

leistungsstark.
maßgeschneidert.
zukunftsorientiert.



MEDIZINISCHE
UNIVERSITÄT

INNSBRUCK

Entwicklungsplan der
Medizinischen Universität Innsbruck
2025 - 2030

Entwicklungsplan der Medizinischen Universität Innsbruck 2025 - 2030

gem. § 13b Universitätsgesetz

Mit der Zustimmung des Senats in seiner Sitzung vom 08.11.2023
gem. § 25 Abs. 1 Z 2 UG und der Genehmigung
des Universitätsrats in seiner Sitzung vom 13.12.2023
gem. § 21 Abs. 1 Z 1 UG



MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT

INNSBRUCK



Inhaltsverzeichnis

1.	Strategische Gesamtziele und Positionierung zu hochschulpolitischen Schwerpunkten.....	4
1.1.	Leitende Grundsätze.....	4
1.2.	Strategische Schwerpunktsetzungen und Ziele.....	5
1.3.	Aktive Gestaltung der digitalen Transformation.....	6
1.4.	Bewusstere Integration des Nachhaltigkeitsprinzips in die universitäre Entwicklung und Profilbildung.....	9
1.5.	Uni-Med-Impuls 2030 – Programm.....	10
2.	Personal / Human Resources.....	11
2.1.	Personalstrategie.....	11
2.2.	Personalplanung.....	11
2.3.	BewerberInnenmanagement.....	11
2.4.	Personalentwicklung.....	12
2.5.	Nachwuchsförderung.....	14
2.6.	Karrieremodell (Umsetzung der neuen ProfessorInnenkategorien).....	14
3.	Forschung.....	15
3.1.	Forschungsschwerpunkte.....	16
3.2.	Forschungsprofil.....	17
3.3.	Forschungsumfeld und Forschungsinfrastruktur.....	17
3.4.	Gestaltung der digitalen Transformation in der Forschung.....	18
3.5.	Nachwuchs und Karriereförderung.....	19
4.	Lehre.....	21
4.1.	Schwerpunkte.....	21
4.2.	Studien und Weiterbildung.....	22
4.3.	Lehrende und Studierende, Digitalisierung in der Lehre.....	24
4.4.	Kooperationen.....	25
4.5.	Qualitätsmanagement.....	26
5.	Gesellschaftliche Verantwortung.....	28
5.1.	Gleichstellung und Chancengleichheit.....	28
5.2.	Diversitätsmanagement.....	28
5.3.	Nachhaltigkeit.....	29
5.4.	Wissens- und Technologietransfer von der Wissenschaft in die Gesellschaft und Wirtschaft.....	29
6.	Internationalität und Mobilität sowie Kooperation und Vernetzung.....	31
7.	Universitäre Immobilienbewirtschaftung.....	33
8.	Klinischer Bereich.....	37



Anhang.....	38
Tabelle 1: Geplante Entwicklung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß § 98 Abs. 1 UG (unbefristet).....	38
Tabelle 2: Geplante Entwicklung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß §§ 98 und 99 UG (befristet).....	42
Tabelle 3: Gesamtübersicht geplanter Entwicklungen bei den Professuren.....	46
Tabelle 4: Gesamtübersicht geplanter Entwicklungen der Laufbahnstelleninhaberinnen und -inhaber sowie Dozentinnen und Dozenten in Vollzeitäquivalenten.....	47
Tabelle 5: Aktuelles Studienangebot.....	48
Tabelle 6: Geplante Änderungen im Studienangebot.....	49



1. Strategische Gesamtziele und Positionierung zu hochschulpolitischen Schwerpunkten

Der Entwicklungsplan 2025 – 2030 der Medizinischen Universität Innsbruck (im Folgenden kurz: MUI) umfasst zwei Leistungsvereinbarungsperioden. Hierbei wird für die Leistungsvereinbarungsperiode 2025–2027 eine weitestgehend konkrete Planung durchgeführt, während die darauffolgende Periode grundsätzliche Zielsetzungen ohne besondere Detailtiefe beinhaltet.

1.1. Leitende Grundsätze

Als Universität ist die „Medizinische Universität Innsbruck“ gemäß § 1 UG dazu berufen, „der wissenschaftlichen Forschung und Lehre zu dienen und hiedurch auch verantwortlich zur Lösung der Probleme des Menschen sowie zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft und der natürlichen Umwelt beizutragen.“ Sie ist eine „Bildungseinrichtung des öffentlichen Rechts, die in Forschung und in forschungsgeleiteter akademischer Lehre auf die Hervorbringung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse ausgerichtet“ ist. „Im gemeinsamen Wirken von Lehrenden und Studierenden wird in einer aufgeklärten Wissensgesellschaft das Streben nach Bildung und Autonomie des Individuums durch Wissenschaft vollzogen. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses geht mit der Erarbeitung von Fähigkeiten und Qualifikationen sowohl im Bereich der wissenschaftlichen Inhalte als auch im Bereich der methodischen Fertigkeiten mit dem Ziel einher, zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen in einer sich wandelnden humanen und geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen.“

In diesem Kontext erfüllt die MUI auch ihre gesetzlich verpflichtende Mitversorgung am Landeskrankenhaus Innsbruck mit seinem spitzenmedizinischen Anspruch. Um den sich ständig wandelnden Erfordernissen organisatorisch, studien- und personalrechtlich Rechnung zu tragen, konstituieren sich die MUI und ihre Organe in größtmöglicher Autonomie und Selbstverwaltung.¹

Die leitenden Grundsätze bei der Erfüllung der Aufgaben der Medizinischen Universität Innsbruck orientieren sich am Wortlaut des § 2 UG – unter anderem sind dies:

- Freiheit der Wissenschaften und ihrer Lehre;
- Verbindung von Forschung und Lehre;
- Sicherstellung guter wissenschaftlicher Praxis und akademischer Integrität;
- Mitsprache der Studierenden, insbesondere bei Studienangelegenheiten und bei der Qualitätssicherung der Lehre;
- nationale und internationale Mobilität der Studierenden, der Absolventinnen und Absolventen sowie des wissenschaftlichen Universitätspersonals;
- Gleichstellung der Geschlechter;
- soziale Chancengleichheit;
- besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von behinderten Menschen;
- Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit der Gebarung;
- Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige;
- Nachhaltige Nutzung von Ressourcen.²

¹Vgl. § 1 UG.

²Vgl. § 2 UG.

Die Aufgaben, welche die Medizinische Universität Innsbruck im Rahmen ihres Wirkungsbereichs erfüllt, resultieren aus § 3 UG.

1.2. Strategische Schwerpunktsetzungen und Ziele

Die MUI versteht auch künftig alle ihre Schwerpunktsetzungen und strategischen Ziele unter dem Dach eines **Exzellenzanspruchs**. Um die notwendige Qualität in den einzelnen Leistungsprozessen unter dem Einfluss sich ständig ändernder Rahmenbedingungen gewährleisten zu können, wurden folgende übergeordnete Qualitätsziele im Rahmen einer **Qualitätsstrategie (2021-2025)** festgesetzt:

- Etablierung und Sicherstellung einer Qualitätskultur durch Stärkung der Führungskompetenzen;
- Transparenz durch gezielte Kommunikation;
- Qualitätssicherung durch nachhaltige Digitalisierung;
- Steigerung der Attraktivität der MUI als Arbeitgeberin.

Darüber hinaus definiert die MUI ihre strategischen Schwerpunktsetzungen und Ziele unter Berücksichtigung des Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplans (GUEP). Hierbei finden alle Systemziele des GUEP Berücksichtigung. Den einzelnen Systemzielen Rechnung tragend, werden im Folgenden Schwerpunkte in Bezug auf dieselben festgehalten.

1.2.1. Systemziel 1: Weiterentwicklung und Stärkung des Hochschulsystems

Zur Erreichung des Zieles ist die MUI bestrebt, Kooperationen zu fördern und Netzwerke zu stärken, welche insbesondere zur Schärfung der Forschungsprofile und der thematischen Schwerpunkte geeignet sind. Nachhaltigkeit (siehe Kapitel 1.4.) und Digitale Transformation (vgl. Kapitel 1.3. sowie 3.4. zur Gestaltung der Digitalen Transformation in der Forschung und 4.3. Digitalisierung in der Lehre) wird als Handlungsmaxime bzw. Querschnittsmaterie in allen Bereichen Vorrang eingeräumt.

1.2.2. Systemziel 2: Stärkung der universitären Forschung

Um die medizinisch-theoretische und klinische Forschung voranzutreiben, sollen erhöhte Investitionen in Forschungsinfrastruktur getätigt, die Forschungsschwerpunkte geschärft und die Förderung interdisziplinärer Zusammenarbeit von Universitäten ausgebaut werden. Ein zentraler Punkt ist die KI getriebene digitale Transformation um den Wissenstransfer in einer globalisierten Welt zu erleichtern. Qualifiziertes Personal ist die Grundvoraussetzung für all diese Bemühungen. In diesem Sinne strebt die MUI einen Zuwachs an MitarbeiterInnen auf allen Ebenen an (vgl. Kapitel 2 Personal, hier insbesondere 2.2., 2.4. und 2.5., Kapitel 3.5.).

1.2.3. Systemziel 3: Verbesserung der Qualität und Effizienz der universitären Lehre

Diesem wird im Kapitel 4 Lehre durch Schwerpunkte im Studien- und Weiterbildungsbereich, die geplanten Maßnahmen für Studierende und Lehrende, sowie Kooperationen mit anderen Bildungseinrichtungen und die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements Rechnung getragen.

1.2.4. Systemziel 4: Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Gleichstellung und der sozialen Inklusion

Die MUI wird diesbezüglich auch Vorkehrungen für eine systematische Karriereentwicklung für NachwuchswissenschaftlerInnen sowie deren erfolgreiche Rekrutierung und Bindung treffen (vgl. dazu die Ausführungen in Punkt 3.5.2.). Insbesondere zur Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter und damit verbunden, der Erhöhung der Frauenanteile, Schaffung von Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Studium für alle universitären Angehörigen siehe die Ausführungen in Kapitel 5.

1.2.5. Systemziel 5: Ausbau des Wissens- und Innovationstransfers sowie der Standortvorteile

Die MUI fördert sowohl die erkenntnisorientierte Grundlagenforschung als auch die nutzungsorientierte angewandte Forschung in den Lebenswissenschaften und der Medizin. Diese beiden Forschungsrichtungen ergänzen sich gegenseitig, indem sie neues Wissen schaffen und gleichzeitig den Wissens- und Technologietransfer in die Wirtschaft und die medizinische Praxis schaffen. Mit diesem Aktionsradius aktiviert die MUI zusammen mit ihren Partnern in Tirol und darüber hinaus, das Innovationspotenzial der Gesellschaft. Die wesentliche Aufgabe des Technologietransfers der MUI besteht daher spezifisch darin, einen Nutzen für die Gesellschaft und für die PatientInnen zu generieren.

Darüber hinaus werden Akzente auf die Weiterentwicklung der Kooperationsmöglichkeiten innerhalb der Tiroler Hochschulkonferenz gesetzt.

1.2.6. Systemziel 6: Steigerung der Internationalisierung und der Mobilität

Internationalität und Mobilität sowie Kooperation und Vernetzung haben an der MUI seit jeher einen großen Stellenwert. Ein weiterer Ausbau auf diesen Ebenen ist insbesondere im Rahmen mehrerer Systemziele relevant – nämlich Stärkung der universitären Forschung - Systemziel 2, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses - Systemziel 4 und Steigerung der Internationalisierung und der Mobilität – Systemziel 6. Zu den geplanten Maßnahmen siehe insbesondere Kapitel 6.

Beabsichtigt ist zudem durch gezielte Stellenausschreibungen, beispielsweise über EURAXESS, die Incoming Mobility zu fördern. Die Pflege bestehender Memoranda of Understanding stärkt die Etablierung neuer Mobilität in beide Richtungen. Klassische Austauschprogramme wie Erasmus werden selbstredend weitergepflegt.

1.3. Aktive Gestaltung der digitalen Transformation

Digitale Transformation erfordert eine umfassende Verantwortung für eine gediegene Entwicklung innerhalb der Universität und damit der Gesellschaft. Die MUI betrachtet Digitalisierung auch als Handlungsrahmen für ihre gesellschaftliche Verantwortung und wird daher die digitale Transformation basierend auf ihrer eigenen Digitalisierungsstrategie aktiv gestalten.

Nachhaltiger Erfolg verlangt einen veränderten Zugang zu Forschung, der Vermittlung und dem

Erwerb von Wissen sowie den damit verbundenen Services. Der hierfür notwendige Wandel, die digitale Transformation, besteht aus einer Reihe von grundlegenden und miteinander vernetzten Veränderungen der Unternehmenskultur, der MitarbeiterInnen sowie der eingesetzten Technologien.

Zur Erreichung einer digitalen Transformation werden in Anlehnung an die Digitalisierungsstrategie der MUI die dort formulierten Zielsetzungen wie folgt geschärft:

Ziel 1 - Kultur:

Darunter zu verstehen ist die **Etablierung einer partizipativen, zukunftsorientierten und kundInnenfokussierten Kultur**. Dies bedeutet, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, damit unterschiedliche Organisationseinheiten übergreifend und vernetzt zusammenarbeiten können. Im Fokus der übergreifenden Zusammenarbeit stehen die Bedürfnisse und Zufriedenheit der KundInnen (aller MitarbeiterInnen), die somit eng in die Prozessverbesserung, sowie den Aufbau neuer Lösungen einbezogen werden sollen. Die Arbeit mit den KundInnen soll durch den Einsatz moderner Methoden und Tools unterstützt werden.

Die Universität wird sich hier zukünftig einigen Herausforderungen stellen, wie insbesondere neuen Strategien, neuen und zentralen Vorgaben und Standards, neuen Geschwindigkeiten, neuen Formen der Beteiligung, neuen Prozess-Integrationen, einer neuen Fehlerkultur und vielen weiteren.

Ziel 2 - Menschen:

Hierunter fällt die **Ermöglichung kontinuierlicher Weiterentwicklung von MitarbeiterInnen**. Um sicherzustellen, dass MitarbeiterInnen für zukünftige Herausforderungen gerüstet sind, benötigt es die Schaffung von Rahmenbedingungen, welche die kontinuierliche Weiterentwicklung aktiv fördern, sowie die Erstellung und regelmäßige Anpassung eines Angebots an kontinuierlicher Weiterentwicklung bieten. Hier wird bewusst mit einer Mischung aus internen und externen ExpertInnen zusammengearbeitet. Ein weiterer wichtiger Aspekt der Weiterentwicklung der Kultur und der Organisation als Ganzes, sind Führungskräfte und deren Entwicklung. Mit dem vernetzten Arbeiten über Abteilungsgrenzen hinweg, bedarf es auch einer anderen Art von Führung.

Neue Berufsbilder und neue Skills werden hier als Teil strategischer Herausforderungen, wie z. B. der Bildung einer neuen Kultur (analog-digital) oder der Bildung von neuen Arbeitsplatzmodellen sowie kollaborativen Führungsmodellen, erforderlich sein.

Ziel 3 -Technologie:

Die Informationstechnologie steht als **strategischer Partner für Innovation, die Etablierung umfassender IT und Data Governance Strukturen** (IT Security, Datenschutz und digitale Ethik) und die **Anwendung nachhaltiger IT-Technologien** wie Open Source und freier Software sowie Green IT. Daher basiert auch die Realisierung einer universitätsweiten Enterprise Architektur auf nachhaltigen Technologien, in denen die Einführung von neuen Entwicklungen (IoT, Big Data, AI, ...) unumgänglich sein wird. Auch in herkömmlichen Prozessen werden neue Zugänge, wie z. B. neue Services in der Cloud, mobile Prozesse, kurze Lebenszyklen, und neue Apps für veränderte Endgeräte als strategische Herausforderungen, identifiziert.

Unsere Vision ist, dass in allen Bereichen der Universität die digitale Transformation aktiv gestaltet und gelebt wird.

