Jahresbericht Privatuniversität Schloss Seeburg

Elftes Berichtsjahr September 2017 bis September 2018 (Studienjahr)

Privatuniversität Schloss Seeburg
Seeburgstraße 8
5201 Seekirchen am Wallersee

Inhalt

1 Entwicklung 5

2 Studien und Lehre 6

2.1 Studentinnen und Studenten 6

2.2 Wissenschaftliches Personal 9

a. Hauptberufliches wissenschaftliches Personal 9

b. Externes wissenschaftliches Personal 11

c. Veränderungen des Personalstandes im Berichtszeitraum 14

d. Neuausschreibungen und Berufungsverfahren 14

e. Habilitationsverfahren 15

f. Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung 15

3 Finanzierung und Ressourcen 15

3.1 Darstellung der laufenden finanziellen Gebarung 15

3.2 Budget- und Finanzierungsplan 15

4 Forschung 15

4.1 Forschung in der Institution 16

4.2 Erlöse aus Forschungsprojekten und aus Drittmitteln getätigte Ausgaben für die Forschung ... 16

4.3 Strategische Forschungsplanung 17

5 Nationale und internationale Kooperationen 18

6 Qualitätsmanagementsystem 20

6.1 Maßnahmen in der internen Qualitätssicherung 20

6.2 Ergebnisse interner und externer Evaluierungen 21

6.3 Maßnahmen zur Umsetzung der Ergebnisse interner und externer Qualitätsüberprüfungen .. 22

Anlage 1 - Publikationen und Präsentationen 23

Anlage 2 - Forschungsprojekte im Studienjahr 2017/18 34

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersverteilung der Studentinnen und Studenten 6
Abbildung 2: Herkunft der Studentinnen und Studenten 6

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung der Studentinnen und Studenten auf die Studiengänge und Studiensemester ... 7
Tabelle 2: Studiengebühren im Studienjahr 2017/2018 8
Tabelle 3: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal im Berichtszeitraum 2017/18 10
Tabelle 4: Bachelor BWL 11
Tabelle 5: Master BWL 11
Tabelle 6: Bachelor Wirtschaftspsychologie 12
Tabelle 7: Master Wirtschaftspsychologie 12
Tabelle 8: Bachelor Sport- & Eventmanagement 13
Tabelle 9: Budget- und Finanzierungsplan ..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
Tabelle 10: Erlöse aus Forschungsprojekten und aus Drittmitteln getätigte Ausgaben für die Forschung 17

Vorwort

Der elfte Jahresbericht der Privatuniversität Schloss Seeburg dokumentiert die positive und planmäßige Entwicklung der Privatuniversität für das Studienjahr 2017/18 gemäß den Vorgaben der Privatuniversitäten-Jahresberichtsverordnung. Die Studierendenzahlen in den weitergeführten akkreditierten Bachelor- und Masterstudiengängen und im Doktoratsstudiengang 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 und der Qualitätssicherung 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.

Univ.-Prof. Dr. Christoph Stöckmann

Rektor

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, BWL zum Master of Science und Wirtschaftspsychologie zum Master of Science wurden erfolgreich weitergeführt und erfreuen sich stetig wachsender Nachfrage. Der erfolgreiche Start unseres akkreditierten Doktoratsstudienganges Innovation & Creativity Management stellte einen wichtigen Meilenstein in der Weiterentwicklung der Privatuniversität dar.

2 Studien und Lehre

2.1 Studentinnen und Studenten

Insgesamt waren im Berichtszeitraum 2017/2018 (Stichtag 14.03.2018) 763 Studentinnen und Studenten an der Privatuniversität eingeschrieben; davon 51,8% weiblich und 48,2% männlich, 66,5% bis 25 Jahre alt, 20,5% zwischen 26 und 30 Jahre und 13% über 30 Jahre alt.

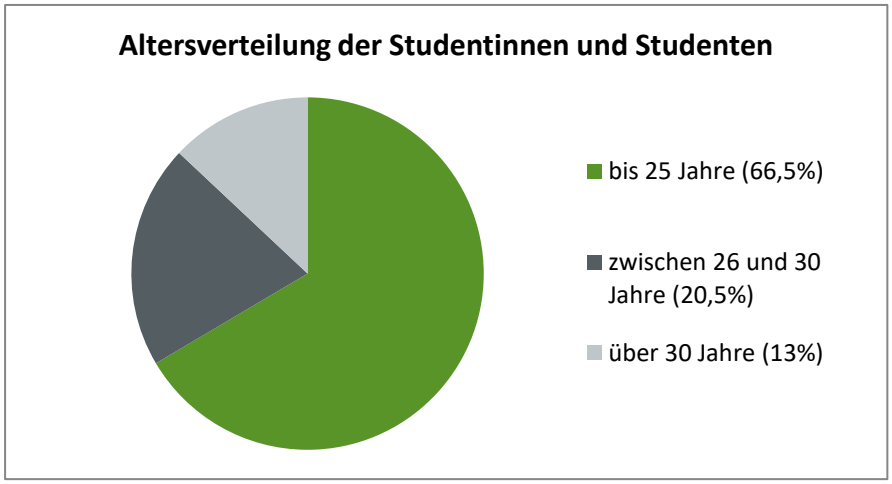

Abbildung 1: Altersverteilung der Studentinnen und Studenten

45% der Studentinnen und Studenten wohnten im Salzburger Land, weitere 46% lebten in anderen Bundesländern in Österreich und 9% hatten ihren Wohnsitz im Ausland (Deutschland, Schweiz und Italien).

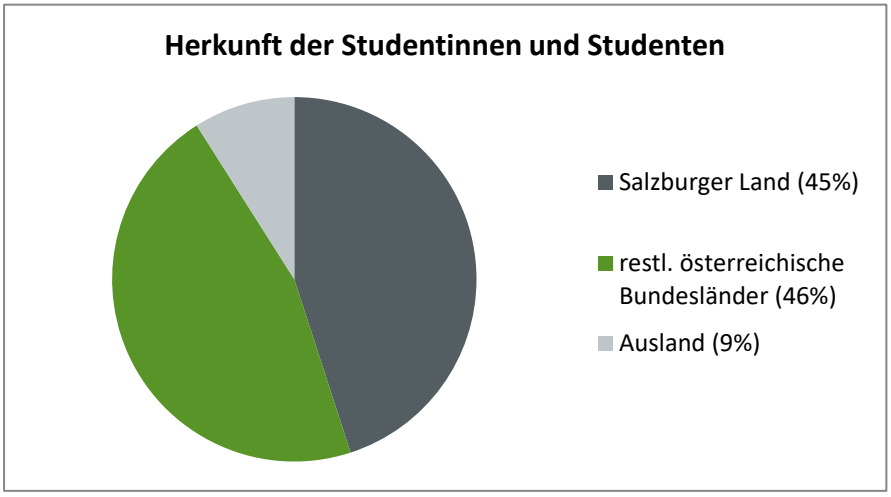

Abbildung 2: Herkunft der Studentinnen und Studenten

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

Studiengang	Immatrikulierte Studentinnen und Studenten	
	WS 17/18	SS 18
Bachelor BWL	169	145
Bachelor Sport- und Eventmanagement	332	301
Bachelor Wirtschaftspsychologie	166	157
Bachelor Absolventinnen und Absolventen	-44	-32
Bachelor Drop out	-22	-26
Gesamt Bachelor **davon Studienanfängerinnen und Studienanfänger**	**601**	**545** **2**
Doktorat	9	10
Gesamt Doktorat **davon Studienanfängerinnen und Studienanfänger**	**9**	**10** 1
Master BWL	**116**	**97**
Master Wirtschaftspsychologie	**31**	**30**
Master Absolventinnen und Absolventen	-16	-12
Master Drop out	-4	-1
Gesamt Master **davon Studienanfängerinnen und Studienanfänger**	**127**	**114** **0**
Master of Business Administration in General Management	**26**	**32**
MBA Absolventinnen und Absolventen	0	0
MBA Drop out	0	0
Gesamt MBA **davon Studienanfängerinnen und Studienanfänger**	**26** **22**	**32** **6**
Studentinnen und Studenten Stand: 14.03.2017 und 14.09.2018	**763**	**701**

Tabelle 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 (WS) und 1:54 (SS).

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 setzte das 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 €
Doktorat	350,00 €	350,00 €	550,00 €
Univ. Lehrgang MBA	290,00 €	250,00 €	Gesamtkosten: 14.900,00 €

Tabelle 2: Studiengebühren im Studienjahr 2017/2018

Im Berichtszeitraum wurde der 5. 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, mit 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Am 6. Durchgang des Diplomlehrganges Onlinemarketing Manager/in haben 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer teilgenommen.

