der Auswertung der Evaluation wird von den Studierenden als zentral erachtet. Ein von den Studierenden vorgebrachter Vorschlag besteht darin, dass sich ausgewählte Studierende eines Kurses direkt mit der Professorin oder dem Professor austauschen könnten und auf der Grundlage des Gesprächs einen Bericht verfassen, der an alle Studierenden des Kurses, den oder die Professor\*in und an die Studienprogrammleitung geht.

Die Studierenden haben weiter bemängelt, dass die festgelegten Lernziele zu wenig konkret ausformuliert und somit wenig aussagekräftig erscheinen und sich die Evaluation dieser Ziele als schwierig erweist. Weiter wurde vorgebracht, dass anstelle der tatsächlich abgehaltenen Veranstaltungen die auf Moodle als Streaming zur Verfügung gestellten Kurse zu evaluieren wären. Diese sind so beschrieben und mit Arbeitshilfen hinterlegt, dass sich einige der Studierenden einen besseren und schnelleren Überblick verschaffen können. Zudem können die Studierenden jederzeit auf Moodle zugreifen und sich die Lehrveranstaltungen auch erst am Nachmittag oder Abend anschauen. Aus Sicht der Gutachter\*innen stellt die Evaluation von gestreamten Lehrveranstaltungen kein Problem dar, solange es sich um die in Präsenz gehaltene Veranstaltung handelt und nicht um eine Aufzeichnung älteren Datums. Den Studierenden entgeht beim Streamen der Veranstaltung insbesondere die Möglichkeit, sich aktiv in die Lehrveranstaltung einzubringen und Fragen zu stellen.

Die Studierenden äusserten den Wunsch nach einem Teilzeitstudium, der aufgrund von Berufstätigkeit und der psychischen Gesundheit, die gerade auch während der Corona-Pandemie stärker ins Zentrum gerückt ist, zu verstehen ist. Die Gutachter\*innen stellen bezogen auf die beiden Themen – zeitunabhängiges Streaming von Lehrveranstaltungen und dem Wunsch nach Teilzeitstudium – fest, dass es viele Gründe für den Besuch von Präsenzveranstaltungen gibt und erachten die vorliegende Flexibilisierung des Studiums als ausreichend.

Die Gutachterinnen und Gutachter erachten es als wichtig, dass den Studierenden die Ergebnisse aus der Lehrveranstaltungsevaluation mitgeteilt werden. Dies kann über die Besprechung der Resultate im Kurs oder über sogenannte Fokusgruppen erfolgen. Um eine möglichst hohe Rücklaufquote sicherzustellen, ist der optimale Zeitpunkt für die Durchführung zu eruieren und es ist zu überprüfen, ob die Lernziele aussagekräftiger zu formulieren sind, damit deren Evaluation auch brauchbare Ergebnisse liefert.

#### Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

Empfehlung 1: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen, die Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluation den Studierenden systematisch bekannt zu machen.

#### **Standard 2.2**

*«Die Verfahren für die Beurteilung der Leistungen der Studierenden werden periodisch überprüft.»*

## Analyse

Die studienrechtlichen Vorgaben, die sich aus dem Universitätsgesetz, der Satzung Studienrecht, den Curricula sowie dem Handbuch für Lehrende ergeben, stellen den rechtlichen Rahmen für das Prüfungsgeschehen dar.

An der Universität sind die folgenden Prüfungen in Form eines einzigen Prüfungsvorganges möglich: Modul- und Fachprüfungen, Lehrveranstaltungsprüfungen, Defensiones und Gesamtprüfungen. Daneben gibt es die Diplom- und Masterarbeiten und Dissertationen, die als schriftliche, wissenschaftliche Arbeit einzureichen sind. Insbesondere die singulären Prüfungen (einzeln Prüfungsvorgang) werden anlassbezogen weiterentwickelt, jüngst im Rahmen der Coronapandemie mit der Einführung digitaler Prüfungen. Mit der Einführung digitaler Prüfungen mussten auch entsprechende Kontrollinstrumente zur Vermeidung von Schummelei und Sicherstellung von fairen Prüfungen (durch die Möglichkeit von Probeprüfungen und Abgabe von praxisorientierten Informationsmaterialien) zur Verfügung gestellt werden.

Im Zuge der Curricular(weiter)entwicklung werden die Vorgaben zur Leistungsbeurteilung systematisch überprüft und allenfalls angepasst. Im Rahmen der Lehrveranstaltungsevaluation werden explizit auch Aspekte des Prüfungsgeschehens angesprochen und ausgewertet. Das Prüfungsgeschehen wird gesamthaft im Zuge der Studienabschlussbefragung durch Analyse des Feedbacks der Absolvent\*innen geprüft. Die im letzten Audit 2015 erteilte Auflage zum Prüfungsgeschehen setzte die Universität erfolgreich mit folgenden Aspekten/Massnahmen um: Die Universität Wien hat eine Feedback-Policy erarbeitet, die sowohl die Studierenden wie auch die Lehrenden anhält, Feedback einzuholen oder abzugeben. Bei der Weiterentwicklung der Curricula ist das Prüfungsgeschehen immer wieder ein Thema. In den letzten Jahren floss verstärkt die Thematik des kompetenzorientierten Prüfens ein. Das Handbuch für Lehrende wie auch die weiteren Angebote des Center for Teaching and Learning liefern wichtige Informationen und unterstützen die Lehrenden bei der Planung und Reflektion über die Prüfungen. Im Rahmen der Lehrveranstaltungsevaluationen wurden standardmässig Fragen zum Prüfungsgeschehen eingebaut.

Im Rahmen des Bachelorstudiums sind alle im Curriculum vorgesehenen Prüfungen erfolgreich zu absolvieren und (eine oder zwei) Bachelorarbeiten im Rahmen von Lehrveranstaltungen zu verfassen. Im Masterstudium ist auch das eigenständige Verfassen einer wissenschaftlichen Masterarbeit vorgesehen. Im Gutachten geben Lehrende neben der Note auch Feedback zur vorgelegten Arbeit. Das Masterstudium wird durch eine kommissionelle Abschlussprüfung (Defensio) abgeschlossen.

Flächendeckend umgesetzt ist die transparente und rechtzeitige Ankündigung von Prüfungen in u:find. Vielfach gibt es in den Studien abgestimmte Standards für Parallel- und Modulprüfungen. Weitgehend umgesetzt sind transparente fachspezifische Kriterienkataloge und Richtlinien für Abschlussarbeiten, die den Studierenden zur Verfügung stehen.

Studienprogrammleitungen stehen über das Management-Informationssystem (MIS) umfassende Daten zum Prüfungsgeschehen und zur Studierbarkeit zur Verfügung (An- und Abmeldungen, Zahl der Prüfungen, Anteil der prüfungsaktiven Studierenden, Studierendenfortschritt, Durchschnittsnoten, Feedback der Absolvent\*innen aus der Studienabschlussbefragung).

Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter hat zur Kenntnis genommen, dass die Universität Wien im letzten Audit 2015 eine Auflage zur Beurteilung der Leistungen der Studierenden erhalten hat. Sie hat diesbezügliche Massnahmen implementiert, die an unterschiedlichen Stellen im Qualitätssicherungssystem ansetzen. So wurde eine Feedback-Policy erarbeitet, die Lehrveranstaltungsevaluation wurde um Fragen zum Prüfungsgeschehen erweitert und die Be-

sondere Einrichtung für Qualitätssicherung sammelt die Ergebnisse dazu aus den Lehrveranstaltungsevaluationen und wertet sie aus. Die Gutachterinnen und Gutachter erachten daher diesen Qualitätsstandard als erfüllt. Es hat sich jedoch während der Vor-Ort-Visite herausgestellt, dass die Lehrveranstaltungsevaluation, die regelmässig vor den Prüfungen durchgeführt wird, als zeitlich ungünstig für das Abfragen zu den Prüfungen angesehen wird. Die Studierenden haben die Prüfung noch nicht absolviert und können daher noch wenig aussagekräftige Informationen dazu abgeben. Sie würden es sehr begrüessen, wenn die Prüfungsevaluation zu einem späteren Zeitpunkt, konkret nach der Prüfung, stattfinden würde. Daraus abgeleitet, empfiehlt die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter, eine zweistufige Lehrveranstaltungsevaluation einzuführen. Bezüglich der Mitteilung der Resultate aus beiden Teilen der Lehrveranstaltungsevaluation verweist sie auf die Empfehlung 1: Die Ergebnisse sind den Studierenden bekannt zu machen.