Es erfolgt ein weiterer Ausbau der digitalen Services und zugleich eine Verschlinkung existierender Prozesse **in allen Bereichen**. Für die Erfassung, Analyse und Bereitstellung von Informationen (Daten) kommen Data Warehouses und Big-Data-Anwendungen zum Einsatz. Menschen stehen im Zentrum der technologischen Entwicklung. Diese werden im Erwerb neuer Fertigkeiten und Fähigkeiten unterstützt. Neue Berufsbilder, wie beispielsweise Data Stewards und Data Scientists, entstehen und werden durch Neueinstellungen oder mittels interner Aus- und Weiterbildung (Personalentwicklung) eingesetzt. Das Bewusstsein, dass die digitale Transformation nicht nur einen technischen, sondern vor allem auch einen organisatorischen und kulturellen Wandel benötigt, wird durch Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung gestärkt.

Künftig wird auch ein Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS) die IT-Sicherheit erhöhen, um damit die IT-Umgebung für den Betrieb der Diagnostik und z. B. eines „Clinical Data Warehouses“ zu optimieren. Es werden laufend Risiken identifiziert, erfasst, minimiert und überwacht. Die Behandlung der festgestellten Risiken kann durch technische Maßnahmen (Infrastruktur) oder organisatorische Maßnahmen (Richtlinien, Schulungen bzw. Datenschutzfolgenabschätzungen für kritisch/sensible Bereiche) erfolgen.

Eine der essentiellen Anforderungen wird der Aufbau sowie die Entwicklung eines Know-how bei der Anwendung von Methoden der künstlichen Intelligenz in der Medizin und in medizinischen Informationssystemen sein, aber auch die Lehrtätigkeit im Bereich der Digitalisierung im Gesundheitswesen wird eine bedeutende Rolle spielen.

Am Beispiel ChatGPT und ähnlicher Tools, die auf künstlicher Intelligenz basieren, deren Einsatz noch genau zu evaluieren sein wird, kann man erkennen, dass es im Bereich der **Lehre und des Lernens** bereits jetzt zur Disruption kommt und sich diese in den nächsten Jahren fortsetzen wird. Es gilt gemeinsam mit Lehrenden Wissen zu schaffen, die neuen Chancen und Risiken zu analysieren und praktikable Lösungen bzw. Anwendungen für den Alltag zu finden. Studierende sind zumeist „early adopters“ neuer Möglichkeiten und Technologien, daher ist die Vermittlung eines verantwortungsbewussten Umgangs mit diesen Mitteln essentiell. Hier gilt es, sie in der kritischen Reflexion der möglichen Auswirkungen, sowie in der Auseinandersetzung mit ethisch-gesellschaftlichen Fragestellungen zu unterstützen.

Die bereits gestartete Einführung von didaktisch wertvollen, digitalen Ergänzungen zum Präsenzstudium werden weitergeführt. Digitale Schlüsselkompetenzen wurden bereits geschaffen, welche die Grundlage für alle Aktivitäten in diesem Bereich darstellen. Darüber hinaus wird die Förderung der Schlüsselkompetenzen weiter ausgebaut und an aktuelle Trends angepasst.

Im Bereich der Studierenden soll ein vermehrter Fokus auf die Vernetzung – im digitalen wie im realen Raum – gelegt werden.

Im Bereich der **Forschung** wird ein hohes Augenmerk auf das Forschungsdatenmanagement gelegt. Leitlinien werden entwickelt, um einen nachhaltigen und verantwortungsvollen Einsatz nach den FAIR-Prinzipien (Findable (auffindbar), Accessible (zugänglich), Interoperable (interoperabel) and Reusable

(wiederverwendbar)) zu gewährleisten.

Die national und international wettbewerbsfähige Forschung in den Schwerpunktbereichen der MUI wird durch die Nutzung digital verfügbarer Daten vor neue Herausforderungen gestellt, zugleich resultieren hieraus neue Chancen. Es ist das Ziel der MUI, sich durch datengetriebene Spitzenforschung im Wettbewerb um die besten Köpfe und Finanzmittel weiterhin aussichtsreich zu positionieren.

Dabei verfolgt die MUI folgende Umsetzungsziele:

- I. **Aufbau einer Datenintegrationsplattform zusammen mit den Tirol Kliniken:** Die Zusammenführung von Daten aus verschiedenen Applikationen der Krankenversorgung kann ein großer Gewinn für die Forschung sein. Dafür müssen die Daten interoperabel und mit kompatibler Semantik usammengeführt werden. Weiter muss daraus ein Nutzen für die klinische Anwendung entstehen. Der Aufbau einer Datenintegrationsplattform ist dafür das Kernelement.
- II. **Kompetenzaufbau zu Künstlicher Intelligenz und klinischer Entscheidungsunterstützung (Decision Support):** Digitale Daten der Patientenbehandlung bieten die Möglichkeit, über Algorithmen Entscheidungshilfen für Diagnostik und Therapie anzubieten. Somit kann das aktuell verfügbare Fachwissen in die Entscheidungen der Ärztinnen und Ärzte einfließen. Die Menge und Heterogenität digitaler Daten stellt dabei eine große Herausforderung dar. Mit eigenen Digitalisierungsprofessuren wird die MUI notwendige Kompetenzen aufbauen.
- III. **Ausbau der digitalen Forschungsinfrastruktur:** Auch zukünftig wird die MUI den Bereich High Performance Computing (HPC) weiter ausbauen und die interuniversitäre Vernetzung (VSC – Vienna Scientific Cluster) intensivieren.
- IV. **Stärkung Klinischer Studien:** Klinische Studien sind für die MUI vor dem Hintergrund ihrer translationalen Ausrichtung von zentraler Bedeutung. Für die Durchführung von klinischen Studien sind wiederum digitale Technologien in mehrfacher Hinsicht relevant – beispielsweise zur digitalen Unterstützung bei der Harmonisierung der erhobenen Daten, im Rahmen der PatientInnenrekrutierung, im Bereich des Studienmanagements oder durch die Nutzung von Applikationen zur Erhebung von Patient-Reported-Outcomes.

1.4. Bewusstere Integration des Nachhaltigkeitsprinzips in die universitäre Entwicklung und Profilbildung

An der MUI wurde im März 2022 eine Nachhaltigkeitsinitiative gestartet, mit dem langfristigen Ziel, Nachhaltigkeit in allen universitären Bereichen einzuführen bzw. zu erweitern und stetig weiterzuentwickeln. Im Sinne einer Querschnittsmaterie wird Nachhaltigkeit für den gesamtuniversitären Entwicklungsprozess künftig als Handlungsmaxime angesehen.

Insbesondere auch um den Standort Innsbruck nachhaltig zu stärken, wird die diesbezügliche Kooperation mit anderen PartnerInnen wie den Tirol Kliniken und der Universität Innsbruck (im Folgenden kurz: LFUI), letztere insbesondere in Bezug auf die Etablierung von Energieeffizienz- und Nachhaltigkeitsstandards innerhalb des Universitätsbetriebs sowie einen laufenden Erfahrungsaustausch, fortgesetzt.

Basierend auf einer Grundlagenermittlung zur THG (Treibhausgas)-Bilanz wurden Potenziale erhoben, welche für das weitere Tun der MUI richtungsweisend sein werden. Anhand dieser Analyse und Bewertung wird eine Roadmap erstellt, um die weiteren Maßnahmen und Schritte zu definieren.

Die MUI bringt sich auch im Projekt „Universitäten und Nachhaltige Entwicklungsziele“ UniNEtZ (siehe dazu auch Kapitel 5) ein. Zudem wird weiterhin der Dialog mit anderen Universitäten gepflegt, um fachübergreifende praxisorientierte auf Forschungserkenntnissen basierende Entwicklungspfade in Richtung einer umfassenden (ökologischen, ökonomischen, sozialen und kulturellen) Nachhaltigkeit in Gesellschaft und Wirtschaft mitzugestalten.

1.5. Uni-Med-Impuls 2030 – Programm

Aufbauend auf den bedeutenden Beitrag der medizinischen Forschung und Lehre im Gesamtgefüge des Gesundheitssystems ist die MUI in das Uni-Med-Impuls 2030-Programm zur nachhaltigen Stärkung der universitären Medizinforschung und -ausbildung eingebunden.

Hinweise zu den geplanten Vorhaben finden sich in den entsprechenden Kapiteln.

2. Personal / Human Resources

2.1. Personalstrategie

Neben der quantitativen und qualitativen Verbesserung der Stellen im wissenschaftlichen und allgemeinen (administrativen) Bereich wird die Personalstrategie der MUI den Fokus in den nächsten Jahren verstärkt auf das Thema digitale Transformation legen. Umfasst davon sind grundlegende und miteinander vernetzte Änderungen der Unternehmenskultur, der MitarbeiterInnen sowie der eingesetzten Technologien.

Im Jahre 2023 wurde bereits mit der Digitalisierung der Personalakte begonnen. Auf weitere Maßnahmen wird im Verlauf dieses Kapitels eingegangen, so zum Beispiel im Bereich der Personalrekrutierung.

2.2. Personalplanung

In Tabelle 1 im Anhang findet sich gemäß dem Leitfaden 2022 des BMBWF Universitäre Entwicklungsplanung eine Übersicht der bestehenden sowie der geplanten unbefristeten Professuren gemäß § 98 Abs. 1 UG mit der jeweiligen fachlichen Widmung im Klinischen und Medizinisch-theoretischen Bereich. Das bedeutet für die LV-Periode 2025-2027 eine Aufstockung um 11 Stellen gegenüber 2022.

Bestehende befristete Professuren samt fachlicher Widmung, sowohl gemäß § 98 UG als auch § 99 Abs. 1, 3 und 4 UG und deren geplante Entwicklung sind in Tabelle 2 dargestellt. Das bedeutet für die nächste LV-Periode eine Aufstockung um 8 Stellen gegenüber 2022 zuzüglich 15 § 99 Abs. 4 UG-Professuren, deren Widmung noch festgelegt wird.

Um flexibel in Hinblick auf die Erschließung von neuen Forschungsfeldern zu bleiben und auch kurzfristig die bedarfsgerechte Ausschreibung von neuen Professuren zu ermöglichen spiegelt Tabelle 3 Planzahlen für zusätzliche neue Professuren gem. § 99 Abs. 1, 3, 4 bzw. 6 UG wider.

Tabelle 4 gibt einen Überblick hinsichtlich der Entwicklung der Vollzeitäquivalente der Laufbahnstellen, die langfristig die scheidenden UniversitätsdozentInnen ersetzen werden, deren Entwicklung ebenfalls aus Tabelle 4 abzulesen ist.

Nicht zuletzt soll auch in den Leistungsvereinbarungsverhandlungen zum Globalbudget eine Anhebung von B1-Stellen gefordert werden.

2.3. BewerberInnenmanagement

Auch im Bereich des BewerberInnenmanagements werden Prozesse künftig digitalisiert. Eine wichtige Maßnahme ist die Einführung einer digitalen BewerberInnen-Plattform für alle Bewerbungsprozesse. Dadurch werden auch die damit verbundenen Prozesse und Schnittstellen überarbeitet und effizienter gestaltet. Nach einer erfolgreichen Implementierung wird so der Arbeitsaufwand in der Abteilung Personal reduziert und die freiwerdenden Ressourcen können für andere Schwerpunkte in einer zeitgemäßen Administration eingesetzt werden.

Aufgrund der allgemein schwierigen BewerberInnenlage ist es auch für die MUI wichtig, einen Schwerpunkt im Personal-Recruiting zu setzen. Ziel dabei ist es, als attraktive Arbeitgeberin am Markt aufzutreten und wahrgenommen zu werden, um internationale WissenschaftlerInnen und exzellente Fachkräfte gewinnen zu können. Dabei werden sowohl für den wissenschaftlichen als auch für den allgemeinen Personalbereich neue Bewerbungsplattformen erprobt und das E-Recruiting erweitert. Im Zuge dessen werden auch die Homepage der Abteilung Personal und die Karriereseite der Medizinischen Universität Innsbruck überarbeitet werden. Die neue Darstellung soll anwenderInnenfreundlich und zeitgemäß sowie ansprechend sein. Dadurch können sich potenzielle BewerberInnen einfach informieren und alle relevanten Informationen an einer Stelle einsehen. Ein einfacher Zugang für interessierte Personen wird damit sichergestellt.

Sobald die neue BewerberInnen Plattform integriert wurde, wird die MUI zusätzlich ein zielgerichtetes Talentmanagement einführen, um passende Talente professionell in Evidenz zu halten und bei Freiwerden einer passenden Stelle zu kontaktieren.

Das Corporate Identity der Stelleninsetrate wurde weiters überarbeitet und wird laufend mit neuer ansprechender und emotionalisierender Bildsprache überarbeitet werden.

Es ist ebenfalls vorgesehen, dass künftig ein einheitlicher und transparenter Onboarding-Prozess den zielorientierten und reibungslosen Start für alle neuen MitarbeiterInnen, das gilt auch für neu berufene ProfessorInnen, an der MUI garantieren soll und diese dadurch möglichst rasch produktiv arbeiten können. Hier wird auch die Zusammenarbeit mit dem Landeskrankenhaus Innsbruck erweitert. Durch die Intensivierung und den Ausbau der Kooperation mit dem Welcome Service Tirol wird zudem der Zuzug internationaler Fachkräfte aus dem Ausland gefördert und erleichtert.

Ein spezieller Schwerpunkt wird auf die Unterstützung beim Eintritt von OE-LeiterInnen gelegt.

Um passende MitarbeiterInnen zu finden, wird ein Benefit MitarbeiterInnen werben MitarbeiterInnen eingeführt werden. Hier werden jene MitarbeiterInnen belohnt, die eine/n passende/n MitarbeiterIn empfohlen haben.

2.4. Personalentwicklung

Auf Personalentwicklung wird in den nächsten Jahren ein besonderer Schwerpunkt gelegt, dabei sollen dem wissenschaftlichen und dem allgemeinen Universitätspersonal maßgeschneiderte, zielgerichtete Angebote gemacht werden. Das Angebot soll in den nächsten Jahren zu einem Angebotsbündel entwickelt werden, welches semestral und berufsgruppenspezifisch angeboten wird. Dadurch ist für alle MUI MitarbeiterInnen effizienter ersichtlich, welche Aus- und Weiterbildungsangebote zur Verfügung stehen.

Zugleich wird auch das Weiterbildungsangebot im Bereich der **Lehr- und Didaktikausbildung** im **wissenschaftlichen Bereich** ausgebaut und nach aktuellen Standards weiterentwickelt.

Da an der MUI verschiedene Organisationseinheiten **Weiterbildungen** anbieten, wird eine **gemeinsame Plattform** entstehen. So sollen sich alle MitarbeiterInnen über das Aus- und Weiterbildungsprogramm

besser und einfacher informieren können und die große Bandbreite an Angeboten leichter zugänglich gemacht werden. Zudem soll durch **Bedarfserhebungen** das Angebot erweitert und fortlaufend an die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen und ihrer Funktion und Weiterentwicklung angepasst werden.

Um auch Führungskräfte weiter zu stärken, ist geplant ein (New-)Leadership Programm aufzubauen, welches u.a. Führen von Teams, Mobbing Prävention, Professionelle MitarbeiterInnenauswahl, Arbeitsrecht, Kommunikationstraining, Konfliktmanagement, Zeit & Selbstmanagement sowie Feedback-Kultur beinhalten wird.

Ein Fokus wird in den nächsten Jahren auch auf den Bereich des **Betrieblichen Gesundheitsmanagements** gerichtet. Auch weiterhin sollen die hausinternen, aber auch externe, ExpertInnen eingebunden und deren Expertise genutzt werden.

Darüber hinaus soll der Bereich **Employer Branding** ausgebaut werden, um die ArbeitgeberInnen-Marke Medizinische Universität Innsbruck nach innen und nach außen zu festigen und die MUI am Arbeitsmarkt als Arbeitgeberin sichtbar und bewusster zu verankern.

Ein besonderes Augenmerk im Bereich Employer Branding sind die Benefits der Medizinischen Universität Innsbruck. Diese werden nicht nur ausgebaut, sondern auch in einer attraktiveren Form dargestellt. Dazu sollen eigene Icons pro Benefit entwickelt werden, welche auch auf der Homepage und den neu gestalteten Stelleninseraten abgebildet werden. Zusätzlich zu den MitarbeiterInnen können sich so auch potenzielle BewerberInnen über die Angebote der Medizinischen Universität Innsbruck informieren.