Im Berichtszeitraum wurde die Kooperation mit der Wirtschaftsakademie Wien / AMC (Austrian Management Center) bis Jänner 2018 fortgeführt. Folgende virtuellen Universitätslehrgänge mit einem Workload von 60 ECTS wurden angeboten: „Akademische Immobilienmaklerin / Akademischer Immobilienmakler“, „Akademische Immobilienmanagerin / Akademischer Immobilienmanager“ sowie „Akademische Betriebswirtin / Akademischer Betriebswirt“. Seit März 2018 wurden die oben genannten Universitätslehrgänge mit einem Workload von 60 ECTS mit neu aufbereitetem Curriculum sowie der Universitätslehrgang „Akademische Expertin / Akademischer Experte für Immobilienbewertung“ angeboten.

Zum 14.09.2018 waren im Lehrgang „Akademische Immobilienmaklerin / Akademischer Immobilienmakler“ 45 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, im Lehrgang „Akademische Immobilienmanagerin / Akademischer Immobilienmanager“ 38 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, im Lehrgang „Akademische Betriebswirtin / Akademischer Betriebswirt“ (altes Curriculum) 29 Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingeschrieben.

Im Berichtszeitraum haben 5 Teilnehmerinnen den Abschluss „Akademische Immobilienmanagerin“ und 11 Teilnehmer den Abschluss „Akademischer Immobilienmanager“ erlangt; 6 Teilnehmerinnen haben den Abschluss „Akademische Immobilienmaklerin“ und 7 Teilnehmer den Abschluss „Akademischer Immobilienmakler“ erhalten; zudem haben 5 Teilnehmerinnen den Abschluss „Akademische Betriebswirtin“ und 12 Teilnehmerinnen den Abschluss „Akademischer Betriebswirt“ gemacht.

2.2 Wissenschaftliches Personal

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

Das wissenschaftliche Stammpersonal leistete im Berichtszeitraum rund 54% der Lehre von dem Gesamtumfang von 1248 CPs.

a. Hauptberufliches wissenschaftliches Personal

Im Berichtszeitraum waren 12,9 Vollzeitstellen auf 11 Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sowie auf weitere 4 Assistant Professoren, 1 Associate Professorin und 2 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen verteilt.

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal im Berichtszeitraum 2017/2018

Name Vorname	Qualifikation	Funktion	Lehrgebiete	Zuordnung	Stellenumfang/Forschungsanteil/Lehranteil
Frick Bernd	Univ.-Prof. Dr.	Full Professor	Organisations- und Sportökonomie	Studiengang Sport- & Eventmanagement	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.	Studiengangsleiter Sport- & Eventmanagement	Sportmarketing; Sportsponsoring	Studiengang Sport- & Eventmanagement	1,0/40%/40%
Hecker Achim	Univ.-Prof. Dr.	Rektor	Personalmanagement; Innovation	Studiengang Wirtschaftspsychologie	1,0/40%/40%*

Huber Franz	Univ.-Prof. Dr.	Dekan Fakultät Management	Strategisches Management; Innovation	Studiengang BWL	1,0/40%/40%
Hutzinger Clemens	Ass.-Prof., Ph.D.	Assistant Professor	Organizational Behavior	Studiengang BWL	1,0/40%/40%
Kaspar Robert	Ass.-Prof. Dr.	Assistant Professor	Sportmanagement	Studiengang Sport- & Eventmg.	1,0/40%/40%
Katzdobler Sabine	Mag.	wissenschaftliche Mitarbeiterin	Betriebswirtschaftslehre	Studiengang BWL	1,0/40%/40%
Kainrath Stephanie	Dr.	wissenschaftliche Mitarbeiterin	Betriebswirtschaftslehre	Studiengang BWL	1,0/40%/40%
Lermer Eva	Univ.-Prof. Dr.	Full Professor	Wirtschaftspsychologie; Markt- und Werbepsychologie	Studiengang Wirtschaftspsychologie	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.	Studiengangsleiter BSc 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%
Stöckmann Christoph	Univ.-Prof. Dr.	Full Professor	Innovation, Entrepreneurship, Digital Business	Studiengang BWL	1,0/40%/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%
* im Berichtszeitraum ausgeschieden ** im Berichtszeitraum eingestiegen					

Tabelle 3: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal im Berichtszeitraum 2017/18

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)
Backin	Dieter	Dipl.-Ing.	1 (6 CP)
Batista	Anamarija	MMag.	1 (6 CP)
Buchmann	Felix	Dr.	1 (6 CP)
Elborgh	Katrin	Dr.	1 (6 CP)
Feltl	Christian	Dr.	1 (6 CP)
Gruber-Mücke	Tina	Mag. Dr.	1 (6 CP)
Gruböck	Michael	Dipl. Ing.	1 (6 CP)
Nedbal	Dietmar	Mag. Dr.	1 (6 CP)
Pfaffelmeyer	Karin	Mag.	1 (6 CP)
Priestley	John	MSc.	1 (6 CP)
Reitshammer	Matthias	Mag.	2 (12 CP)
Steiner	Thomas	BSc.	2 (12 CP)
Weimann	Jürgen	MSc.	1 (6 CP)

Tabelle 4: Bachelor BWL

Master BWL

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Bess	Jürgen	Mag.	1 (6 CP)
Bidmon	Robert	Dipl. Psych.	1 (6 CP)
Elborgh	Katrin	Dr.	1 (6 CP)
Happ	Elisabeth	MMMag.	1 (6 CP)
Huber	Thomas	Dipl.-Kfm.	1 (6 CP)
Jahn	Michael	Mag. Dr.	1 (6 CP)
Kapustin	Peter	Univ.-Prof. Dr.	1 (6 CP)
Pfaffelmeyer	Karin	Mag.	1 (6 CP)
Prähauser	Elisabeth	Mag.	1 (6 CO)
Reitshammer	Matthias	Mag.	1 (6 CP)

Tabelle 5: Master BWL

Studiengang Wirtschaftspsychologie

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

Bachelor Wirtschaftspsychologie

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Backin	Dieter	Dipl.-Ing.	1 (6 CP)
Bidmon	Robert	Dipl. Psych.	2 (12 CP)
Danninger	Gabriele	Dr.	2 (12 CP)
Elborgh	Katrin	Dr.	1 (6 CP)
Feltl	Christian	Dr.	1 (6 CP)
Fischer	Peter	Prof. Dr.	1 (6 CP)
Hörack	Eva	Mag.	1 (6 CP)
Köstner	Gerhard	Dr.	1 (3 CP)
Orth	Jessica	Dr.	2 (12 CP)
Reihs	Dietmar	BA	1 (3 CP)
Russegger	Harald	Mag.	1 (6 CP)
Steiner	Thomas	BSc.	1 (6 CP)
Seibt	Tatjana	Dr.	3 (18 CP)

Tabelle 6: Bachelor Wirtschaftspsychologie

Master Wirtschaftspsychologie

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Bekk	Magdalena	Dr.	2 (12 CP)
Bidmon	Robert	Dipl. Psych.	1 (6 CP)
Eller	Eric	MSc.	1 (6 CP)
Neschen	Albena	Dr.	1 (6 CP)
Pfaffelmeyer	Karin	Mag.	1 (6 CP)
Pitters	Julia	Dr.	1 (6 CP)
Pracher-Hilander	Katy	Mag.	2 (12 CP)
Schneider	Anna	Dr.	1 (6 CP)
Welles	Christoph	MSc., BA	1 (6 CP)

Tabelle 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.	3 (18 CP)
Backin	Dieter	Dipl.-Ing.	2 (12 CP)
Brucker	Eva	Prof. (FH)	3 (18 CP)
Bründlinger	Harald	MA	3 (9 CP)
Danksagmüller	Kurt	Dipl. Sportmarketing Manager	1 (6 CP)
Ebster	Claus	Mag. Dr., MBA, MSc.	1 (6 CP)
Feltl	Christian	Dr.	3 (18 CP)
Fiala	Michael	Mag.	1 (3 CP)
Gollhofer	Andreas	Mag., MBA	1 (6 CP)
Helfer	Verena	Mag. (FH)	1 (3 CP)
John	Michael		1 (6 CP)
Kapustin	Peter	Univ.-Prof. Dr.	4 (24 CP)
Kaswurm	Martin	MSc.	3 (18 CP)
Köstner	Gerhard	Dr.	1 (3 CP)
Pfaffelmeyer	Karin	Mag.	1 (6 CP)
Pfeffer	Werner	Dipl. Ing.	1 (6 CP)
Reihs	Dietmar	BA	1 (3 CP)
Reitshammer	Matthias	Mag.	1 (6 CP)
Scholl-Grissemann	Ursula	Mag. Dr.	1 (6 CP)
Schwab	Roland	Mag.	3 (9 CP)
Spielberger	Barbara	BA	3 (18 CP)
Steinacher	Bernhard	Mag.	1 (6 CP)
Teichmann	Karin	Dr.	1 (4 CP)
Vötsch	Mario	Mag. Dr.	2 (12CP)

Tabelle 8: Bachelor Sport- & Eventmanagement

Studiengang Innovation & Creativity Management

Die Kurse im Doktorat, erstmalig im Wintersemester 2017/2018 gestartet, wurden zu 100% durch wissenschaftliches Stammpersonal abgedeckt.

c. Veränderungen des Personalstandes im Berichtszeitraum

Nach der ordnungsgemäßen Durchführung eines Berufungsverfahrens nach § 98 des Österreichischen Universitätsgesetzes 2002 und der Satzung der Privatuniversität Schloss Seeburg wurde zum 01. März 2018 Herr Dr. Stöckmann zum Universitätsprofessor ernannt. Er vertritt in einem Beschäftigungsausmaß von 100% das Forschungsgebiet „Innovation und Entrepreneurship, insb. Digital Business".

