

Ergebnisbericht zum Verfahren zur Antrag auf Verlängerung der institutionellen Akkreditierung der Privatuniversität Schloss Seeburg

1 Antragsgegenstand

Die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria) führte ein Verfahren zur Verlängerung der institutionellen Akkreditierung der Privatuniversität Schloss Seeburg gem § 24 Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG), BGBl I Nr. 74/2011 idgF, § 14 Abs. 3 Privathochschulgesetz (PrivHG), BGBl. I Nr. 177/2021 sowie § 2 Privatuniversitätengesetz (PUG), BGBl. I Nr. 74/2011 idgF, und iVm §§ 16 und 18 Privatuniversitäten-Akkreditierungsverordnung 2019 (PU-AkkVO) durch. Gem § 21 HS-QSG veröffentlicht die AQ Austria folgenden Ergebnisbericht:

2 Verfahrensablauf

Das Akkreditierungsverfahren umfasste folgende Verfahrensschritte:

Verfahrensschritte	Zeitpunkt
Antrag eingelangt am	25.05.2020
Mitteilung an Antragstellerin: Prüfung des Antrags durch die Geschäftsstelle	01.07.2020
Mitteilung an Antragstellerin: Abschluss der Prüfung des Antrags durch Geschäftsstelle	01.07.2020
Überarbeiteter Antrag eingelangt am	22.07.2020
Bestellung der Gutachter/innen durch Board	08.09.2020
Information Antragstellerin über Gutachter/innen	08.09.2020
Virtuelles Vorbereitungsgespräch	24.09.2020

Nachreichungen vor Vor-Ort-Besuch	30.10.2020
Vorbereitungstreffen	04.11.2020
Virtueller Vor-Ort-Besuch	05.- 06.11.2020
Nachreichungen nach Vor-Ort-Besuch	16.11.2020, 16.12.2020
Webkonferenz Besprechung Erstentwurf Gutachten mit Gutachter*innen	10.12.2020
Vorlage des Gutachtens	08.03.2021
Gutachten an Antragstellerin zur Stellungnahme	08.03.2021
Kostenaufstellung an Antragstellerin zur Stellungnahme	19.04.2021
Stellungnahme Antragstellerin zum Gutachten	30.04.2021
Stellungnahme Antragstellerin zur Kostenaufstellung	-
Stellungnahme Antragstellerin zum Gutachten an Gutachter/innengruppe	18.05.2021
Webkonferenz Besprechung Stellungnahme mit Gutachter*innen	31.5.2021
Rückmeldung Gutachter/innengruppe zur Stellungnahme Antragstellerin zum Gutachten	18.06.2021
Vorlage geändertes Gutachten nach Stellungnahme, falls Änderungen	18.06.2021
Übermittlung geändertes=endgültiges Gutachten an Antragstellerin	23.06.2021
Anfrage um Fristverlängerung zur Vorlage „Gegengutachten“	05.07.2021
Dokumentenvorlage Antragstellerin	20.08.2021
Gespräch Vertreter*innen Board mit Vertreter*innen d. Antragstellerin	03.11.2021
Stellungnahme Antragstellerin	15.11.2021

3 Akkreditierungsentscheidung

Das Board der AQ Austria hat in der 68., 69. und 70 Sitzung über die Entscheidung zur Verlängerung der institutionellen Akkreditierung der Privatuniversität Schloss Seeburg beraten und stützte seine Entscheidung auf:

- den Antrag auf institutionelle Verlängerung vom 25.05.2020 in der Version vom 22.07.2020, geändert am 05.07.2021,
- die Nachreichungen vom 30.10.2020, 16.11.2020, 16.12.2020,
- das Gutachten in der Version vom 08.03.2021,
- die Stellungnahme der Antragstellerin vom 30.04.2021 zum Gutachten (in der Version vom 08.03.2021),
- die Rückmeldung der Gutachter*innen zur Stellungnahme der Antragstellerin vom 18.06.2021 zum Gutachten in der Version vom 08.03.2021
- die finale Version des Gutachtens vom 18.06.2021, welches auf Basis der Stellungnahme der Antragstellerin geringfügig modifiziert wurde,

- das Ersuchen der Antragstellerin auf Fristverlängerung zur Vorlage eines „Gegengutachtens“ inklusive inhaltlicher Darlegungen vom 05.07.2021,
- die Vorlage von weiteren Unterlagen der Antragstellerin, inkl. „Gegengutachten“ sowie der mit diesem Ersuchen übermittelten Antragsänderung (Verzicht auf Habilitationsverfahren) vom 20.08.2021,
- das Gespräch von Vertreter*innen des Boards und der Vertreter*innen der Antragstellerin unter Beisein der anwaltlichen Vertretung am 03.11.2021 sowie
- weitere ergänzende Stellungnahme der Antragstellerin vom 15.11.2021.

Das Board der AQ Austria hat in der 70. Sitzung am 24.11.2021 entschieden, dem Antrag der Privatuniversität Schloss Seeburg GmbH auf Verlängerung der institutionellen Akkreditierung als Privatuniversität am Standort Seekirchen am Wallersee mit einer Präsenzstätte in 1220 Wien, Seestadt Aspern, unter Auflagen für die Dauer von sechs Jahren stattzugeben, da die Akkreditierungsvoraussetzungen gemäß § 24 HS-QSG in Verbindung § 2 PUG sowie § 16 der PU-AkkVO 2019 unter Berücksichtigung festgestellter behebbarer Mängel erfüllt sind.

Das Board der AQ Austria hat über die Vorschläge der Gutachter/innengruppe zu den Auflagen beraten und den Sachverhalt wie folgt beurteilt:

Die Gutachter*innen kommen zu dem Ergebnis, dass das Beurteilungskriterium § 16 Abs. 7 Z 9 PU-AkkVO 2019 nicht erfüllt angesehen werden kann. Darüber hinaus beurteilen die Gutachter*innen mehrere Kriterien in den Prüfbereichen Entwicklungsplan, Organisation der Privatuniversität der PU, Forschung und Entwicklung, Doktoratsstudium/Forschungsumfeld, Personal und Qualitätsmanagementsystem als eingeschränkt erfüllt und schlagen dem Board entsprechende Auflagen vor.

Auf Basis der von der Antragstellerin im Zuge der Stellungnahme im Nachgang an die Übermittlung des Gutachtens vom 08.03.2021 vorgelegten Unterlagen war es dem Board der AQ möglich, von einzelnen gutachterlich vorgeschlagenen Auflagen abzusehen. Zudem nahm das Board für einzelne vorgeschlagene Auflagen Präzisierungen vor.

Mit der Antragsänderung vom 20.08.2021 hat die Antragstellerin einen verbindlichen Verzicht auf die Erteilung der Lehrbefugnis durch **Habilitationsverfahren** mitgeteilt. Somit hat das Board das von den Gutachter*innen negativ angesehene Kriterium § 16 Abs. 7 Z 9 PU-AkkVO 2019 als für die Entscheidung über die Verlängerung der institutionellen Akkreditierung im Fall der Privatuniversität Schloss Seeburg als nicht mehr relevant beurteilt.

In Bezug auf die vorgeschlagene Auflage zum Kriterium § 16 Abs. 2 PU-AkkVO 2019 **„Entwicklungsplan“** schließt sich das Board den Gutachter*innen inhaltlich an. Die Auflage wurde lediglich sprachlich angepasst.

Zwei von den Gutachter*innen vorgeschlagene Auflagen zum Kriterium § 16 Abs. 3 PU-AkkVO 2019 **„Organisation der Privatuniversität“** hat das Board aufgrund der vorgelegten Satzungsänderung im Zuge der Stellungnahme zum Gutachten vom 08.03.2021 als nicht mehr notwendig erachtet. Eine weitere Auflage zum Universitätsrat, wonach dieser breiter, differenzierter und unabhängiger aufgestellt sein soll, hat das Board vollinhaltlich übernommen. Die Auflage in Bezug auf die Zulassungsordnung wurde vom Board konkretisiert.

Das Board der AQ Austria teilt die Einschätzung der Gutachter*innen in Hinblick auf die aufgezeigten Schwächen in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Doktoratsstudium/Forschungsumfeld sowie Personal. Nach intensiver Auseinandersetzung und Diskussion modifiziert das Board der AQ Austria einzelne Auflagen zu den entsprechenden Prüfbereichen, um eine längerfristig konsolidierte Personalpolitik sowie nachhaltige Entwicklung eines universitätsadäquaten Forschungsumfelds zu fördern.

Bezüglich des Prüfbereichs § 16 Abs. 6 PU-AkkVO 2019 „**Forschung und Entwicklung**“ folgte das Board weitgehend den empfohlenen Auflagen der Gutachter*innen. Eine Auflage zum Wissens- und Technologietransfer wurde gestrichen, da weitgehend inhaltsgleich mit der Auflage im Zusammenhang mit dem Prüfbereich „Entwicklungsplan“ § 16 Abs. 2 Z 1 PU-AkkVO 2019. Das Board sieht es aber als notwendig an, dass sich wichtige Akteur*innen an der Privatuniversität einschließlich der Professor*innen mit dem Thema Wissens- und Technologietransfer innerhochschulisch prominent auseinandersetzen.

Darüber hinaus hat das Board die Auflage zu den Maßnahmen zur Steigerung des Forschungsoutputs modifiziert. Aus Sicht des Boards war die gutachterlich vorgeschlagene Auflage zu sehr auf konzeptionelle Aspekte gelegt. Der Fokus der vom Board beschlossenen Auflage ist im Sinne der nachhaltigen Qualitätsentwicklung stärker auf nachzuweisende Ergebnisse ausgerichtet.

Im Zusammenhang mit dem für ein **Doktoratsstudium** relevanten Forschungsumfeld erachtet es das Board als wichtig, dass die Privatuniversität über ein belastbares **Forschungsumfeld** und einen Entwicklungsplan speziell im Hinblick auf das Doktorat verfügt. Da das Board eine nachhaltige Entwicklung eines universitätsadäquaten Forschungsumfelds für zentral erachtet, greift das Board die von den Gutachter*innen empfohlene Auflage auf.

Weiters schließt sich das Board der von den der Gutachter*innen empfohlenen Auflage an, wonach die Privatuniversität über weitere, für den Doktoratsstudiengang relevante und der jeweiligen Fächerkultur angemessene, institutionell verankerte Kooperationen in der Forschung und Entwicklung nachzuweisen hat. Institutionell verankerte Kooperationen tragen aus Sicht des Boards zur Stärkung eines universitätsadäquaten Forschungsumfelds maßgeblich bei und erhöhen so die internationale Sichtbarkeit der Privatuniversität.

In Bezug auf das Kriterium § 18 Abs. 3 Z 1 PU-AkkVO 2019 „Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende“ (**Doktoratsstudiengang**) hat das Board die von den Gutachter*innen vorgeschlagenen Auflagen nicht aufgegriffen. Die Privatuniversität hat mit der Stellungnahme zum Gutachten vom 08.03.2021 eine modifizierte Betreuungsvereinbarung vorgelegt, aus Sicht des Boards ist die dahingehend vorgeschlagene Auflage nicht mehr erforderlich. In Bezug auf die weiteren Auflagen in Zusammenhang mit diesem Kriterium hält das Board fest, dass diese in dem von den Gutachter*innen vorgeschlagenen Detaillierungsgrad nicht erforderlich seien.

Das Board hält an den Auflagen zum **Personal** fest. Es modifiziert allerdings die Auflage zur Erhöhung des Anteils des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals resp. die Besetzungen der Professuren. Das Board sieht eine längerfristig konsolidierte Personalpolitik für die universitäre Weiterentwicklung als zentral an.

Die vorgeschlagenen Auflagen zur verbesserten **Betreuungsrelation** im MBA- und im Promotionsstudiengang erachtet das Board als direkt qualitätsrelevant für die genannten Studien und übernimmt die gutachterlich vorgeschlagene Auflagen.

Mit der weiteren Auflage zum Prüfbereich **Personal** adressiert das Board der AQ Austria die notwendige Schaffung von Freiräumen für Forschung durch Reduktion der Lehre oder Engagement im Zusammenhang mit der akademischen Selbstverwaltung. Dies ist aus Sicht des Boards wesentlich, um die Voraussetzungen für ein nachhaltiges universitätsadäquates Forschungsumfeld zu schaffen.

Das Board greift die empfohlenen Auflagen zum **Qualitätsmanagementsystem** auf. Dabei sind qualitätsfördernde Maßnahmen zur Sicherstellung guter wissenschaftlicher Praxis ein wichtiger Bestandteil eines universitären Selbstverständnisses.

Die beiden weiteren Auflagen zum Qualitätsmanagementsystem sind aus Sicht des Boards der AQ Austria wichtig. Die Einbindung relevanter Stakeholder und die transparente Kommunikation von Qualitätsmanagementmaßnahmen sind im Sinne eines universitätsadäquaten Qualitätsverständnisses maßgeblich.

Da mehrere Kriterien gemäß § 16 PU-AkkVO 2019 als mit Einschränkung erfüllt angesehen werden, beschließt das Board der AQ Austria eine Verlängerung der institutionellen Akkreditierung für sechs Jahre.

