



Jahresbericht Privatuniversität Schloss Seeburg

Zehntes Berichtsjahr
September 2016 bis September 2017
(Studienjahr)

Privatuniversität Schloss Seeburg
Seeburgstraße 8
5201 Seekirchen am Wallersee

Inhalt

1	Entwicklung.....	4
2	Studien und Lehre.....	4
2.1	Studentinnen und Studenten.....	4
2.2	Wissenschaftliches Personal	7
a.	Hauptberufliches wissenschaftliches Personal.....	7
b.	Externes wissenschaftliches Personal.....	8
c.	Veränderungen des Personalstandes im Berichtszeitraum.....	10
d.	Neuausschreibungen und Berufungsverfahren.....	11
e.	Habilitationsverfahren.....	11
f.	Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung.....	11
3	Finanzierung und Ressourcen	12
3.1	Darstellung der laufenden finanziellen Gebarung.....	12
3.2	Budget- und Finanzierungsplan.....	12
4	Forschung.....	12
	Forschung in der Institution.....	12
	Erlöse aus Forschungsprojekten und aus Drittmitteln getätigte Ausgaben für die Forschung	13
	Strategische Forschungsplanung	13
5	Nationale und internationale Kooperationen	14
6	Qualitätsmanagementsystem	15
6.1	Maßnahmen in der internen Qualitätssicherung.....	16
6.2	Ergebnisse interner und externer Evaluierungen	17
6.3	Maßnahmen zur Umsetzung der Ergebnisse interner und externer Qualitätsüberprüfungen.....	19
	Anlage 1 - Publikationen und Präsentationen.....	20
	Anlage 2 - Forschungsprojekte im Studienjahr 2016/17.....	28

Vorwort

Der zehnte Jahresbericht der Privatuniversität Schloss Seeburg dokumentiert die positive und planmäßige Entwicklung der Privatuniversität für das Studienjahr 2016/17 gemäß den Vorgaben der Privatuniversitäten-Jahresberichtsverordnung. Die Studierendenzahlen in den weitergeführten akkreditierten Bachelor- und Masterstudiengängen haben sich sehr erfreulich entwickelt. Dies bestätigt sowohl die inhaltliche Schwerpunktsetzung als auch das semi-virtuelle Studienkonzept der Privatuniversität. Im Gleichschritt mit der wachsenden Studierendenzahl wurde das wissenschaftliche und administrative Personal ausgebaut. Maßnahmen zur Erweiterung der organisatorischen und räumlichen Infrastruktur wurden ebenfalls eingeleitet.

Neben der Fortführung und Verbesserung von Lehre und administrativen Prozessen kam der Weiterentwicklung der Forschungsaktivitäten der Privatuniversität ein besonderer Stellenwert im Berichtszeitraum zu.

Den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft ebenso wie bei der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria danken wir für die Unterstützung und vertrauensvolle Zusammenarbeit.



Prof. DDr. Christian Werner

Geschäftsführer

1 Entwicklung

Der laufend fortgeschriebene Entwicklungsplan konnte weiter umgesetzt werden. Die bisherigen Studiengänge Betriebswirtschaftslehre (BWL) zum Bachelor of Science, Wirtschaftspsychologie zum Bachelor of Science, Sport- und Eventmanagement zum Bachelor of Science und BWL zum Master of Science wurden erfolgreich weitergeführt und erfreuen sich stetig wachsender Nachfrage. Zum ersten Mal wurde im Wintersemester 2016/17 auch der Studiengang Wirtschaftspsychologie zum Master of Science gestartet.

2 Studien und Lehre

2.1 Studentinnen und Studenten

Insgesamt waren im Berichtszeitraum 2016/2017 (Stichtag 14.03.2017) 618 Studentinnen und Studenten an der Privatuniversität eingeschrieben; davon 51,5% weiblich und 48,5% männlich, 71% bis 25 Jahre alt, 19% zwischen 26 und 30 Jahre und 10% über 30 Jahre alt.

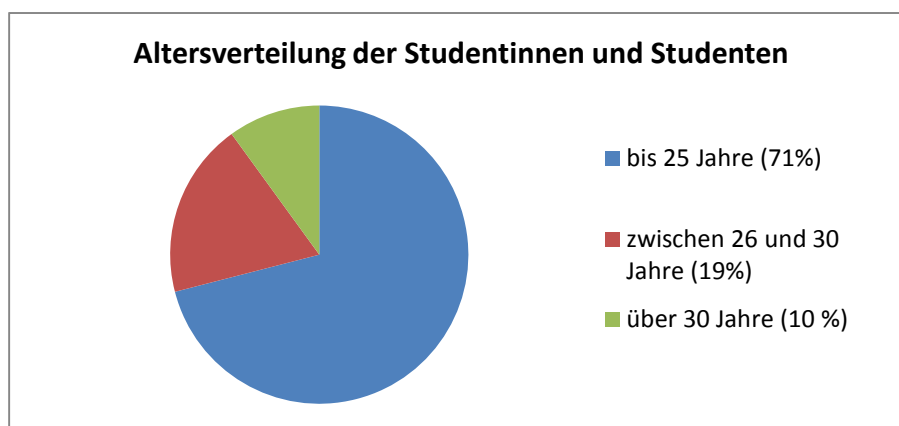


Abb. 1: Altersverteilung der Studentinnen und Studenten

47% der Studentinnen und Studenten wohnten im Salzburger Land, weitere 43% lebten in anderen Bundesländern in Österreich und 10% hatten ihren Wohnsitz im Ausland (Deutschland, Schweiz und Italien).

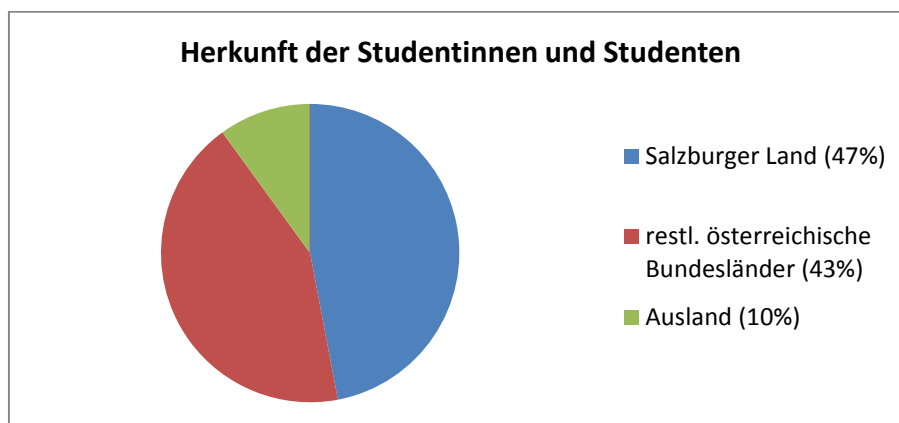


Abb. 2: Herkunft der Studentinnen und Studenten

Die Verteilung der Studentinnen und Studenten auf die Studiengänge und Studienjahre ist in folgender Tabelle dargestellt:

Studiengang	Immatrikulierte Studentinnen und Studenten	
	WS 16/17	SS 17
Bachelor BWL	153	135
Bachelor Sport- und Eventmanagement	274	249
Bachelor Wirtschaftspsychologie	111	109
Bachelor Absolventinnen und Absolventen	-40	-12
Bachelor Drop out	-9	-17
Gesamt Bachelor	489	464
davon Studienanfängerinnen und Studienanfänger	187	2
Master BWL	114	105
Master Wirtschaftspsychologie	18	18
Master Absolventinnen und Absolventen	-5	-17
Master Drop out	-2	-1
Gesamt Master	125	105
davon Studienanfängerinnen und Studienanfänger	45	0
Master of Business Administration in General Management	5	4
MBA Absolventinnen und Absolventen	-1	0
MBA Drop out	0	0
Gesamt MBA	4	4
davon Studienanfängerinnen und Studienanfänger	0	0
Studentinnen und Studenten Stand: 14.03.2017 und 14.09.2017	618	573

Tab. 1: Verteilung der Studentinnen und Studenten auf die Studiengänge und Studiensemester

Die Betreuungsrelation zwischen dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und den Studentinnen und Studenten hatte im Berichtszeitraum einen Wert von 1:59.

Die Studiendauer (sechs Semester zum Bachelor- und vier Semester zum Master-Abschluss) wird von den Studentinnen und Studenten weitgehend eingehalten. Lediglich die Anfertigung der Abschluss-Thesis wird bei 20% der Absolventinnen und Absolventen um bis zu sechs Monate über das Regelstudienmaß verlängert. In Einzelfällen wurden auf Wunsch der Studentinnen und Studenten individuelle Studienverlaufspläne zur gewünschten Streckung des Studiums entwickelt, die eine parallele berufliche Tätigkeit oder den Einsatz als Spitzensportlerin oder Spitzensportler ermöglichen.

Die Drop-out-Rate ist – wie in Tab. 1 ersichtlich – niedrig, was sich mit einem hohen Betreuungsniveau durch die Studierendenkanzlei, mit dem motivierenden Studienambiente und mit dem auf Selbstständigkeit ausgerichteten Studienkonzept erklären lässt.

Knapp ein Drittel der Bachelor-Absolventinnen und Absolventen setzten ihr Studium zum Masterabschluss an der Privatuniversität Schloss Seeburg fort.

Die im Berichtszeitraum geltenden und unveränderten Studiengebühren sind in der Tabelle 2 angegeben:

Studiengang	Einschreibgebühr	Prüfungsgebühr	Studiengebühr
	einmalig	einmalig	monatlich
Bachelor	290,00 €	250,00 €	390,00 €
Master	290,00 €	250,00 €	450,00 €
Univ. Lehrgang MBA	290,00 €	250,00 €	Gesamtkosten: 14.900,00 €

Tab. 2: Studiengebühren im Studienjahr 2016/2017

Im Berichtszeitraum wurde der 3. Durchgang des Diplomlehrganges Onlinemarketing Manager/in, der in Kooperation mit dem Institut für Onlinekommunikation im semi-virtuellen Studienformat durchgeführt wird und einen Umfang von 30 ECTS aufweist, von 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmern erfolgreich abgeschlossen.

Am 4. Durchgang des Diplomlehrganges Onlinemarketing Manager/in haben 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer teilgenommen; 17 Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten den Lehrgang im Berichtszeitraum erfolgreich abschließen.