Um als Arbeitgeberin besser sichtbar zu werden, wird ein neuer Messestand konzipiert und bei unterschiedlichen Karriere-Messen verwendet werden. Ziel ist es hier, dass die MUI nicht nur für den medizinischen Bereich als attraktivere Arbeitgeberin wahrgenommen wird, sondern auch für den allgemeinen Bereich.

Außerdem wird im Employer Branding ein Schwerpunkt in Richtung Zertifizierungen (familienfreundlicher Betrieb, ausgezeichnete Lehrbetrieb etc.) gesetzt werden.

Wenn MitarbeiterInnen die Universität verlassen, passiert dadurch ein Wissensverlust und erheblicher Ressourcenaufwand für die Neurekrutierung und das Onboarding. Mithilfe von strukturierten Austrittsgesprächen sollen etwaige Problemfelder, die zum Austritt geführt haben, identifiziert und verbessert werden. Ebenfalls sollen durch diese Gespräche Maßnahmen für eine stärkere MitarbeiterInnenbindung abgeleitet werden können.

Um die (zukünftigen) Führungskräfte der MUI bestmöglich unterstützen zu können, wird zukünftig ein Führungskräfte-Handbuch über Moodle zur Verfügung gestellt werden, um Werkzeuge/Dokumente/Informationen zu folgenden Themenschwerpunkten erhalten zu können (u.a. BewerberInnengespräch, MitarbeiterInneneintritt, MitarbeiterInnenführung, MitarbeiterInnen – Aus- & Weiterbildung, MitarbeiterInnenaustritt, Leadership – Tools & Werkzeuge, News aus der Personalabteilung).

2.5. Nachwuchsförderung

Im Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung wird in den nächsten Jahren der Fokus vor allem auf die Laufbahnstellen nach § 27 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (im Folgenden kurz: KV) iVm § 99 Abs. 5 UG gelegt. Dabei soll die bestehende Betriebsvereinbarung überarbeitet werden. Zusätzlich wird auch der Service für die StelleninhaberInnen von Seiten des Rektorates ausgebaut, erste Schritte wurden bereits eingeleitet. Unter anderem wird zukünftig auch auf internationale BewerberInnen und deren Bedürfnisse, unter anderem ihre Sprachbarrieren, mehr Rücksicht genommen. Ein weiterer Schwerpunkt wird in den nächsten Jahren auf die Entwicklung und Etablierung eines Schulungsangebotes für LaufbahnstelleninhaberInnen gelegt. Dabei werden auch Synergien mit andern Personengruppen berücksichtigt. Grundlage für die Nachwuchsförderung ist auch die Rekrutierung von MUI internen und externen AbsolventInnen unterschiedlicher Studien. Da die KMA-Vereinbarung im klinischen Bereich Grenzen setzt, werden hier theoretisch/klinische Mischmodelle entwickelt werden, die schon frisch Graduierten Einblicke in beide Sphären ermöglichen und weiterführende Karrieremodelle schon früh kritisch abwägen. Dazu werden Stellenerweiterungen im Prä- und Post Doc-Bereich angestrebt. Unterstützt sollen diese Bemühungen durch Onboarding und kontinuierliche Fort-/Weiterbildungen und Mentoringprogramme werden (vgl. auch Kapitel 2.4., 3.5.1. und 3.5.2.).

Es wurde bereits an verschiedenen Karrieremodellen für das Allgemeine Universitätspersonal gearbeitet. Künftig sollen noch weitere sinnvolle Karrierewege ausgearbeitet und etabliert werden.

2.6. Karrieremodell (Umsetzung der neuen ProfessorInnen-kategorien)

Siehe dazu die Ausführungen unter Kapitel 2.5.

Um die im Personalbereich vorgesehenen Maßnahmen effizient, nachhaltig und mit hoher Qualität umsetzen zu können, werden ausreichend adäquate ExpertInnen benötigt. Die Bereitstellung der nötigen Mittel wird ein wichtiges Thema der nächsten Leistungsvereinbarungsverhandlungen mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung sein.

3. Forschung

Der epidemiologische Wandel und der medizinische Fortschritt haben das Morbiditäts- und Mortalitätsprofil der westlichen Gesellschaften in den letzten 100 Jahren maßgeblich verändert. Die demographische Entwicklung sowie westliche Lebensstandards und die Gesundheitsfolgen des Klimawandels als größte Gefahr der globalen Gesundheit im 21. Jahrhundert (The Lancet - A commission on Climate Change, 2009; [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(09\)60922-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(09)60922-3/fulltext); Siehe auch <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/climate-change-and-health>) werden die medizinische und sozioökonomische Relevanz vieler Krankheiten verschärfen. Zu den Herausforderungen universitärer Medizin zählen daher insbesondere Stoffwechselerkrankungen, Herz-/Kreislauf-/Nierenerkrankungen, neurologische und psychiatrische Erkrankungen, onkologische Erkrankungen sowie Infektionen. Die wachsenden Möglichkeiten der spezialisierten Diagnostik führen zur zunehmenden Identifizierung von „Seltene[n] Erkrankungen“, für die eine zentrumsorientierte personalisierte Medizin notwendig ist. Die Bedeutung von Translation und Transfer von der Grundlagenforschung in die klinische Anwendung und in die flächendeckende gesundheitliche Versorgung sowie die regionale und globale Gesellschaft wird angesichts der wachsenden Erwartungshaltung weiter steigen. Auch ändert sich das Verständnis von Gesundheit und Krankheit grundlegend: Das One-Health Modell z. B. begreift die Gesundheit des Menschen in seiner Interaktion mit der Umwelt. Revolutionäre Fortschritte in molekularer Diagnostik und Therapie ermöglichen eine zunehmend individualisierte Präzisionsmedizin. Dabei werden Intensität und Geschwindigkeit des Erkenntnisgewinns noch weiter zunehmen, u.a. beschleunigt durch das Fortschreiten der Digitalisierung sowie durch den zunehmenden Einsatz von Methoden der Künstlichen Intelligenz und der Datenwissenschaften. Innovation wird sich viel stärker als bislang an den Grenzen zwischen etablierten Fächern orientieren. Neben der Digitalisierung wird vor allem die interprofessionelle Zusammenarbeit an Bedeutung gewinnen. Im Ergebnis wird der Wettbewerb um Ressourcen, insbesondere auch um qualifiziertes Personal wachsen, verbunden mit der Notwendigkeit, nachhaltige Perspektiven für die universitäre Medizin zu schaffen und „neue Märkte“ zu erschließen.

Steigende Kosten und Anforderungen an die Wissenschaft

Parallel zum nationalen und weltweiten Wettbewerb steigen die Kosten, um internationale Spitzenforschung zu betreiben und damit konkurrenzfähig zu bleiben. Dies hängt vor allem mit den teuren Forschungsinfrastrukturen zusammen, welche in den Bereichen Life Sciences und Medizin benötigt werden. Auch der Umgang mit immer größer werdenden Datenmengen, die zunehmend in digitaler Form vorliegen, setzt zusätzliche Investitionen voraus. Es braucht entsprechend ausgebildete Fachkräfte und kostspielige technische Lösungen, um diese Daten bereitzustellen, zu analysieren und zu archivieren. Zudem sind die bauliche Infrastruktur sowie die Qualität der zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten und Labors für die Attraktivität und Leistungsfähigkeit einer Universität entscheidend.

Darüber hinaus steigen die gesetzlichen Anforderungen an die wissenschaftliche Tätigkeit. Klinische Forschung am Menschen oder an Tieren muss höchste ethische Anforderungen erfüllen und komplexe rechtliche und technische Rahmenbedingungen berücksichtigen. Auch wachsende Anforderungen an die Gewährleistung der Datensicherheit sowie des Zugangs zu Forschungsergebnissen treiben die Forschungskosten in die Höhe. So soll mit Open Science der unbeschränkte und kostenlose Zugang zu wissenschaftlicher Information (Publikationen, Forschungsdaten etc.) gefördert werden. Die

Universitäten müssen diese zunehmenden Kosten tragen, um den Regeln der nationalen und internationalen Forschungsförderorganisationen zu entsprechen

3.1. Forschungsschwerpunkte

Im Zentrum der strategischen Ziele der MUI steht der Anspruch ein akademisches Umfeld zu schaffen, welches Forschung und Lehre auf internationalem Spitzenniveau ermöglicht und die internationale Ausstrahlung der MUI sichert.

Um im internationalen Forschungswettbewerb erfolgreich zu sein, ist eine konsequente Exzellenzkultur in allen Bereichen erforderlich. Als relativ kleine Universität mit hohem Qualitätsanspruch ist es dabei unumgänglich, bei der strategischen Entwicklung der Forschung konsequent auf Themenbereiche mit Potenzial für international wettbewerbsfähige Spitzenforschung zu setzen („Auf Stärken bauen“). Die MUI baut auf ihre Stärken und Standortvorteile in ihren vier prioritären Forschungsfeldern (Infektion – Immunität – Transplantation, Onkologie, Neurowissenschaften und dem Brückenbereich Genetik – Epigenetik – Genomik), die sich passgenau den zukünftigen Herausforderungen der universitären Medizin als Motor der patientInnennahen Forschung, der ärztlichen Aus- und Weiterbildung sowie der medizinischen Spitzenversorgung widmen. Eine besondere Expertise der MUI ist im Bereich der Seltenen Erkrankungen, welche die akademischen Schwerpunkte überspannen und vernetzen. Die genannten prioritären Forschungsfelder verfügen allesamt über national und international sichtbare Forschungsverbünde kompetitiver Fördermittelgeber und weisen zudem überregional sichtbare Stärken in der klinischen Versorgung und im Bereich Public Health auf. Zukünftig soll eine neue Balance zwischen Wettbewerb und Zusammenarbeit der prioritären Forschungsfelder etabliert werden. Ziel ist die Identifizierung neuer inhaltlicher Schnittmengen, um Innovation und Wissenstransfer an Fächergrenzen zu ermöglichen, neue Alleinstellungsmerkmale zu generieren und die Profilbildung des Standorts voranzutreiben. Mit der einhergehenden Erschließung neuer Wissenschaftsmärkte soll den ökonomischen Herausforderungen universitärer Medizin sowie dem zunehmend bedrohlichen Fachkräftemangel erfolgreich begegnet werden.

Ergänzend zu den oben genannten Forschungsschwerpunkten ermöglicht die MUI die Bildung von Forschungsclustern, um aktuelle wissenschaftliche Themenbereiche mit kritischem Forschungsvolumen und hoher internationaler Sichtbarkeit aus den Fachbereichen heraus über Departements- und Institutsgrenzen hinweg zu stimulieren. Solche Bottom-Up-Prozesse sollen durch geeignete Maßnahmen wie z. B. eine entsprechende Anschubfinanzierung und Organisation unterstützt werden.

Neben der individuellen Leistung der einzelnen ForscherInnen ist das Forschungsumfeld mit ausschlaggebend für den Erfolg der MUI. Im klinischen, aber auch im Life Science Bereich sollen in enger Kooperation mit den Tirol Kliniken bzw. der LFUI attraktive Bedingungen geschaffen werden, um herausragende Persönlichkeiten nach Innsbruck zu holen und am Forschungsstandort Innsbruck zu halten.

3.2. Forschungsprofil

Forschungsbereiche mit hohem Potenzial identifizieren und weiterentwickeln

- Förderung vielversprechender Initiativen
Um wichtige Themenfelder etablieren und neue Impulse setzen zu können, soll die Universität in der Lage sein, strategische Mittel kurzfristig und flexibel einzusetzen. Die Anschubfinanzierung von Projekten, die noch nicht in die langfristige Planung eingegangen sind, soll dabei auch vermehrt durch Drittmittel (Forschungsförderorganisationen, Stiftungen, Industriekollaborationen) erfolgen. Dazu ist einerseits die Einrichtung einer strategischen Reserve zur Förderung von Initiativen mit großem wissenschaftlichem Potenzial nötig, sowie andererseits die Unterstützung bei der Antragsvorbereitung für kompetitive Förderprogramme
- Strategische Weiterentwicklung der Forschung
Um agil auf Veränderungen reagieren und Chancen zeitnah nutzen zu können, soll ein interdisziplinäres Advisory Board eingerichtet werden, welches das Rektorat in strategischen Fragen zur Weiterentwicklung der Forschung berät und neu aufkommende, vielversprechende Forschungsbereiche möglichst frühzeitig identifiziert. Neben ausgewiesenen Forschenden der MUI sollen auch anerkannte externe ExpertInnen aus dem In- und Ausland in diesem Advisory Board vertreten sein.

3.3. Forschungsumfeld und Forschungsinfrastruktur

3.3.1. Berufungs- und Beförderungspolitik

Die individuellen, optimal in den universitären Kontext und dessen Zielsetzung passenden Leistungen der Forschenden bilden die Grundlage für die Reputation und Sichtbarkeit der MUI. Eine konsequente, auf Exzellenz basierende Berufungspolitik ist daher unabdingbar, um die Stellung der MUI langfristig zu sichern. Maßnahmen dazu sind einerseits die Optimierung und Beschleunigung der Berufungs- und Beförderungsverfahren und andererseits eine vermehrt flexible, leistungs- und bedarfsorientierte Gestaltung von Ausstattungszusagen.

3.3.2. Forschungskultur

Die Forschungsleistungen der MUI basieren auf der Innovation und Exzellenz der einzelnen Forschenden, wobei der offene und kritische Austausch mit KollegInnen innerhalb und außerhalb der jeweiligen Fachdisziplinen häufig entscheidende Impulse liefert. Mechanismen zur Unterstützung dieses Austauschs mit führenden internationalen WissenschaftlerInnen an der MUI sollen gezielt gestärkt werden, insbesondere auch durch die Konzipierung von Programmen für Gastforschende.

3.3.3. Einrichtung und Ausbau von wissenschaftlichen-technischen Core Facilities

Die zunehmende Komplexität der Basistechnologien in den Life Sciences erfordert immer spezialisierteres wissenschaftlich-technisches Know-how, welches die Möglichkeiten einzelner Forschenden und

Forschungsgruppen übersteigt, jedoch in spezialisierten Einrichtungen effizient aufgebaut, weiterentwickelt und zur Verfügung gestellt werden kann.

Um die Forschenden in ihrer Arbeit besser zu unterstützen und die Ressourcen effizient einzusetzen, hat die MUI im Rahmen des Uni-Med-Impuls 2030 Programmes den Auf- und Ausbau von Core Facilities/Services koordiniert und strukturell unterstützt. Basierend auf dem Gesamtkonzept, welches unter Berücksichtigung aller notwendigen Kompetenzen

(z. B. Massenspektrometrie, 3D-Bioprinting, Bioinformatik, Bioimaging, Biobanking, etc.) sowie Möglichkeiten der externen Kooperation entwickelt wurde, sollen die bereits initiierten Maßnahmen fortgesetzt werden. Dies führt zur Sicherstellung der für international wettbewerbsfähige Spitzenforschung notwendigen Forschungsinfrastrukturen und der konsequenten Weiterentwicklung und Evaluation strategisch wichtiger Core Facilities. Dies bedeutet freilich nicht nur finanzielle Investition in Geräte, sondern auch eine kontinuierliche methodische und organisatorische Weiterentwicklung der Core Facilities.

3.3.4. Ausbau von Forschungsservices

Die MUI hat in den letzten Jahren den Bereich Forschungsservices ausgebaut (Kompetenzzentrum für Klinische Studien (KKS) und Forschungsservice und Innovation (FSI)). Um bereits sehr früh in der Karriereentwicklung die promovierten WissenschaftlerInnen bei der Drittmittelwerbung unterstützen zu können, soll an der MUI in der Abteilung FSI ein Grant Writing Office eingerichtet werden. Die Erweiterung des angebotenen Service soll NachwuchswissenschaftlerInnen bei der Einwerbung von Drittmittelanträgen unterstützen, ebenso wie bei der Erstellung von Manuskripten und Kongressbeiträgen. Zusätzlich sollen die bereits vorhandenen Seminar- und Workshop-angebote zu Grant Writing Trainings in Zusammenarbeit mit nationalen Förderorganisationen ausgebaut werden. Die bereits erfolgreich etablierte Zusammenarbeit mit DienstleisterInnen zur Erstellung von komplexen nationalen und internationalen Anträgen wird fortgesetzt.