Die Verlängerung der institutionellen Akkreditierung umfasst gem § 24 Abs 8 HS-QSG die folgenden Studiengänge:

Bezeichnung Studiengang	Art des Studiums	Organisationsform	ECTS-Anrechnungspunkte	Dauer in Semester	Verwendete Sprache	Akad. Grad (abgekürzte Form)	Ort der Durchführung	Studienplätze (pro Studienjahr/Jahrgang) lt. Antrag auf Reakkreditierung 2020/2021
Betriebswirtschaftslehre	BA	VZ, BB	180	6	Deutsch, einzelne LV Englisch	Bachelor of Science (B.Sc.)	Seekirchen am Wallersee	130
Sport- und Eventmanagement	BA	VZ, BB	180	6	Deutsch, einzelne LV Englisch	Bachelor of Science (B.Sc.)	Seekirchen am Wallersee	130
Wirtschaftspsychologie	BA	VZ, BB	180	6	Deutsch, einzelne LV Englisch	Bachelor of Science (B.Sc.)	Seekirchen am Wallersee	100
Betriebswirtschaftslehre	MA	VZ, BB	120	4	Deutsch, einzelne LV Englisch	Master of Science (M.Sc.)	Seekirchen am Wallersee	55
Wirtschaftspsychologie	MA	VZ, BB	120	4	Deutsch, einzelne LV Englisch	Master of Science (M.Sc.)	Seekirchen am Wallersee	30
General Management	ULG	VZ, BB	90	3	Deutsch, einzelne LV Englisch	Master of Business Administration (MBA)	Seekirchen am Wallersee	20
Innovation and Creativity Management	Doktorat	VZ, BB	180	6	Deutsch, einzelne LV Englisch	Doktor/Doktorin (Dr. rer. soc. oec.)	Seekirchen am Wallersee	25

Die Verlängerung der institutionellen Akkreditierung erfolgt gem § 24 Abs 9 HS-QSG unter folgenden Auflagen:

1. Die Privatuniversität weist bis 24 Monate nach Zustellung des Bescheids nach, dass sie über eine organisatorische Basis und einen definierten Handlungsrahmen zum Thema Wissens- und Technologietransfer verfügt. (§ 16 Abs. 2 Z 1 PU-AkkVO 2019: Entwicklungsplan)
2. Die Privatuniversität weist bis 24 Monate nach Zustellung des Bescheids nach, dass der Universitätsrat breiter, differenzierter und unabhängiger aufgestellt ist. (§ 16 Abs. 3 Z 2 PU-AkkVO 2019: Organisation der Privatuniversität)
3. Die Privatuniversität weist bis 24 Monate nach Zustellung des Bescheids nach, dass für den Fall, dass die Anzahl der Bewerber*innen jene der Studienplätze übersteigt, eine Regelung über die Vergabe von Studienplätzen in der Zulassungsordnung aufgenommen wurde. (§ 16 Abs. 3 Z 2 PU-AkkVO 2019: Organisation der Privatuniversität)
4. Die Privatuniversität weist bis 24 Monate nach Zustellung des Bescheids nach, dass ihre Maßnahmen zur Steigerung des Forschungsoutputs (in Form von hochrangigen, peer-reviewed Publikationen und Drittmitteln) erfolgreich waren. (§ 16 Abs. 6 Z 1 PU-AkkVO 2019: Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste).
5. Die Privatuniversität weist bis 24 Monate nach Zustellung des Bescheids nach, dass sie ein Maßnahmenpaket (intrinsische/extrinsische Incentivierung; Rahmenbedingungen) zur zukünftigen Steigerung der Forschungsleistung erarbeitet hat. (§ 16 Abs. 6 Z 2 PU-AkkVO 2019: Forschung und Entwicklung)
6. Die Privatuniversität weist bis 24 Monate nach Zustellung des Bescheids nach, dass sie ihre Einbindung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals in Forschung und Entwicklung durch Publikationen in high-impact Journals, erfolgreiche Drittmittelakquise, Vortragstätigkeit auf einschlägigen Tagungen mit peer-review gestärkt hat. (§ 16 Abs. 6 Z 4 PU-AkkVO 2019: Forschung und Entwicklung)
7. Die Privatuniversität weist bis 24 Monate nach Zustellung des Bescheids nach, dass eine Anzahl von Mitarbeiter*innen inklusive Professor*innen sich dezidiert in Form einer Arbeitsgruppe mit dem Thema Wissens- und Technologietransfer beschäftigen. (§ 16 Abs. 6 Z 6 PU-AkkVO 2019: Forschung und Entwicklung)
8. Die Privatuniversität weist bis 24 Monate nach Zustellung des Bescheids nach, dass sie über ein detailliertes Forschungskonzept und einen Entwicklungsplan speziell im Hinblick auf das Doktorat verfügt. (§ 18 Abs. 2 Z 1 PU-AkkVO 2019: Doktoratsstudiengang/Forschungsumfeld)
9. Die Privatuniversität weist bis 24 Monate nach Zustellung des Bescheids nach, dass sie über weitere für den Doktoratsstudiengang relevante und der jeweiligen Fächerkultur angemessene institutionell verankerte Kooperationen in der Forschung und Entwicklung verfügt. (§ 18 Abs. 2 Z 4 PU-AkkVO 2019: Doktoratsstudiengang/Forschungsumfeld)
10. Die Privatuniversität weist bis 24 Monate nach Zustellung des Bescheids nach, dass sie den Anteil an wissenschaftlichem hauptberuflichen Personal am gesamten Personal signifikant erhöht hat. Sie weist dies insbesondere auf der Ebene der hauptberuflichen Professor*innen nach, indem die fünf Stellen, deren Ausschreibungstexte Teil des Antrags sind, zu mehr als der Hälfte besetzt sind. Mit Blick auf die nötigen Erweiterungen des Lehrangebots ist dabei den Professuren für Digital Business, Leadership und Wirtschaftspsychologie Priorität einzuräumen. (§ 16 Abs. 7 Z 1 PU-AkkVO 2019: Personal)

11. Die Privatuniversität weist bis 24 Monate nach Zustellung des Bescheids nach, dass sich die Betreuungsrelation im MBA und im Promotionsstudiengang deutlich verbessert hat. (§ 16 Abs. 7 Z 2 PU-AkkVO 2019: Personal)
12. Die Privatuniversität weist bis 24 Monate nach Zustellung des Bescheids nach, dass sie ein System etabliert hat, in dem besonderes Engagement in der Lehre oder Selbstverwaltung zu einer Entlastung in einem der folgenden Semester und daher zu mehr Freiräumen für die Forschung führt. (§ 16 Abs. 7 Z 5 PU-AkkVO 2019: Personal)
13. Die Privatuniversität weist bis 24 Monate nach Zustellung des Bescheids nach, dass sie das QM-Handbuch finalisiert, dem Senat zur zustimmenden Kenntnisnahme vorgelegt und auf der Webseite veröffentlicht hat. (§ 16 Abs. 11 Z 1 PU-AkkVO 2019: Qualitätsmanagementsystem)
14. Die Privatuniversität weist bis 24 Monate nach Zustellung des Bescheids nach, dass sie Maßnahmen zur Einbindung von Studierenden und weiteren Stakeholdern in die Entwicklung von Maßnahmen bzw. in die Curriculumsentwicklung im QM-System getroffen hat. (§ 16 Abs. 11 Z 1 PU-AkkVO 2019: Qualitätsmanagementsystem)
15. Die Privatuniversität weist bis 24 Monate nach Zustellung des Bescheids nach, dass sie eine neue Richtlinie zu Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis unter Berücksichtigung der neuen Richtlinien des Bundesministeriums und des Ethikrates der Salzburger Konferenz verabschiedet hat. (§ 16 Abs. 11 Z 4 PU-AkkVO 2019: Qualitätsmanagementsystem)

Die Entscheidung wurde am 12.01.2022 vom zuständigen Bundesminister genehmigt. Der Bescheid wurde mit Datum vom 04.02.2022 zugestellt.

4 Anlage/n

- Stellungnahme vom 30.04.2021 zum Gutachten vom 08.03.2021
- Endgültiges Gutachten vom 18.06.2021 auf Basis der Stellungnahme der Antragstellerin vom 30.04.2021



Gutachten zum Verfahren zur Verlängerung der institutionellen Akkreditierung der Privatuniversität Schloss Seeburg GmbH

gem § 7 der Privatuniversitäten-Akkreditierungsverordnung 2019 (PU-AkkVO)

Wien, 18.06.2021

Inhaltsverzeichnis

1	Verfahrensgrundlagen	3
2	Kurzinformationen zum Akkreditierungsverfahren	4
3	Begutachtung und Beurteilung anhand der Beurteilungskriterien der PU-AkkVO	6
3.1	Beurteilungskriterium § 16 Abs 1: Profil und Zielsetzung	6
3.2	Beurteilungskriterien § 16 Abs 2 Z 1–2: Entwicklungsplan	7
3.3	Beurteilungskriterien § 16 Abs 3 Z 1–2: Organisation der Privatuniversität	10
3.4	Beurteilungskriterien § 16 Abs 4 Z 1–2: Studienangebot	15
3.5	Beurteilungskriterien § 16 Abs 5 Z 1–3: Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende	24
3.6	Beurteilungskriterien § 16 Abs 6 Z 1–7: Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste	28
3.7	Beurteilungskriterien § 16 Abs 7 Z 1–10: Personal	35
3.8	Beurteilungskriterium § 16 Abs 8: Finanzierung	47
3.9	Beurteilungskriterium § 16 Abs 9: Infrastruktur	48
3.10	Beurteilungskriterium § 16 Abs 10 Kooperationen	50
3.11	Beurteilungskriterien § 16 Abs 11 Z 1–4: Qualitätsmanagementsystem	51
3.12	Beurteilungskriterium § 16 Abs 12: Information	56
4	Zusammenfassung und abschließende Bewertung	57
5	Eingesehene Dokumente	63

1 Verfahrensgrundlagen

Das österreichische Hochschulsystem

Das österreichische Hochschulsystem umfasst derzeit:

- 22 öffentliche Universitäten; darunter die Donau-Universität Krems, eine Universität für postgraduale Weiterbildung
- 16 Privatuniversitäten, erhalten von privaten Trägern mit staatlicher Akkreditierung;
- 21 Fachhochschulen, erhalten von privatrechtlich organisierten und staatlich subventionierten oder von öffentlichen Trägern mit staatlicher Akkreditierung;
- die Pädagogischen Hochschulen, erhalten vom Staat oder von privaten Trägern mit staatlicher Akkreditierung;
- die Philosophisch-Theologischen Hochschulen, erhalten von der Katholischen Kirche;
- das Institute of Science and Technology Austria, dessen Aufgaben in der Erschließung und Entwicklung neuer Forschungsfelder und der Postgraduiertenausbildung in Form von PhD-Programmen und Post Doc-Programmen liegen.

Im Wintersemester 2019/20 studieren 288.497 Studierende an öffentlichen Universitäten (inkl. der Donau-Universität Krems). Weiters sind 55.203 Studierende an Fachhochschulen und 15.063 Studierende an Privatuniversitäten eingeschrieben.¹

Externe Qualitätssicherung

Öffentliche Universitäten müssen gemäß Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG) alle sieben Jahre ihr internes Qualitätsmanagementsystem in einem Auditverfahren zertifizieren lassen. An die Zertifizierungsentscheidungen sind keine rechtlichen oder finanziellen Konsequenzen gekoppelt.

Privatuniversitäten müssen sich alle sechs Jahre von der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria) institutionell akkreditieren lassen. Nach einer ununterbrochenen Akkreditierungsdauer von zwölf Jahren kann die Akkreditierung auch für zwölf Jahre erfolgen. Zwischenzeitlich eingerichtete Studiengänge und Universitätslehrgänge, die zu einem akademischen Grad führen, unterliegen ebenfalls der Akkreditierungspflicht.

Fachhochschulen müssen sich nach der erstmaligen institutionellen Akkreditierung nach sechs Jahren einmalig reakkreditieren lassen, dann gehen auch die Fachhochschulen in das System des Audits über, wobei der Akkreditierungsstatus an eine positive Zertifizierungsentscheidung im Auditverfahren gekoppelt ist. Studiengänge sind vor Aufnahme des Studienbetriebs einmalig zu akkreditieren.

Akkreditierung von Privatuniversitäten und ihren Studiengängen

Privatuniversitäten bedürfen in Österreich einer regelmäßig zu erneuernden institutionellen Akkreditierung, um als Hochschulen tätig sein zu können. Neben dieser institutionellen Akkreditierung sind auch die Studiengänge der Privatuniversitäten vor Aufnahme des Studienbetriebs einmalig zu akkreditieren. Für die Akkreditierung ist die AQ Austria zuständig.

¹ Stand Jänner 2020, Datenquelle Statistik Austria/unidata. Im Gegensatz zu den Daten der öffentlichen Universitäten sind im Fall der Fachhochschulen in Studierendenzahlen jene der außerordentlichen Studierenden nicht enthalten. An den öffentlichen Universitäten studieren im WS 2019/20 265.012 ordentliche Studierende.

Die Akkreditierungsverfahren werden nach der Privatuniversitäten-Akkreditierungsverordnung (PU-AkkVO)² der AQ Austria durchgeführt. Im Übrigen legt die Agentur ihren Verfahren die Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)³ zugrunde.

Für die Begutachtung von Akkreditierungsanträgen bestellt die AQ Austria Gutachter*innen. Diese erstellen auf Basis der Antragsunterlagen und eines Vor-Ort-Besuchs bei der antragstellenden Institution ein gemeinsames schriftliches Gutachten. Anschließend trifft das Board der AQ Austria auf der Grundlage des Gutachtens und unter Würdigung der Stellungnahme der Hochschule die Akkreditierungsentscheidung. Bei Vorliegen der gesetzlichen Akkreditierungsvoraussetzungen und Erfüllung der geforderten qualitativen Anforderungen werden die Studiengänge mit Bescheid akkreditiert.

Der Bescheid des Boards bedarf vor Inkrafttreten der Genehmigung durch den zuständigen Bundesminister. Nach Abschluss des Verfahrens werden jedenfalls ein Ergebnisbericht über das Verfahren und das Gutachten auf der Website der AQ Austria und der Website der Antragstellerin veröffentlicht. Ausgenommen von der Veröffentlichung sind personenbezogene Daten und jene Berichtsteile, die sich auf Finanzierungsquellen sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse beziehen.

Rechtliche Grundlagen für die Akkreditierung von Studiengängen an Privatuniversitäten sind das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG)⁴ sowie das Privatuniversitätengesetz (PUG)⁵.

2 Kurzinformationen zum Akkreditierungsverfahren

Information zur antragstellenden Einrichtung	
Antragstellende Einrichtung	Privatuniversität Schloss Seeburg GmbH
Standorte der Einrichtung	Seekirchen am Wallersee (Salzburg); Wien
Rechtsform	GmbH
Erstakkreditierung	26.11.2007
Letzte Verlängerung der Akkreditierung	01.01.2015
Anzahl der Studierenden	Anzahl der Studierenden: 926 davon prüfungsaktiv: 802 (Stand 31.12.2019)
Akkreditierte Studien	BA Betriebswirtschaftslehre BA Wirtschaftspsychologie BA Sport- & Eventmanagement MA Betriebswirtschaftslehre

² Privatuniversitäten-Akkreditierungsverordnung

³ Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)

⁴ Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG)

⁵ Privatuniversitätengesetz (PUG)

	MA Wirtschaftspsychologie ULG General Management Doktorat Innovation and Creativity Management
--	--

Die antragstellende Einrichtung reichte am 25.05.2020 den Antrag auf Verlängerung der institutionellen Akkreditierung ein. Mit Beschluss vom 08.09.2020 bestellte das Board der AQ Austria folgende Gutachter*innen für die Begutachtung des Antrags:

Name	Institution	Rolle in der Gutachter*innengruppe
Prof. Dr. Stefan Süß	Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	Gutachter mit wissenschaftlicher Qualifikation und Vorsitz
Prof. Dr. Jan Kratzer	Technische Universität Berlin	Gutachter mit wissenschaftlicher Qualifikation
Prof. Dr. Judith Volmer	Universität Bamberg	Gutachterin mit wissenschaftlicher Qualifikation
Mag. Dr. Sylvia Lingo	Universität Wien	Gutachterin mit Expertise bezüglich E-Learning
Dr. Heide Schmidtman	Universität Duisburg-Essen	Gutachterin mit Erfahrung in Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement im Hochschulbereich
Moritz Dragosits , BSc MSc	Wirtschaftsuniversität Wien	Studentischer Gutachter

Am 05. und 06.11.2020 fand ein virtueller Vor-Ort-Besuch in Form von Online-Gesprächen der Gutachter*innen und der Vertreterinnen der AQ Austria mit Vertreter*innen der Privatuniversität Schloss Seeburg statt.

3 Begutachtung und Beurteilung anhand der Beurteilungskriterien der PU-AkkVO

3.1 Beurteilungskriterium § 16 Abs 1: Profil und Zielsetzung

Profil und Zielsetzung

Die Privatuniversität hat ein institutionelles Profil und leitet daraus universitätsadäquate Ziele für die Bereiche Studium und Lehre sowie Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste ab.

Die Privatuniversität Schloss Seeburg verfügt über ein funktionierendes institutionelles Profil, das mit den ausformulierten und ausdifferenzierten Zielsetzungen in Übereinstimmung steht.