Im Berichtszeitraum konnte die Kooperation mit AMC (Austrian Management Center) fortgeführt werden. Folgende virtuellen Universitätslehrgänge mit einem Workload von 60 ECTS wurden angeboten: „Akademische Immobilienmaklerin / Akademischer Immobilienmakler“, „Akademische Immobilienmanagerin / Akademischer Immobilienmanager“ sowie „Akademische Betriebswirtin / Akademischer Betriebswirt“.

Zum 14.09.2017 waren im Lehrgang „Akademische Immobilienmaklerin / Akademischer Immobilienmakler“ 58 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, im Lehrgang „Akademische Immobilienmanagerin / Akademischer Immobilienmanager“ 61 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, im Lehrgang „Akademische Betriebswirtin / Akademischer Betriebswirt“ 29

Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingeschrieben. Im Berichtszeitraum haben 7 Teilnehmerinnen den Abschluss „Akademische Immobilienmanagerin“ und 5 Teilnehmer den Abschluss „Akademischer Immobilienmanager“ erlangt; eine Teilnehmerin hat den Abschluss „Akademische Immobilienmaklerin“ und 2 Teilnehmer den Abschluss „Akademischer Immobilienmakler“ erlangt.

2.2 *Wissenschaftliches Personal*

Das wissenschaftliche Personal widmet sich den klassischen universitären Aufgaben in der Lehre, in der Forschung und in der Betreuung der Studentinnen und Studenten.

Das wissenschaftliche Stammpersonal leistete mehr als 50% der Lehre von dem Gesamtumfang von 1016 CPs.

a. Hauptberufliches wissenschaftliches Personal

Im Berichtszeitraum waren 10,4 Vollzeitstellen auf neun Universitätsprofessoren sowie auf weitere drei Assistant Professoren, zwei Associate Professorinnen und Professoren und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin verteilt.

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal im Berichtszeitraum 2016/2017

Name Vorname	Qualifikation	Funktion	Lehrgebiete	Zuordnung	Stellenumfang/Forschungsanteil/Lehranteil
Freiesleben Johannes	Asc.-Prof. Dr.	Associate Professor	Prozessmanagement; Prozessinnovation	Studiengang Wirtschaft- schaftspsychologie	0,5/40%/40%
Frick Bernd	Univ.-Prof. Dr.	Full Professor	Organisations- und Sportökonomie	Studiengang Sport- & Event- management	0,3/40%/40%
Gramann Markus	Ass.-Prof. Dr. Mag.	Assistant Professor	Betriebswirtschaftslehre; Schwerpunkt Immobilienmanagement	Studiengang BWL	0,5/40%/40%
Grohs Reinhard	Univ.-Prof. Dr.	Studiengangs- leiter Sport- & Eventmanagement	Sportmarketing; Sportsponsoring	Studiengang Sport- & Event- management	1,0/40%/40%
Hecker Achim	Univ.-Prof. Dr.	Rektor	Personalmanagement; Innovation	Studiengang Wirtschaft- schaftspsychologie	1,0/40%/40%
Huber Franz	Univ.-Prof. Dr.	Full Professor	Strategisches Management; Innovation	Studiengang BWL	1,0/40%/40%
Kaspar Robert	Ass.-Prof. Dr.	Assistant Professor	Sportmanagement	Studiengang Sport- & Eventmg.	0,5/40%/40%

Katzdobler Sabine	Mag.	wissenschaftliche Mitarbeiterin	Betriebswirtschaftslehre	Studiengang BWL	1,0/40%/40%
Riekeberg Marcus	Univ.-Prof. Dr.	Studiengangsleiter MSc BWL	Bankmanagement; Finanzierung	Studiengang BWL	0,5/40%/40%
Schneidhofer Thomas	Univ.-Prof. Dr.	Dekan Fakultät BWL	Personal; Management	Studiengang BWL	1,0/40%/40%
Spörrle Matthias	Univ.-Prof. Dr.	Studiengangsleiter WiPsy	Methodenlehre; Marktforschung	Studiengang Wirtschaftspsychologie	1,0/40%/40%
Steiner Eberhard	Ass.-Prof. Dr.	Assistant Professor	Rechnungswesen	Studiengang BWL	0,5/40%/40%
Stummer Harald	Univ.-Prof. Dr.	Full Professor	Organisation; Management	Studiengang BWL	0,1/40%/40%
Treffers Theresa	Asc.-Prof. Dr.	Associate Professor	Betriebswirtschaftslehre; Schwerpunkt Entrepreneurship	Studiengang BWL	0,5/40%/40%
Werner Christian	Prof. Dr. Dr.	Geschäftsführer	Bildungsmanagement; Public Management; Sportmanagement	Studiengang Sport- & Eventmanagement	1,0/40%/40%

Tab. 3: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal im Berichtszeitraum 2016/17

b. Externes wissenschaftliches Personal

Studiengang BWL

Folgende Kurse wurden im Studiengang Bachelor BWL und Master BWL von den externen Lehrbeauftragten betreut.

Bachelor BWL

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Bacher	Herbert Martin	Mag. (FH), Mag. phil.	1 (6 CP)
Backin	Dieter	Dipl.-Ing.	1 (6 CP)
Bidmon	Robert	Dipl. Psych.	1 (6 CP)
Elborgh	Katrin	Dr.	1 (6 CP)
Feltl	Christian	Dr.	1 (6 CP)
Fischer	Peter	Prof. Dr.	2 (12 CP)
Kreuzeder	Johann	Mag.	1 (6 CP)
Kritzler	Oliver	MSc.	1 (6 CP)
Krötz	Stefan	Dipl. Kfm.	1 (6 CP)
Latzke	Markus	Dr.	1 (6 CP)
Pfaffelmeyer	Karin	Mag.	1 (6 CP)
Priestley	John	MSc.	1 (6 CP)
Reitshammer	Matthias	Mag.	2 (12 CP)
Rumpfhuber	Siegfried	Mag.	1 (6 CP)
Weimann	Jürgen	MSc.	1 (6 CP)

Tab. 4: Bachelor BWL

Master BWL

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Altendorfer	Herbert	Dr.	1 (6 CP)
Bess	Jürgen	Mag.	1 (6 CP)
Danninger	Gabriele	Dr.	1 (6 CP)
Elborgh	Katrin	Dr.	1 (6 CP)
Fiala	Michael	Mag.	1 (6 CP)
Gumpetsberger	Andreas	Mag.	1 (6 CP)
Kapustin	Peter	Univ.-Prof. Dr.	1 (6 CP)
Kainrath	Stephanie	Mag.	1 (6 CP)
Markus	Mark	Dr.	1 (6 CP)
Pfaffelmeyer	Karin	Mag.	1 (6 CP)
Prähauser	Elisabeth	Mag.	1 (6 CP)
Reitshammer	Matthias	Mag.	1 (6 CP)
Schwaiger	Lisa	MA	1 (6 CP)

Tab. 5: Master BWL

Studiengang Wirtschaftspsychologie

Folgende Kurse wurden im Studiengang Bachelor Wirtschaftspsychologie und im Studiengang Master Wirtschaftspsychologie, der zum ersten Mal im WS 2016/17 gestartet wurde, von den externen Lehrbeauftragten betreut.

Bachelor Wirtschaftspsychologie

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Bacher	Herbert Martin	Mag. (FH), Mag. phil.	1 (6 CP)
Backin	Dieter	Dipl.-Ing.	1 (6 CP)
Bidmon	Robert	Dipl. Psych.	1 (6 CP)
Danninger	Gabriele	Dr.	2 (12 CP)
Elborgh	Katrin	Dr.	1 (6 CP)
Feltl	Christian	Dr.	1 (6 CP)
Fischer	Peter	Prof. Dr.	2 (12 CP)
Hörack	Eva	Mag.	1 (6 CP)
Hutzinger	Clemens	Ph. D.	1 (6 CP)
Köstner	Gerhard	Dr.	1 (3 CP)
Reihs	Dietmar	BA	1 (3 CP)
Seibt	Tatjana	Dr.	3 (18 CP)

Tab. 6: Bachelor Wirtschaftspsychologie

Master Wirtschaftspsychologie

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Bekk	Magdalena	Dr.	2 (12 CP)
Neschen	Albena	Dr.	1 (6 CP)

Pfaffelmeyer	Karin	Mag.	1 (6 CP)
Schneider	Anna	Dr.	1 (6 CP)

Tab. 7: Master Wirtschaftspsychologie

Studiengang Sport- & Eventmanagement

Folgende Kurse wurden im Studiengang Bachelor Sport- und Eventmanagement von den externen Lehrbeauftragten betreut.

Bachelor Sport- & Eventmanagement

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Adelbrecht	Karin	MMag.	2 (12 CP)
Backin	Dieter	Dipl.-Ing.	2 (12 CP)
Bess	Jürgen	Mag.	1 (6 CP)
Brucker	Eva	Prof. (FH)	2 (12 CP)
Bründlinger	Harald	MA	2 (6 CP)
Danksagmüller	Kurt	Dipl. Sportmarketing Manager	1 (6 CP)
Feltl	Christian	Dr.	2 (12 CP)
Hölzl	Alfons	Dr.	3 (18 CP)
Kapustin	Peter	Univ.-Prof. Dr.	6 (36 CP)
Kaswurm	Martin	MSc.	2 (12 CP)
Köstner	Gerhard	Dr.	1 (3 CP)
Madunic	Manuel	MA	3 (18 CP)
Pfaffelmeyer	Karin	Mag.	1 (6 CP)
Reihs	Dietmar	BA	1 (3 CP)
Reitshammer	Matthias	Mag.	1 (6 CP)
Schmölzer	Christian	Mag.	2 (6 CP)
Spielberger	Barbara	BA	2 (12 CP)
Steinacher	Bernhard	Mag.	1 (6 CP)
Wieser	Verena	Dr.	1 (6 CP)
Wolfsteiner	Elisabeth	Dr.	1 (6 CP)

Tab. 8: Bachelor Sport- & Eventmanagement

c. Veränderungen des Personalstandes im Berichtszeitraum

Herr Univ.-Prof Dr. Peter Kapustin ist zum 30. September 2016 aus dem wissenschaftlichen Team der Privatuniversität ausgeschieden.

Zum 03. März 2017 wurde Herr Prof. Dr. Freiesleben als Associate Professor im Lehrgebiet mit dem Lehrgebiet „Prozessmanagement und Prozessinnovation“ im Ausmaß von 50% eingestellt. Herr Freiesleben ist mit 31. August 2017 ausgeschieden.