3.4. Gestaltung der digitalen Transformation in der Forschung

3.4.1. Zukunftstechnologien

Künstliche Intelligenz und Machine Learning sind wichtige Zukunftstechnologien, die sich sehr schnell entwickeln – mit bisher kaum absehbaren Auswirkungen auf Forschung und Gesellschaft. Die MUI soll sich fächerübergreifend vermehrt mit diesen Entwicklungen auseinandersetzen und sie mitgestalten. Dabei berücksichtigt sie auch die normativen Implikationen solcher Zukunftstechnologien.

Um im Bereich Digital Health Konkurrenzfähigkeit zu erreichen, sollen gezielt neue Professuren eingerichtet werden. Dadurch soll die Bildung eines Forschungsclusters Digital Health angestoßen werden, welcher bestehende interne (z.B. Epidemiologie, Genetik, Bioinformatik, Systembiologie, Infektiologie, Kardiologie, Neurologie, Neuroradiologie, Radiologie, Pädiatrie, Pathologie, Psychiatrie, Sportmedizin) und externe (Data Analytics, Fakultät für Mathematik, Informatik und Physik LFUI) Aktivitäten bündelt und mit medizinspezifischen Fachkompetenzen ergänzt. Abgestimmt auf die Entwicklungen in der personalisierten

Medizin und der klinischen Forschung sollen die Gebiete Klinisches Datenmanagement und Analytik und Entwicklung und Anwendung künstlicher Intelligenz prominent besetzt werden. Diese zu etablierenden Kompetenzen sollen die Forschung der MUI in der gesamten Breite stärken (Synergien) und sich interinstitutionell vernetzen und entwickeln (LFUI, UMIT, Partneruniversitäten).

3.4.2. Data Science, Data Analytics und Computational Sciences

Die Methodenkompetenz im Bereich Data Sciences, Data Analytics und Computational Sciences soll zusammen mit den Tirol Kliniken, der LFUI und anderen Tiroler Hochschulen über alle Fachbereiche hinweg ausgebaut werden. Gewährleistet wird dies durch die zentrale Sicherstellung eines Angebots zur professionellen Unterstützung bei der Erhebung und im Umgang mit Forschungsdaten, sowie den Ausbau von Methodenkompetenzen bei der Erhebung und im Umgang mit großen Datenmengen und Integration in das Studienangebot.

3.4.3. Zugang zu forschungsrelevanten Daten

Im Bereich der datengetriebenen Forschung, nicht zuletzt auch im Zusammenhang mit Personalisierter Medizin, nimmt die MUI als medizinische Einrichtung zusammen mit den Tirol Kliniken eine führende Rolle ein, die erhalten und ausgebaut werden soll. Erreicht wird dies durch die Sicherstellung des Zugangs zu relevanten Daten für die Forschung in Zusammenarbeit mit den Universitätsspitalern, aber auch mit anderen Hochschulen und Organisationen.

- FAIR Data Forschungsleistungsdokumentation
Die Medizinische Universität Innsbruck strebt eine qualitätsgesicherte und möglichst lückenlose Dokumentation des Forschungsleistungs-Outputs an.
Das aktuelle Forschungsleistungsdokumentationssystem soll durch ein neues ersetzt und das Nachfolgesystem dahingehend erweitert werden, dass Forschungsdaten entsprechend dem FAIR Prinzip mit den aktuellen Publikationsdaten sowie Projektaufzeichnungen verknüpft werden. Diese Datenhaltung stellt in Folge die zukünftige Basis, die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) und bibliometrische Analysen dar.
- Implementierung eines Compliance Management Systems (CMS) auch für Forschungsdaten, inklusive der Weiterentwicklung des datenschutzrechtlichen Beratungs- und Kontrollsystems bei der Speicherung, Verarbeitung und Weitergabe Klinischer Forschungsdaten insbesondere in Hinblick auf sekundär nutzbare Gesundheitsdatensammlungen (inklusive Biobanken).

3.5. Nachwuchs und Karriereförderung

Die MUI betrachtet die Nachwuchsförderung auf allen Stufen (Studierende, Doktorierende, Postdoktorierende, Assistenzprofessuren) als ihre strategische Kernaufgabe. Sie fördert junge Talente gezielt und nachhaltig, ermöglicht die Vereinbarkeit von Familie und Karriere und strebt Ausgeglichenheit der Geschlechter in akademischen Führungspositionen an.

3.5.1. Leistungsbezogene Förderung

Zusätzlich zu den bestehenden Unterstützungsangeboten auf PhD- und Postdoc-Stufe sollen junge, leistungsstarke WissenschaftlerInnen („Excellent Early Career Researchers“ und „Rising Stars“) zu Beginn ihrer Karriere gezielt und leistungsbezogen gefördert werden. Maßnahmen wie die Erarbeitung und Weiterentwicklung geeigneter Maßnahmen zur Unterstützung junger, leistungsstarker Forschender, z. B. durch persönliches Mentoring und Coaching unter Einbezug fortgeschrittener Forschender, durch Networking Programme, Mobilitätsstipendien, Unterstützung bei der Drittmittelbeschaffung und Antragsvorbereitung sind hier vorgesehen.

3.5.2. Systematische Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie die erfolgreiche Rekrutierung und Bindung von Wissenschaftlerinnen

Um dem Dropout erfolgreicher Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig entgegenzuwirken, werden Wissenschaftlerinnen durch gezielte gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Förderprogramme in ihrer Karriereentwicklung unterstützt. Die Etablierung eines Netzwerks für Nachwuchswissenschaftlerinnen der MUI (Junior Faculty Platform) bietet die Möglichkeit, eine Vernetzung mit der eigenen Peer Group und Wissenschaftlerinnen auf höheren Qualifikationsstufen zu ermöglichen, um im Austausch Orientierung zu geben und die eigene Karriereentwicklung zu fördern.

Die Universität etabliert umfassende Unterstützungsmechanismen für Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen, um die Rufannahmequote bei Frauen zu erhöhen, beispielsweise Schulungen zum Thema Genderkompetenz. Mittelfristig entsteht auf Basis regelmäßiger Evaluationen der Berufungsabläufe eine Prozessbeschreibung Berufungen sowie eine Arbeitsgruppe Wertschätzendes Berufungsmanagement. Der Erfolg bei der Rekrutierung und Bindung von Wissenschaftlerinnen soll in Zukunft durch eine professionelle Willkommenskultur mittels eines strukturierten Onboarding Prozesses sowie eines früh einsetzenden Dual Career Service gesteigert werden.

4. Lehre

Die MUI agiert im Bereich Lehre in Anlehnung an das Systemziel 3 des GUEP 2025-2030 Verbesserung der Qualität und Effizienz der universitären Lehre.

Sie verfügt über eine hohe Expertise in der Ausbildung von (Zahn-)ÄrztInnen sowie nichtärztlichen hochqualifizierten ExpertInnen durch die Studienrichtung Molekulare Medizin (Alleinstellungsmerkmal) bzw. das mit der LFUI gemeinsam angebotene Studium Pharmaceutical Sciences.

Sie bildet zudem exzellente ForscherInnen im Life Science Bereich und in klinischen Disziplinen aus. Darüber hinaus werden Weiterbildungsangebote für AbsolventInnen und MitarbeiterInnen entwickelt und maßgeschneidert angeboten. Durch das vorhandene Qualitätsmanagement stellt sie die hochqualitative Erfüllung und laufende Weiterentwicklung ihrer Angebote sicher.

4.1. Schwerpunkte

In den kommenden Jahren werden zur Verbesserung der Qualität und Effizienz der universitären Lehre folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Studienangebot
Angebotserweiterung im Humanmedizinstudium durch weitere Erweiterungsstudien; Prüfung der Entwicklung und ggf. Implementierung eines Bachelor-/ Masterstudiums Psychotherapie gemeinsam mit der LFUI; Fortsetzung der Reform der Curricula (Semester 5-8), vor allem in Digitaler Medizin, Weiterentwicklung des Prüfungssystems um ein weiteres Element von Blended Learning;
- Weiterbildungsangebot
Etablierung von maßgeschneiderten Weiterbildungsangeboten für AbsolventInnen und Berufstätige im Gesundheitsbereich (Microcredentials, Universitätskurse): Ausbau bzw. Schärfung des Didaktik Kursangebots mit Fokus auf digitale, persönliche und mediale Lehrkompetenz;
- Qualitätsförderung des Lehrpersonals
Anreize zur Profilierung und Sichtbarmachung von guten Lehrenden durch Lehrprojekte bzw. Lehrpreise; Vergabe von Laufbahnstellen (§ 99 Abs. 5 UG) für fachübergeordnete Lehraufgaben und in strategischen Lehrfächern;
- Stärkung der Unterstützung der Studierenden
Einführung eines Mentoring Programms für Human- und Zahnmedizinstudierende; auf Studierende zugeschnittener Kommunikationskanal; Evaluation bestehender digitaler Lernformate und verstärkter Einsatz zur Vermittlung traditioneller Inhalte; curriculare Umsetzung des Projekts DSKC (Digital Skills, Knowledge & Communication) zur Förderung von Digital Skills; Unterstützung bei geringem digitalem Know-how bei StudienbeginnerInnen auf Nachschulungsbasis;
- Qualitätsmanagement
Umsetzung der Ergebnisse des Rezertifizierungs Audits (Mai 2023) bzgl. Qualitätsmanagement; Planung

und Durchführung einer Akkreditierung des Humanmedizinstudiums nach WFME (World Federation for Medical Education) Kriterien; Digitalisierung und Ausbau weiterer Fähigkeiten (upskilling) in der Lehrorganisation;

- Erhalt der bereits guten strukturellen Studierbarkeit (Basisindikator 1).

4.2. Studien und Weiterbildung

Erweiterung und Verschränkung des Studienangebotes (vgl. Tabelle 5 (Aktuelles Studienangebot) und 6 (Geplante Änderungen im Studienangebot) im Anhang):

Eine Herausforderung an die MedizinerInnenausbildung ist es, bereits im Grundstudium Begabung und Interesse für eine spätere Fachrichtung erfahrbar zu machen. Der Ausbau des Studienangebotes 2025-2030 umfasst dazu **neue Erweiterungsstudien** zur individuellen Fokussierung in den Grundstudien, v.a. der Humanmedizin. Neben der weiteren Verbesserung des erfolgreichen Erweiterungsstudiums Allgemeinmedizin soll ein der frühen wissenschaftlichen Vertiefung entsprechendes Erweiterungsstudium angeboten werden. Im Bereich operative bzw. konservative klinische Medizin/ Gesundheitsförderung soll ein drittes und ggf. viertes Studium alternativ oder additiv implementiert werden: Chirurgie 4.0 bzw. Gesundheitsförderung/Ernährungsmedizin.

Mit der LFUI und allenfalls weiteren Universitäten in Westösterreich wird die Möglichkeit der Implementierung eines gemeinsamen **Bachelor-/Master Studiums Psychotherapie** verfolgt, in der Absicht ein kostenfreies Universitätsgrundstudium anzubieten. Ein Aufnahmeverfahren nach § 71c UG, idealerweise in Abstimmung mit anderen Standorten in Österreich, müsste hierzu mitentwickelt werden, eine Festlegung der gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen ist aber noch abzuwarten.

Curricula Reform

Die in der LV-Periode 2022-2024 gestartete Reform der ersten vier Semester der Grundstudien (Human-, Zahn-, Molekulare Medizin) wird mit Ende der Übergangsphase 2025 evaluiert. Anschließend soll eine Reform der **Semester 5 und 6 (für alle Grundstudien) sowie 7 und 8 (Humanmedizin)** erarbeitet werden. Die Möglichkeit, bisherige Lehrinhalte in ein Modul zu Wissenschaftsmethodik zu vereinen und damit eine bessere Unterstützung der Diplomarbeit und des Verständnisses für wissenschaftlich begründetes Vorgehen in der Medizin, zu schaffen, wird ausgearbeitet.

Aussicht 2028-2030: Longitudinales Teilcurriculum Wissenschaft in den Grundstudien mit Angebot der Vertiefung im Erweiterungsstudium bzw. PhD-Studium. Der rasant steigenden Relevanz digitaler Verfahren und Optionen in der klinischen Medizin wird Rechnung getragen, indem der Einbau solcher Lehrinhalte in klinischen Fächern systematisch gesteigert wird mit einem Zielwert von mindestens 20% in 2026 und fächerspezifisch weiterer Steigerung des Anteils bis 2030. Im Erweiterungsstudium Chirurgie 4.0 wird ein Schwerpunkt auf neuen digitalen bzw. assistierten Methoden der modernen Chirurgie liegen.

Im **Zahnmedizinstudium** ist bei diesem Anlass mitzuprüfen, welche Teile der Ausbildung des klinischen Abschnitts Zahnmedizin **ins 3. Studienjahr vorgezogen** werden können, um eine bessere Studierbarkeit des klinischen Abschnitts zu erreichen. Die begonnene Umorientierung der zahnmedizinisch-klinischen

Lehre hin zum Unterricht moderner digitaler Verfahren wird unter Heranziehen eines internationalen Advisory Boards Lehre Zahnmedizin fortgesetzt.

Das Molekulare Medizinstudium (BSc, MSc) stellt im Studienangebot ein Alleinstellungsmerkmal der MUI dar, das der Ausbildung von nichtärztlichen ForscherInnen und FachexpertInnen im Medizinbereich dient. Nach über zehnjährigem Bestand soll eine **Evaluierung der MolMed Studien** hinsichtlich Aktualität der Forschungsnähe, Attraktivität des Curriculums und Potenzial der AbsolventInnen für den internationalen Wissenschaftsbetrieb, sowie den österreichischen Arbeitsmarkt erfolgen und 2028-2030 in einer Adaptierung der beiden Studien fortgesetzt.

Im **Prüfungssystem** werden in der LV 2022-2024 erstellte Vorschläge umgesetzt und erprobt. Dazu stehen die Ergänzung von schriftlichen Präsenz-Formaten mit mündlichen oder praktischen Präsenzformaten sowie online Prüfungen und online Ausarbeitungen im Rahmen von Blended Learning zur Diskussion. **Blended Learning wird verpflichtend** etabliert, um verbindlichere Lernerfolge z. B. in klinischen Praktika zu erreichen. Die Verwendung von Online Formaten inkl. Proctoring für „High Stakes Exams“ wie KMPs (Kumulative Modulprüfungen)/MCQs (Modulprüfungen bei MolMed) ist für 2025-2027 nicht vorgesehen, wird aber laufend anhand der technischen Entwicklung überprüft.

Eine **KPJ-Abschluss-Prüfung wird 2025 erstmals realisiert.**

Ein Wahlfach **Planetary Health** soll in Zusammenarbeit mit weiteren Institutionen im Gesundheitsbereich in Ergänzung zum derzeitigen Pflichtangebot erarbeitet werden.

Kompetenzorientierung im Medizinstudium weiter stärken

Durch die Einführung von Lernzielkatalogen, des Kompetenzlevelkatalogs und des Klinisch Praktischen Jahres (KPJ) haben die öffentlichen medizinischen Universitäten bereits Schritte in diese Richtung gesetzt. Dazu wird unterstützend an der MUI die Lehr- und **Lernressource SimulationspatientInnen Pool für Praktika aller Fächer** ausgebaut, um Kommunikationskompetenz intensiver trainieren zu können. Dazu soll das Skills-Lab der MUI in puncto **Simulationsgeräte** und die erfolgreiche **Zusammenarbeit mit dem Trainingszentrum der ÖH** weiter ausgebaut werden, auch, um mit Lehrenden und Lernenden aus anderen medizinischen Berufen **praktisches Training auch interprofessionell** durchzuführen (Zusammenarbeit mit der FH Gesundheit).

Weiterbildung

Die Weiterbildung wird für eine regional starke Medizinische Universität wie die MUI zukünftig eine größere Bedeutung auf die Verfügbarkeit von gut ausgebildetem (reskilled, upskilled) Gesundheitspersonal haben. Dafür bedarf es der **Verstärkung in der didaktisch-organisatorischen Lehrorganisation in diesem Bereich**, um die vielfältige, klinische und wissenschaftliche, Fachexpertise an der MUI in kürzeren, spezifischen Lernangeboten (Microcredentials, Universitätskursen) abzubilden.