Die PU Schloss Seeburg fokussiert sich auf die Vermittlung von Wissen mit praktischem Bezug, unterbaut durch wirtschaftsnahe Disziplinen, praktisch hochrelevante Forschungsfelder und eine regionale Einbettung. Auf Basis dessen werden eine Anzahl von Bachelor- und Masterstudiengänge sowie ein Doktoratsstudium angeboten. Die PU Schloss Seeburg versteht sich in dieser Rolle als Handlungskompetenzzentrum flankiert durch die Förderung und Entwicklung von Sozialkompetenzen, personaler Kompetenz und Führungsverantwortung sowie durch intensive persönliche Betreuung. Die PU Schloss Seeburg möchte sich gerade im Hinblick darauf von anderen Anbietern vergleichbarer Studienprogramme abheben. Im Kernbereich der Kompetenzentwicklung ist unternehmerisches Denken und die Schaffung und Umsetzung von neuen Ideen.

Didaktisch basiert das Lehrkonzept der PU Schloss Seeburg auf einem semi-virtuellen Lern- und Lehrprozess. Gerade während der Covid-19-Pandemie konnte so ein didaktisch und technisch hoch qualitatives virtuelles Lehrangebot geschaffen werden.

Neben der Lehre ist die Forschung laut Antragstellerin ein zweiter wichtiger Grundpfeiler der PU Schloss Seeburg. Ziel ist die Einflechtung von Forschungserkenntnissen und Forschungsprozessen in die Lehre, sowie die Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Wie in den Punkten zu „Forschung und Entwicklung“ und „Personal“ detailliert ausgeführt ist, ist dieses Ziel nur zu Teilen erreicht, da die wissenschaftliche Qualität und auch die Förderung junger Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sich durchaus umfangreicher und intensiver darstellen könnten.

Die Forschungsschwerpunkte sind klar definiert und umrissen. Ziel ist dabei, Forschung auf internationalem Niveau zu leisten. Auch dieses Ziel ist nur in Teilen und einigen Schwerpunkten erreicht, einige Professor*innen haben seit Jahren keinen relevanten wissenschaftlichen Output gehabt. Mit den Leistungsdefiziten in der Forschung stellt sich auch die Frage, ob die Forschung an der PU Schloss Seeburg durchgängig innovative Impulse für Gesellschaft und Wirtschaft geben kann.

Das Ziel der Impulssetzung durch Drittmittelprojekte und Kooperationen mit Unternehmen, Verbänden und der öffentlichen Hand ist auch nur zu Teilen erfüllt. Die Drittmittelbilanz ist sehr schwach, auch im Vergleich mit anderen kleinen privaten Universitäten. Gerade zu diesem Punkt besteht Handlungsbedarf.

Die PU Schloss Seeburg strebt die persönliche und berufliche Entwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des lebenslangen Lernens an. Die Begutachtung der Dokumente und die Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der PU Schloss Seeburg bestätigt die

intensiven Bemühungen der individuellen Weiterentwicklung und ein Klima, das geprägt ist durch Offenheit, Partizipation und Kooperation.

Den genannten Zielen bleibt die PU Schloss Seeburg für den beantragten Akkreditierungszeitraum auch weiterhin verbunden.

Die PU Schloss Seeburg definiert für sich ein institutionelles Profil und leitet daraus universitätsadäquate Ziele ab. Sowohl das Profil als auch die Ziele sind angemessen. Daher ist das Kriterium § 16 Abs 1 Z 1 aus Sicht der Gutachter*innen **erfüllt**. Die Erreichung der angeführten Ziele wird im Rahmen der entsprechenden Kriterien später im Gutachten bewertet.

Die Gutachter*innen **empfehlen** in ihrer Strategie künftig einen stärkeren Fokus auf die wissenschaftliche Qualität und einen Ausbau der Drittmittelprojekte mit Unternehmen, Verbänden und der öffentlichen Hand zu legen.

3.2 Beurteilungskriterien § 16 Abs 2 Z 1–2: Entwicklungsplan

Entwicklungsplan

1. Die Privatuniversität hat einen Entwicklungsplan, der mit dem Profil und den Zielen konsistent ist und der längerfristige Ziele und Strategien zu deren Erreichen benennt. Für die ersten sechs Jahre ab Verlängerung der institutionellen Akkreditierung legt der Entwicklungsplan dar, wie mit den vorgesehenen Maßnahmen und den dafür eingesetzten Ressourcen die für diesen Zeitraum festgelegten Ziele erreicht werden können. Der Entwicklungsplan umfasst auch Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Frauenförderung.

Der Entwicklungsplan der PU Schloss Seeburg wurde in der vorangegangenen Akkreditierungsperiode von einigen Meilensteinen geprägt, die umgesetzt wurden. Der Einführung des Bachelor- und Masterstudienganges in Wirtschaftspsychologie folgte die Etablierung des Doktoratsstudiums „Innovation & Creativity Management“. Laut Antragstellerin ist es das erste konsekutive Studium bis hin zu einem Doktorat an einer österreichischen Privatuniversität. Darüber hinaus wurde die Präsenzstätte Wien in Betrieb genommen, ein neues Lehrkonzept eingeführt und die Personal- und Sachausstattung erweitert. Die weitere geplante Entwicklung der PU Schloss Seeburg für die folgende Akkreditierungsperiode wird in sieben Unterpunkten beschrieben.

Zum Ersten ist neben dem Ausbau und der erfolgreichen Weiterführung und Weiterentwicklung des bestehenden Studienangebots die Einführung zweier neuer Bachelorstudiengänge „Digital Business Management“ und „Tourism and Hospitality Management“ sowie eines „Masters of Advanced Studies in Digitalisierung“ geplant. (Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Gutachtens im Jänner 2021 ist der Website der AQ Austria zu entnehmen, dass den Anträgen auf Akkreditierung der drei genannten Programme nicht stattgegeben wurde. Der Antrag auf Akkreditierung des Bachelorstudienganges „Digital Business Management“ sowie der Antrag auf Akkreditierung des Universitätslehrganges „Master of Advanced Studies in Digitalisierung“ wurden zurückgezogen. Der Akkreditierungsbescheid für den Bachelorstudiengang „Tourism and Hospitality Management“ ist laut Website noch nicht rechtskräftig.)

Die PU Schloss Seeburg geht in ihrem Entwicklungsplan von einem anhaltenden Wachstum der Einschreibe- und Studierendenzahlen von WS 2019/20 mit knapp 1000 bis zum WS 24/25 mit 1300 aus. Geplant ist die Stabilisierung der Einschreibe- und Studierendenzahlen ab dem WS 24/25 und nach der Einführung der neuen Bachelorstudiengänge und des „Master of Advanced

Studies in Digitalisierung“. In Bezug auf das Studiengangsangebot ist darüber hinaus die Evaluierung und Weiterentwicklung des neuen semi-virtuelles Lehrkonzeptes in der neuen Akkreditierungsperiode geplant.

Zum Zweiten sieht der Entwicklungsplan vor, die Qualität und Quantität der Forschung in den kommenden Jahren weiter zu steigern und sich dabei auf bestimmte Forschungsschwerpunkte zu fokussieren. Die bestehende, und durch die laut Antrag fünf neu ausgeschriebenen Universitätsprofessuren noch wachsende, Interdisziplinarität ist dafür sicher eine gute Basis, ebenso wie die Schaffung der zwei Dissertantinnen- bzw. Dissertantenstellen im WS 19/20. Weitere Dissertantinnen- und Dissertantenstellen sind im Zuge des Ausbaus des wissenschaftlichen Personals in der nächsten Akkreditierungsperiode geplant. Die wissenschaftlichen Leistungen auf Professorinnen- und Professorenebene werden in jährlichen Zielvorgaben evaluiert, wobei in der folgenden Akkreditierungsperiode die Einwerbung von Drittmitteln ein stärkeres Gewicht bekommt. Insgesamt ist die Planung zum Thema „Forschung“ nur zum Teil überzeugend, der bestehende Wissenschaftsoutput wird dem eigenen Anspruch der PU Schloss Seeburg aus Sicht der Gutachter*innen nicht gerecht und mit den noch wachsenden Aufgaben in der Lehre ist eine Verbesserung der Qualität und Quantität der Forschung, trotz der neuen Professuren, kaum vorstellbar.

Der dritte Punkt beschreibt den Ausbau der nationalen und internationalen Kooperationen während der vergangenen Akkreditierungsperiode. Im Rahmen des Erasmus-Programms wurden etablierte und neu aufgebaute institutionelle Kooperationen in Bezug auf die Mobilität von Studierenden sowie im Rahmen der Staff Mobility von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur teilweise genutzt. In der folgenden Akkreditierungsperiode ist ein weiterer Ausbau der nationalen und internationalen Kooperationen, deren stärkere Wahrnehmung und deren Akzentuierung geplant. Es bleibt allerdings unklar, wie sich nationale und internationale Kooperationen, abgesehen von Kooperationen im Rahmen des Erasmus-Programms, im Einzelnen definieren. Die bloße Angabe von bestehenden Kooperationen, ohne deren finanzielle Basis zu nennen (z.B. Horizon 2020), macht diesen Punkt aus gutachterlicher Sicht nicht aussagekräftig. Genauso verhält es sich mit dem geplanten Ausbau des Praxistransfers der PU Schloss Seeburg. Klarere Angaben in Form von einer Anzahl angestrebter Ausgründungen, Patenten, Lizenzen etc., wäre hier zur Einschätzung dieses Punktes aus Sicht der Gutachter*innen nötig und sollten Teil zukünftiger Entwicklungspläne sein.

Das vierte Unterkapitel des Entwicklungsplanes beschäftigt sich mit Personal und Infrastruktur. Die PU Schloss Seeburg plant für die folgende Akkreditierungsperiode einen weiteren Ausbau sowohl des wissenschaftlichen als auch des nicht-wissenschaftlichen Personals. Mit der geplanten Schaffung der oben genannten drei neuen Studiengänge wurden laut Antragsunterlagen fünf neue Universitätsprofessuren und auch noch zusätzlich neue Dissertantinnen- und Dissertantenstellen und Assistenzprofessuren ausgeschrieben. Diese Entwicklung soll bis zum SS 2023 abgeschlossen sein. Die PU Schloss Seeburg würde dann über 26 Personen im Wissenschaftsbereich und 13 Personen im nicht-wissenschaftlichen Bereich verfügen. Es bleibt hier die Frage offen, ob die angegebene Personalausstattung dem Anspruch der PU Schloss Seeburg an eine enge Betreuung der Studierenden und Doktoranden gerecht wird. Diese Frage wird von den Gutachter*innen unter den Kriterien § 16 Abs 7 Z 2, § 18 Abs 2 Z 3, § 18 Abs 5 Z 3 und § 18 Abs 5 Z 4 näher beleuchtet.

Auch bei der Infrastruktur der PU Schloss Seeburg gab es in der letzten Akkreditierungsperiode einige Entwicklungen. So wurden mit Unterstützung der Stadtgemeinde Seekirchen am Wallersee weitere Räumlichkeiten für die Präsenzlehre gefunden. Der Bau eines neuen Universitätsgebäudes ist bereits in konkreter Vorbereitung und das dafür nötige Grundstück wurde erworben. In der vergangenen Akkreditierungsperiode wurde die qualitativ hochwertige Unterstützung der Dozierenden bei der Produktion von multimedialen Lehr- und Lerninhalten

gestärkt. Der Bestand der verfügbaren elektronischen Bibliothek an wissenschaftlichen Zeitschriften und Büchern wurde deutlich ausgeweitet, z.B. durch den Zugang zur Datenbank PsycARTICLES und den Bibliothekskatalog OPAC. Ziel der folgenden Akkreditierungsperiode ist es, einen noch besseren Zugang zu hochwertigen wissenschaftlichen Publikationen zu ermöglichen und die Dozierenden weiterhin in der Produktion von multimedialen Lehr- und Lerninhalten zu stärken.

Das fünfte Unterkapitel des Entwicklungsplanes beschreibt die weitere Entwicklung der Organisation und Administration. Dort wird sehr allgemein neben dem Ausbau klarer Strukturen und Verantwortlichkeiten auf operativer Ebene auch die Optimierung von Schnittstellen und klaren Verantwortlichkeiten zwischen den unterschiedlichen Bereichen und eine Einbindung des Qualitätsmanagements beschrieben. Darüber hinaus soll ein Teamentwicklungsprozess implementiert und evaluiert werden.

Das Qualitätsmanagement soll in der folgenden Akkreditierungsperiode weiter ausgebaut werden, nachdem in der letzten Akkreditierungsperiode der Aufbau einer in die Tiefenstruktur der Organisation eingebetteten Qualitätskultur, die Schaffung einer Stabsstelle Qualitätsmanagement und die Weiterentwicklung der Evaluierungsmaßnahmen in der Lehre und Verwaltung zentral standen. Darüber hinaus wurde ein dezidiertes Qualitätshandbuch erstellt. Für die folgende Akkreditierungsperiode ist der Ausbau des Prozessmanagement-Systems und eine weitere Optimierung des Qualitätshandbuches geplant. Das Berichtswesen soll weiter digitalisiert und ausgebaut werden. Im Rahmen eines Gesamtberichts mit umfassender Datendokumentation sollen die Ergebnisse aller QM-Instrumente gebündelt werden.

Das Thema Nachhaltigkeit wird im siebten Unterkapitel des Entwicklungsplanes beschrieben. Die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Frauenförderung ist als Grundsatz in der Satzung der Privatuniversität Schloss Seeburg festgeschrieben. Beim wissenschaftlichen Personal liegt der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen derzeit bei 30%, beim nicht-wissenschaftlichen Personal bei 91%. Die Privatuniversität Schloss Seeburg bekennt sich ausdrücklich zur diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Sprache. In der folgenden Akkreditierungsperiode ist geplant, dass der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen seine Arbeit intensivieren und sich dabei auch mit gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen sowie wissenschaftlichen Erkenntnissen der Thematik Gender, Diversity und Hochschule intensiv auseinandersetzen und in die Entscheidungsprozesse an der Universität einbringen soll. Weitere Themen der „sozialen“ Nachhaltigkeit werden in dem vorliegenden Entwicklungsplan nicht besprochen. Nachhaltigkeit im Umgang mit Ressourcen und ökonomische Nachhaltigkeit werden im Entwicklungsplan thematisiert und bilden laut Antrag einen Handlungsrahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PU Schloss Seeburg, allerdings wird dies im Entwicklungsplan nicht weiter detailliert ausgeführt.

Das Kriterium ist **mit Einschränkung erfüllt**. Die Gutachter*innen schlagen dem Board der AQ Austria vor, folgende **Auflage** zu erteilen (vgl. Auflage zu § 16 Abs 6 Z 6):

1. Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie über eine organisatorische Basis und einen definierten Handlungsrahmen zum Thema Wissens- und Technologietransfer, der in zukünftige Entwicklungsplanungen Eingang finden kann, verfügt.

Die Gutachter*innen **empfehlen** darüber hinaus:

- die Entwicklung der wissenschaftlichen Quantität und Qualität der Forschung und die dafür geschaffenen und geplanten Voraussetzungen noch einmal detaillierter zu betrachten und ggf. anzupassen,

- die bestehenden und geplanten nationalen und internationalen Kooperationen näher zu definieren und
- das Thema Nachhaltigkeit weiter auszuarbeiten und sich nicht hauptsächlich auf das Unterthema Gleichstellung zu konzentrieren.