Seit 01. März 2017 wurde das Professorenteam der Privatuniversität Schloss Seeburg durch Dr. Treffers, Associate Professorin für das Lehrgebiet „Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Entrepreneurship“ im Ausmaß von 50%; durch Herrn Dr. Gramann, Assistant Professor für das Lehrgebiet „Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Immobilienmanagement“, im Ausmaß von 50% und durch Dr. Kaspar, Assistant Professor

für das Lehrgebiet „Sportmanagement“, im Ausmaß von 50%, verstärkt. Die Stelle von Dr. Kaspar wurde am 01. September auf 100% ausgeweitet.

Nach der ordnungsgemäßen Durchführung eines Berufungsverfahrens nach § 98 des Österreichischen Universitätsgesetzes 2002 und der Satzung der Privatuniversität Schloss Seeburg wurde zum 8. September 2017 Frau Dr. Lermer zur Universitätsprofessorin ernannt. Sie vertritt in einem Beschäftigungsausmaß von 100% das Lehrgebiet „Markt- und Werbepsychologie“.

Frau Lisa Schwaiger ist zum 28. Februar 2017 aus dem Team der wissenschaftlichen Assistenten der Privatuniversität ausgeschieden. Frau Kainrath hat diese Position am 03. Juli 2017 übernommen.

Das Marketingteam wurde am 15. Mai 2017 durch Frau Erlmoser, im Ausmaß von 50%, verstärkt. Frau Venek ist zum 31. August 2017 aus dem Marketingteam ausgeschieden.

Das Team der Verwaltung wurde am 02. Mai 2017 durch Frau Wiener-Lanterdinger als Mitarbeiterin in der Lehrgangsbetreuung im Ausmaß von 50%, verstärkt. Für die Campusbetreuung in Wien konnten wir am 01. September 2017 Frau Wolfmayr, im Ausmaß von 50%, gewinnen.

Frau Puchner wurde zum 03. April 2017, im Ausmaß von 50%, als Assistentin der Hochschulleitung eingestellt.

d. Neuausschreibungen und Berufungsverfahren

Nach der ordnungsgemäßen Durchführung eines abgekürzten Berufungsverfahrens nach § 98 des Österreichischen Universitätsgesetzes 2002 und der Satzung der Privatuniversität Schloss Seeburg wurde zum 8. September 2017 Frau Dr. Lermer, zur Universitätsprofessorin ernannt.

Für das WS 2017/18 wurden die Universitätsprofessuren "Full Professor Innovationsökonomie/Innovationsmanagement" und „Full Professor Digital Business“ ausgeschrieben.

e. Habilitationsverfahren

Promotions- und Habilitationsverfahren können für den Berichtszeitraum keine gemeldet werden.

f. Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung

Im Bereich der Universitätsverwaltung nimmt das Personal regelmäßig an Weiterbildungsveranstaltungen zu Themen wie beispielsweise Hochschulmanagement, Evaluation, internationaler Austausch oder Gestaltung von Alumni-Veranstaltungen teil. So wer-

den beispielsweise regelmäßig Seminare und Workshops des OeAD (Österreichischer Austauschdienst) besucht.

Das Erasmus+ Programm ermöglicht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität mit diversen Partnern im Ausland ins Austausch zu kommen, sei es im Rahmen von Staff Mobility for Teaching oder Staff Mobility for Training (z. B. in Form von Staff Training Week), und wertvolle Erfahrungen und neue Impulse zu sammeln.

Jedes Jahr findet ein Best Practice Austausch mit den anderen Hochschulen des IUN-world Netzwerkes statt.

3 Finanzierung und Ressourcen

3.1 *Darstellung der laufenden finanziellen Gebarung*

3.2 *Budget- und Finanzierungsplan*

4 Forschung

Forschung in der Institution

Wie im Leitbild verankert, hat Forschung sowie deren Transfer in Lehre und Praxis für die Privatuniversität Schloss Seeburg eine hohe Bedeutung. Um als noch junge und vergleichsweise kleine Universität Forschung in hoher Qualität auf internationalem Niveau zu betreiben, ist eine Fokussierung der Forschungsaktivitäten auf bestimmte Forschungsschwerpunkte unerlässlich. Dabei wird eine differenzierte Forschungsstrategie verfolgt:

In den vier definierten Forschungsschwerpunkten „Creativity and Innovation“, „Economic Decision Making“, „Relational Career Research“ und „Marketing und Sport“ strebt die Privatuniversität Schloss Seeburg nach Forschungsleistungen mit internationaler Sichtbarkeit. Die Forschungserträge werden in international führenden Zeitschriften veröffentlicht, auf in der Scientific Community anerkannten Konferenzen präsentiert und wenn möglich mit qualifizierten Drittmitteln gefördert. In diesen Bereichen wird intensiv mit publikationsorientierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von anderen Universitäten kooperiert, aber auch gemeinsam mit den zugehörigen Institutionen publikationsorientierte Doktorarbeiten betreut. Hinsichtlich der Bewertung der dabei gewonnenen Erträge gelten international verwendete Qualitätskriterien (beispielsweise der Impactfactor oder Journal-Rankings für Veröffentlichungen). Ein Transfer der hierbei gewonnenen Erkenntnisse findet auch in die Praxis und in die Lehre statt, jedoch in geringerer Weise.

Drüber hinaus finden zu einer Vielzahl weiterer Forschungsthemen eher praxisorientierte Forschungsprojekte statt. Diese Projekte werden häufig in Kooperation mit Unternehmen und Verbänden durchgeführt und lösen Probleme der Wirtschaftspraxis. Insbesondere im Rahmen dieser Forschungsprojekte werden Bachelor- und Master-Studierende aktiv miteinbezogen und an die Forschung herangeführt. Diese Projekte werden mit den Lehrveranstaltungen wenn möglich eng verbunden (beispielsweise als Fallstudien). Der wissenschaftlich dokumentierbare Publikationsertrag fällt im Rahmen dieser Projekte mitunter notwendigerweise (z.B. wegen eines Sperrvermerks seitens der beteiligten Unternehmen) geringer aus. Die Leistung dieser praxisorientierten Forschungsprojekte besteht insbesondere darin, dass die Studierenden lernen, Fragestellungen der wirtschaftlichen Praxis mit wissenschaftlichen Verfahren zu bearbeiten und dabei fundierte Lösungsansätze für konkrete Problemstellungen zu entwickeln. Die Studierenden erhalten über diese Projekte somit sowohl Zugang zum wissenschaftlichen Arbeiten als auch unmittelbar zum wirtschaftlichen Alltag von Unternehmen und Verbänden.

Eine Auflistung der wissenschaftlichen Publikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Privatuniversität Schloss Seeburg für den Berichtszeitraum findet sich in Anlage 1. Eine kurze Beschreibung der durchgeführten Forschungsprojekte bietet Anlage 2.

Erlöse aus Forschungsprojekten und aus Drittmitteln getätigte Ausgaben für die Forschung

Im Berichtsjahr wurden aus folgenden Forschungsprojekten Gelder generiert:

Kooperationspartner	Erlöse
Syncon Consulting GmbH (IUN Service & Consulting GmbH)	13.200,00 €
Österreichischer Franchise-Verband (IUN Service & Consulting GmbH)	7.000,00 €
Wirtschaftskammer Österreich (IUN Service & Consulting GmbH)	7.000,00 €
Dr. Thorsten Glinke	25.200,00 €
Frisör Klier GmbH	9.209,60 €
Summe	61.609,60 €

Tab. 10: Erlöse aus Forschungsprojekten und aus Drittmitteln

Strategische Forschungsplanung

Das Forschungskonzept der Privatuniversität Schloss Seeburg wurde in fakultätsübergreifender Abstimmung im Berichtsjahr aktualisiert. Der erfolgreichen Umsetzung des aktualisierten Forschungskonzeptes gilt das Hauptaugenmerk der strategischen Forschungsplanung. Die strategische Planung des wissenschaftlichen Personals wurde darauf abgestimmt, Mittelallokationsentscheidungen entsprechend getroffen und Kriterien zur Messung des Implementierungserfolgs definiert.

Neben einer Steigerung des quantitativen und qualitativen Forschungs-Outputs stehen Antragsaktivitäten zur Lukrierung qualifizierter Drittmittel sowie der Ausbau des Netzwerkes an nationalen und internationalen Forschungskooperationspartnern im Mittelpunkt der Forschungsplanung für die kommenden Jahre. Diese strategischen Ziele wurden auf die Ebenen einzelner Organisationseinheiten und einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heruntergebrochen und operationalisiert. Weiterhin sieht die strategische Forschungsplanung die Gründung themenfokussierter An-Institute der Privatuniversität im Einklang mit den definierten Forschungsschwerpunkten vor.

5 Nationale und internationale Kooperationen

Die Privatuniversität Schloss Seeburg ist seit ihrer Gründung an der zunehmenden globalen Orientierung von Unternehmen und Wissenschaft ausgerichtet. Internationale wissenschaftliche Kooperationen sind dementsprechend ein integraler Bestandteil ihres Selbstverständnisses. Nationale und auch regionale Kooperationen mit Unternehmen und anderen Bildungs- und Forschungspartnern werden hierbei jedoch nicht vernachlässigt: Die enge Zusammenarbeit mit anderen Universitäten und Institutionen im Salzburger und österreichischen Hochschulraum ergänzen die spezifischen Kompetenzen und Ressourcen der Privatuniversität Schloss Seeburg. Der Zugang zu Unternehmenskooperationspartnern vor Ort ist für unsere Studentinnen und Studenten zudem oft ein erster Einstieg in den Arbeitsmarkt und in berufliche Netzwerke.

