

AQ Austria
Dr. Jürgen Petersen
Franz-Klein-Gasse 5
1190 Wien

St. Pölten, am 31.03.2024

FH-Jahresbericht gemäß Fachhochschulgesetz und Fachhochschul- Jahresberichtsverordnung

Sehr geehrter Herr Dr. Petersen!

Die Fachhochschule St. Pölten GmbH darf Ihnen gemäß § 23 Abs. 2 des Fachhochschulgesetzes den Jahresbericht über das Studienjahr 2022/23 übermitteln.

Dies erfolgt gemäß § 5 der Fachhochschul-Jahresberichtsverordnung in elektronischer Form per E-Mail.

Für allfällige Fragen steht Ihnen Frau Katalin Szondy unter den nachfolgenden Kontaktdaten gerne zur Verfügung:


Katalin Szondy
M: +43 676 847 228 285
E: katalin.szondy@fhstp.ac.at

Der Jahresbericht ist diesem Schreiben beigelegt.

Freundliche Grüße



FH-Prof. DI Johann Haag | FH-Prof. DI Hannes Raffaseder
Geschäftsführung

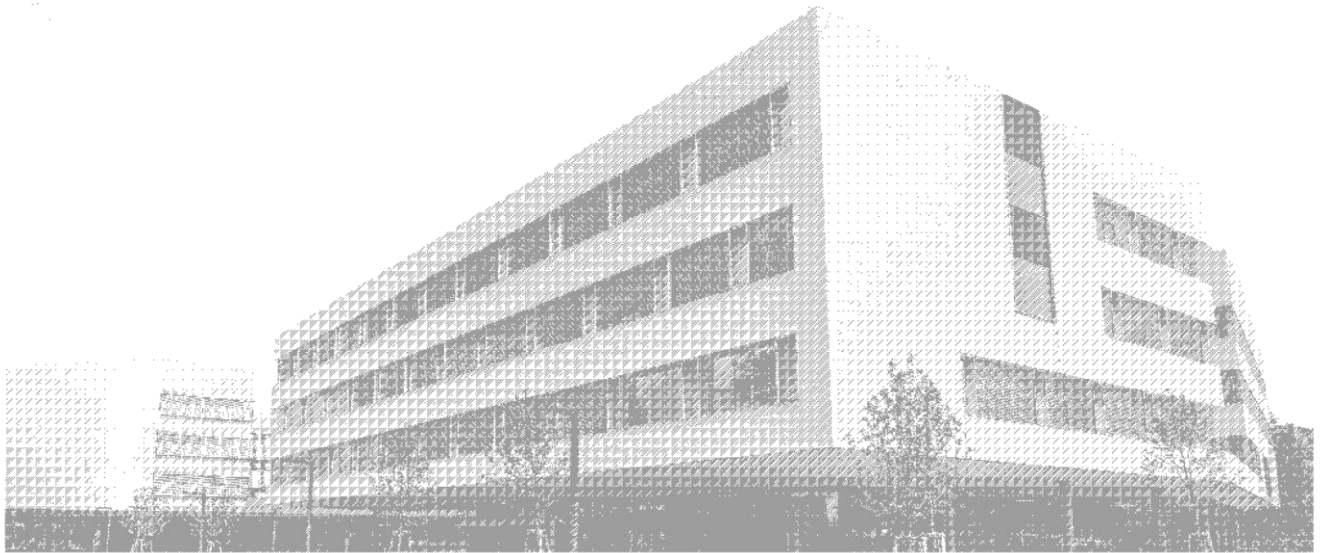


FH-Prof. DI Dr. Alois Frotschnig
Leiter FH-Kollegium

St. Pölten University
of Applied Sciences

Fachhochschule
St. Pölten GmbH

Campus-Platz 1
3100 St. Pölten
T: +43 (2742) 313 228
F: +43 (2742) 313 228-339
E: csc@fhstp.ac.at
I: www.fhstp.ac.at
FN 146616m
LG St. Pölten
DVR Nr. 1028669F



FH-Jahresbericht 2022/23

Gemäß §23 Abs. 2 FHG und FH-Jahresberichtsverordnung der AQ
Austria über das Studienjahr 2022/23

Autorinnen: Katharina Rottensteiner, Katalin Szondy
Stand: 31. März 2024

Inhalt

	Seite
Executive Summary	4
1 Einleitung	5
2 Darstellung der Weiterentwicklungen der Zielsetzungen der Fachhochschule vor dem Hintergrund der Gesamtentwicklung der Fachhochschule	6
2.1 Entwicklungsplan der FH St. Pölten	6
2.1.1 LEARN: Service- und Kompetenzzentrum für Lehr-Lernentwicklung und Bildungsangebote	6
2.1.2 Service- und Kompetenzzentrum für Hochschulentwicklung und Qualitätsmanagement	7
2.2 Eigentümerstruktur, Erhalter und Geschäftsführung	8
2.2.1 Aufsichtsrat	8
2.2.2 Geschäftsführung	9
2.2.3 Erweiterte Hochschulleitung	9
2.3 Kollegium	9
2.4 Satzung	10
3 Darstellung und Analyse von Studium und Lehre	11
3.1 Durchgeführte Änderungen in den Studiengängen	11
3.2 Qualitätssicherung im Bereich der Curriculumsentwicklung	13
3.3 Entwicklung der Studierendenzahlen	13
3.4 Entwicklung des Weiterbildungsangebotes	15
3.5 Prüfungsordnung, Zugangsvoraussetzungen bzw. Aufnahmeverfahren	16
3.6 Didaktisches Konzept	16
4 Darstellung und Analyse vom Bereich Angewandte Forschung und Entwicklung	19
5 Darstellung und Analyse des Bereiches Personal	21
5.1 Lehr- und Forschungspersonal	21
5.2 Änderungen der Leitungsfunktion in den Departments	24
5.3 Zusammensetzung der Entwicklungsteams	25
5.4 Fachhochschulprofessuren	26
6 Darstellung und Analyse des Bereiches Internationalisierung	27
6.1 Analyse der Entwicklung der Mobilität von Studierenden und des Lehr- und Forschungspersonals	29
6.2 Nationale und internationale Kooperationen	32
6.2.1 E ³ UDRES ²	33
6.2.2 Joint Programm	33

7 Darstellung und Analyse von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter35

Anhang 39

Abbildungsverzeichnis 40

Tabellenverzeichnis 41

Executive Summary

Auch im letzten Studienjahr 2022/23 erfuhr die Fachhochschule St. Pölten viele Weiterentwicklungen in Hinblick auf das Studienangebot und kann ein starkes Wachstum verzeichnen. Um auch künftig erfolgreich zu sein und als resiliente Organisation rasch auf die sich ständig verändernden Rahmenbedingungen reagieren zu können, ist eine größere Organisationsentwicklung in Planung, welche alle Bereiche der Hochschule betreffen wird - angefangen bei der Geschäftsführungsebene bis hin zu FH-Services.

Größter Wert wird auf innovative Lehrmethoden, moderne Didaktik und internationale Vernetzung gelegt, was durch eine stetige Weiterentwicklung der bestehenden, aber auch durch Neuentwicklungen von Studiengängen und Joint Programmen, sowie Weiterbildungsangeboten sichtbar wird. Das stetige Steigen der Studierendenzahlen spiegelt die sehr guten Karrierechancen und die zukunftsweisenden Ausbildungsangebote wider. Die FH St. Pölten bietet dadurch beste Karrierechancen und eine zukunftsweisende Ausbildung, Mit einer Gesamtanzahl von rund 3.800 Studierenden kann die FH St. Pölten auch in diesem Studienjahr auf eine positive Entwicklung zurückblicken.

Neben der akademischen Aus- und Weiterbildung sind angewandte Forschung und Entwicklung sowie Wissenstransfer und Innovation als wichtige Leistungsbereiche an der FH St. Pölten etabliert und fest in der Strategie verankert. Mit einer erneuten Steigerung des Forschungsumsatzes bleibt die FH St. Pölten eine der forschungsstärksten Fachhochschulen. Im Berichtszeitraum ist es der FH St. Pölten gelungen, Schwerpunkte in den etablierten Forschungsfeldern zu vertiefen aber auch wissenschaftliches Neuland zu betreten, wobei die beiden COIN Projekte TrustAI und EyeQTrack, die in einem späteren Kapitel des vorliegenden Berichts beschrieben werden, besonders hervorzuheben sind.

Auch die Internationalisierung bleibt ein wichtiges Ziel der FH St. Pölten, das weiterhin verfolgt werden soll. Mit 572 Mobilitäten kann die FH St. Pölten im Studienjahr 2022/23 einen neuen Mobilitätsrekord verzeichnen.

Auch durch die E³UDRES² European University, eine durch das Erasmus+ Programm der Europäischen Union sowie zusätzliche Mittel der OeAD GmbH finanzierte Hochschulallianz geleitet von der FH St. Pölten, erlangten Studierende als auch Mitarbeiter*innen zahlreiche Möglichkeiten, internationale Erfahrung zu sammeln. Im Juli 2023 wurde der Neuantrag zur Weiterführung der European University E³UDRES² 2.0 von der Europäischen Union genehmigt

1 Einleitung

Der vorliegende Jahresbericht basiert auf der Fachhochschul-Jahresberichtsverordnung der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria in der Version vom 12.03.2021. Der Jahresbericht bezieht sich dieses Jahr auf den Berichtszeitraum des Studienjahres 2022/23 und ist mit März 2024 vorzulegen. Gemäß dem Kollegiumsbeschluss hinsichtlich des akademischen Kalenders beginnt der Berichtszeitraum für das Studienjahr 2022/23 am 01.09.2022 und endet mit 31.08.2023.

Berichtszeitraum für die Kapitel Angewandte Forschung und Lehre sowie Personal ist das Geschäftsjahr mit Stichtag 31.12.2023 und weicht somit vom sonstigen Berichtszeitraum Studienjahr 2022/23 ab.

Die Gliederung des Berichtes entspricht der Struktur der FH-JBVO. Es wird gem. § 6 FH-JBVO über den Entwicklungsplan und die Organisationsstruktur der Fachhochschule St. Pölten berichtet. Außerdem werden die Entwicklungen im Bereich Studium und Lehre, sowie des Lehr- und Forschungspersonals dargestellt. Des Weiteren werden die Themen Angewandte Forschung, nationale und internationale Kooperationen und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter behandelt.

2 Darstellung der Weiterentwicklungen der Zielsetzungen der Fachhochschule vor dem Hintergrund der Gesamtentwicklung der Fachhochschule

2.1 Entwicklungsplan der FH St. Pölten

In den letzten Jahren erfuhr die Fachhochschule St. Pölten viele Weiterentwicklungen in Hinblick auf das Studienangebot und kann ein starkes Wachstum verzeichnen. Um auch künftig erfolgreich zu sein und als resiliente Organisation rasch auf die sich ständig verändernden Rahmenbedingungen reagieren zu können, ist eine größere Organisationsentwicklung in Planung. Die Organisationsentwicklung soll unter Einbeziehung möglichst aller Mitarbeiter*innen und mit Unterstützung von externen Expert*innen erfolgen.

Die Umsetzung der Organisationsentwicklung soll ab September 2023 in mehreren Schritten durchgeführt werden:

- Um unterschiedliche Perspektiven möglichst frühzeitig und in alle Entscheidungsprozesse miteinbinden zu können, wird eine **erweiterte Hochschulleitung** installiert.
- Es sollen **zwei Fakultäten** gegründet werden. Dadurch können Abläufe in Lehre, Forschung und Wissenstransfer besser gebündelt werden und strategische Fragestellungen gemeinsam und Department übergreifend bearbeitet werden.
- Bestehende FH-Services sollen zu **zwei weiteren Zentren** zusammengeschlossen werden.

Neben diesen geplanten Umsetzungen, wurden bereits im März 2023 Veränderungen in den FH-Services Hochschulentwicklung und SKILL vorgenommen. Diese werden in den folgenden Abschnitten genauer erläutert.