Die Zulassung zum Studium wird mittels Selbstselektions-Instrumenten, wie dem Online-Self-Assessment (OSA), und schriftlichen Aufnahmeverfahren vorgenommen. Dabei hat sich gezeigt, dass die OSA von den Studierenden durchwegs als positiv angesehen werden. Sie bieten aufgrund der inhaltlichen Ausrichtung zum bevorzugten Studium eine gute Gelegenheit, sich vertieft damit auseinanderzusetzen. Dies wurde den schriftlichen Aufnahmeverfahren (Eignungstests) eher abgesprochen. Dabei handle es sich um eine Abfrage von Wissen, das weniger im Fach als vielmehr im allgemeinen Wissen angesiedelt sei. Diese Art von Eignungstest kann dazu führen, dass sich die Studierenden für ein anderes Studium entscheiden, welches «nur» die OSA für die Zulassung vorsieht. Es wurden in diesem Zusammenhang auch Aussagen zur Studierbarkeit von den Studierenden getroffen. Diese wird offenbar nicht besser mit vorgängig durchgeführten Aufnahmeverfahren. Die Gutachterinnen und Gutachter schliessen aus dieser Aussage, dass die Anzahl der Studienplätze bei begrenzten Studienplätzen letztlich voll auszuschöpfen ist (neue Regelung Studienplatzfinanzierung), was dazu führen kann, dass auch Studierende zugelassen werden, die den Eignungstest eigentlich nicht bestanden haben. Damit die an österreichischen Universitäten immatrikulierten Studierenden bestrebt sind, ihr aufgenommenes Studium weiterzuführen, hat der Gesetzgeber eine Mindestleistung an ECTS definiert. Alle im WS 2022/2023 beginnenden Studierenden müssen in den ersten vier Semestern mindestens 16 ECTS je Studium mit positiven Prüfungen absolviert haben (Mindestleistung), um das Studium fortsetzen zu können.

Bezüglich des Workloads wurde berichtet, dass der Aufwand in Pflichtfächern die 25 Stunden pro ECTS oft deutlich übersteigt. Die Gutachterinnen und Gutachter würden es begrüessen, wenn die Universität Wien Evidenz vorlegen könnte, dass der Studienerfolg mit den beschriebenen oder neuen Instrumenten besser wird. Es sind Studienerfolgsindikatoren heranzuziehen, mit denen Erfolg wirklich messbar ist.

#### Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

Empfehlung 2: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen, eine zweistufige Lehrevaluation einzuführen, welche die Evaluation der Prüfungen auch miteinbezieht.

Empfehlung 3: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen für die Zulassung und Studierbarkeit, die von den Studierenden eingebrachten Vorschläge systematisch zu prüfen und gegebenenfalls umzusetzen.

Empfehlung 4: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen, dass die Universität Wien die Studienerfolgsindikatoren verbessert und mit Evidenzen hinterlegt. Dies ist insbesondere bei Studiengängen mit schriftlichen Aufnahmeverfahren sowie fachlich nahen Studiengängen ohne Aufnahmeprüfungen zu zeigen.

### Standard 2.3

«Die Universität unterstützt die Internationalisierung in Studium und Lehre.»

#### Analyse

Die Universität Wien hat das Ziel, eine international sichtbare und attraktive Universität zu sein. In ihrem Verständnis ist Wissenschaft international, da der gesamte wissenschaftliche Diskurs international erfolgt. Die Internationalisierung der Lehre und der Forschung ist immer auch Teil der Qualitätsstrategie der Universität Wien.

Die Zuständigkeit für Internationalisierung ist im Vizerektorat Forschung und Internationales angesiedelt.

Die im Entwicklungsplan für die Lehre festgelegten Ziele für die Internationalisierung der Lehre lauten: talentierte Studierende und (Nachwuchs-)Wissenschaftler\*innen anziehen, Studienprogramme anerkannter Qualität anbieten, deren Absolvent\*innen gerne von anderen Organisationen eingestellt werden, attraktive Rahmenbedingungen für Lehre (und Forschung) bieten, so dass Wissenschaftler\*innen gerne an der Universität Wien arbeiten.

Die Umsetzung der Ziele erfolgt durch Mobilität für die Studierenden und die Lehrenden in Form von Mobilitätsprogrammen (oder Internationalisation@home), durch vertraglich bestätigte Kooperationen im internationalen, nationalen und regionalen Kontext und die Mitgliedschaft in europäischen Netzwerken. Die Universität Wien hat in ihrer Internationalisierungsstrategie die Ziele noch weiter heruntergebrochen und konkreter formuliert. Sie will die Outgoing-Mobilität erhöhen, die Einführung von «mobility windows» in Bachelor- und Masterstudien vorantreiben, die Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse von Studierenden und Lehrenden und Stärkung der interkulturellen Kompetenzen sicherstellen, internationale Berührungspunkte auch von zu Hause aus ermöglichen über internationalere Curricula, internationale Gastdozent\*innen und digitale Kollaborationen fördern, mehr Studienprogramme auf Master- und Doktoratsstufe in Englisch anbieten und mehr internationale Praktikumsplätze organisieren und ein internationales Alumni-Netzwerk entwickeln.

Aktuelle Internationalisierungsziele gemäss Selbstbeurteilungsbericht sind der Aufbau von international sichtbaren, englischsprachigen Doktoratsschulen, die Entwicklung von digitalen Mobilitätsformaten sowie die Konsolidierung der strategischen Partnerschaften mit renommierten Forschungsuniversitäten sowie die Zusammenarbeit in multilateralen europäischen Partnerschaftsnetzwerken. Zur Unterstützung der Internationalisierung wurde die Dienstleistungseinheit Internationale Beziehungen eingerichtet. Sie bildet die erste Anlaufstelle für die Angehörigen der Universität Wien.

Die Universität Wien betrachtet die Mobilitätsprogramme für Studierende als bedeutendes Element in der Internationalisierung der Curricula. So sollte bereits bei der Entwicklung der Curricula über die Möglichkeiten von internationalen Studienaufenthalten nachgedacht werden. Die Bewerbung der Mobilität bei den Studierenden erfolgt durch die für die Austauschprogramme zuständigen Studienprogrammleiter\*innen und Mitarbeiter\*innen. Interessierte Studierende werden von den Studienprogrammleiter\*innen in Abstimmung mit der Dienstleistungseinrichtung Internationale Beziehungen beraten. Die Auswahl der Studierenden erfolgt in strukturierten, transparenten Auswahlverfahren. Es werden vorbereitende Sprachkurse und interkulturelle Trainingsangebote für die Ausgewählten angeboten.

Damit die Universität Wien verstärkt internationale Studierende gewinnen kann, wurde das englischsprachige Lehrangebot (insbesondere das Masterangebot, das 25 % der Programme ausschliesslich in Englisch vorsieht) ausgeweitet. Die Doktoratsprogramme werden fast aus-

schliesslich in englischer Sprache angeboten. Damit sollen noch stärker die weltweit talentiertesten Doktorand\*innen angezogen werden, was sich wiederum positiv auf die Doktoratsschulen und ihre Sichtbarkeit auswirkt.

Die zur Verfügung gestellten Unterlagen sollten soweit möglich alle auch in Englisch vorliegen. Das erleichtert einen schnelleren Zugang zu Prozessen und Abläufen wie ganz generell zu den Dienststellen und Mitarbeitenden. Dass wissenschaftliche Mitarbeitende bzw. längerfristig an der Universität Beschäftigte auch Deutsch sprechen bzw. lernen sollten und dafür entsprechende Sprachkurse brauchen, erachten die Gutachtenden als selbstverständlich. Die Sprachenpolitik an der Universität Wien sollte explizit reflektiert und konzeptionell festgehalten werden, so dass die Grundlinie auch im Sprachenverhältnis Deutsch-Englisch für Mitarbeitende und Interessenten transparent wird.

Das Monitoring und eine regelmässige Berichterstattung werden einerseits über die Zielvereinbarungen mit den Fakultäten/Zentren, andererseits im Rahmen des jährlich zu erstellenden International Reports analysiert. Die abgeleiteten Massnahmen zur Weiterentwicklung fliessen in die darauffolgenden Zielvereinbarungen bezüglich der Internationalisierung mit ein.

Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter anerkennt die beträchtliche Leistung, welche die Universität Wien unternimmt, um die Internationalisierung der Lehre vorwärtszubringen. Sie unterstützt die Universität Wien, diesen Weg kontinuierlich weiterzuverfolgen. Als hilfreich könnte sich dabei die Einrichtung eines genuinen «One-Stop-Shopping-Centers» – ein einheitlicher Zugangspunkt wo zentral studienfachunabhängige Expertise eingeholt werden kann (z. B. zu Visafragen) – erweisen. Die studienfachspezifischen Anliegen der wissenschaftlichen «Newcomer» wären dann dezentral über die sogenannten «Liaison Officers» abzuwickeln. Die Gutachterinnen und Gutachter haben von diesen Liaison Officers in den Gesprächen vor Ort erfahren und festgestellt, dass diese über den Internetauftritt der Universität Wien nicht leicht auffindbar sind. Erst die konkrete Suche hat ergeben, dass jede Fakultät über einen «Officer» verfügt. Um den neuen Prae- und Postdocs den Einstieg an der Universität Wien zu erleichtern, ist ein rasches Zurechtfinden auf dem Internetportal über eine zentrale Website des oben erwähnten einheitlichen Zugangspunkts von Vorteil.

#### Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

Empfehlung 5: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen die Einrichtung eines zentralen «One-Stop-Shoppings» (Welcome Center), das alle fachunabhängigen Anliegen der Neuankommlinge behandelt.