Entwicklungsplan

2. Die Privatuniversität nutzt den definierten Prozess zur regelmäßigen Überprüfung der Zielerreichung und Anpassung des Entwicklungsplans.

Die regelmäßige Überprüfung der Zielerreichung bzw. eine etwaige Anpassung der Entwicklungsplanung ist in die Prozessstruktur der PU Schloss Seeburg integriert. Sollte die Datenlage zeigen, dass Ziele nicht erreicht werden können, wird der Grund dafür evaluiert und es werden Anpassungen vorgenommen. Eine besondere Rolle kommt in diesem Zusammenhang der Stabsstelle Qualitätsmanagement zu. Je nach Ziel und Ziellevel wird im Rahmen von Universitätsleitungsmeetings, Verwaltungsmeetings, Jour fixes, Mitarbeiterinnengesprächen und Mitarbeitergesprächen sowie beim Dozierendentag über Zielerreichung und Anpassung des Entwicklungsplanes befunden.

Das Qualitätsmanagement zeichnet sich durch eine ausgeprägte Kommunikationskultur und die rasche Handlungsfähigkeit bei Verbesserungsbedarfen aus. Für die Überprüfung und ggf. Anpassung von Entwicklungszielen hielte es die Gutachter*innengruppe jedoch für sinnvoll, wenn diese konkretisiert und operationalisiert würden (vgl. § 16 Abs 11 Z 1).

Über Protokolle und die institutionalisierte Weitergabe werden die unterschiedlichen operativen Ebenen mit der strategischen Zielausrichtung vernetzt.

Das Kriterium ist **erfüllt**.

Die Gutachter*innen **empfehlen** der PU Schloss Seeburg die Konkretisierung von Entwicklungszielen und deren Operationalisierung in Form von Kriterien, um die Zielerreichung zu überprüfen (siehe Empfehlung unter § 16 Abs 11 Z 1).

3.3 Beurteilungskriterien § 16 Abs 3 Z 1–2: Organisation der Privatuniversität

Organisation der Privatuniversität

1. Die Organisationsstruktur der Privatuniversität gewährleistet durch ein austariertes System der Funktionen der akademischen Selbstverwaltung, der Leitung und der strategischen Steuerung Hochschulautonomie sowie Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre bzw. die Freiheit des künstlerischen Schaffens und der Vermittlung von Kunst und ihrer Lehre bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Interessen des Rechtsträgers.

Die PU Schloss Seeburg regelt ihre Strukturen, Kernaufgaben und Prozesse in ihrer Satzung und in einer Reihe damit verbundener Ordnungen, die den Gutachter*innen vorliegen. Darüber hinaus wurde dem Antrag ein Organigramm beigelegt, das die Aufbauorganisation der PU Schloss Seeburg darlegt.

Im Organigramm sind neben der Hochschulleitung auch der Senat als zentrales Gremium, die Fakultät für Management als einzige Fakultät, die Universitätsverwaltung unter Leitung der Kanzlerin sowie der Weiterbildungsbereich der PU Schloss Seeburg skizziert. Ungewöhnlich ist, dass im Rahmen der Darstellung der Fakultät Organisationsbereiche und Studiengänge abgebildet werden. Letzte gehören aus Sicht der Gutachter*innen nicht in ein Organigramm, das in aller Regel die Aufbauorganisation enthält und folglich ausschließlich Organisationsbereiche oder (weitaus seltener) Personen enthält. Hier wäre eine Modifikation der Darstellung empfehlenswert. Etwas überraschend ist, dass die akkreditierten Universitätslehrgänge (zum Beispiel der MBA in General Management) gleichrangig mit den Studiengängen der Fakultät dargestellt werden, es aber zudem einen Bereich „Weiterbildung“ gibt. Hier empfehlen die Gutachter*innen, explizit zu benennen, was unter Weiterbildung gefasst wird, um den Eindruck zu vermeiden, hier bestünden Redundanzen.

Der Senat weist eine übliche Struktur und übliche Befugnisse auf. Dies ist wichtig, da insbesondere der Senat aufgrund seiner Struktur, Zusammensetzung und Aufgaben die akademische Perspektive innerhalb der PU Schloss Seeburg einbringt. Es ist daher dringend zu empfehlen, den Senat zu schützen bzw. zu stärken, um seiner akademischen Bedeutung Rechnung zu tragen.

Ungewöhnlich ist die Konstruktion der Universitätsleitung, die aus dem Geschäftsführer der PU Schloss Seeburg und dem Rektorat besteht. Üblicherweise besteht das Rektorat/Präsidium an deutschsprachigen Universitäten aus einem Gremium bestehend aus mehreren Personen. Der Grund dafür liegt zum einen in einer Abdeckung verschiedener Disziplinen (das Argument zieht an der PU Schloss Seeburg nicht, da es nur eine Fakultät gibt) und in der Spezialisierung verschiedener Rektoratsmitglieder auf verschiedene Bereiche (z.B. Lehre und Forschung), zum anderen aber nicht zuletzt darin, dass die Entscheidungen eines Gremiums perspektivenreicher und differenzierter sind, als die einer einzelnen Person. Insofern verwundert es, dass das Rektorat als Teil der Universitätsleitung an der PU Schloss Seeburg nur aus der Person des Rektors besteht, dem zwar verschiedene Stabsstellen unterstellt sind, diese sind aber per definitionem nicht entscheidungsbefugt im Rektorat. Insofern bildet der Geschäftsführer mit dem Rektor die Universitätsleitung. Unklar ist dabei die Abgrenzung des Geschäftsführers zur Kanzlerin als Leiterin der Verwaltung. Die Tatsache, dass der Rektor das einzige akademische Mitglied einer aus zwei Personen bestehenden Universitätsleitung ist, ist mit Blick auf andere Universitäten eine ungewöhnliche Konstellation, die der Geschäftsführung eine sehr prominente Rolle gibt. Hinzu kommt, dass diese Struktur dem Rektor eine ganz erhebliche Machtfülle gibt. Laut Antragsunterlagen ist er „Dienstvorgesetzter aller an der Universität tätigen Arbeitnehmer*innen, übt das Hausrecht aus und repräsentiert die Universität nach außen. Er bestellt Kanzlerin bzw. Kanzler, die Dekaninnen bzw. Dekane und Studiengangsleiterinnen bzw. Studiengangsleiter. Darüber hinaus fällt die Rektorin bzw. der Rektor die Auswahlentscheidung aus Besetzungsvorschlägen der Berufungskommissionen für Universitätsprofessuren und führt in Abstimmung mit der Geschäftsführung die Berufungsverhandlungen sowie die Verhandlungen und Abschlüsse von Leistungsvereinbarungen und Zielvereinbarungen. Die Rektorin bzw. der Rektor erteilt die Lehrbefugnis (venia docendi) und verleiht akademische Grade. Schließlich trägt die Rektorin bzw. der Rektor gemeinsam mit den Dekaninnen und Dekanen Sorge für die ordnungsgemäße Ausführung der Aufgaben des wissenschaftlichen Personals in Lehre, Forschung und Weiterbildung.“ Dies verdeutlicht, dass die PU Schloss Seeburg in allen akademischen Belangen von strategischer Bedeutung (also Berufungen, Zielvereinbarungen, Verleihung akademischer Grade, Lehre) mehr oder minder eine One-Man-Show ist. Der virtuelle Vor-Ort-Besuch hat die sehr prominente Rolle des Rektors in zahlreichen Aspekten eindrucksvoll untermauert. Außerdem bestellt der Rektor aufgrund der vorliegenden Struktur mehr oder minder im Alleingang alle nachgelagerten Leitungspersonen, wie Kanzlerin und Dekan. Eine breitere Aufstellung des Rektorats mit akademischen Mitgliedern, also Vizerektor*innen, ist aus

mehreren Gründen zu empfehlen: Erstens würde das Rektorat dann der Idee eines Gremiums entsprechen mit den damit einhergehenden Vorteilen pluraler Entscheidungsfindung auch in akademischen Fragen sowie der Reduktion der Machtfülle bei der Person des Rektors bzw. der Rektorin. Zweitens sind die aus einem breiteren Rektorat resultierende Arbeitsteilung und Spezialisierung insbesondere bei einem weiteren Wachstum der PU sinnvoll, um den Rektor zu entlasten, aber auch, um die strategische Ausrichtung der PU sowie die operative Leitung auf eine breitere Grundlage zu stellen. Drittens würde ein breiteres Rektorat auch die starke Bedeutung des Geschäftsführers bzw. der Geschäftsführerin als einem von aktuell zwei Mitgliedern der Universitätsleitung relativieren.

Im Zusammenhang mit der Bestellung des Rektors/der Rektorin ist festzuhalten, dass laut Antrag keine Wahl bzw. kein Dreivorschlag vorgesehen sind, sondern die Rektorin/der Rektor direkt durch die Trägergesellschaft bestellt wird. Die Rolle des Senates bei der Rektorsbestellung ist darauf beschränkt, dass das Anforderungsprofil im Einvernehmen mit dem Senat erstellt wird und dieser - wie auch der Universitätsrat - über ein Stimmrecht bei der Bestellung verfügt. Ein Zusammenwirken der Gremien in Anlehnung an das UG, das die universitären Freiheiten strukturell in der Governancestruktur absichert, ist an der PU Schloss Seeburg daher nicht im ausreichenden Maße gegeben. Eine Regelung, die vorsieht, dass eines der beiden Organe (Universitätsrat, Senat) aus einem Dreivorschlag des anderen Organs auswählt, wie in den Erläuterungen zur Privatuniversitäten Akkreditierungsverordnung 2019 des Board der AQ Austria zur Wahl des/r Rektors/in bzw. der Mitglieder der kollektiven Hochschulleitung ausgeführt, ist aus Sicht der Gutachter*innen angemessen.

Hinsichtlich der Gremien fällt auf, dass Prüfungs- und Promotionsausschuss organisatorisch als Untergruppen des Senats abgebildet sind, was bei einer Universität mit einer Fakultät darstellbar und effizient ist, aber die Frage nach der Autonomie der Gremien aufwirft. Zu erwarten wären hier zwei eigenständige Gremien. Es ist daher insbesondere zu empfehlen, den Prüfungsausschuss als unabhängiges Gremium in der Fakultät zu verorten. Hinzu kommt die oben skizzierte starke Machtposition des Rektors, der qua Satzung u.a. den Dekan und die Studiengangsleiter*innen bestimmt. Insofern greift der Rektor stark in die Autonomie der Fakultät ein.

Gleichwohl kann man festhalten, dass die Struktur, davon konnten die Gutachter*innen sich auch beim virtuellen Vor-Ort-Besuch überzeugen, für eine junge Universität adäquat und funktionierend ist. Die Leitungsorganisation erweist sich als flach und funktioniert auf kurzen Wegen, was Beschäftigten wie Studierenden zugutekommt. Dass das administrative Personal dem wissenschaftlichen gegenüber sogar überproportional stark vertreten ist, hat mehrere Gründe – das zahlenmäßige Verhältnis wird sich aber in nächster Zeit zu Gunsten des wissenschaftlichen Personals verschieben, was zu begrüßen ist (vgl. die Ausführungen zum Punkt Personal in diesem Gutachten).

Kritisch ist allerdings die Wahl des Universitätsrats zu sehen. In den Erläuterungen zur Privatuniversitäten Akkreditierungsverordnung 2019 des Board der AQ Austria ist unter § 16 bzw. § 15 Abs 3 folgende Aussage zu finden: „Die vom Rechtsträger entsandten Mitglieder dürfen nicht die Mehrheit stellen.“ In § 9 Abs 2 der Satzung der PU Schloss Seeburg ist die Wahl in den Universitätsrat folgendermaßen geregelt: „Der Universitätsrat wird durch die Gesellschafterversammlung der Trägergesellschaft der Privatuniversität Schloss gewählt.“ Hier ist nicht zu erkennen, dass an der PU Schloss Seeburg eine Dominanz des Rechtsträgers bzw. der Gesellschafter bei der Wahl des Universitätsrats vermieden wird. Auch der Blick auf die Zusammensetzung des Universitätsrats bestätigt diese Annahme. Hier sollte die Satzung der PU Schloss Seeburg geändert werden, um mit der Akkreditierungsverordnung im Einklang zu sein. Eine Erweiterung des Universitätsrats um Personen jenseits der Trägerschaft bzw. der Gesellschafter wäre zudem auch in der Sache zu **empfehlen**, beispielsweise eine Erweiterung

um unabhängige Wissenschaftler*innen oder Vertreter*innen aus Politik, Unternehmen oder Gesellschaft aus der Region Salzburg/Salzbürger Land, um die PU dort noch stärker zu vernetzen, auch da entsprechende Universitätsratsmitglieder nicht selten als Türöffner in die Region, zu Geldgebern oder Politik dienen können.

Die Gutachter*innen sehen das Kriterium als **mit Einschränkungen erfüllt** an. Sie empfehlen dem Board der AQ Austria folgende **Auflagen** zu erteilen:

2. Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie eine entsprechende Anpassung der Satzung beim Punkt Wahl des Universitätsrats durchgeführt hat.
3. Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie eine entsprechende Anpassung der Satzung sowie im Gesellschaftsvertrag beim Punkt Wahl Rektor/in (ggf. kollektives Leitungsorgan) durchgeführt hat.

Organisation der Privatuniversität

2. Die Organisationsstruktur und Zuständigkeiten der Privatuniversität sind in einer Satzung niedergelegt, die jedenfalls folgende Angelegenheiten regelt:

- a. die leitenden Grundsätze und Aufgaben der Privatuniversität;*
- b. Organe der Privatuniversität, deren Bestellung und Aufgaben;*
- c. Personalkategorien und vorgesehene Bezeichnungen für das wissenschaftliche bzw. künstlerische Personal;*
- d. Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung;*
- e. Gewährleistung der Mitsprache der Studierenden in akademischen Angelegenheiten;*
- f. Bestimmungen über die Studien, insbesondere Aufnahme- und Prüfungsordnung sowie Leitung der Studien;*
- g. Richtlinien für akademische Ehrungen (sofern vorgesehen);*
- h. Richtlinien über Berufungs- und Habilitationsverfahren (letzteres sofern vorgesehen).*

Die PU Schloss Seeburg verfügt über eine Satzung, die in den Antragsunterlagen erläutert wird. Die Satzung beinhaltet leitende Grundsätze der PU, die u.a. die Freiheit der Wissenschaft in Forschung und Lehre, die Akzeptanz der Vielfalt wissenschaftlicher Theorien und Methoden, die Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung, die Mitwirkung der Studierenden sowie Wirtschaftlichkeit und Effizienz betreffen. Diese Grundsätze sind im Allgemeinen angemessen – einzelne Kritikpunkte werden unten aufgegriffen.

Die Gutachter*innen regen jedoch an, die Grundsätze in der Satzung zu erweitern und um heute an Universitäten wichtige Aspekte wie Internationalisierung/Internationalität, Nachhaltigkeit und ggf. Digitalisierung zu ergänzen, da sie der Auffassung sind, dass Universitäten sich heute generell zu diesen Punkten positionieren sollten.