Nach der ordnungsgemäßen Durchführung eines Berufungsverfahrens nach § 98 des Österreichischen Universitätsgesetzes 2002 und der Satzung der Privatuniversität Schloss Seeburg wurde zum 01. September 2018 Herr Dr. Mau zum Universitätsprofessor ernannt. Er vertritt in einem Beschäftigungsausmaß von 100% das das Forschungsgebiet „Wirtschaftspsychologie".

Zum 01. Oktober 2017 wurde Herr Hutzinger, Ph.D., als Assistant Professor im Forschungsgebiet „Organizational Behavior" im Ausmaß von 100% eingestellt.

Seit 01. September 2018 wurde das Professorenteam der Privatuniversität Schloss Seeburg durch Frau Dr. Scholl-Grissemann, Associate Professorin für das Lehrgebiet „Service Marketing & Konsumentenverhalten" im Ausmaß von 50% und durch Herrn Dr. Plank, Assistant Professor für das Forschungsgebiet „Management & Sustainability", im Ausmaß von 50% verstärkt.

Herr Univ.-Prof. Dr. Achim Hecker ist zum 31. Jänner 2018 in seiner Position als Rektor und aus dem wissenschaftlichen Team ausgeschieden.

Frau Univ.-Prof. Dr. Eva Lermer ist zum 28. Februar 2018 aus dem wissenschaftlichen Team ausgeschieden.

Das Marketingteam wurde am 19. September 2017 durch Frau Brunner, im Ausmaß von 10%, am 05. März 2018 durch Herrn Mooslechner, im Ausmaß von 50%, am 11. April 2018 durch Herrn Perbin, im Ausmaß von 10% und am 01. August 2018 durch Frau Bergmüller, im Ausmaß von 50%, verstärkt. Herr Mooslechner ist zum 01. August 2018 und Frau Brunner und Frau Bergmüller zum 31. August 2018 ausgeschieden.

Frau Ban ist zum 30. April 2018 aus dem Bereich „Qualitätsmanagement" ausgeschieden.

Das Verwaltungsteam wurde am 2. Juli 2018 durch Frau Lukesch, im Ausmaß von 100%, verstärkt.

Frau Wartbichler wurde zum 01. Oktober 2017, im Ausmaß von 100%, als Mitarbeiterin in der Studierendenkanzlei eingestellt. Sie ist zum 31. Mai 2018 ausgeschieden.

Frau Mauracher wurde zum 01. Juli 2018, im Ausmaß von 100%, als Mitarbeiterin im LEADER Projekt Ride-Sharing Zentrum Salzburger Seeland eingestellt.

d. Neuausschreibungen und Berufungsverfahren

Nach der ordnungsgemäßen Durchführung eines Berufungsverfahrens nach § 98 des Österreichischen Universitätsgesetzes 2002 und der Satzung der Privatuniversität Schloss Seeburg wurde zum 01. März 2018 Herr Dr. Stöckmann zum Universitätsprofessor ernannt.

Er vertritt in einem Beschäftigungsausmaß von 100% das das Lehrgebiet „Innovation und Entrepreneurship, insb. Digital Business“.

Nach der ordnungsgemäßen Durchführung eines Berufungsverfahrens nach § 98 des Österreichischen Universitätsgesetzes 2002 und der Satzung der Privatuniversität Schloss Seeburg wurde zum 01. September 2018 Herr Dr. Mau zum Universitätsprofessor ernannt. Er vertritt in einem Beschäftigungsausmaß von 100% das das Lehrgebiet „Wirtschaftspsychologie“.

Im Berichtszeitraum fanden keine neuen Ausschreibungen statt.

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 werden 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 IUNworld Netzwerkes statt.

3 Finanzierung und Ressourcen

3.1 Darstellung der laufenden finanziellen Gebarung

3.2 Budget- und Finanzierungsplan

4 Forschung

4.1 Forschung in der Institution

Wie im Leitbild verankert ist, 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. Ebenfalls werden publikationsorientierte Doktorarbeiten betreut. Hinsichtlich der Bewertung der in der Forschung 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 der Lehre statt.

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.

Um den internen Forschungsaustausch sowie den Forschungsaustausch mit externen Gästen zu fördern, fanden regelmäßig Forschungsseminare statt, an denen auch Doktorandinnen und Doktoranden teilnahmen. Im Berichtszeitraum fanden neun Forschungsseminare statt (siehe https://www.uni-seeburg.at/forschung/forschungsseminare/).

Durch den Start des Doktoratsstudienganges konnten die Forschungsaktivitäten weiter verstärkt werden.

4.2 Erlöse aus Forschungsprojekten und aus Drittmitteln getätigte Ausgaben für die Forschung

Im Berichtsjahr wurden aus folgenden Forschungsprojekten Gelder generiert:

Kooperationspartner	Erlöse
Paris-Lodron-Universität Salzburg	7.050,00 €
Verein Brücken bauen	1.000,00 €
Stadtwerke Klagenfurt AG	3.900,00 €
Graz 2026 Winterspiele GmbH	26.666,66 €
Summe	**38.616,66 €**

Tabelle 9: Erlöse aus Forschungsprojekten und aus Drittmitteln getätigte Ausgaben für die Forschung

4.3 Strategische Forschungsplanung

Der erfolgreichen Umsetzung des im vorigen Berichtszeitraum 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 Forschungsoutputs 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
- Riga Teacher Training and Educational Management Academy, Lettland
- UiS Business School und Centre for Innovation Research, University of Stavanger, Norwegen

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.

Derzeit gibt es interinstitutionelle Abkommen über Erasmus+ mit folgenden Hochschulen:

- Hochschule für angewandtes Management - Berlin
- University Niccolò Cusano – Rom
- University College Aspira – Split
- Eindhoven University of Technology

Im Berichtszeitraum konnte die erfolgreiche Kooperation mit der Fachhochschule für Angewandtes Management, die mit der die Privatuniversität Schloss Seeburg eine Erasmus+ interinstitutionelle Vereinbarung hat, fortgeführt werden. Es konnten im besagten Zeitraum wieder 6 Studentinnen und Studenten ein Auslandssemester in Berlin absolvieren. Zusätzlich konnte ein Praktikumsaufenthalt über Erasmus+ in Barcelona realisiert 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 informelle 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 mit Studierenden im Rahmen der Präsenzzeiten, Studiencoachings, Team- und Verwaltungsmeeting) stellen sicher, dass sich die Studierenden in institutionalisierter Weise an der Reflexion und qualitätsorientierten Weiterentwicklung der Studiengänge beteiligen.

Wie in den vergangenen Berichtszeiträumen bewerteten die Studentinnen und Studenten in den Online 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 2017/18 als auch im Sommersemester 2018 eine sehr erfreuliche Durchschnittsnote von 1,67 und 1,50 (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 Ergebnisse der **Evaluierung der Verwaltung**, in der die Studentinnen und Studenten ihre Zufriedenheit mit ihrem Studium im Allgemeinen und mit der Verwaltung bewerten, zeigen im WS17/18 eine „gute“ Bewertung von 1,99 bzw. im SS 18 von 1,8 (auf einer Skala 1 bis 5, 1 = sehr gut und 5 = ungenügend).

Die hohe Zufriedenheit zeigt sich auch in der niedrigen Drop-Out-Quote von 3,4% im WS 17/18 bzw. von 3,8% im SS 2018.

Eine **Zufriedenheitsbefragung** unter aktuellen **Absolventinnen und Absolventen** der Privatuniversität wurde im Jahr 2016 durchgeführt und im letzten Jahresbericht detailliert beschrieben. Die nächste Absolventenbefragung erfolgt im WS 2019/20.

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 bzw. die Studiengangsleiterin. 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.

Die **Ergebnisse der Evaluierung der Verwaltung** werden regelmäßig in den Verwaltungsmeetings präsentiert und Verbesserungsmaßnahmen zeitlich und qualitativ festgelegt.

Anlage 1 - Publikationen und Präsentationen

Univ.-Prof. Dr. Bernd Frick

Journalbeiträge

Frick, B. & Prockl, F. (2018). Learning in Online Communities: The Increasing Precision of Player Valuations on www.transfermarkt.de. *International Journal of Sport Finance, 13* (4), 319-335.

Fanasch, P. & B. Frick (2018). What Makes Cooperatives Successful? Identifying the Determinants of their Organizational Performance. *Journal of Wine Economics, 13* (3), 282-308.

Frick, N., Simmons, R. & F. Stein (2018). The Cost of Shiftwork: Absenteeism in a Large German Automobile Plant. *German Journal of Human Resource Management, 32* (3-4), 236-256.