### **Handlungsfeld 3: Forschung/Entwicklung und Erschliessung der Künste**

#### **Standard 3.1**

*«Die Universität verfügt über Qualitätssicherungsprozesse für ihre Forschung sowie Entwicklung und Erschliessung der Künste, den Wissens- und Technologietransfer sowie die Verwertung von Wissen.»*

#### *Analyse*

Die strategischen Ziele im Bereich der Forschung sind im Entwicklungsplan 2028 und der Leistungsvereinbarung mit dem Bund 2022–2024 festgehalten. Es sind zusammengefasst die fol-



genden Ziele: Die Universität Wien definiert sich über zehn Stärkefelder. Das sind gesamtuniversitäre Forschungsschwerpunkte, die das Ziel des Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplans (Schärfung des Forschungsprofils der Universitäten und Stärkung der Vernetzung von Forschungsaktivitäten) abdecken. Die zur Vernetzung von Entwicklungs- und Stärkefeldern eingesetzten Querstrukturen (Forschungsplattformen, Forschungsverbünde) sollen dafür situationsspezifisch angepasst und weiterentwickelt werden. Neben den Stärkefeldern sind auch die Entwicklungsfelder, die hohes Potenzial aufweisen, aber noch zusätzliche Investitionen benötigen, um zur Spitzenforschung aufschließen zu können, zu fördern. Es sollen zudem besonders riskante Forschungsvorhaben gefördert werden, die vom Wissenschaftsfonds FWF als exzellent evaluiert wurden, aber denen keine Gelder zugesprochen wurden. Es handelt sich dabei um eine Förderung einer bestimmten Anzahl an «Ideen», die, um ausgewählt zu werden, einen Bezug zu den Stärke- und Entwicklungsfeldern aufweisen müssen. Als weiteres Ziel wird die Entwicklung der Drittmittelstrategie für den Bereich der Anwendungsorientierten Forschung genannt, wo die Möglichkeiten, an Fördergelder zu gelangen, noch besser ausgeschöpft werden können. Es wird weiter das Ziel der alle Fächergruppen abdeckenden Doktoratsschulen aufgeführt.

Das Scientific Advisory Board der Universität sowie die Boards der Fakultäten/Zentren und von Doktoratsschulen sichern durch die internationale Expertise bei der Weiterentwicklung des Forschungsprofils auch die Qualität. Gerade die Weiterentwicklung der fakultären Forschungsschwerpunkte erfolgt im Dialog mit dem Scientific Advisory Board (SAB). Auf der Website weisen die Fakultäten dazu auch eigene, dezentrale SABs aus.

Die inhaltliche Beurteilung der Qualität der Forschung bei Publikationen, Projektanträgen zur kompetitiven Einwerbung von Drittmitteln, bei der Vergabe von Forschungspreisen, aber auch bei Anträgen für Forschungsplattformen und interuniversitären Clusterprojekten (z. B. mit der Medizinischen Universität Wien) wird immer von Peer-Review-Verfahren qualitätsgesichert.

Bei der Drittmittelakquise erfolgt die interne Qualitätssicherung im Rahmen des Vier-Augen-Prinzips.

Die Sammlung der quantitativen Daten über die Forschungsaktivitäten erfolgt zentral über das Forschungsdokumentationssystem u:cris. Über das Management-Informationssystem MIS stehen sie dem Rektorat sowie den Fakultäts- und Zentrumsleitungen insbesondere für die Zielvereinbarungen, aber auch die Comprehensive Evaluations zur Verfügung.

Der Wissens- und Technologietransfer und die Verwertung von Wissen wird vom Technologietransferbüro unterstützt. Dieses verwaltet auch die Patente und kümmert sich um die Lizenzierung des geistigen Eigentums. Daten über Wissens-, Technologietransfer und Verwertungsaktivitäten werden zentral erfasst und stehen allen Leitungsebenen zur Verfügung.

Die Gutachterinnen und Gutachter konnten sich davon überzeugen, dass die Universität Wien über ein dichtes System an rechtlichen Rahmenbedingungen und Vorgaben verfügt und diese auch entsprechend anwendet. Die ausgearbeiteten und etablierten Qualitätssicherungsprozesse für die verschiedenen Bereiche innerhalb der Forschung sind konsistent und zielführend.

Forschungsverbünde und Forschungsplattformen finden ihre Unterscheidung in der zeitlich angesetzten Dauer und des zugesprochenen Budgets. Die Forschungsverbünde sind längerfristig angelegt (Dauerstruktur), mehrere Fakultäten sind involviert und das Budget ist höher. Sie werden alle vier Jahre evaluiert. Dagegen werden die Forschungsplattformen für vier Jahre angesetzt und müssen sich danach selber aus Drittmitteln finanzieren. Die Gutachterinnen und Gutachter stellen fest, dass dieses System es ermöglicht, dass kurzfristig auch Ideen umgesetzt

werden können, die nicht schon von Beginn an erfolgsversprechend sind. Es ist ein kompetitives System, das davon lebt, dass sich die Forschenden einbringen können, aber sich auch stark engagieren müssen.

Die Entkoppelung des Technologietransfers und die Gründung von Spin-offs, die in einem Prozess definiert sind, scheinen gut zu funktionieren. Gemäss der Leistungsvereinbarung ist gerade die Gründung von Spin-offs ein relevantes Thema, das auch mit einer konkret festgelegten Anzahl an Ausgründungen in die Leistungsvereinbarung eingeflossen ist.

Im Rahmen der Third-Mission-Aktivitäten hat die Universität Wien ein Projekt «Third Mission der Universität Wien» lanciert. Es soll ein spezifisches inhaltliches Profil entwickelt werden, das in einem Rahmenkonzept nachhaltig verankert wird. Die Gutachterinnen und Gutachter begrünnen dieses Projekt und regen an, gleichzeitig ein Third Mission Controlling aufzusetzen, das mit wenig zusätzlicher Administration die aufgelegten Aktivitätsstränge beobachtet und steuert.

Die Rollen der Scientific Advisory Boards der Universität und der Fakultäten sind definiert. Sie werden bei wichtigen Entscheidungen um eine Stellungnahme angefragt. In den Gesprächen vor Ort wurden die Boards zwar vereinzelt genannt, aber es machte für die Gutachtenden den Anschein, dass diese Expertise noch verstärkt abgeholt werden könnte. Die Gutachtenden würden es begrünnen, wenn die Boards vermehrt angefragt würden, um Ideen von aussen einzubringen, sozusagen als Benchmark für Governance. Aufgrund der internationalen Zusammensetzung der Boards besteht eine grosse Diversität in Fragen und Ansichten bezüglich Governance. Diese wäre aus Sicht der Gutachtenden systematisch einzufordern.

Die Gutachterinnen und Gutachter sind beeindruckt vom Monitoring, das die Universität in der Drittmittelwerbung und Wissenschaftskommunikation sehr differenziert vornimmt. Da liegen unter anderen Zahlen zur Konferenztätigkeit wie auch Zahlen zu verschiedenen Typen von Publikationen aufgeschlüsselt nach Geschlecht der Forschenden vor.

#### Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

Empfehlung 6: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen den Aufbau eines Third Mission Controlling mit einem geringen zusätzlichen administrativen Aufwand.

Empfehlung 7: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen, externe Expertise u. a. durch die Advisory Boards noch systematischer einzufordern und für die Weiterentwicklung der Universität zu nutzen.

#### **Standard 3.2**

*«Die Qualitätssicherungsprozesse schliessen die periodische Evaluation der Ergebnisse im Bereich der Forschung sowie Entwicklung und Erschliessung der Künste ein.»*

#### Analyse

Die periodische Evaluation der Forschungsleistung findet im Rahmen der alle sieben Jahre stattfindenden Comprehensive Evaluation der Fakultäten/Zentren statt. Das im Rahmen der Evaluation resultierende Gutachten der Peers und die Stellungnahme der evaluierten Einrichtung bilden die Grundlage für die Umsetzungsgespräche der zu treffenden Massnahmen zwischen Rektorat und Fakultäten/Zentren. Die Festlegung der Massnahmen erfolgt in Umsetzungsvereinbarungen. Diese wiederum fliessen in die nächste Zielvereinbarung zwischen Rektorat und Fakultät/Zentren ein.

Die Evaluation der individuellen Forschungsleistung erfolgt im Rahmen von Berufungs- und Tenure-Track-Verfahren, bei der Erfüllung von Qualifizierungsvereinbarungen von Assistenzprofessor\*innen und bei der Individualevaluation von Universitätsprofessor\*innen. Letztere erfolgt in der Regel nach den ersten fünf Anstellungsjahren. Es werden internationale Gutachter\*innen einbezogen. Die Eröffnung der Individualevaluation erfolgt durch den/die Kandidat\*in auf Antrag oder der/die Kandidat\*in wird sozusagen zur Evaluation aufgeboten. Die konkreten Schritte sind im Intranet zugänglich.

Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter konnte sich in den Gesprächen vor Ort davon überzeugen, dass die Qualitätssicherungsprozesse die periodische Evaluation der Forschung und deren Ergebnisse einschliessen.

Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

### **Standard 3.3**

*«Die Universität unterstützt die Internationalisierung in der Forschung sowie Entwicklung und Erschliessung der Künste.»*

#### *Analyse*

Die Universität Wien hat das Ziel, eine international sichtbare und attraktive Universität zu sein. In ihrem Verständnis ist Wissenschaft international, da der gesamte wissenschaftliche Diskurs international erfolgt. Die Internationalisierung der Lehre und der Forschung ist Teil der Qualitätsstrategie der Universität Wien.

Die Zuständigkeit für Internationalisierung ist im Vizerektorat Forschung und Internationales angesiedelt.

Die im Entwicklungsplan für die Forschung festgelegten Ziele für die Internationalisierung der Forschung sind wie folgt beschrieben: Um die Attraktivität und Sichtbarkeit des Forschungsstandorts Wien zu fördern, pflegt und vertieft die Universität Wien die Kooperationen mit forschungsstarken Universitäten im Raum Wien (Medizinische Universität Wien, Technische Universität Wien, Veterinärmedizinische Universität Wien, Universität für Bodenkultur). Ebenfalls gestärkt soll die Kooperation mit Partner\*innen aus Wirtschaft, Gesellschaft, Industrie wie auch mit sozialen und kulturellen Organisationen des öffentlichen Sektors werden. Die Kooperation mit der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) in einzelnen Fachbereichen durch die an der Universität Wien lehrenden Professor\*innen und Dozent\*innen, die Mitglieder der ÖAW sind und dort auch Forschungsinstitute leiten, ergibt sich insofern automatisch.

Die Internationalisierungsstrategie der Universität Wien sieht als zusätzliche Instrumente für die Internationalisierung der Forschung die Förderung der Verbindung zwischen Wissenschaftler\*innen der Universität Wien und internationalen Kolleg\*innen im Rahmen von Netzwerken und gemeinsamen Forschungsprojekten und Publikationen vor.

Die Einwerbung von Drittmitteln aus qualitätsorientierten und kompetitiven Verfahren (ERC Grants, kollaborative EU-, FWF-, WWTF-Projekte etc.) sollen Forschungsvorhaben ermöglichen, die zu Veröffentlichungen in angesehenen wissenschaftlichen Journalen führen. Zudem schaffen sie Anreize für den wissenschaftlichen Nachwuchs, insbesondere für angehende Doktorand\*innen aus dem Ausland, ihr Doktorat in Wien an einer Doktoratsschule zu absolvieren. In diesem Sinne unterstützen auch Doktoratsschulen mit einem internationalen Recruiting die Internationalisierung.

Ein jährlich zu erstellender International Report wird verfasst, der die Ergebnisse im Bereich der Internationalisierung zusammenfasst und für die breite Öffentlichkeit zur Verfügung steht. Ein weiteres Monitoring erfolgt im Rahmen der Zielvereinbarungen mit Fakultäten/Zentren, wo die internationalen Aktivitäten basierend auf quantitativen Daten wie Publikationen, Drittmitteln und bibliometrischen Analysen gemeinsam mit den qualitativen Einschätzungen von Peers aus Evaluationsverfahren oder Stellungnahmen (Scientific Advisory Board) überprüft und allenfalls Massnahmen vereinbart werden.

Die Gutachterinnen und Gutachter stellen fest, dass die Universität bestrebt ist, ihre im Entwicklungsplan und in der Internationalisierungsstrategie beschriebenen Ziele umzusetzen. Sie hat gemeinsam mit Partnern im In- und Ausland prestigeträchtige Forschungsprojekte aufgebaut, die sich über die Einwerbung von Drittmitteln finanzieren.

Der Aufbau von Doktoratsschulen, die weltweit sichtbar sind, führt dazu, dass sehr viele Doktorierende aus dem Ausland angezogen werden.

Auch bei den Neuberufenen zeigt sich, dass die Universität Wien ihre Stellen international besetzen will, stammen doch fast die Hälfte der Neuberufenen aus dem Ausland. Insbesondere auch über den neueren kompetitiven Tenure-Track-Berufungspfad konnten internationale Nachwuchswissenschaftler\*innen gewonnen werden.

Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen der Universität Wien bezüglich der Neuankömmlinge, einen einheitlichen, zentralen Zugangspunkt im Sinne eines «One-Stop-Shoppings» einzurichten: eine zentrale Anlaufstelle, die sich um alle fachunabhängigen Anliegen kümmert.

Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

Empfehlung 5: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen die Einrichtung eines zentralen One-Stop-Shoppings (Welcome Center), das alle fachunabhängigen Anliegen der Neuankömmlinge behandelt.

#### **Handlungsfeld 4: Rekrutierung und Entwicklung des Personals**

##### **Standard 4.1**

*«Die Universität verfügt über Mechanismen, welche die Qualifikation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Lehre, Forschung sowie Entwicklung und Erschliessung der Künste sowie Verwaltung gewährleisten (Rekrutierung, Karrieremöglichkeiten, Personalentwicklung).»*

##### *Analyse*

Die Autonomie der österreichischen Universitäten, der Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarungen für das Universitätspersonal bilden die Grundlage der inneruniversitären Personalplanung, Personalauswahl und Personalentwicklung. Die Universität Wien beschäftigt ungefähr 10'000 Mitarbeiter\*innen (ca. 6000 Vollzeitäquivalente) und ist eine der grössten Arbeitgeberinnen der Stadt.

Die strategischen Ziele im Bereich Personal sind im Entwicklungsplan und in der Leistungsvereinbarung festgehalten. In der Leistungsvereinbarung 2022–2024 sind unter anderem die folgenden Ziele genannt: Weiterentwicklung und Ausbau der Personalentwicklung mit Fokus auf Karriereentwicklung (insbesondere auch bei Postdocs), Employer Branding, Förderung der digitalen Kompetenzen, Förderung der Genderkompetenz, Personalstrukturplanung insbesondere auch im Bereich des allgemeinen Universitätspersonals, Steigerung der Personalkapazität der

Professor\*innen und Äquivalente. Die Entwicklungsplanung erörtert unter dem Überbegriff «Profil der Mitarbeiter\*innen» zu den Kategorien Professor\*innen, Tenure Track, Ausserordentliche Professor\*innen, Postdocs, Praedocs, weiteren Formen der wissenschaftlichen Tätigkeit (Senior Scientists, Lektor\*innen, Senior Lecturers und studentische Mitarbeiter\*innen) und die dem allgemeinen Universitätspersonal angedachte Weiterentwicklung.

Die Verantwortlichkeiten für das Personal sind wie folgt aufgeteilt: Der/die Rektor\*in ist dem gesamten Universitätspersonal vorgesetzt. Konkretisiert wird in der Geschäftsordnung des Rektorats, dass der/die Vizerektor\*in für Personalangelegenheiten für das befristete wissenschaftliche Personal und das allgemeine Universitätspersonal zuständig ist; alle anderen Kategorien fallen in die Zuständigkeit des/der Rektor\*in. Die Mitarbeitenden an einer Fakultät oder einem Zentrum fallen in die Zuständigkeit der jeweiligen Leitung (Dekan\*in oder Zentrumsleiter\*in). Die Leiter\*innen von Dienstleistungseinrichtungen sind die Vorgesetzten des zugeordneten Universitätspersonals. Für alle personalrelevanten Prozesse und Services steht allen Mitarbeiter\*innen die Dienstleistungseinrichtung Personalwesen und Frauenförderung zur Verfügung.

Der Arbeitskreis für Gleichstellungsfragen, der in alle Bewerbungsverfahren involviert ist, wirkt je nach Stellenbesetzung beratend oder mit Stimmrecht mit. Die Mitglieder des Arbeitskreises werden vom Senat entsendet. Alle im Senat vertretenen Personengruppen sind auch im Arbeitskreis vertreten.

Die Auswahlprozesse sind klar definiert. Für Professuren ist der Berufungsprozess im Universitätsgesetz geregelt; der Prozess des Opportunity Hiring von Professor\*innen ist in der Satzung geregelt; die Auswahl bei Tenure-Track-Professuren erfolgt gemäss dem Beschluss des Rektorats (Tenure-Track-Verfahrensdokument vom April 2021), da die Universität sehr autonom und mit grosser Flexibilität die Handhabung und Gestaltung des Tenure Track festlegen kann; die Doktorand\*innen werden anhand von qualitativen Zulassungskriterien (Motivations schreiben verfassen, Beschreibung des Dissertationsvorhabens und vorläufige Betreuungszusage einreichen sowie Interview) ausgewählt; dieses Vorgehen ist erst seit 2018 möglich, vorher mussten alle für das Doktorat Eingeschriebenen zugelassen werden. Für das allgemeine Universitätspersonal ist der Prozess im Dokument Personalauswahl beschrieben, der Arbeitskreis für Gleichstellungsfragen gibt eine schriftliche Stellungnahme ab.

