



Jahresbericht Privatuniversität Schloss Seeburg

**Neuntes Berichtsjahr
September 2015 bis September 2016
(Studienjahr)**

Privatuniversität Schloss Seeburg
Seeburgstraße 8
5201 Seekirchen am Wallersee

Inhalt

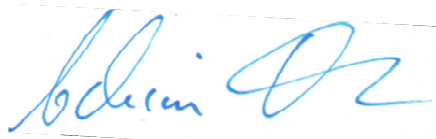
1	Entwicklung	4
2	Studien und Lehre	4
2.1	Studentinnen und Studenten	4
2.2	Wissenschaftliches Personal	7
a.	Hauptberufliches wissenschaftliches Personal	7
b.	Externes wissenschaftliches Personal	9
c.	Veränderungen des Personalstandes im Berichtszeitraum	11
d.	Neuausschreibungen und Berufungsverfahren	11
e.	Habilitationsverfahren.....	11
f.	Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung.....	12
3	Finanzierung und Ressourcen	12
3.1	Darstellung der laufenden finanziellen Gebarung	12
3.2	Budget- und Finanzierungsplan.....	12
4	Forschung	12
4.1	Forschung in der Institution	12
a.	Erlöse aus Forschungsprojekten und aus Drittmitteln getätigte Ausgaben für die Forschung 13	
b.	Strategische Forschungsplanung.....	13
5	Nationale und internationale Kooperationen	14
6	Qualitätsmanagementsystem	15
a.	Maßnahmen in der internen Qualitätssicherung.....	15
b.	Ergebnisse interner oder externer Evaluierungen	16
c.	Maßnahmen zur Umsetzung der Ergebnisse interner oder externer Qualitätsüberprüfungen 18	
	Anlage 1 - Publikationen und Präsentationen	20
	Anlage 2 - Forschungsprojekte im Studienjahr 2015/16	28

Vorwort

Der neunte Jahresbericht der Privatuniversität Schloss Seeburg dokumentiert die positive und planmäßige Entwicklung der Privatuniversität für das Studienjahr 2015/16 gemäß den Vorgaben der Privatuniversitäten-Jahresberichtsverordnung. Die Studierendenzahlen in den weitergeführten akkreditierten Bachelor- und Masterstudiengängen haben sich sehr erfreulich entwickelt und im hier berichteten Studienjahr konnte die Privatuniversität Schloss Seeburg eine Rekordzahl an Neueinschreibungen verzeichnen. 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. In fakultätsübergreifender Abstimmung wurde das Forschungskonzept der Privatuniversität aktualisiert und erweitert. Gleichzeitig wurden Antragsaktivitäten zur Einwerbung qualifizierter Drittmittel intensiviert. Zudem wurden Forschungspartnerschaften ausgebaut und auch neu vereinbart.

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. Achim Hecker

Rektor

1 Entwicklung

Der laufend fortgeschriebene Entwicklungsplan konnte weiter umgesetzt werden. Die bisherigen Studiengänge Betriebswirtschaftslehre (BWL) zum Bachelor sc., Wirtschaftspsychologie zum Bachelor sc., Sport- und Eventmanagement zum Bachelor sc. und BWL zum Master sc. wurden erfolgreich weitergeführt und erfreuen sich stetig wachsender Nachfrage.

2 Studien und Lehre

2.1 Studentinnen und Studenten

Insgesamt waren im Berichtszeitraum 2015/2016 (Stichtag 14.03.2016) 480 Studentinnen und Studenten in der Privatuniversität eingeschrieben; davon sind 51% weiblich und 49% männlich, 72% bis 25 Jahre alt, 18% zwischen 26 und 30 Jahre und 10% über 30 Jahre alt.

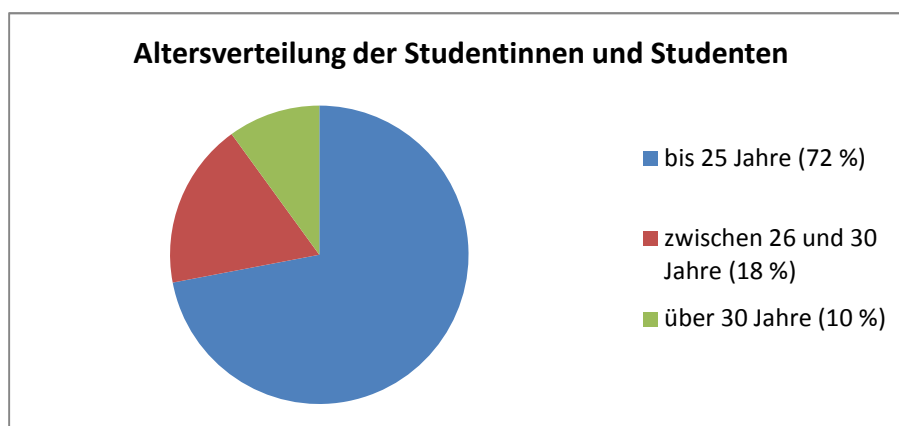


Abb. 1: Altersverteilung der Studentinnen und Studenten

50 % der Studentinnen und Studenten wohnen im Salzburger Land, weitere 40 % leben in anderen Bundesländern in Österreich und 10 % haben ihren Wohnsitz im Ausland (Deutschland, Schweiz und Italien).

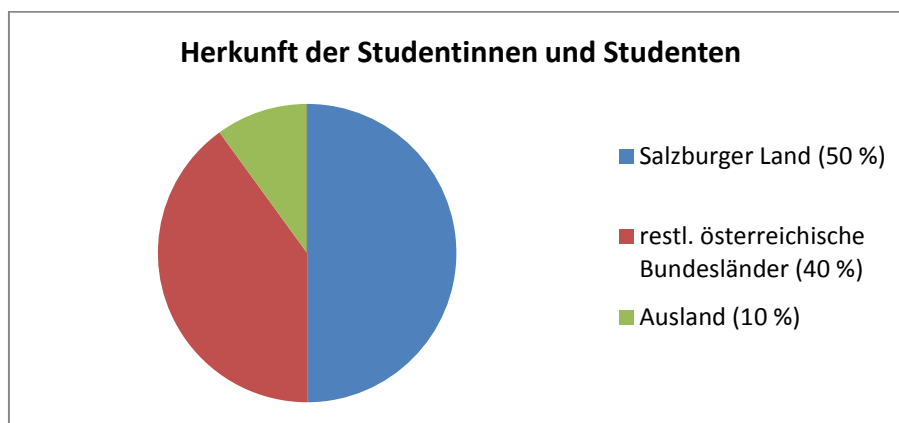


Abb. 2: Herkunft der Studentinnen und Studenten

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

Studiengang	Immatrikulierte Studentinnen und Studenten	
	WS 15/16	SS 16
Bachelor BWL und BWL mit Schwerpunkt Sport- & Eventmanagement oder Wirtschaftspsychologie	144	125
Bachelor Sport- und Eventmanagement	209	188
Bachelor Wirtschaftspsychologie	69	66
Bachelor Absolventen/innen	-36	-16
Bachelor Drop out	-10	-10
Gesamt Bachelor	376	353
davon Studienanfängerinnen und Studienanfänger	149	2
Master BWL und BWL mit Schwerpunkt Wirtschaftspsychologie und BWL mit Schwerpunkt Sport- und Eventmanagement	111	98
Master Absolventinnen und Absolventen	-10	-11
Master Drop out	-2	-2
Gesamt Master	99	85
davon Studienanfänger	35	0
Master of Business Administration in General Management	6	5
MBA Absolventinnen und Absolventen	0	0
MBA Drop out	-1	0
Gesamt MBA	5	5
davon Studienanfänger	0	0
Studentinnen und Studenten Stand: 14.03.2016 und 14.09.2016	480	443

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 WS 2015/2016 einen Wert von 1:53 und im Sommersemester 2016 einen Wert von 1:51.

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-These 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, mit dem motivierenden Studienambiente und mit dem auf Selbstständigkeit ausgerichteten Studienkonzept erklären lässt.