Frick, B. & P. Wicker (2018). The Value of Alpine Skiing: A CVM Study of the 2017 World Championships. Managing Sport and Leisure, 22 (6), 414-427.

Deutscher, C., Frick, B. & Oetting, M. (2018). Betting Market Inefficiencies are Short-Lived in German Professional Football. *Applied Economics, 50* (30), 3240-3246.

Frick, B. & Wicker, P. (2018). The Monetary Value of Having a First Division Bundesliga Team to Local Residents. *Schmalenbach Business Review, 70* (1), 63-103.

Frick, B. (2017). Some Cooperatives Produce Great Wines, but the Majority Does Not: Complementary Institutional Mechanisms to Improve the Performance of an Indispensable Organizational Form. *Journal of Wine Economics, 12* (4), 386-394.

Frick, B., Gergaud, O. & Matic, P. (2017). The Revenue Potential of Product Differentiation: Empirical Evidence from the Croatian Restaurant Industry. *Journal of Gastronomy and Tourism, 2* (4), 259-271.

Buchbeiträge:

Frick, B. (2018). Magicians, Scapegoats and Firefighters: The Peculiar Role of Head Coaches in Professional Soccer, in: Longley, N. (eds.): Personnel Economics in Sport, Nothhamption: Edward Elgar, 168-184.

Frick, B. (2017). Labor Markets in Professional (Individual and Team) Sports, in: Pawlowski, T., Fahrner, M. (eds.): Arbeitsmarkt und Sport – eine ökonomische Betrachtung, Schorndorf: Hofmann, 23-37.

Sammelwerke:

Frick, B. (ed.). Breaking the Ice: The Economics of Hockey, New York and Berlin: Springer 2017.

Univ.-Prof. Dr. Reinhard Grohs

Journalbeiträge

Hofer, K. M. & Grohs, R. (2018). Sponsorship as an Internal Branding Tool and Its Effects on Employees' Identification with the brand. *Journal of Brand Management*, 25 (3), 266-275.

Buchbeiträge

Gollhofer, A. & Grohs, R. (2018). Ein Tag bei BMW. In: Wagner, U., Reisinger, H. & Akbari, K. (Eds.): Fallstudien aus der österreichischen Marketingpraxis 8. Facultas, Wien, pp. 57-66.

Konferenzbeiträge

Grohs, R., Pristach, M. & Wieser, V. (2018). How Sport Events Create Value. 26th EASM Conference, Malmö, Sweden, September 5-8 2018.

Koll, O., Grohs, R., Raies, K. & Mühlbacher, H. (2018). Asymmetric Drivers of High and Low Brand Equity. Proceedings of the 47th EMAC Conference, Glasgow, Scotland, May 29-June 1 2018.

Reisinger, H., Grohs, R. & Bachner, K. (2018). Sponsorship and Rival Groups: Positive and Negative Effects, Attenuation, and the Role of Stimulus Scope. Proceedings of the 47th EMAC Conference, Glasgow, Scotland, May 29-June 1 2018.

Grohs, R. & Husemann, K. C. (2018). Service Providers' Role in the Cocreation of Extraordinary Experiences. Brand Camp 4, Obergurgl, Austria, April 5-7 2018.

Wolfsteiner, E., Grohs, R. & Reisinger, H. (2018). The Impact of Different Ambush Marketing Disclosure Strategies on Sponsor and Ambusher Brand Attitude. Sport Marketing and Sponsorship Conference, San Diego, USA, March 8-10 2018.

Koll, O., Grohs, R., Mühlbacher, H. & Raies, K. (2018). High Equity Brands Don't Need Many, Favorable, Unique, and Shared Associations. Proceedings of the AMA Winter Marketing Educators Conference, New Orleans, USA, February 23-25 2018.

Grohs, R. & Schneider, S. (2017). Leveraging Sponsorships with Advertising: Affiliation or Contribution? 2017 ANZMAC Conference, Melbourne, Australia, December 2-6 2017.

Univ.-Prof. Dr. Franz Huber

Journalbeiträge

Grinevich, V., Huber, F., Karata -Özkan, M. & Yavuz, M. (akzeptiert). Green Entrepreneurship in the Sharing Economy: Bridging Different Institutional Logics. Small Business Econonomics. https://doi.org/10.1007/s11187-017-9935-x.

Konferenzbeiträge

Huber, F., Wainwright T. & Rentocchini, F. (2018). Open data for open innovation: managing skills and capabilities in SMEs. DRUID 2018 Conference, Copenhagen, Denmark, 12.06.2018.

Ass.-Prof. Clemens Hutzinger, Ph.D.

Journalbeiträge

Weitzl, W. & Hutzinger, C. (2017). The effects of marketer- and advocate-initiated online service recovery responses on silent bystanders. *Journal of Business Research,* 80, 164–175.

Buchbeiträge

Weitzl, W. & Hutzinger, C. (2018). An unexpected journey: The influence of social media on consumer decision-making. In B. Rishi and S. Bandyopadhyay (Eds.), Contemporary issues in social media marketing (pp. 149–161.). New York: Routledge.

Konferenzbeiträge

Weitzl, W. & Hutzinger, C. (2018). The aftermath of bad brand experiences: How webcare affects (un-)com-mitted complainants' coping strategies. The 4th International Colloquium on Corporate Branding, Identity, Image and Reputation, COBIIR 2018, September 3 to 4, 2018, Cetraro (Italy).

Weitzl, W. & Hutzinger, C. (2018). Susceptibility to social influence: Its effects on online service recovery bystanders. The 2018 GMC (Global Marketing Conference) at Tokyo, July 26 to 29, 2018, Tokyo (Japan).

Kedia, G., Fresnoza, S., Hutzinger, C., Jauk, E., Ischebeck, A. & Corcoran, K. (2018). Brain synchronization during first time social interaction. The 4th International Conference of the European Society for Cognitive and Affective Neuroscience, ESCAN 2018, July 19 to 22, 2018, Leiden (the Netherlands).

Weitzl, W. & Hutzinger, C., Güntürkün, B.P. & Einwiller, S. (2018). When consumer love strikes back: The effects of online complaint handling and relationship-strength on customer revenge. The 10th Service Research Community Conference, SERVSIG 2018, June 14 to 16, 2018, Paris (France).

Weitzl, W. & Hutzinger, C. (2018). Service recovery via social media: Normative social influences on com-plaint bystanders' brand image evaluations. The 47th EMAC (European Marketing Academy) Annual Conference, EMAC 2018, May 29 to June 1, 2018, Glasgow (UK).

Kedia, G., Fresnoza, S., Hutzinger, C., Jauk, E., Ischebeck, A. & Corcoran, K. (2018). On the same wavelength: An EEG hyperscanning study during social interaction. The 11th Annual Meeting of the Social and Affective Neuroscience Society, SANS 2018, May 3 to 5, 2018, New York (USA).

Kedia, G., Fresnoza, S., Hutzinger, C., Jauk, E., Ischebeck, A. & Corcoran, K. (2018). On the same wavelength: An EEG coupling study. The 13th meeting of the Austrian Psychological Society, April 12 to 14, 2018, Linz (Austria).

Yilmaz, L., Hutzinger, C. & Brandl, J. (2017). Multiple applications and probability of being invited. 2017 European Meeting of the Economic Science Association, September 6 to 9, 2017, Vienna (Austria).

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.

Konferenzbeiträge

Kaspar, R. (2018). Smart Mega Events – How have the IOC´s "New Norm" requirements impacted the sports facility concepts of the cities bidding to host the 2026 Olympic Winter Games? 26th EASM Conference, Malmö, Sweden, September 5-8 2018.

Kaspar, R. (2018). What are the most important commercial considerations to take into account when preparing to bid for an international event to void disputes and conflict? Law Accord at Sport Accord (World Sport and Business Summit), Bangkok, Thailand, 27.2.2018

Univ.-Prof. Dr. Thomas M. Schneidhofer

Journalbeiträge

Spörrle, M., Schneidhofer, T.M. & Hillinger, L.A.M. (2017). Im Wandel begleiten: Auswirkungen gesellschaftlicher Veränderungen auf das Arbeitsfeld Coaching. *Psychodrama und Soziometrie*, 16(Supplement 1), 201-213. Doi: 10.10007/s11620-017-0418-5

Buchbeiträge

Preuner, K. & Schneidhofer, T.M. (2018). Eine gläserne Wand? Geschlechtsspezifische Dynamiken in der frauenspezifischen Fürsorge. In J. Müller & M. Raich (Eds.), *Die Zukunft der Qualitativen Forschung – Herausforderungen für die Wissenschaft und Wissen generierende Praxis in den Wirtschafts-, Gesundheits- und Sozialwissenschaften* (pp. 141-167). Berlin, Springer.

Konferenzbeiträge

Kainrath, S. & Schneidhofer, T.M. (2018). Simulations as a means of Human Resource Development in high reliability organizations. What they are, how they may be improved, and why they arguably increase patient safety. Herbsttagung der wissenschaftlichen Kommission Personal, München, Deutschland.