2.1.1 LEARN: Service- und Kompetenzzentrum für Lehr-Lernentwicklung und Bildungsangebote

Das ehemalige FH-Service SKILL erweiterte sich mit 2023 zu LEARN; dem Service- und Kompetenzzentrum für Lehr-Lernentwicklung und Bildungsangebote, dessen Leitung Dr.ⁱⁿ Lisa David übernimmt.

Folgende Schwerpunkte werden durch die Expertise des Teams abgedeckt:

- Lehr- und Lernentwicklung
Studiengangsleitungen und Didaktiker*innen werden bei der didaktisch-methodischen (Weiter-) Entwicklung von Studiengängen und Lehr-Lernarrangements unterstützt.
- Fächerübergreifende Bildungsangebote
Mit diesem Bereich sollen Lehr-Lernangebote bzw. Lerngelegenheiten geschaffen werden, die transformatives Lernen ermöglicht.
- Einbindung der Expertise in Forschungsprojekte
Das Service- und Kompetenzzentrum bringt die hochschuldidaktische Expertise in Forschungsprojekte der FH St. Pölten ein.

2.1.2 Service- und Kompetenzzentrum für Hochschulentwicklung und Qualitätsmanagement

Im ehemaligen FH-Service Hochschulentwicklung waren bereits viele Themen im Bereich der hochschulischen Qualitätssicherung, sowie der Programmentwicklung gebündelt. Durch die Bündelung von Kompetenzen und Expertisen ist ein rasches Reagieren auf Chancen und Herausforderungen möglich und sorgt für reibungslose Abläufe an Schnittstellen zu weiteren internen Organisationseinheiten. Im Service- und Kompetenzzentrum werden folgende Kompetenzbereiche gebündelt:

- Strategische Entwicklung
 - Gender & Diversity
Um das Thema Gender und Diversity besser in interne Abläufe einbinden und mit Themen der Hochschulentwicklung, Programmentwicklung und Qualitätssicherung intensiver verknüpfen zu können wird auch diese Expertise in das Service- und Kompetenzzentrum mit aufgenommen.
 - Nachhaltigkeit
Da die FH St. Pölten als Hochschule eine Vorbildfunktion ausübt, wird Nachhaltigkeit als Auftrag für Veränderung an uns alle angesehen. Um strategische Ziele in diesem Bereich und die Sustainable Development Goals erreichen zu können, wird auch dieser Fachbereich im Service- und Kompetenzzentrum für Hochschulentwicklung Qualitätsmanagement angesiedelt.
- Hochschulforschung
- Programmentwicklung und Innovation
- Evaluation
- Qualitäts- und Prozessmanagement

Die Leitung des Service- und Kompetenzzentrums für Hochschulentwicklung und Qualitätsmanagement übernimmt Dr.ⁱⁿ Giuliana Sabbatini, während die Leitung des im Zentrum angesiedelten FH-Service Programmentwicklung, welches die qualitätsvolle (Weiter-) Entwicklung der Studienprogramme im Fokus hat, bei Dr.ⁱⁿ Katalin Szondy bleibt.

Die Änderungen sind auf der Homepage der Fachhochschule St. Pölten im Organigramm veröffentlicht.¹

2.2 Eigentümerstruktur, Erhalter und Geschäftsführung

Im Berichtsjahr gab es keine Änderungen der Eigentümerstruktur der FH St. Pölten. Das Land Niederösterreich ist mit 26 Prozent an der Fachhochschule St. Pölten GmbH beteiligt und 74 Prozent der Anteile werden von der Hochschule St. Pölten Holding GmbH gehalten. Die Fachhochschule wird im Auftrag der Eigentümer durch die Geschäftsführer nach außen vertreten.

Aufgrund der oben erwähnten Organisationsentwicklung kam es jedoch zu Änderungen in der Geschäftsführungsebene, die in den folgenden Abschnitten dargestellt werden soll.

2.2.1 Aufsichtsrat

Seit dem Jahr 2022 wird an der Fachhochschule St. Pölten ein Aufsichtsrat eingesetzt, der sich folgendermaßen zusammensetzt:

Mitglieder des Aufsichtsrats	
Vorsitzender	Mag. Alfred Kellner, PhD (Landeshauptstadt St. Pölten, Leiter Abteilung Kultur und Bildung)
Stellvertretender Vorsitzender	Mag. Erwin Mandl (Land NÖ, Abteilung Wissenschaft und Forschung)
Mitglied	Dr. ⁱⁿ Martina Amler (ehem. Direktorin der österreichischen Gesundheitskasse)
Vom Betriebsrat entsandt	FH-Prof. Mag. Ewald Volk FH-Prof. Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Jutta Kutrovatz

Tabelle 1: Mitglieder des Aufsichtsrats – eigene Darstellung

¹ <https://www.fhstp.ac.at/de/mediathek/pdfs/infoblaetter/organigramm.pdf>

2.2.2 Geschäftsführung

Aufgrund des Rücktritts des Geschäftsführers Dipl.-Ing. Gernot Kohl, MSc im November 2022, mussten Änderungen in der Geschäftsführung vorgenommen werden.

FH Prof. Dipl.-Ing. Johann Haag und **FH Prof. Dipl.-Ing. Hannes Raffaseder** werden im Berichtsjahr als zeichnungsberechtigte Geschäftsführer eingesetzt, um die volle Handlungsfähigkeit der Fachhochschule St. Pölten GmbH und der Fachhochschule St. Pölten ForschungsGmbH sicherstellen zu können

2.2.3 Erweiterte Hochschulleitung

Wie in Kapitel 3.1 erläutert, wird aufgrund der Organisationsentwicklung die Geschäftsführungsebene um die erweiterte Hochschulleitung ergänzt und wird von folgenden Personen gebildet:

Mitglieder der erweiterten Hochschulleitung	
Kollegiumsleitung	FH-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Alois Frotschnig Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Susanne Roiser, MA
Fakultätsleitung	FH-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Franz Fidler FH-Prof. DSA Mag. ^a (FH) Christine Haselbacher
Leitung Service- und Kompetenzzentrum für Hochschulentwicklung und Qualitätsmanagement	Dr. ⁱⁿ Giuliana Sabbatini

Tabelle 2: Mitglieder der erweiterten Hochschulleitung

2.3 Kollegium

Gemäß § 10 FHG ist an der Fachhochschule St. Pölten das FH-Kollegium als demokratisch gewähltes und höchstes akademisches Organ der Fachhochschule eingesetzt, dessen Hauptaufgabe die Durchführung und Organisation des Lehr- und Prüfungsbetriebes ist. Im März 2023 wurden Alois Frotschnig als Kollegiumsleiter und Susanne Roiser als stellvertretende Kollegiumsleiterin durch das Kollegium im Einvernehmen mit der Geschäftsführung für eine weitere Funktionsperiode von drei Jahren wiederbestellt.

Das Kollegium wurde im Sommer 2023 neu gewählt, dessen Zusammensetzung auf der Homepage der Fachhochschule St. Pölten veröffentlicht ist.²

2.4 Satzung

Im Berichtszeitraum wurde die Satzung angepasst, Hauptaugenmerk lag bei der Veränderung im Bereich der Prüfungsordnung. Die Satzung ist in der neuesten Version auf der Homepage der FH St. Pölten veröffentlicht.³

Die umfangreichen Änderungen und Neuerungen sollen im Folgenden überblicksmäßig dargestellt werden:

- Anpassung bei den allgemeinen Bestimmungen bezüglich Anwesenheit, Lehrveranstaltungstypen und Lehrveranstaltungsbeschreibungen
- Schaffung einer neuen Struktur mit aussagekräftigem Inhaltsverzeichnis
- Anerkennung nachgewiesener Kenntnisse
- Auslandssemester, Berufspraktikum
- Prüfungsarten, Prüfungsmethoden und Wiederholungen, Prüfungstermine
- Beurteilung: FH-weite Notenschlüssel in LV-Prüfungen und Bachelor-/Masterprüfungen
- Bachelor- und Masterprüfungen und -arbeiten

Folgende Übergangsbestimmungen wurden definiert:

- Die neuen Lehrveranstaltungstypen gemäß §3 Abs 1 werden mit der nächsten Curriculumsänderung des jeweiligen Studiengangs bzw. Hochschullehrgangs wirksam.
- Der Notenschlüssel für die Beurteilung von Leistungen gemäß § 17 Abs 2 ist in den betroffenen Lehrveranstaltungen ab dem Studienjahr 2023/24 anzuwenden. Bis dahin gelten die in den Studiengängen/ Hochschullehrgängen kundgemachten Beurteilungsschlüssel.
- Der Notenschlüssel für die Beurteilung von Bachelor- und Masterprüfungen gemäß § 21 Abs 7 ist für die Bachelor- und Masterprüfungen ab dem Sommersemester 2024 anzuwenden. Bis dahin gelten die in den Studiengängen/ Hochschullehrgängen kundgemachten Beurteilungsschlüssel.
- Die ausschließlich elektronische Abgabe der Bachelor- und Masterarbeiten wird wirksam mit Beginn des Sommersemesters 2024.

² <https://www.fhstp.ac.at/de/uber-uns/fh-kollegium>, abgerufen am 28.02.2024.

³ <https://www.fhstp.ac.at/de/uber-uns/fh-kollegium/fh-kollegium#satzung>

3 Darstellung und Analyse von Studium und Lehre

In diesem Kapitel werden alle mit dem Studium in Zusammenhang stehenden Entwicklungen beleuchtet. Es sollen die Studierenden- und Absolvent*innenzahlen, Neuakkreditierungen und Änderungen in den Studiengängen, Kooperationsnachweise sowie das didaktische Konzept und die Curriculumsentwicklung dargestellt werden.

An der FH St. Pölten werden im Berichtszeitraum 26 Studiengänge in folgenden Departments angeboten:

- Digital Business & Innovation
- Medien & Digitale Technologien
- Informatik & Security
- Bahntechnologie & Mobilität
- Gesundheit
- Soziales

3.1 Durchgeführte Änderungen in den Studiengängen

In der nachfolgenden Tabelle werden Änderungen, die § 14 der Akkreditierungsverordnung 2021 nicht betreffen, dargestellt:

Department	Studiengansart	Studiengang	StgKz	Änderungsart
Digital Business & Innovation	Bachelorstudiengang	Marketing & Kommunikation	A0409	Geringfügige Änderung
IT Security	Masterstudiengang	Data Intelligence	A0879	Geringfügige Änderung
IT Security	Masterstudiengang	IT Security	A0410	Geringfügige Änderung
IT Security	Bachelorstudiengang	Digital Innovation & Research	A0857	Geringfügige Änderung
Medien und digitale Technologien	Masterstudiengang	Interactive Technologies	A0840	Maßgebliche Änderung/ Curriculumsevaluierung
Medien und digitale Technologien	Masterstudiengang	Digital Design	A0839	Maßgebliche Änderung/ Curriculumsevaluierung

Medien und digitale Technologien	Masterstudiengang	Digital Media Production	A0262	Maßgebliche Änderung/ Curriculumsevaluierung
Bahn-technologie und Mobilität	Bachelorstudiengang	Bahn-technologie und Mobilität	A0586	Maßgebliche Änderung/ Curriculumsevaluierung
Bahn-technologie und Mobilität	Masterstudiengang	Bahn-technologie und Management von Bahnsystemen	A0694	Maßgebliche Änderung/ Curriculumsevaluierung

Tabelle 3: Änderungen die § 14 der Akkreditierungsverordnung nicht betreffen

Alle Curricula an der FH St. Pölten werden in einem 5-jährigen Zyklus, einer sogenannten Curriculumsevaluierung im Sinne der Qualitätsentwicklung unterzogen, dabei werden, wie auch im Fall von curricularen Änderungen außerhalb dieses Zyklus, folgende Aspekte aufgegriffen:

- Bessere Studierbarkeit durch geringfügige Verschiebungen von Lehrveranstaltungen in andere Semester
- Auflösung der Kleinteiligkeit der Curricula
- Umbenennung von Modulen und Lehrveranstaltungen, um Zusammenhänge besser darstellen zu können
- Bessere Abstimmungen und Abgrenzungen zu Studiengängen aus ähnlichen Fachbereichen
- Bessere Verknüpfung von fachlichen mit überfachlichen Kompetenzen

Im Berichtszeitraum wurden bei nachstehenden Studiengängen bescheidrelevante Änderungen durchgeführt und eine Neuakkreditierung eingereicht.