Knapp die Hälfte der Bachelor-Absolventinnen und Absolventen setzen 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 2015 bis 2016

Im Berichtszeitraum wurde erstmalig der Diplomlehrgang Onlinemarketing Manager/in angeboten, der in Kooperation mit dem Institut für Onlinekommunikation im semi-virtuellen Studienformat durchgeführt wird und einen Umfang von 30 ECTS aufweist. 31 Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten den Lehrgang im Berichtszeitraum erfolgreich abschließen.

Mit AMC (Austrian Management Center) wurde ein Kooperationsvertrag über die Einrichtung und Durchführung der Universitätslehrgänge Akademischer Immobilienmanager, Akademischer Immobilienmakler und Akademischer Betriebswirt abgeschlossen. Die Lehrgänge werden rein virtuell angeboten, umfassen einen Workload von 60 ECTS und schließen mit der Bezeichnung „Akademischer Immobilienmakler bzw. Akademische Immobilienmaklerin“ bzw. „Akademischer Immobilienmanager bzw. Akademische Immobilienmanagerin“ bzw. „Akademischer Betriebswirt bzw. Akademische Betriebswirtin“ ab.

Im Berichtszeitraum waren 19 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Lehrgang „Akademischer Immobilienmakler bzw. Akademische Immobilienmaklerin“, 28 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Lehrgang „Akademischer Immobilienmanager bzw. Akademische Immobilienma-

nagerin“ und 8 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Lehrgang „Akademischer Betriebswirt bzw. Akademische Betriebswirtin“ eingeschrieben.

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.

a. Hauptberufliches wissenschaftliches Personal

Wintersemester 2015/2016

Im Wintersemester 2015/2016 waren 9 Vollzeitstellen auf sieben Universitätsprofessoren sowie auf weitere zwei Professorinnen und vier Professoren verteilt. 64,0 % (280 CP) der Lehre von 436 CP wurden vom hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal geleistet.

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal im WS 2015/16

Name Vorname	Qualifikation	Funktion	Lehrgebiete	Zuordnung	Stellenumfang/ Forschungsanteil/ Lehranteil
Fischer Karl Peter	Ass.-Prof. Dr.	Assistant Professor	Markt- & Werbepsychologie; Marketing	Studiengang Wirtschaftspsychologie	0,5/40%/40%
Grohs Reinhard	Univ.-Prof. Dr.	Full Professor	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	Asc.-Prof. Dr.	Associate Professor	Strategisches Management; Innovation	Studiengang BWL	0,5/40%/40%
Kapustin Peter	Univ.-Prof. Dr.	Studiengangsleiter Sport- & Eventmanagement	Sportwissenschaft; Sportpädagogik	Studiengang Sport- & Eventmanagement	0,5/40%/40%
Riekeberg Marcus	Univ.- Prof. Dr.	Studiengangsleiter Master BWL	Bankmanagement; Finanzierung	Studiengang BWL	0,5/40%/40%
Schneidhofer Thomas	Univ.- Prof. Dr.	Studiengangsleiter MBA	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	0,5/40%/40%
Werner Christian	Prof. Dr. Dr.	Geschäftsführer	Bildungsmanagement; Public Management; Sportmanagement	Studiengang Sport- & Eventmanagement	1,0/40%/40%

Wolfsteiner Elisabeth	Ass.-Prof. Dr.	Assistant Professor	Marketing; Sportmanagement	Studiengang Sport- & Eventmanagement	0,5/40%/40%
Knauseder Ingeborg	Ph.D.	Assistant Professorin	Produktion & Logistik	Studiengang BWL	0,5/40%/40%

Tab. 3: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal im WS2015/16

Sommersemester 2016

Im Sommersemester 2016 waren 8,9 Vollzeitstellen auf neun Universitätsprofessoren sowie auf weitere vier Professoren verteilt. 61,0 % (226 CP) der Lehre von 370 CP wurden vom hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal geleistet.

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal im SS 2016

Name Vorname	Qualifikation	Funktion	Lehrgebiete	Zuordnung	Stellenumfang/Forschungsanteil/Lehranteil
Fischer Karl Peter	Ass.-Prof. Dr.	Assistant Professor	Markt- & Werbepsychologie; Marketing	Studiengang Wirtschaftspsychologie	0,5/40%/40%
Bernd Frick	Univ.-Prof. Dr.	Full Professor	Organisations- und Sportökonomie	Studiengang Sport- & Eventmanagement	0,3/40%/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.	Full Professor	Strategisches Management; Innovation	Studiengang BWL	1,0/40%/40%
Kapustin Peter	Univ.- Prof. Dr.	Full Professor	Sportwissenschaft; Sportpädagogik	Studiengang Sport- & Eventmanagement	0,5/40%/40%
Riekeberg Marcus	Univ.- Prof. Dr.	Studiengangsleiter Master 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	0,10/40%/40%
Werner Christian	Prof. Dr. Dr.	Geschäftsführer	Bildungsmanagement; Public Management; Sportmanagement	Studiengang Sport- & Eventmanagement	1,0/40%/40%
Wolfsteiner Elisabeth	Ass.-Prof. Dr.	Assistant Professor	Marketing; Sportmanagement	Studiengang Sport- & Eventmanagement	0,5/40%/40%

Tab. 4: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal im SS 2016

b. Externes wissenschaftliches Personal

Wintersemester 2015/2016

Im Wintersemester 2015/2016 wurden 32 Kurse von 23 externen Lehrbeauftragten betreut.

Die Dozentinnen und Dozenten sind den Studiengängen zugeordnet.

Bachelor BWL

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Backin	Dieter	Dipl.-Ing.	1 (6 CP)
Elborgh	Katrin	Dr.	1 (6 CP)
Feltl	Christian	Dr.	1 (6 CP)
Krötz	Stefan	Dipl. Kfm.	1 (6 CP)
Reitshammer	Matthias	Mag.	1 (6 CP)
Sendlinger	Bernd	Dr.	1 (6 CP)

Tab. 5: Bachelor BWL

Bachelor Wirtschaftspsychologie

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Feltl	Christian	Dr.	1 (6 CP)
Seibt	Tatjana	Dr.	1 (6 CP)
Spatzenegger	Veronika	Mag., MAS	1 (3 CP)
Wolf-Vöhl	Nicole	Mag. (FH)	1 (3 CP)

Tab. 6: Bachelor Wirtschaftspsychologie

Bachelor Sport- und Eventmanagement

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Backin	Dieter	Dipl.-Ing.	1 (6 CP)
Baumann	Wolfgang	Dr. Dipl. VW	1 (6 CP)
Becker	Wolfgang	Mag.	2 (8 CP)
Brucker	Eva	Dipl. Betriebsw. (FH)	2 (12 CP)
Danksagmüller	Kurt	Dipl. Eventmanager	1 (6 CP)
Feltl	Christian	Dr.	2 (12 CP)
Klaming	Stefan	Mag.	1 (6 CP)
Köstner	Gerhard	Dr.	1 (3 CP)
Mayr	Manuel	MMag.	2 (4 CP)
Moser	Elisabet	Mag. MTD	1 (2 CP)
Reih	Dietmar	BA	1 (3 CP)
Reitshammer	Matthias	Mag.	1 (6 CP)
Spatzenegger	Veronika	Mag., MAS	1 (4 CP)
Wurm	Michael	MA MSD	1 (6 CP)

Tab. 7: Bachelor Sport- & Eventmanagement

Master BWL & BWL mit Schwerpunkt Sport- und Eventmanagement

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Bess	Jürgen	Dipl. Betriebsw. (FH)	1 (3 CP)
Kurz	Roland	Mag.	1 (6 CP)
Lienbacher	Hanspeter	Mag, MBA, MSc., Msc.	1 (6 CP)
Madunic	Manuel	M.A.	1 (3 CP)

Tab. 8: Master BWL & BWL mit Schwerpunkt Sport- & Eventmanagement

Sommersemester 2016

Im Sommersemester 2016 wurden 27 Kurse von 20 externen Lehrbeauftragten betreut. Die Dozentinnen und Dozenten sind den Studiengängen zugeordnet.