Die Organe der Privatuniversität, deren Bestellung und Aufgaben, werden im Antrag beschrieben. Das zentrale Gremium ist der Senat, der sich aus den verschiedenen Mitgliedergruppen der Universität zusammensetzt. Er setzt andere Kollegialorgane ein und hat das Recht, zu allen Themen von grundsätzlicher Bedeutung gehört zu werden. Die beschriebene Zusammensetzung, die Aufgaben und Arbeitsweise des Senats entsprechen den Gepflogenheiten an Universitäten. Etwas kritischer ist aus den oben genannten Gründen die Zusammensetzung des Rektorats, bestehend aus Rektor und Geschäftsführer, aufgrund der relativ starken Position des Geschäftsführers sowie der Machtfülle beim Rektor zu sehen, die

daraus resultiert, dass mit dem Rektor nur ein Wissenschaftler im Rektorat vertreten ist, wenn auch mit prominenter Position und wichtigen Entscheidungsbefugnissen (u.a. Berufungen, Verleihung akademischer Grade). Die Wahl des Universitätsrats entspricht aus Sicht der Gutachter*innen, wie oben näher begründet, nicht den Erläuterungen zur Privatuniversitäten Akkreditierungsverordnung 2019 des Board der AQ Austria. Auch aus sachlichen Erwägungen wäre hier ein breiterer Universitätsrat, der sich durch größere Autonomie von den Trägern auszeichnet, zu empfehlen (siehe oben).

Die PU Schloss Seeburg verfügt über unterschiedliche Personalkategorien: Universitätsprofessor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sowie externe Dozierende. Hinzu kommt das nicht-wissenschaftliche Personal. Diese Kategorien entsprechen den üblichen Gepflogenheiten an Universitäten. Es wird deutlich, dass alle Personalkategorien in den Gremien der PU vertreten sind.

Zur Gleichstellung der Geschlechter gibt es in der Satzung der PU Schloss Seeburg nachvollziehbare Ausführungen. Stellenausschreibungen werden geschlechterneutral formuliert. Ein Arbeitskreis befasst sich zudem mit Fragen der Gleichstellung. Hier ist positiv hervorzuheben, dass sich der Arbeitskreis nicht nur mit Geschlechtergleichheit befasst, sondern auch generell der Diskriminierung von Minderheiten entgegenwirkt. Damit geht die PU Schloss Seeburg hier über reine Geschlechteraspekte hinaus und fokussiert die Diversität ihrer Beschäftigten und Interessengruppen.

Eine Mitsprache der Studierenden ist dadurch gewährleistet, dass sie im üblichen Ausmaß in den Gremien der PU Schloss Seeburg vertreten sind. Beim virtuellen Vor-Ort-Besuch wurde zudem deutlich, dass die kurzen Wege und flachen Hierarchien an der PU die Mitsprachemöglichkeiten der Studierenden fördern. Generell haben Studierende an der PU viele Möglichkeiten Input zu geben, in Entwicklungsprozesse sind sie jedoch nicht eingebunden. Erst im Senat besteht ein Mitspracherecht bei Weiterentwicklungen, das von einer/einem Studierendenvertreter*in wahrgenommen wird (vgl. § 16 Abs 11 Z 1.).

Die PU Schloss Seeburg legt für ihre Bachelor- und Masterstudiengänge aktuelle Prüfungs- und Studienordnungen vor. Diese wurden regelmäßig und zuletzt mit Wirkung zum WS 2019/2020 überarbeitet und an neue Anforderungen angepasst, um das Studienkonzept zu verbessern. Hinsichtlich der Zulassung zum Studium bzw. Promotionsstudium berichteten die Vertreter*innen der PU beim virtuellen Vor-Ort-Besuch, dass bisher immer alle Bewerber*innen für die Bachelor- und Masterstudiengänge, welche die formalen Zulassungsvoraussetzungen erfüllen, zugelassen werden konnten. Im Doktorat konnten nicht alle Bewerber*innen aufgenommen werden, da die Anzahl der Bewerber*innen die Anzahl der Studienplätze überschreitet. In den Gesprächen im Rahmen des Vor-Ort-Besuchs konnte nicht überzeugend beschrieben werden, wie Studienplätze an die Bewerber*innen vergeben werden, für den Fall, dass zukünftig im Bachelor und Master die Studienplätze überbucht sein sollten. Aus diesem Grund empfehlen die Gutachter*innen, in der Zulassungsordnung über die Vergabe von Studienplätzen eine Präzisierung für den Fall, dass die Anzahl der Bewerber*innen die der Studienplätze übersteigt.

Die PU Schloss Seeburg macht von der Möglichkeit akademischer Ehrungen Gebrauch und legt dazu auch eine entsprechende Richtlinie in der Satzung vor. Dabei fällt auf, dass die PU Schloss Seeburg die gem. PUG vorgesehenen Titel „Ehrensatorin“ oder „Ehrensator“ und „Ehrenbürgerin“ oder „Ehrenbürger“ verleiht. Darüber hinaus wird der Ehrentitel „Ehrendoktor“ oder „Ehrendoktorin“ verliehen, dem Wortlaut des PUG folgend, müsste der Titel „Doktorin oder Doktor honoris causa“ („Dr. h.c.“) heißen. Die in der Satzung dargelegte Verleihung von Dank- und Anerkennungsurkunden ist gemäß PUG nicht vorgesehen.

Die PU Schloss Seeburg verfügt über eine Promotions- und eine Habilitationsordnung. Es ist positiv hervorzuheben, dass die Promotionsordnung auch Regelungen zu kumulativen Promotionen enthält. Das in dieser Ordnung geregelte Promotionsverfahren ist genauso wie das in der Habilitationsordnung geregelte Habilitationsverfahren nachvollziehbar und an üblichen Standards orientiert. Gleichwohl sprechen sich die Gutachter*innen gegen ein Habilitationsrecht an der PU Schloss Seeburg aus; die Gründe werden im Bereich „Personal“ in diesem Gutachten dargelegt.

Das Kriterium ist mit Einschränkung **erfüllt**.

Die Gutachter*innen schlagen dem Board der AQ Austria vor, folgende **Auflagen** zu erteilen:

4. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass der Universitätsrat breiter, differenzierter und unabhängiger aufgestellt ist.
5. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass die Zulassungsordnung in der oben beschriebenen Form präzisiert wurde.

3.4 Beurteilungskriterien § 16 Abs 4 Z 1–2: Studienangebot

Studienangebot

1. Die Privatuniversität bietet mindestens zwei Bachelorstudiengänge und einen auf einen oder beide aufbauenden Masterstudiengang an. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bereits akkreditierte Diplomstudiengänge werden als Masterstudiengänge behandelt.

Neben den derzeit drei akkreditierten Bachelorstudiengängen „Betriebswirtschaftslehre“, „Wirtschaftspsychologie“ und „Sport- & Eventmanagement“ sowie den beiden akkreditierten Masterstudiengängen „Betriebswirtschaftslehre“ und „Wirtschaftspsychologie“ bietet die PU Schloss Seeburg den akkreditierten Doktoratsstudiengang „Innovation and Creativity Management“ sowie den akkreditierten Universitätslehrgang „MBA in General Management“ an. Darüber hinaus gibt es Weiterbildungsangebote, die nicht akkreditierungspflichtig sind.

Die Gutachter*innen erachten das Kriterium als **erfüllt**.

Studienangebot

2. Die Privatuniversität stellt in ihren Studiengängen die Einhaltung der Kriterien für die Akkreditierung von Studiengängen sicher. Hierfür verwendet sie regelmäßig definierte Prozesse zur Weiterentwicklung von Studiengängen, in die die relevanten Interessengruppen eingebunden sind. Sie dokumentiert diese Prozesse und ihre Ergebnisse aus dem aktuellen Akkreditierungszeitraum für folgende Merkmale:

a. Bachelor- und Masterstudiengänge

aa. Das Profil und die intendierten Lernergebnisse des Studiengangs sind klar formuliert, umfassen fachlich-wissenschaftliche bzw. künstlerische, personale und soziale Kompetenzen und entsprechen den beruflichen Anforderungen sowie der jeweiligen Niveaustufe des Nationalen Qualifikationsrahmens. Inhalt und Aufbau des Studienplans gewährleisten das Erreichen der intendierten Lernergebnisse unter Verbindung von Forschung (Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste) und Lehre. Im Falle reglementierter Berufe ist zusätzlich darzulegen, wie gewährleistet wird, dass die Voraussetzungen für den Berufszugang gegeben sind.

bb. Die mit den einzelnen Modulen verbundene Arbeitsbelastung ermöglicht das Erreichen der intendierten Lernergebnisse in der festgelegten Studiendauer, bei berufsbegleitenden Studiengängen unter Berücksichtigung der Berufstätigkeit. Das European Credit Transfer System (ECTS) wird korrekt angewendet.

b. Doktoratsstudiengänge

aa. Das Profil und die intendierten Lernergebnisse des Studiengangs sind klar formuliert, umfassen fachlich-wissenschaftliche bzw. künstlerische, personale sowie soziale Kompetenzen und entsprechen Niveaustufe 8 des Nationalen Qualifikationsrahmens. Inhalt und Aufbau des Studienplans gewährleisten das Erreichen der intendierten Lernergebnisse unter Verbindung von Forschung (Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste) und Lehre.

bb. Die mit den einzelnen Modulen verbundene Arbeitsbelastung ermöglicht das Erreichen der intendierten Lernergebnisse, insbesondere die Erstellung der Dissertation, in der festgelegten Studiendauer. Das European Credit Transfer System (ECTS) wird jedenfalls für die curricularen Anteile (Lehrveranstaltungen) korrekt angewendet.

c. Universitätslehrgänge

aa. Das Profil und die intendierten Lernergebnisse des Universitätslehrgangs sind klar formuliert, verbinden fachlich-wissenschaftliche bzw. künstlerisch fundierte Weiterqualifikation mit nachgewiesenen beruflichen Erfordernissen der definierten Zielgruppe, umfassen personale sowie soziale Kompetenzen und entsprechen Niveaustufe 7 des Nationalen Qualifikationsrahmens. Inhalt und Aufbau des Studienplans gewährleisten das Erreichen der intendierten Lernergebnisse unter Verbindung von Forschung (Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste) und Lehre und sind auf die Belange der Zielgruppe ausgerichtet.

bb. Die mit den einzelnen Modulen verbundene Arbeitsbelastung ermöglicht das Erreichen der intendierten Lernergebnisse in der festgelegten Studiendauer, bei berufsbegleitenden Universitätslehrgängen unter Berücksichtigung der Berufstätigkeit. Das European Credit Transfer System (ECTS) wird korrekt angewendet.

Die Privatuniversität Schloss Seeburg stellt in ihren Studiengängen die Einhaltung der Kriterien für die Akkreditierung von Studiengängen sicher, dafür verwendet sie regelmäßig Prozesse zur Weiterentwicklung und Evaluation von Studiengängen. Das Prozessmanagement ist zentraler Bestandteil des QM an der PU Schloss Seeburg und Teil des QM-Handbuchs. Die Prozesse sowie die wesentlichen Weiterentwicklungen im Rahmen des Studienangebots sind im Antrag ausführlich dargestellt.

Als Instrumente der Weiterentwicklung und Evaluation werden Lehrveranstaltungsevaluationen sowie Modul-Evaluationen eingesetzt. Laut Antragstellerin weisen die Lehrveranstaltungsevaluationen eine sehr hohe Rücklaufquote, nahezu 100%, auf. Aus gutachterlicher Sicht ist dabei die Aussagekraft der quantitativen Auswertung bei kleinen Studierendengruppen (10 - 20 Personen) jedoch kritisch zu sehen. Die oben genannten Evaluationen werden in Gesprächen des/der Studiengangleiters*in mit den Studierenden und Studierendenvertreter*innen, der Studierendenkanzlei, den Lehrenden und den Kernfachvertreter*innen behandelt. Des Weiteren werden die Evaluationen auch im Rahmen der Dozierendentage mit den Lehrenden einmal pro Semester mündlich besprochen.

Die studentische Beteiligung ist durch Einbeziehung der Studiengangs- und Lehrveranstaltungsevaluationen sowie durch aktive informelle Einbeziehung der Kohortensprecher*innen in Bezug auf die Einholung von Feedback gegeben. In den laufenden Modulevaluierungen sowie den individuellen Feedbackgesprächen wird der Workload der Studierenden regelmäßig erhoben, gemonitort und bei Bedarf gegengesteuert.

Weitere Instrumente der Einbindung von Interessensgruppen umfassen: Serviceevaluierungen, qualitative Modul-Checks, Dozierendenbefragungen, Alumni-Befragungen, Get-Togethers,

Gesamtfeedbacks an Studierende, Team Meetings, Dozierendenmeetings, QM-Meetings mit der Universitätsleitung, Einweisungen und Schulungen neuer Dozierender, Beratungsgespräche mit Studienanfänger*innen, Feedbackgespräche mit den Dozierenden, Meetings des Betreuer*innenteams des Doktoratsstudiengangs und Semester-Kick-offs im Doktoratsstudiengang. Unter § 16 Abs 11 Z 2 wird in diesem Gutachten auf einige dieser Instrumente eingegangen.

Die Vorgehensweise bei der Entwicklung von Maßnahmen und der Weiterentwicklung von Studiengängen sollte aus gutachterlicher Sicht ausgebaut und noch formalisierter bzw. transparenter gestaltet werden. Studierende, externe Lehrende, internes Lehr- und Forschungspersonal sowie Fachexpert*innen werden ebenfalls nur als Feedbackgeber*innen für die Weiterentwicklung der Studiengänge einbezogen und stehen im direkten Austausch mit den jeweiligen Studiengangsleiter*innen, jedoch ohne formalisierte Beteiligungsmöglichkeiten im Entwicklungsprozess (siehe Auflage unter § 16 Abs 11 Z 2).

Der Senat, zusammengesetzt aus mindestens drei Universitätsprofessor*innen, und je einer/einem wissenschaftlichen Mitarbeiter*in, einer/einem Studierenden und einer/einem Vertreter*in des allgemeinen Universitätspersonals, agiert als zentrales Gremium. Der Senat tagt monatlich mit Ausnahme von Jänner und August. Er fungiert als ausgeglichenes Kontrollorgan und stellt zumindest über mündliche Berichterstattungen die Einhaltung der Akkreditierungskriterien sicher. Änderungen der allgemeinen Prüfungsordnung sowie der Studien- und Prüfungsordnungen werden in Form von Senatsbeschlüssen dokumentiert. Studierende erhalten eine Feedbackemail über Verbesserungen und Jahresberichte über Entwicklungen der PU werden auf der Webseite veröffentlicht.

Studienangebot

a. Bachelor- und Masterstudiengänge

aa. Das Profil und die intendierten Lernergebnisse des Studiengangs sind klar formuliert, umfassen fachlich-wissenschaftliche bzw. künstlerische, personale und soziale Kompetenzen und entsprechen den beruflichen Anforderungen sowie der jeweiligen Niveaustufe des Nationalen Qualifikationsrahmens. Inhalt und Aufbau des Studienplans gewährleisten das Erreichen der intendierten Lernergebnisse unter Verbindung von Forschung (Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste) und Lehre. Im Falle reglementierter Berufe ist zusätzlich darzulegen, wie gewährleistet wird, dass die Voraussetzungen für den Berufszugang gegeben sind.