Die Umstellung der **ULGs** auf neue Curricula gemäß den Vorgaben der UG-Novelle 2021 ist 2025-2027

weitestgehend abgeschlossen. Für wegfallende ULGs z.B. in der Zahnmedizin (Craniomandibuläre und muskuloskelettale Medizin, CMM) soll eine Ersatzmöglichkeit geprüft werden, weiters soll gemäß Kieferorthopädie-Ausbildungs-verordnung 2023 ein ULG Kieferorthopädie ab 2025 angeboten werden.

Die Weiterbildung der Lehrenden in **didaktischen und digitalen Kompetenzen wird erweitert und um solche im Medienbereich ergänzt** um die Basis für moderne Lehrformate sowie o.g. Weiterbildungsformate zu verstärken. Bei erwünschten digitalen Kompetenzen wird ein enger Konnex zur Umsetzung neuer digitaler Lehrformate gesucht.

Die Tierversuchsberechtigung (FELASA Zertifikat) soll in einem Universitätskurs erwerbbar werden, sobald die bauliche Situation des Tierhauses es zulässt.

Die Teilnahme an Weiterbildungen anderer Anbieter (z.B. LFUI) wird unterstützt, sofern sie für Didaktik und Lehre erfolgt.

4.3. Lehrende und Studierende, Digitalisierung in der Lehre

Beide, nämlich hochqualifizierte Lehrende und exzellente Studierende, sind für die MUI als Arbeitgeberin unverzichtbar, um auch in Zukunft auf höchstem Niveau ausbilden zu können. Dabei steht sie in Konkurrenz mit der starken Nachfrage nach „versorgungswirksam“ tätigen, jungen wie erfahrenen ÄrztInnen und exzellenten ForscherInnen. Zusätzlich ist der Generationswechsel in den theoretischen Fächern herausfordernd.

Lehrende

Um Qualitätsbewusstsein und Interesse an Lehre zu steigern soll die in der LV-Periode 2022-2024 begonnene Attraktivierung mittels **Vergabe von Lehrprojekten sowie Lehrpreisen in verschiedenen Kategorien** fortgesetzt und weiterentwickelt werden, ebenso wie die Unterstützung und Anerkennung der BewerberInnen um nationale oder internationale Lehrpreise. Hier hat sich die MUI in den letzten 5 Jahren bereits deutlich sichtbar positionieren können.

Als zentraler Faktor für eine nachhaltige Sicherung der Lehrqualität wird aber die Formulierung eines Profils für **Lehrprofessuren, v.a. als Laufbahnstellen nach § 99 Abs. 5 UG** gesehen um die Erfüllung übergeordneter Lehraufgaben (z.B. Prüfungsformate, digitale Lehrformate, SimPat (SimulationspatientIn) Training, Ethik in der Medizin) wie auch die Lehrkompetenz an für die Lehre strategisch wichtigen OEs abzusichern. Zur nachhaltigen Absicherung des Lehrangebots kann zusätzlich auf **Senior Lecturers** zurückgegriffen werden.

Für einzelne ausgewiesene Lehrende soll eine **Ausbildung zum MME** ermöglicht werden um eine kritische Masse an dieser Qualifikation an der MUI zu halten.

Als Teil der Qualitätskultur (im Sinn von Feedback sowie Auszeichnung der Besten) soll die **niederschwellige, personenbezogene Evaluation für Pflichtlehrveranstaltungen** Einzug halten, ebenso wie die Berücksichtigung der **Teilnahme am Didaktik-Weiterbildungsangebot** auch außerhalb

von Habilitationserfordernissen.

Studierende

Die Pandemie hat aufgezeigt, wie wichtig gutes Onboarding und funktionierende Kommunikation mit der Universität für Studienerfolg und Gesundheit von Studierenden sind. Um dies weiter zu verbessern, soll ein auf **Studierende zugeschnittener Kommunikationskanal** aufgebaut werden. Weiters soll die ÖH, die stark in die Erstsemestrigenberatung involviert ist, stärker dafür unterstützt werden und in der TutorInnenausbildung verstärkt zusammengearbeitet werden.

Um frühzeitig im Studium seine Interessen und Begabungen in Bezug auf fachliche Orientierung erkunden zu können, soll ein **Mentoring-Programm für Studierende ab dem 3. Semester** eingerichtet werden, bei dem fachlich ausgewiesene Lehrende als MentorInnen fungieren.

Mehr als 100 Studierende fungieren jährlich als TutorInnen für Lehrveranstaltungen inkl. Trainings und Prüfungsbeteiligung, wofür sie fachlich geschult werden. Eine **didaktische Basisausbildung für interessierte TutorInnen** soll angeboten werden, um sie höher zu qualifizieren bzw. Interesse am Unterrichten zu verstetigen.

Ausblick 2028-2030: Ergänzung um ein Peer to Peer Mentoring durch dafür ausgebildete Studierende für Studierende.

Die Beratungsangebote für Studierende werden beibehalten und auf Entwicklungen adaptiert. Wahlfächer zur **Förderung der eigenen Resilienz und Gesunderhaltung** werden neu aufgestellt, die auch Teil eines Erweiterungsstudiums Gesundheitsförderung sind.

Digitalisierung in der Lehre (vgl. Kapitel 1.3.)

Als zentrales Element von **Uni-Med-Impuls 2030 in der Lehre** wurde bereits eine die Abteilungen IT und Lehre übergreifende zentrale Einheit für Digitales Lehren und Lernen geschaffen. Die Akzeptanz von Schulungen für Lehrende über diese Einheit soll durch ein aktuell gehaltenes Angebot verbessert werden. Das Angebot eines Digitalen Lehr-Zertifikats unabhängig vom Fachinhalt soll etabliert und karrierewirksam werden (Habitationsverfahren, Laufbahnstellen, Berufungen).

Für **Studierende mit geringerem digitalem Know-how** sollen im Rahmen des Onboardings und 1. Semesters Einstiegshilfen für jeweils aktuell nachzuschulendes Know-how erarbeitet und umgesetzt werden. Die Verwendung der **Lernplattformen** AMBOSS und Heidelberger Klinische Standards soll 2026 hinsichtlich einer Lernzielerreichung evaluiert und ggf. ausgebaut oder mit neu auf den Markt kommenden Lernangeboten ergänzt werden. Die Entwicklung eigener digitaler Lernangebote mit Potenzial zur überregionalen Nutzung wird weiter mit mittelfristigen speziellen Lehrprojektunterstützungen gefördert. Ziel für 2028-2030: Die wesentlichen neuen standardmäßigen digitalen Verfahren in Diagnostik, Therapie und Unterstützung der PatientInnenkommunikation sind im Curriculum (Lehrinhalte) und in Lernangeboten (Selbststudium) abgebildet.

4.4. Kooperationen

Mit den **österreichischen Medizinuniversitäten und der Medizinischen Fakultät der JKU Linz**

bestehen langjährige Kooperationen, welche weitergeführt und erneuert werden, zu: Aufnahmeverfahren (MedAT-H und MedAT-Z), Lernzielkatalogen, Nostrifikation, Abschlussprüfung des KPJ, digitale Mikroskopie, Digitalisierungsprojekt DSKC sowie Abstimmung KPJ-Logbuch.

Die Weiterentwicklung des Teils Soziale Kompetenz im Aufnahmeverfahren wird auch in der LV-Periode 2025-2027 ein vorrangiges gemeinsames Projekt sein. Die MUI wird zur Weiterentwicklung des MedAT-Z ihrerseits federführend beitragen. Das Update der Lernzielkataloge, des Formats und Inhalts der Nostrifikation sind weitere Projekte.

Mit der **LFUI** hat die MUI 2021/22 erstmalig ein gemeinsames Masterstudium (Pharmaceutical Sciences) als großes gemeinsames Studienprojekt realisiert, welches 2024 nach Erstdurchlauf in der Konzeption (Curriculum, Aufnahmeverfahren, gemeinsame Verwaltung) adaptiert werden kann. Mit dem eventuellen Start eines Psychotherapie-Studiums ist eine Intensivierung der Zusammenarbeit verbunden, die durch die Etablierung einer Einrichtung einer Stabsstelle für die gemeinsame Abwicklung der Studienagenden unterstützt werden soll. Die Beteiligung am ULG Medizinrecht der LFUI wird fortgeführt. Die Entwicklung eines gemeinsamen Weiterbildungsangebots Klinische Pharmazie ist weiterhin, aber nicht vorrangig geplant.

Ein in der LV 2022-2024 neu begonnenes Projekt mit der **Fachhochschule Gesundheit (fhg) Innsbruck** soll ausgebaut werden, das an der Verbesserung der interprofessionellen Zusammenarbeit ansetzt mit Fokus auf Berufsbilder, Rollen und Kommunikationsformen. Es sollen Lernunterlagen dazu ausgearbeitet sowie aufbauend gemeinsame Lernformate und Events verwirklicht werden.

Weitere Kooperationen werden beibehalten bzw. aufgrund von Evaluationsergebnissen und weiteren Entwicklungen adaptiert:

- Weiterbildung im Psychotherapiebereich gemeinsam mit dem Anbieter Schloss Hofen (Wissenschafts- und Weiterbildungs-GmbH des Landes Vorarlberg) und der FH Vorarlberg): ULGs (mit MSc bzw. zu adaptieren auf MSc(CE)) in den Bereichen Verhaltenstherapie, Klinische Psychologie, Gesundheitspsychologie;
- mit dem Management Center Innsbruck (MCI) betreffend das Connected Program der Masterstudien Biotechnologie und MolMed sowie eine Beteiligung am Masterprogramm Medizintechnologie;
- mit der privaten Universität für Gesundheitswissenschaften und -technologie GmbH (UMIT) bezüglich Beteiligung mit Lehrenden am Masterstudium Public Health.

4.5. Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement (QM) der MUI wurde nach der Erstzertifizierung 2016 wie vorgesehen 2022/2023 erneut einem QM-Audit unterzogen, mit der wiederum die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung (AQ Austria) betraut wurde. Nach Vorlage des Selbstevaluierungsberichts und dem Vor-Ort-Besuch im Mai 2023 wurde das Audit-Gutachten im Juli finalisiert und dem QM-Board am 20. September dJ zur Re-Zertifizierungsentscheidung vorgelegt. Das Rektorat zieht das Audit-Gutachten als Grundlage für die weitere Ausgestaltung des **Qualitätsmanagements im Lehr- und Weiterbildungsbereich** heran: Dies betrifft insbesondere die Erstellung des Integralen Evaluations- und Qualitätssicherungssystems im

Bereich Lehre und Ausbildung. Darin enthalten sind einzuführende QM-Dokumentationen zu allen Aufnahmeverfahren (mit Ausnahme der bereits bestehenden für die Human- und Zahnmedizinstudien). Weiteres Potenzial wird aus den etablierten studentischen Evaluierungen geschöpft, die in Form von Online-Befragungen thematisch verbreitert werden sollen. Gestärkt werden von der ÖH angebotene Kurse (wie z.B. Sono4U) hinsichtlich des für das QM notwendigen Feedback-Verfahrens. Zum Zwecke der Umwandlung bestimmter Universitätslehrgänge in Master-Studien bedürfen die betreffenden Curricula einer Überarbeitung. Die von Lehrenden als sehr unterstützend wahrgenommene Qualität der Servicierung durch die für Studium und Lehre zuständigen Verwaltungsbereiche wird durch den Ausbau des Didaktikangebots gefestigt. Die der MUI im Audit Gutachten zugestandene Vorreiterrolle hinsichtlich der Innovationsförderung in der Lehre soll durch fächerübergreifende Formate wie Ringvorlesungen bzw. obligatorische Kurse ausgebaut werden.

Unabhängig von der QM-Zertifizierung wird die MUI eine **Akkreditierung des Humanmedizinstudiums nach WFME Kriterien (World Federation for Medical Education)** in der LV-Periode 2025-2027 beantragen, um sicherzustellen, dass eine Standardausbildung sowie die Einhaltung der sozialen Fairness gegenüber Dritten nachweisbar ist.

Die Lehrorganisation wird in den kommenden zwei LV-Perioden wesentliche Schritte hin zur **Digitalisierung der Abläufe über den gesamten Student's Life Cycle** unternehmen. Dies betrifft auch das upskilling von dezentral mit Lehre-Agenden betrauten MitarbeiterInnen (z. B. OE Sekretariate). Beispiele für zu digitalisierende Prozesse:

- Elektronischer Studierendenakt für alle Leistungen und Dokumente;
- Upload von Bewerbungsunterlagen für die Zulassung;
- Durchführung von Anerkennungen von Prüfungen und Nostrifikationen;
- Einreichung und Aufbewahrung von wissenschaftlichen Arbeiten (DA, MA, Diss) in digitaler Form (Repositorium).

5. Gesellschaftliche Verantwortung

5.1. Gleichstellung und Chancengleichheit

Die MUI bekennt sich zu Gleichberechtigung, Gleichstellung und Chancengleichheit ihrer MitarbeiterInnen, der Studierenden und der PatientInnen. Die Gleichstellungsarbeit der Universität schließt Personen unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Ethnien, Religionen, sexueller Orientierung, Kapazitäten und sozialer Klassen in ihrem inklusiven Ansatz mit ein und wird kontinuierlich weiterentwickelt bis das Ziel der faktischen Gleichstellung erreicht ist. Dabei verfolgt sie einen intersektionalen Ansatz.

Sie sieht Familienorientierung und Vereinbarkeitsmaßnahmen als integrativen Bestandteil ihrer Hochschulkultur und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Studium von Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten durch familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen und einer Bereitstellung bedarfsgerechter Angebote. Die Universität hat hinsichtlich Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Mentoring bzw. gender- und diversitätsspezifischer Lehre vielfältige Angebote vorzuweisen. Sie umfassen die Ebenen der Institution (Fix The Institution/Kulturwandel), der Chancengleichheit auf der Personalebene (Fix The Numbers/Repräsentanz) sowie der Forschung und Lehre (Fix The Knowledge/Wissen verankern und verbreiten). Ausgehend von den hier in Stichworten genannten bestehenden und bereits sehr gut etablierten Angeboten, wird in der kommenden Periode nach einer Orientierungsphase und Evaluierung das Angebot nachjustiert, gefestigt und ausgebaut werden:

- Fix The Institution/Kulturwandel: Frauenförderplan, Gleichstellungsplan, Sprachleitfaden, Helene-Wastl-Medizin-Mentoring, PhD-Mentoring, Workshops für neue MitarbeiterInnen;
- Fix The Numbers/Repräsentanz: Gleichstellungsarbeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in Personalfragen, Angebote zum Thema Vereinbarkeit: Programm Aktion Wiedereinstieg, Betriebskindergarten, inklusive Planung einer Kinderkrippe, elf Wochen Ferienbetreuung, Kinderbetreuung im Krankheitsfall;
- Fix The Knowledge/Wissen verankern und verbreiten: Gendermedizin/Diversität in der Pflichtlehre; Leitfäden für Forschung und Lehre, Workshops für HabilitandInnen.

5.2. Diversitätsmanagement

Als Voraussetzung wurde hier ein eigenes Institut für Diversität in der Medizin im Organisationsplan Teil A Medizinisch-theoretischer Bereich eingerichtet. Die Neubesetzung des Lehrstuhls Diversität in der Medizin einerseits sowie die Nachfolge der Leitung der Koordinationsstelle Gleichstellung, Frauenförderung und Diversität werden zum Anlass genommen, das bestehende Angebot zu evaluieren und im Anschluss eine Nachschärfung, Adaptierung und Ergänzung der Angebote vorzunehmen. Diese orientiert sich an den in den Empfehlungen der österreichischen Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen³ für Management, Lehre und Forschung.

Im Sinne der kulturellen Diversität werden Stellen auch im nicht deutschsprachigen Raum (z. B. über EURAXESS und in Nature) ausgeschrieben, um somit eine internationale Diversifizierung, vor allem im wissenschaftlichen Bereich, zu fördern.