Latzke, M. & Schneidhofer, T.M. (2017). Bourdieu in Organization and Management Studies – a review and agenda for future research. Scancor EGOS-OS Workshop, Boston, MA.

Latzke, M. Schneidhofer, T.M. (2018). Bringing institutions back into careers research – what career studies can learn from drawing on Bourdieuian inspired Organisation Studies. 34th Colloquium of Group of Organization Studies, Talinn, Estland.

Preuner, K. & Schneidhofer, T.M. (2018). This is not natural, is it? On the glass wall men face in female dominated health care. QualMet Symposium, Hall in Tirol, Tirol.

Schneidhofer, T.M. (2017). Sesam öffne Dich. Aufbrechen festgefahrener Unternehmenskulturen. Fachkonferenz Corporate Learning, Wien, Österreich.

Schneidhofer, T.M. & Kainrath, S. (2018). The winds of change: Die Zukunft der Personalentwicklung. Tagung der Personalentwickler der österreichischen Krankenhäuser, St. Gilgen, Österreich.

Schneidhofer, T.M. & Reichel, A. (2017). Eine (weitere) Paradoxie der Doxa: Soziale Herkunft und Karriere. Tagung Sozialer Hintergrund und seine Wirkung, Salzburg, Österreich.

Schneidhofer, T.M. & Spörrle, M. (2017). Virtuelle Realität – über den Unterschied der Leistungen virtueller und physisch agierender (Studierenden-)Teams. SHK Symposium „Innovative Hochschuldidaktik“, Salzburg, Österreich.

Organisation wissenschaftlicher Veranstaltungen

Schneidhofer, T.M., Andresen, M. & Khapova, S. (2018). Mapping out a diverse career landscape: uncovering unexpected findings. Stream Convening auf dem 34th Colloquium of Group of Organisation Studies, Talinn, Estland.

Univ.-Prof. Dr. Matthias Spörrle

Journalbeiträge

Bekk, M., Spörrle, M., Völckner, F., Spieß, E. & Woschée, R. (2017). What is not beautiful should match: how attractiveness similarity affects consumer responses to advertising. *Marketing Letters, 28* (4), 509-522.

Byza, O. A. U., Schuh, S. C., Dörr, S. L., Spörrle, M. & Maier, G. W. (2017). Are two cynics better than one? Toward understanding effects of leader-follower (in-)congruence in social cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, *38* (8), 1246-1259.

Ritzenhöfer, L., Brosi, P., Spörrle, M. & Welpe, I. M. (2017). Leader pride and gratitude differentially impact follower trust. *Journal of Managerial Psychology*, *32* (6), 445-459.

Schwarzmüller, T., Brosi, P., Spörrle, M. & Welpe, I. M. (2017). It's the base: why displaying anger instead of sadness might increase leaders' perceived power but worsen their leadership outcomes. *Journal of Business and Psychology*, *32* (6), 691-709.

Spörrle, M., Schneidhofer, T.M. & Hillinger, L.A.M. (2017). Im Wandel begleiten: Auswirkungen gesellschaftlicher Veränderungen auf das Arbeitsfeld Coaching. *Psychodrama und Soziometrie, 16* (Supplement 1), 201-213. Doi: 10.10007/s11620-017-0418-5

Strobel, M., Tumasjan, A., Spoerrle, M. & Welpe, I. M. (2017). Fostering employees' proactive strategic engagement: Individual and contextual antecedents. *Human Resource Management Journal, 27* (1), 113-132.

Tang, M., Werner, C., Cao, G., Tumasjan, A., Shen, J., Shi, J. & Spörrle, M. (2018). Creative expression and its evaluation on work-related verbal tasks: A comparison of Chinese and German samples. *Journal of Creative Behavior*, *52* (1), 91-103.

Buchbeiträge

Moser, K. & Spörrle, M. (2017). Werbekommunikation. In H.-W. Bierhoff & D. Frey (Hrsg.), *Kommunikation, Interaktion und soziale Gruppenprozesse* (S. 379-405). Göttingen: Hogrefe.

Univ.-Prof. Dr. Christoph Stöckmann

Journalbeiträge

Kollmann, T., Stöckmann, C. & Kensbock, J. M. (2018). I can’t get no sleep—The differential impact of entrepreneurial stressors on work-home interference and insomnia among experienced versus novice entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 34 (4), 692-708.

Kollmann, T., Stöckmann, C. & Linstaedt, J. W. (2018). Task conflict, narcissism and entrepreneurial capability in teams planning a business: A moderated moderation approach to explaining business planning performance. *Journal of Small Business Management*, 10.1111/jsbm.12418.

Palmer, C., Niemand, T., Stöckmann, C., Kraus, S. & Kailer, N. (2017). The interplay of entrepreneurial orientation and psychological traits in explaining firm performance. *Journal of Business Research*, 94, 183-194.

Kollmann, T. & Stöckmann, C. & Kensbock, J. M. (2017). Fear of failure as a mediator of the relationship between obstacles and nascent entrepreneurial activity—An experimental approach, *Journal of Business Venturing*, 2017, 32 (3), 280-301.

Lomberg, C., Urbig, D., Stöckmann, C., Marino, L. D. & Dickson, P. H. (2017). Entrepreneurial orientation: The dimensions' shared effects in explaining firm performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41 (6), 973-998.

Kollmann, T., Stöckmann, C., Meves, Y. & Kensbock, J. M. (2017). When members of entrepreneurial teams differ: Linking diversity in individual-level entrepreneurial orientation to team performance. *Small Business Economics*, 48 (4), 843-859.

Kuckertz, A. Kollmann, T., Krell, P. & Stöckmann, C. (2017). Understanding, differentiating, and measuring opportunity recognition and opportunity exploitation. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23 (1), 78-97.

Konferenzbeiträge

Kollmann, T., Stöckmann, C., Hensellek, S. & Kensbock, J. M. (2018). Bricolage, speed to market, and internationalization: The contradictory moderating role of hierarchy. 78. Academy of Management Annual Meeting (AOM), Chicago, Il.

Kollmann, T., Stöckmann, C. & Hensellek, S. (2018): Bricolage, speed to market, and internationalization: The contradictory moderating role of hierarchy in entrepreneurial ventures. 2018 Australian Centre for Entrepreneurship Research Exchange Conference (ACERE), Brisbane, Australien.

Kollmann, T., Stöckmann, C. & Kensbock, J. M. (2017). I can't get no sleep – The differential impact of constraints on work-home interference and insomnia among experienced vs. novice entrepreneurs. 21. Forum Gründungsforschung (G-Forum), Wuppertal, Deutschland.

Kollmann, T., Stöckmann, C. & Hensellek, S. (2017): Bricolage, speed to market, and internationalization: The contradictory moderating role of hierarchy in young companies. 21. Interdisziplinäre Jahreskonferenz zu Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand (G-Forum), Wuppertal, Deutschland.

Urbig, D., Stöckmann, C., Bönte, W., Gottschalk, S. & Procher, V. (2017). Entrepreneurial orientation and new venture closure: The distinct effects of innovativeness, risk-taking, and proactiveness. Jahrestagung der Wissenschaftlichen Kommission Technologie, Innovation und Entrepreneurship (TIE), Koblenz, Deutschland.

Univ.-Prof. Dr. Harald Stummer

Journalbeiträge

Hofstätter, M. & Stummer, H. (2018). Positionierungsfaktoren im Apothekenmarketing aus Kundenperspektive am Beispiel Österreichs. *HeilberufeScience, 9* (1), 36-46.

Preuner, K., Stummer, H., Nöhammer, E. & Katzdobler, S. (2018). Messung psychischer Belastungen in Krankenhäusern. *HeilberufeScience, 9* (1), 2-8.

Romeyke, T., Noehammer, E., Scheuer, H. C. & Stummer, H. (2018a). Inpatient Care of Parkinson's Disease in Germany: A Study of Costs and Length of Stay With Particular Reference to an Interdisciplinary Approach. *SAGE Open, 8* (3), 2158244018794799.

Romeyke, T., Noehammer, E., Scheuer, H. C. & Stummer, H. (2018b). Levels of Patient Satisfaction on Integrative Medicine Before and After Implementation of Diagnosis-related Groups. *Global Advances in Health and Medicine, 7*, 2164956118759256.

Romeyke, T., Noehammer, E. & Stummer, H. (2018). Interdisciplinary assessment-oriented treatment of fibromyalgia: a case report. *Integrative Medicine Research, 7* (2), 200-205.

Schadenhofer, P., Kundi, M., Abrahamian, H., Stummer, H. & Kautzky-Willer, A. (2018). Influence of gender, working field and psychosocial factors on the vulnerability for burnout in mental hospital staff: results of an Austrian cross-sectional study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences, 32* (1), 335-345.