Die PU Schloss Seeburg bietet auf ihrer Website öffentliche Informationen zu den Bachelor- und Masterstudien, zum Doktoratsstudium sowie zum akkreditierten MBA an:

- Curriculum Bachelor BWL <https://www.uni-seeburg.at/wp-content/uploads/2018/04/broschure-studiengang-bwl-curriculum.pdf>
- Curriculum Bachelor Sport- & Eventmanagement <https://www.uni-seeburg.at/wp-content/uploads/2018/04/broschure-studiengang-sem-curriculum.pdf>
- Curriculum Bachelor Wirtschaftspsychologie <https://www.uni-seeburg.at/wp-content/uploads/2018/04/broschure-studiengang-wipsy-curriculum.pdf>
- Curriculum Master BWL <https://www.uni-seeburg.at/wp-content/uploads/2018/10/Curriculum-BWL-MA.pdf>
- Curriculum Master Wirtschaftspsychologie <https://www.uni-seeburg.at/studiengang/master/wirtschaftspsychologie/>
- Curriculum MBA in General Management <https://www.uni-seeburg.at/studiengang/master/master-of-business-administration/>

- Curriculum Doktorat Innovation & Creativity Management <https://www.uni-seeburg.at/wp-content/uploads/2018/04/broschure-studiengang-doktorat-curriculum.pdf>

Das Profil und die intendierten Lernergebnisse für die akkreditierten Bachelor- und Masterstudiengänge sind im Antrag dargestellt. Die an der PU Schloss Seeburg angebotenen Bachelorstudiengänge vermitteln grundlegende als auch fortgeschrittene Fähigkeiten und Fertigkeiten, um komplexe, fachliche und/oder berufliche Tätigkeiten oder Projekte zu leiten. Die Lernergebnisse legen sowohl fachlich-wissenschaftliche, als auch künstlerische, personale und soziale Kompetenzen dar und entsprechen den im Nationalen Qualifikationsrahmen angeführten Lernergebnisse des NQR-Niveau 6.

Exemplarisch wird dabei im Gutachten auf den Bachelorstudiengang Betriebswirtschaftslehre eingegangen:

Die Lernergebnisse sind sehr praxisorientiert, kompetenzorientiert und berufsvorbereitend formuliert und bereiten die Absolvent*innen auf konkrete selbstverantwortliche Aufgaben in Unternehmen vor. Hierbei wird versucht, den Studierenden eine gute allgemeine Grundlage zu bieten, um komplexe, nicht vorhersehbare Probleme zu bewältigen. Die wissenschaftlichen Grundlagen bilden die Basis für die Berufsvorbereitung in Unternehmen oder der öffentlichen Verwaltung.

So heißt es etwa in der Studien- und Prüfungsordnung für den Bachelorstudiengang Betriebswirtschaftslehre: „Um das breite Anforderungsspektrum der Praxis bewältigen zu können, erwerben die Studentinnen und Studenten grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten unter anderem in den Bereichen der Fachgebiete Betriebswirtschaft, Recht, Steuern, Analyse- und Entscheidungsmethodik, Wirtschaftsenglisch und Digitalisierung.“

Die an der PU Schloss Seeburg angebotenen Masterstudiengänge vermitteln spezialisiertes Wissen sowie Problemlösungsfertigkeiten, um komplexe Arbeits- oder Lernkontexte zu bewältigen und Verantwortung in der Berufspraxis zu übernehmen und strategisches Wissen als auch Fachwissen einzubringen. Die Lernergebnisse werden sowohl als fachlich-wissenschaftliche, als auch künstlerische, personale und soziale Kompetenzen, vor allem im Bereich der praktischen Berufsvorbereitung (Metafachliche Kompetenzen wie Präsentationsfähigkeiten, Moderationsfähigkeiten etc.) dargestellt und entsprechen den im Nationalen Qualifikationsrahmen angeführten Lernergebnisse des NQR-Niveau 7.

Exemplarisch wird hier auf den Masterstudiengang Betriebswirtschaftslehre eingegangen:

Die Lernergebnisse sind kompetenzorientiert formuliert, auf ein breites Spektrum an möglichen Berufsfeldern zugeschnitten und bieten eine vertiefte Auseinandersetzung und Etablierung von Fachkenntnissen und Fähigkeiten.

Zudem soll der Studiengang im NQR Niveau 7 sowohl auf verantwortungsvolle, komplexe Führungsaufgaben als auch auf diverse Forschungsbereiche vorbereiten. Dabei wird explizit auf wissenschaftliche Theorien, Theoriebildung und Methoden hingewiesen. In der Studien- und Prüfungsordnung für den Masterstudiengang Betriebswirtschaftslehre heißt es dazu etwa: „Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwerben vertiefte Kenntnisse in dem Bereich der wirtschaftswissenschaftlichen Modellierung und Theoriebildung. Sie können wissenschaftliche Methoden einsetzen und kennen die Aussagen, Parameter und Nebenbedingungen der wichtigen wirtschaftswissenschaftlichen Theorien. Dadurch werden sie zur Aufnahme eines Promotionsstudiums befähigt.“ Demnach sind die Voraussetzungen für ein Doktorat (NQR-Niveau 8) gegeben.

Im Zuge der Gespräche mit den Vertreter*innen der PU Schloss Seeburg wurde das semi-virtuelle Studienkonzept im Blended-Learning-Format, wie es in den Bachelor- und Masterstudiengängen zur Anwendung kommt, ausführlich besprochen. Den Dozierenden als auch Lehrenden wird hierbei ein klarer, transparenter Rahmen zur Durchführung der Lehre als

auch zur positiven Absolvierung des jeweiligen Moduls gegeben. Die vereinbarten Präsenzphasen (16 Stunden) dienen dabei im Sinne eines Flipped-Classroom-Ansatzes vor allem zum Festigen, Üben, der Interaktion und gemeinsamen Wissensgenerierung, aufbauend auf den vorab für Online-Einheiten (in Form von Online-Kontaktzeit, Selbstlernphasen, sowie virtuellen Klassenzimmern) aufgewendeten 134 Stunden. Im Zuge der Gespräche mit Vertreter*innen der PU Schloss Seeburg als auch durch die Studien- und Prüfungsordnungen wurde deutlich, dass der fachlich-inhaltlichen Aufbau der Studiengänge im semi-virtuellen Konzept berücksichtigt wird.

Die wählbaren Leistungsnachweisarten für Dozierende umfassen entweder 100% Klausur, 100% Studienarbeit, 100% studienbegleitende Leistungsnachweise oder eine Kombination daraus. Falls die Präsenz vor Ort den Abschluss bildet und in einer unmittelbaren Leistungsüberprüfung entweder direkt vor Ort als z.B. Klausur oder Abgabe einer Studienarbeit mündet, erscheint es den Gutachter*innen sinnvoll, ggf. Leistungsüberprüfungskriterien anzupassen.

Studienangebot

a. Bachelor- und Masterstudiengänge

bb. Die mit den einzelnen Modulen verbundene Arbeitsbelastung ermöglicht das Erreichen der intendierten Lernergebnisse in der festgelegten Studiendauer, bei berufsbegleitenden Studiengängen unter Berücksichtigung der Berufstätigkeit. Das European Credit Transfer System (ECTS) wird korrekt angewendet.

Der mit dem Studium verbundene Workload für die Studierenden wird im Antrag ausführlich dokumentiert und ist aus Sicht der Gutachter*innen plausibel. Durch das von der PU Schloss Seeburg verabschiedete und von allen Dozierenden verpflichtend zu praktizierende semi-virtuelle Konzept, werden sowohl Präsenzzeiten als auch Selbststudiumsphasen und konkrete Prüfungsvorbereitungen sehr transparent für Studierende ausgedrückt und, aufgrund der engen Taktung der Vor-Ort-Lehreinheiten, sehr strikt eingehalten.

Dies wird sowohl aus dem Antrag als auch aus den ergänzenden Unterlagen zum semi-virtuellen Konzept aus gutachterlicher Perspektive deutlich. Durch die vorgegebene Verteilung der ECTS-Anrechnungspunkte („pro Modul 134 Stunden virtuelle Lehre, inkl. zwei bis sechs Stunden interaktive virtuelle Klassenzimmer mit den Dozierenden, und 16 Stunden Präsenzlehre vor Ort“ (vgl. Antrag) und der damit klar ausgewiesenen Präsenz- und Vor-Ort-Zeiten (2 Präsenztage pro Modul) sowie durch die Transparenz und Vorhersehbarkeit der zu erledigenden Aufgaben kann der Workload für die Studierenden die Vereinbarkeit von Studium und Freizeit und/oder Betreuung und/oder Beruf erleichtern.

Die genaue Darstellung bzw. Trennung von Onlinekontaktzeit und Selbstlernzeit im semi-virtuellen Konzept ist jedoch aus Sicht der Gutachter*innen nach nicht zwingend notwendig und legt den Lehrenden eine unnötig rigide Vorgehensweise bei der Aufbereitung der Lerninhalte nahe. Des Weiteren ist die Unterscheidung zwischen Selbstlernzeit und Prüfungszeit aus Sicht der Gutachter*innen nicht klar erkennbar.

In den laufenden Modulevaluierungen sowie den individuellen Feedbackgesprächen wird der Workload der Studierenden regelmäßig erhoben, gemonitort und bei Bedarf gegengesteuert.

Dem Antrag, den beigelegten Websiteinformationen, als auch den Gesprächen mit Studierenden und Lehrenden zufolge, entspricht der angegebene ECTS-Workload den Anforderungen der

jeweiligen Studienprogramme und deren Qualifikationszielen. Studierende im sogenannten Teilzeitstudium (berufstätige Studierende) nehmen an denselben Modulen teil, haben aber einen gestreckten Studienverlauf und absolvieren daher weniger Module pro Semester.

Studienangebot

b. Doktoratsstudiengänge

aa. Das Profil und die intendierten Lernergebnisse des Studiengangs sind klar formuliert, umfassen fachlich-wissenschaftliche bzw. künstlerische, personale sowie soziale Kompetenzen und entsprechen Niveaustufe 8 des Nationalen Qualifikationsrahmens. Inhalt und Aufbau des Studienplans gewährleisten das Erreichen der intendierten Lernergebnisse unter Verbindung von Forschung (Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste) und Lehre.

Laut Auskunft der Privatuniversität Schloss Seeburg sind 30 Doktoratsstudierende im Studienjahr 2019/20 im spezialisierten Doktoratsstudiengang „Innovation & Creativity Management“ eingeschrieben.

Gemäß Antrag sowie der Promotionsordnung (vgl. <http://uni-seeburg.at/wp-content/uploads/2020/10/Promotionsordnung.pdf>) ist es Ziel des Studiengangs,

„[...] den Doktorandinnen und Doktoranden die erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen für eine wissenschaftliche Karriere an einer Universität, in einer postsekundären Bildungseinrichtung oder Forschungsabteilung zu vermitteln. Zusätzlich sollen aber ebenso generische Fähigkeiten und Kompetenzen für einen erweiterten Arbeitsmarkt vermittelt und damit Karriereperspektiven auch außerhalb der akademischen Welt z.B. im Hinblick auf eine Führungsposition in der Wirtschaft oder in öffentlichen Verwaltungen vermittelt werden [...]“.

Im Antrag werden folgende intendierte Lernergebnisse genannt:

„Die Absolventinnen und Absolventen verfügen über ein breites und fundiertes Fachwissen im Bereich Innovations- und Kreativitätsmanagement generell sowie über weit fortgeschrittene und spezialisierte Kenntnisse im Bereich ihres spezifischen Promotionsfeldes und dessen Nahtstellen zu angrenzenden Forschungsfeldern. Die Absolventinnen und Absolventen sind zu selbstständigem analytischen und wissenschaftlichen Denken, methodologischer Reflexion und zur Erstellung von originären Forschungsarbeiten auf hohem Niveau befähigt. Sie können Forschungsprozesse organisieren und durchführen sowie die eigenen Forschungsergebnisse im wissenschaftlichen Diskurs und in der Kommunikation mit Expertinnen und Experten aus der betrieblichen Praxis darstellen. Die Absolventinnen und Absolventen können wirtschaftliche und unternehmerische Zusammenhänge ganzheitlich verstehen, durch Anwendung von Theorien, Konzepten und Instrumenten nach dem neuesten Stand der Forschung umfassend analysieren sowie wissenschaftlich und methodisch fundierte Gestaltungsvorschläge erarbeiten.“.

Die im Nationalen Qualifikationsrahmen angeführten Lernergebnisse des NQR-Niveau 8 fordern fachliche Spitzenkenntnisse, sowie weitest fortgeschrittene und spezialisierte Fertigkeiten und Methoden bzw. fordern berufliche Integrität in führenden Arbeits- und Lernkontexten sowie der Forschung.

Das angebotene Doktoratsstudium beinhaltet eine Methodenausbildung (Forschungsmethodik I, II und III), die dominante Bereiche der Wirtschaftswissenschaften abdeckt. Laut Angaben

des Antrags können noch weitere, an der PU Schloss Seeburg existierende Masterkurse gewählt werden, oder aber auch Kurse in Kooperation mit anderen österreichischen Privatuniversitäten. Laut Antrag wird in diesem Studiengang ein Überblick zu Wissenschaftstheorie und wissenschaftlichem Arbeiten gegeben. Des Weiteren beinhaltet das Curriculum ein Modul zu Transfer-Kompetenzen und ein Fachseminar zu Innovations- und Kreativitätsmanagement. Dabei entsprechen die wissenschaftlich fundierten und berufsvorbereitenden Lernergebnisse, wie sie durch die PU Schloss Seeburg formuliert sind, aus Sicht der Gutachter*innen weitestgehend dem NQR Niveaustufe 8. Aus gutachterlicher Sicht sind die Ziele des Doktoratsstudiengangs und die Lernergebnisse jedoch noch sehr allgemein formuliert und sollten spezifiziert werden, damit sie überprüfbar sind. Generell wird darin deutlich, dass der Doktoratsstudiengang sehr breit und unspezifisch angelegt ist. Stellenweise mangelt es an der notwendigen Tiefe, was auch darauf zurück zu führen ist, dass die personellen Ressourcen und damit auch die wissenschaftlichen Vertiefungen begrenzt sind. Daraus resultieren Einschränkungen hinsichtlich des Forschungsumfeldes.

Laut Antrag strebt die PU Schloss Seeburg internationale Sichtbarkeit und Forschungsleistungen in allen vier definierten Forschungsschwerpunkten an. Dies umfasst neben „Creativity and Innovation“ auch „Economic Decision Making“ sowie „Relational Career Research“ und „Marketing and Sport“, welches auch im Doktoratsstudium im gesamten Forschungsspektrum berücksichtigt und mit „publikationsorientierten Doktorarbeiten betreut“ wird. Die oben bzw. im Curriculum genannten Lernergebnisse beziehen sich jedoch laut Promotionsordnung ausschließlich auf ein breites, fundiertes Fachwissen im Bereich Innovations- und Kreativitätsmanagement. Die im Antrag bzw. der Promotionsordnung angeführten Lernziele sind aus Sicht der Gutachter*innen aufgrund der angeführten vorgeschriebenen Lehrveranstaltungen (Fachseminar, Wissenschaftstheorie sowie Forschungsmethodik I, II, III) und ECTS-Leistungen (in Form von Kolloquien, Prüfungen u.ä.) nicht zur Gänze überprüfbar. Die angeführten Alternativen im Umfang von 18 freien ECTS-Leistungen sind sehr vielfältig und nicht explizit mit den vorgegebenen Lernergebnissen in Verbindung zu setzen (Betreuung von Bachelorarbeiten, Lehrtätigkeit etc. tragen z.B. nicht zwingend zur Diskursfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit mit der beruflichen Praxis bei oder vertiefen bzw. spezialisieren die Fachkenntnisse).