³Verbreitung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen, Empfehlungen der Hochschulkonferenz, Wien, November 2018

5.3. Nachhaltigkeit

Zur bewussteren Integration des Nachhaltigkeitsprinzips in die universitäre Entwicklung und Profilbildung siehe die Ausführungen im Kapitel 1.4. - wie dort betont, sieht die MUI Nachhaltigkeit als Handlungsmaxime für die gesamtuniversitäre Entwicklung.

Die Förderung der Gesundheit und des Wohlergehens aller Menschen ist das wohl umfassendste Ziel für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goal - SDG) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen. Auch die Republik Österreich bekennt sich dazu, bis zum Jahr 2030 verbindlich auf die Umsetzung der insgesamt 17 Nachhaltigkeitsziele hinzuwirken. Auf gemeinsame Initiative der Bundesregierung und vieler österreichischer Universitäten wurde UniNEtZ (Universitäten und Nachhaltige Entwicklungsziele) ins Leben gerufen. Es hat sich mittlerweile an der MUI als transdisziplinärer Querschnittsbereich des gesamtuniversitären Third Mission Auftrags etabliert. UniNEtZ ist als Projekt auch ein Bestandteil der MUI-Qualitätsstrategie (Nachhaltigkeit als gesellschaftspolitischer Auftrag und als Werkzeug in der Personalentwicklung), zudem werden hier auch Pläne zur verstärkten Einbindung der Öffentlichkeit entwickelt und zwar in Form von Veranstaltungen sowie der wissenschaftlichen Begleitung der Nachhaltigkeitsagenda des Bundes bis 2030.

5.4. Wissens- und Technologietransfer von der Wissenschaft in die Gesellschaft und Wirtschaft

Die MUI ist sich ihrer diesbezüglichen Aufgabe bewusst und wird diese auch weiterhin wahrnehmen.

Unter dem Begriff Third Mission werden verschiedene Aktivitäten der MUI zusammengefasst, die mit einer Öffnung der Universität in Richtung der Gesellschaft einhergehen. Dies umfasst neben dem Technologietransfer auch den Wissenstransfer sowie das gesellschaftliche Engagement. Als international ausgerichtete, regional stark verankerte Einrichtung ist es das Ziel der MUI, wissenschaftliche Erkenntnisse schnell und wirksam in die Gesellschaft zu tragen und die dafür erforderlichen Netzwerke zu bilden und zu pflegen. Mit den Angeboten des lebenslangen Lernens wird die Exzellenz der Universität in Forschung und Lehre als Qualifizierungsangebot nach innen und außen sichtbar sowie partizipierbar. Die Universität nutzt und stärkt das vorhandene Netzwerk, um ihre Forschungsergebnisse in Innovationen und Gründungen zu überführen. Die Aktivitäten in diesem Bereich sollen zukünftig auch in der Innen- und Außenkommunikation prominenter sichtbar dargestellt werden.

5.4.1. Outreach fördern und Sichtbarkeit der Universität erhöhen

Gesellschaftlicher Austausch und Diskurs

Durch öffentliche wissenschaftsnahe Veranstaltungen und die Interaktion mit der Bevölkerung will die Universität aktiv zum gesellschaftlichen Diskurs beitragen und ihre regionale Verankerung fördern. Erreicht wird dies durch die Weiterentwicklung und den Ausbau von Veranstaltungen für die lokale Bevölkerung (z. B. Lange Nacht der Forschung, Woche des Gehirns, Wissen schafft Gesundheit sowie die Entwicklung eines Coachingangebots für Forschende im Umgang mit Medien).

Sichtbarkeit in der globalen Scientific Community

Die MUI will ihre Forschenden vermehrt darin unterstützen, ihre Forschungsergebnisse und Kompetenzen international sichtbar zu machen. Die Erarbeitung einer Scientific Outreach-Strategie, unter anderem durch eine konsequente zweisprachige (Deutsch/Englisch) Kommunikation von Forschungsergebnissen sowie deren verstärkten multimedialen Aufbereitung und weltweiten Verbreitung über digitale Kanäle wird beabsichtigt.

5.4.2. Einnahme einer zentralen Rolle im regionalen Innovationssystem

Unterstützt werden soll dies durch Maßnahmen wie:

Unternehmerisches Denken

Die Universität will ihre Angehörigen für die Bedeutung von Wissens- und Technologietransfer sensibilisieren und das unternehmerische Denken fördern. Hier wird der Ausbau des Angebots an Entrepreneurship Kursen und Coaching sowie Veranstaltungen zum Thema Innovation angestrebt.

Attraktivität für Spin-offs und Start-ups

Die MUI will in Zusammenarbeit mit den regionalen Förderorganisationen, den anderen Tiroler Hochschulen und der Industrie dazu beitragen, Tirol zu einem dynamischen Innovationscluster zu entwickeln. Dazu soll einerseits die Gründung von Spin-offs und Start-ups gefördert und die Zusammenarbeit mit Jungunternehmen sowie die Vermittlung von möglichen Finanzierungspartnern (Venture Capital Gesellschaften) intensiviert werden. Andererseits erhoffen wir uns, durch die Erarbeitung einer Policy die Attraktivität für die Gründung von Spin-offs und Start-ups der Universität zu erhöhen.

Zusammenarbeit mit Unternehmen

Die MUI pflegt bereits heute vielfältige Kontakte und Kooperationen mit Unternehmen sowie weiteren Akteuren aus Wirtschaft und Gesellschaft. Diese Kooperationen beschränken sich dabei nicht nur auf die Life Sciences bzw. auf die Forschung, sondern umfassen auch andere Tätigkeiten (Lehre, Beratung etc.). Solche Formen der Zusammenarbeit sollen unter Berücksichtigung der Freiheit von Lehre und Forschung weiter intensiviert werden mit dem Ziel synergetische Forschungsk Kooperationen rasch zu ermöglichen. Maßnahmen, wie die Intensivierung und die verstärkte Professionalisierung der Kontakte zu Unternehmen unter Berücksichtigung geltender Standards scheinen dazu geeignet.

6. Internationalität und Mobilität sowie Kooperation und Vernetzung

Internationale Kontakte und die Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit sowie die Schaffung eines international geprägten Forschungs- und Studenumfelds sind für die Medizinische Universität Innsbruck von großer Bedeutung. Die MUI verfügt dabei bereits über einen hohen Grad an Internationalisierung, die Studium, Lehre und Forschung umfasst. Studierenden, Lehrenden und MitarbeiterInnen die Möglichkeit zu geben, internationale Erfahrungen zu sammeln und interkulturelle Kompetenzen zu erwerben, kommt dabei wesentliche Bedeutung zu. Auch die Einbindung in internationale Netzwerke stellt eine wichtige Komponente dar, die für die berufliche Laufbahn förderlich ist.

Aufbauend darauf sind für die kommenden Perioden insbesondere folgende Ziele und Maßnahmen von Bedeutung:

- Die weitere Erhöhung der Anzahl von AbsolventInnen mit studienbezogenem Auslandsaufenthalt;
- Förderung der Mobilität aller Universitätsangehörigen;
- Implementierung von Double Degree Programmen;
- Entwicklung digitaler Mobilitätsformate;
- die Implementierung von Mobilitätsfenstern;
- die weitere aktive Teilnahme der MUI an Netzwerken.

Schwerpunkte in der LV-Periode 2025-2027

- Die durch gesetzte Maßnahmen bereits erreichte Anzahl der AbsolventInnen mit studienbezogenem Auslandsaufenthalt soll weiter erhöht werden, zum einen durch Weiterführung der bisherigen wirksamen Maßnahmen (betreffend Aner-kennungsverfahren, sprachliche Vorbereitung, Betreuung vor, während und nach dem Aufenthalt etc.). Zum anderen sollen neben der Studienrichtung der Humanmedizin eine Erhöhung der Anzahl auch in den weiteren Studienrichtungen durch entsprechende Maßnahmen und Anreize für Auslandsaufenthalte gesetzt werden.
- Die Mobilität aller Universitätsangehörigen soll gefördert werden. Da im Bereich der Studierenden die TeilnehmerInnenzahlen bereits sehr gut sind, ist der Fokus zusätzlich auf Staff Mobility zu legen. Hierbei ist zu beachten, dass im Rahmen ärztlicher Tätigkeit und Lehre die Möglichkeiten eingeschränkt sind.
- Es ist geplant, in diesem Zeitraum zwei Double Degree Programme durchzuführen bzw. durchgeführt zu haben, die entsprechenden Voraussetzungen wurden bereits geschaffen.
- Die Einführung von digitalen Mobilitätsformaten bedarf aufgrund der Wichtigkeit der praktischen Anwendungen insbesondere im Bereich der Medizin eingehender Prüfung und entsprechender Planung, um die besonders für Medizinstudierende wichtige Hands on- Erfahrungen zu gewährleisten. In diesem gegebenen Rahmen ist die Ausarbeitung geeigneter Konzepte für digitale Mobilitätsformate, auch mit der Möglichkeit der Durchführung von Blended Mobilities, für diese Periode geplant.
- Das Klinisch-Praktische Jahr soll – im Rahmen der bestehenden Regelungen für das KPJ – als Mobilitätsfenster definiert werden.

- Die MUI will durch Kooperationen zusätzliche Lehrangebote bieten, die zur Vielfalt des angebotenen Studiums beitragen.

Ausblick auf die LV-Periode 2028-2030

Ausgehend von der Evaluierung und den Erfahrungen aus der Durchführung der Double Degree Programme könnten weitere ähnliche Formate eingeführt und damit auch die Weichen in Richtung European Universities gestellt werden. Digitale Mobilitätsformate sollen, soweit es die Ausbildung zur/m MedizinerIn und Arzt/Ärztin erlaubt, sukzessive eingeführt werden, der Schwerpunkt wird hier auf Blended Mobility gelegt. Weitere Mobilitätsfenster (9./10. Semester) werden implementiert, diese werden neben der Fortführung der bestehenden Maßnahmen dazu beitragen, die Anzahl der AbsolventInnen mit studienbezogenem Auslandsaufenthalt weiter zu erhöhen.

Forschungsschwerpunkte durch Kooperationen stärken

Nationale Forschungscluster

Institutionalisierte Kooperationen mit anderen forschungsstarken universitären Hochschulen können wesentlich zur Weiterentwicklung und Stärkung bestimmter Forschungsgebiete beitragen. Aktuelle Beispiele dafür sind die Zusammenarbeit der Medizinischen Universitäten Graz, Innsbruck Wien, der VetMeduni und der Medizinischen Fakultät der JKU Linz im Bereich Infektionsforschung (ISI), mit der LFUI im Bereich Life Science oder die Allianz mit den österreichischen Hochschulen, im Rahmen der Österreichischen Plattform für Personalisierte Medizin (ÖPPM) und des Biobankings (BBMRI).

Teilnahme am Europäischen Forschungsraum (ERA – European Research Area)

Darüber hinaus ist die MUI Partnerin in zahlreichen internationalen Forschungsnetzwerken und möchte diese kontinuierlich ausbauen. Zu diesem Zweck hat die MUI eine Reihe von Services und Unterstützungsleistungen implementiert, welche permanent erweitert und an die sich ändernden Bedingungen der verschiedenen Förderinstrumente angepasst werden. Diese Services unterstützen die ForscherInnen von der Projektidee über die Projekteinreichung und Partnersuche, die Vertragsverhandlungen, die Projektabwicklung und Verwertung der Projektergebnisse. Die Möglichkeiten, die diese bieten, sollen unter den Universitätsangehörigen verstärkt beworben werden und weitere Netzwerk-beteiligungen eingegangen werden. Zur Erreichung dieser Ziele sollen auch die Einrichtung gemeinsamer Studienmodule, Professuren und allenfalls gemeinsamer Studiengänge mit anderen österreichischen Hochschulen und EUROLIFE Universitäten geprüft werden.

Kostenintensive Infrastrukturen

Die Universität setzt sich für eine Intensivierung der Koordination im Bereich der kostenintensiven Forschungsinfrastrukturen ein sowie die Intensivierung der Zusammenarbeit mit staatlichen Stellen, anderen Hochschulen sowie der Privatwirtschaft und Industrie, um besonders kostenintensive Infrastrukturen gemeinsam zu beschaffen und zu betreiben.

7. Universitäre Immobilienbewirtschaftung

Wir verantworten und gestalten in der universitären Immobilienbewirtschaftung die räumliche Infrastruktur für Lehre, Wissenschaft und Forschung und wollen damit Ökosysteme schaffen, die den laufenden Veränderungen und Anforderungen aus dem Universitätsbetrieb gerecht werden. Das Tempo dieses Wandels ist jedoch rasant und die detaillierten Normierungen und Richtlinien in der Immobilienbewirtschaftung erschweren rasche Entscheidungen und Handlungen, so dass eine der maßgeblichen Herausforderungen die Vorhersage dieses Wandels sein wird.

Dabei kristallisieren sich folgende Schwerpunkte heraus, die künftig in die Entscheidungsprozesse einfließen werden:

Nutzungszyklen werden immer kürzer

Die Projektentwicklung ist gefordert, Flächen von Beginn an flexibel zu halten und verschiedene Nachnutzungen zu ermöglichen. Daraus ergibt sich, dass intelligente Gebäude mit nachhaltigen Nutzungskonzepten zu entwickeln sind die z. B. eine gewisse -nicht nur technische - Flexibilität erlauben wie z. B. smarte Steuerungsmöglichkeiten.

Innovation, Digitalisierung und Automatisierung

Die Bau- und Immobilienwirtschaft funktioniert immer noch viel zu sehr nach alten analogen Mustern. Digitale, innovative Bauprozesse werden diese verändern. Diese erzielen Einsparungspotenziale, schränken aber auch in Architektur und Möglichkeiten der Individualisierung ein. Innovation wird vor allem durch die Einbeziehung von Proptechs (digitale Dienstleistungen und Technologien aus der und für die Immobilienbranche) geschaffen, aber auch z. B. durch das Miteinbeziehen von neuen Mobilitätskonzepten und Arbeitsmodellen.

Steigende Komplexität der Projekte

Die Entwicklung von Bau- und Sanierungsprojekten wird durch viele Aspekte sehr komplex. Umweltrichtlinien, soziale und ökonomische Auflagen, technische und finanzielle/ preisliche Herausforderungen sind nur wenige der zahlreichen Einflussfaktoren die sich (mehr oder weniger stark) laufend ändern und damit Unsicherheit schaffen und eine Gefahr für die Nachhaltigkeit darstellen.

Davon abgesehen wird eine weitere Maßnahme bzw. Zielsetzung im Bereich der universitären Immobilienbewirtschaftung die Entwicklung eines nachhaltigen Facility Management sein, welches Teil der universitätsübergreifenden Nachhaltigkeitsinitiative ist (Verweis auf Kapitel 1.4). Dabei liegt der Fokus auf die gesamte Betriebsführung wie z.B. die Qualität der Nachhaltigkeitsausrichtung innerhalb der Aufbauorganisation, der Prozesse als auch der Immobilien selbst und deren Betrieb.

Im Folgenden wird auf die Immobilienbewirtschaftung, deren Status sowie geplanter Veränderungen bzw. Maßnahmen eingegangen.

Fritz-Pregl-Straße 3

Im Gebäude Fritz-Pregl-Straße 3 sind aktuell neben Praktikums- und Kursräumen, einem Audimax sowie eigenen Bereichen für Studierende nun nahezu alle MitarbeiterInnen der Verwaltung verortet. Die

Bereiche der VizerektorInnen (aktuell Finanzen und IT, Lehre und Studienangelegenheiten und Forschung und Internationales) konnten durch die Absiedelung geplanter Verwaltungseinrichtungen (anderweitiger Unterbringung) auch im Gebäude interimistisch untergebracht werden.

Peter-Mayr-Str. 4a/4b

Die Vorkehrungen für den Neubau des Hauses für Präklinische Experimentelle Forschung in der Peter-Mayr-Str. 4a/4b und die damit notwendige Adaptierung der Flächen in der Schöpfstraße 41 zur interimistischen Unterbringung der Tierhauseinrichtungen wurden getroffen. Die zur Verortung des Institutes für Genetische Epidemiologie notwendigen Flächen, als indirekte Maßnahme zur Baufreimachung des Gebäudes Peter-Mayr-Straße 4a/4b, werden in der Schöpfstraße 3 nach erfolgter Anmietung und Adaptierung zur Verfügung gestellt. Damit sind die Voraussetzungen für einen zeitlich adäquaten, nachhaltigen Betrieb für Wissenschaft und Forschung gesichert. Die Fertigstellung und Nutzung des Neubaus ist zum Jahr 2028 geplant.

