

Jahresbericht

Privatuniversität Schloss Seeburg

Dreizehntes Berichtsjahr

15. September 2019 bis 14. September 2020
(Studienjahr)

Privatuniversität Schloss Seeburg
Seeburgstraße 8
5201 Seekirchen am Wallersee



Inhalt

1	Weiterentwicklung der Privatuniversität	1
2	Entwicklungen in den Bereichen Studien und Lehre, Forschung, Internationalisierung und Kooperationen.....	3
2.1	Studien und Lehre	3
2.2	Forschung	5
2.3	Internationalisierung.....	8
2.4	Nationale und internationale Kooperationen	8
3	Entwicklungen in den Bereichen Studierende, Personal und Finanzierung.....	10
3.1	Studierende	10
3.2	Absolventinnen und Absolventen	13
3.3	Personal.....	13
3.4	Finanzierung	16
4	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	18
5	Gleichstellung der Geschlechter.....	19
	Anhang	20

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Semi-virtuelles Studienkonzept.....	3
Abbildung 2: Beispiel Modulablauf im semi-virtuellen Studienkonzept.....	4
Abbildung 3: Anzahl der Publikationen	7
Abbildung 4: Verteilung Studierende nach Geschlecht	11
Abbildung 5: Verteilung Studierende nach Herkunft.....	12
Abbildung 6: Alter bei Studieneinstieg	12

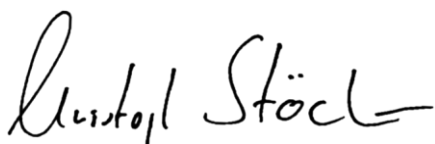
Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung der Studierenden auf die Studiengänge im Berichtszeitraum.....	10
Tabelle 2: Studiengebühren im Studienjahr 2019/2020	13
Tabelle 3: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal zum 14.9.2020	13
Tabelle 4: Internes nebenberufliches wissenschaftliches Personal zum 14.9.2020	14
Tabelle 5: Externe Dozierende im Berichtszeitraum	14
Tabelle 6: Nicht-wissenschaftliches Personal zum 14.9.2020.....	15
Tabelle 7: Ein- und Austritte im Berichtszeitraum 2019/20	15

Vorwort

Der dreizehnte Jahresbericht der Privatuniversität Schloss Seeburg dokumentiert die positive und planmäßige Entwicklung der Privatuniversität für das Studienjahr 2019/20 gemäß den Vorgaben der neuen Privathochschulen-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 durch die Ausschreibung neuer Universitätsprofessuren der personelle und thematische Ausbau des wissenschaftlichen Personals vorangetrieben sowie weitere Maßnahmen zur Erweiterung der organisatorischen und räumlichen Infrastruktur eingeleitet. Lehre, Forschung, administrative Prozesse und das Qualitätsmanagement wurden auf hohem Niveau weiterentwickelt.

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 Weiterentwicklung der Privatuniversität

Im Berichtszeitraum hat sich die Privatuniversität Schloss Seeburg ihrem Leitbild und den Zielen des Entwicklungsplans folgend kontinuierlich weiterentwickelt. In Übereinstimmung mit dem Universitätsentwicklungsplan verzeichnen die angebotenen Studiengänge B.Sc. Betriebswirtschaftslehre, B.Sc. Sport- und Eventmanagement, B.Sc. Wirtschaftspsychologie, M.Sc. Betriebswirtschaftslehre, M.Sc. Wirtschaftspsychologie und das Doktoratsstudium Innovation & Creativity Management weiterhin steigende Studierendenzahlen (siehe Kapitel 3.1). Auch die Zufriedenheit der Studierenden mit der Qualität der Lehre und ihrem Studium im Allgemeinen befand sich trotz der Pandemie auf einem hohen Niveau. Im Gleichschritt mit den wachsenden Studierendenzahlen wurden Maßnahmen zur Erweiterung der Personal- und Sachausstattung getroffen.

Die Corona-Pandemie hat ab März 2020 die weiteren Entwicklungen stark beeinflusst. Der Privatuniversität ist es aufgrund der großen Erfahrung mit qualitativ hochwertiger virtueller Lehre jedoch gelungen, die Lehre und auch das Prüfungswesen in sehr kurzer Zeit an die Pandemiebedingten Gegebenheiten anzupassen und den Studierenden weiterhin Lehre und Betreuung auf exzellentem Niveau anzubieten. Darüber hinaus hat insbesondere die IT-Infrastruktur für Lehre und den inneruniversitären Betrieb eine große Weiterentwicklung erfahren.

Mit dem WS 19/20 wurde ein verbessertes semi-virtuelles Lehrkonzept eingeführt. Dieses Lehrkonzept, welches eine qualitative, serielle Fokussierung auf ein Modul ermöglicht und neben einer von Interaktion und anwendungsorientierten Komponenten geprägten Präsenz die Möglichkeiten virtueller Lehre noch zielgerichteter nutzt, stellt gleichzeitig ein Alleinstellungsmerkmal am Bildungsmarkt dar. Der zeitliche Ablauf des Studiensystems für Bachelor- und Masterstudiengänge wurde weiterentwickelt, um den Studierenden die Möglichkeit zu geben, sich jeweils auf ein Modul konzentrieren zu können. Dadurch wird die Selbstorganisation erleichtert, Feedback erfolgt sehr zeitnah nach der Erbringung der Leistungen und der Studienfortschritt wird konkret erlebbar.