Bachelor BWL

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Bekk	Magdalena	Dr.	1 (6 CP)
Bräumann	Peter	MMag.	1 (6 CP)
Gruböck	Michael	Dipl.-Ing.	1 (6 CP)
Krötz	Stefan	Dipl.-Kfm.	1 (6 CP)
Priestley	John	MBA MSc.	1 (6 CP)
Reitshammer	Matthias	Mag.	1 (6 CP)

Tab. 9: Bachelor BWL

Bachelor Wirtschaftspsychologie

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Danninger	Gabriele	Dr. Mag., MSc.	1 (6 CP)
Kendlbacher	Cherry		1 (6 CP)

Tab. 10: Bachelor Wirtschaftspsychologie

Bachelor Sport- und Eventmanagement

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Adelbrecht	Karin	MMag.	2 (12 CP)
Bründlinger	Harald	M.A.	2 (6 CP)
Eiblmeier	Tobias	MSc.	1 (6 CP)
Kaswurm	Martin	MA, BSc.	2 (12 CP)
Madunic	Manuel	M.A.	1 (6 CP)
Schmölzer	Christian	Mag.	2 (6 CP)
Spatzenegger	Veronika	Mag., MAS	1 (6 CP)
Spielberger	Barbara	BA	2 (12 CP)

Tab. 11: Bachelor Sport- & Eventmanagement

Master BWL & BWL mit Schwerpunkt Sport- und Eventmanagement

Name	Vorname	Akademische Qualifikation	Lehrtätigkeit (Kurse im Studiengang)
Danninger	Gabriele	Dr. Mag., MSc.	1 (6 CP)
Elborgh	Katrin	Dr.	1 (6 CP)
Fiala	Michael	Mag.	1 (4 CP)
Huber	Thomas Klaus	Dipl.-Kfm.	1 (6 CP)
Madunic	Manuel	M.A.	1 (2 CP)
Prähauser	Elisabet	Mag.	1 (6 CP)

Tab. 12: Master BWL & BWL mit Schwerpunkt Sport- & Eventmanagement

c. Veränderungen des Personalstandes im Berichtszeitraum

Zum 01. September 2016 wurde Univ.-Prof. Dr. Bernd Frick als Full Professor im Lehrgebiet Organisations- und Sportökonomie im Ausmaß von 33% eingestellt.

Frau Dr. Ingeborg Knauseder ist zum 14. März 2016, Frau Dr. Elisabeth Wolfsteiner zum 31. August 2016 und Herr Dr. Peter Fischer zum 14. September 2016 aus dem wissenschaftlichen Team der Privatuniversität ausgeschieden.

Frau Barbara Werner ist zum 31. Dezember 2015 aus dem Team der wissenschaftlichen Assistenten der Privatuniversität ausgeschieden.

Das Team der Verwaltung wurde am 18. April 2016 durch Frau Angelika Strobl als Mitarbeiterin im Teaching Support im Ausmaß von 50% verstärkt.

Frau Patricia Hutter ist zum 30. April 2016 aus dem Verwaltungsteam der Privatuniversität ausgeschieden. Frau Alexandra Goiginger hat ihre Position als Mitarbeiterin in der Studierendenkanzlei im Ausmaß von 100% übernommen.

Herr Thomas Gröbl, B.Sc., ist zum 30. April 2016 aus dem Verwaltungsteam, Bereich Marketing, ausgeschieden. Frau Vanja Venek, MA, hat seine Position am 01. Mai 2016 mit einer 100% Stelle übernommen.

d. Neuausschreibungen und Berufungsverfahren

Nach der ordnungsgemäßen Durchführung eines abgekürzten Berufungsverfahrens nach § 99 Abs. 3 des Österreichischen Universitätsgesetzes 2002 und der Satzung der Privatuniversität Schloss Seeburg wurde zum 1. März 2016 Herr Dr. Franz Huber, zum Universitätsprofessor ernannt.

Für das WS 2016/17 wurden die Universitätsprofessur "Full Professor Wirtschaftspsychologie" 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 werden beispielsweise regelmäßig Seminare und Workshops des OeAD (Österreichischer Austauschdienst) besucht. Themen dort waren u.a.: ECTS und Diploma Supplement, Student Centred Learning, Thematisches Bologna Seminar Employability sowie Curriculum-Entwicklung.

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, 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 drei definierten Forschungsschwerpunkten Innovation and Creativity, Economic Decision Making und Knowledge and Competence Management 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 mitein-

bezogen 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.

a. Erlöse aus Forschungsprojekten und aus Drittmitteln getätigte Ausgaben für die Forschung

Im Berichtsjahr wurden aus folgenden Forschungsprojekten Gelder generiert:

Kooperationspartner	Erlöse
Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V.(VAA)	25.200,00 EUR
CityMarketing Seekirchen	250,00 EUR
Allianz Suisse Vers.-Gesell. AG	6.043,82 EUR
Landessportorganisation Salzburg	2.860,00 EUR
Paracelsus Medizinische Privatuniversität (PMU)	1.500,00 EUR
Raiffeisenbank Salzburger Seeland	250,00 EUR
CityMarketing Seekirchen	250,00 EUR
Raiffeisenbank Salzburger Seeland (IUN Service & Consulting GmbH)	6.500,00 EUR
Summe	42.853,82 EUR

Tab. 14: Erlöse aus Forschungsprojekten und aus Drittmittel

b. 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 zu 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 Studierenden 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 Studierenden, 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)
- Hans-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)

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 Studierenden 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, mit der die Privatuniversität Schloss Seeburg eine Erasmus+ interinstitutionelle Vereinbarung hat, fortgeführt werden. Zwei Studentinnen haben im Sommersemester 2016 ein Auslandssemester in Berlin absolviert. Es konnte auch ein Erasmus+ Praktikumsaufenthalt in den Niederlanden organisiert und 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.

a. Maßnahmen in der internen Qualitätssicherung

Qualitätsmessung und -kontrolle werden vorwiegend als Instrumente für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess verstanden und nicht als bloße Kontrolle der Einhaltung von definierten Qualitätsstandards im Rahmen von Evaluationen. Qualitätsmanagement ist folglich auch Teil eines Entwicklungsprozesses, der auf allen Ebenen der Privatuniversität Schloss Seeburg permanent stattfindet. 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.

Das Qualitätsmanagement an der Privatuniversität Schloss Seeburg wird durch eine Vielzahl von konkreten Instrumenten und Maßnahmen in den Bereichen Lehre, Verwaltung und Forschung umgesetzt. Dabei handelt es sich sowohl um standardisierte formelle als auch informelle Verfahren, die mit vorgegebener Periodizität oder auch nach Bedarf durchgeführt werden und von der Stabsstelle Qualitätssicherung koordiniert werden. Die internen Instrumente der Qualitätssicherung werden dabei durch externe Instrumente ergänzt. Die folgende Grafik zeigt die verschiedenen Instrumente des Qualitätsmanagements an der Privatuniversität Schloss Seeburg im Überblick. Dabei wird einerseits zwischen Instrumenten und Maßnahmen in Lehre, Forschung und Verwaltung sowie andererseits zwischen formellen

und informellen Instrumenten und Maßnahmen unterschieden. Die Instrumente und Maßnahmen, die derzeit noch in Planung sind, sind grau gekennzeichnet.