Department	Studiengangsart	Studiengang	StgKz	Änderungsart
Medien und digitale Technologien	Masterstudiengang	Digital Media Production	A0262	Akkreditierungsrelevante Änderung
Medien und digitale Technologien	Masterstudiengang	Digital Design	A0839	Akkreditierungsrelevante Änderung
Gesundheit	Bachelorstudiengang	Gesundheits- und Krankenpflege	A0784	Akkreditierungsrelevante Änderung - Dislozierung

Digital Business & Innovation	Masterstudiengang	Digital Management & Sustainability	-	Neuakkreditierung
-------------------------------	-------------------	-------------------------------------	---	-------------------

Tabelle 4: Bescheidrelevante Änderungen und Neuakkreditierungen

Mit Dezember 2022 wurde die FH St. Pölten vom Land NÖ beauftragt einen dislozierten Standort am Bildungscampus Mostviertel in Mauer zu planen, dessen erfolgreiche Akkreditierung im August 2023 erfolgte.

Der erste Jahrgang mit 24 Studienplätzen soll mit dem Studienjahr 2023/24 starten. Die akkreditierte Gesamtzahl von 185 Anfänger*innen-Studienplätzen wird durch diese Dislozierung nicht verändert – die 24 Studienplätze für den neuen Standort werden aus dem aktuellen Anfänger*innenpool beschickt.

Der Bildungscampus Mostviertel in Mauer ist eine Einrichtung der NÖ Landesgesundheitsagentur – in vier revitalisierten Jugendstilpavillons des Landeskrankenhauses Mauer ist mit dem Bildungscampus Mostviertel eine zentrale Ausbildungsstätte für Pflegeberufe entstanden. Der Bildungscampus ist auf die Ausbildung von Pflegeberufen spezialisiert, welche durch das Bachelorstudium Gesundheits- und Krankenpflege komplementiert wird.

3.2 Qualitätssicherung im Bereich der Curriculumsentwicklung

Im Berichtszeitraum wurde der Prozess zur Genehmigung zum Teil verkürzt. Laut Kollegiumsbeschluss vom 04.10.2022 dürfen geringfügige Änderungen und Micro Credentials von der Leiterin des FH-Service Programmentwicklung und Fachverantwortlichen für Programmentwicklung freigegeben werden. Die Anträge werden im 4-Augen-Prinzip durch eine*n Mitarbeiter*in des FH-Service Programmentwicklung und der Leitung freigegeben. Über alle freigegebenen Änderungen wird in den Kollegiumssitzungen berichtet. Diese Vorgehensweise soll einerseits das Kollegium entlasten und andererseits ein

3.3 Entwicklung der Studierendenzahlen

Laut BIS-Meldung vom 15.11.2022 haben im Studienjahr 2022/23 1.193 ordentliche Studierende das Studium an der FH St. Pölten aufgenommen. Der Frauenanteil betrug dabei 51,55 Prozent, in absoluten Zahlen sind das 615 weibliche und 577 männliche

Studienanfänger*innen. Die Gesamtzahl der ordentlichen Studierenden belief sich im Berichtszeitraum auf 3.186, davon 1.630 weibliche Studierende.⁴

Laut BIS-Meldung vom 15.11.2022 kann im Studienjahr 2022/23 auch bei den ausländischen Studienanfänger*innen eine Erhöhung der Studierendenzahlen auf 155 Studienanfänger*innen festgestellt werden. Die Gesamtzahl der ausländischen Studierenden belief sich im Berichtsjahr auf insgesamt 350 Personen.⁵

Wie in der nachfolgenden Tabelle ersichtlich ist, haben laut BIS- Meldung vom 15.11.2022 821 Studierende im Studienjahr 2022/23 ein Studium an der Fachhochschule St. Pölten absolviert. Der Frauenanteil belief sich hier auf rund 56%, in absoluten Zahlen ausgedrückt handelt es sich somit um 458 Absolventinnen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Absolvent*innenzahlen in der BIS-Meldung über ein Kalenderjahr dargestellt werden.

	BIS- Meldedatum	Summe	w	m	d
Studierende gesamt	15.11.2021	3.017	1.540	1.475	2
	15.11.2022	3.186	1.630	1.554	2
Ausl. Studierende gesamt	15.11.2021	305	147	156	2
	15.11.2022	350	151	199	0
Studienanfänger*innen gesamt	15.11.2021	1.157	603	554	0
	15.11.2022	1.193	615	577	1
Ausl. Stud.anfänger*innen gesamt	15.11.2021	137	65	72	0
	15.11.2022	155	65	90	0
Absolvent*innen gesamt	15.11.2021	791	453	338	0
	15.11.2022	821	458	362	1

Tabelle 5: Entwicklung der ordentlichen Studierendenzahlen. Quelle: BIS-Meldung 15.11.2021 und 15.11.2022

In den Weiterbildungslehrgängen ist zwar ein Anstieg von 671 auf 692 außerordentliche Studierende, leider aber ein Rückgang beim Frauenanteil auf 468 Personen, zu verzeichnen. Der Anteil liegt somit bei knapp 68% Prozent.⁶

Im Studienjahr 2022/23 haben insgesamt 86 Personen ein außerordentliches Studium absolviert, wobei hier ein Frauenanteil von 85% aufzuzeigen ist.⁷

⁴ Diese Daten beruhen auf der BIS-Stichtagsmeldung vom **15.11.2022**.

⁵ Diese Daten beruhen auf der BIS-Stichtagsmeldung vom **15.11.2022**.

⁶ Diese Daten beruhen auf der BIS-Stichtagsmeldung vom **15.11.2022**.

⁷ Diese Daten beruhen auf der BIS-Stichtagsmeldung vom **15.11.2022**.

	BIS- Meldedatum	Summe	w	m	d
Studierende gesamt	15.11.2021	671	483	188	0
	15.11.2022	692	468	224	0
Absolvent*innen gesamt	15.11.2021	48	32	16	0
	15.11.2022	86	73	13	0

Tabelle 6: Entwicklung der außerordentlichen Studierenden. Quelle. BIS-Meldung 15.11.2021 und 15.11.2022

3.4 Entwicklung des Weiterbildungsangebotes

Aufgrund des neu eingeführten 5-Jahreszyklus zur Curriculumsevaluierung bei §9-Lehrgängen wurden folgende Änderungen durchgeführt:

Department	Lehrgangsart	Lehrgang	Kennzahl	Änderungsart
Digital Business & Innovation	Masterlehrgang	PR & Kommunikations- management	130082	Curriculumsevaluierung
Digital Business & Innovation	Masterlehrgang	Eventmanagement	130068	Curriculumsevaluierung

Tabelle 7: Änderungen der Lehrgänge

Department	Lehrgangsart	Lehrgang	Kennzahl	Änderungsart
Digital Business & Innovation	Masterlehrgang	Werbung und Markenführung	130087	Auflassung
Digital Business & Innovation	Akademischer Lehrgang	Werbung und Markenführung	130086	Auflassung
Digital Business & Innovation	Akademischer Lehrgang	Angewandte Krisenkommunikation	130090	Auflassung

Tabelle 8: Auflassungen von Lehrgängen

3.5 Prüfungsordnung, Zugangsvoraussetzungen bzw. Aufnahmeverfahren

Die Prüfungsordnung der FH St. Pölten entspricht den gesetzlichen Anforderungen und ist dem studienrechtlichen Teil der Satzung, die auf der Webseite öffentlich zugänglich ist, zu entnehmen.⁸

Im Berichtsjahr gab es weder wesentliche Änderungen in der Prüfungsordnung bzw. in den Durchführungsbestimmungen zur Prüfungsordnung noch bei den Zugangsvoraussetzungen für Studierenden und Aufnahmeverfahren der Studiengänge an der FH St. Pölten.

3.6 Didaktisches Konzept

Lehrentwicklung – Innovation vorantreiben

Der Einsatz innovativer Lehrmethoden nimmt an der FH St. Pölten einen hohen Stellenwert ein. Unterstützung bei der Umsetzung neuer Lehrszenarien erhalten Lehrende dabei von LEARN, dem Service- und Kompetenzzentrum für Lehr-Lernentwicklung und Bildungsangebote⁹.

Im Zuge des Aufbaus der neuen Einheit, wie in Kapitel 2.1.1 beschrieben, wurde auch ein umfangreicher Pool an hilfreichen Materialien in den Bereichen Hochschuldidaktik, Curriculumsentwicklung und digitale Lehr/Lern-Ressourcen entwickelt und über die neue Website¹⁰ von LEARN allen Lehrenden und Studiengangsleitungen der FH St. Pölten zur Verfügung gestellt. Am 1. März 2023 wurde die neue Organisationseinheit im Rahmen einer Launch-Veranstaltung offiziell allen Interessierten an der FH St. Pölten präsentiert.

Ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm im Bereich qualitativ hochwertige und innovative Hochschuldidaktik steht allen hauptberuflich und nebenberuflich Lehrenden der FH St. Pölten seit vielen Jahren zur Verfügung. Dieses wird stetig weiterentwickelt und an neue Herausforderungen und strategische Ziele angepasst. Das „Flagschiff“ dieser Bemühungen ist das **„Zertifikat Hochschuldidaktische Kompetenz“**¹¹. Der Lehrgang ist ein Blended-Learning-Angebot (7 ECTS) und integriert innerhalb von zwei Semestern

- sieben Präsenzmodule,
- vertiefende Arbeitsaufträge innerhalb der begleitenden Lernplattform eCampus,
- die Durchführung und Auswertung wechselseitiger kollegialer Hospitationen,

⁸ <https://www.fhstp.ac.at/de/mediathek/pdfs/infoblaetter/pruefungsordnung.pdf>, abgerufen am 22.02.2024.

⁹ <https://www.fhstp.ac.at/de/uber-uns/fh-services/learn-service-und-kompetenzzentrum-fuer-lehr-lernentwicklung-und-bildungsangebote>

¹⁰ <https://www.fhstp.ac.at/de/audiences/lehrende>

¹¹ <https://www.fhstp.ac.at/de/audiences/lehrende/hochschuldidaktische-weiterbildung#zertifikat>

-
- vertiefende Einzelberatung bei LEARN,
 - eine schriftliche Abschlussarbeit („Teaching Portfolio“) sowie
 - kontinuierliches Peer-Learning innerhalb der Lehrgangsgruppe

zu einem umfassenden hochschuldidaktischen Basis-Curriculum. Im Studienjahr 2022/23 haben weitere 13 Lehrende aus allen Departments der FH St. Pölten diesen Lehrgang erfolgreich abgeschlossen.

Im Studienjahr 2022/23 wurde das seit 2013 angebotene Curriculum des Hochschuldidaktischen Zertifikats grundlegend überarbeitet. Das neue Curriculum wird ab Wintersemester 2023/24 aus einem HDZ-Basismodul (5 ECTS) und einem darauf aufbauenden HDZ-Vertiefungsmodul (5 ECTS) bestehen¹².

Der Bereich **KI in der Lehre** und die Unterstützung entsprechender Kompetenzentwicklung der Lehrenden war ab Sommersemester 2023 ein wesentlicher Schwerpunkt der Weiterbildungs- und Beratungsaktivitäten von LEARN. Das „Didaktik-Café“ am 12. April 2023 mit dem Titel „Umgang mit ChatGPT in der Lehre und Forschung¹³“ war aufgrund der aktuell äußerst dynamischen Entwicklungen rund um die Thematik KI in der Lehre die bisher besucherstärkste Veranstaltung in der Reihe „Didaktik-Café“ überhaupt mit knapp 100 in Präsenz und Online Teilnehmenden. Ein vertiefender Workshop für Lehrende im Mai 2023, mit dem Ziel konkrete Strategien und Methoden der Integration von KI-Tools in die eigene Lehre zu erarbeiten, baute auf die grundlegenden Erörterungen im „Didaktik-Café“ auf.