Organisatorische Weiterentwicklungen können auch im Bereich des Regelwerks der akademischen Abläufe berichtet werden. Die Studien- und Prüfungsordnungen aller Bachelor- und Masterstudiengänge wurden bezüglich der Prüfungsformen weiterentwickelt. Um qualitätsvolle Prüfungsformen für individuelle Module und dahinterliegende didaktische Konzepte noch besser zu ermöglichen, wurden zusätzliche Möglichkeiten geschaffen, adäquate Leistungsnachweisarten zu definieren. Gleichzeitig wird in den SPOs ein Qualitätssicherungsprozess definiert, welcher die Adäquatheit der Prüfungsform sowie eine adäquate Verteilung von Prüfungsformen über den

Studiengang jeder Kohorte sicherstellt (vgl. Anhang A1 und für eine detaillierte Aufstellung der Änderungen Anhang A2).

In der Allgemeinen Prüfungsordnung (vgl. Anhang A3) kam es 2019 u.a. aufgrund der Einführung des verbesserten Studienkonzepts und Weiterentwicklungen im Prüfungs-, Anrechnungs- und Anmeldewesens zu Änderungen. Für eine detaillierte Darstellung der Änderungen vergleiche Anhang A4.

In der Berufsordnung wurde im November 2019 das abgekürzte Berufsverfahren neu geregelt (vgl. Artikel II (1) und (2) in Anhang A5).

Die Promotionsordnung wurde im März 2020 in Hinblick auf beschlossene Mindestanforderungen für Publikationsleistungen bei kumulativen Dissertationen angepasst (vgl. § 7 (5) und § 8 (2e) in Anhang A6).

Im Dezember 2019 wurde die Habilitationsordnung mit Bezug auf die Zulassung zum Habilitanden bzw. zur Habilitandin geändert, um den konstruktiven Input der AQ Austria in die Ordnung mitaufzunehmen (vgl. § 3 (5) Anhang A7).

Die Richtlinie für die Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten der Privatuniversität Schloss Seeburg wurde überarbeitet (vgl. Anhang A8), um die Vorgaben zu schärfen.

Das QM-System der Privatuniversität Schloss Seeburg wurde entsprechend dem Entwicklungsplan weiter professionalisiert. Der wichtigste Meilenstein im Berichtszeitraum ist das neu entwickelte QM-Handbuch. Es fasst alle bis jetzt genutzten Einzeldokumente im Bereich des QM-Management zusammen und dokumentiert Instrumente, Maßnahmen und Prozesse zur Qualitätssicherung, um sie für alle Beteiligten transparent zu machen. Gleichzeitig bietet es neuen Mitarbeitenden einen Überblick zum Aufbau und den Abläufen an der Privatuniversität Schloss Seeburg sowie eine übersichtliche Darstellung von Instrumenten und Maßnahmen zur Qualitätssicherung in Lehre, Forschung und Verwaltung.

Des Weiteren wurde ab dem Wintersemester 19/20 das neue digitale Evaluierungstool eingesetzt, vorerst nur für ausgewählte Kohorten im 1. Semester, und eine schrittweise Erweiterung auf weitere Kohorten geplant. Diese Planung wurde corona-bedingt beschleunigt, so dass bereits im Sommersemester 2020 die Evaluierung von allen Modulen über das neue digitale Evaluierungstool erfolgte.

2 Entwicklungen in den Bereichen Studien und Lehre, Forschung, Internationalisierung und Kooperationen

2.1 Studien und Lehre

Beginnend mit WS 2019/20 wurde die im letzten Jahresbericht bereits angekündigte Weiterentwicklung des blended-learning-Studienkonzeptes umgesetzt. Nach wie vor besteht das Konzept aus einer Abwechslung von Präsenz- und Online-Phasen, wobei die Taktung an die einzelnen Module angepasst wurde. So kommen die Studierenden nun fünfmal pro Semester für zwei aufeinanderfolgende Tage an die Privatuniversität. Der Ablauf des Semesters kann wie folgt grafisch dargestellt werden:



Abbildung 1: Semi-virtuelles Studienkonzept

Die zeitliche Struktur des semi-virtuellen Studienkonzepts kann wie folgt zusammengefasst werden:

- Virtuelle Studienphase: 24 Stunden Verfügbarkeit; Präsenzphasen: 5 x 2 zusammenhängende Tage: 9 bis 18 Uhr
- Blockformat: 5 Module (à 6 ECTS) pro Semester zu je 4 Wochen
- Keine Überschneidung der Module: 1 Modul erstreckt sich über 4 Wochen, danach ist das Modul mit allen zu erbringenden Prüfungsleistungen (studienbegleitende Leistungsnachweise, Klausur, Studienarbeit) abgeschlossen.
- Modulaufbau:
 - virtuelle Phase I (1.-3. Woche): Nutzung der Lernplattform Moodle
 - Präsenzphase (4. Woche: 2 aufeinanderfolgende Tage): an den Präsenzstätten Seekirchen am Wallersee oder Wien Seestadt
 - virtuelle Phase II (4. Woche; Dauer: 5 Tage): Nutzung der Lernplattform Moodle

Nachfolgende Abbildung 6 illustriert das semi-virtuelle Studienkonzept anhand eines Moduls:

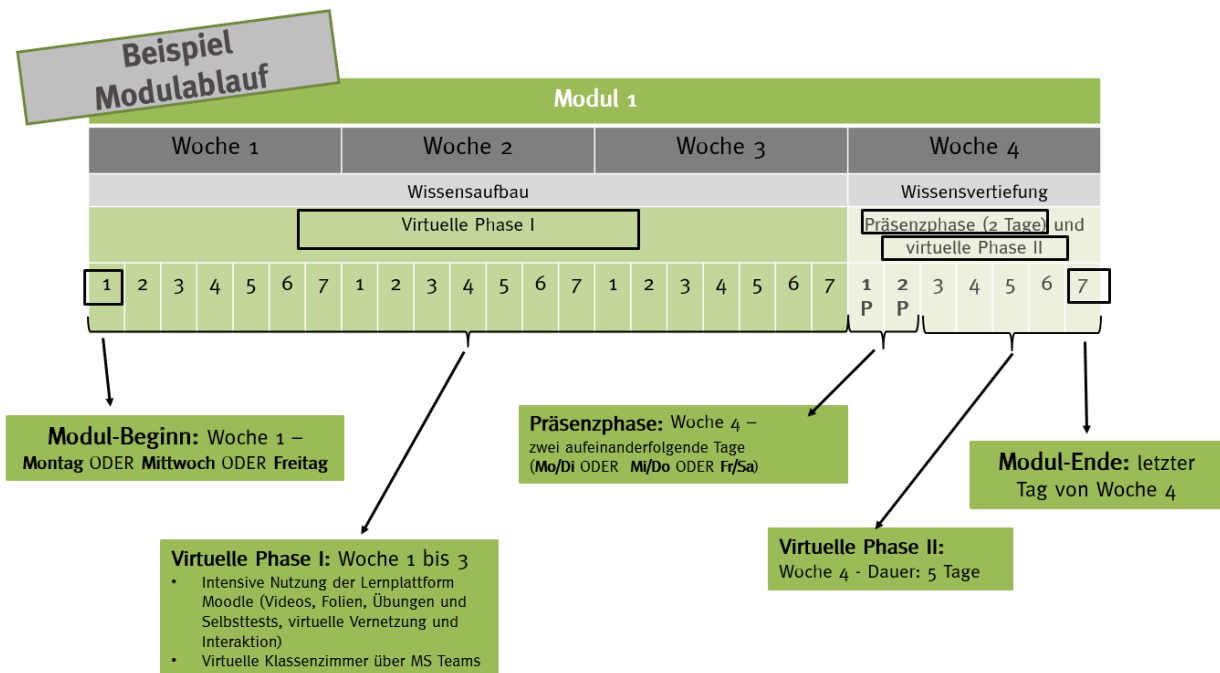


Abbildung 2: Beispiel Modulablauf im semi-virtuellen Studienkonzept

Diese Anpassung des Verlaufs ermöglicht den Studierenden eine bessere Fokussierung auf die Inhalte nur eines einzelnen Moduls und gewährleistet eine gleichmäßige Verteilung des studentischen Workloads innerhalb des Semesters, vor allem in dem die geballten Prüfungsphasen am Ende des Semesters aufgelöst werden.

Der Lehrbetrieb im Sommersemester 2020 wurde durch die Corona-Pandemie geprägt, mit 13. März 2020 hat die Privatuniversität Schloss Seeburg aufgrund der Vorgaben des Bundes sämtliche Präsenz-Lehrveranstaltungen eingestellt und in den virtuellen Raum verlegt. Die Umstellung, die reibungslos funktionierte, wurde begleitet durch die Unterstützung des Teaching Supports für Dozierende und Studierende (in Form von Leitfäden, telefonischer Unterstützung etc.) und dem raschen Ausrollen einer passenden IT-Infrastruktur, die diese Menge an Online-Präsenzen tragen kann. MS Teams wurde für Dozierende, Studierende und Mitarbeitende zur Verfügung gestellt, mehrmals täglich wurden Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie externe Dozierende zur Verfügung gestellt.

Unmittelbar nach der Umstellung auf Online-Lehre wurde damit begonnen, das Prüfungswesen vorläufig auf die während der Krise gegebenen Umstände umzustellen. Die Maßnahmen betreffend der Änderungen der Prüfungsformen im Sommersemester 2020 sowie die geänderte Vorgehensweise zu Nachholklausuren traten in Folge eines Senatsbeschlusses in Kraft.

Die Zufriedenheit mit Reaktionsfähigkeit der Universität in der Krisenzeit drückt auch die Auswertung der Serviceevaluierung aus. Im Sommersemester 2020 wurde eine Durchschnittsnote über alle Bereiche von unter 2,0 erreicht wurde (an einer Notenskala 1 bis 5, wobei 1 die beste Note ist).

2.2 Forschung

Dem Leitbild entsprechend hat die Forschung sowie deren Transfer in Lehre und Praxis für die Privatuniversität Schloss Seeburg eine hohe Bedeutung. Dabei fokussiert sie im Einklang mit ihren thematischen Schwerpunkten ihre Forschungsaktivitäten auf bestimmte Forschungsschwerpunkte. Diese sollen die weitere Entwicklung der Forschung an der Privatuniversität Schloss Seeburg langfristig leiten. Dabei wird eine differenzierte Forschungsstrategie verfolgt.

In vier definierten Forschungsschwerpunkten strebt die Privatuniversität Schloss Seeburg nach Forschungsleistungen mit internationaler Sichtbarkeit:

- Creativity and Innovation
- Economic Decision Making
- Relational Career Research
- Marketing and Sport

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 nationalen und internationalen publikationsorientierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern anderer Hochschulen kooperiert und es werden 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, beispielsweise in Form von Vorträgen vor Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertretern, Interviews in Zeitungen und Lehrforschungsprojekten.

Neben der auf wissenschaftlichen Output zielenden Forschung werden auch zu einer Vielzahl von Forschungsthemen eher praxisorientierte Forschungsprojekte durchgeführt. Diese Projekte werden häufig in Kooperation mit Unternehmen und Verbänden durchgeführt und lösen Probleme

der Wirtschaftspraxis. Gerade im Rahmen dieser Forschungsprojekte werden Bachelor- und Master-Studierende aktiv miteinbezogen und an die Forschung herangeführt. Wenn möglich werden diese Projekte mit Lehrveranstaltungen verbunden, beispielsweise in Form von Fallstudien.

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 fünf Forschungsseminare statt.

Durch den Ausbau des Doktoratsstudiengangs konnten die Forschungsaktivitäten weiter verstärkt werden.