Die Universität Wien sieht Karrieremöglichkeiten wie folgt vor: Tenure Track (von der befristeten Assistenzprofessur über die unbefristete Assoziierte Professur bis zur Universitätsprofessur), Fast-Track-Tenure-Track-Professuren (muss wissenschaftliche Leistung in Form z. B. eines ERC Grant oder Consolidator Grant nachweisen), Senior Lecturers (Karrieremöglichkeiten im Bereich der Lehre, unbefristete Anstellung kann erfolgen) und Senior Scientists (Karrieremöglichkeit im Rahmen von Betreuung von technischen Infrastrukturen, unbefristete Anstellung möglich).

Die Universität Wien sieht mannigfaltige Angebote für die persönliche Entwicklung der Angehörigen vor. Zu nennen sind unter anderem das Onboarding für neue Mitarbeiter\*innen, die Möglichkeit, von Weiterbildungsangeboten (Masterstudien, Universitätslehrgänge, Zertifikatskurse) zu profitieren, spezifische Angebote für Führungskräfte, Workshops/Trainings/Beratungsangebote für Mitarbeiter\*innen, Praxiscoaching für Nachwuchslehrende, Entwicklung und Schulung der digitalen Kompetenzen etc.

Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter stellt fest, dass die Ausschreibungen und die nachfolgenden Berufungsverfahren für das wissenschaftliche Personal definierten Prozessen unterliegen. Die möglichen Berufungen (nach § 98 UG, Opportunity Hiring und Tenure-Track-Verfahren) sind entweder gesetzlich geregelt oder die Universität Wien hat den entsprechenden Ablauf, die Anforderungen etc. festgelegt. Siehe hierzu unter Fokusthema 6.1: Wege zur Professur. Die erst seit kürzerem (2018) eingeführten Karrierewege des Opportunity Hiring und des

durchgängigen Tenure Track (inkl. Fast Track) müssen sich noch richtig etablieren und verankern. Die Universität Wien setzt das Opportunity Hiring durch den Rektor noch zurückhaltend ein.

Entwicklungspotenzial sieht die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter bei den Postdocs. Wird der akademische Weg bis zur Professorin oder zum Professor nicht eingeschlagen, kann eine befristete Anstellung als Senior Lecturer (Karrieremöglichkeiten im Rahmen der Lehre) oder Senior Scientist (Karrieremöglichkeiten im Rahmen der Betreuung langfristiger wissenschaftlicher Nutzung grosser, technischer Infrastrukturen) erfolgen. Die Entfristung des Arbeitsverhältnisses unterliegt einer erfolgreich bestandenem Qualitätsprüfung. Bei Nichtqualifikation wird gemäss Kettenvertragsregelung (§ 109 UG) eine Anstellung von max. acht Jahren (bei Teilzeiterwerb) möglich. Da aus unterschiedlichen Gründen nicht alle Postdocs für eine Anstellung als Senior Lecturer oder Senior Scientist geeignet sind, erachten die Gutachterinnen und Gutachter die Aufwertung dieser Stellen im Sinne eines attraktiveren Aufgabenbereichs als sinnvoll, so dass die wirklich geeigneten Kandidat\*innen auch im Wettbewerb mit ausseruniversitären Job Opportunities für diese Stellen gewonnen werden können. Daneben sollte die Universität Wien auch Karrieremöglichkeiten ausserhalb der Universität aufzeigen, wie Fachhochschulkarrieren oder Möglichkeiten zum Einstieg in die Wirtschaft und Non-Profit-Organisationen. Die Gutachterinnen und Gutachter und wohl auch die Universität Wien stimmen überein, dass nicht jede akademische Weiter-Qualifizierung in einer Professur oder einer universitären Dauerstelle enden kann. Deshalb ist das Aufzeigen von (Out-)Placement-Stellenangeboten, genau wie die Karrierewege innerhalb der Universität, transparent zu bewerben.

Für die Mitarbeitenden der Verwaltung bestehen verschiedene individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten, die im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche besprochen und beschlossen werden.

Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

#### **Standard 4.2**

*«Die Qualitätssicherungsprozesse schliessen die periodische Evaluation des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ein.»*

#### *Analyse*

Die periodische Evaluation ist in den Qualitätssicherungsprozessen wie folgt eingeschlossen: Es finden jährliche Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter\*in statt. Für Universitätsprofessor\*innen wird in der Regel eine Individualevaluation nach den ersten fünf Jahren vereinbart, mit den Assistenzprofessor\*innen wird eine Qualifizierungsvereinbarung im Tenure Track abgeschlossen. Bestehen sie diese und werden zu Assoziierten Professor\*innen, dann findet alle sechs Jahre eine Evaluation statt. Erfolgt die Bewerbung auf eine Universitätsprofessur, dann erfolgt im Rahmen des Berufungsverfahrens eine umfassende Evaluation inklusive internationaler Begutachtung. Die Doktorandinnen müssen bei Aufnahme ins Doktorat eine Dissertationsvereinbarung abschliessen. Diese wird jährlich in Form von Fortschrittsberichten nachgehalten.

Die alle drei Semester stattfindende Lehrveranstaltungsevaluation gibt den Lehrenden Feedback und wird im Falle von personenbezogenen Evaluierungen mitberücksichtigt.

Die Gutachterinnen und Gutachter erachten diesen Standard als erfüllt. Die Evaluierung der Professorinnen und Professoren erfolgt spätestens fünf Jahre nach Anstellung und kann sich bei einer ausgezeichneten Evaluation nach fünf Jahren wiederholen. Die Evaluation im Tenure

Track erfolgt im Rahmen der Qualifizierungsvereinbarung, die positiv evaluiert werden muss, damit der Tenure Track weiterverfolgt werden kann. Bei den Doktorierenden erfolgt die Evaluation über die Zulassung zu den Doktoratsschulen; die Universität schreibt die Stellen aus und vergibt sie in einem kompetitiven Verfahren. Die Doktorierenden werden im Rahmen der Erstellung der Doktorarbeiten wiederholt evaluiert.

Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

#### **Standard 4.3**

«Die Universität fördert die Laufbahnplanung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses.»

*Analyse*

Die Laufbahnplanung für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist im Entwicklungsplan festgelegt. Die Universität Wien sieht Professuren nach § 98 und § 99a (Full Professors) sowie § 99 Abs. 4 UG (für Associate Professors) als gleichwertig an. Pro Jahr werden im Schnitt 20–30 Assistenzstellen besetzt, die im besten Falle zu einer Professur nach § 99 Abs. 4 UG führen.

Doktorand\*innen werden durch die Betreuer\*innen und durch die Doktoratsschulen mit den entsprechenden Angeboten (Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie Förderangebote) gefördert.

Die Dienstleistungseinrichtung Forschungsservice und Nachwuchsförderung unterstützt den Nachwuchs bei der Einwerbung von Drittmitteln und bietet weitere Dienstleistungen an.

Für weibliche Postdocs gibt es spezifische Mentoring- und Förderprogramme, die von der Abteilung Gleichstellung und Diversität angeboten werden.

In den jährlichen Mitarbeitergesprächen wird die Laufbahnplanung thematisiert und es werden konkrete Massnahmen zur Entwicklung festgelegt. Die Gutachterinnen und Gutachter stellen fest, dass sich die Universität Wien seit dem letzten Audit im Bereich der Nachwuchsförderung positiv weiterentwickelt hat. Es wurde ein durchgängiger Tenure Track geschaffen und die Möglichkeit des Opportunity Hiring eingeführt. Die Etablierung von Doktoratsschulen befruchtet die gegenseitige Vernetzung der Doktorierenden und schafft klare Strukturen und Rahmenbedingungen. Der frühzeitige wissenschaftliche Austausch und die Vernetzung in der Community werden gefördert und unterstützt. Auch die Postdocs sollten die Möglichkeit erhalten, von diesen Plattformen zu profitieren. Ein stärkerer Einbezug in die Doktoratsschulen würde sie in ihren Vorhaben noch besser unterstützen und allenfalls auch weitere Karriereschritte ermöglichen. Die unterstützenden Services (DLE Forschungsservice und Nachwuchsförderung) sind die zentrale Anlaufstelle für Doktorand\*innen, Postdocs und Wissenschaftler\*innen. Sie beraten, helfen bei der Einwerbung von Drittmitteln und stellen Weiterbildungsangebote etc. zur Verfügung. Hier könnte auch eine weiter ausgebaut, zentrale Plattform für alle Early Career Researchers (ECR) angesiedelt sein, von der aus auch die Doktoratsschulen «synchronisiert» werden.

Im Bereich der Frauenförderung hat die Universität Wien Instrumente wie Mentoring-Programme für Doktorierende und Postdocs. Mit dem Marie Jahoda-Stipendium sollen hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen, die ihre wissenschaftliche Karriere unterbrochen haben, wieder zurückgeholt werden. Weitere Angebote richten sich an Habilitandinnen (Habilitationsstraining) oder an angehende Professorinnen (Berufungstrainings).

Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

Empfehlung 8: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen den Einbezug der Postdocs in die Doktoratsschulen bzw. in eine zentrale, fachübergreifende ECR-Plattform.