Leitthema des **11. Tags der Lehre**¹⁴ im März 2023 war „**Lernen über den Tellerrand hinaus – Good Practices zu Interdisziplinarität, Internationalisierung & Future Skills**“. Vielfältige soziale Veränderungen, die Klimakrise, rasche technologische Entwicklungen sowie wirtschaftliche und gesellschaftliche Herausforderungen erfordern auch von Hochschulen eine möglichst rasche Transformation. Der Tag der Lehre 2023 der FH St. Pölten präsentierte Good Practices zu Interdisziplinarität, Internationalisierung und Future Skills und ermöglichte den Austausch zu Erfolgsgeschichten, Herausforderungen und Hürden im interdisziplinären und/oder internationalen Setting.

Mehr als 120 Hochschullehrende und -forschende aus dem gesamten DACH-Raum nahmen teil. Die unterschiedlichen Formate wie etwa Präsentationen, ein Diskursforum, ein Online-Stationenbetrieb sowie mehrere Hands-on-Workshops sorgten für ein abwechslungsreiches Programm. Der diesjährigen Themensetzung entsprechend wurde die Konferenz bilingual und hybrid umgesetzt. Es wurde ein durchgehender englischsprachiger Pfad durch die Veranstaltung angeboten und mehrere Programmpunkte wurden zusätzlich zum Präsenzformat über YouTube gestreamt.

¹² <https://www.fhstp.ac.at/de/audiences/lehrende/hochschuldidaktische-weiterbildung#zertifikat>

¹³ <https://www.fhstp.ac.at/de/audiences/lehrende/hochschuldidaktische-weiterbildung#cafe>

¹⁴ <https://tagderlehre.fhstp.ac.at/nachlese>

LEARN war auch im Studienjahr 2022/23 wieder maßgeblich an der Programmplanung der Konferenz „**Inverted Classroom & beyond**“¹⁵ beteiligt und mit eigenen Beiträgen vor Ort an der Fachhochschule Graubünden vertreten. Darüber hinaus war und ist die FH St. Pölten treibende Kraft der Initiative, die seit 2014 abwechselnd in Marburg und St. Pölten stattfindende Konferenz, ab 2020 als DACH-Konferenz zu etablieren. Somit konnte in Abstimmung der Schlüsselpartner aus dem bestehenden ICM-Netzwerk eine alternierende Durchführung des Events in Deutschland, Österreich (an der FH St. Pölten!) und der Schweiz vereinbart werden¹⁶. 2024 wird die Veranstaltung zum insgesamt vierten Mal an der FH St. Pölten stattfinden.

¹⁵ https://www.icmbeyond.net/?page_id=2209

¹⁶ <https://www.icmbeyond.net/>

4 Darstellung und Analyse vom Bereich Angewandte Forschung und Entwicklung

Neben der akademischen Aus- und Weiterbildung sind angewandte Forschung und Entwicklung sowie Wissenstransfer und Innovation als wichtige Leistungsbereiche an der FH St. Pölten etabliert und fest in der Strategie verankert.

Im Jahr 2023 ist es der FH St. Pölten gelungen, die Schwerpunkte in bereits etablierten Forschungsfeldern zu vertiefen aber auch wissenschaftliches Neuland zu betreten. Besonders hervorzuheben sind die beide COIN Projekte, die im letzten Jahr gestartet haben. In dem Projekt TrustAI werden vertrauenswürdige AI-Modelle zur Lösung verschiedener Problemstellungen auf einer einfach zu bedienende Plattform zur Verfügung gestellt. Es ist außerdem ein Vorzeigeprojekt des noch jungen Centre for Artificial Intelligence (CAI). Das Projekt EyeQTrack ist im Center for Digital Health and Social Innovation (CDHSI) verortet und ein Musterbeispiel für die gute Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Disziplinen an der FH. Inhaltlich geht es darum, mit Hilfe von eXtended Reality (XR)- Technologien individualisierte Therapien und Trainings zu erstellen.

Die Abwicklung der Projekte erfolgt dabei sowohl in der Fachhochschule St. Pölten GmbH als auch im Tochterunternehmen, der Fachhochschule St. Pölten ForschungsGmbH.

Angewandte Forschung und Entwicklung sind in allen fünf Departments (Digital Business & Innovation, Medien & Digitale Technologien, Informatik & Security, Bahntechnologie & Mobilität, Gesundheit und Soziales) fest verankert und auf personeller und inhaltlicher Ebene eng mit der Lehre in den Studiengängen verflochten.

Mittlerweile erfolgreich bewährt haben sich der neue Masterstudiengang Applied Research and Innovation in Computer Science – als positives Beispiel einer engen Verzahnung von Forschung und Lehre. Ein gut etabliertes Laufbahn-Modell wiederum reicht von der Begleitung studentischer Assistenzen für F& E bis hin zur Unterstützung von Senior Researchern und Doktorat. Obwohl sie selbst direkt keine Doktorate vergeben darf, baut die Fachhochschule die Möglichkeiten dafür aus. Dies zeigt sich an dem bereits gestarteten doc.funds.connect Projekt Visual Heritage und auch an den Bemühungen weitere doc.funds Projekte einzuwerben. Darüber hinaus werden die Kooperations-Netzwerke mit Universitäten beständig erweitert, um gemeinsam betreute Dissertationen anbieten zu können.

Der Anteil der F&E-Erlöse (inklusive Wissenstransfer) am Gesamtumsatz der Lehre der FH St. Pölten lag 2023 bei etwa 16,2 Prozent (vorläufig, die Bestätigung durch den Wirtschaftsprüfer erfolgt Ende April). Zum Vergleich: Im Jahr 2022 lag der Anteil bei rund 13,8 Prozent.

An allen Departments der FH St. Pölten existiert ein gut etabliertes Forschungsinstitut, das inhaltlich und personell eng mit den Studiengängen verflochten ist, wesentliche Beiträge zur angewandten Forschung und Entwicklung im jeweiligen Themenbereich erarbeitet und die Profilbildung der Hochschule unterstützt. Einen besonders hohen Stellenwert hat die interdisziplinäre Forschung. Dazu wurden neben dem bestehenden Center for Digital Health and Social Innovation, auch zwei weitere Zentren eingerichtet: Center for Artificial Intelligence und Center for Sustainable Mobility. Die Themen werden außerdem kontinuierlich weiterentwickelt und tragen wesentlich zur Profilbildung der FH St. Pölten bei.

Die wissenschaftliche Qualifizierung, und damit verbunden die Qualität der wissenschaftlichen Leistungen des Lehr- und Forschungspersonals der FH St. Pölten, findet in zahlreichen wissenschaftlichen Publikationen in Kooperation mit wissenschaftlichen Partner*innen aus der ganzen Welt ihren Niederschlag. Insgesamt wurden im letzten Jahr 191 Beiträge in Zeitschriften, als Conference Proceedings (78 Publikationen mit Peer-Review in diesen beiden Kategorien), als Bücher, in Buchkapiteln oder in anderen wissenschaftlichen Medien veröffentlicht. Damit konnte das Niveau im Vergleich zum langjährigen Schnitt gehalten werden.

Beispiele für im Studienjahr 2022/23 genehmigte oder gestartete Drittmittelprojekte mit strategischer Relevanz für die Weiterentwicklung der F&E Aktivitäten:

- Accelerate_FutureHEI - Entrepreneurial & Innovative Universities Acceleration Programme (EU gefördertes Horizon Europe Programm): Neuausrichtung von Hochschulen, um sie in ihrer Rolle als Wissens- und Innovationsökosysteme für die regionale Entwicklung zu stärken.
- Eden – Effiziente dezentrale nachhaltige Lebensmittel-Produktion (Förderprogramm FFG /Kreislaufwirtschaft): Intelligenter Betrieb von Aquaponik-Anlagen (Produktion von Fisch und Gemüse in kontrollierten Umgebungen) durch die Nutzung von IoT Technologien
- SPUR (Gefördert im Rahmen der GFF/ FTI-Projekte: Grundlagenforschung - Gesellschaftlicher Zusammenhalt im Wandel): Sozialräumliche Rahmenbedingungen für inklusive Wohnformen für Menschen mit psychischen Krankheitserfahrungen in ländlichen und kleinstädtischen Räumen Niederösterreichs.
- EuroNight 2.0 (Gefördert vom Deutschen Zentrum für Schienenverkehrsforschung): Wagenmaterial für den europäischen Nachtzugverkehr der Zukunft.
- AniVision (Gemeinsam von FWF/DFG gefördert): Animation in Gebrauchsfilmern aus Österreich, Ost- und Westdeutschland zwischen 1945 und 1989. Filmanalyse unter Zuhilfenahme von automatisierten Methoden aus der Computer Vision.

5 Darstellung und Analyse des Bereiches Personal

In diesem Abschnitt werden die zentralen Rahmenbedingungen, Aufgaben- und Projekte im Kontext von Personal-Management und Personalentwicklung sowie erzielte Fortschritte und nächste Schritte in strategisch relevanten Entwicklungsfeldern dargestellt.

Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf Themen gelegt, die das Lehr- und Forschungspersonal betreffen, nachdem die FH St. Pölten im Rahmen des 2019 gestarteten Projekts HRS4R mitarbeitet und sich zur „Europäischen Charta für Forschende“ sowie dem „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden“ bekannt hat.

5.1 Lehr- und Forschungspersonal

Folgende Abbildungen zeigen die Änderungen des Lehr- und Forschungspersonals. Insgesamt kann ein Zuwachs beim Lehr- und Forschungspersonal verzeichnet werden.