Der Forschungsfortschritt der Doktorand*innen wird durch ein Forschungsmonitoring begleitet, welches in der Betreuungsvereinbarung verankert ist. Die Verbindung von Forschung und Lehre sowie die Vernetzung der Doktorand*innen mit anderen Studierenden und mit dem wissenschaftlichen Personal spiegeln sich in den im Curriculum verankerten Forschungskolloquien, Kooperationen mit anderen Privatuniversitäten und alternativen ECTS-Leistungen (aktive Lehrtätigkeit, Betreuung von Bachelorarbeiten, aktive Teilnahme an wissenschaftlichen Fachtagungen, Teilnahme an akademischen Fortbildungsveranstaltungen, aktive Mitarbeit an universitären Forschungsprojekten außerhalb des eigenen Doktorats) wider.

Studienangebot

b. Doktoratsstudiengänge

bb. Die mit den einzelnen Modulen verbundene Arbeitsbelastung ermöglicht das Erreichen der intendierten Lernergebnisse, insbesondere die Erstellung der Dissertation, in der festgelegten Studiendauer. Das European Credit Transfer System (ECTS) wird jedenfalls für die curricularen Anteile (Lehrveranstaltungen) korrekt angewendet.

Das Doktoratsstudium mit insgesamt 180 ECTS-Anrechnungspunkten sieht eine Arbeitsbelastung in den Lehrveranstaltungen zwischen 6 und 16 ECTS-Anrechnungspunkten pro Semester vor. Die Dissertation wird mit 120 ECTS-Anrechnungspunkten berechnet und entspricht einer Arbeitsbelastung von 20 ECTS-Anrechnungspunkten pro Semester. Es kann zwischen kumulativer Dissertation und Monographie gewählt werden, dementsprechend wird der Workload je Semester variieren und kann individuell geplant werden.

Studienangebot

c. Universitätslehrgänge

aa. Das Profil und die intendierten Lernergebnisse des Universitätslehrgangs sind klar formuliert, verbinden fachlich-wissenschaftliche bzw. künstlerisch fundierte Weiterqualifikation mit nachgewiesenen beruflichen Erfordernissen der definierten Zielgruppe, umfassen personale sowie soziale Kompetenzen und entsprechen Niveaustufe 7 des Nationalen Qualifikationsrahmens. Inhalt und Aufbau des Studienplans gewährleisten das Erreichen der intendierten Lernergebnisse unter Verbindung von Forschung (Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste) und Lehre und sind auf die Belange der Zielgruppe ausgerichtet.

Der von der PU Schloss Seeburg angebotene Universitätslehrgang MBA in General Management bietet laut Studien- und Prüfungsordnung (vgl. <https://www.uni-seeburg.at/wp-content/uploads/2020/12/Studien-und-Pr%C3%BCfungsordnung-MBA.pdf>) sowie laut Antrag folgende intendierte Lernergebnisse: „Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen ihren Verantwortungsbereich zukünftig ergebnisorientiert zu steuern und entscheidungsrelevante Führungsinformationen optimal zu nutzen. Im Besonderen werden ihnen auch fachübergreifende Kenntnisse nähergebracht, die sie in die Lage versetzen, Gesamtsysteme und -prozesse zu überschauen. Durch diesen ganzheitlichen Ansatz werden sie in die Lage versetzt, Probleme nicht nur aus einer fachspezifischen Sicht anzugehen, sondern den Gesamtnutzen für das Unternehmen zu optimieren. Das Studium soll die Absolventinnen und Absolventen für eine Position als Führungskraft der Projektleiterin bzw. Projektleiter qualifizieren.“

Diese Lernergebnisse sind weitgehend klar formuliert und entsprechen formell der Niveaustufe 7 des Nationalen Qualifikationsrahmens. Die Zulassungsvoraussetzungen wurden im Jahr 2017 nachgeschärft und entsprechen aus Sicht der Gutachter*innen aufgrund der geforderten Qualifikation oder Berufserfahrung diesem Niveau. Der Universitätslehrgang bietet somit Hochschulabsolvent*innen mit Berufserfahrung eine Befähigung zu verantwortungsvollen Tätigkeiten in Unternehmen und/oder Institutionen an. Es wird im Curriculum darauf hingewiesen, dass Absolvent*innen im MBA für Führungs- und Leitungspositionen qualifiziert werden.

Der dreisemestrige MBA im Umfang von 90 ECTS-Anrechnungspunkten bietet in 12 Modulen mit ausschließlich semi-virtuellen Kursen und jeweils 6 ECTS-Anrechnungspunkten, 7 verpflichtende Module in den Bereichen Management Methods & Skills, Management von Organisationen, Human Resource Management, Marketing, Accounting & Finance, Strategisches Management sowie Leadership & Change und 4 Studienschwerpunkte als auch 2 Wahlpflichtfächer. Die Teilnehmer*innen können einen Studienschwerpunkt wählen - zur Wahl stehen Innovationsmanagement, Branchenfokus Immobilienwirtschaft, Interkulturelles Management, Branchenfokus Versicherungswirtschaft. Hier sind drei vorgeschriebene Veranstaltungen á 6 ECTS-Anrechnungspunkten zu besuchen. In den Wahlfächern können 2 aus insgesamt 5 Veranstaltungen á 6 ECTS-Anrechnungspunkten gewählt werden.

Aktuelle Forschung fließt in die Lehre mit ein, ist im Curriculum jedoch nicht explizit ausgewiesen, da die Zielgruppe für konkrete berufliche Erfordernisse ausgebildet wird.

Studienangebot

c. Universitätslehrgänge

bb. Die mit den einzelnen Modulen verbundene Arbeitsbelastung ermöglicht das Erreichen der intendierten Lernergebnisse in der festgelegten Studiendauer, bei berufsbegleitenden Universitätslehrgängen unter Berücksichtigung der Berufstätigkeit. Das European Credit Transfer System (ECTS) wird korrekt angewendet.

Der Universitätslehrgang MBA General Management wird berufsbegleitend über 3 Semester á 30 ECTS-Anrechnungspunkte angeboten. Die Lehrveranstaltungen werden als semi-virtuelle Kurse abgehalten. Trotz der hohen Arbeitsbelastung von 30 ECTS-Anrechnungspunkten pro Semester ist der Arbeitsaufwand aufgrund des hohen virtuellen Selbststudienanteils und zwei gut planbaren Präsenztagen mit einer Berufstätigkeit vereinbar. Das European Credit Transfer System (ECTS) wird korrekt und angemessen angewendet.

Die Gutachter*innen sehen das Kriterium § 16 Abs 4 Z 2 in seiner Gesamtheit als **erfüllt** an.

Die Gutachter*innen **empfehlen** jedoch, dass eine klare Definition der Prozesse zur Weiterentwicklung von Studiengängen und der daran beteiligten Arbeitsgruppen und Entscheidungsträger*innen zumindest intern verschriftlicht und veröffentlicht wird, sodass die Beschlusskompetenz sowie die Beschlussentscheidungen klar geregelt sind. Diese Dokumente sollten

- die Vorgangsweise und Zeitläufe über mögliche Änderung von Studien- und Prüfungsordnungen
- transparente Entscheidungskriterien,
- eine Dokumentation über Diskussionspunkte und
- Vereinbarungen im Rahmen der Dozierendentage umfassen.

Die Maßnahmen zur Einbindung von Studierenden und weiteren Stakeholdern in die Entwicklung von Maßnahmen bzw. in die Curriculumentwicklung im QM-System werden von den Gutachter*innen unter dem Kriterium § 16 Abs 11 Z 1 adressiert und als Auflage aufgenommen.

Als Impulse zur Weiterentwicklung der einzelnen Studienprogramme geben die Gutachter*innen zudem folgende **Empfehlungen**:

- Die Gutachter*innen empfehlen bzgl. der Bachelor- und Masterstudiengänge eine didaktische Kohärenz im Sinne eines kompetenzorientierten Lehrens und Lernens und demnach im Sinne eines aktiven Studiums eine Flexibilisierung der Leistungsbeurteilungskriterien je nach didaktischem Konzept.
- Die Gutachter*innen empfehlen im Hinblick auf das Doktoratsstudiengang eine erhöhte Aufmerksamkeit auf die wissenschaftliche, universitäre Nahtstelle zu etablierten Forschungseinrichtungen, Forschungsprojekte und Fördergeber*innen, um den Absolvent*innen einen guten Einblick in die jeweilige Forschungslandschaft zu eröffnen.

- Die Gutachter*innen empfehlen im Doktoratsstudiengang zudem eine weitere Spezifizierung der Lernergebnisse in Bezug sowohl auf die fachliche Expertise im Bereich „Innovations- und Kreativitätsmanagement über weit fortgeschrittene und spezialisierte Kenntnisse im Bereich ihres spezifischen Promotionsfeldes und dessen Nahtstellen“ um Studienwerber*innen ein möglichst klares Bild um die zukünftige Forschungsumgebung und Forschungscommunity zu geben.
- Die Präzisierung der überfachlichen Expertisen ist expliziter vorhanden. Die Gutachter*innen empfehlen jedoch aufgrund der Forschungsinteressen und Forschungsausrichtung eine aktive, explizite Lernergebnisorientierung auf Internationalität (sowohl fachlich, überfachlich als auch sprachlich). Die weiter oben angeführte Überprüfbarkeit der Lernergebnisse ist den Gutachter*innen aus den vorliegenden Unterlagen nicht ersichtlich. Die Gutachter*innen nehmen an, dass dies auch für Lehrende schwer in formale Leistungsbeurteilungskriterien zu gießen ist, da keine expliziten Lernziele an die Leistungsnachweise geknüpft sind.
- Die Gutachter*innen empfehlen bzgl. der Universitätslehrgänge eine Spezifizierung der Lernergebnisse, da wie bereits im Doktoratsstudium beschrieben, die vier Studienschwerpunkte sehr divers sind - jedoch sowohl in den verpflichtenden Veranstaltungen und Wahlfächern zusammengeführt werden sollten. Ein roter Faden, vor allem in den überfachlichen Lernergebnissen in den verpflichtenden Veranstaltungen, wäre wünschenswert.

3.5 Beurteilungskriterien § 16 Abs 5 Z 1–3: Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende

Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende

1. Die Privatuniversität stellt den Studierenden angemessene Angebote zur fachlichen, studienorganisatorischen sowie psychosozialen Beratung und Unterstützung zur Verfügung.

Wie in den Gesprächen und den Unterlagen dargestellt, gibt es eine sehr studierendenzentrierte Sicht an der PU Schloss Seeburg.

Bei fachlichen Fragen stehen, wie auch in den Gesprächen beim virtuellen Vor-Ort-Besuch festgestellt werden konnte, die jeweiligen Vortragenden intensiv für die Studierenden zur Verfügung.

Die organisatorische Beratung ist in der Studierendenkanzlei gebündelt. Auch hier konnte sich die Gutachter*innen-Gruppe in den virtuellen Vor-Ort-Gesprächen überzeugen, dass die organisatorische Beratung in Anspruch genommen wird und zur ausreichenden Unterstützung der Studierenden beiträgt.

Eine psychologische Betreuung ist vorhanden und wurde im speziellen zu Beginn der Corona-Epidemie an die Studierenden herangetragen, um diesen bei den aktuell ganz besonderen Herausforderungen zur Seite stehen zu können.

Die Gutachter*innen erachten das Kriterium als **erfüllt**.

Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende

2. Die Privatuniversität stellt den Studierenden ein Verfahren zur Behandlung von Beschwerden zur Verfügung.

Sowohl in den Unterlagen als auch in den Gesprächen beim virtuellen Vor-Ort-Besuch konnte festgestellt werden, dass es ein etabliertes Beschwerdemanagement gibt, welches für alle Studierenden zur Verfügung steht und auch genutzt wird. Das Beschwerdemanagement steht über unterschiedliche Anlaufstellen für unterschiedliche Themenfelder zur Verfügung. Es gibt die Möglichkeit für Studierende, über die Studiengangsvertretung Beschwerden einzubringen. Diese leitet die Beschwerden dann zum Beispiel an die Studierendenkanzlei weiter. Auch im Rahmen der regelmäßigen Evaluationen können Probleme angesprochen werden. Aber nicht nur formale Möglichkeiten stehen zur Verfügung, so kam es in der Vergangenheit zu einem Fall, bei dem ein/e Lehrbeauftragte*r gleich zu Beginn eines Kurses ausgetauscht wurde, nachdem es dringende Beschwerden der Studierenden gab.

Weiters sind die Studierenden, wie rechtlich vorgesehen, durch ein Mitglied im Senat der PU Schloss Seeburg vertreten. Durch die Größe der Privatuniversität ist der Weg bei Beschwerden bis zu den Leitungsgremien bzw. Leitungspersonen ein sehr kurzer, wie auch in den Gesprächen beim virtuellen Vor-Ort-Besuch festgestellt werden konnte. Wünschenswert wäre dennoch eine Ergänzung der Webseite um einen Hinweis zur zentralen Ombudsstelle für Studierende (siehe Empfehlung unter § 16 Abs 11 Z 4 bzw. § 16 Abs 12).

Die Gutachter*innen erachten das Kriterium als **erfüllt**.

Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende

3. Bietet die Privatuniversität Doktoratsstudiengänge an, sind die Kriterien gemäß § 18 Abs 3 entsprechend anzuwenden.

Betreuung und Beratungsangebote

§ 18 Abs 3 Z 1. Die Privatuniversität schließt Vereinbarungen mit den Doktorand/inn/en ab, die die jeweiligen Pflichten und Rechte der Privatuniversität, der Doktorand/inn/en und deren Betreuer/inne/n regelt.

Die Hochschule bietet unter der Studiengangsbezeichnung „Innovation & Creativity Management“ ein Doktoratsstudium in vier Forschungsbereichen an, es wird der akademische Grad Dr. rer.soc.oec. verliehen. Laut Promotionsordnung wird zur Promotion zugelassen, wer „einen erfolgreichen Master-, Magister-, oder Diplomabschluss einer anerkannten Universität oder Fachhochschule“ aufweist.

Aus den Unterlagen geht hervor, dass vor der Einschreibung in das Doktoratsstudium eine Betreuungsvereinbarung zwischen einer Betreuerin oder einem Betreuer und der jeweiligen Doktorandin bzw. dem jeweiligen Doktoranden schriftlich fixiert werden muss. Diese regelt die Rechte und Pflichten der Doktorand*innen und deren Betreuer*innen, nicht aber jene der Privatuniversität. Da in diesem Kriterium der Abschluss einer Vereinbarung der Privatuniversität mit den Doktorand*innen und eine Regelung der Rechten und Pflichten der Privatuniversität erforderlich ist, wird eine entsprechende Auflage erteilt.

Es ist ein Opus Magnum oder eine kumulative Dissertation möglich. Die Anzahl oder Qualität der Publikationsbeiträge oder des Opus Magnums ist nicht genauer definiert. Es findet ein

regelmäßiges Forschungsmonitoring statt, das die Schritte und Ziele der nächsten zwölf Monate beinhaltet.