Im Berichtszeitraum hat die Privatuniversität Schloss Seeburg weiterhin nach Forschungsleistungen mit internationaler Sichtbarkeit in den vier definierten Forschungsschwerpunkten gestrebt.

In diesen Bereichen wurde erneut intensiv mit nationalen und internationalen publikationsorientierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern anderer Hochschulen kooperiert und es wurden und werden publikationsorientierte Doktorarbeiten betreut. Hinsichtlich der Bewertung der dabei gewonnenen Erträge gelten international verwendete Qualitätskriterien (beispielsweise der Impactfactor oder Journal-Rankings für Veröffentlichungen).

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über Publikationen der letzten fünf Kalenderjahre und die Entwicklung des summativen Impactfaktors der Publikationen des internen wissenschaftlichen Personals der Privatuniversität Schloss Seeburg:

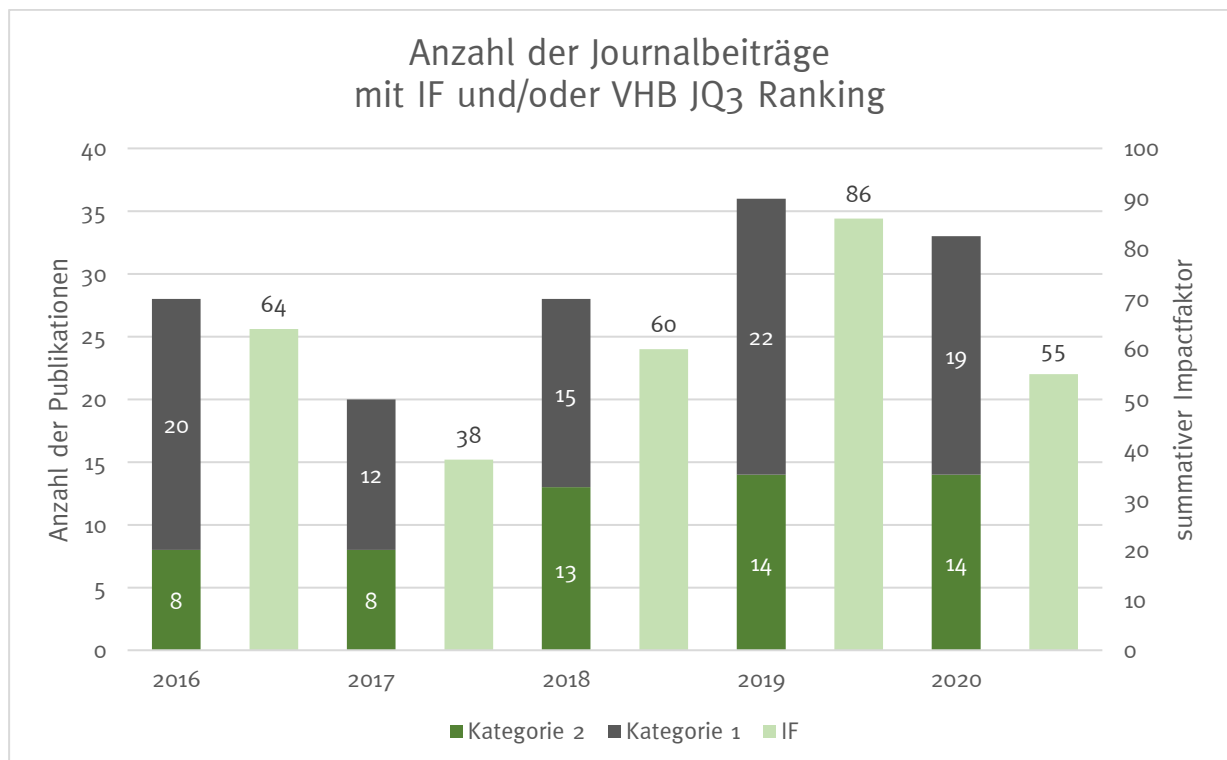


Abbildung 3: Anzahl der an der Privatuniversität Schloss Seeburg entstandenen Publikationen nach Kategorien 1-2* und summativer Impactfaktor (addierter Impactfaktor aller publizierten Journale)

**Die angegebenen Kategorien werden wie folgt definiert:*

Kategorie 1: Beiträge, die

- (a) einem Review-Prozess unterzogen wurden und
- (b) entweder einen ausgewiesenen SSCI-Impactfaktor für das Jahr 2019 größer gleich 1,8 haben und/oder ein Jourqual 3.o-Ranking des VHB von mindestens B haben.

Kategorie 2: Beiträge, die

- (a) einem Review-Prozess unterzogen wurden und
- (b) entweder einen ausgewiesenen SSCI-Impactfaktor für das Jahr 2019 im Range von $[0; 1,8]$ haben und/oder ein Jourqual 3.o-Ranking des VHB im Range von $[C; D]$ haben.

Die Graphik zeigt die positive Entwicklung der Anzahl qualitativ hochwertiger Journal Beiträge in den letzten Jahren. Publikationen, die einen Impactfaktor aufweisen bzw. im VHB JQ3 gerankt sind, machen im Jahr 2019 bereits 50% der an der Privatuniversität Schloss Seeburg insgesamt veröffentlichten wissenschaftlichen Beiträge aus. Dies spiegelt das Bekenntnis der Privatuniversität Schloss Seeburg zu qualitativ hochwertiger Forschung wider.

2.3 Internationalisierung

Entsprechend ihrem Leitbild verfolgte die Privatuniversität Schloss Seeburg im Berichtszeitraum weiter die strategischen Ziele der Internationalität und Mobilität. Neben der Mobilität von Mitarbeitenden und Studierenden stand nach wie vor der Ausbau nachhaltiger Kooperationen im Mittelpunkt, speziell im Bereich der Forschung.