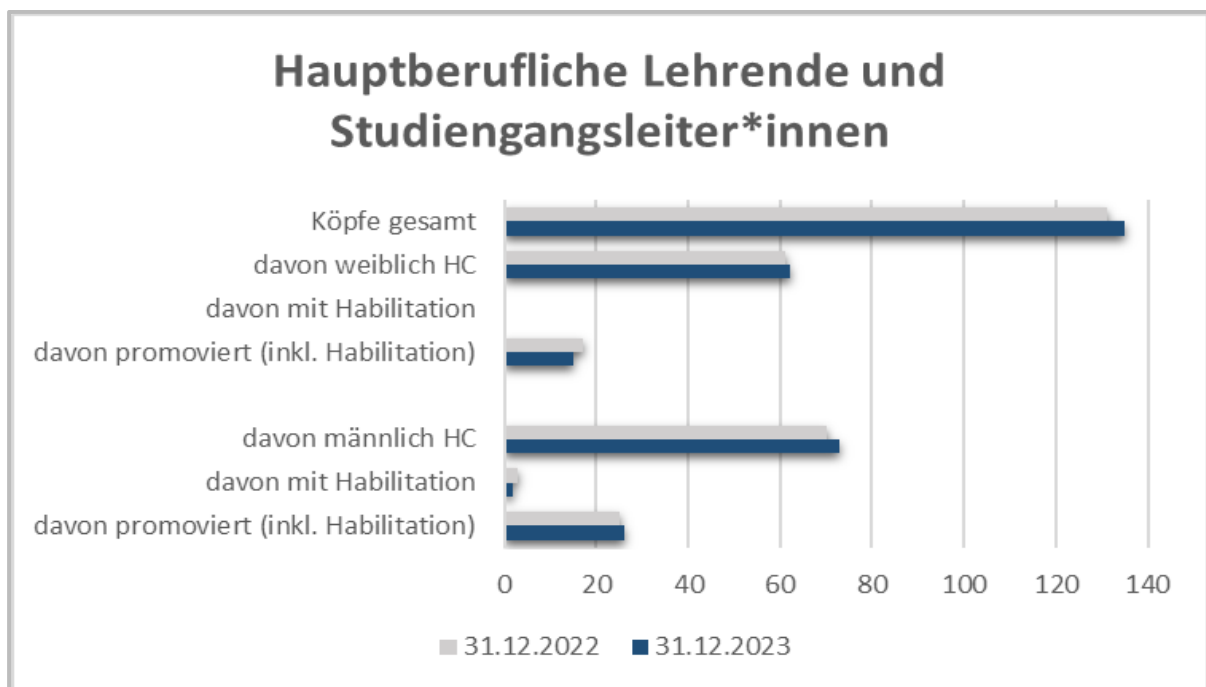


Abbildung 1: Hauptberuflich Lehrende und Studiengangsleiter*innen

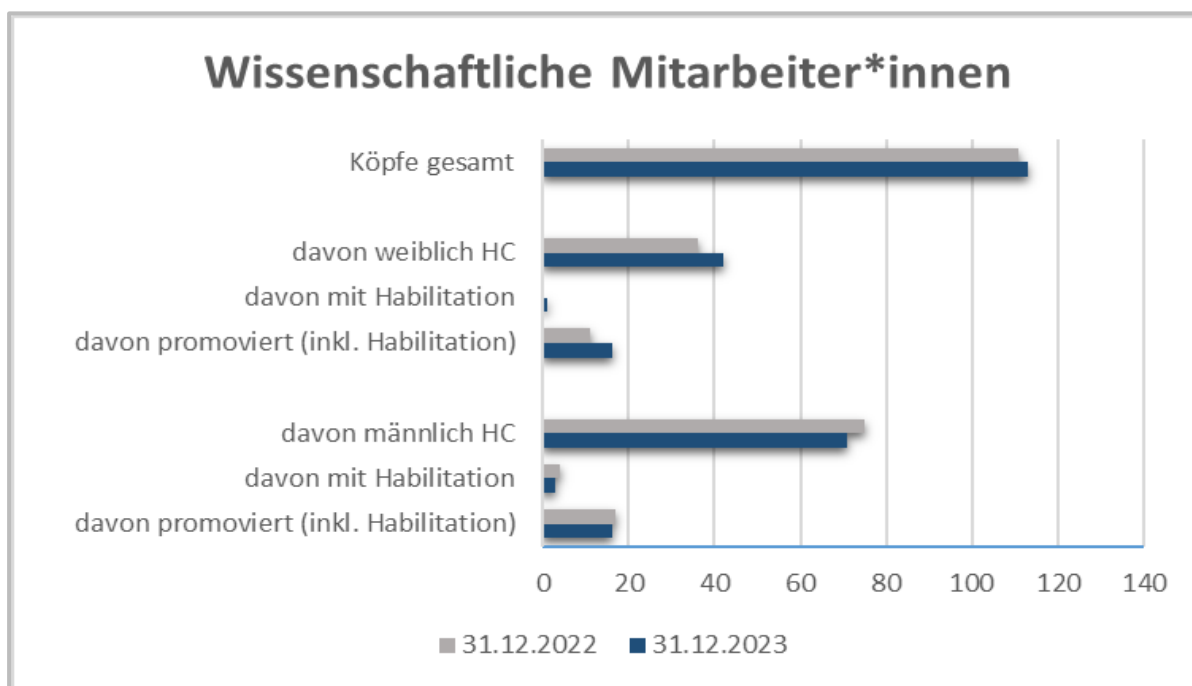


Abbildung 2: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Das Projekt HRS4R wird in sechs Work-Packages (WP) erarbeitet, wobei primär im „WP 6“ Personal(entwicklungs)-themen Berücksichtigung finden und bearbeitet bzw. weiterentwickelt werden. Der FH St. Pölten wurde bereits die Zertifizierung „HRS4R – Human Resources Strategy for Researcher“ verliehen, doch sind die in diesem Prozess erworbenen Erfahrungen einerseits für alle weiteren teilnehmenden Hochschulen ein maßgeblicher Referenzrahmen, und andererseits liefert die FH St. Pölten einen essenziellen Beitrag zum Gelingen des Projekts insgesamt. Beispielsweise fand aufgrund der bestehenden Zertifizierung keine Detailerhebung 2023 zur Situation Lehrender und Forschender statt, doch haben wir in der Erstellung des Endberichts die Ausarbeitung der Kapitel „Conclusions“ und „Recommendations“ entlang der Umfrageergebnisse aller anderen Hochschulen übernommen und ein Kapitel zum Status Quo der Aktivitäten an der FH St. Pölten beigesteuert.

Ausblick: Aktuell finden im Kontext „HRS4R WP 6“ eine Umfrage zu Stakeholdern und ihrer Zusammenarbeit mit der FH St. Pölten sowie eine SWOT-Analyse „Human Resources – R&I ecosystem“ statt. Ergebnisse dazu können erst zu einem späteren Zeitpunkt dargelegt werden.

Ein wesentlicher Meilenstein für die Weiterentwicklung der institutionellen Settings von Lehr- und Forschungspersonal ist das „Laufbahnmodell Lehre und Forschung – Version 3.0“ (2024 LbM 3.0, 2017 „Version 2.0“, 2013 „Version 1.0“), das in enger Verbindung mit HRS4R zu sehen ist.

Als wesentliche Ziele definiert das österreichische Fachhochschulgesetz (FHG) die Gewährleistung einer praxisbezogenen Ausbildung auf Hochschulniveau, die Vermittlung der Fähigkeit, die Aufgaben des jeweiligen Berufsfeldes entsprechend dem Stand der

Wissenschaft und den aktuellen und zukünftigen Anforderungen der Praxis zu lösen (vgl. FHG §3 (1)). Nach mehrjähriger Vorarbeit und Vorbereitung, Sammlung von Bedürfnissen und Entwicklung eines für Lehr- wie Forschungspersonal gemeinsamen, transparenten Karrieremodells - unter Einbindung zahlreicher Mitarbeiter*innen und im engen Austausch mit dem Betriebsrat - wird nun eine grundlegende Weiterentwicklung implementiert. An sensiblen Themen wie der Verfassung von Gleichwertigkeitskriterien hinsichtlich PhD/Doktorat oder einer Guideline zu Praxisanforderungen wird gefeilt, sodass bestehende Regelungen Geltung behalten, bis neue Beschlüsse diese ersetzen. Ein Leitgedanke dabei ist die Ausgewogenheit von

- praxisorientierten Kompetenzen in einem für die jeweilige Stelle relevanten Berufsfeld
- wissenschaftlichen Kompetenzen in einem für die jeweilige Stelle relevanten Fachgebiet
- didaktischen Kompetenzen

Zentrale Aspekte des LbM 3.0

- Höhere Handlungsorientierung für persönliche sowie fachliche Entwicklung – bisherige Berufsbilder bieten ein stabiles Fundament und bestehen weiterhin
- Das LbM 3.0 integriert/ beschreibt neue Berufsbilder und Karrierewege:
 - Teaching & Research Assistant (Merge aus ALF und RA), Junior Professur (Neu Tenure Track), Professur (bisher FH-Dozent*in), Leading Professur (besondere Verantwortung und Sichtbarkeit für das eigene Fachgebiet in Lehre, Forschung und Wissenstransfer).
 - Einführung Akademische Fachkräfte (Junior bis Senior) – Entwicklungsperspektive mit Durchlässigkeit hin zu wissenschaftlichen Positionen
- Dynamik und Durchlässigkeit anstoßen, um für die besten Köpfe ein attraktives Modell bieten zu können
- Sicherheit für Mitarbeiter*innen, weil keine befristeten Verträge und beiderseitig mehr Planbarkeit mittels Qualifizierungsvereinbarungen, jährlicher MA-Gesprächen und Entwicklungsgesprächen zur gemeinsamen Orientierung.

Ausblick: *Als unmittelbar nächster Schritt wird die vollumfängliche Umsetzung des LbM 3.0 bei Neueinstellungen verfolgt, was nachvollziehbarerweise erfordert, bestehende Zuordnungen sowie Prozesse zu bedenken, gegebenenfalls zu adaptieren und nach etwa einem halben Jahr zu evaluieren. Im Jahr 2024 wird die Erarbeitung eines Stellenplans angestrebt. Das legt nahe, in diesem Professionalisierungsschritt auch das Laufbahnmodell für Allgemeines Personal zu überarbeiten und jenes für Management-Funktionen zu entwickeln, um diese Segmente zu harmonisieren.*

Deutlich gestiegene Preise etwa bei Job-Inseraten, hinsichtlich Trainer*innen-Honoraren und Kosten für Seminar-Locations wirken sich naturgemäß auch auf die budgetären Möglichkeiten betreffend **Personalentwicklung für Forschende und Lehrende** aus. Diese Beobachtung

haben auch die 2022 eingeführten modularen Personalentwicklungsprogramme zur strategischen Kompetenzentwicklung von Mitarbeiter*innen und Führungskräften bestätigt.

Im Jahr 2023 konnten dennoch neuerlich verschiedene spezifische Trainings sowohl für Forschende und Lehrende (z.B. Projektmanagement „pma Level D“ in der Forschung) als auch für Führungskräfte abgehalten und neue Angebote (z.B. Kompetenztraining für Forscher*innen) eingeführt werden. Die Qualität und der Portfolioumfang an Aus- und Weiterbildungen konnte aufrechterhalten und punktuell sogar ausgebaut werden.

Eine zentrale Frage für alle Organisationen (so auch für die FH St. Pölten) ist, einen förderlichen Umgang mit den Möglichkeiten und Grenzen einer sich verändernden Arbeitswelt zu finden. Um das Thema „New Work an der FHSTP“ zu analysieren und entlang von Guidelines greifbar und lebbar zu machen, läuft ein Projekt zur Verfassung von Guidelines, etwa als Maßgabe für die Nutzung von (Besprechungs-)Räumen, Shared Desk Prinzip, bedarfsorientierte Nutzung von Räumlichkeiten und einer Orientierung für Führungskräfte. Die Ergebnisse des Projekts werden in der Dienstordnung geregelt, um Fairness für alle Mitarbeiter*innen zu erwirken.

Ausblick: *Bereits abgeschlossen ist ein Pilot zum Durchrechnungszeitraum der 50%-Homeoffice-Regelung. Aktuell wird der zweite Pilot zum Thema „Shared Desk“ anvisiert. Den jeweiligen Ergebnissen und Handlungsspielräumen folgend, wird die Umsetzung angestrebt, relevante Regelungen in der Dienstordnung der FHSTP formalisiert und das „New-Work-Projekt“ abgeschlossen. Der Themen-Lead geht infolge auf Personal und Recht über.*

Seitens Recruiting werden neben den wertvollen Zertifizierungen (beispielsweise Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung oder Audit Hochschule und Familie) Fokusthemen gesetzt. Im Jahr 2023 war dies die verstärkte Integration der Zielgruppe behinderter Mitarbeiter*innen, die auch weiterhin nachdrücklich angesprochen werden wird. Die FHSTP bietet einen barrierefreien Standort und spricht behinderte Kandidat*innen direkt über die Jobplattform www.myAbility.jobs mit Stellenangeboten an.

Darüber hinaus wird an der Umsetzung gearbeitet, begünstigten behinderten Mitarbeiter*innen zwei zusätzliche Urlaubstage zukommen zu lassen. Sobald mindestens fünf Kolleg*innen die entsprechende Information mitgeteilt haben, kann auch seitens des Betriebsrats eine Behinderten-Vertrauensperson nominiert werden.

5.2 Änderungen der Leitungsfunktion in den Departments

Personelle Änderungen im Bereich der Department- bzw. Studiengangsleitungen werden im Sinne eines gut eingeführten Prozesses inkl. Hearings durchgeführt.

Die folgende Tabelle zeigt die vorgenommenen personellen Änderungen im Berichtszeitraum:

Name	Funktion	Department	Studiengang	StgKz	Datum
Mag. Dr. Christine Pomikal	Department-leitung	Gesundheit	-	-	03.04.2023
FH.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Robert Luh, BSc	Studiengangs-leitung	IT Security	IT Security	A0410	01.07.2023
FH.-Prof. Dipl.-Ing. Christoph Lang-Muhr, BSc	Studiengangs-leitung	IT Security	Information Security	A0619	01.07.2023

Tabelle 9: Änderungen der Leitungsfunktionen

5.3 Zusammensetzung der Entwicklungsteams

Im Berichtszeitraum wurden Änderungen in den jeweiligen Entwicklungsteams im Zuge der nicht-akkreditierungsrelevanten Änderungen des Curriculums folgender Studiengänge vorgenommen:

Department	Studiengangsart	Studiengang	StgKz
Medien und Digitale Technologien	Masterstudiengang	Interactive Technologies	A0840
Medien und Digitale Technologien	Masterstudiengang	Digital Design	A0839
Medien und Digitale Technologien	Masterstudiengang	Digital Media Production	A0262
Bahntechnologie und Mobilität	Bachelorstudiengang	Bahntechnologie und Mobilität	A0586
Bahntechnologie und Mobilität	Masterstudiengang	Bahntechnologie und Management von Bahnsystemen	A0694

Tabelle 10: Änderungen im Entwicklungsteam aufgrund nicht-akkreditierungsrelevanter Änderungen

5.4 Fachhochschulprofessuren

Auch in diesem Berichtsjahr wurden mit März 2023 neue FH-Professuren und FH-Honorarprofessuren vergeben.