#### **Standard 4.4**

*«Die Universität unterstützt und evaluiert Gleichstellung und Chancengleichheit in allen Bereichen des universitären Betriebes.»*

##### *Analyse*

Der Entwicklungsplan 2028 hält fest, dass Gleichstellung für die Universität Wien nicht nur eine gesetzliche Pflicht, sondern ein wesentliches Profilelement darstellt und somit ein zentrales Anliegen ist. Weitere Ziele sind ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern auf allen Ebenen und gleiche Ausgangsbedingungen und Zugangschancen. Die Überwindung der «leaky pipeline» bleibt das Leitziel der Förderung von Frauen auf höheren Karrierestufen. Der Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan gilt allen Angehörigen der Universität Wien.

Die Universität Wien begreift die Diversität ihrer Studierenden in sozialer, kultureller, sprachlicher, religiöser, ethnischer und regionaler Hinsicht als Bereicherung und Herausforderung und bekennt sich zum Prinzip der Chancengleichheit. Daher setzt sie sich das Ziel, alle Studierendengruppen in der bestmöglichen Leistungserbringung zu fördern und ihre Studienerfolgschancen zu erhöhen (Entwicklungsplan 2028, S. 39).

Das Thema der Diversität und der damit verbundenen Interaktion gesellschaftlicher Phänomene in Wirtschaft, Politik, Gesellschaft und Wissenschaft werden vom Zentrum für Translationswissenschaften in der Grundlagen- wie in der angewandten Forschung beleuchtet. Weitere Fakultäten wie die Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaften widmen sich in Fragestellungen in Forschungsschwerpunkten unter anderem der Diversität. Diversität und Inklusion stellen an der Universität Wien einen Forschungsschwerpunkt dar, der sich mit Ansätzen zur Bildung, Erziehung und Entwicklung befasst.

Folgende Massnahmen sieht die Universität Wien bezüglich Gleichstellung und Chancengleichheit vor:

- Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt, wenn eine Unterrepräsentation besteht
- Es gibt Mentoring- und Förderprogramme für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen (Marie Jahoda-Stipendium, Berta Karlik Mobility Award) und Habilitations- und Berufungstrainings für Frauen
- Proaktive Kandidat\*innensuche ist gefordert
- Es erfolgt die Kontrolle der Einhaltung der gleichbehandlungsrechtlichen Vorgaben bei Ausschreibungen, Neueinstellungen und bei Beförderungsprozessen durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- Es gibt eine eigene Abteilung für Gleichstellung und Diversität
- Es gibt quantitative Analysen der Geschlechterverhältnisse und Einkommen in allen Fachbereichen sowie eine transparente Publikation der Ergebnisse (Gender im Fokus, Gender-Pay-Gap-Analysen).

Ein regelmässiges Monitoring der Entwicklung der Gleichstellungsverhältnisse und Einkommen in allen Karrierestufen ist aufgebaut. Der Arbeitskreis für Gleichstellungsfragen ist in alle wichtigen Prozesse eingebunden und kontrolliert effektiv die Einhaltung der gleichstellungsrechtlichen Vorgaben.



Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter stellt fest, dass die Universität Wien im Bereich der Gleichstellung viel unternommen hat. Sie heben insbesondere den Gender-Monitoring-Bericht positiv hervor, ein Instrument, welches wichtige Aufschlüsse liefert und beispielsweise den immer noch sehr hohen Gendergap bei Publikationen aufzeigt. Die Gutachterinnen und Gutachter anerkennen, dass sich die Universität im Bereich der Diversität und Chancengleichheit Ziele setzt und kontinuierlich an deren Umsetzung arbeitet. So konnte sie u. a. den Anteil der Professorinnen auf einen Anteil von 33 % bringen. Den Studierenden und Mitarbeitenden steht ein mannigfaltiges Beratungsangebot zur Verfügung. Dieses umfasst neben dem Arbeitskreis für Gleichstellungsfragen, an den sich Studierende regelmässig wenden, auch die Abteilung für Gleichstellung & Diversität, eine arbeitspsychologische Anlaufstelle, eine Beratungsstelle für sexuelle Belästigung & Mobbing etc.

Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter stellt fest, dass Anlaufstellen für Fälle problematischen Verhaltens wie Mobbing und sexuelle Belästigung grundsätzlich existieren; es kann arbeitspsychologische Beratung eingeholt und psychologische Hilfe und Unterstützung durch die Studierendenberatung eingeholt werden. Eine Studie zur psychischen Belastung wurde bei den Mitarbeitenden durchgeführt. In den Gesprächen vor Ort wurde mitgeteilt, dass es Beratungsangebote für die unterschiedlichen Anliegen gibt und dass diese auch aufgestockt wurden, um gerade während der Pandemie den nötigen Support leisten zu können. Der Wunsch der Mitarbeitenden, dass die Thematik der Gleichstellung und Diversität noch stärker sichtbar gemacht und höher priorisiert wird, ist verständlich. Die Universität Wien sollte dieses Anliegen ernst nehmen – gerade auch, wenn Fälle von «harassment» oder Mobbing auftreten und diese zu keinen Konsequenzen für die Fehlhandelnden führen, was zumindest in der Wahrnehmung von einigen Universitätsangehörigen der Fall ist. Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen deshalb, dass eine zentrale Adresse für Fälle von problematischem Verhalten eingerichtet wird, die auf der Webseite der Universität Wien sehr leicht auffindbar ist und als erste Anlaufstelle für die unterschiedlichsten Anliegen (Mobbing, Diskriminierung, psychische Gesundheit, sexuelle Belästigung etc.) dient. Es wird empfohlen, einen Massnahmenplan «Psychische Gesundheit» zu erarbeiten, der die weiteren Schritte und die abgeleiteten Konsequenzen aufzeigt. Dabei ist zu überlegen, wie die Support-Struktur für die psychische Gesundheit von Studierenden auszubauen ist.

#### Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

Empfehlung 9: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen, eine gut auffindbare, zentrale Anlaufstelle für Fälle problematischen Verhaltens einzurichten und einen Massnahmenplan Psychische Gesundheit auszuarbeiten.

Empfehlung 10: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen, die Anlaufstelle(n) bei problematischem Verhalten den Universitätsangehörigen besser zu kommunizieren und die Erreichbarkeit zu vereinfachen.

### Handlungsfeld 5: Interne und externe Kommunikation

#### Standard 5.1

*«Die Universität sorgt dafür, dass die Bestimmungen zu den Qualitätssicherungsprozessen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Studierenden bekannt sind.»*

#### Analyse

Die zentralen Informationsquellen sind die Webseite und das Intranet. Darüber werden alle Bestimmungen zur Qualitätssicherung (Richtlinien, Leitfäden, Handbücher etc.) veröffentlicht

und sind somit zugänglich. Die Aufbereitung der Dokumente erfolgt adressat\*innengerecht, z. B. für Studierende über Informationsseiten für Studierende. Zudem existiert ein alphabetisches Register im Intranet. Alle Grundsatzdokumente (wie Entwicklungsplan, Satzung etc.) zur Qualitätssicherung werden im Mitteilungsblatt veröffentlicht.

Die Mitteilung aktueller Informationen erfolgt durch den Newsletter des Rektorats an alle Mitarbeitenden und Studierenden. Der Informationsfluss ist zudem kaskadenartig angesetzt, die Funktionsträger\*innen geben die Informationen an die nächsttiefere Hierarchiestufe weiter.

Die Schulung neuer Funktionsträger\*innen erfolgt zu Beginn der Übernahme der neuen Funktion. Es werden dazu digitale Tools verwendet, was Schulungsunterlagen ermöglicht, die aktuell und einfach zugänglich sind.

Informationsveranstaltungen werden für einen gezielten Personenkreis abgehalten, wie z. B. bei Evaluierungen von Organisationseinheiten (Comprehensive Evaluation) oder für neue Studienvertretungen zu Beginn der Funktionsperiode durch die Österreichische Hochschüler\*innen-schaft (ÖH) in Kooperation mit der Besonderen Einrichtung für Qualitätssicherung.

Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter konnte sich davon überzeugen, dass die Universität Wien Rahmenbedingungen geschaffen hat, die es den Angehörigen erlauben, sich über die Qualitätssicherungsprozesse zu informieren. Nicht alle Informationen können aktiv kommuniziert werden, zum Beispiel in Form von individuell zugestellten Newslettern, es wird auch auf die Holschuld der Angehörigen verwiesen. Die im Internet/Intranet zur Verfügung gestellten Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Handbüchern, Prozessbeschreibungen etc. erscheinen gut aufbereitet und leserfreundlich.

Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

#### **Standard 5.2**

*«Die Universität stellt eine transparente Berichterstattung über die Verfahren und Ergebnisse der Qualitätssicherungsmassnahmen an die betreffenden Gruppen innerhalb der Universität sicher und beteiligt Interessengruppen an der Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems.»*

Analyse

Die Universität Wien berichtet über Verfahren und Ergebnisse von Qualitätssicherungsmassnahmen, insbesondere über die Kernprozesse des Qualitätssicherungssystems, transparent an alle betroffenen Gruppen innerhalb der Universität Wien. Ergebnisdokumente werden öffentlich (z. B. Entwicklungsplan, Leistungsvereinbarung, Leistungsbericht und Wissensbilanz), universitätsöffentlich (z. B. Evaluationsberichte der Fakultäten, Zentren und DLE) oder in nur für die betreffenden Gruppen (z. B. Zielvereinbarungen der Fakultäten, Zentren und DLE) zugänglicher Weise publiziert. Dissemination und Aufbereitung der Informationen erfolgen zielgruppenspezifisch und unter Berücksichtigung von Anforderungen des Datenschutzes.

Die Verantwortung für die Sicherstellung der Berichterstattung liegt bei den Funktionsträger\*innen, welche die jeweiligen Mitarbeitenden informieren. Die Ergebnisse der Studienabschlussbefragung und des Absolvent\*innentrackings werden den Studienprogrammleiter\*innen und dem Rektorat übermittelt, von der Besonderen Einrichtung für Qualitätssicherung veröffentlicht und auf den Studieninformationsseiten verlinkt sowie im Management-Informationssystem (MIS) in aggregierter Form für Funktionsträger\*innen bereitgestellt. Das MIS enthält auch Monitoring-Daten zum Prüfungsgeschehen. Der jährlich veröffentlichte «Leistungsbericht & Wissensbilanz»

enthält ein Kapitel zu Qualitätssicherung, das einen prägnanten Überblick über durchgeführte Evaluierungsverfahren, Befragungen und weitere Qualitätssicherungsmassnahmen bietet.

Alle Gruppen der Universität sind ins Qualitätssicherungssystem einbezogen und können in unterschiedlicher Weise Einfluss auf dessen Weiterentwicklung nehmen. Zuständig für die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems ist auf strategischer Ebene primär das Rektorat unter Einbezug des universitären Scientific Advisory Boards. Funktionsträger\*innen werden aktiv eingebunden (rezente Beispiele: Tenure-Track-Verfahren, Doktoratsschulen, Weiterbildung). Studierende sind in unterschiedliche Gremien (wie Senat und curriculare Arbeitsgruppen, Fakultätskonferenz, Studienkonferenz) und Verfahren (z. B. Berufungsverfahren, Evaluierung von Organisationseinheiten, Lehrveranstaltungsevaluation, Studienabschlussbefragung) eingebunden.

Die Gutachterinnen und Gutachter anerkennen die Bemühungen der Universität Wien, über die Verfahren und Ergebnisse der Qualitätssicherungsmassnahmen hochschulweit zu informieren. In den Gesprächen vor Ort hat sich allerdings gezeigt, dass sich die Wahrnehmung der Mitarbeitenden nicht immer mit der Einschätzung der Leitung der Universität Wien deckt. Bei der Mitteilung der Lehrveranstaltungsergebnisse gibt es Verbesserungspotenzial im Bereich der Rückkopplung an die Studierenden, was auch unter Einhaltung des Datenschutzes erreicht werden kann.

Im Bereich der Mitwirkung kann auf die Dekan\*innen verwiesen werden, die in den ihnen zur Verfügung stehenden Gefässen wenig Raum für die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems zurückgemeldet haben. Die Gutachterinnen und Gutachter regen an, dass die Universität Wien hier kontinuierliche Bemühungen unternimmt, um letztendlich die Akzeptanz der getroffenen Entscheidungen zu erhöhen.

Das aus Sicht der an den Vor-Ort-Gesprächen teilnehmenden Personalratsvorsitzenden suboptimale Kommunikationsverhältnis zwischen Rektorat und den beiden Personalräten sollte soweit möglich verbessert werden.

Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

### **Standard 5.3**

*«Die Universität veröffentlicht periodisch objektive Informationen über ihre Studien und verliehenen Grade.»*

#### *Analyse*

Im Internet veröffentlicht die Universität Wien objektive Informationen zu Studien, Abschlüssen und Absolvent\*innen. Die zielgruppengerecht aufbereitete Website zur Zulassung eröffnet Studieninteressierten Zugang zu den Informationen über die Studienzulassung, die sie für ihre jeweilige Situation brauchen. In den letzten Jahren wurde die Digitalisierung der Prozesse vorangetrieben. Studieninteressierte stellen Anträge auf Zulassung zum Studium im Studierendenportal u:space und laden dort die erforderlichen Dokumente hoch.

Die Studieninformationswebsite (Studieren an der Universität Wien, <https://studieren.univie.ac.at>) enthält objektive Daten zu den Studien und den Karrierewegen der Absolvent\*innen im österreichischen Arbeitsmarkt und werden laufend aktualisiert. Für Studieninteressierte und Studierende inkludieren die Informationen zu den Studien pro Studienrichtung auch die Perspektive der Absolvent\*innen auf das abgeschlossene Studium (Benotung, Anforderungsniveau, ...) sowie Fact Sheets mit statistischen Daten zu den Karriereverläufen der Absolvent\*in-

nen am österreichischen Arbeitsmarkt (u.a. Dauer und Art der Beschäftigungsverhältnisse, Entwicklung des Einkommens in den ersten fünf Jahren nach Studienabschluss im Gendervergleich und im ISCED-Feld-Vergleich, Beschäftigungsbranchen).

Die Gutachterinnen und Gutachter stellen fest, dass die Universität Wien auf verschiedenen Kanälen Informationen über die verliehenen Grade und über die Studien vermittelt. Sie erachten die Bestrebungen der Universität, die Verfügbarkeit von Dokumenten und Informationen in englischer Sprache zu verbessern, als sinnvoll.

Schlussfolgerung

*Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter beurteilt den Standard als erfüllt.*

## **8 Die Gesamtwürdigung: Stärken, Schwächen, Empfehlungen**

Die Universität Wien ist seit der letzten Auditierung in ihrem Qualitätsmanagement deutlich weiter vorangeschritten und hat die Monita des letzten Audits abgearbeitet. Den Gutachtenden vermittelte sich der Eindruck, dass die Universität ihre Prozesse und Strukturen in der Tat immer wieder systematisch durchleuchtet und auch Anpassungen vornimmt. Viel Ressourcen und Personalkapazität sind dauerhaft der Qualitätssicherung gewidmet.

Dass in einer so unglaublich grossen Organisation wie der Universität Wien nicht alle Akteure sich immer gleichermaßen aktiv informiert und einbezogen fühlen, lässt sich angesichts von Umfang und Komplexität der Fragestellungen und der grossen Betroffenenzahl wohl kaum vermeiden. Die Verfügbarkeit von qualitätsbezogenen Informationen, schon über die Website, ist jedoch lobenswert. Die einschlägigen qualitätsrelevanten Strukturen und Prozesse sind durchgehend von Instrumenten der Qualitätssicherung erfasst, über die auch berichtet wird. Auch Schulungen zu den Qualitätssicherungsinstrumenten und -prozessen werden angeboten, so dass die jeweils direkt Beteiligten sich gut informiert fühlen können. Weiterer administrativer Aufwuchs wäre aus Sicht der Gutachtenden nicht wünschenswert. Gleichwohl spricht weiteren Verbesserungen der Kommunikation nichts entgegen, insbesondere was die Feedback-Schleifen zu den Studierenden angeht. Hier sollten sich nach einer Zeit gewisse Routinen einstellen, die dann auch von den Betroffenen als gute Rückmeldungs- und Weiterentwicklungskultur wahrgenommen werden.

Als Stärke wurde neben den neu ausgeprägten Strukturen und Qualitätssicherungsprozessen für die Forschungsentwicklung auch die Bildung der Doktoratsschulen eingestuft (s. auch Abschnitt 6.2). Gerade wenn die Doktoratsschulen die Forschungsstärken der Universität direkt spiegeln und sich in Form und Inhalt international positionieren, gewinnt die Universität für forschungsstarken Nachwuchs an Profil und Attraktivität. Wichtig ist, dass die Doktoratsschulen auch gemeinsame Synergien noch stärker nutzen und am Ende tatsächlich als attraktives Angebot wahrgenommen werden. Zugleich darf eine solchermaßen erfolgreiche Kollektivierung der Ausbildung von Doktoranden und Doktorandinnen nicht zu einer Reduzierung der persönlichen Verantwortung der einzelnen Betreuenden führen. «Doktoreltern» haben auch nach dem Ende des akademischen Patriarchats weiterhin wichtige Aufgaben! Es muss darum gelingen, das Beste aus gemeinsamen Strukturen bzw. Prozessen und der jeweils individuellen Verantwortung und des persönlichen Einsatzes aller Beteiligten zu kombinieren. Insofern ist es auch begrüßenswert, dass die Doktoratsschulen nicht als allumfassendes Zwangskorsett, ohne das eine Promotion keinesfalls mehr möglich sein soll, gedacht werden. In Nuancen oder auch klar unterschiedliche Modelle können sich in einer so grossen Universität durchaus auch im Wettbe-

werb nebeneinander beweisen, wenn jeweils die Qualitätsstandards garantiert sind. Und zugleich kann so auch den unterschiedlichen Ansprüchen und Traditionen der diversen Fachbereiche Rechnung getragen werden.