Die Privatuniversität Schloss Seeburg verfügt zum einen über institutionalisierte Kooperationen, die über Kooperationsverträge im Rahmen eines Hochschulnetzwerkes geregelt sind. Ihr Ziel ist die Förderung des lehr- und forschungsbezogenen Austausches, der Zusammenarbeit in gemeinsamen Forschungsprojekten sowie der Mobilität der Studentinnen und Studenten, der Lehrenden und des nichtwissenschaftlichen Personals im nationalen und internationalen Bildungsraum. Eine institutionalisierte Kooperation besteht mit folgenden Hochschulpartnern:

- Beijing Normal University, Peking, China (u.a. gemeinsame Forschungsprojekte, gemeinsame Summer Schools in Peking)
- Hanns-Seidel-Stiftung, München, Deutschland (Wissenschaftliche Leitung des Promotionskollegs durch Univ.-Prof. Dr. Dr. Christian Werner)
- Pädagogische Universität Riga, Lettland (u.a. Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden durch Professorinnen und Professoren der Privatuniversität Schloss Seeburg, Vortragstätigkeit und Austausch des wissenschaftlichen Personals, Lehrkooperation im Themenbereich „Educational Management“, gemeinsame Entwicklung eines Joint Master Programms „Creativity and Innovation“)
- Shaanxi Normal University, Xi’an, China (u.a. gemeinsames Forschungskolleg in Xi’an und gemeinsame Forschungsprojekte)
- UiS Business School und Centre for Innovation Research, University of Stavanger, Norwegen (u.a. Austausch von Studierenden und Lehrenden insbes. im Rahmen von Doktoratsstudien)

- Xinjiang University, Urumqi, China (u.a. gemeinsame Summer School in Urumqi)
- Southampton Solent University

Zum anderen hat sich die Privatuniversität Schloss Seeburg erfolgreich in die österreichische Hochschullandschaft integriert und mit anderen Hochschulen vernetzt. So ist sie beispielsweise aktives Mitglied der Österreichischen Privatuniversitätenkonferenz (ÖPUK) sowie der Salzburger Hochschulkonferenz (SHK). Über diese Zusammenschlüsse kooperiert sie mit anderen Hochschulen nicht nur auf politischer und struktureller Ebene, sondern auch im fachlichen Austausch über didaktische Vorgehensweisen und inhaltliche Ausrichtungen.

Darüber hinaus bestehen intensive Kooperationen mit zahlreichen internationalen Forschungspartnern. Diese Kooperationen werden intensiv beispielsweise durch gegenseitige Gastaufenthalte des wissenschaftlichen Personals gepflegt und sind wissenschaftlich wie auch in der Lehre ertragreich. Sie fördern und unterstützen die Weiterentwicklung der angebotenen Studiengänge und leisten einen Beitrag dazu, dass wir die Studentinnen und Studenten erfolgreich auf einen internationalen und kooperationsorientierten Arbeits- und Wissenschaftsmarkt vorbereiten.

Von der Europäischen Kommission wurde der Privatuniversität Schloss Seeburg die Erasmus Standard Universitätscharta sowie die Erasmus Charter for Higher Education (ECHE) 2014-2020 zuerkannt. Diese Charta berechtigt zur Teilnahme an verschiedenen Programmen der Europäischen Kommission zur Förderung der Studierenden- und Personalmobilität sowie zur Beantragung entsprechender Fördermittel bei der österreichischen Erasmus Agentur und der Europäischen Kommission.

So konnte im Berichtszeitraum die erfolgreiche Kooperation mit der Fachhochschule für Angewandtes Management, die mit der die Privatuniversität Schloss Seeburg eine Erasmus+ interinstitutionelle Vereinbarung hat, fortgeführt werden. Des Weiteren wurden Vereinbarungen mit dem University College of Management and Design Aspira sowie mit der UNICUSANO University in Rom abgeschlossen. Es konnten im besagten Zeitraum wieder Auslandssemester in Berlin sowie Auslandspraktika in verschiedenen Ländern durchgeführt werden.

6 Qualitätsmanagementsystem

Der Qualität der Lehre, Studierendenbetreuung, Forschung und Verwaltung kommt ein besonderer Stellenwert im Profil und Selbstverständnis der Privatuniversität Schloss Seeburg zu. Entsprechend wurde ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem aufgebaut, das die Qualität in diesen Kernaufgaben mit Hilfe unterschiedlicher Instrumente und Maßnahmen sicherstellt und weiter fördert.

6.1 Maßnahmen in der internen Qualitätssicherung

Das Qualitätsmanagementsystem der Privatuniversität Schloss Seeburg ist als kontinuierlicher Verbesserungsprozess konzipiert und wird durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv gelebt.

Zu den Kernzielen des Qualitätsmanagements der Privatuniversität Schloss Seeburg zählen:

- Qualitätssicherung und -verbesserung bei den Kernprozessen und -leistungen in den Bereichen Studium und Lehre, Forschung und Universitätsverwaltung;
- das Erkennen von Problem- und Perspektivenfeldern und die Entwicklung von Lösungs- und Sicherungsstrategien durch permanente hochschulinterne Datenerhebung zu Qualitätsaspekten sowie Reflexion von Seite der Studierenden, Lehrenden und sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- das Erstellen einer Arbeitsgrundlage zur Konzeption und Implementierung von Entwicklungs- und Modernisierungsplänen der Hochschule und der Fakultäten;
- die Schaffung, Stärkung und Etablierung von kommunikativen Strukturen wie fachbereichsorientierten Rückmeldungen und individuellem Feedback auf Ebene der Lehrenden und Studierenden sowie
- die Entwicklung einer Datenbasis zum Zweck eines hochschulübergreifenden Qualitätsvergleiches.

Um Lehrende, Studierende und die in der Verwaltung zuständigen Personen in den Entwicklungsprozess einzubeziehen, muss das Ziel einer hohen Qualität in Lehre, Forschung und Verwaltung permanent die Diskussionen und Entscheidungen prägen. Hierzu wurden die folgenden organisatorischen Verantwortlichkeiten und Regelungen festgelegt:

- Entsprechend dem hohen Stellenwert des Qualitätsmanagements an der Privatuniversität Schloss Seeburg ist die Hauptverantwortung der Rektorin bzw. dem Rektor zugeordnet
- Zur Unterstützung der Rektorin bzw. des Rektors wurde eine Stabsstelle Qualitätssicherung eingerichtet, die für die Verarbeitung und Analyse der Daten und Koordination bzw. Umsetzung operativer Maßnahmen verantwortlich ist.
- Der Senat der Privatuniversität Schloss übernimmt die Rolle eines unabhängigen Aufsichtsorgans.

Für die Weiterentwicklung der Qualität von Lehre, Forschung und Verwaltung sind alle Mitglieder der Privatuniversität – unabhängig von ihrer vertraglichen Anbindung an die Hochschule – verantwortlich. Das Qualitätsmanagement der Privatuniversität Schloss Seeburg ist somit der institutionalisierte Rahmen des gemeinsamen Bestrebens, das Thema Qualität auf allen Ebenen der Organisation aktiv zu leben und zu fördern.

Die Qualität der Lehre, Forschung und Verwaltung wird durch unterschiedliche und komplementär verzahnte Instrumente und Verfahren gesichert und weiterentwickelt. Diese evaluieren kontinuierlich und systematisch sämtliche qualitätsrelevanten Aspekte von Forschungsbetrieb, Studieninhalten und -didaktik, Studienbedingungen und Studienorganisation. Dabei handelt es sich sowohl um standardisierte formelle als auch in-

formelle Verfahren, die mit vorgegebener Periodizität oder auch nach Bedarf durchgeführt und von der Stabsstelle Qualitätssicherung koordiniert werden. Die internen Instrumente der Qualitätssicherung werden dabei durch externe Instrumente (z.B. in Form von externen Evaluationen durch Experten oder überinstitutionellem Benchmarking) ergänzt.

6.2 Ergebnisse interner und externer Evaluierungen

Zahlreiche der Instrumente der Qualitätssicherung (wie z.B. regelmäßige Online-Evaluierungen, Paper-Pencil Evaluierungen, Studierendenzufriedenheitsbefragungen, Absolventinnen- und Absolventenbefragungen, Get together und Studiencoachings) stellen sicher, dass sich die Studierenden in institutionalisierter Weise an der Reflexion und qualitätsorientierten Weiterentwicklung der Studiengänge beteiligen können.

Wie in den vergangenen Berichtszeiträumen bewerteten die Studentinnen und Studenten in den On-line sowie Paper-Pencil Evaluierungen die gebotene Lehre, die Studienorganisation und die Betreuungsleistungen zu einem hohen Prozentsatz (fast 80%) mit „sehr gut“ oder zumindest mit „gut“. Die aggregierten Paper-Pencil Gesamtbewertungen von allen Kursen zeigten sowohl im Wintersemester 2016/17 als auch im Sommersemester 2017 eine sehr erfreuliche Durchschnittsnote von 1,56 und 1,63 (auf einer Skala 1 bis 5, wo 1 = sehr gut und 5 = ungenügend). Wichtig für die Studentinnen und Studenten waren erneut die Balance zwischen wissenschaftlicher Qualität und Praxisbezug der gebotenen Lehrveranstaltungen bzw. Lehrmodule sowie eine gute Umsetzung des semi-virtuellen Lernkonzepts in der Lehre.

Die Allgemeinzufriedenheit der Studierenden mit dem Studium wird auch durch die sehr niedrige Gesamt-Drop-out Quote bestätigt, die bei den Bachelor Studiengängen bei 5% lag und bei den Master Studiengängen sogar bei 2,4%.

Wie in den vergangenen Jahren wurde auch im Berichtsjahr eine Zufriedenheitsbefragung unter aktuellen Absolventinnen und Absolventen der Privatuniversität durchgeführt (Absolventinnen und Absolventen von 1. 1. 2016 bis 31. 12. 2016). Erhoben wurde dabei die Zufriedenheit mit dem Studium insgesamt, mit der Lehre und dem Lehrpersonal, dem Service und der Infrastruktur, sowie Angaben zu der Stellensuche nach Beenden des Studiums und zu der derzeitigen Beschäftigung.

Die Ergebnisse der Absolventinnen- und Absolventenbefragung haben erneut eine hohe Zufriedenheit der ehemaligen Studierenden mit dem Studium allgemein, mit dem Blended-Learning Konzept und auch mit ihrer erworbenen Qualifikation gezeigt. 100% der Absolventinnen bzw. Absolventen gaben an, bereits während des Studiums Teilzeit gearbeitet zu haben, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit war 20 Stunden. Die folgenden Grafiken bieten einen kurzen Überblick der aggregierten Ergebnisse der Befragung, was die Gesamtzufriedenheit mit dem Studium und mit der Verwaltung betrifft.