Im Zuge dessen wurde die Position der Erasmuskordinatorin bzw. des Erasmuskordinators konkreter definiert und intern sowie extern neu und sichtbar aufgestellt, diese bzw. dieser stammt aus den Reihen des wissenschaftlichen Personals und ihre bzw. seine Aufgabe es ist, das Bestreben nach weiterer Internationalisierung der Universität zu unterstützen, wie z.B. bei Kontaktaufnahme mit neuen Institutionen oder Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Attraktivität der Mitarbeiter- und Studierendenmobilität.

Im Berichtszeitraum wurde auch der Antrag für die European Charta for Higher Education für die nächste ERASMUS+ Periode von 2021 – 2027 gestellt, der mittlerweile erfolgreich angenommen wurde. Somit wurden die Voraussetzungen für die Teilnahme an den Förderprogrammen der neuen Erasmus+ Programmgeneration geschaffen und die Privatuniversität Schloss Seeburg hat sich erneut verpflichtet, die Grundprinzipien der Erasmus Charta für die Hochschulbildung zu folgen.

2.4 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, welche durch nationale und internationale wissenschaftliche Kooperationen der Professorinnen und Professoren der Privatuniversität Schloss Seeburg gelebt wird. Darüber hinaus kooperiert die Universität über unterschiedliche Kanäle und mit unterschiedlichem Institutionalierungsgrad mit Partnern im In- und Ausland. Im Rahmen der Studierenden- bzw. der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitermobilität ermöglicht die Privatuniversität Schloss Seeburg den internationalen Austausch von Studierenden und dem an der Universität angestellten Personal.

Im Beobachtungszeitraum gab es eine Reihe von neuen Initiativen, welche durch folgende Beispiele illustriert werden sollen.

Mit der Universität zu Köln wurden Projekte zu nachhaltigem Konsumentenverhalten, zur „sharing economy“ (hier auch unter Beteiligung der University of New South Wales) und zu kundenbenachteiligenden Aspekten des „Internet of Things“ verfolgt. Mit Wissenschaftlern der

Nanyang Technological University von Singapur wird der Themenkomplex „Ambidexterität“ weiter beforscht. Dem „Knowledge Hiding“ in Unternehmen wird zusammen mit der FAU Erlangen-Nürnberg nachgegangen. Weitere Kooperationen mit der Maastricht University, der Hochschule für angewandtes Management und der Universität Duisburg-Essen widmen sich „Life Event“- und „Social Media“-Effekten sowie der Interaktion zwischen Startups und etablierten Unternehmen.

Auf nationaler Ebene wurde die Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Region unter Koordination der ITG (Innovations- und Technologietransfer Salzburg GmbH) im Rahmen des Drittmittelprojektes „Kompetenzzentrum Open Innovation Salzburg“ fortgeführt. Ebenso weiter vorangetrieben wurde die Kooperation im Rahmen des Projekts „Sustainable Mobility Behaviours in the Alpine Region“ (SaMBA) in Zusammenarbeit mit dem Magistrat der Stadt Salzburg und dem Österreichischen Institut für Raumplanung (ÖIR).

Zusammen mit dem Institut für Sportökonomie (SportsEconAustria) erfolgte eine Evaluierung der Sportstrategie Niederösterreich. Gemeinsam mit der Privaten Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik (UMIT) und dem Krankenhaus der Elisabethinen in Graz wurden Team- und Führungsprozesse im Krankenhaus analysiert.

Wie auch in den vergangenen Studienjahren unterstützte die Privatuniversität Schloss Seeburg ihre Studierenden und das Universitätspersonal im Sinn der internationalen Mobilität bei der Koordination von Auslandsaufenthalten. Die meisten wurden durch das Programm Erasmus+ abgewickelt. Bis zum Ausbruch der Corona Pandemie wurde auch die Möglichkeit an Summer Schools teilzunehmen, aktiv unterstützt.

Neben der Fortsetzung der institutionalisierten Kooperationen mit den bestehenden internationalen Partnern wurde auch auf die Entwicklung neuer internationaler Partnerhochschulen Wert gelegt. So konnte die Mendel University in Brno/Tschechische Republik als Kooperationspartnerin gewonnen werden.

3 Entwicklungen in den Bereichen Studierende, Personal und Finanzierung

3.1 Studierende

Die Verteilung der Studierenden auf die Studien- und Universitätslehrgänge im Berichtszeitraum ist in folgender Tabelle dargestellt

Abschluss	Name des Studien- / Universitätslehrgangs	Studierende				Absolvent*innen	Studienabbrecher*innen	
		Anzahl der Studienanfänger*innen per 15.9.2019	Anzahl der Studienanfänger*innen per 15.3.2020	Anzahl der immatrikulierten Studierenden per 14.9.2020	Anzahl der prüfungsaktiven Studierenden per 14.9.2020	Anzahl der Absolvent*innen per 14.9.2020	Anzahl der Studienabbrecher*innen per 14.9.2020	Drop-Out-Rate im Berichtsjahr
Bachelor of Science	Betriebswirtschaftslehre	44	0	167	134	27	8	4 %
Bachelor of Science	Sport- & Event-	90	0	293	261	66	15	4 %
Bachelor of Science	Wirtschaftspsychologie	66	0	195	181	29	7	3 %
Master of Science	Betriebswirtschaftslehre	44	1	109	71	9	5	4,1 %
Master of Science	Wirtschaftspsychologie	17	0	35	41	14	0	0%
Master of Business Administration	General Management	23	3	40	36	14	0	0%
Doktor rer. soc. oec.	Doktorat Innovation & Creativity Management	6	2	33	NN	0	1	2,9 %
Gesamt		290	6	872	724	159	36	3,4 %

Tabelle 1: Verteilung der Studierenden auf die Studiengänge im Berichtszeitraum

Die Betreuungsrelation zwischen dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und den Studierenden hatte im Berichtszeitraum einen Wert von 1:63 (auf Basis der immatrikulierten Studierenden) bzw. 1:52 (auf Basis der prüfungsaktiven Studierenden).