Eine weitere Stärke sehen die Gutachtenden darin, dass deutlich erkennbar wird, wie sehr die Universität Wien ganz formal und transparent auf die Transparenz und Geschlossenheit sämtlicher Qualitätsmanagementprozesse Wert legt. Lediglich bei der Evaluation von Lehr- und Prüfungsformaten wurden den Gutachtenden noch Schwächen gespiegelt (vgl. Abschnitt 7, Handlungsfeld 2): Aus Sicht der Studierenden war der Kreislauf, mithin die Feedback-Schleife nach Lehr- und Prüfungsevaluationen durch die Studierenden, noch nicht konsequent und flächendeckend geschlossen. Nach den studentischen Bewertungen unbedingt noch einmal mit den Studierenden über die sinnvollen Follow-ups und deren Umsetzung ins Gespräch zu kommen, muss Teil des Gesamtsystems sein. Dafür wurden von den Studierenden verschiedene, auch innovative Wege vorgeschlagen, die je nach Art der Lehrveranstaltung aufwandsminimierend genutzt werden können. Konkret könnten neben umfassenden Befragungen und der Kommunikation mit dem gesamten Kurs auch Gespräche mit kleineren Gruppen besonders engagierter Studierender geführt werden. Wichtig ist, dass die Verfahrenstransparenz und die Inklusivität aus Sicht der Studierenden gewahrt bleiben.

Insgesamt registrieren die Gutachtenden die Vielfalt und die sich einstellenden Erfolge des umfassenden Qualitätsmanagementsystems der Universität Wien mit Hochachtung.

Die Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter bestärkt die Universität Wien darin, den eingeschlagenen Weg konsequent weiterzugehen. Dabei mögen folgende Empfehlungen nützlich sein:

Empfehlung 1: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen, die Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluation den Studierenden systematisch bekannt zu machen.

Empfehlung 2: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen, eine zweistufige Lehrevaluation einzuführen, welche die Evaluation der Prüfungen auch miteinbezieht.

Empfehlung 3: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen für die Zulassung und Studierbarkeit, die von den Studierenden eingebrachten Vorschläge systematisch zu prüfen und gegebenenfalls umzusetzen.

Empfehlung 4: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen, dass die Universität Wien die Studienerfolgsindikatoren verbessert und mit Evidenzen hinterlegt. Dies ist insbesondere bei Studiengängen mit schriftlichen Aufnahmeverfahren sowie fachlich nahen Studiengängen ohne Aufnahmeprüfungen zu zeigen.

Empfehlung 5: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen die Einrichtung eines zentralen «One-Stop-Shoppings» (Welcome Center), das alle fachunabhängigen Anliegen der Neuankommlinge behandelt.

Empfehlung 6: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen den Aufbau eines Third Mission Controlling mit einem geringen zusätzlichen administrativen Aufwand.

Empfehlung 7: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen, externe Expertise u. a. durch die Advisory Boards noch systematischer einzufordern und für die Weiterentwicklung der Universität zu nutzen.

Empfehlung 8: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen den Einbezug der Postdocs in die Doktoratsschulen bzw. in eine zentrale, fachübergreifende ECR-Plattform.

Empfehlung 9: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen, eine gut auffindbare zentrale Anlaufstelle für Fälle problematischen Verhaltens einzurichten und einen Massnahmenplan Psychische Gesundheit auszuarbeiten.

Empfehlung 10: Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen, die Anlaufstelle(n) bei problematischem Verhalten den Universitätsangehörigen besser zu kommunizieren und die Erreichbarkeit zu vereinfachen.

## **9 Das Ergebnis des Quality Audits der Universität Wien**

Die Universität Wien hat alle Standards erfüllt. Die sieben Prüfbereiche gemäss HS-QSG sind erfüllt.

## **10 Die Zertifizierungsempfehlung**

Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen, das Qualitätsmanagementsystem der Universität ohne Auflagen zu zertifizieren.

## **11 Entscheid der Kommission AAQ**

Die Kommission AAQ hat an ihrer Sitzung vom 24. Juni 2022 entschieden, das Qualitätsmanagementsystem der Universität Wien ohne Auflagen zu zertifizieren.

Die Kommission AAQ stützt ihre Entscheidung auf den Selbstbeurteilungsbericht der Universität Wien, den Gutachter\*innenbericht sowie die Stellungnahme der Universität Wien zum Bericht Quality Audit.

## **12 Anhang**

*Stellungnahme der Universität Wien*

## Stellungnahme der Universität Wien zum Auditbericht

Beschlossen vom Rektorat am 10. Mai 2022

Die Universität Wien dankt für die sorgfältige Prüfung ihres Qualitätssicherungssystems, die von Agentur AAQ und den fünf Gutachter\*innen kompetent und in einem transparenten und fairen Prozess durchgeführt wurde. Besonders wichtig waren die Gespräche der Gutachter\*innen mit einer Vielzahl von Angehörigen der Universität Wien im Jänner und März 2022, die in einer offenen und konstruktiven Atmosphäre stattgefunden haben.

Das Gutachten fasst insgesamt sehr treffend die Ziele, Strukturen und Prozesse des QM-Systems der Universität Wien zusammen. Die Universität Wien ist sehr erfreut über die Feststellung der Gutachter\*innen, dass das bestehende Qualitätssicherungssystem in allen Prüfbereichen die geltenden Anforderungen vollständig erfüllt und ohne Auflage zertifiziert werden soll.

Die Universität dankt für die Empfehlungen, deren Umsetzung zu weiteren Verbesserungen führen wird. Angesichts der laufenden Neuwahl des\*der Rektor\*in wird das jetzige Rektorat Sorge dafür tragen, dass die Ergebnisse des Audits gründlich aufbereitet und zur weiteren Beratung und Bearbeitung an das kommende Rektorat übergeben werden. Zum jetzigen Zeitpunkt und im Hinblick auf Beratung und Entscheidung der Kommission AAQ möchten wir auf die Empfehlungen wie folgt eingehen:

Die Empfehlungen 1 bis 4 betreffen Themen der Lehre, der Lehrevaluation, der Information Studierender über Evaluationsergebnisse und das Aufgreifen studentischer Verbesserungsvorschläge. Angesprochen wird zunächst die bessere Information der Studierenden über Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluation. Dies ist für die Universität Wien ein wichtiger Aspekt und geschieht u. a. in den Lehrveranstaltungen sowie den Beratungen der Studienkonferenzen. Wir danken für die Anregung dies zu systematisieren und werden uns genauer über den aktuellen Status vergewissern und Möglichkeiten der Verbesserung beraten.

Die Lehrveranstaltungsevaluationen werden insbesondere deshalb rechtzeitig vor Ende des Semesters durchgeführt, um die Ergebnisse den Studierenden noch in der laufenden Lehrveranstaltung vorstellen zu können. Zu diesem Zeitpunkt können naturgemäß nur bestimmte Aspekte der Prüfungen erfasst werden, aus diesem Grund wurden verschiedene Varianten zur Evaluation des Prüfungsgeschehens erprobt. Die empfohlene zweistufige Lehrveranstaltungsevaluation wurde bereits erprobt, hatte sich aber nicht bewährt. Künftig sollen die Prüfungen Gegenstand der geplanten Jahresbefragung der Studierenden sein. Wir werden die im Gutachten erwähnten Verbesserungsvorschläge der Studierenden aufgreifen und so die studentische Beteiligung weiter verbessern.

Wir danken für die in Empfehlung 4 angesprochene Verbesserung der Studienerfolgsindikatoren und werden Datenlage und Indikatoren zur Situation in Studium und Lehre kontinuierlich weiterentwickeln. Auch den hier angesprochenen Effekten von Online-Self-Assessments und schriftlichen Aufnahmeprüfungen wird in diesem Zusammenhang nachgegangen und beide Instrumente werden auch weiterhin evaluiert und sukzessive verbessert.

Empfehlung 5 zur Einrichtung eines fachübergreifenden „one-stop-shops“ (Welcome Centers) für neue Wissenschaftler\*innen ist interessant und wird genauer betrachtet werden, ebenso Empfehlung 6 zum Third Mission Controlling sowie Empfehlung 8 und die im Gutachten ausgeführten Überlegungen zum Einbezug von Postdocs in die Doktoratsschulen.

Die in Empfehlung 7 angesprochene noch systematischere Nutzung der Scientific Advisory Boards (SAB) entspricht auch den Zielen der Universität Wien und insbesondere die strategische Rolle der SABs soll weiter gestärkt werden.

Die Empfehlungen 9 und 10 zu Anlaufstellen bei problematischem Verhalten und zur psychischen Gesundheit erscheinen schlüssig und sollen genauer durchdacht und beraten werden.



AAQ  
Effingerstrasse 15  
Postfach  
CH-3001 Bern

[www.aaq.ch](http://www.aaq.ch)