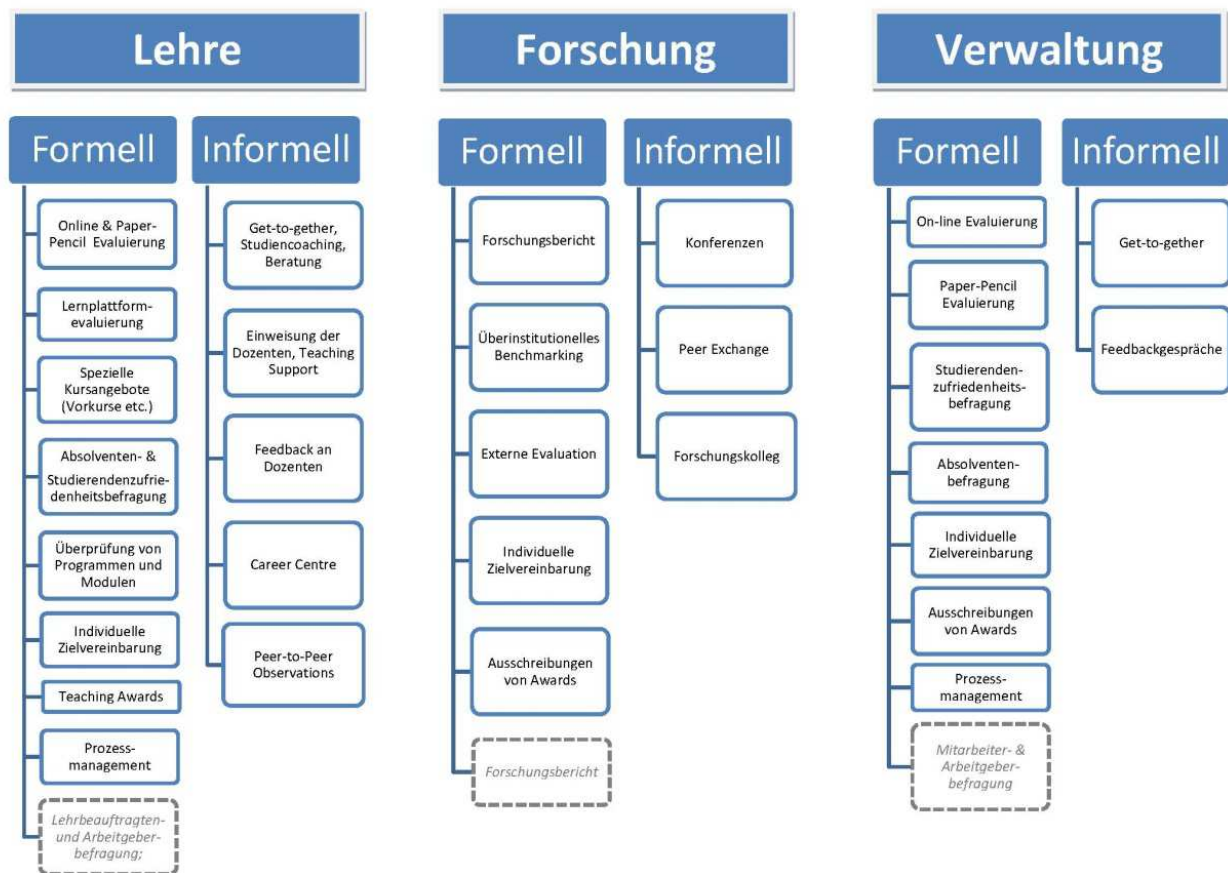


Abb. 3: Instrumente des Qualitätsmanagement an der Privatuniversität Schloss Seeburg

b. Ergebnisse interner oder externer Evaluierungen

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 zum Beispiel im Wintersemester 2015/16 jeweils pro Studiengang eine sehr erfreuliche Durchschnittsnote von 1,52 bis 1,77 (auf einer Skala 1 bis 5, wo 1 = sehr gut und 5 = ungenügend). Wichtig für die Studentinnen und Studenten sind nach wie vor 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 knapp unter 6% lag und bei dem Master Studiengang sogar unter 5%.

Wie in den vergangenen Jahren, wurde auch im Berichtsjahr eine Zufriedenheitsbefragung unter aktuellen Absolventinnen und Absolventen der Privatuniversität durchgeführt (Absolventen bis 31. 12. 2015). 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 erhobenen Angaben wurden systematisch und differenziert nach Studiengang und ausschlaggebenden sozioökonomischen Daten ausgewertet.

Die Ergebnisse der AbsolventInnenzufriedenheitsbefragung haben erneut eine hohe Zufriedenheit der ehemaligen Studierenden mit dem Studium allgemein und auch mit Ihrer erworbenen Qualifikation erwiesen. 94 % der Absolventinnen- bzw. Absolventen haben angegeben, die Privatuniversität Schloss Seeburg bereits weiterempfohlen zu haben. Im Rahmen der Befragung, die von Februar bis Mai 2016 durchgeführt wurde, wurden die Antworten von 39 Absolventinnen und Absolventen berücksichtigt. Die Bewertungsskala reichte von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut). Die folgenden Grafiken bieten einen kurzen Überblick der aggregierten Ergebnisse der Befragung, was die Gesamtzufriedenheit mit dem Studium und mit der Verwaltung betrifft.