Name	Department	Verliehener Titel
Eva Grigori, BA, MA	Soziales	FH-Professor*in
Dipl.-Wirt.-Inf. Dr. Torsten Priebe	IT Security	FH-Professor*in
Mag. Gabriella Szelesi	Gesundheit	FH-Professor*in
Mag. Dr. Georg Vogt	Medien und digitale Technologien	FH-Professor*in
Mag. Carina Wagner-Havlicek	Digital Business und Innovation	FH-Professor*in
Verena Adam-Passardi	Digital Business und Innovation	FH-Honorarprofessor*in
Susanne Binder	Soziales	FH-Honorarprofessor*in
Arnulf Egger	Medien und digitale Technologien	FH-Honorarprofessor*in
Christoph Holzhacker	Gesundheit	FH-Honorarprofessor*in
Michael Pichler	Digital Business und Innovation	FH-Honorarprofessor*in
Klaus Vögl	Digital Business und Innovation	FH-Honorarprofessor*in

Tabelle 11: FH-Professuren und FH-Honorarprofessuren 2021/22

Die Gestattung der Verwendung des Titels „Fachhochschul-Professor*in“ setzt zum Zeitpunkt der Antragsstellung den Nachweis formaler und qualitativer Kriterien voraus.

Die exakt formulierten Kriterien zur Verleihung der Titel „FH-Professor*in“ und „FH-Honorarprofessor*in“ und der zugehörigen Verfahrensabläufe sind im „Satzungsteil 04 – Bezeichnungen Universitätswesen“ der Fachhochschule St. Pölten auf der Webseite veröffentlicht.¹⁷

¹⁷https://www.fhstp.ac.at/de/mediathek/pdfs/infoblaetter/satzung_teil_4_bezeichnungen_universitaetswesen.pdf

6 Darstellung und Analyse des Bereiches Internationalisierung

Im Studienjahr 2022/23 gab es einen neuen Mobilitätsrekord an der FH St. Pölten. Es fanden insgesamt 572 Mobilitäten statt. Diese setzen sich aus 245 Langzeitmobilitäten und 185 Kurzzeitmobilitäten von Studierenden sowie 142 Lehrenden & Personalmobilitäten zur Weiterbildung zusammen.

Mit dem Studienjahr 2021/22 begann die **neue Erasmus+ Programmgeneration 2021-2027**. Der Fokus der Internationalisierung lag auch im Studienjahr 2022/23 deshalb auf der Weiterführung der Umsetzung der damit einhergehenden tiefgreifenden Neuerungen und Änderungen.

Bei der Auszahlung der Erasmus+ Stipendien an die Studierenden, konnte im Studienjahr 2022/23 die Begrenzung der Förderung auf 105 Tage bei Langzeitmobilitäten aufgehoben werden und es wurde im neuen Erasmus+ KA131 Projekt 2022 die volle Aufenthaltsdauer finanziert, inkl. etwaiger (Green Travel) Reisetage.

Die **Digitalisierung** der Mobilitätsprozesse wurde weiter vorangetrieben, sodass bereits folgende Mobilitätsprozesse erfolgreich in der Mobilitätssoftware „Mobility online“ implementiert werden konnten:

- Implementierung des Prozesses Blended Intensive Programmes (Incomings) inkl. Online Learning Agreements via EWP
- Laufende Aktualisierungen bzw. Adaptierungen bei den Prozessen Outgoing Students (Langzeit), Blended Intensive Programmes (Outgoing), Joint Study, Swiss European Mobility Programme (SEMP), Free Movers, Auslandspraktikum
- European Student Identifier (ESI): automatische Generierung des ESI in Mobility Online bei allen Outgoing Studierenden, die ein Online Learning Agreement abschließen.
- Austausch von Erasmus+ Inter-Institutional Agreements (IIAs) via Erasmus Without Papers (EWP): wesentliche Fortschritte aufgrund von technischen Verbesserungen bei Mobility Online bzw. Austausch via EWP

Folgende Prozesse wurden durch die Schaffung der technischen Voraussetzungen gestartet:

- Schaffung einer Schnittstelle zwischen Mobility Online und der FH-datenbank (FAS) zum Austausch von Studierendenstammdaten und Dokumenten, vorwiegend für Incoming Students und BIP-Incomings, aber auch Outgoing Students (Lang- und Kurzzeit), Ziel: Erleichterungen bei den Kurszuteilungen von Incoming Students & des administrativen Ablaufs.

-
- European Student Identifier (ESI): Implementierung in der FH-Datenbank und Austausch mit der Mobilitätssoftware Mobility-Online.
 - Erste Schritte (workflow- und Pipeline-Prozess) für Outgoing Lehrenden- und Mitarbeiter*innenmobilität zur Weiterbildung, vorwiegend im Rahmen von Erasmus+

European Student Card Initiative (ESCI) / Erasmus Without Papers (EWP): Mag. Mag. Daniela Lohner, Leiterin des FH-Services International Relations, wurde im Oktober 2022 vom BMBWF und der OeAD GmbH zur österreichischen Vertreterin in der „Business Process Owners – Standing Expert Group (BPO-SEG)“ ernannt. Sie vertritt in der neu geschaffenen Governance Struktur die Sicht der International Offices in Bezug auf die Umsetzung der ESCI & EWP-Ziele der Europäischen Kommission.

Die jährliche **International Week** fand Ende November 2022 nach zwei Jahren, in denen sie aufgrund von Corona online stattfinden musste, endlich wieder vor Ort statt. Mehr als 30 Teilnehmer*innen aus dem Ausland (Lehrende, Staff Training, E³UDRES² Meetings) nahmen daran teil. Erstmals gab es vormittags jeweils interdisziplinäre Open Lectures, die Gäste, Mitarbeiter*innen und Studierende besuchen konnten. Am „Go International!“-Tag informierte das FH-Service International Relations über Studium, Praktikum und Staff-Mobility im Ausland. Neben der Partner University Fair, bei der Vertreter*innen der Partnerhochschulen ihre Hochschule vorstellten, gab es auch einen Charity Bake Sale.

Weiters fanden im Oktober 2022 wieder die #erasmusdays statt, u.a. mit einem Online-Quiz, sowie Ende des Sommersemesters 2023 ein Fotowettbewerb für alle Outgoing Students, Incoming Students und Auslandspraktikant*innen der FH St. Pölten.

Mit 2022/23 wurde eine neue Berichtserstattung für den Bereich Internationalisierung gestartet. Der „International Report“ dient als Überblick zu Internationalisierungsaktivitäten und damit verbundenen strategischen Zielen der FH St. Pölten und soll als Basis für evidenzbasierte Weiterentwicklung genutzt werden. Thematisch umfasst der International Report Profile der Gesamtorganisation, des Personals und der Studierenden. Zusätzlich wird Einblick auf Internationalisierungsaktivitäten in den Kernbereichen Studium und Lehre sowie Forschung und Wissenstransfer gegeben. Abschließend zeigt eine Sammlung der wichtigsten Indikatoren aus allen genannten Bereichen wie es um die Internationalisierung der FH St. Pölten im aktuellen Berichtsjahr 2022/23 steht. Der International Report wird einmal jährlich dem Ausschuss für Internationalisierung vorgelegt und von diesem mit Handlungsempfehlungen ergänzt.

6.1 Analyse der Entwicklung der Mobilität von Studierenden und des Lehr- und Forschungspersonals

Insgesamt gab es 2022/23 142 Mobilitäten auf Personalebene (Incoming und Outgoing, Staff Training und Lehrendenmobilität), wobei 81 Mobilitäten auf Incoming-Personal entfallen und 61 Mobilitäten auf Outgoing-Personal. Grundsätzlich kann dabei noch nach Lehrendenmobilität und Staff Training unterschieden werden. Im Jahr 2022/23 gab es 15 Lehrendenmobilitäten von Mitarbeiter*innen der FH St. Pölten ins Ausland (Outgoing-Lehrendenmobilität), das entspricht 6,5% des hauptberuflichen Personals mit Lehrtätigkeit an der FH St. Pölten¹⁸ und liegt in den letzten beiden Studienjahren niedriger als in den Jahren vor der Corona-Pandemie, demgegenüber haben Staff Training Mobilitäten des FH Personals ins Ausland (Outgoing) deutlich zugenommen (n=46) und entsprechen im Jahr 2022/23 rund 11% des gesamten hauptberuflichen Personals an der FH St. Pölten.

Für die insgesamt 430 Studierenden-Mobilitäten (Incoming und Outgoing) zeigt sich ein positiver Trend über den Zeitraum 2018/19 bis 2022/23, wobei rund 51% der studentischen Mobilitäten 2022/23 Incoming betrifft und damit erstmals die studentische Incoming-Mobilitäten die Outgoing-Mobilitäten knapp übertreffen.

Rund 7% der aktiven Regelstudierenden gingen 2022/23 als Outgoing ins Ausland (inkl. Kurzzeitmobilitäten und Auslandspraktika), wobei der Anteil der Auslandspraktika (n=49) relativ niedrig liegt im Vergleich zum Vorjahr und den Jahren vor der Corona-Pandemie. Für die Kategorie „Student Mobility“ hat die FH St. Pölten in der letzten Teilnahme-Runde 2021 eine überdurchschnittlich gute Platzierung im internationalen Vergleich von U-Multirank erhalten (Ranggruppe B von insgesamt 5 Ranggruppen, A bis E, U-Multirank 2021).

¹⁸ Diese Quote birgt eine gewisse Unschärfe, da die Outgoing-Mobilitäten des FH-Lehrpersonals (so wie alle hier dargestellten Mobilitäten) nicht pro Kopf gezählt werden, sondern je Mobilitätsbewegung, dh. dass auch eine einzelne Person mehrere Mobilitäten innerhalb eines Studienjahres aufweisen kann, dennoch bietet der Rückbezug auf die Anzahl des hauptberuflichen Personals eine Orientierung und Einordnung der Entwicklung von Outgoing-Mobilitäten.