Buchbeiträge

Stummer, H., Hecker, A., Katzdobler, S. & Nöhammer, E. (2018). Entrepreneurship im Gesundheitswesen – Neue Chancen in Zeiten zu erwartender Versorgungsengpässe? In M. A. Pfannstiel, P. Da-Cruz, & C. Rasche (Eds.), *Entrepreneurship im Gesundheitswesen I: Unternehmensgründung - Geschäftsideen - Wertschöpfung* (pp. 1-10). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Stummer, H., Nöhammer, E. & Raich, M. (2018). Die Möglichkeit von Corporate Social Responsibiltiy im Gesundheitswesen. In K. Keller & F. Lorenz (Eds.), *CSR im Gesundheitswesen: Dynamik im Spannungsfeld von individuellem und organisationalem Anspruch und deren Auswirkungen auf die Unternehmensstrategie* (pp. 289-299). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Konferenzbeiträge

Angerer, S., Waibel C. & Stummer H. (2017). Equity in health care: A field experiment on the effect of socioeconomic status on access to outpatient care. Oral Presentation, 8. DGGÖ Workshop Allokation und Verteilung, November 17-18, Hamburg, Germany.

Angerer, S., Waibel C. & Stummer H. (2017). Equity in health care: A field experiment on the effect of socioeconomic status on access to outpatient care. Oral Presentation, 3rd ATHEA-

Conference for Health Economics „Health Services Research in patients with complex needs", Nov. 24, Vienna, Austria.

Angerer, S., Waibel C. & Stummer H. (2017). Equity in health care: A field experiment on the effect of socioeconomic status on access to outpatient care. Oral Presentation, 5th Workshop on Behavioral and Experimental Health Economics, Dec. 8, Atlanta, USA.

Angerer, S., Waibel C. & Stummer H. (2018). Discrimination in health care: A field experiment on the impact of socioeconomic status on access to care. Oral Presentation, 10. Jahrestagung der DGGÖ, March 4-5, Hamburg.

Angerer, S., Waibel C. & Stummer H. (2018). Discrimination in health care: A field experiment on the impact of socioeconomic status on access to care. Oral Presentation, 16th Annual International Industrial Organization Conference, April 20-22, Indianapolis, USA.

Angerer, S., Waibel C. & Stummer H. (2018). Discrimination in health care: A field experiment on the impact of socioeconomic status on access to care. Poster Presentation, 7th Annual Congress of the Amercian Society of Health Economists, June 10-13, Atlanta.

Angerer, S., Waibel C. & Stummer H. (2018). Discrimination in health care: A field experiment on the impact of socioeconomic status on access to care. Oral Presentation, 33rd Annual Congress of the European Economic Association, August 27-31, Cologne.

Buttinger, K., Angerer S. & Stummer H. (2017). Better to have a stroke on weekdays? Evidence from the Upper Austrian stroke registry. Poster Presentation, 10th European Public Health Conference, Nov. 2-4, Stockholm, Sweden.

Raich, M., Lorenzoni N., Nöhammer E. & Stummer H. (2017). Impact of culture on community resilience in natural disaster situations. 10th European Public Health Conference, November 2-4.

Stummer, H., Angerer S., Lorenzoni N., Nöhammer E., Raich M., Rissbacher C., Hartig F., Joannidis M., Sturm W. & Tilg H. (2017). Patient motives in emergency departments: Evidence from Tyrol. Oral Presentation, 10th European Public Health Conference, November 2-4, 2017, Stockholm, Sweden.

Stummer, H., Nöhammer E. & Raich M. (2018). Difficulties in thinking sustainibly – lessons from health and well-being in the workplace. IMC Business Days Krems, March 20-22.

Rößler, M. & Stummer H. (2018). Auswirkungen von Erste Hilfe Ausbildungen an Pflichtschulen – Kinder als Lebensretter: eine Pilotstudie. Wissenschaftliche Konferenz der Österreichischen Gesellschaft für Public Health, Vienna, May.

Masè, M., Angerer S., Lorenzoni N., Nöhammer E. & Stummer H. (2018). Bedarf an Betriebswirtinnen und Betriebswirten im Gesundheitswesen. Wissenschaftliche Konferenz der Österreichischen Gesellschaft für Public Health, Vienna, May.

Stummer, H., Angerer S., Lorenzoni N., Nöhammer E., Raich M., Rissbacher C., Hartig F., Joannidis M., Sturm W. & Tilg H. (2018). Motive von PatientInnen in der Notfallambulanz – Ein Vergleich vor und nach der Einführung von Triagierung mit einer allgemeinmedizinischen

Einheit. Wissenschaftliche Konferenz der Österreichischen Gesellschaft für Public Health, Vienna, May.

Grüner, E., Mur E., Nöhammer E. & Stummer, H. (2018). Die Bedeutung von Masterausbildungen für PhysiotherapeutInnen. Wissenschaftliche Konferenz der Österreichischen Gesellschaft für Public Health, Vienna, May.

Nöhammer, E. & Stummer H. (2018). Digitization, innovative work behavior and extended availability.,Erich Gutenberg Arbeitsgemeinschaft, Köln, June.

Nöhammer, E., Stummer, H., Stichlberger S. & Hackl W. (2018). Gründe erweiterter beruflicher Erreichbarkeit. 3 Länder Tagung D-A-CH der Netzwerke Gesundheitsfördernde Hochschulen, Klagenfurt, Österreich.

Nöhammer, E. & Stummer, H. (2018). Spiritualität am Arbeitsplatz: Rationalitäten und Offene Fragen. 1. Wiener Symposium zu Glaube und Management, Wien, Österreich.

Nöhammer, E & Stummer, H. (2018). Spiritualität am Arbeitsplatz: Potenziale des betrieblichen Gesundheitsmanagements für Ordenskrankenanstalten. 1. Wiener Symposium zu Glaube und Management, Wien, Österreich.

Nöhammer, E., Drexel, M. & Stummer, H. (2018). Spiritualität am Arbeitsplatz in der Praxis. 1. Wiener Symposium zu Glaube und Management, Wien, Österreich.

Buttinger, K. & Stummer, H. (2018). The influence of imaging on stroke outcome - evidence from Austria. 17th Annual Conference on Health Economics, Management and Policy, Athens, June 25-28.

Hellmann, J., Stummer, H., Raich M. & Zelger, J. (2018). Tokened, but winning the tender trap - the case of male nurses in Austria. 34th Colloquium of the European Group for Organizational Studies, Tallinn, July 4-6.

Preuner, K., Stummer H., Nöhammer E. & Katzdobler S. (2018). Die Messung psychischer Belastungen in Krankenhäusern – Nutzen und Hemmnisse? Länder Tagung D-A-CH der Netzwerke Gesundheitsfördernde Hochschulen, Klagenfurt, Österreich.

Wieser, H., Piccoliori G., Siller M., Zeni E., Comploj E. & Stummer H. (2018). Diabetes Mellitus Typ 2. Zusammenarbeit von Allgemeinmedizin, Krankenpflege und Ernährungstherapie in der wohnortnahen Versorgung in Südtirol. Eine qualitative Studie. 52. Kongress für Allgemeinmedizin und Familienmedizin, Innsbruck, Sept.

Wieser, H. & Stummer H. (2018). Die D2_ZIT Studie. Diabetes Typ 2 Zusammenarbeit im Territorium. Poster am 52. Kongress für Allgemeinmedizin und Familienmedizin, Innsbruck, Sept.

Kogler, C., Kainrath St. & Stummer H. (2018). Attraktiver aber weniger Qualität? Auswirkungen des Ärztearbeitszeitgesetzes aus Sicht der Berufsgruppe. Vortrag beim 2. Qualmet Symposium, Hall in Tirol, Sept.

Sonstige Beiträge

Masè, M. & Stummer, H. (2018): Wo es Bedarf gibt: Sichtbarer Trend. *Österreichische Krankenhauszeitung* 6-7/2018, 39-40.

Assoc.-Prof. Dr. Theresa Treffers

Journalbeiträge

Treffers, T., Klvyer, K., Sørgaard-Nielsen, M. & Uy, M. A. (2018). Feel the commitment - Testing a moderated mediation model for the emergence of venture goal commitment. *International Small Business Journal*. doi:10.1177/0266242618813420

Ivanova, S., Treffers, T. & Langerak, F. (2018). Emotion appraisal of controllability driving the formation of opportunity desirability and feasibility beliefs. *International Small Business Journal, 36*(5), 546-573.

Buchbeiträge

Treffers, T. (2017). A few words about neuroexperimental designs for the study of emotions and cognitions in entrepreneurship. In M. J. Day, M. C. Boardman, & N. Krueger (Eds.), *Handbook of Research Methodologies and Design in Neuro-entrepreneurship*: Edward Elgar Publishing.

Konferenzbeiträge

Ivanova, S., Treffers, T. & Langerak, F. (2018). *Time to disengagement in the nascent venturing process*. Paper presented at the 78th Annual Meeting of the Academy of Management, Chicago, USA.

Ivanova, S., Treffers, T. & Langerak, F. (2018). *Long term orientation of entrepreneurial action and time to disengagement in the nascent stage. Evidence from the harmonized panel study of entrepreneurial dynamics*. Paper presented at the 37th Babson College Entrepreneurship Research Conference, Waterford, Ireland.