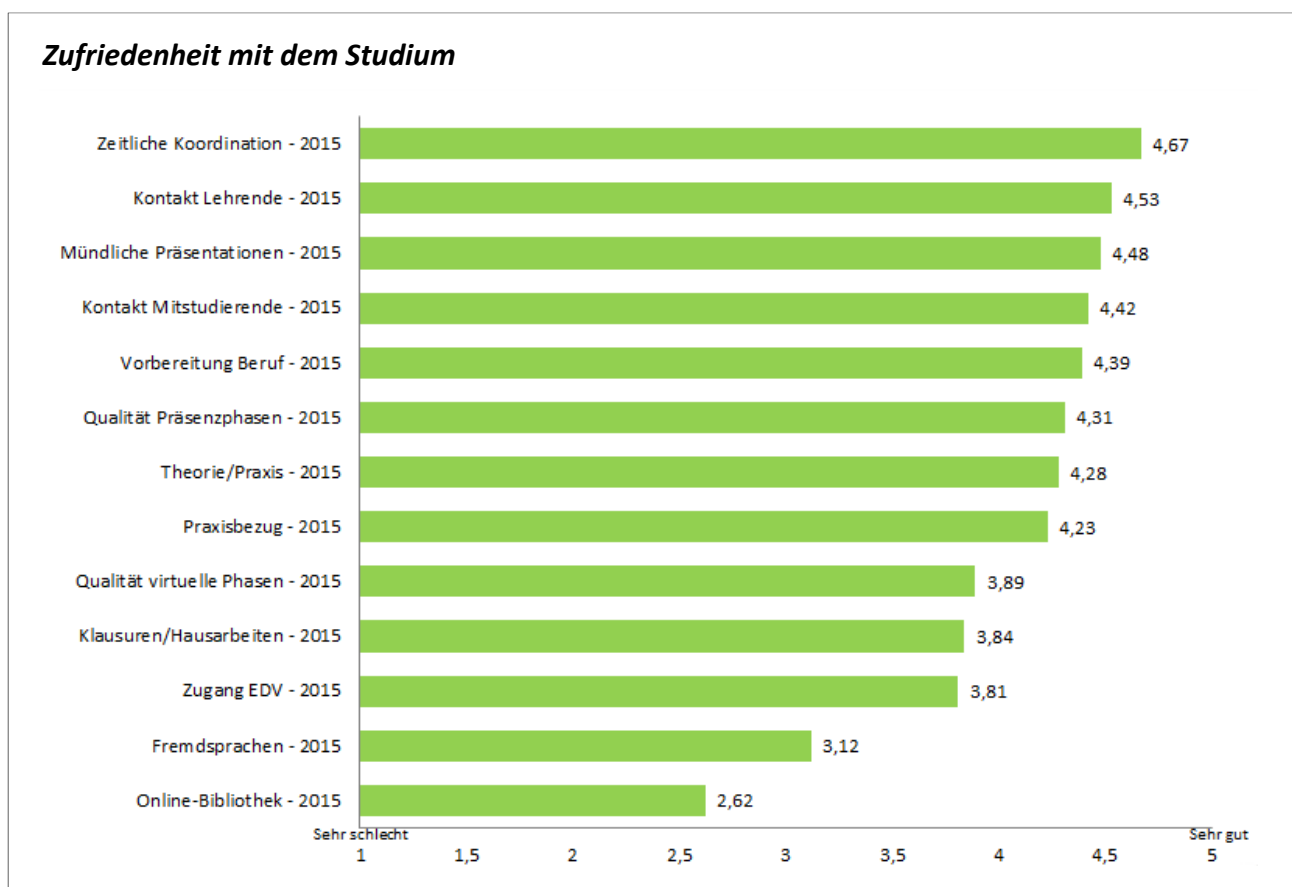


Abb. 4: AbsolventInnenzufriedenheitsbefragung 2015/2016 – Zufriedenheit Studium

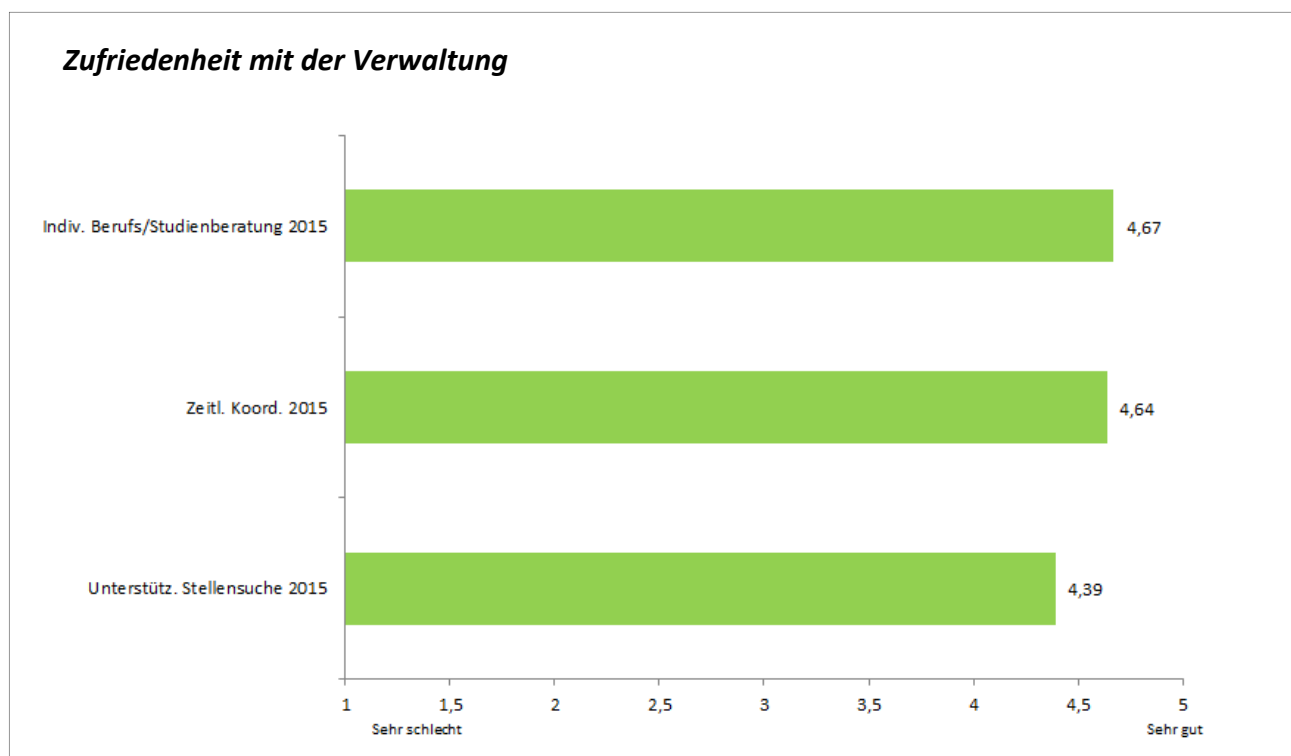


Abb. 5: AbsolventInnenzufriedenheitsbefragung 2015/2016 – Zufriedenheit Verwaltung

Die Privatuniversität Schloss Seeburg hat auch an der internationalen externen Studie Trendance Graduate Barometer 2016, die von September 2015 bis Februar 2016 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 2,3 bewertet, was um 0,2 Punkte besser ist als die österreichische Gesamtnote. Unsere Studierenden haben insbesondere die Dozenten und Professoren und die Kategorie Service und Beratung sehr gut bewertet. Sehr positiv ist auch der Fakt, dass 92,2 % der Studierenden unsere Universität weiterempfehlen würden, der österreichische Durchschnitt lag zum Vergleich bei 87,6 %.

c. Maßnahmen zur Umsetzung der Ergebnisse interner oder externer Qualitätsüberprüfungen

Ergebnisse und Erkenntnisse aus internen und externen Qualitätsprüfungen fließen regelmäßig in eine Verbesserung der Kernprozesse der Universität in 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 Trendance Graduate Barometer Studie durchaus erfreulich, vor allem was Lehre und Organisation des Studiums, sowie Beratung und Service betrifft. Dagegen etwas schlechter wurden die Kategorien Internationalität, Bibliothek und studentische Aktivitäten bewertet. Hier hat die Hochschulleitung bereits erste Schritte zum Besserung dieser Bereiche in die Wege geleitet (es wurden neue internationale Kooperationen angestrebt und das Angebot der Bibliothek erweitert).

Anlage 1 - Publikationen und Präsentationen

Univ.-Prof. Dr. Bernd Frick

Journalbeiträge

Frick, B. & Maihaus, M. (2016). The (ir-)relevance of internships: Signaling, screening, and selection in the labor market for university graduates. *Die Betriebswirtschaft*, 76, 377–388.

Frick, B. & Maihaus, M. (2016). The structure and determinants of expected and actual starting salaries of higher education students in Germany: Identical or different? *Education Economics*, 24(3-4), 374–392.

Frick, B. & Wicker, P. (2016). Football experts versus sports economists: Whose forecasts are better? *European Journal of Sport Science*, 16(5), 603–608.

Wicker, P. & Frick, B. (2016). Recruitment of referees in non-profit sport organizations: The trickle-down effect of role models. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(3), 1304–1322.

Frick, B. & Wicker, P. (2016). The trickle-down effect: How elite sporting success affects amateur participation in German football. *Applied Economics Letters*, 23(4), 259-263.

Buchbeiträge

Frick, B. (2016). *Conquering the pitch: The impact of money, management, and crowd wisdom in professional football*. Berlin, New York: Springer.

Univ.-Prof. Dr. Reinhard Grohs

Journalbeiträge

Mühlbacher, H., Raies, K., Grohs, R., Koll, O. (2016): Drivers of Brand Strength: Configural Paths to Strong Cognitive Brand Equity, *Journal of Business Research*, 69 (8), 2774-2780

Grohs, R. (2016): Drivers of Brand Image Improvement in Sports-event Sponsorship, *International Journal of Advertising*, 35 (3), 391-420

Grohs, R., Raies, K., Koll, O., Mühlbacher, H. (2016): One Pie, Many Recipes: Alternative Paths to High Brand Strength, *Journal of Business Research*, 69 (6), 2244-2251

Konferenzbeiträge

Grohs, R., Mutschler, M. (2016): Reasons for Sport Sponsorship Breakdowns, 24th EASM Conference, Warsaw, Poland, September 7-10 2016