In den kommenden Jahren sind die kontinuierliche Entwicklung bzw. Erneuerung und Erweiterung der Forschungsinfrastruktur samt damit verbundener Flächenerweiterungen essentiell. Dies ist eine unbedingte Voraussetzung einerseits für die Umsetzung aktueller und weiterer Uni-Med-Impuls 2030 Vorhaben, andererseits um im internationalen Wettbewerb um kompetitive Fördergelder sowie Kollaborationen als auch bei der Besetzung bzw. Nachbesetzung von Professuren am Standort Innsbruck Erfolg zu haben.

Müllerstraße 59

Eine Medizinausbildung ist ohne Vermittlung der Anatomie des Menschen nicht denkbar. Diese ist mit dem Lernen an Leichnamen von KörperspenderInnen verbunden, wie es traditionell in Sezierkursen geübt wird. 2022 hat die MUI für gerade einen solchen Sezierkurs, mit Einbau einer Up to date Lernorientierung sowie digitaler Unterstützung in der Pandemiezeit, einen Staatspreis Ars Docendi gewonnen und damit die Relevanz von zeitgemäß gemachten Sezierkursen bestätigt.

Darüberhinaus ist es der Anatomie Innsbruck stets gelungen potenzielle KörperspenderInnen vom Sinn der Ausbildung von ÄrztInnen in Sezierkursen zu überzeugen, daher sind wir auch verpflichtet, die Rahmenbedingungen auf höchstem Niveau zu halten. Voraussetzung für das Lernen am Leichnam sind Menschen, die ihren Körper in den Dienst dieser Wissenschaft stellen, und seitens der Universität ein ethisch korrekter und den heutigen technischen Möglichkeiten entsprechender Umgang mit ihnen. Das kann nur gewährleistet werden, wenn das Leichenwesen entsprechend modernisiert d.h. die Konservierung, die Lagerung, die Vorbereitung der Körper räumlich und technisch adaptiert wird.

Im Gebäude der Anatomie ist daher eine bauliche unterirdische Erweiterung der Bestandsflächen des Leichenwesens geplant. Die unterirdische Verbauung wird direkt angrenzend zum Gebäude in Richtung Norden erfolgen. Eine Machbarkeitsstudie sowie eine Abklärung mit dem Denkmalschutz liegt bereits vor, da diese Flächen des Gebäudes aufgrund des baulichen und funktionellen Zustandes dringend saniert gehören.

Dieses Projekt erfordert zusätzliche finanzielle Mittel.

Ferner ist aufgrund des derzeitigen stark veralteten Bauzustandes des Gebäudes eine Funktionssanierung diverser Bestandsflächen - jedoch ohne eine Nutzungsänderung - geplant.

Schöpfstraße 45

Das Areal Schöpfstraße 45 stellt für die Medizinische Universität Innsbruck die einzige lokale Entwicklungsfläche für Forschung und Lehre mit Nähe und Bezug zum Krankenanstaltenträger dar.

Dieses Bauprojekt spielt daher eine Schlüsselrolle in der Umsetzung der geplanten Maßnahmen wie z. B. verstärkte translationale medizinische Forschung (Zusammenarbeit von KlinikerInnen und GrundlagenforscherInnen) durch die Implementierung und den Aufbau neuer Professuren und Arbeitsgruppen. Aber auch Kooperationsprojekte mit den anderen Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen in Lehre und Forschung mit Bezug zur PatientInnenversorgung lassen sich dadurch forcieren. Ferner erfordert der Aufbau von interuniversitären Instituten Forschungsverfügungsflächen und ermöglicht damit auch die Bildung eines essentiellen Ökosystems am Standort Innsbruck.

Dieses Projekt bietet zusätzliche Flächen von rund 4.400 m² und kann nur mit zusätzlichen Finanzmitteln realisiert werden.

Umsetzung des Uni-Med-Impuls 2030 Programmes

zur Stärkung der universitären Medizin-Forschung und Ausbildung in Österreich

Der Wissenschafts- und Forschungsstandort Österreich – insbesondere im Bereich der Medizin – soll mit diesem Programm nachhaltig gestärkt und ausgebaut werden. Es werden daher in den nächsten Jahren nicht nur neue Professuren geschaffen, sondern auch die Studienplätze im Bereich der Humanmedizin erhöht. Der Start zur Umsetzung von Uni-Med-Impuls 2030 erfolgte mit der Leistungsvereinbarungsperiode 2022-2024. Daraus resultieren jedoch auch erhöhte Anforderungen an räumliche Entwicklungsmöglichkeiten. Neben fehlenden Büroflächen sind es insbesondere fehlende Labor-/ Forschungsverfügungsflächen, die an der MUI einen akuten Handlungsbedarf darstellen. Nachdem sich die baulichen Maßnahmen aufgrund gesetzlicher und interuniversitärer Rahmenbedingungen nicht zeitgleich mit den umzusetzenden Maßnahmen aus dem Uni-Med-Impuls 2030 realisieren lassen, können die räumlichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen nur durch Anmietungen und/ oder Adaptierung von geeigneten Flächen geschaffen werden.

Nur so wird es aus Sicht der MUI möglich sein, die durch dieses Programm sichtbare medizinische Rolle der MUI auf- und weiter auszubauen und den Wissenschafts- und Forschungsstandort Innsbruck und damit das gesamte österreichische Gesundheitssystem zu stärken.

Anmietungen und/ oder Adaptierungen aus dem Erfordernis der Umsetzung von Maßnahmen aus diesem Programm werden aus laufenden Globalmitteln zu finanzieren sein.

Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen

Aktuell steht der Betriebskindergarten der MUI ganztägig für Kinder von 3 bis 12 Jahren aller MitarbeiterInnen zur Verfügung, auch Ferienbetreuung ist gewährleistet. Insgesamt führen die

Betreuungsmöglichkeiten zu einer deutlichen Entlastung der Eltern und gewähren Planungssicherheit. Mangelnde adäquate Kinderbetreuung ist einer der Hauptgründe für das frühzeitige Abbrechen einer wissenschaftlichen Karriere und führt damit zu einem Verlust des wissenschaftlichen Potenzials.

Gemeinsam mit einer Betreiberin/Erhalterin wird daher der weitere Ausbau und damit die Vergrößerung des Angebots (Betreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren) geplant. Voraussetzung wäre, dass die MUI hierfür die Räumlichkeiten zur Verfügung stellt und infolgedessen die Betreuung ab 2025 exklusiv für die MUI-MitarbeiterInnen erfolgt.

Anmietungen und/ oder Adaptierungen aus dem Erfordernis der Umsetzung dieser Maßnahme werden aus laufenden Globalmitteln zu finanzieren sein.

8. Klinischer Bereich

Die Zusammenarbeit mit dem Krankenanstaltenträger, Tirol Kliniken GmbH, erfolgt aufgrund des im März 2014 geschlossenen Zusammenarbeitsvertrages. Zentrales Instrument dieses Zusammenarbeitsvertrages ist eine gemeinsame Kommission (MUI-Tirol Kliniken-Kommission), welche nach Bedarf mindestens jedoch halbjährlich einberufen wird. Die MUI ist bestrebt, dieses Instrument zu optimieren und der MUI-Tirol Kliniken-Kommission mehr Gewicht zu verleihen. Dazu gibt es grundsätzliche Übereinstimmung zwischen der Geschäftsleitung und der kollegialen Führung des Landeskrankenhauses Innsbruck mit dem Rektorat. Derzeit müssen noch alle Beschlüsse der Kommission einerseits von der Geschäftsleitung und andererseits vom Rektorat bekräftigt werden.

Die Medizinische Universität Innsbruck stellt derzeit etwa 43 % des ärztlichen Personals am Landeskrankenhaus Innsbruck. Zudem gibt es einen großen Bereich paktierter Investitionen von Geräten. Letztere werden, neben einem Basisbeitrag, über den Klinischen Mehraufwand (KMA) über das BMBWF mitfinanziert, basierend auf der KMA Vereinbarung abgeschlossen zwischen dem Land Tirol und dem BMBWF. Vor allem im Personalbereich bedeutet die KMA Vereinbarung eine Einschränkung im Hinblick auf die Notwendigkeit zusätzliche ÄrztInnen einzustellen (vgl. Kapitel 2, insbesondere 2.2 bis 2.5). Als Problemfelder seien hier das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz und sich rapide entwickelnde neue Schwerpunkte im medizinischen Bereich erwähnt. Hier gilt es für die Zukunft die Rolle der Medizinischen Universität Innsbruck im spitzenmedizinischen Bereich abzusichern.

Um den Herausforderungen in diesem Bereich gemeinsam (MUI und Tirol Kliniken) gerecht zu werden, wurden im Rahmen der 2020 unterzeichneten PatientInnenorientierte Strategie Universitätskliniken – Medizinische Universität – Landeskrankenhaus Innsbruck 2030 sechs Teilprojekte eingerichtet, welche z. B. die Aus- und Neugestaltung einer fachübergreifenden Zentrumsmedizin genauso wie eine Homogenisierung im Bereich der Durchführung klinischer Studien zwischen den verantwortlichen Trägern beinhalten. Daneben werden Aus- und Weiterbildungsinhalte akkordiert, zudem ging es auch darum, die Zusammenarbeit zu intensivieren.

Prioritär wurden dazu für einzelne Fragestellungen Teilprojekte definiert. Beispielhaft seien folgende Projekte kurz angerissen: Erstens die Errichtung eines gemeinsamen klinischen Institutes für Pathologie, Neuropathologie und molekulare Pathologie. Zweitens der Aufbau einer zentralen Biobank. Drittens die Errichtung eines Zentrums für klinische Studien, das neben einer bettenführenden Einheit auch eine zentrale Administration vorhalten soll. Viertens soll ein von beiden Trägern benutzbares IT Tool die Personalplanung (Nachtdienste, Abwesenheiten, etc.) optimieren helfen. Letztlich sollen im Sinne einer modernen Zentrumsmedizin Versorgungs- und Forschungsbereiche, die jetzt in getrennten Kliniken bedient werden, in gemeinsamen Einrichtungen koordiniert werden.

Die Entwicklungen im klinischen Bereich werden auch durch das Bau- und Investitionsprogramm Klinik 2035 wesentlich mitbestimmt. Darin enthalten sind finanzielle Mittel in Höhe von rund 43 Mio. EUR für MUI-eigene Projekte (u.a. für die Schaffung von Trainings- & Perfektionierungsmöglichkeiten, die Adaptierung von Flächen für die Zahnmedizin, den IT-Ausbau, die Zentrale Infrastruktur Biobank, die Infrastruktur für Klinische Studien sowie die Anschaffung und den Betrieb eines Zyklotrons). Insgesamt investieren Bund und Land 833 Mio. EUR in den Ausbau und die Modernisierung der Innsbrucker Klinik.

Anhang

Tabelle 1: Geplante Entwicklung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß § 98 Abs. 1 UG (unbefristet)

Nr.	Fachliche Widmung ⁴	Ist-Bestand ⁵		Planungsstand	
		2022	zum Ende der LV-Periode 2022-2024 ⁶	2025-2027 ⁷	2028-2030
01.	Orthopädie und Traumatologie	1	1	1	1
02.	Pathophysiologie	1	1	1	1
03.	Mikrobiologie m. b. B. der biochemischen Mikrobiologie	0	0	0	0-1
04.	Gefäßchirurgie	1	1	1	1
05.	Radiologie	0	1	1	1
06.	Visceral-, Transplantations- und Thoraxchirurgie	1	1	1	1
07.	Sportmedizin	1	1	1	1
08.	Augenheilkunde und Optometrie	0	1	1	1
09.	Diversität in der Medizin	0	1	1	1
10.	Anästhesie und Intensivmedizin	1	1	1	1
11.	Gerichtliche Medizin	0	1	1	1
12.	Hals-, Nasen- und Ohrenheilkunde	0	1	1	1
13.	Hals-, Nasen- und Ohrenheilkunde unter besonderer Berücksichtigung der Phoniatrie	0	1	1	1
14.	Pädiatrische Kardiologie	0	1	1	1
15.	Zahnärztliche Prothetik ⁸	0	1	1	1
16.	Strahlentherapie – Radioonkologie	1	1	1	1

⁴gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gemäß § 98 Abs. 1 UG; soweit eine Medizinische Fakultät eingerichtet ist, ist § 123b Abs. 1 UG anzuwenden. Die dort vorgesehene Darstellungsform kann auch optional von den Medizinischen Universitäten angewendet werden.

⁵Stichtag 31. Dezember 2022 ohne Ruhende

⁶Antizipierter Planungsstand zum 31. Dezember 2024

⁷Stichtag 31. Dezember 2025

⁸Umwidmung von „Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde unter besonderer Berücksichtigung der Prothetik“ in „Zahnärztliche Prothetik“



Nr.	Fachliche Widmung	Ist-Bestand		Planungsstand	
		2022	zum Ende der LV-Periode 2022-2024	2025- 2027	2028- 2030
17.	Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin II	0	0	1	1
18.	Pathologie und Molekularpathologie	0	1	1	1
19.	Molekularbiologie mit dem Schwerpunkt Funktionelle Genomik ⁹	1	1	1	1
20.	Translationale und experimentelle Transplantationschirurgie ¹⁰	1	1	1	1
21.	Plastische und Wiederherstellungschirurgie	1	1	1	1
22.	Strukturbiologie	1	0	0	0
23.	Virologie	1	1	1	1
24.	Innere Medizin und Hämatologie und internistische Onkologie	1	1	1	1
25.	Biochemie und Medizinische Chemie ¹¹	1	1	1	1
26.	Innere Medizin m. b. B. der Nephrologie	1	1	1	1
27.	Innere Medizin und Kardiologie	1	1	1	1
28.	Pädiatrische Hämatologie und Onkologie	0	1	1	1
29.	Anatomie 1 (Neuroanatomie)	1	1	1	1
30.	Anatomie 2 (klinisch- funktionelle Anatomie)	0	1	1	1
31.	Gynäkologie und Geburtshilfe	1	1	1	1
32.	Neurowissenschaften	1	1	1	0-1

⁹Umwidmung bei Nachbesetzung in „RNA Biologie“

¹⁰Umwidmung von „Molekulare Transplantationsbiologie“ in „Translationale und experimentelle Transplantationschirurgie“

¹¹Umwidmung ab 2024 von „Biochemie und Medizinische Chemie“ in „Systemische Neurobiologie“



Nr.	Fachliche Widmung	Ist-Bestand	Planungsstand		
		2022	zum Ende der LV-Periode 2022-2024	2025- 2027	2028- 2030
33.	Histologie und Embryologie m. b. B. Zellbiologie	1	1	1	0-1
34.	Medizinische Physik	1	1	1	1
35.	Neuropharmakologie ¹²	1	1	1	1
36.	Herzchirurgie	1	1	1	1
37.	Zelluläre und molekulare Pharmakologie	1	1	1	0
38.	Innere Medizin und Gastroenterologie, Hepatology und Endokrinologie	1	1	1	1
39.	Nuklearmedizin	1	1	1	1
40.	Zellgenetik	1	1	1	1
41.	Medizinische Biochemie	1	1	1	1
42.	Medizinische Physiologie	1	1	1	1
43.	Genetische Epidemiologie	1	1	1	1
44.	Urologie	1	1	1	1
45.	Hygiene und Medizinische Mikrobiologie	1	1	1	1
46.	Experimentelle Orthopädie	1	1	1	0-1
47.	Bioinformatik	1	1	1	1
48.	Klinische Neurobiologie	1	1	1	0-1
49.	Humangenetik	1	1	1	1
50.	Neurologie	1	1	1	1
51.	Klinische Infektiologie und Immunologie	1	1	1	1
52.	Pädiatrie und Neonatologie	1	1	1	1