Gesamtzufriedenheit mit dem Studium 2016

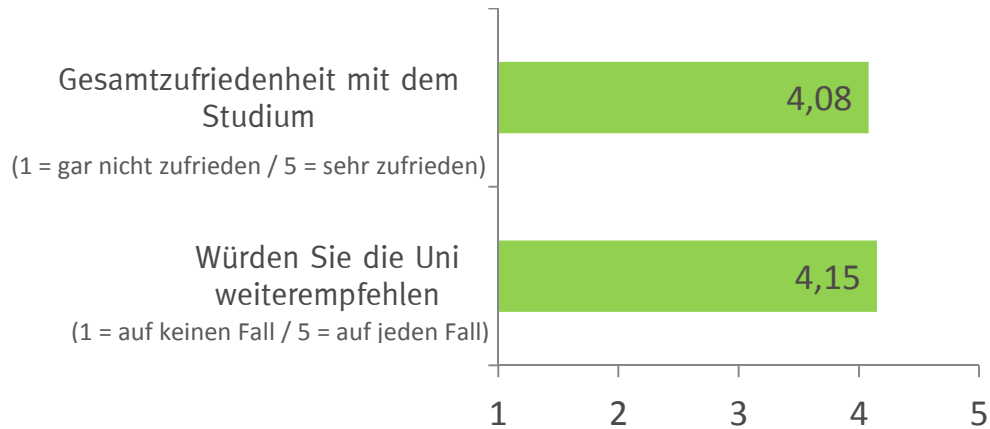


Abb. 3: Gesamtzufriedenheit mit dem Studium

Zufriedenheit mit der Organisation des Studiums/ Verwaltung 2016

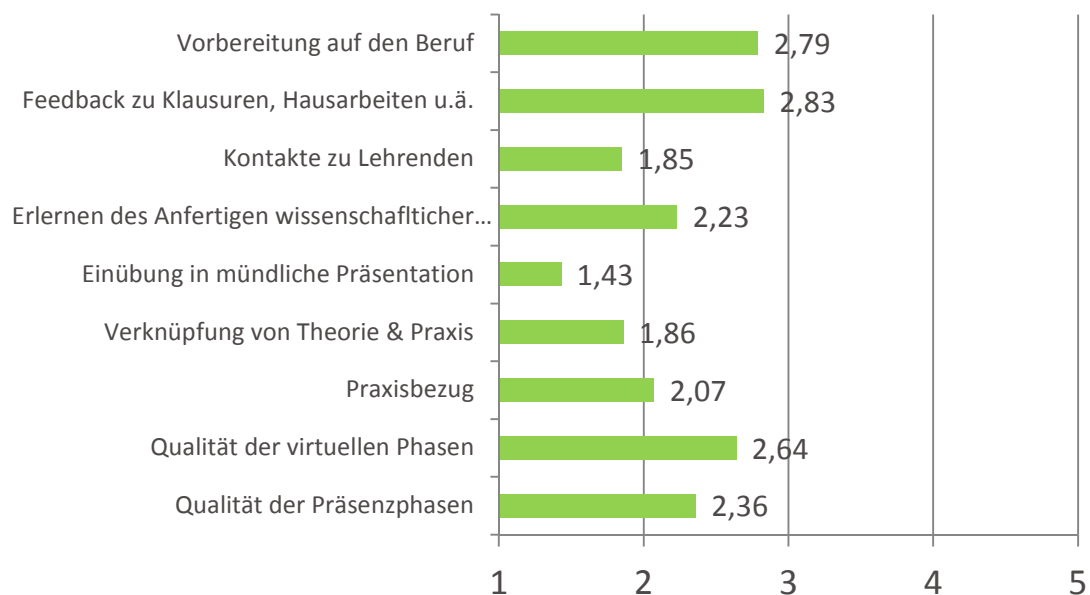


Abb. 4: Zufriedenheit mit der Organisation des Studiums/ Verwaltung (1 = sehr gut bis 5 = sehr schlecht)

Die Privatuniversität Schloss Seeburg hat auch an der internationalen externen Studie Trendence Graduate Barometer 2017, die von September 2016 bis Februar 2017 durchgeführt wurde, teilgenommen. Die Gesamtzufriedenheit der Studierenden mit unserer Hochschule wurde auf der Skala von 1 bis 7 (von 1 = 'Sehr zufrieden' bis 7 = 'Sehr unzufrieden') mit einer Note 1,9 bewertet, was um 0,4 Punkte besser ist letztes Jahr. Unsere Studierenden haben insbesondere die Dozentinnen und Dozenten und Professor und die Kategorie Service und Beratung sehr gut bewertet. Sehr positiv ist auch der Fakt, dass 96,4% der Studierenden unsere Universität weiterempfehlen würden, der österreichische Durchschnitt lag zum Vergleich bei 86%.

6.3 Maßnahmen zur Umsetzung der Ergebnisse interner und externer Qualitätsüberprüfungen

Ergebnisse und Erkenntnisse aus internen und externen Qualitätsprüfungen fließen regelmäßig in eine Verbesserung der Kernprozesse der Universität in den Bereichen der Forschung, Lehre und Verwaltung ein.

Die Ergebnisse der Evaluierungen von Seiten der Studentinnen und Studenten werden sorgfältig ausgewertet und bei Bedarf erfolgt ein gezieltes Coaching der Dozentin bzw. des Dozenten durch den Studiengangsleiter. Bei wiederholt auftretenden, berechtigten Kritiken der Studentinnen und Studenten an einzelnen Lehrveranstaltungen oder Dozentinnen und Dozenten erfolgt sogar auch ein Wechsel in der Verpflichtung von den Lehrbeauftragten.

Wie oben bereits erwähnt wurde, waren die Ergebnisse der AbsolventInnenzufriedenheitsbefragung und externen Trendence Graduate Barometer Studie durchaus erfreulich, vor allem was Lehre und Organisation des Studiums sowie Beratung und Service betrifft. Dagegen etwas schlechter wurden, wie auch letztes Jahr, die Kategorien Internationalität, Bibliothek und studentische Aktivitäten bewertet. Hier wurden bereits erste Schritte zur Besserung dieser Bereiche durchgeführt (neue internationale Kooperationen) und weitere Maßnahmen sind in Planung.

Anlage 1 - Publikationen und Präsentationen

Univ.-Prof. Dr. Bernd Frick

Journalbeiträge

- Frick, B., Simmons, R. (2017). The Impact of Exogenous Shocks on Exits from the Catholic and Protestant Churches in Germany, 1953-2015. *Applied Economics Letters*, 24 (20), pp. 1476-1480.
- Frick, B., Kaimann, D. (2017). The Impact of Customer Reviews and Advertisement Efforts on the Performance of Experience Goods in Electronic Markets. *Applied Economics Letters*, 24 (17), pp. 1237-1240.
- Frick, B., Wicker, P. (2017). Intensity of Physical Activity and Subjective Well-Being: An Empirical Analysis of the WHO Recommendations. *Journal of Public Health*, 39 (2), pp. 19-26.
- Frick, B., Wicker, P. (2016). The Inspirational Effect of Sporting Achievement and Potential Role Models in Football: A Gender-Specific Analysis. *Managing Sport and Leisure*, 21 (5), pp. 265-282.

Buchbeiträge:

- Frick, B. (2016). Labor Markets in Professional (Individual and Team) Sports. In: Pawlowski, T., Fahrner, M. (Eds.), *Arbeitsmarkt und Sport – eine ökonomische Betrachtung*. Schorndorf: Hofmann, pp. 23-37.
- Frick, B. (2016). Ziele von Sportunternehmen. In: Deutscher, C., Hovemann, G., Pawlowski, T., Thieme, L. (Eds.), *Handbuch Sportökonomik*. Schorndorf: Hofmann, pp. 79-89.

Konferenzbeiträge

- Frick, B. (2017). Workplace Safety Regulations and Worker Well-Being: The Impact of Mandatory Helmet Use on Career Length in the National Hockey League. 9th Annual Conference of the European Sport Economics Association, Paderborn, 1.9.2017.
- Frick, B. (2017). An Empirical Analysis of the Academic Performance and Salary Expectations of Different Types of Student Athletes. 9th Annual Conference of the European Sport Economics Association, Paderborn, 31.8.2017.
- Frick, B. (2017). Conquering the Pitch: Money, Management, and Crowd Wisdom in Professional Soccer. 3rd Sports Economics Workshop, Cork University Business School, Cork, 21.7.2017.
- Frick, B. (2017). Sustainable Practices and Revealed Preferences: Are Consumers Willing to Pay a Premium? 11th Annual Conference, American Association of Wine Economists, Padua, 30.6.2017.

- Frick, B. (2017). The Returns to Eco-Wine Production: A Quantile Regression Approach. 24th Annual Conference, European Association of Wine Economists, Bologna, 9.6.2017.
- Frick, B. (2017). Schichtarbeit und Mitarbeitergesundheit: Zwei ökonometrische Fallstudien. Türkisch-Deutsche Universität, Istanbul, 28.4.2017.
- Frick, B. (2017). Workplace Safety Regulations and Worker Well-Being: The Impact of Mandatory Helmet Use on Career Length in the National Hockey League. 17th Annual Conference, Scottish Economic Society, Perth, 25.4.2017.
- Frick, B. (2017). Workplace Safety Regulations and Worker Well-Being: The Impact of Mandatory Helmet Use on Career Length in the National Hockey League. 43rd Annual Conference of the Eastern Economic Association, New York, 25.2.2017.
- Frick, B. (2017). Are Women Really Less Competitive Than Men? Career Duration in Nordic and Alpine Skiing. 43rd Annual Conference of the Eastern Economic Association, New York, 25.2.2017.
- Frick, B. (2017). Betting Market Inefficiencies are Short-Lived in German Professional Football. 43rd Annual Conference of the Eastern Economic Association, New York, 25.2.2017.
- Frick, B. (2017). Incentive Pay, Work Organization, and Firm Performance: Consistent Empirical Evidence from Two Large Surveys. 20th Colloquium on Personnel Economics, Universität Zürich, 2.2.2017.
- Frick, B. (2017). Workplace Safety Regulations and Worker Well-Being: The Impact of Mandatory Helmet Use on Career Length in the National Hockey League. 20th Colloquium on Personnel Economics, Universität Zürich, 2.2.2017.
- Frick, B. (2016). The Cost of Shiftwork: Worker Absenteeism in a Large German Automobile Plant. Ausschuss für Sozialpolitik, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim, 14.10.2016.

Univ.-Prof. Dr. Reinhard Grohs

Journalbeiträge

- Husemann, K. C., Eckhardt, G. M., Grohs, R., Saceanu, R. E. (2016). The Dynamic Interplay between Structure, Anasstructure and Antistructure in Extraordinary Experiences. Journal of Business Research, 69 (9), pp. 3361-3370.

Konferenzbeiträge

- Grohs, R., Ruggiero, M. (2017). Affiliation vs. Contribution: Sponsorship Communication Effects on Consumer Response. 25th EASM Conference, Bern, Switzerland, 5. - 8. 9. 2017.
- Schroll, R., Grohs, R. (2017). Differential Effects of Uncertainty in New Product Preannouncements. AMA Summer Marketing Educators Conference, San Francisco, USA, 4. - 6. 8. 2017.