Die Drop-out-Rate war – wie in Tabelle 1 ersichtlich – niedrig und lag im Durchschnitt über alle Studien- und Universitätslehrgänge bei unter 5 %. Diese niedrige Drop-Out-Rate lässt sich insgesamt vor allem auf das hohe Betreuungsniveau durch das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal, auf das auf Selbstständigkeit ausgerichtete Studienkonzept und die hochqualitative Lehre zurückführen.

Der Anteil der prüfungsaktiven Studierenden liegt im Berichtszeitraum bei 83 %. Dieser hohe Anteil geht, analog zur niedrigen Drop-Out-Rate, mit den oben genannten Rahmenbedingungen einher.

Bei den Studierenden zeigt sich eine sehr gerechte Verteilung der Geschlechter, was auch die Stärken des semi-virtuellen Konzepts bestätigt, das durch seine Flexibilität und den hohen Anteil individuell planbarer Lehrbestandteile bei gleichzeitig intensivem Kontakt mit Dozierenden für die unterschiedlichsten Lebensmodelle geeignet ist.

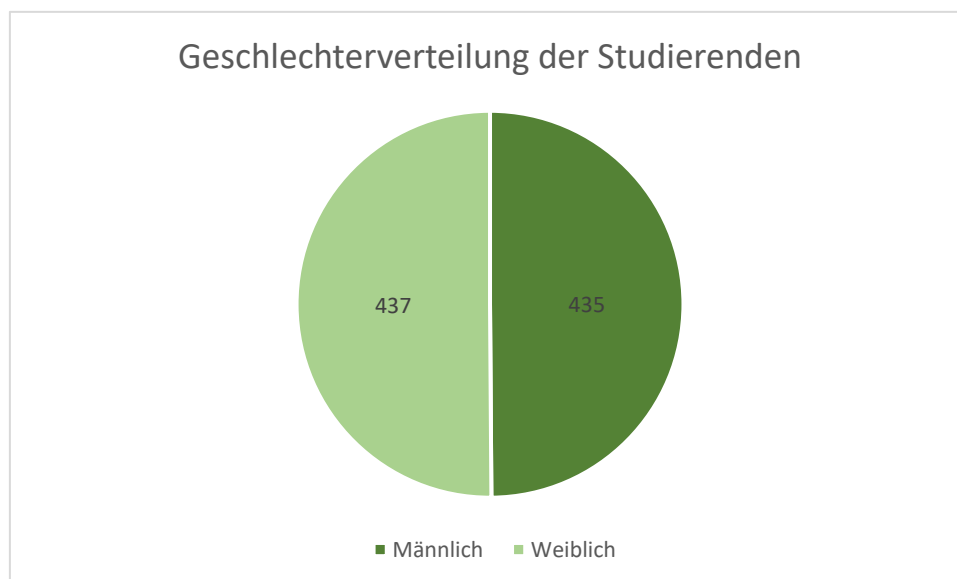


Abbildung 4: Verteilung Studierende nach Geschlecht

Bezüglich der Herkunft der Studierenden ist festzuhalten, dass der überwiegende Teil der Studierenden aus Österreich stammt:

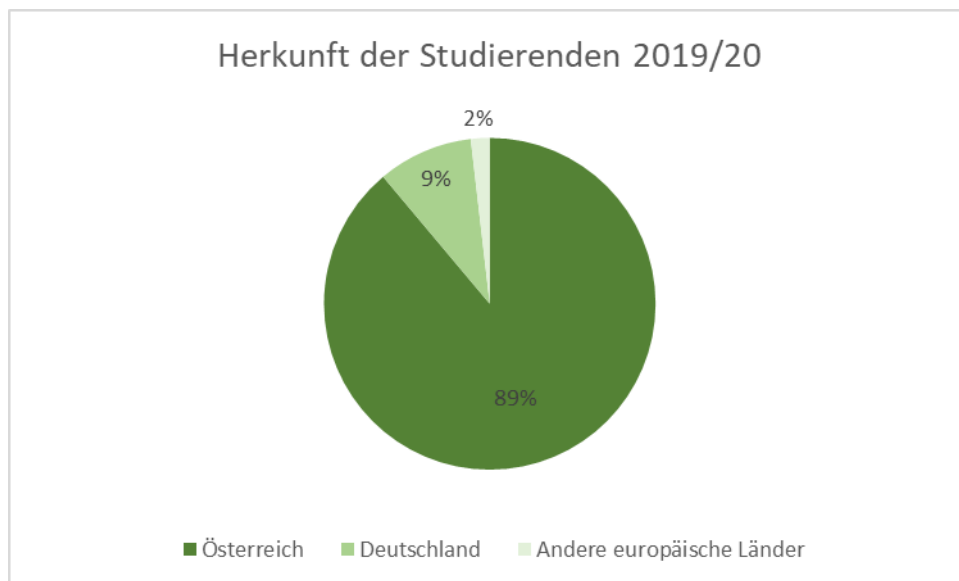


Abbildung 5: Verteilung Studierende nach Herkunft

Die meisten Studierenden, die das Bachelorstudium an der Privatuniversität Schloss Seeburg angefangen haben, waren unter 26 Jahre alt. Die folgende Grafik zeigt die Verteilung nach Altersgruppen:

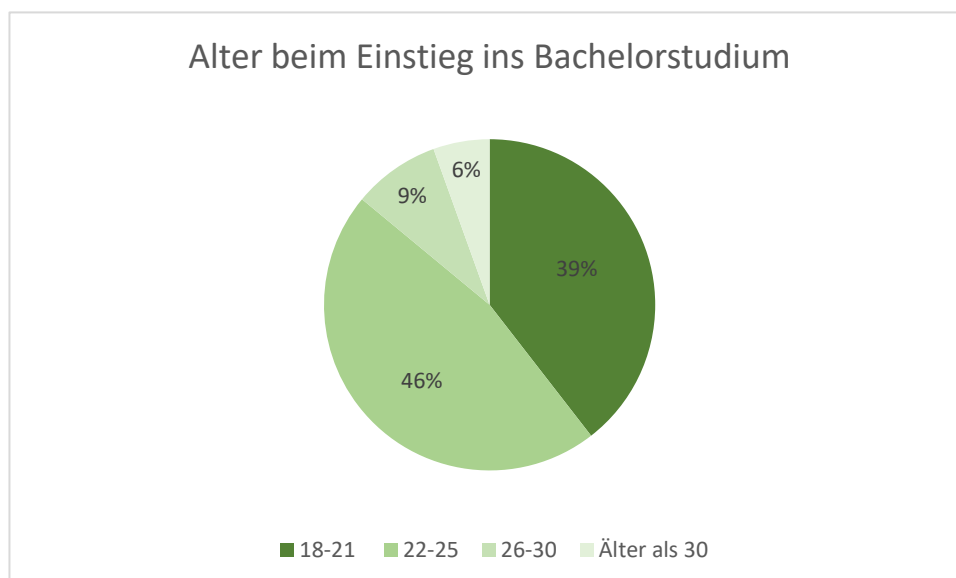


Abbildung 6: Alter bei Studieneinstieg

Die Studiengebühren sind im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben. Die im Berichtszeitraum geltenden Studiengebühren sind in der folgenden Tabelle angegeben:

Studien- / Universitätslehrgang	Einschreibgebühr	Prüfungsgebühr	Studiengebühr
	einmalig	einmalig	monatlich
Bachelor	290,00 €	290,00 €	490,00 €
Master	290,00 €	290,00 €	540,00 €
Doktorat	350,00 €	350,00 €	550,00 €
MBA	290,00 €	290,00 €	Gesamtkosten: 14.900,00 €

Tabelle 2: Studiengebühren im Studienjahr 2019/2020

3.2 Absolventinnen und Absolventen

Wie in Tabelle 1 ersichtlich, haben im Studienjahr 157 Absolventinnen und Absolventen ihr Studium erfolgreich abgeschlossen, 122 davon in den Bachelorstudiengängen, 23 in den Masterstudiengängen und 14 im Universitätslehrgang MBA.

3.3 Personal

Im Berichtsjahr 2019/20 umfasste das **hauptberufliche wissenschaftliche Personal** zum Stichtag 14.9.2020 insgesamt 18 Personen im Gesamtstellenumfang von 13,8 Vollzeitstellen. Die Verteilung nach Qualifikation ist dabei wie folgt:

Qualifikation	Anzahl Personen	Stellenumfang in Vollzeitäquivalenz
Univ.-Prof.	7	6,3
Assoc.-Prof.	1	0,5
Ass.-Prof.	7	5,0
Doktorand*innen	2	1,5
Wissenschaftliche Mitarbeitende	1	0,5
Gesamt	18	13,8

Tabelle 3: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal zum 14.9.2020

Mit Stichtag 14.9.2020 war an der Privatuniversität Schloss Seeburg das folgende **interne nebenberufliche wissenschaftliche Personal** tätig.

Qualifikation	Anzahl Personen	Stellenumfang in Vollzeitäquivalenz
Univ.-Prof.	1	0,1
Ass.-Prof.	1	0,1
Wissenschaftliche Mitarbeitende	2	0,5
Gesamt	4	0,7

Tabelle 4: Internes nebenberufliches wissenschaftliches Personal zum 14.9.2020

In der Lehre sind neben internen Dozierenden der Privatuniversität auch **externe Dozierende** tätig. Folgende Tabelle bietet einen Überblick über die externen Lehrenden im Berichtszeitraum:

Höchste Qualifikation	Anzahl der Lehrenden
BA	3
DI	1
DI (FH)	1
Dipl. Kfm.	1
Dipl. Psych.	1
Dipl. Sportmanager	1
Dr.	16
EMBA	1
MA	2
Mag.	19
Mag. (FH)	4
MBA	1
MSc.	6
PhD	1
Prof. (FH)	2
Prof. Dr.	4
Univ.-Prof. Dr.	1

Tabelle 5: Externe Dozierende im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum war zum Stichtag 14.09.2020 folgendes **nicht-wissenschaftliches Personal** tätig:

Abteilung	Anzahl Personen	Stellenumfang in Vollzeitäquivalenz
Geschäftsführung & Verwaltungsleitung	2	1,1
Referent*innen Universitätsleitung	2	1,4
Bibliothek	2	0,8
Buchhaltung, Rechnungswesen & Controlling	5	2,9

Personalwesen	1	0,5
Marketing	3	1,2
Studierendenservice	8	5,1
Teaching Support	2	1,1
Qualitätsmanagement	2	1,0
IT	1	0,6
Reinigung	1	0,6
Projekte	2	0,9
Gesamt	30	17,2

Tabelle 6: Nicht-wissenschaftliches Personal zum 14.9.2020

Darüber hinaus befanden sich zwei Personen des nicht-wissenschaftlichen Personals im Ausmaß von 1,4 VZÄ im Berichtszeitraum in Mutterschutz bzw. Karenz.