¹²Organisatorische Zuordnung Institut für Pharmakologie



Nr.	Fachliche Widmung	Ist-Bestand	Planungsstand		
		2022	zum Ende der LV-Periode 2022-2024	2025- 2027	2028- 2030
53.	Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie	1	1	1	1
54.	Entwicklungsimmunologie	1	1	1	1
55.	Dermatologie und Venerologie	1	1	1	1
56.	Neurochirurgie	1	1	1	1
57.	Kieferorthopädie	1	1	1	1
58.	Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin (Psychiatrie I)	1	1	1	1
59.	Kinder und Jugendheilkunde	1	1	1	1
60.	Neuroradiologie	1	0	0	0
61.	Gynäkologische Endokrinologie und Reproduktionsmedizin	1	1	1	1
62.	Kinder- und Jugendpsychiatrie	1	1	1	1
63.	Forensische Psychiatrie ¹³	0	1	1	1
64.	Epidemiologie und Public Health	0	0	0	1
65.	Allgemeinmedizin	0	0	0	1
	Summe	49	59	60	57-62

¹³LV-Vorhaben A4.2.13

Tabelle 2: Geplante Entwicklung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß §§ 98 und 99 UG¹⁴ (befristet)

Nr.	Fachliche Widmung	Ist-Bestand ¹⁶		Planungsstand	
		2022	zum Ende der LV-Periode 2022-2024 ¹⁷	2025-2027 ¹⁸	2028-2030
01.	Artificial Intelligence in Radiological Imaging ¹⁹	0	1	1	0-1
02.	Klinische Pharmakologie ²⁰	0	1	1	1
03.	Gefäßchirurgie ²¹	0	0	0	0
04.	Proteinbiochemie	0	0	0	0
05.	Kinder- und Jugendheilkunde mit besonderer Berücksichtigung der kongenitalen und pädiatrischen Kardiologie ²²	1	0	0	0
06.	Medizin und Diversität ²³	1	0	0	0
07.	Klinische und Molekulare Pathologie ²⁴	1	0	0	0
08.	Pädiatrie mit dem Schwerpunkt pädiatrische Hämatologie und Onkologie ²⁵	1	0	0	0
09.	Molekulare Therapien in der Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie	1	1	0	0
10.	Angewandte Anatomie ²⁶	1	0	0	0
11.	Epidemiologie und Public Health ²⁷	1	1	1	0
12.	Digital und Computational Genomics ²⁸	0	1	1	0-1
13.	Infektiologie mit besonderer Berücksichtigung von Antibiotikaresistenz ²⁹	0	1	1	0-1
14.	Digitale Medizin in der Kardiologie	0	1	1	0-1

¹⁴Hier werden jene § 98 Professuren angeführt, die nicht unter Tabelle 1 erfasst sind sowie sämtliche Professuren gem. § 99 Abs. 1 und 3, soweit eine fachliche Widmung vorgenommen wurde.

¹⁵Soweit bekannt/ geplant.

¹⁶Stichtag 31. Dezember 2022, ohne Ruhende

¹⁷Antizipierter Planungsstand zum 31. Dezember 2024

¹⁸Stichtag 31. Dezember 2025

¹⁹Umwidmung von „Medizinische Biostatistik und Dokumentation“ in „Artificial Intelligence in Radiological Medicine“ (vgl LV-Vorhaben A4.2.5)

²⁰LV-Vorhaben A4.2.9

²¹wurde als § 98 Professur nachbesetzt, siehe Tabelle 1 Nr. 4

²²wird als § 98 Professur nachbesetzt, siehe Tabelle 1 Nr. 14

²³wird als § 98 Professur nachbesetzt, siehe Tabelle 1 Nr. 9

²⁴wird als § 98 Professur nachbesetzt, siehe Tabelle 1 Nr. 18

²⁵wird als § 98 Professur nachbesetzt, siehe Tabelle 1 Nr. 28

²⁶soll als § 98 Professur fortgeführt werden

²⁷LV-Vorhaben A4.2.11, soll als § 98 Professur nach Ablauf Befristung fortgeführt werden

²⁸LV-Vorhaben A4.2.6 Medical and Imaging Informatics

²⁹LV-Vorhaben A4.2.8



Nr.	Fachliche Widmung	Ist-Bestand		Planungsstand	
		2022	zum Ende der LV-Periode 2022-2024	2025- 2027	2028- 2030
15.	Allgemeinmedizin ³⁰	1	1	1	0
16.	Experimentelle Audiologie	0	1	1	0-1
17.	Experimentelle Pneumologie ³¹	0	1	1	0-1
18.	Psychiatrie mit Schwerpunkt auf Konsiliar-/ Liaisonpsychiatrie ³²	1	0	0	0
19.	Innere Medizin mit Schwerpunkt Intensiv- und Notfallmedizin	1	1	1	1
20.	Experimentelle Frauenheilkunde ³³	1	1	1	1
21.	Computational Neuroscience	1	1	1	1
22.	Experimentelle Neurologie	1	1	1	1
23.	Experimentelle Psychiatrie	1	1	1	0-1
24.	Experimentelle Urologie	1	1	1	1
25.	Mikrobiologie	1	1	1	0-1
26.	Molekularbiologie	1	1	1	1
27.	Molekulare Zellphysiologie	1	1	0	0-1
28.	Neurologie mit dem Schwerpunkt Bewegungsstörungen ³⁴	1	1	1	1
29.	Neurologie mit dem Schwerpunkt Schlafmedizin	1	1	1	0-1
30.	Hepatology	1	1	1	1
31.	Zahnersatz und Zahnerhalt mit besonderer Berücksichtigung der Parodontologie	1	1	1	1
32.	Diabetologie und Endokrinologie	1	1	1	1

³⁰wird als § 98 Professur nach Ablauf Befristung fortgeführt

³¹LV-Vorhaben A4.2.10

³²wird als § 98 Professur nachbesetzt, siehe Tabelle 1 Nr. 17

³³wird bei Ausscheiden nicht nachbesetzt

³⁴wird bei Ausscheiden nicht nachbesetzt



Nr.	Fachliche Widmung	Ist-Bestand		Planungsstand	
		2022	zum Ende der LV-Periode 2022-2024	2025- 2027	2028- 2030
33.	Translationale Neurodegenerationsforschung	1	1	1	1
34.	RNA-Biologie und Protein-Synthese	1	1	1	1
35.	Molekulare Zellbiologie	1	1	1	1
36.	Experimentelle Dermatologie mit dem Schwerpunkt Tumorimmunologie	1	1	1	1
37.	Translationale Epilepsieforschung	1	1	1	1
38.	Transplantationschirurgie ³⁵	1	0	0	0
39.	Infektionsbiologie	1	1	1	1
40.	Experimentelle Mykologie	1	1	1	1
41.	Translationale biomechanische Forschung	1	1	1	1
42.	Metabolomics – bioanalytische Massenspektrometrie	1	1	1	1
43.	Statistische Genetik	1	1	1	1
44.	Genetik von Darm- und Lebererkrankungen	1	1	1	0-1
45.	Translationale Prostatakarzinomtherapieforschung	1	1	1	1
46.	Tissue Engineering	0	1	1	1
47.	Interventionelle Onkologie – Stereotaxie und Robotik	0	1	1	1
48.	Sportpsychiatrie	0	1	1	1
49.	Applied optical imaging	0	1	1	1
50.	Biochemie des Lipidstoffwechsels	0	1	1	1

³⁵Wechsel ab 01.02.2023 auf § 98 Professur, siehe Tabelle 1 Zeile 6



Nr.	Fachliche Widmung	Ist-Bestand	Planungsstand		
		2022	zum Ende der LV-Periode 2022-2024	2025- 2027	2028- 2030
51.	Experimentelle Herzchirurgie (Arbeitstitel)	0	1	1	0-1
52.	Allgemeine Pathologie	0	1	1	0-1
53.	Medizinethik	0	0	1	1
54.	Artificial Intelligence in Molecular Medicine	0	0	1	1
55.	Kinderchirurgie	0	0	1	1
56.	Experimentelle Neurochirurgie	0	0	0	0-1
57.	Neurologie - Schlaganfall	0	0	0	0-1
	Summe	36	43	44 ³⁶	29-45

³⁶plus 15 Stellen nach § 99 Abs 4 mit noch offener Widmung, diese finden Berücksichtigung in Tabelle 3

Tabelle 3: Gesamtübersicht geplanter Entwicklungen bei den Professuren

Kategorie ³⁷	Ist-Bestand ³⁸	Planungsstand ³⁹		
	2022 ⁴⁰	zum Ende der LV-Periode 2022-2024	2025- 2027	2028- 2030
§ 98	46,9	54,4	64,6	63,3 - 74,7
davon § 98 mehr als drei Jahre befristet oder unbefristet ⁴¹	46,9	54,4	64,6	63,3 – 74,7
davon § 98 höchstens drei Jahre befristet	0	0	0	0
§ 99 Abs. 1	6,45	5,7	7,2	7,5
davon § 99 (1) mehr als drei Jahre bis höchstens fünf Jahre befristet ⁴²	4,95	4,7	7,2	7,5
davon § 99 (1) höchstens drei Jahre befristet	1,5	1	0	0
§ 99 Abs. 3	12,3	11,3	9,3	5,3 – 10,3
§ 99 Abs. 4⁴³	14,85	18,45	33,45 ⁴⁴	33,45 bis 40,1
davon assoziierte Professuren	12,85	16,45	22,45	22,45 - 25,1
davon Dozentinnen und Dozenten	2	2	11	11 - 15
§ 99 Abs. 6	0	5	28	28 bis 34
§ 99a⁴⁵	0	0	0	0
Gesamtsumme	80,5	94,85	142,55	130,05 – 167,5
Bestandsveränderung ⁴⁶	0	+ 13,35	+ 44,2	0

³⁷Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben im UG 2002.

³⁸ohne Ruhende

³⁹Planung der Universität gemäß EP-Angaben. Der geplante Stand betreffend Ziele aus der laufenden LV-Periode wäre mit Stichtag 31.12.2023 anzugeben. Der geplante Stand betreffend der LVP 2025-2027 bzw. 2028-2030 wird jeweils mit Ende der LV-Periode angegeben (z.B. LVP 2025-2027, Stand mit Stichtag 31.12.2027).

⁴⁰Ist-Stand zum Stichtag 31.12.2022. Der Ist-Bestand sollte mit der Erhebung gemäß UHSBV korrelieren. Abweichungen sollten dargestellt werden.

⁴¹gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gemäß § 13b Abs. 2 UG.

⁴²gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gemäß § 99 Abs. 1 UG.

⁴³gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gemäß § 99 Abs. 4 UG. Dies erstreckt sich auch auf die Unterkategorien.

⁴⁴Aufteilung der geplanten neuen § 99 Abs. 4 Professuren zwischen Assoziierten ProfessorInnen (Verwendung 82) und DozentInnen (Verwendung 14) wird wie folgt angenommen: 40 % assoziierte ProfessorInnen und 60 % DozentInnen

⁴⁵gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gemäß § 99a Abs. 1 im maximalen Ausmaß von 5 vH der Professuren

⁴⁶geplante Veränderung der Summe in Vollzeitäquivalenten im Vergleich zur Summe der Vorperiode/zum Zeitpunkt des vorherigen Stichtages.

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

Kategorie ⁴⁷	Ist-Bestand	Planungsstand ⁴⁸		
	2022	zum Ende der LV-Periode 2022-2024	2025-2027	2028-2030
Geplante Stellen gemäß § 13b Abs. 3, die für QV in Frage kommen⁴⁹	8	11,9	108	116 bis 130
Assistenzprofessur	22,7	26,5	22,7	22,7 bis 27,6
Assoziierte Professur⁵⁰	45,4	41,1	28,4 ⁵¹	28,4 bis 31,05
§ 99 Abs. 6 Professur	0	5	28	28 bis 34
Summe Laufbahnstellen	76,1	84,5	187,1	195,1 bis 222,65
Bestandsveränderung ⁵²	 	+ 8,4	+ 101,6	+ 8 bis + 35,55
Dozent/in	96,4	88	41,1	29,6 bis 33,6
Gesamtsumme	172,5	172,5	228,2	224,7 bis 256,25
Bestandsveränderung	 	+ 0	+ 55,7	- 3,5 bis + 28,05

⁴⁷Jeweils Verwendungen analog zu UHSBV Anlage 9 Z 3.6: Geplante Stellen gemäß § 13b Abs. 3, die für QV in Frage kommen = Stellen, die für QV in Frage kommen, aber noch nicht mit Person besetzt sind plus Universitätsassistent/innen auf Laufbahnstellen = 28; Assistenzprofessor/in = 83, Assoziierte/r Professor/in = 82, Universitätsdozent/in = 14.

⁴⁸Planung der Universität gemäß EP-Angaben. Der geplante Stand betreffend Ziele aus der laufenden LV-Periode wäre mit Stichtag 31.12.2023 anzugeben. Der geplante Stand betreffend der LVP 2025-2027 bzw. 20228-2030 wird jeweils mit Ende der LV-Periode angegeben (z.B. LVP 2025-2027, Stand mit Stichtag 31.12.2027).

⁴⁹gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gemäß § 13b Abs. 3 UG.

⁵⁰Assoziierte/r Professor/in = 82, exklusive Verwendungskategorie 87 (Assoziierte/r Professor/in gemäß § 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV)

⁵¹Aufteilung der geplanten neuen § 99 Abs. 4 Professuren zwischen Assoziierten ProfessorInnen (Verwendung 82) und DozentInnen (Verwendung 14) wird wie folgt angenommen: 40 % assoziierte ProfessorInnen und 60 % DozentInnen

⁵²geplante Veränderung der Summe in Vollzeitäquivalenten im Vergleich zur Summe der Vorperiode/zum Zeitpunkt des vorherigen Stichtages.

Tabelle 5: Aktuelles Studienangebot

1. Verzeichnis der eingerichteten ordentlichen Studien

ISCED-4	ISCED-4-Studienfeld	Bezeichnung	SKZ ⁵³	Studienart	Anmerkungen
	0912	Humanmedizin	202	Diplomstudium	
	0911	Zahnmedizin	203	Diplomstudium	
	0912	Molekulare Medizin	302	Bachelor	
	0912	Molekulare Medizin	602	Master	

2. In Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen eingerichtete ordentliche Studien

ISCED-F-99	ISCED-f-13	Bezeichnung des Studiums	SKZ	Studienart	Anmerkungen
727	0916	Pharmaceutical Sciences	066 607	Masterstudium	gemeinsames Studium mit der LFUI

3. Eingerichtete Doktorats-/PhD-Studien

Bezeichnung des Studiums	SKZ	Studienart	Anmerkungen
PhD – Doctor of Philosophy	794 440	Doktoratsstudium	
Clinical PhD – Doctor of Philosophy	794 445	Doktoratsstudium	

⁵³Studienkennzahl (ohne Kopfcodes)

Tabelle 6: Geplante Änderungen im Studienangebot

1. Geplante (Neu-)Einrichtung von Studien

Nr.	Bezeichnung des Studiums	geplante Umsetzung	Bezug zur Forschung/EEK sowie EP	in Kooperation mit anderen tertiären Einrichtungen
1	Bachelorstudium Psychotherapie	2025/26	EP Kap. 4.2, bei gesicherter Finanzierung	LFUI
2	Masterstudium Psychotherapie	2028-30	EP Kap. 4.2, bei gesicherter Finanzierung	LFUI
3	Erweiterungsstudium „Wissenschaft“ (zu Humanmedizin u. Zahnmedizin)	Spätestens 2025	EP Kap 4.2	
4	Erweiterungsstudium „Gesundheitsförderung/ Ernährungsmedizin“ (zu Humanmedizin u. Zahnmedizin)	2025	EP Kap 4.2	
5	Erweiterungsstudium „Chirurgie 4.0“ (zu Humanmedizin u. Zahnmedizin)	2026	EP Kap 4.2	
6	ULG Kieferorthopädie gem. KFO-AV	Spätestens 2025	EP Kap 4.2	

2. Geplante Vorhaben zur Auflassung von Studien

Nr.	Bezeichnung des Studiums	geplante Umsetzung	Bezug zur Forschung/EEK sowie EP
1	ULG Craniomandibuläre und muskuloskeletale Medizin (CMM))	Spätestens 2025	



MEDIZINISCHE
UNIVERSITÄT

INNSBRUCK