Grohs, R., Schroll, R. (2017). Construal Level Theory Explains Consumer Response to Uncertainty in New Product Preannouncements. Proceedings of the 46th EMAC Conference, Groningen, The Netherlands, 23. – 26. 5. 2017.

Grohs, R., Wieser V. (2017). Blame Games im Kontext der FIFA-Krise. Proceedings des 7. Innsbrucker Sportökonomie und -management Symposium, Innsbruck, Austria, 16. 3. 2017.

Univ.-Prof. Dr. Achim Hecker

Journalbeiträge

Hecker, A. (2017). The Intrapreneurial Nature of Organizational Innovation: Toward a New Process Model. *International Journal of Innovation*, 5(3), pp. 1-36.

Buchbeiträge

Hecker, A. & Werner, C. (2017). Franchising als Weg zur Unternehmensgründung. In: Schikora, C. (Eds.), *Handbuch Gründungsmanagement*. München: Herbert Utz Verlag, pp. 191-202.

Hecker, A. & Huber, F. (2017). The Future of the Management of Innovation: Trends and Challenges. In: M. Tang & C. H. Werner, *Handbook of the Management of Creativity and Innovation*. Singapore: World Scientific.

Stummer, H, Katzdobler, S., Hecker, A & Nöhammer, E. (2016). Herausforderungen an eine zukünftige medizinische Gesundheitsversorgung im Alpenraum und die Chancen für den Gesundheitstourismus. In CIPRA Österreich (Ed.). *Die Alpenkonvention und die Region der niederösterreichischen Randalpen: Möglichkeiten der nachhaltigen Regionalentwicklung*, CIPRA: Wien, pp. 68-73.

Univ.-Prof. Dr. Franz Huber

Journalbeiträge

Grinevich, V., Huber, F., Karata -Özkan, M., Yavuz, M. (accepted). Green Entrepreneurship in the Sharing Economy: Bridging Different Institutional Logics. *Small Business Economics*.

Buchbeiträge

Hecker, A. & Huber, F. (2017). The Future of the Management of Innovation: Trends and Challenges. In: M. Tang & C. H. Werner, *Handbook of the Management of Creativity and Innovation*. Singapore: World Scientific.

Huber, F. & Fitjar, R. D. (2016). Beyond clusters in networks. In: R. Shearmur, C. Carrincazeaux, & D. Doloreux (Eds.), *Handbook on the geography of innovation*. Cheltenham, UK and Northampton, USA: Edward Elgar.

Konferenzbeiträge

Grinevich, V., Huber, F., Karatas-Ozkan, M. (2017). Green logic and the sharing economy. Academy of Management Annual Meeting Proceedings 2017, Atlanta, USA.

Huber, F., Rentocchini, F., and T. Wainwright (2016). Open Innovation: revealing and engagement in open data organizations. SPRU 50th Anniversary Conference, Sussex, UK.

Sonstige Beiträge

Hausemer et al. (2017). Exploratory study of consumer issues in online peer-to-peer platform markets. Final Report. European Commission. http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=77704

Huber, F. Rentocchini, F. and T. Wainwright (2016). Open Innovation: revealing and engagement in open data organizations. SPRU Working Paper Series 2016 (19).

Ass.-Prof. Dr. Robert Kaspar

Buchbeiträge

Stura, C., Aicher, C., Kaspar, R., Klein, C., Schulz, S., Unterlechner, S. (2017). The UEFA Euro 2020 as a pioneer project for multi-venue sports events. In: Dodds, M., Heisey, K., Ahonen, A., *Handbook of International Sport Business*. London: Routledge.

Kaspar, R. & Wallner, B. (2017). The Sochi Olympic Winter Games and their sports tourism and events management potential for the Russian Federation. In: Chadwick, S., Arthur, D. & Beech, J., *International Cases in the Business of Sport*. London: Routledge.

Univ.-Prof. Dr. Marcus Riekeberg

Journalbeiträge

Riekeberg, M., Wassermann, M. (2016). Strukturierte Beratungsprozesse – Nutzen für Bank und Kunde. *Bank und Markt*, 11, pp. 29 – 34.

Online-Beiträge

- Riekeberg, M. (2017). Nicht um die Ecke aber erreichbar. Sparkasse Managermagazin (online), 31.05.2017.
- Riekeberg, M. (2017). Der Kunde muss es verstehen. Sparkasse Managermagazin (online), 01.03.2017.
- Riekeberg, M. (2016). Wie viele werden übrig bleiben? Sparkassenzeitung (online), 2016 (09).
- Riekeberg, M. (2016). Disruption – aber nicht doch bei uns! Sparkasse Managermagazin (online), 09.12.2016.

Univ.-Prof. Dr. Thomas M. Schneidhofer

Buchbeiträge

- Latzke, M., Schneidhofer, T. M., Pernkopf, K., & Mayrhofer, W. (2017). Karriereforschung - konzeptioneller Rahmen, zentrale Diskurse und neue Forschungsfelder. In: D. C. Spurr & S. Kauffmann (Eds.), *Handbuch Laufbahn- und Karriereplanung*. Berlin: Springer, pp. 1-39.
- Schneidhofer, T. M. (2017). Personal. In: C. Quirling, F. Kainz, & T. Haupt (Eds.), *Sportmanagement. Ein anwendungsorientiertes Lehrbuch mit Praxisbeispielen und Fallstudien*. München: Vahlen, pp. 93-106.

Konferenzbeiträge

- Afiouni, F., Richardson, J., Baruch, Y., Bhatnagar, J., Dokko, G., Khapova, S. N., Khatri, N., Mayrhofer, W., Parry, E. & Schneidhofer, T. M. (2017). Lets Talk About Context: Theorizing the Role of Place in Multi-Disciplinary Careers Research. 77th Academy of Management Annual Meeting, Atlanta, Georgia, 3. - 6. 8. 2017.
- Reichel, A., Farndale, E., & Schneidhofer, T. M. (2017). HRM: Powerful Player or Powerless Heretic? 10th International Critical Management Conference, Liverpool, UK, 4. - 6. 7. 2017.
- Schneidhofer, T.M. (2017). Wie etwas ändern, was man jahrelang durfte? Über den Umgang mit Widerstand. Österreichische Vergaberechtstage, Wien, 21. 6. 2017.
- Schneidhofer, T.M. (2017). Der War for Smombies. Recruiting 4.0, oder: wie ich es schaffe, die Gen Z zu gewinnen. Unternehmertag Büchner Barella, Rauschholzhausen, 18. 5. 2017.
- Schneidhofer, T. M., Schwaiger, L., & Hecker, A. (2016). Experimentelle Erhöhung der psychologischen Sicherheitsüberzeugung bei High-Reliability-Teams durch Simulationstraining. Wunsch oder Wirklichkeit? Herbsttagung der wissenschaftlichen Kommission Personal, Paderborn, Deutschland, 22. - 23. 9. 2017.

Univ.-Prof. Dr. Matthias Spörrle

Journalbeiträge

- Ritzenhöfer, L., Brosi, P., Spörrle, M., & Welppe, I. M. (2017). Satisfied with the Job, But Not with the Boss: Leaders' Expressions of Gratitude and Pride Differentially Signal Leader Selfishness, Resulting in Differing Levels of Followers' Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, pp. 1-18.
- Mölders, S., Brosi, P., Spörrle, M., & Welppe, I. M. (2017). The Effect of Top Management Trustworthiness on Turnover Intentions via Negative Emotions: The Moderating Role of Gender. *Journal of Business Ethics*, pp. 1-13.
- Hohenberger, C., Spörrle, M., & Welppe, I. M. (2017). Not fearless, but self-enhanced: The effects of anxiety on the willingness to use autonomous cars depend on individual levels of self-enhancement. *Technological Forecasting and Social Change*, 116, pp. 40-52.
- Hohenberger, C., Spörrle, M., & Welppe, I. M. (2016). How and why do men and women differ in their willingness to use automated cars? The influence of emotions across different age groups. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 94, pp. 374-385.
- Brosi, P., Spörrle, M., Welppe, I. M., & Shaw, J. D. (2016). Two facets of pride and helping. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), pp. 976-988.
- Bekk, M., Spörrle, M., Hedjasie, R., & Kerschreiter, R. (2016). Greening the competitive advantage: Antecedents and consequences of green brand equity. *Quality and Quantity*, 50, pp. 1727-1746.

Ass.-Prof. Dr. Eberhard Steiner

Buchherausgeberschaften

- Steiner, E., Landes, M. (2017). *Leistungsorientierte Vergütung*. Freiburg: Haufe.

Buchbeiträge

- Steiner, E., Orth, J., Kronthaler, P. (2017). Grundlagen des Rechnungswesens und der Rechnungslegung. In: C. Quirling, F. Kainz, T. Haupt (Eds.), *Sportmanagement: Ein anwendungsorientiertes Lehrbuch mit Praxisbeispielen und Fallstudien*. München: Vahlen, pp. 177-224.
- Steiner, E., Landes, M. (2017). Best-Practice-Sharing-Ansatz der Führungspersönlichkeitsentwicklung – Konzeption und Herausforderungen. In: Corinna von Au (Ed.), *Entwicklung von*

Führungspersönlichkeiten und Führungskulturen – Holistische und nachhaltige Führungsprogramme. Wiesbaden: Springer, pp. 161-186.

Univ.-Prof. Dr. Harald Stummer

Journalbeiträge

Romeyke, T., Nöhammer, E., Stummer, H. (2016). Lessons From Change Management Theory for the Implementation of Clinical Pathways. *Journal of Clinical Pathways*, 11.

Romeyke, T., Nöhammer, E., Scheuer, H.C. & Stummer, H. (2016). Patient-Centred Multidisciplinary Inpatient Care: Have Diagnosis-Related Groups an Effect on the Doctor-Patient Relationship and Patients' Motivation for Behavioural Change? *Global Journal of Health Science*, 8 (10).

Konferenzbeiträge

Murugiah M, Stummer H, Nöhammer, E. (2017). Going to work while being sick – a new trend deriving from new management and leadership styles? EAWOP, Dublin, Ireland, 17. - 20. 5. 2017.

Nöhammer E, Stichlberger S, Hackl W, Stummer H. (2017). Digital Pressure and Positive Work Engagement: The reasons behind Extended Availabilit. EAWOP, Dublin, Ireland, 17. - 20. 5. 2017.