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

Treffers, T., Klvyer, K., Sørgaard-Nielsen, M. & Uy, M. A. (2017). *Feel the commitment – testing a moderated mediation model for the emergence of venture goal commitment*. Paper presented at the German Academic Association for Business Research –Scientific Workshop on Organization (VHB), St. Gallen, Switzerland.

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

Anlage 2 - Forschungsprojekte im Studienjahr 2017/18

Projekt: Feel the commitment – Testing a moderated mediation model for the emergence of venture goal commitment

Projektverantwortliche Personen: Assoc.-Prof. Dr. Theresa Treffers, Univ.-Prof. Dr. Kim Klyver, Mette Sørgaard-Nielsen (University of Southern Denmark, Ass. Prof. Dr. Marilyn Ang Uy (Nanyand Technical University Singapore)

Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes: An individual's commitment stimulates action, but we know little about how entrepreneurial commitment initially emerges. Utilizing affect-as-information and the appraisal theory, our objective is to investigate the influence of situational emotional information on individuals' venture goal commitment, defined as commitment to the goal of starting a new venture. Based on a correlational pilot study and an experimental scenario approach, we first link encouragement and discouragement provided by the individual's parents and friends to venture goal commitment and test the mediating role of opportunity evaluation. Second, we find that emotional intelligence plays a moderating role in the relationship between situational emotional information and venture goal commitment as mediated through opportunity evaluation. Overall, our research underscores the emotional and cognitive mechanisms that shape venture goal commitment by explaining how and under which conditions situational emotional information is internalized and venture goal commitment emerges.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Mehrere Konferenzbeiträge, Vorstellung in Forschungsseminaren, veröffentlich im International Small Business Journal in 2018.

Projekt: Emotion appraisal of controllability driving the formation of opportunity desirability and feasibility beliefs

Projektverantwortliche Personen: Stela Ivanova, Assoc.-Prof. Dr. Theresa Treffers, Univ.-Prof. Dr. Fred Langerak (Technische Universität Eindhoven)

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: Extant studies promote opportunity belief as an antecedent of entrepreneurial action. However, we do not sufficiently understand how beliefs about the desirability and feasibility of an entrepreneurial opportunity are formed. We argue that desirability and feasibility are related but distinct micro-foundations of entrepreneurial action formed through different cognitive-emotional mechanisms. Drawing on the appraisal tendency framework, we investigate the indirect effects of three basic emotions (anger, fear and happiness) on desirability and feasibility through the appraisal tendency of controllability. In an experimental study (N = 191), we find evidence for the distinctiveness and interconnectedness of desirability and feasibility beliefs. In addition, our findings show that desirability can be predicted by emotions through controllability, but we cannot predict feasibility through the same appraisal process. Our study seeks insights concerning how desirability and feasibility beliefs regarding an entrepreneurial opportunity are distinctively formed based on the inner cognitive and emotional processes of individuals.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Finanziert durch das Women in Science Network der Technischen Universität Eindhoven, mehrere Konferenzbeiträge, Vorstellung in Forschungsseminaren, veröffentlicht im International Small Business Journal in 2018.

Projekt: Knowledge Hiding in Organizations – The role of the leader

Projektverantwortliche Personen: Univ.-Prof. Dr. Matthias Spörrle, Univ-Prof. Dr. Klaus Moser (FAU Nürnberg), Prof. Dr. Jason Shaw (NTU Singapore), Florian Offergelt (Doktorand)

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: Recent research has started to address the phenomenon of knowledge hiding. Knowledge hiding in organizations is the deliberate attempt by an individual to withhold or conceal existing knowledge that has been requested by another person working in the organization. Even though there might be good reasons on an individual level to not share knowledge (e.g., maintaining a knowledge-based advantage), on an organizational level this behavior is detrimental and most organizations encourage or even request their members to share their knowledge among each other. This research project addresses the role of the supervisor as a potential leading figure or role model in terms of sharing or hiding knowledge. We examine the paths starting from the leader which might result in a person not sharing her or his knowledge as well as the consequences of this behavior.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: The results of this project will be summarized in several international manuscripts and will be submitted to high-level scientific journals. Moreover, this research project serves as a basis for a dissertation project.

Projekt: Artificial intelligence at work – Colleague, extended self or threat?

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

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: Artificial intelligence emerged as a central topic of the digital revolution we are currently experiencing. This research project addresses the naïve concepts associated with artificial intelligence and the consequences of these attitudes in the realm of the workplace. To what extent do what representations of artificial intelligence shape individual resistance to change and openness towards digital innovations in the workplace? Starting from an analysis of individual-level personality differences we address this question in order to better understand technology acceptance.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: The results of this project will be summarized in several international manuscripts and will be submitted to high-level scientific journals. Moreover, this research project serves as a basis for a dissertation project.

Projekt: Social comparisons in group decision making

Projektverantwortliche Personen: Ass.-Prof. Clemens Hutzinger, PhD., Univ.-Prof. Dr. Katja Corcoran (Universität Graz)

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: According to Social Comparison Theory, people judge their own abilities based on how similar they perceive themselves to others. Assuming to be similar to others leads to an assimilation of perceived abilities. Assuming to be dissimilar to others leads to a contrast of perceived abilities. The present work investigates the role of social comparisons on people's estimation of their abilities in future group situations. In a 2 (influence of the observed person: low vs. high) x 2 (social distance: low vs. high) between subjects experimental design, 205 female participants estimated their anticipated influence in group discussions after viewing a video of a 5-person group solving a problem. Results showed that participants observing the low-influence person, estimated themselves higher in anticipated influence, as compared to participants observing the high-influence person, which represents a contrast effect. Exploratory analysis using the manipulation check items revealed that the more similar and close participants felt to the high-influence person, the higher they estimated their own anticipated influence. Furthermore, the more similar and close participants felt to the low-influence person, the lower they estimated their own anticipated influence. These results show an assimilation effect, which matches theoretical assumptions. Results are discussed and future research is outlined.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Vorstellung und Feedback in Forschungsseminaren, Folgeprojekt läuft, Publikationsstrategie steht.

Projekt: Uncertainty in Pre-release Advertising

Projektverantwortliche Personen: Dr. Roland Schroll (Universität Innsbruck), Univ.-Prof. Dr. Reinhard Grohs

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: This project investigates advantages and disadvantages of using uncertain content in preannouncements and pre-release advertising. Firms frequently advertise products and services before they are launched. Yet, how to best design such advertisements is not well understood. The project investigates how consumers respond to uncertainty in pre-release advertisements. Across five studies, including both field and lab studies, the project first provides evidence for the positive effect of uncertain pre-release advertisements using real consumer behavior on Facebook, YouTube, and at the box office. Next, the project uncovers the mechanism underlying this effect (i.e., inflated outcome expectancies), outlines a managerially relevant boundary condition (i.e., the positive effect reverses when a pre-order opportunity is offered), and demonstrates that the effect of uncertainty on consumer response differs in pre-release versus post-release advertisements depending on consumers' perceived risk. The project concludes with implications for marketing research as well as for the design of pre-release advertisements for stimulating pre-release buzz and word of mouth.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Mehrere Konferenzbeiträge. Publikation im Journal of Advertising erscheint 2019.

Projekt: Einfluss des transaktiven Gedächtnissystems auf die unternehmerische Orientierung von Führungsteams

Projektverantwortliche Personen: Prof. Dr. Tobias Kollmann (Universität Duisburg-Essen), Univ.-Prof. Dr. Christoph Stöckmann (Privatuniversität Schloss Seeburg), Simon Hensellek, M.Sc. (Universität Duisburg-Essen)

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: Eine entrepreneuriale Orientierung (EO), also eine innovative, proaktive und risikofreudige Ausrichtung der Unternehmung, gilt – sowohl für junge als auch für etablierte Unternehmen – als bedeutender Treiber von organisationalem Erfolg. Obwohl EO zu einem der am häufigsten untersuchten Konzepte der Entrepreneurship- und Managementforschung gehört, existieren kaum Studienergebnisse, die die Genese von EO erklären. Die vorliegende Studie identifiziert ein gut entwickeltes transaktives Gedächtnissystem (Transactive Memory System; TMS) als Antezedens der EO. Bei einem gut entwickelten TMS sind sich die Teammitglieder dem speziellen Wissen der anderen Teammitglieder bewusst, vertrauen diesem Wissen und sind in der Lage, das spezielle Wissen effektiv zu koordinieren. Damit fördert es das Verlassen etablierter Routinen und begünstigt das Engagement in komplexe und Nicht-Routine-Aufgaben, wozu unternehmerisches Verhalten gezählt werden darf. Basierend auf sozialpsychologischen und -kognitiven Theorien wird eine sequentielle Mediation hypothetisiert, die TMS über die Anregung von Teamlernen, gemeinschaftlicher Entscheidungsfindung und Teamidentifikation mit EO verbindet. Eine empirische Studie mit 56 funktional-spezialisierten Führungsteams (255 Antworten) aus dezentralisierten Niederlassungen eines internationalen Logistikunternehmens unterstützt die hypothetisierten Beziehungen. Die Ergebnisse der Studie erweitern die Forschung in den Feldern TMS und EO und liefern praktische Impulse zur Gestaltung der Zusammenarbeit in Führungsteams.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Vorstellung und Feedback in Forschungsseminaren, Folgeprojekt läuft, Publikationsstrategie steht, Papier befindet sich im Begutachtungsprozess.