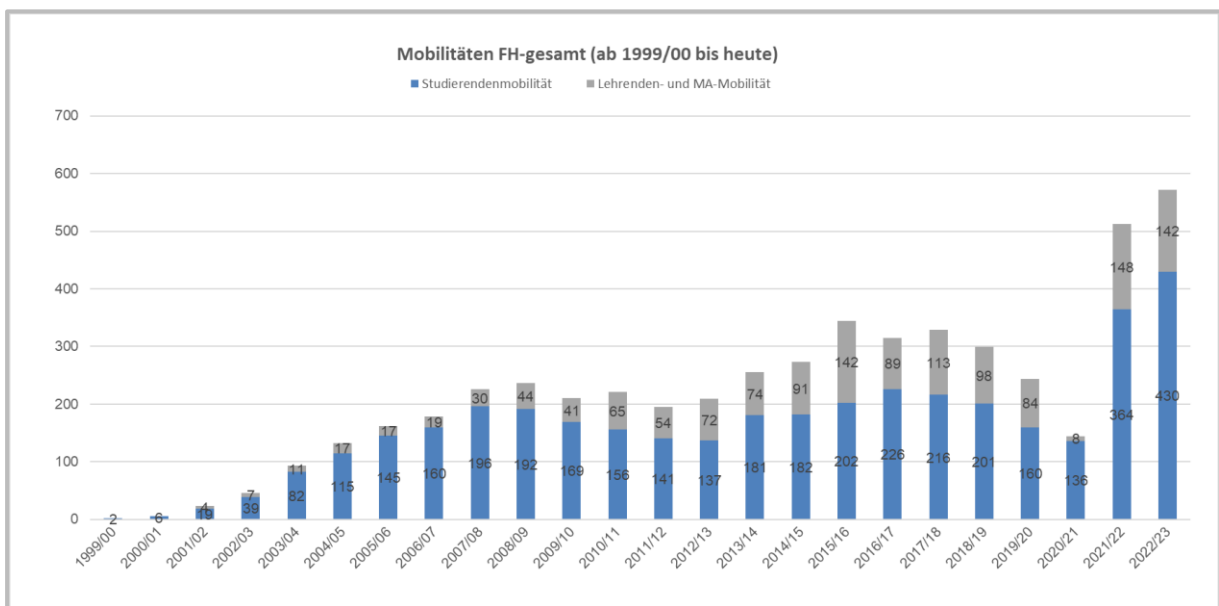


Abbildung 3: Mobilität FH gesamt 1999/00 – 2022/23

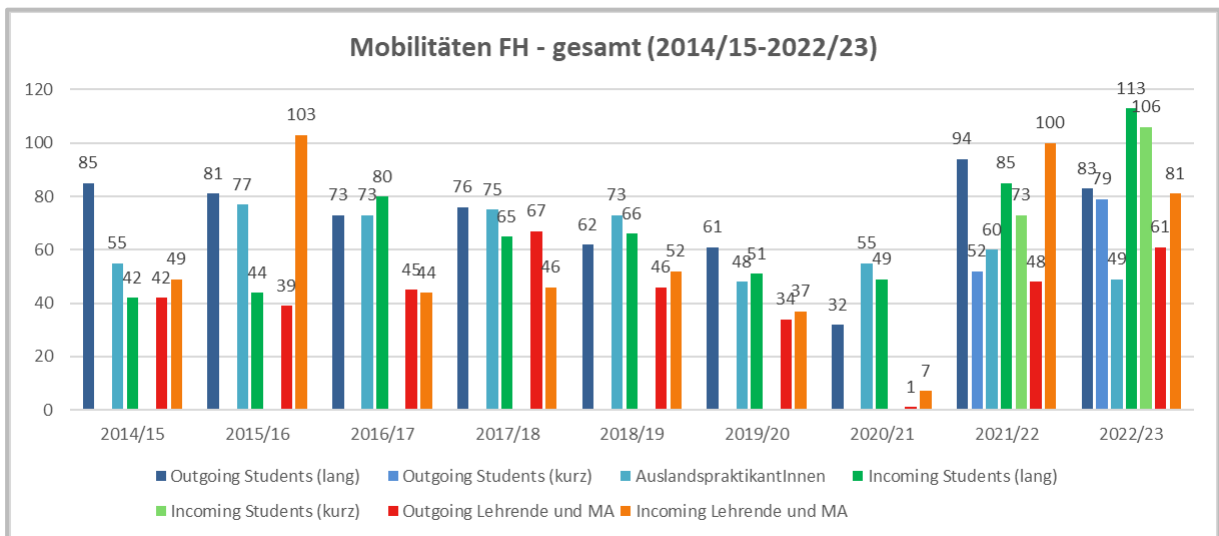


Abbildung 4: Entwicklung Mobilitäten, 2014/15 – 2022/23

Die seit dem Studienjahr 2021/22 eingeführten „Blended Intensive Programmes (BIPs)“ wurden im Studienjahr 2022/23 erfolgreich weiter forciert. Die Kurzzeitmobilitäten stellen eine neue wichtige Säule der internationalen Mobilitäten dar. Sie ermöglichen einerseits internationale Erfahrungen für eine wesentlich breitere Studierendengruppe als auch das Erreichen der strategischen Ziele der FH St. Pölten. Zudem konnten dadurch auch die Beziehungen zu den Partnerhochschulen intensiviert werden bzw. neue Partnerschaften und Kontakte geknüpft werden.

Im akademischem Jahr 2022/23 wurden 106 BIP Incoming Studierende sowie 20 BIP Incoming Lehrende an der FH St. Pölten begrüßt.

Folgende Blended Intensive Programmes (BIPs) wurden im Studienjahr 2022/23 an der FH St. Pölten koordiniert und organisiert:

Studiengang	BIP	Partner
Bachelorstudiengang Diätologie	Telehealth Dietetics	Artesis Plantijn University of Applied Sciences and Arts (BE) Hochschule Fulda (DE) Campus Bio-Medico University of Rome (IT) Vinius University of Applied Sciences (LT) Bernern Fachhochschule (CH)
Bachelorstudiengang "IT Security"	Security Awareness	Windesheim University of Applied Sciences (NL) Howest University College West Flanders (BE) Skövde University (SE)
Masterstudiengang „Digital Innovation and Research“	Trends in Research and Innovation in the Context of Computer Science	Howest University College West Flanders (BE), Hochschule Fulda (DE), SRH Hochschule Heidelberg (DE), Vilnius University of Applied Sciences (LT), Vilnius University (LT), Vidzeme University of Applied Sciences (LV)
Bachelorstudiengang "Medienmanagement"	International Radio Days	Technische Hochschule Würzburg-Schweinfurt (DE), Universität Liechtenstein (LI)

Tabelle 12: Blended Intensive Programmes

Neben 79 BIP Outgoing Mobilitäten auf Studierendenseite, nutzten auch 9 Lehrende die Gelegenheit die Studierenden in Form einer STA-Mobilität (Staff Mobility for Teaching) zu begleiten. Diese sind im **Anhang 1** gelistet.

6.2 Nationale und internationale Kooperationen

Zum Austausch von Studierenden, Lehrenden- und Mitarbeiter*innen für Weiterbildungszwecke, gibt es ein großes weltweites Netzwerk an Partnerhochschulen. Der Großteil der Partnerhochschulen befindet sich im europäischen Raum. Im Studienjahr 2022/23 bestanden zum Stichtag 31.12.2022 145 Partnerhochschul-Abkommen in 32 Ländern. Mit Stichtag 31.12.2023 bestanden 156 Abkommen mit Partnerhochschulen in 34 verschiedenen Ländern.

Alle Erasmus+ Abkommen müssen in der neuen Programmgeneration 2021-2027 digital erneuert werden. Nach der Behebung einiger wesentlicher Schwierigkeiten im Frühjahr 2023 auf europäischer Ebene können die Tools zum Austausch der Inter-institutional Agreements über Erasmus without Papers (EWP) besser genutzt werden. Trotz guter Fortschritte dauern folglich auch die Erneuerungen der Erasmus+ Inter-institutional Agreements an der FH St. Pölten weiterhin an.

Wie schon in den letzten Jahren liegt ein Fokus auf der Intensivierung der Beziehungen zu den bestehenden Partnern, z.B. indem Kooperationen auf weitere Studiengänge ausgeweitet werden. Zudem entstanden auch neue Partnerschaften im Studienjahr 2022/23, aufgrund von Blended Intensive Programmes (BIPs). Letztere werden oftmals so organisiert, dass sich die BIP-Partner in einem Netzwerk bei der Koordination/Organisation der BIPs jährlich abwechseln.

In der Mobilitätsbilanz mit Partnerhochschulen werden die Aktivitäten mit den einzelnen Partnern jährlich erfasst, um so eine gute Grundlage für die Bewertung der Aktivitäten mit den Partnerhochschulen zu haben.

Die folgende Tabelle zeigt die aktivsten Partnerschaften (Summe aller) im Studienjahr 2022/23:

Platz	Partnerhochschule	Land	Mobilitäten (In & Out)
1	Windesheim University of Applied Sciences	NL	32
2	Howest University of Applied Sciences	BE	31
3	Polish-Japanese Academy of Information Technology	PL	29
4	Instituto Politécnico de Setúbal*	PT	28

5	Oulu University of Applied Sciences	FI	26
6	Artesis Plantijn University of Applied Sciences	BE	25
7	The Hague University of Applied Sciences	NL	21

Tabelle 13: Incoming & Outgoing-Mobilitäten von Studierenden und Mitarbeiter*innen

6.2.1 E³UDRES²

Im Berichtszeitraum wurde der Antrag für die Verlängerung der E³UDRES² European University Alliance genehmigt. Dadurch kann die Zusammenarbeit in der Allianz bis 2027 seitens des Erasmus+ Programms der Europäischen Union weiterfinanziert werden.

Des Weiteren konnte nach einem langen Auswahlverfahren die Fachhochschule Fulda (Deutschland) und die Fachhochschule Saxion (Niederlande) als neue Partner für den Beitritt zu E³UDRES²-Konsortium fixiert werden.

Durch die E³UDRES² European University ist die FH St. Pölten besonders eng mit neun europäischen Partnerhochschulen vernetzt. Alle Studierenden und Mitarbeiter*innen werden zu Mobilitäten an diese Hochschulen ermuntert, die in folgender Tabelle ersichtlich sind.

Platz	Partnerhochschule	Land	Mobilitäten (In & Out)
1	Vidzeme University of Applied Sciences*	LV	34
2	Saxion University of Applied Sciences*	NL	28
3	Hochschule Fulda*	DE	24

Tabelle 14: Incoming & Outgoing-Mobilitäten von Studierenden und Mitarbeiter*innen im E³UDRES² Netzwerk

6.2.2 Joint Programm

Als eine von drei österreichischen Universitäten und Fachhochschulen war die FH St. Pölten heuer bei einer Ausschreibung der Erasmus Mundus Action „Design Measures“ erfolgreich. Mit der Ausschreibung verbunden ist der Auftrag zur Entwicklung eines internationalen Joint Masterprogramms unter der Beteiligung von mindestens drei Ländern.

Inhaltlich richtet sich der gemeinsam mit der Saxion University of Applied Sciences in den Niederlanden und der Vidzeme University of Applied Sciences in Lettland zu entwickelnde Master-Studiengang an nationale und internationale Studierende, die ein Bachelorstudium in Creative Computing oder Game Design & Development abgeschlossen haben.

Die drei Hochschulen sind Partner*innen in der von der FH St. Pölten koordinierten Europäischen Hochschulallianz E³UDRES². Sie verfügen in Lehre und Forschung über eine gemeinsame Expertise in der Spiele- und XR-Entwicklung sowie in potenziellen Anwendungsbereichen wie Gesundheit, Smart Industries oder Bildung.

7 Darstellung und Analyse von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

Mit der Strategie 2025 und den 5 zugehörigen Leitsätzen¹⁹ bestärkt die FH St. Pölten die Bedeutung von Themen wie Gleichstellung der Geschlechter, Frauenförderung²⁰ und die Wertschätzung der dritten Geschlechtsoption im Sinne des Artikel 8 der Menschenrechtskonvention²¹. Da gesellschaftliche Diskriminierungs- und Marginalisierungsmechanismen immer intersektional funktionieren, denkt die FH St. Pölten, diese Aufgaben verschränkt mit unterschiedlichen Diversitätsdimensionen.

„Wir stellen bei all unseren Aktivitäten den Menschen in den Mittelpunkt – sowohl bei der Entwicklung von Angeboten als auch bei der Art der Zusammenarbeit. Dabei schätzen wir jede einzelne Persönlichkeit und fördern Inklusion und Vielfalt. Wir begegnen einander respektvoll auf Augenhöhe und sehen Chancen in Unterschieden. Unsere Arbeitsweise fördert Neugierde, Kreativität und Einfallsreichtum. Unsere Fachhochschule zeichnet sich durch eine aktive, gelebte Dialogkultur über Disziplinen- und Generationengrenzen hinweg aus.“²²

Um diese Haltung zu unterstreichen und da die FH St. Pölten ein inklusiver Ort für alle Menschen sein möchte, wird inklusive Sprache verwendet, die alle einschließt und niemanden diskriminiert. Um konkrete Hilfestellungen zur Umsetzung einer inklusiven Sprache bereitzustellen, wurde der „Leitfaden für inklusive Kommunikation“²³ entwickelt, der auch in englischer Sprache²⁴ für die Mitarbeiter*innen der FH St. Pölten zur Verfügung steht.