Nöhammer E, Stummer H, Drexel M. (2017). Creating organizational readiness for Workplace Health Promotion: A Best Practice approach. 25th International Conference on Health Promoting Hospitals and Health Services, Wien, 10. – 14. 4. 2017.

Gahleitner C, Nöhammer E, Stummer H. (2017). Reasons and Pitfalls for Workplace Health Promotion in Austrian Hospitals. 25th International Conference on Health Promoting Hospitals and Health Services, Wien, 10. – 14. 4. 2017.

Gahleitner C, Nöhammer E, Stummer H. (20147). Workplace health promotion in Austrian hospitals. 25th International Conference on Health Promoting Hospitals and Health Services, Wien, 10. – 14. 4. 2017.

Stummer H, Katzdobler S. (2017). Psychische Belastungen reduzieren und menschliche Zuverlässigkeit erhöhen. 61. Arbeitsschutztagung, RWTH Essen, Jänner 2017.

Decristoforo, P., Stummer, H., Nöhammer, E., Angerer, S. & Schennach H. (2016). Incentives for Blood Donation – Evidence from Tyrol. 9th EUPH, Wien, Österreich.

Decristoforo, P., Stummer, H., Nöhammer, E., Angerer, S. & Schennach H. (2016). Motives and Barriers to Blood Donation. 9th EUPH, Wien, Österreich.

Peter, C., Stummer, H., Angerer, S. & Nöhammer E. (2016). Warum gehen Sie zu einer Wahlärztin / zu einem Wahlarzt? Eine quantitative Erhebung unter PatientInnen. 19th ÖGPH, Wien, Österreich.

Preuner, K., Katzdobler, S., Nöhammer, E. & Stummer, H. (2016). Der Stand und der wahrgenommene Nutzen der Evaluierung psychischer Belastungen in Krankenanstalten. 19th ÖGPH, Wien, Österreich.

Nöhammer, E. & Stummer, H. (2016). Studierendengesundheit in Österreich. 19th ÖGPH, Wien, Österreich.

Assoc.-Prof. Dr. Theresa Treffers

Konferenzbeiträge

Ivanova, S., Treffers, T., Langerak, F. (2017). Emotion appraisal tendencies driving the formation of opportunity desirability and feasibility beliefs. 77th Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, USA, August 2017.

Ivanova, S., Treffers, T., Langerak, F. (2017). Emotion Appraisal Tendencies Driving the Formation of Opportunity Desirability and Feasibility Beliefs. 36th Babson College Entrepreneurship Research Conference, Oklahoma, USA, Juni 2017.

Anlage 2 - Forschungsprojekte im Studienjahr 2016/17

Projekt: Collaboration networks for innovation. The case of Norway

Projektpartner: Professor Rune Dahl Fitjar (UiS Business School, University of Stavanger), Professor Andres Rodriguez-Pose (London School of Economics and Political Science), Univ.-Prof. Dr. Franz Huber (PU Schloss Seeburg)

Projektverantwortliche Person: Professor Rune Dahl Fitjar

Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes: This project examining the nature and the role of various types of inter-organisational networks for innovation in Norwegian urban firms. The results confirm the hypothesis that innovative firms, in particular radically innovative firms, tend to be more involved in international personal and formal networks than non-innovative ones. While regional and national networks are much more widespread than international ones, they do not have significant positive relationships with innovation. International personal networks exhibit a more robust positive relationship with innovation than international formal networks. Overall, the results contribute to a more nuanced understanding of the role of international pipelines, which suggest that networking initiatives in firms and public policy would benefit from facilitating a range of international linkages, rather than focusing mainly on the regional and national level, in particular for countries with a limited national innovation base, such as Norway.

Furthermore, we investigate the role of various types of non-geographical proximity of partners for innovation. The results tend to confirm the basic proposition of the Goldilocks principle that a medium level of distance to partners outperforms collaboration at both lower and higher levels of distance. Firms with medium cognitive, social and institutional proximity to partners are significantly more likely to introduce new products, while a low level of geographical proximity is associated with the highest levels of innovation. Moreover, the research finds confirmation for the substitution mechanism as geographical distance can be compensated by proximity in other dimensions.

This project is funded by the Research Council of Norway under the Demosreg programme [209761]; and the Centre for Innovation Research at the University of Stavanger.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projektes:

Huber, F. & Fitjar, R. D. (2016). Beyond clusters in networks. In: R. Shearmur, C. Carrincazeaux, & D. Doloreux (Eds.), Handbook on the geography of innovation. Cheltenham, UK and Northampton, USA: Edward Elgar.

Projekt: Open Data Business Models and Risk in the Digital Economy

Projektpartner: Dr Thomas Wainwright (Royal Holloway University of London), Dr Francesco Rentocchini (University of Milan), Univ.-Prof. Dr. Franz Huber (PU Schloss Seeburg)

Projektverantwortliche Person: Dr Thomas Wainwright

Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes: Governments have been keen to promote open data, but while its benefits have been widely recognised, there is a limited evidence base as to how open data can be used by businesses, what business models work and how risks can be managed. Given that there is so little in-depth research in the area, this project aims to be pioneering in providing new evidence.

This project was funded by the Annual Adventures in Research Award of the University of Southampton (£4,000).

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projektes:

Huber, F. Rentocchini, F. and T. Wainwright (2016). Open Innovation: revealing and engagement in open data organizations. SPRU Working Paper Series 2016-19.

Huber, F., Rentocchini, F., and T. Wainwright (2016). Open Innovation: revealing and engagement in open data organizations. SPRU 50th Anniversary Conference.

Projekt: Scaling up the sharing economy: understanding the context of social innovation in the UK

Projektpartner: Dr Vadim Grinevich (University of Southampton Business School), Univ.-Prof. Dr. Franz Huber (PU Schloss Seeburg)

Projektverantwortliche Person: Franz Huber gemeinsam mit Dr Vadim Grinevich (University of Southampton Business School)

Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes: The sharing economy engages households, individuals and their idle resources in collaborative production, distribution and consumption of goods and services, via on-line platforms and mobile applications. Among the most publicised examples of the sharing economy worldwide are Airbnb (accommodation sharing), Zipcar (car sharing) and Taskrabbit (personal services). The aggregate growth of the sharing economy depends on the ability of individual sharing start-ups to scale their models. Typically, the sharing platform sites are set up to serve a particular city or region, with more successful ones being

able to expand across multiple cities and countries. Most sharing platforms, however, are struggling to scale. The overarching aim of the project is to develop a typology of different models and mechanisms of scaling up in the sharing economy.

This project was funded by the Faculty Strategic Research Fund of the University of Southampton.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projektes

Grinevich, V., Huber, F., Karata -Özkan, M., Yavuz, M. (accepted). Green entrepreneurship in the sharing economy: bridging different institutional logics. *Small Business Economics*.

Grinevich, V., Huber, F., Karatas-Ozkan, M. (2017). Green logic and the sharing economy (with Vadim Grinevich und Mine Karatas-Ozkan), *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, Atlanta.

Grinevich, V., Huber, F., Karatas-Ozkan, M., Yavuz, C. (2016). Multiplicity of institutional logics and green agenda in the sharing economy. 3rd International Workshop on the Sharing Economy, Southampton.

Projekt: PsyCris - "PSYco-Social Support in CRISis Management"

Projektverantwortliche Person: Univ.-Prof. Dr. Harald Stummer (Scientific Coordinator des europaweiten Gesamtprojektes)

Fördergeber:

Europäische Kommission (FP 7, Projekt Nr. 312395)

Zielsetzung:

Die Hauptziele des Projektes sind die Untersuchung der aktuellen Unterstützungsmöglichkeiten bei Krisen in einzelnen EU-Ländern, die Verbesserung von Unterstützungsstrategien, Notfallplanung, Entwicklung von Interventionen, Bereitstellung von Selbsthilfestrategien sowie die Untersuchung von langfristigen Auswirkungen von Krisen. Die Ergebnisse von PsyCris werden einen bedeutsamen Einfluss auf das Gesundheitswesen, die Belastbarkeit der Allgemeinheit bzw. Gemeinschaft und internationale Kooperation haben.

Projekt: Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen im Salzburger Seenland

Projektverantwortliche Personen: Univ.-Prof. Dr. Thomas M. Schneidhofer, Dr. Katrin Elborgh

Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes: Im Salzburger Seenland sind insgesamt 2610 Personen zwischen 50 und 55 Jahren erwerbstätig, was einer Beschäftigungsquote von 8,4% entspricht. Diese Zahl ist nicht nur geringer als im Bundesland Salzburg, wo der Anteil der älteren ArbeitnehmerInnen an allen Erwerbspersonen 8,9% beträgt. Auch im Vergleich mit anderen Bundesländern hinkt die Region hinterher. In den meisten anderen Bundesländern ist sie höher (Burgenland 10,3%, Kärnten 9,7%, Niederösterreich 9,1%, Steiermark 9,0%, Oberösterreich 8,9%, vgl. Statistik Austria, erweiterte Erwerbsstatistik 2010), in Vorarlberg ist sie gleich hoch. Aber selbst wenn Ältere länger im Erwerbsleben verbleiben – was angesichts der demografischen Entwicklungen zu erwarten ist – sind die Betriebe kaum darauf vorbereitet (Salzburger Nachrichten, 15. März 2017).

Damit gehen den Unternehmen erhebliche Potentiale verloren, einschließlich Erfahrung und Weitsicht. Das Projekt fördert die Integration Älterer in das Gemeinschafts- und Wirtschaftsleben des Salzburger Seenlandes und unterstützt den Erfahrungsaustausch zwischen Älteren und Jugendlichen. Es sensibilisiert für die Herausforderungen, aber auch für die Vorteile, die aus diesem Veränderungsprozess entstehen. Vor dem Hintergrund der absehbaren demografischen Entwicklung der Region leistet das Projekt mittels Bewusstseinsbildung und Beratung einen Beitrag zur Intensivierung des lebenslangen Lernens und damit zur Entwicklung des Salzburger Seenlandes als lernende Region. (Das Projekt sollte mittelfristig darüber hinaus zur Stärkung der regionalen Wirtschaft beitragen)

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projektes:

Teilnahme am „Netzwerk Altern – Altern und demografischer Wandel als Herausforderung und Chance“, koordiniert durch das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und der Österreichischen Plattform für interdisziplinäre Altersfragen.