Projekt: What satisfies younger versus older employees, and why?

Projektverantwortliche Personen: Prof. Dr. Tobias Kollmann (Universität Duisburg-Essen), Univ.-Prof. Dr. Christoph Stöckmann (Privatuniversität Schloss Seeburg), Ass.-Prof. Dr. Julia Kensbock, Universität Maastricht)

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: In light of increasingly age-diverse workforces, organizations face the challenge of fostering job satisfaction among both younger and older employees. Combining equity theory with an aging perspective, we propose that due to age-related shifts in motives and goals, younger versus older employees' job satisfaction will depend differently on monetary rewards (outcome side of equity theory), task contributions (input side of equity theory), as well as on imbalances (inequity) in the relationship between monetary rewards and task contributions. In a multi-source study with 166 managers, we found that while younger employees were satisfied primarily by monetary rewards, older employees were satisfied primarily by their task contributions. Most importantly, a three-way interaction indicated that younger versus older employees react differently to two types of inequity: Being proportionally over-rewarded (i.e., receiving high monetary rewards for low task contributions) reduced older (but not

of younger) employees' job satisfaction. By contrast, under-reward inequity (i.e., receiving low monetary rewards for high task contributions) decreased younger (but not of older) employees' job satisfaction. These age-dependent effects of job features on job satisfaction reveal important theoretical as well as practical implications.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Publikation im Journal Human Resource Management erscheint 2019.

Projekt: Service Providers' Role in the Cocreation of Extraordinary Experiences

Projektverantwortliche Person: Univ.-Prof. Dr. Reinhard Grohs, Katharina C. Husemann, PhD (Royal Holloway, University of London)

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: Literature defines extraordinary experiences as hedonic consumption experiences that entail high levels of emotional intensity, are meaningful, communitarian, collaborative and unique. An issue that has not received much attention is the role of the service provider in the construction of extraordinary experiences. This is surprising since tour guides, instructors and other personnel are regarded as important contributors to extraordinary experiences, and the delivery of extraordinary experiences often includes staged events and "planned spontaneity" that service providers orchestrate to shape the extraordinary experience. This research project aims to explore the role of service providers and their interactions with consumers in cocreating meaningful extraordinary experiences.

The project draws from organizational routines theory emphasizing and investigating both the ostensive and performative aspects of routines. While individual and contextual factors obviously play a role, we aim to reveal the constellations of routines, rituals, and other behaviors (e.g., functional, framing, interactive, facilitative, and haphazard activities) that service providers assemble and that are both stable and flexible enough to integrate the consumers' contribution to the experience, thus creating meaning (or value) for consumers.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Zwei Masterarbeiten beschäftigten sich mit spezifischen Extraordinary Experiences und beleuchten auch bereits die Rolle der Service Provider im Kontext des Camino (Pilgerweg nach Santiago de Compostela) sowie von Kilimanjaro-Besteigungen. Ein Konferenzbeitrag legt die konzeptionellen Grundlagen des Projekts dar.

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 Forschungsprojekts: Das Zinsänderungsrisiko ist ein bekanntes Risiko im internationalen Bankwesen, welches sowohl in der Praxis als auch in der aka-

demischen 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 Projekts: Publikation

Projekt: Die Karrieren älterer ArbeitnehmerInnen und soziale Innovationen im Bereich des Human Resource Management als Antwort auf Veränderungstreiber

Projektverantwortliche Personen: Dr. Katrin Elborgh, Dr. Stephanie Kainrath, Mag. Martin Machhart, Univ.-Prof. Dr. Thomas M. Schneidhofer

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: Durch den demografischen Wandel entstehen Herausforderungen für Unternehmen, denen sie sich bislang nicht oder nur unzureichend gestellt haben. Eine dieser Herausforderungen ist die Überalterung des Personals und den damit korrespondierenden Umgang mit dem drohenden Verlust von Humankapital durch inadäquates Mangement dieser Diversitätsdimension.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Neben einer Dissertation (Josef Ostheimer) werden zwei Drittmittelinitiativen gesetzt: Einerseits im Rahmen des LEADER Projekts des Salzburger Seenlandes, andererseits (mittelfristig) als FFG-Projekt unter dem Innovationsscheck Plus und somit der Kooperation mit einem Praxispartner (Müller Glas & Co.). Damit korrespondieren auch Publikationen in einschlägigen Fachzeitschriften.

Projekt: Teamdynamiken in Hochrisikoorganisationen

Projektverantwortliche Personen: PD Dr. Florian Lagler, Dr. Stephanie Kainrath, & Univ.-Prof. Dr. Thomas M. Schneidhofer

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: In Hochrisikoorganisationen wie einem Krankenhaus sterben mehr Menschen an vermeidbaren Fehlern als bei Brustkrebs, Autounfällen und HIV zusammen. Ein großer Prozentsatz dieser Todesfälle beruht auf vermeidbaren Fehlern im Bereich der Human Factors. Dieses Projekt möchte über die Erforschung von Team- und Führungsdynamiken in high-fidelity Simulationen des Simulationszentrums der PMU Salzburg dazu beitragen, mittel- oder langfristig die Personalentwicklung in Krankenhäusern zu verbessern.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Zuzüglich zweier Konferenzpräsentationen, die bereits absolviert wurden und einer allfälligen Habilitation von Frau Dr. Kainrath ist geplant, ein RISE-Projekt an der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität zu starten. Alternativ wird angedacht, mittels wissenschaftlichen Crowd-Fundings Drittmittel zu akquirieren.

Projekt: Die Stimme erheben: Inwiefern tragen high-fidelity Trainings zur Erhöhung von Speaking up bei?

Projektverantwortliche Personen: Univ.-Prof. Dr. Achim Hecker, Dr. Eva Jabinger, Dr. Stephanie Kainrath, Univ.-Prof. Dr. Harald Stummer, & Univ.-Prof. Dr. Thomas M. Schneidhofer

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: In einem OP-Saal kann schlechte, nicht-inklusive Führung zur Reduktion des Speaking up führen. Dieser Effekt ist gefährlich für den OP-Verlauf, an dessen Ende durchaus Todesfälle stehen können. HIntergrund ist sehr oft eine hohe Diversität im OP-Team, sei es durch Alter, Geschlecht, oder professionellem Habitus. Daher soll in Kooperation mit der UMIT und der fhG Tirol der Status-Quo des ABC der Diversität zusammen mit der Einstellung zum Speaking Up erhoben warden. Hierbei wird an bestehende Personalentwicklungsprogramme und deren Evaluierung angeknüpft, um langfristig eine Verbesserung der HR-Inititativen zu erreichen. Gleichzeitig soll über eine Mischung qualitativer und quantitativer empirischer Sozialforschung der Zusammenhang zwischen inklusiver Führung, psychologischer Sicherheitsüberzeugung, speaking up, und noch einiger, zu spezifizierenden abhängigen Variablen erforscht warden.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Es ist ein FWF-Projektantrag geplant, durch dessen Realisation auch die Habilitation von Fr. Dr. Kainrath vorangetrieben werden soll.

Projekt: Die Veränderung von Karriereverläufen im Rahmen sozialer Veränderungstreiber

Projektverantwortliche Personen: Dr. Ralph Kattenbach, Dr. Markus Latzke, Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mayrhofer, Univ.-Prof. Dr. Thomas M. Schneidhofer, & Prof. Dr. Florian Schramm

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: In diesem Gemeinschaftsprojekt der Privatuniverstiät Schloss Seeburg, der Universität Hamburg und der Wirtschaftsuniverstiät Wien soll mit der HIlfe quantitativer Daten (aus dem Vienna Career Panel Project, das vom FWF bereits zwei Mal gefördert wurde, sowie aus dem sozio-ökonomischen Panel in Deutschland) der Frage nachgegangen warden, ob und inwieweit sich Karrieren verändern.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Konferenzpräsentationen auf der Herbsttagung der wissenschaftlichen Kommission Personal, dem Arbeitskreis für empirische Personal- und Organisationsforschung sowie Fachzeitschriftenartikel (geplant: PersonalQuarterly).

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

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: 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.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Publikation: Grinevich, V., Huber, F., Karata - Özkan, M., Yavuz, M. (accepted). Green entrepreneurship in the sharing economy: bridging different institutional logics. Small Business Econonomics.

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 und Franz Huber

Kurzbeschreibung des Forschungsprojekts: 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 that there is so little in-depth research in the area, this project aims to be pioneering in providing new evidence.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Präsentation: Huber, F., Wainwright T., F. Rentocchini (2018). Open data for open innovation: managing skills and capabilities in SMEs. DRUID 2018 Conference, Copenhagen, Denmark, 12.06.2018.