- Hofer, K. M., Grohs, R. (2016): Drivers of Employees' Organizational Identification and Commitment in the Context of Sport Sponsorship, 2016 AMS 19th World Marketing Congress, Paris, France, July 20-22 2016
- Koll, O., Mühlbacher, H., Raies, K., Grohs, R. (2016): Brand Association Patterns Driving High Brand Strength, 2016 AMS 19th World Marketing Congress, Paris, France, July 20-22 2016
- Hofer, K. M., Grohs, R. (2016): Drivers of Employees' Organizational Identification and Commitment in the Context of Sport Sponsorship, Proceedings of the 45th EMAC Conference, Oslo, Norway, May 24-27 2016
- Mutschler, M., Grohs, R. (2016): Alles hat ein Ende: Gründe für die Beendigung von Sportsponsorings, Proceedings des 6. Innsbrucker Sportökonomie und –management Symposium, Innsbruck, Austria, March 17 2016
- Schroll, R., Grohs, R. (2016): Positive Effects of Uncertainty in New Product Preannouncements, 2016 AMA Winter Marketing Academic Conference, Las Vegas, NV, USA, February 26-28 2016
- Grohs, R., Wolfsteiner, E. (2015): How and Why Brands Benefit from Sport Events, French-Austrian-German Workshop on Consumer Behaviour, Bayreuth, Germany, November 26-27th 2015
- Mühlbacher, H., Raies, K., Grohs, R., Koll, O. (2015): Does Context Matter? The Stability of Association Patterns Driving High Brand Strength, French-Austrian-German Workshop on Consumer Behaviour, Bayreuth, Germany, November 26-27 2015
- Husemann, K. C., Eckhardt, G. M., Grohs, R., Saceanu, R. E. (2015): The Dynamic Interplay between Structure, Anastructure and Antistructure in Extraordinary Experiences, 2015 North American Conference of the Association for Consumer Research, New Orleans, LA, USA, October 1-4 2015
- Schroll, R., Grohs, R. (2015): Reconsidering Uncertainty in Preannouncements, 2015 North American Conference of the Association for Consumer Research, New Orleans, LA, USA, October 1-4 2015

Univ.-Prof. Dr. Achim Hecker

Journalbeiträge

- Hecker, A. (2016). Cultural Contingencies of Open Innovation Strategies. *International Journal of Innovation Management*, 20(7), 1-27.
- Hecker, A. & Ganter, A. (2016). Organizational and Technological Innovation and the Moderating Effect of Open Innovation Strategies. *International Journal of Innovation Management*, 20(2), 1-31.

Hecker, A., & Kretschmer, T. (2015). Public R&D as a Standard-Setting Device. *Industry & Innovation*, 21(7-8), 599-615.

Buchbeiträge

Hecker, A. (2015). Wissenstransfer und Innovation in Franchise-Unternehmen: Ergebnisse einer empirischen Erhebung. In W. Martius, A. Hecker & B. Renzl. B. (Eds.), *Wissens- und Innovationsmanagement in der Franchisepraxis: Nachhaltig erfolgreich durch Replikation und Innovation* (pp. 63-75). Wiesbaden: Springer Gabler.

Hecker, A. & Werner, C. (2015, forthcoming). Franchising als Weg zur Unternehmensgründung. In C. Schikora (Ed.), *Handbuch Gründungsmanagement*. München: Herbert Utz Verlag.

Buchherausgeberschaften

Martius, W., Hecker, A. & Renzl., B. (Eds.). (2015). *Wissens- und Innovationsmanagement in der Franchisepraxis: Nachhaltig erfolgreich durch Replikation und Innovation*. Wiesbaden: Springer Gabler.

Dr. Franz Huber

Journalbeiträge

Fitjar, R. D., Huber, F., & Rodríguez-Pose, A. (2016). Not too close, not too far: testing the Goldilocks principle of 'optimal' distance in innovation networks. *Industry and Innovation*, 23(6), 465-487.

Konferenzbeiträge

“Recipes of proximities for innovation: Exploring equifinal and asymmetric combinations of proximity types via qualitative comparative analysis” (with Rune Fitjar), **56th ERSA Conference**, Vienna, Austria.

“Orchestrating innovation and upscaling in the sharing economy”, **56th ERSA Conference**, Vienna, Austria.

“Organising upscaling in the sharing economy: a typology of social-technical enablers and constraints” (with Vadim Grinevich), **EGOS Colloquium 2016**, Naples, Italy.

“Upscaling in the sharing economy: insights from the UK” (with Vadim Grinevich), **First International Workshop on the Sharing Economy**, Utrecht, The Netherlands.

Buchbeiträge

Huber, F. & Werndl, C. (2016). Kontroversen zur Schätzung und Prognosefähigkeit am Beispiel globaler Klimawandel sowie wirtschaftswissenschaftlicher Vorhersagestudien. In R. Bachleitner, M. Pausch & M. Weichbold (Eds.), *Wissenschaftstheoretische und methodologische Problemlagen empirischer Voraussagen und statistischer Vorhersagen. Grundlagen und Kontroversen erfahrungswissenschaftlicher Prognoseverfahren*. Berlin: Springer.

Univ. -Prof. Dr. Peter Kapustin

Journalbeiträge

Kapustin, P. (2015, forthcoming). Integration in and with sport for all – families, politics, management and citizens in responsibility. *Journal of Sports Science*.

Kapustin, P.. (2015). Family Sport as a Positive Approach to Life: Concept, Reality and Experience. *Journal of Sports Science*, 3, 144-147.

Univ. -Prof. Dr. Marcus Riekeberg

Online-Beiträge

Riekeberg, M., (2016). Disruption – aber nicht doch bei uns! Sparkasse Managermagazin (online), 09.12.2016.

Riekeberg, M., Wassermann, M. (2016), Strukturierte Beratungsprozesse – Nutzen für Bank und Kunde, in: *Bank und Markt*, 11/2016, S. 29 - 34

Riekeberg, M. (2016). Wie viele werden übrig bleiben? (online), (02.09.2016)

Riekeberg, M./Jacob, C. (2016). Sinnvolle Segmentierung oder Schubladendenken? Sparkasse Managermagazin (online), 23.05.2016.

Riekeberg, M. (2016). DNA des künftigen Erfolgs Sparkasse Managermagazin (online), 04.03.2016.

Riekeberg, M. (2015). Mobile Menschen – regionale Sparkassen, Sparkasse Managermagazin (online), 26.10.2015.

Riekeberg, M. (2015). (Fern-)bediente Selbstbedienung. *Sparkasse Managermagazin (online)*, 09.10.2015

Riekeberg, M. (2015). Der Kunde gibt die Richtung vor. *Sparkasse Managermagazin (online)*, 22.06.2015

Riekeberg, M. (2015). Wir haben schon viel Zeit verloren. *Sparkasse Managermagazin (online)*, 20.02.2015

Buchbeiträge

Riekeberg, M. (2015). Kreditinstitute im Spagat zwischen Filiale und Digitalisierung. In Ministerium der Finanzen Rheinland-Pfalz (Ed.) *Zukunftsinitiative Ländlicher Raum*, (pp. 157 ff.)

Univ.-Prof. Dr. Thomas M. Schneidhofer

Journalbeiträge

Schneidhofer, T. M. (2015). Von Alpha-Weibchen bis Omega-Männchen. Rangordnungsdynamik steuert selbstorganisierte Teams. *Personalmanager*, 4, 23-25.

Latzke, M., Kattenbach, R., Schneidhofer, T. M., Schramm, F., & Mayrhofer, W. (2016). Consequences of voluntary job changes in Germany: A multilevel analysis for 1985-2013. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 139-149.

Konferenzbeiträge

Schneidhofer, T. M. (2015). *Ein ernsthaftes Spiel auf mehreren Ebenen: Karrieren aus praxistheoretischer Sicht und eine Analogie zum Zwanzigerrufen im Tarock*. Vortrag, gehalten auf der *Herbsttagung der wissenschaftlichen Kommission Personalwesen*, Graz, Österreich.

Schneidhofer, T. M. (2015). *Carbon Copy Careers? A relational multilevel analysis of the careers of monozygotic twins*. Vortrag, gehalten auf dem 31. EGOS Colloquium (European Group of Organization Studies), Athens, Greece.

Schneidhofer, T. M. (Producer). (2015). *Habitus: Über den Unterschied zwischen jenen Leuten, die Karriere machen, und jenen, die es nicht schaffen*. *Science Slam Salzburg* (16. April), Literaturhaus Salzburg, retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=u3AAeS-sNKE>

Schneidhofer, T. M., Latzke, M., & Mayrhofer, W. (2015). *Para-doxa: The career field of diversity management*. Vortrag, gehalten auf dem Workshop "*Bourdieu - the empirical challenge*", Wien, Österreich.