Projekt: Eignung von Zinsschocks zur Überprüfung der Zinsänderungsrisiken bei deutschen Banken im Falle steigender Zinsen – Simulation auf Basis historischer Zinsentwicklungen

Projektpartner: Prof. Dr. Friedrich Thießen, TU Chemnitz; Jacob Lichtner, TU Chemnitz

Projektverantwortliche Personen: Prof. Dr. Marcus Riekeberg, Prof. Dr. Friedrich Thießen

Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes: Das Zinsänderungsrisiko ist ein bekanntes Risiko im internationalen Bankwesen, welches sowohl in der Praxis als auch in der akademischen Literatur aufmerksam betrachtet wird. Gerade derzeit sieht sich der internationale Finanzsektor an einer Zinswende, wonach mit steigenden Zinssätzen gerechnet wird. Häufig wird die Größe des Zinsrisikos von Banken mit Hilfe von Zinsschocksimulationen getestet. Dazu werden Parallelverschiebungen der Zinsstrukturkurven um +100, +200 und +400 Basispunkten (bps) angenommen. Derartige Verfahren haben jedoch ihre Limitationen.

In diesem Projekt wird deshalb eine alternative Methode entwickelt und vorgeschlagen, die bisher nicht gebräuchlich ist. Es werden zum einen nicht nur fiktive einmalige Zinsschocks, sondern auch reale historische mehrperiodig anhaltende Zinsanstiegsverläufe untersucht. Zum anderen werden die Bilanzwirkungen von Zinsänderungen einbezogen. Diese ergeben sich aus den Zinselastizitäten der Bilanzpositionen.

Ziel des Projektes ist sowohl ein Methoden- als auch ein Ergebnisvergleich zu den herkömmlichen Verfahren der Bankenaufsicht.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projektes: Publikation

Projekt: Entwicklungspsychologische Evidenz für angeborene evolutionäre Schlafplatzpräferenzen

Projektverantwortliche Person: Univ.-Prof. Dr. Matthias Spörrle

Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes: In diesem Projekt untersuchen wir, wie kleine Kinder ihre Schlafplätze ausrichten und hierbei Aspekte wie Bedrohung, Sicherheit und soziale Konstellationen berücksichtigen. Hierzu werden Kinder im Kindergartenalter bei der Einrichtung eines experimentell manipulierten modellhaften Schlafzimmers beobachtet und das Ergebnis dokumentiert. Individuelle Angstniveaus werden als zudem erfasst. Die Studie erlaubt Rückschlüsse auf angeborene Tendenzen zur Gestaltung des Lebensraums.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projektes: Eine Bachelorarbeit wurde zu dem Thema erfolgreich abgeschlossen, ein Zeitschriftenbeitrag ist in Vorbereitung

Projekt: Das absichtliche Zurückhalten von Informationen im Organisationskontext

Projektverantwortliche Personen: Univ.-Prof. Dr. Matthias Spörrle, Florian Offergelt M.A.

Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes: In diesem Projekt befassen wir uns mit dem Phänomen Knowledge Hiding, das ist das absichtliche Zurückhalten von Informationen gegenüber Kollegen in einer Organisation. Dieses Phänomen ist sowohl individuell nachvollziehbar ("Ich will meinen Wissensvorsprung halten") als auch organisational schädlich (erfolgreiche Organisationen stellen sicher, dass in der Organisation vorhandenes Wissen für alle verfügbar ist. In diesem empirischen Forschungsprojekt erfassten wir über zwei Messzeitpunkte die individuelle Bereitschaft zur Zurückhaltung von Wissen in ihren Voraussetzungen und Konsequenzen.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Mehrere Bachelorarbeiten wurden hierzu bereits abgeschlossen, ein Zeitschriftenbeitrag ist aktuell bei einer Fachzeitschrift in Begutachtung.

Projekt: Evolutionäre Motive im Kontext von Konsumverhalten

Projektverantwortliche Personen: Univ.-Prof. Dr. Matthias Spörrle, Thomas Steiner B.Sc.

Dieses Projekt setzt es sich zum Ziel die evolutionär begründeten Motive zu erfassen, die unterschiedliche Konsumtendenzen determinieren: Konsum zur Befriedigung körperlicher Bedürfnisse, Konsum zur Befriedigung des Sicherheitsbedürfnisses und Statuskonsum. Das Projekt befasst sich mit der Entwicklung eines psychometrisch validen Messinstruments zur Erfassung dieser Tendenzen und damit, wie ein solches Instrument zur Vorhersage von spezifischen Konsumhandlungen verwendet werden kann. Mehrere Bachelor- und Masterarbeiten wurden hierzu bereits abgeschlossen, ein Zeitschriftenbeitrag ist aktuell in Vorbereitung.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Mehrere Bachelor- und Masterarbeiten wurden hierzu bereits abgeschlossen, ein Zeitschriftenbeitrag ist aktuell in Vorbereitung.

Projekt: Blame Games im Kontext der FIFA-Krise

Projektverantwortliche Personen: Univ.-Prof. Dr. Reinhard Grohs, Dr. Verena Wieser (Universität Innsbruck)

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: In diesem Projekt befassen wir uns mit den Folgen der Krise der Fédération Internationale de Football Association (FIFA), nachdem die Schweizer Polizei im Mai 2015 sieben hochrangige FIFA-Funktionäre festnahm. Konkret untersuchen wir die Arbeitshypothese, dass sich Veränderungen in der personellen Struktur der FIFA abspielen, jedoch die substantiellen Probleme des Systems FIFA nur in geringem Ausmaß angegangen werden. Basis für die Arbeitshypothese sowie die theoretische und empirische Analyse sind Ashlee Humphreys und Craig Thompsons (2014) Artikel „Branding Disaster: Reestablishing Trust through the Ideological Containment of Systemic Risk Anxieties“ und Christopher Hoods (2010) Buch „The Blame Game: Spin, Bureaucracy, and Self-preservation in Government“. Das erstgenannte Autorenpaar zeigt anhand der Ölkatastrophen von Exxon Valdez (1989) und BP Deepwater Horizon (2010), wie die Medienberichterstattung den öffentlichen Diskurs derart gestaltet, dass die Sorgen der Bevölkerung gemildert und das verlorene Vertrauen in Expertensysteme wiederhergestellt werden, ohne dass sich das System selbst und seine Akteure (Regierungsinstitutionen, Unternehmen etc.) ändern. Wir untersuchen, ob derartige Prozesse auch im Zuge der FIFA-Krise zum Tragen kommen. Gleichzeitig schlagen wir einen Mechanismus für das „Containment of Systemic Risk Anxieties“ im Kontext der FIFA-Krise vor, nämlich sogenannte „Blame Games“. Wir vermuten, dass Schuldzuweisungen an Einzelpersonen und deren Antwortstrategien im Fokus des öffentlichen Diskurses stehen und in personellen und rechtlichen Konsequenzen für Einzelpersonen resultieren, gleichzeitig jedoch den Blick auf die strukturellen Problemen des Systems FIFA verstellen. Diese Idee basiert auf Hood (2010), der beschreibt, wie verschiedene Events, Actors, Blames und Blame Avoidance Strategien zusammenspielen und spezifische Outcomes produzieren, während andere Outcomes potenziell verhindert werden. Die

empirische Studie verwendet die computergestützte Textanalyse zur Darstellung des öffentlichen Diskurses zur FIFA-Krise in den US-amerikanischen Zeitschriften The New York Times und The Wall Street Journal. Konkret werden mit dem Textanalyseprogramm LIWC2015 alle jene Zeitungsartikel analysiert, die vom 1.1.2015 (rund fünf Monate vor der FIFA-Krise) bis zum 30.6.2016 erschienen sind, den Suchbegriff „FIFA“ enthalten und die FIFA-Krise zum Thema haben. Die Analyse erfolgt einerseits auf Basis von deduktiv-induktiv generierten thematischen Wortlisten (vgl. Hood 2010) und andererseits auf Basis von klassischen standardisierten Wortkategorien, die in LIWC2015 implementiert sind. Thematische Wortlisten beziehen sich auf die Überkategorien Events, Actors, Blames und Outcomes, standardisierte Wortlisten auf Emotionen (positive und negative Affektworte) und die zeitliche Dimension (Vergangenheits-, Gegenwarts- und Zukunftsworte). Die Zusammenhänge zwischen dem Krisenstatus (pre, main und post crisis), den thematischen Über- und Subkategorien sowie den standardisierten Wortlisten werden qualitativ und quantitativ analysiert um herauszufinden 1) wie sich die FIFA-Krise über die Zeit entwickelt, 2) welche Diskurse (substanzielle Inhalte sowie individuelle Schuldzuweisungen) zu beobachten sind, und 3) welche tatsächlichen Veränderungen (auf struktureller Ebene der FIFA sowie auf individueller Ebene der Akteure) sich aus den Krisendiskursen ergeben.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Zwei Forschungsseminare im Bachelorprogramm Sport- und Eventmanagement beschäftigten sich mit der computergestützte Textanalyse zur Darstellung des öffentlichen Diskurses; die theoretischen Grundlagen des Projekts und erste empirische Ergebnisse wurden am 7. Innsbrucker Sportökonomie und –management Symposium im März 2017 präsentiert.

Projekt: Wirkungen von Sponsoringbeendigungen auf Konsumenten

Projektverantwortliche Person: Univ.-Prof. Dr. Reinhard Grohs

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: Die öffentliche (mediale) Wahrnehmung sowie die wissenschaftliche Sponsoringliteratur konzentrieren sich auf die positive Entwicklung von Sportsponsoring, das Wachstum von Sponsoring, sowie den Abschluss von immer neuen, immer größeren Sponsorings. Jedoch gewinnen in der aktuellen unsicheren ökonomischen Situation auch Beendigungen von Sportsponsorings immer mehr an Bedeutung. Gründe für Sponsoringbeendigungen werden in den seltensten Fällen genannt, und oftmals beschränken sich die genannten Gründe auf generische Aussagen, wie etwa, dass das Sponsoring die gesteckten Ziele erreicht hat. Dieses Projekt befasst sich mit der Fragestellung, welche Gründe für Sponsoringbeendigungen genannt werden und wie Konsumenten auf unterschiedliche Sponsoringbeendigungsgründe reagieren. Ein umfassendes Verständnis der verschiedenen Gründe und ihrer Auswirkungen kann helfen, aktuelle Sponsoringaktivitäten zu optimieren, Sponsoringpartnerschaften zu festigen und eventuelle Sponsoringbeendigungen geeignet zu kommunizieren.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Zwei Masterarbeiten beschäftigten sich mit Sponsoringbeendigungsgründen und ihren Wirkungen; eine weitere Bachelorarbeit ist im Entstehen; ein Konferenzbeitrag ist in Vorbereitung.