Des Weiteren wird im Berichtsjahr der Gender Equality Plan 2023-2025 von der Geschäftsführung freigegeben, der folgende ausgewählte Ziele verfolgt:

- Gender & Diversity Management ist als Querschnittsmaterie FH-weit strategisch verankert und schließt die regelmäßige Kommunikation gegenüber allen Angehörigen der FH St. Pölten, auch im Rahmen eines Gender & Diversity Reportings ein.
- Der Frauenanteil bei Führungspositionen in der Forschung wird erhöht.

¹⁹ <https://www.fhstp.ac.at/de/newsroom/dossiers/vision-und-strategie-2025#!de/6TeYzwri/leitsaetze/?page=1>, abgerufen am 27.02.2024.

²⁰ §2 Abs. 5 FHG und GIBG, BGBl. I Nr. 66/20024

²¹ EMRK; vgl. Verfassungsgerichtshof vom 15.6.2018, Zl. G 77/2018-9

²² <https://www.fhstp.ac.at/de/newsroom/dossiers/vision-und-strategie-2025#!de/6TeYzwri/leitsaetze/?page=1>

²³ <https://www.fhstp.ac.at/de/mediathek/pdfs/infoblaetter/leitfaden-inklusive-kommunikation.pdf>

²⁴ https://www.fhstp.ac.at/en/mediacenter/pdfs/guidelines-for-inclusive-communication_2022.pdf

-
- Geschlechtervielfalt wird an der FH St. Pölten gefördert und alle Personen werden unterstützt, ihre Geschlechtsidentität offen leben zu können.

Auf Basis dieses Plans wird im Berichtszeitraum ein Gender & Diversity Mehrjahresplan zur umfassenden Umsetzung und Zielerreichung der im oben genannten Gender Equality Plan definierten Ziele erarbeitet und freigegeben. Ziel ist unter anderem die Förderung von Vielfalt im Recruiting. Das umfasst unter anderem die Entwicklung von Maßnahmen zur Attraktivierung der FH St. Pölten als Arbeitgeberin für Mitarbeiter*innen mit begünstigter Behinderung und das Angebot von Anti-Bias-Schulungen für Beteiligte an Auswahlprozessen.

Im Studienjahr 2022/23 liegt ein Hauptaugenmerk auf der Planung und Vorbereitung des Audits „hochschuleundfamilie“, welches ebenfalls ein Ziel des Gender & Diversity Mehrjahresplan darstellt.

Die Förderung von Inklusion ist auch im Berichtsjahr ein Schwerpunkt, was durch die Arbeit am Leuchtturmprojekt „Inklusion in Studium und Lehre“ verdeutlicht wird. Ein wichtiger Meilenstein ist die Aktionswoche zum Thema Inklusion, welche gemeinsam mit der Bertha von Suttner Privatuniversität und dem Diversitätsbüro der Stadt St. Pölten durchgeführt wird. Ziel ist eine Öffnung des Campus St. Pölten für Menschen mit Behinderungen, sowie ein vielfältiges Programm mit interaktiven Begegnungs- und Workshopformaten.

Des Weiteren wird ein Fokus auf die Herstellung von digitaler Barrierefreiheit gelegt, wodurch Menschen mit und ohne Behinderung einfach und selbstständig digitale Kommunikation nutzen.

An der FH St. Pölten stehen daher alle CI Templates als barrierefreie Word- und Powerpoint-Dateien zur Verfügung. Ebenso werden Maßnahmen in Richtung barrierefrei zugänglicher Webseite im Einklang mit dem Web-Zugänglichkeits-Gesetz (WZG) idgF zur Umsetzung der Richtlinie 2016/2102 des europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen gesetzt.

Mitarbeiter*innen werden hinsichtlich des richtigen Gebrauchs der Vorlagen mit diversen Schulungen zum Umgang mit barrierefreien Dokumenten geschult.

Neben der digitalen Barrierefreiheit wird ein weiterer Fokus auf die Präsentation ausgewählter Inhalte auf der Website in leichter Sprache und Gebärdensprache gelegt um einen Überblick zum Studieren, Weiterbilden, Arbeiten und Forschen an der FH St. Pölten zu geben.²⁵

Um Bewusstsein und Sichtbarkeit zu schaffen, werden folgende Maßnahmen im Berichtszeitraum umgesetzt:

²⁵ <https://www.fhstp.ac.at/die-fachhochschule-st-poelten-in-leichter-sprache>

Partizipationsmöglichkeiten und Multiplikator*innen werden durch den „**Gender & Diversity Think Tank**“ gewonnen. Die Vorbereitungen dafür beginnen im Berichtszeitraum. Ziel ist es, Gender & Diversity Themen in verschiedenste Bereiche der Fachhochschule zu tragen und so Bewusstsein zu schaffen, sowie Maßnahmen gemeinsam und auf allen Ebenen zu entwickeln und umzusetzen.

Beim **Gender & Diversity Award 2023** werden wissenschaftliche Abschlussarbeiten mit Bezug zu Gender & Diversity honoriert. Ein Zusatzpreis für Abschlussarbeiten von Studierenden und Absolvent*innen von E³UDRES²-Partnerhochschulen wird im Berichtszeitraum erstmals vergeben.

Laufende Maßnahmen

Da Maßnahmen im Bereich Gender, Diversity und Inklusion an der FH St. Pölten nicht nur punktuell umgesetzt werden, handelt es sich bei vielen Aufgaben um laufende Prozesse, die in diesem Abschnitt geschildert werden.

- Verbesserung von Arbeitsbedingungen
- Die Fachhochschule St. Pölten setzt sich insbesondere für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen von Forscher*innen ein und implementiert die europäische Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R).
- Familienfreundlichkeit
Für die Fachhochschule St. Pölten stellt Familienfreundlichkeit und die Unterstützung von Mitarbeiter*innen mit Betreuungspflichten einen hohen Wert dar. Da die angebotene Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeiter*innen im Alter von 3 bis 10 Jahren sehr gut angenommen wurde, wurde im Berichtszeitraum entschieden eine weitere Woche anzubieten und die damit in Zusammenhang stehenden Vorbereitungen eingeleitet.
- Bewusstseinsbildung
Programmpunkte zur Bewusstseinsbildung und dem Kompetenzaufbau werden fortgeführt, wie zum Beispiel im Zuge der „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ und beim internationalen feministischen Kampftag.

Einen weiteren wichtigen Beitrag zur allgemeinen Awareness leistet der FH Podcast „Campus Talk“ in der erstmals die Gewinnerinnen des Gender & Diversity Awards ihre wissenschaftlichen Arbeiten vorstellen konnten.

- Viktoria Wisser entwickelte ein Konzept für Safe Spaces für queere Jugendliche.
- Viktoria Kasser beschäftigte sich mit der Frage „Wie können gehörlose Menschen an der FH St. Pölten studieren?“ Diese Episode ist auch mit Transkript verfügbar.

Bewusstseinsbildende Weiterbildungen für Mitarbeiter*innen finden weiterhin statt und sind auch im Berichtsjahr durchgeführt worden, wie z.B. der Workshop „Gender & Diversity Basics“ oder auch das Seminar „Betreuung, Beratung, Managing Diversity“ im Rahmen des Lehrgangs „Hochschuldidaktisches Zertifikat“ angeboten durch LEARN für neue Lehrende. Zusätzlich wurden auch 2022/2023 die studentischen Peer-Berater*innen der Peers4you im Rahmen ihrer Ausbildung durch ein Modul zu „Gender, Diversity, sexuelle Belästigung und Mobbing“ sensibilisiert.

Anhang

- Anhang 1 – Teilnahme der FH St. Pölten an BIPs
- Anhang 2 – Statistik Nostrifikation 2022/23

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Hauptberuflich Lehrende und Studiengangsleiter*innen.....	21
Abbildung 2: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	22
Abbildung 3: Mobilität FH gesamt 1999/00 – 2022/23	30
Abbildung 4: Entwicklung Mobilitäten, 2014/15 – 2022/23.....	30

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Mitglieder des Aufsichtsrats – eigene Darstellung	8
Tabelle 2: Mitglieder der erweiterten Hochschulleitung.....	9
Tabelle 3: Änderungen die § 14 der Akkreditierungsverordnung nicht betreffen	12
Tabelle 4: Bescheidrelevante Änderungen und Neuakkreditierungen.....	13
Tabelle 5: Entwicklung der ordentlichen Studierendenzahlen. Quelle: BIS-Meldung 15.11.2021 und 15.11.2022.....	14
Tabelle 6: Entwicklung der außerordentlichen Studierenden. Quelle. BIS-Meldung 15.11.2021 und 15.11.2022.....	15
Tabelle 7: Änderungen der Lehrgänge	15
Tabelle 8: Auflassungen von Lehrgängen	15
Tabelle 9: Änderungen der Leitungsfunktionen	25
Tabelle 10: Änderungen im Entwicklungsteam aufgrund nicht-akkreditierungsrelevanter Änderungen.....	25
Tabelle 11: FH-Professuren und FH-Honorarprofessuren 2021/22.....	26
Tabelle 12: Blended Intensive Programmes	31
Tabelle 13: Incoming & Outgoing-Mobilitäten von Studierenden und Mitarbeiter*innen	33
Tabelle 14: Incoming & Outgoing-Mobilitäten von Studierenden und Mitarbeiter*innen im E ³ UDRES ² Netzwerk	33
Tabelle 1: Mitglieder des Aufsichtsrats – eigene Darstellung	8
Tabelle 2: Mitglieder der erweiterten Hochschulleitung.....	9
Tabelle 3: Änderungen die § 14 der Akkreditierungsverordnung nicht betreffen	12
Tabelle 4: Bescheidrelevante Änderungen und Neuakkreditierungen.....	13
Tabelle 5: Entwicklung der ordentlichen Studierendenzahlen. Quelle: BIS-Meldung 15.11.2021 und 15.11.2022.....	14
Tabelle 6: Entwicklung der außerordentlichen Studierenden. Quelle. BIS-Meldung 15.11.2021 und 15.11.2022.....	15
Tabelle 7: Änderungen der Lehrgänge	15
Tabelle 8: Auflassungen von Lehrgängen	15
Tabelle 9: Änderungen der Leitungsfunktionen	24
Tabelle 10: Änderungen im Entwicklungsteam aufgrund nicht-akkreditierungsrelevanter Änderungen.....	24
Tabelle 11: FH-Professuren und FH-Honorarprofessuren 2021/22.....	25
Tabelle 12: Blended Intensive Programmes	30
Tabelle 13: Mobilitäten und Partnerhochschulen	32

Anhang 1 – Teilnahme der FHSTP an BIPs

An folgenden BIPs an Partnerhochschulen nahmen Studierende und Lehrende im Studienjahr 2022/23 teil:

Studiengang	BIP	Partner
Bachelorstudiengang Soziale Arbeit	“International University Week 2023: Social Work and its Diversity”	Südböhmische University (CZ)
Bachelorstudiengang „Medienmanagement“	“International Business Week”, “International Marketing Week”, “International Supply Chain Week”	Haute Ecole EPHEC (BE)
Bachelorstudiengang „Marketing und Kommunikation“		
Masterstudiengang „Digital Media Production“	“Social Media Content Development. Instagram versus Tik Tok.”	Babes-Bolyai University (RO)
Bachelorstudiengang “Diätologie”	“The Foodture”	The Hague University of Applied Sciences (NL)
Bachelorstudiengang “Soziale Arbeit”	“International University Week 2023: Supporting Families, Children and Youth in their Environment”	Hochschule Emden/Leer (DE)
Department Digital Business & Innovation	“Next Student Summit”	Artevelde University of Applied Sciences Ghent (BE)
Interdisziplinär Department Gesundheit & Bachelorstudiengang “Medienmanagement”	“Creating human-centred digital solutions for sustainable healthy living”	Oulu University of Applied Sciences (FI)
Bachelorstudiengang Management & Digital Business		
Masterstudiengang “Digital Business Communications”	“Entrepreneurship”,	Instituto Politécnico de Setúbal (PT)
Masterstudiengang “Digital Marketing & Kommunikation”		
Masterstudiengang Digital Design		
Bachelorstudiengang Management & Digital Business	“Creative Entrepreneurship”,	Windesheim University of Applied Sciences (NL)
Bachelorstudiengang Medienmanagement		