Im Berichtszeitraum sind folgende **Ein- und Austritte** im Bereich des wissenschaftlichen bzw. nicht-wissenschaftlichen Personals erfolgt. Nicht enthalten sind in der folgenden Tabelle Änderungen im Arbeitszeitfaktor bei bestehendem Personal.

Austritte im Berichtszeitraum	Eintritte auf Basis Vollzeitäquivalenz	Austritte auf Basis Vollzeitäquivalenz
wissenschaftliches Personal	1,5	2,8
nicht-wissenschaftliches Personal	3,6	4,2
Gesamt	5,1*	7,0

Tabelle 7: Ein- und Austritte im Berichtszeitraum 2019/20

* Nicht berücksichtigt sind vakante Stellen zur Wiederbesetzung und Erweiterung.

Im Berichtszeitraum 15.9.2019 bis 14.9.2020 wurden fünf Berufungsverfahren gestartet und zwar Universitätsprofessuren für Wirtschaftspsychologie, Digital Business, Leadership, Tourismus sowie Sportbetriebswirtschaftslehre oder Sportökonomie. Damit werden nicht nur Stellen des ausgetretenem Personal nachbesetzt, sondern auch neue Positionen geschaffen, die die inhaltliche Breite des Lehrkörpers erhöhen.

Mit Ende des Berichtszeitraums waren die Berufungsverfahren noch nicht abgeschlossen.

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

4 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Da die Privatuniversität Schloss Seeburg über ein noch junges Doktoratsstudium verfügt, werden die ersten Abschlüsse im kommenden Berichtszeitraum erwartet. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nimmt einen hohen und stetig wachsenden Stellenwert ein. Die Doktoratsstudierenden an der PU Schloss Seeburg werden von ihren Betreuerinnen und Betreuern im Rahmen der intensiven Betreuung in die jeweiligen scientific community eingebunden und sammeln dadurch Erfahrung mit peer-reviewter Publikationstätigkeit, der Vorstellung der eigenen Forschung auf Konferenzen, internationalen Kooperationen und der Zusammenarbeit mit anderen Forschungseinrichtungen. Die Universität fördert darüber hinaus die Teilnahme an Konferenzen.

Das Doktoratsstudium an der Privatuniversität Schloss Seeburg selbst hat einen geregelten Studienverlauf, die den Doktorandinnen und Doktoranden zahlreiche Möglichkeiten zum Austausch mit den Professorinnen und Professoren bietet, beispielsweise im Rahmen von Forschungskolloquien. Darüber werden den Doktoratsstudierenden Möglichkeiten geboten, unter Supervision aktiv in die Lehre an der PU Schloss Seeburg herangeführt und eingebunden zu werden.

Darüber hinaus ist es erklärtes Ziel der Privatuniversität Schloss Seeburg auch akademisch junges und potenzialreiches Personal aufzunehmen. Zum einen geschieht dies über Dissertant*innenstellen, zum anderen aber auch verstärkt auf der Qualifikationsstufe der Assistenzprofessuren. Ziel ist es, eine langfristige Perspektive und Weiterqualifikationsmöglichkeiten zu bieten. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche sich in einer wissenschaftlichen Laufbahn mit dem Ziel einer Promotion oder Habilitation befinden, werden durch eine Universitätsprofessorin oder durch einen Universitätsprofessor als wissenschaftliche Mentorin bzw. wissenschaftlicher Mentor betreut. Die Zuordnung erfolgt durch das Rektorat nach Abstimmung mit dem Dekanat. Im Falle einer internen Dissertationsstelle fungiert eine Universitätsprofessorin/ein Universitätsprofessor als Betreuerin/Betreuer des Dissertationsprojektes und sie/er supervisioniert die Lehre in Koordination mit etwaigen anderen (Kern)Fachvertretern und der Studiengangsleitung. Im Falle eines Postdocs mit dem Ziel einer Habilitation fungiert eine Universitätsprofessorin bzw. /ein Universitätsprofessor als wissenschaftlicher Mentor für den Habilitationsprozess.

5 Gleichstellung der Geschlechter

Die Privatuniversität Schloss Seeburg bekennt sich zum Prinzip der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. §17 der Satzung regelt den Einsatz der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten zur Vermeidung von geschlechtsspezifischer Benachteiligung für die Angehörigen der Privatuniversität.

Einen wichtigen Weiterentwicklungsschritt im Berichtszeitraum stellt die Implementierung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dar, dessen Geschäftsordnung am 07.02.2020 verabschiedet worden ist. Die primäre Aufgabe des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen besteht darin, Diskriminierungen und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung, der ethnischen Zugehörigkeit oder Herkunft, der Religion oder Weltanschauung oder des Alters im universitären Wirkungsbereich entgegenzuwirken und die Gleichbehandlung zu gewährleisten und zu fördern. Der Arbeitskreis fungiert als kritisches Gremium, das anerkennt, dass es auch an Universitäten unterschiedliche Machtverhältnisse gibt, die gesellschaftliche, aber auch soziale Strukturen widerspiegeln. Ein Bewusstsein darüber ermöglicht es, Benachteiligungen und Diskriminierungen besser entgegenzuwirken.

Der Arbeitskreis wird mit Vertreterinnen und Vertretern aller Mitgliedergruppen der Universität besetzt und ersetzt zum einen die bisherige Funktion der oder des Gleichstellungsbeauftragten und weitert zum anderen deren ursprüngliche Verantwortlichkeit inhaltlich sowie strukturell aus.

Die Privatuniversität kennt die Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen und setzt diese, im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Ressourcen, für die Privatuniversität entsprechend schrittweise um. Um Gleichbehandlung zu gewährleisten, achtet die Universität bei der Personalsuche und -auswahl auf einen nachvollziehbaren und transparenten Ausschreibungs- und Besetzungsvorgang.