Schneidhofer, T. M. (2016). *Careers as serious games*. Vortrag, gehalten auf der *BSA Bourdieu Study Group's Inaugural Biennial Conference*, Bristol, UK.

Schneidhofer, T. M., Hofbauer, J., & Tatli, A. (2016). *Which came first, the chicken or the egg? On the agency/structure debate in careers research*. Vortrag, gehalten auf dem 31. EGOS Colloquium (European Group of Organization Studies), Naples, Italy.

Buchbeiträge

- Latzke, M., Schneidhofer, T. M., Pernkopf-Konhäusner, K., Rohr, C. & Mayrhofer, W. (2015). Relational career capital: towards a sustainable perspective. In A. De Vos & B. Van der Heijden (Eds.), *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 50-66). Cheltenham, UK & Northampton, MA: Edward Elgar.
- Schneidhofer, T. M., Latzke, M., & Mayrhofer, W. (2015). Careers as sites of power. A relational understanding of careers based on Bourdieu's cornerstones. In A. Tatli, M. F. Özbilgin, & M. Karatas-Özkan (Eds.), *Bourdieu, Organisation and Management* (pp. 19-36). New York: Routledge.

Gehaltene Keynotes

- Schneidhofer, T. M. (2015). *Megatrends der Trendforschung: Spiel des Lebens - Leben als Spiel?* Paper presented at the Keynote ARS Jahrestagung Office Management, Wien, Österreich.

Organisation wissenschaftlicher Konferenzen

- Workshop „Bourdieu – the empirical challenge“, 17.-18. September 2015, gemeinsam mit Markus Latzke (WU Wien). TeilnehmerInnen: Katharina Chudzikowski (University of Bath), Jasper Delva (KU Leuven), Jeff Everett (York University), Johanna Hofbauer (WU Vienna), Kate Huppatz (University of Sydney), Wolfgang Mayrhofer (WU Vienna), Kannelos-Panagiotis Nikolopoulos (Open Universiteit Nederland), Erna Nairz-Wirth (WU Wien), Susan Sayce (University of East Anglia), Lisa Suckert (Otto-Friedrich-Universität Bamberg), Barbara Townley (St. Andrews School of Management).

Prof. Dr. Matthias Spörrle

Journalbeiträge

- Agthe, M., Strobel, M., Spörrle, M., Pfundmair, M. & Maner, J. K. (2016). On the borders of harmful and helpful beauty biases: The biasing effects of physical attractiveness depend on sex and ethnicity. *Evolutionary Psychology*, 14(2), 1474704916653968.
- Bekk, M., Spörrle, M., Hedjasie, R. & Kerschreiter, R. (2016). Greening the competitive advantage: Antecedents and consequences of green brand equity. *Quality and Quantity*, 50, 1727–1746.
- Bekk, M., Spörrle, M., & Kruse, J. (2016). The benefits of similarity between tourist and destination personality. *Journal of Travel Research*, 55(8), 1008-1021.
- Bekk, M., Spörrle, M., Landes, M. & Moser, K. (2016). Traits grow important with increasing age: customer age, brand personality and loyalty. *Journal of Business Economics*. Online first publication.

- Brosi, P., Spörrle, M., Welppe, I. M. & Heilman, M. E. (2016). Expressing pride: Effects on perceived agency, communality and stereotype-based gender disparities. *Journal of Applied Psychology*. Online first publication.
- Brosi, P., Spörrle, M., Welppe, I. M. & Shaw, J. D. (2016). Two facets of pride and helping. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 976-988.
- Ringelhan, S., Stumpf-Wollersheim, J., Ostermaier, A., Welppe, I. M. & Spörrle, M. (2016). Give me a goal to be creative: Investigating goal setting and creative performance. *Schmalenbach Business Review*, 17(3-4), 337-359.
- Schwarz Müller, T., Brosi, P., Spörrle, M. & Welppe, I. M. (2016). 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*. Online first publication.
- Tang, M., Werner, C., Cao, G., Tumasjan, A., Shen, J., Shi, J. & Spörrle, M. (2015). Creative expression and its evaluation on work-related verbal tasks: A comparison of Chinese and German samples. *The Journal of Creative Behavior*. Online first publication.
- Wollersheim, J., Lenz, A., Welppe, I. M. & Spörrle, M. (2015). Me, myself, and my university: A multilevel analysis of individual and institutional determinants of academic performance. *Journal of Business Economics (ZfB)*, 85(3), 263–291.
- Wollersheim, J., Leyer, M. & Spörrle, M. (2016). When more is not better: The effect of the number of learning interventions on the acquisition of process-oriented thinking. *Management Learning*, 47(2), 137–157.

Buchbeiträge

- Spörrle, M., Becker, F. & von Rosenstiel, L. (2015). Persuasion durch Glaubwürdigkeit. In K. Moser (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 67-81). Springer: Berlin.
- Spörrle, M. & Bekk, M. (2015). Nachhaltiges Konsumentenverhalten. In K. Moser (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 285-302). Springer: Berlin.

Prof. Dr. Eberhard Steiner

Buchherausgeberschaften

- Landes, M. & Steiner, E. (2016). Führen in und mit Emotionen. In C. von Au (Ed.), *Leadership und Angewandte Psychologie Band 3: Eigenschaften und Kompetenzen von Führungspersönlichkeiten: Achtsamkeit, Selbstreflexion, Soft Skills und Kompetenzsysteme* (pp. 65-90). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Steiner, E., Orth, J. & Kronthaler, P. J. (im Druck). Rechnungslegung. In Quirling, C., Kainz, F. & Haupt, T. (Ed.), *Sportmanagement: Ein anwendungsorientiertes Lehrbuch mit Praxisbeispielen und Fallstudien*. München: Vahlen.

Univ.-Prof. Dr. Harald Stummer

Buchbeiträge

Stummer H, Katzdobler S, Hecker A, Nöhammer E., Herausforderungen an eine zukünftige medizinische Gesundheitsversorgung im Alpenraum und die Chancen für den Gesundheitstourismus. In CIPRA Österreich (Eds.), Die Alpenkonvention und die Region der niederösterreichischen Randalpen: Möglichkeiten der nachhaltigen Regionalentwicklung (pp. 214 -218). CIPRA, Feber, Wien, Österreich

Nöhammer E, Drexel M, Katzdobler S, Stummer H., Einbindung verpflichtender Evaluierungen in ein integriertes Gesundheitsmanagement – Best Practice im Ordenskrankenhaus der Elisabethinen Graz. In: Pfannstiel MA, Mehlich H. (Hrsg.). Betriebliches Gesundheitsmanagement – Konzepte, Maßnahmen, Evaluation. Heidelberg, Berlin: Springer, 2016, S. 381-391.

Konferenzbeiträge

Stichlberger S; Nöhammer E; Hackl W; Schusterschitz C; Stummer H. Working time regimes in the digital age: why are employees always available? 32nd EGOS Colloquium, Naples, Juli 2016

Raich M, Lorenzoni N, Stummer H. Longterm Impacts of Natural Disasters on Public Health Systems. International Disaster Risk Conference, August 2016, Davos, Switzerland

Angerer S, Stummer H. The influence of socioeconomic status on physicians' appointment waiting time: Evidence from an exploratory field experiment in Austria. Standard of Care Conference, September, Innsbruck, Austria

Stummer H. Wer ist schuld? Zu einer Gesundheitskultur der Verantwortung. Vortrag am 1. Elisabethinischen Pflegekongress. Marienkron, September 2016.

Anlage 2 - Forschungsprojekte im Studienjahr 2015/16

1. Collaboration networks for innovation. The case of Norway

Projektpartner: Professor Rune Dahl Fitjar (UiS Business School, University of Stavanger) and Professor Andres Rodriguez-Pose (London School of Economics and Political Science)

Projektverantwortliche Person: Prof. Rune Dahl Fitjar, Prof. Dr. Franz Huber

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 Projekts:

Fitjar, R. D., Huber, F., & Rodríguez-Pose, A. (2016). Not too close, not too far: testing the Goldilocks principle of 'optimal' distance in innovation networks. *Industry and Innovation*, 23(6), 465-487.

Fitjar, R. D., & Huber, F. (2015). Global pipelines for innovation: insights from the case of Norway. *Journal of Economic Geography*, 15(3), 561-583.

2. Open Data Business Models and Risk in the Digital Economy

Projektpartner: Dr. Thomas Wainwright (Royal Holloway University of London) and Dr. Francesco Rentocchini (University of Southampton Business School)

Projektverantwortliche Person: Dr. Thomas Wainwright, Prof. Dr. Franz Huber

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 Projekts:

Paper presented at: Open wide? Business opportunities and risks in using open data. Open Data Institute Lecture Series, London. 2 October 2014

Paper presented at: Transforming businesses with open data. 2nd Annual ODI Summit, London. 3 November 2014.

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

Projektpartner: Dr. Vadim Grinevich (University of Southampton Business School)

Projektverantwortliche Person: Prof. Dr. 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 Projekts:

Dr. Vadim Grinevich joins [Nesta's panel of experts](#) to share his thoughts on how research can support the collaborative economy to create meaningful impact.

Dr. Vadim Grinevich presents at Research Sessions at [OuiShare Fest](#), the world's largest gathering of collaborative economy visionaries.

Dr. Vadim Grinevich and Dr Franz Huber present at the [First International Workshop](#) on the Sharing Economy.

Dr. Vadim Grinevich and Dr Franz Huber join the Scientific Committee of the [2nd International Workshop](#) on the Sharing Economy.

Dr. Vadim Grinevich presented the research findings at the end of the project event at [Nesta](#) on 2nd December 2015

4. Lebenswelt 2020

Projektpartner: Prof. Dr. Dieter Rohrmeier, Institut für angewandtes Wissen e.V. (iaw-Köln)

Projektverantwortliche Person: Univ.-Prof. Dr. Marcus Riekeberg

Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes: Die Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe und das Kölner Institut für angewandtes Wissen (iaw-köln) haben in der Studie „Lebenswelt 2020“ den künftigen Umgang mit Finanzen und Finanzdienstleistungen untersucht. Schon die abgeschlossene erste Phase dieser Studie hat überraschende Ergebnisse geliefert: Im Vorfeld war etwa nicht damit gerechnet worden, dass sich durch das Auftreten von Google & Co. der komplette Markt für Finanzdienstleistungen aufspalten könnte – mit entsprechend weitreichenden Konsequenzen für die Sparkassen. Ich bin in der zweiten Projektphase aktiv in das Projekt eingebunden und wir finanzieren das Projekt auch mit einem größeren Betrag (15.000,- €). In diesem Projekt wird eine entsprechende Ausgestaltung der Sparkassenprodukte im Fokus stehen. In dem Gemeinschaftsprojekt mit mehreren Sparkassen und weiteren Unternehmen sollten dann zwei Fragen geklärt werden:

- Welche neuen Entwicklungen sind im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie zu erwarten?
- Wie werden sich diese Entwicklungen auf das Verhalten und die Erwartungen der privaten Potenzialkunden auswirken?

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts:

Publikationen sind geplant, kleinere in Sparkassen-internen Organen bereits erfolgt oder in Vorbereitung.

5. Strategie- und Handlungsoptionen deutscher Sparkassen

Projektpartner: Prof. Dr. Friedrich Thiessen, TU Chemnitz

Projektverantwortliche Person: Univ.-Prof. Dr. Marcus Riekeberg

Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes: Strategie- und Handlungsoptionen deutscher Sparkassen im Kontext eines Zinsanstiegs und Basel III - Ein bilanzanalytisches Modell

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Dissertationsprojekt von Herrn Jakob Lichtner in Zusammenarbeit mit der TU Chemnitz, Prof. Dr. Friedrich Thiessen

6. Diversitätsmanagement

Projektpartner: Österreichische Bundesbahnen, Austrian Society for Diversity

Projektverantwortliche Person: Dr. Traude Kogoj, Dr. Sandra Gruber, Univ. -Prof. Dr. Thomas M. Schneidhofer

Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes: Diversitätsmanagement: Eine quantitative und qualitative Verortung. Die Zusammenarbeit hat den Zweck, einen Organisationsentwicklungsprozess in Bezug auf Diversität wissenschaftlich zu begleiten.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projektes: offen.

7. Diversitätsmanagement: Evaluierung einer Weiterbildungsmaßnahme

Projektpartner: Royal Dutch Shell

Projektverantwortliche Person: Dr. Helga Posch-Lindpaintner, Univ. -Prof. Dr. Thomas M. Schneidhofer

Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes: Wissenschaftliche Evaluierung einer Weiterbildungsmaßnahme im Bereich Diversitätsmanagement auf den Dimensionen des ABC der Diversität, also Awareness (Bewusstsein), Behaviour (Verhalten) und Cogntion (Wissen).

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projektes: offen.

8. Chancengleichheit männlicher und weiblicher Führungskräfte

Projektpartner: Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e.V. (VAA Führungskräfte Chemie), Köln

Projektverantwortliche Person: Prof. Dr. Matthias Spörrle

Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes: In Kooperation mit dem Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (Köln) wurde ein quantitativer Fragebogen ausgearbeitet, um die beim VAA bereits seit Jahrzehnten erfolgreich durchgeführte Studie um eine weitere Erhebungswelle (1995, 2000, 2005, 2010) zu ergänzen. Der Fragebogen wurde an Frauen und Männer mit VAA-Mitgliedschaft versendet, mehr als 2000 Personen haben an der Befragung teilgenommen. Im Fokus der Studie steht die Frage nach der wahrgenommenen Chancengleichheit von Führungskräften. In welchem Ausmaß erleben Führungskräfte in der chemischen Industrie eine Ungleichbehandlung aufgrund von peripheren Merkmalen wie beispielsweise Alter oder Geschlecht? Die Ergebnisse der Studie werden 2016 in Form eines Forschungsberichts veröffentlicht. Weitere wissenschaftliche Veröffentlichungen basierend auf dem gewonnenen Datensatz sind in Vorbereitung.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Forschungsbericht in Bearbeitung

9. Die ideale Franchisenehmer-Persönlichkeit

Projektpartner: Syncon International Franchise Consultants, Salzburg

Projektverantwortliche Person: Univ.-Prof. Dr. Achim Hecker, Prof. Dr. Matthias Spörrle

Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes: Die Arbeitswelten der Gegenwart und Zukunft sind und werden nicht nur dynamischer sondern auch vielseitiger und flexibler. Neben typischen Angestelltenpositionen und der Selbständigkeit gewinnt das Franchising als dritter Weg zunehmend an Bedeutung für individuelle Karrierephasen. Welche individuellen Persönlichkeitsmerkmale beeinflussen den Erfolg der Franchisenehmerin und des Franchisenehmers? In unserem Forschungsprojekt untersuchen wir auf Basis psychodiagnostischer Verfahren, die durch Experteninterviews ergänzt werden, welche Persönlichkeitsmerkmale mit der individuellen Bereitschaft, als Franchiseunternehmerin und Franchiseunternehmer aktiv zu werden, verbunden sind und welche Persönlichkeitsmerkmale mit Erfolgsindikatoren einer Franchisetätigkeit einhergehen. Die Erhebung, die bis 2016 fortgeführt wird, umfasst eine umfangreiche Zusammenstellung sowohl etablierter als auch im Rahmen des Projekts selbstgenerierter Instrumente, die mit unterschiedlichen Performanz-Indikatoren einer Franchisetätigkeit verbunden werden. Bislang haben über 700 Personen an der Befragung teilgenommen.

Wissenschaftlicher Ertrag dieses Projekts: Herausgeberwerk zum Projekt und wissenschaftliche Veröffentlichungen in psychodiagnostischen Fachzeitschriften in Vorbereitung.