Die grundsätzliche Vorgehensweise entspricht den üblichen Gepflogenheiten an Universitäten. Es fällt auf, dass die Promotionsordnung viele Punkte nicht klar definiert (z.B. Umfang der Monographie, Anzahl und Qualität der wissenschaftlichen Publikationen, Art der Veröffentlichung der Dissertation und damit zusammenhängend der Zeitpunkt, zu dem der Dokortitel geführt werden darf). Die Notenskala zur Bewertung der Dissertation ist aus Sicht der Gutachter*innen ungewöhnlich: üblicherweise entspricht 0,00 „summa cum laude“, 0,01 bis 1,50 „magna cum laude“, 1,51 bis 2,50 „cum laude“, 2,51 bis 3,00 „rite“ und 3,01 und schlechter „insuffizienter“. Zudem ist nicht geregelt, ob bei einem „summa cum laude“ noch ein/e weitere/r externe/r Gutachter*in zur Qualitätssicherung hinzugezogen wird und was bei einer unterschiedlichen Meinung der Gutachter*innen geschieht. Das sollte aus gutachterlicher Sicht klar geregelt werden.

Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen mit Einschränkung **erfüllt**. Sie empfehlen dem Board der AQ Austria folgende **Auflagen** zu erteilen:

6. Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie Vereinbarungen mit den Doktorand/inn/en abschließt, denen auch die Privatuniversität selbst beitrifft und in denen auch die Pflichten und Rechte der Privatuniversität geregelt werden.
7. Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass die Promotionsordnung folgendermaßen geändert wurde:

Ein dritter Gutachter bzw. eine dritte Gutachterin wird durch den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende des Promotionsausschusses bestellt, wenn beide Gutachter bzw. Gutachterinnen in ihren Gutachten zu der Bewertung „summa cum laude“ kommen. Diese dritte Gutachterin bzw. dieser dritter Gutachter darf nicht der PU Schloss Seeburg angehören und soll nicht in einem engen Kooperationsverhältnis mit einer bzw. einem der anderen Gutachterinnen bzw. Gutachter stehen. Das Prädikat „summa cum laude“ ergibt sich nur dann, wenn alle drei Gutachten einstimmig die Dissertation mit „summa cum laude“ bewerten.

8. Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass die Anforderungen im Doktoratsstudium klarer geregelt und auch die Konsequenzen definiert sind, die bei Nichterfüllung der Anforderungen an die Doktorand*innen folgen.

Betreuung und Beratungsangebote

§ 18 Abs 3 Z 2. Die Privatuniversität ermöglicht den Doktorand/inn/en einen intensiven Dialog mit Wissenschaftler/inne/n bzw. Künstler/inne/n durch inner- und außeruniversitäre Kooperationen mit hochschulischen und gegebenenfalls außerhochschulischen Partner/inne/n im In- und Ausland und fördert die Teilnahme der Doktorand/inn/en an Fachtagungen im In- und Ausland.

Durch die Möglichkeit alternative ECTS-Leistungen im Rahmen des Doktoratsstudium zu erbringen, werden folgende Aktivitäten gefördert:

- Aktive Teilnahme über Poster oder Vortrag an peer-reviewten wissenschaftlichen Fachtagungen
- Teilnahme an akademischen Fortbildungsveranstaltungen (z.B. Summer Schools) mit Zertifikat und Teilnahmebestätigung

- Aktive Mitarbeit an universitären Forschungsprojekten außerhalb des eigenen Doktorates

Die Privatuniversität Schloss Seeburg stellt ihren Doktoratsstudierenden im Jahr Euro für die Förderung von Tagungsteilnahmen zur Verfügung. Doktoratsstudierende erhalten einen Zuschuss für die aktive Teilnahme (eigener Vortrag) auf Konferenzen mit einem Peer-Review Annahmeverfahren.

Die Doktoratsstudierenden werden regelmäßig zu Semesterbeginn über das Angebot informiert. Die jeweilige Betreuerin bzw. der jeweilige Betreuer unterstützt hinsichtlich der Auswahl geeigneter einschlägiger Fachkonferenzen. Zusätzlich wird über die Lernplattform auf geeignete Fachkonferenzen hingewiesen, insbesondere auf solche, die speziellen Angebote für Doktoratsstudierende, wie beispielsweise Doktorandinnen- und Doktorandenworkshops, offerieren. Auf der Doktoratsseite der Lernplattform wird zusätzlich auf das Angebot der Förderung von Tagungsteilnahmen hingewiesen und über die Antragstellung informiert.

Weiters gibt es eine Vernetzungsmöglichkeit mit internen und externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei einem monatlich an der Privatuniversität stattfindenden Forschungsseminar und einer jährlich stattfindenden Summer School für Doktoratsstudierende.

Auch wenn prinzipiell der Austausch und die Teilnahme an Fachtagungen durch die PU Schloss Seeburg ermöglicht und gefördert wird, so sind diese Möglichkeiten noch ausbaufähig.

Die Gutachter*innen konnten sich zwar davon überzeugen, dass es grundsätzlich einen Austausch gibt, doch ist die Frequenz (sowohl Anteil der Studierenden, welche diese Angebote wahrnehmen als auch die Häufigkeit, mit der Studierende diese Angebote wahrnehmen) und Qualität dieses Austausches durchaus steigerbar.

Die Gutachter*innen erachten das Kriterium als **erfüllt**.

Die Gutachter*innen **empfehlen** der Privatuniversität Schloss Seeburg einen Ausbau der Kooperationen mit inner- und außeruniversitären Institutionen für Doktorand*innen.

Betreuung und Beratungsangebote

§ 18 Abs 3 Z 3. Die Privatuniversität stellt den Doktorand/inn/en angemessene studiengangsspezifische Beratungsangebote zur Verfügung.

Eine von mehreren Vernetzungsmöglichkeiten der Doktoratsstudierenden mit den Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der Privatuniversität sowie mit ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen ist das im Curriculum des Doktoratsstudiengangs verankerte Forschungskolloquium, das im 5. Semester stattfindet.

Damit soll gewährleistet werden, dass Doktorand*innen zusätzlich zur Betreuer*in auch andere Professor*innen der Universität als mögliche Ansprechpersonen für ihr Studium haben.

Weiters gibt es das bereits erwähnte monatlichen der Privatuniversität stattfindende Forschungsseminar und die jährlich stattfindende Summer School für Doktoratsstudierende.

Die Beratung im Doktoratsstudium beginnt bereits vor der Einschreibung durch die Studierendenkanzlei, wobei hier speziell organisatorische Fragen geklärt werden.

Nach der Einschreibung werden diese Beratungsangebote auf die inhaltlichen Fragen der Doktoratsstudiums vertieft, zum Beispiel Hilfestellung bei der Erfüllung allfälliger Auflagen des Promotionsausschusses (Nachholen von Mastermodulen) und dem Forschungsmonitoring.

Die Gutachter*innen erachten das Kriterium als **erfüllt**.

3.6 Beurteilungskriterien § 16 Abs 6 Z 1–7: Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste

Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste

1. Die Privatuniversität orientiert ihre Forschungs- bzw. Entwicklungstätigkeiten an ihrem Profil und ihren Zielen und hat hierfür ein Konzept, das jedenfalls die strategischen Ziele und deren Umsetzung in Maßnahmen umfasst.

Die Privatuniversität Schloss Seeburg versteht sich gemäß ihrem Leitbild als forschungsorientierte Universität. Als die vier zentralen Forschungsschwerpunkte werden folgende Bereiche genannt: „Creativity and Innovation“, „Economic Decision Making“, „Relational Career Research“ und „Marketing and Sport“.

In Bezug auf das Profil der Hochschule und die von der Hochschule im QM-Handbuch formulierten strategischen Ziele werden nationale und internationale peer-reviewed Zeitschriften- und Buchbeiträge publiziert, allerdings nicht gleichermaßen von allen Professor*innen oder ausschließlich Buch- oder Konferenzbeiträge. Im Einzelnen wurden in den Bereichen „Creativity and Innovation“, „Economic Decision Making“, „Relational Career Research“ und „Marketing und Sport“ - begutachtet nach hauptverantwortlichen Personen - für den Akkreditierungszeitraum 17, 5, 1, bzw. 3 Publikationen in peer-reviewed Zeitschriften veröffentlicht. Es fällt auf, dass die Produktivität in den einzelnen aufgeführten Forschungsschwerpunkten sehr heterogen ist.

Die kurz- und mittel-/langfristigen Forschungsplanungen sehen unterschiedliche, jedoch recht allgemeine Maßnahmen vor. So wird in allen Bereichen die Gewinnung weiterer forschungstarker Wissenschaftler*innen genannt oder die Veröffentlichung in hochrangigen Zeitschriften. Ebenfalls werden diverse geplante Forschungsvorhaben genannt. Aus Gutachter*innensicht ist nicht klar, wie diese Planungen realisiert werden können.

Die Drittmittel an der Privatuniversität Schloss Seeburg werden insgesamt für den Berichtszeitraum 2015-2020 laut Antrag mit [REDACTED] Euro beziffert. Der Forschungoutput in Bezug auf Drittmittel ist verglichen mit anderen Universitäten als unterdurchschnittlich zu bewerten. So zeigt etwa ein Vergleich mit deutschen Universitätsprofessor*innen, dass diese für das Jahr 2018 durchschnittlich [REDACTED] Euro an Drittmittel pro Person einwarben. (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/09/PD20_371_213.html).

Der Entwicklungsplan sieht für Drittmittelaktivitäten eine Intensivierung der Aktivitäten vor. Zum Beispiel sollen laut Antrag im Studienjahr 2023/24 vom wissenschaftlichen Personal [REDACTED] Euro an Drittmitteln eingeworben werden. Es sei weiterhin angemerkt, dass es sich bei den Drittmitteln vorrangig um kleinere Beträge handelt (z.B. [REDACTED]) und nur sehr wenige Gelder von etablierten und renommierten Drittmittelgebern stammen (z.B. EU, FFG).

Insgesamt ist festzuhalten, dass das selbst definierte Leitbild einer forschungsorientierten PU Schloss Seeburg mit universitätsäquivalenten Leistungen im Forschungoutput (gemessen an international anerkannten Leistungskriterien, d.h. der Anzahl und Qualität der Publikationen sowie der Drittmittel) nur teilweise bescheinigt werden kann. Gemessen am Forschungoutput

in Form von Publikationen kann ein ausreichender Output für den Bereich „Creativity and Innovation“ bescheinigt werden, dies gilt jedoch nicht für die anderen Forschungsschwerpunkte. Im Hinblick auf den Forschungssoutput in Form von Drittmitteln ist dieser für alle Bereiche als unterdurchschnittlich zu beurteilen. Aus gutachterlicher Sicht sollte die Forschungsstrategie künftig stärker in den Fokus genommen werden und es sollten Maßnahmen zur Erreichung der kurz- und mittel-/langfristigen Forschungsplanungen konkret definiert werden. Die im Zuge des Akkreditierungsverfahrens dargelegten Ausführungen zu kurz- bzw. lang- und mittelfristigen Planungen in Bezug auf Forschung sind sehr vage und aus Gutachter*innensicht in dieser Form nicht überprüfbar.

Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen **mit Einschränkung erfüllt**. Sie schlagen dem Board der AQ Austria vor, folgende **Auflage** zu erteilen:

9. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie ihr Forschungskonzept im Hinblick auf Maßnahmen zur Umsetzung der Steigerung an Forschungssoutput (in Form von hochrangigen, peer-reviewed Publikationen und Drittmitteln) erfolgreich weiterentwickelt hat und erste Ergebnisse bzgl. der Umsetzung dieses weiterentwickelten Konzepts vorliegen.

Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste

2. Die Privatuniversität erbringt Leistungen in Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste, die dem universitären Anspruch und den jeweiligen Fächerkulturen entsprechen.

Der Forschungssoutput in Quantität und Qualität ist bei den einzelnen Professor*innen sehr heterogen zu beurteilen (0-13 Publikationen im Zeitraum 2017-2020) und Drittmittel, vor allem zu Forschungszwecken, spielen eine untergeordnete Rolle. Dies ist v.a. im Hinblick auf das ausgewiesene Ziel der Forschungsorientierung und im Hinblick auf das Doktoratsstudium und das Habilitationsrecht kritisch zu sehen. Auch eine Quantifizierung/Evaluierung des Forschungssoutputs anhand des H-Index oder m-Index (H-Index/Publicationsjahre) zeigt sowohl für die einzelnen Professor*innen als auch im Mittelwert aller Kolleg*innen eine im fachspezifischen und internationalen Vergleich unterdurchschnittliche Forschungsleistung. Durch Publikationen in hochrangigen Zeitschriften und das Einwerben von Drittmitteln bei renommierten Drittmittelgebern wäre gewährleistet, dass das wissenschaftliche Personal der Privatuniversität Schloss Seeburg sich dem wissenschaftlichen Diskurs stellen kann und auch für Doktorand*innen ein anregendes Forschungsumfeld bietet. Ebenfalls kann dies durch Aktivitäten in Editorial Boards, Herausgeberschaften etc. dargelegt werden. Mitarbeiter*innen der PU Schloss Seeburg sind drei Mal mit einer Mitgliedschaft in Editorial Boards vertreten, aus Gutachter*innensicht sollten diese Aktivitäten in Zukunft ausgebaut werden.

Die Qualität und Quantität der Forschung ist nur in Teilen erreicht, einige Professor*innen haben im Beurteilungszeitraum (2017-2020) keinen relevanten wissenschaftlichen Output. Der Entwicklungsplan sieht einen Ausbau an wissenschaftlich tätigem Personal vor, allerdings ist aus Gutachter*innensicht zum jetzigen Zeitpunkt unklar, wie diese Neubesetzungen zur Leistungssteigerung in Forschung und Entwicklung beitragen werden.

Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen **mit Einschränkung erfüllt**. Sie schlagen dem Board der AQ Austria vor, folgende **Auflage** zu erteilen:

10. Die PU Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie ein Maßnahmenpaket (intrinsische/extrinsische Incentivierung; Rahmenbedingungen) zur zukünftigen Steigerung der Forschungsleistung erarbeitet hat.

Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste

3. Die Privatuniversität führt den jeweiligen Fächerkulturen angemessene institutionell verankerte Kooperationen in der Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste mit hochschulischen und gegebenenfalls nicht-hochschulischen Partner/inne/n im In- und Ausland durch.

Die Hochschule verfügt aktuell über elf nationale und internationale Kooperationen mit Partnerhochschulen (davon drei in Österreich, zwei in Deutschland) zur Realisierung der (Studierenden-)Mobilität. Sechs davon gelten für alle Studierenden, eine Kooperation gilt für Master-Studierende und vier Kooperationen gelten für Doktoratsstudierende. Insgesamt wird das Angebot bislang nur begrenzt genutzt (Studienjahr 2019/20: sechs Studierende, ein Professor*in) und stagniert verständlicherweise aktuell aufgrund der weltweiten Pandemie. Es gab bisher noch keine Incoming-Studierenden. Eine Strategie zur Anwerbung ausländischer Forscher*innen sollte entwickelt werden. Das Bestreben der PU Schloss Seeburg nach Internationalisierung ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Die Reputation der Partnerhochschulen (Aspira University College, Deutsche Hochschule für Sport und Gesundheit, Hochschule für angewandtes Management, Mendel University, Modul University, Sigmund Freud Privatuniversität, Southwest University of China, UMIT Tirol, Unicusano Rom, University of Patras, University of Stavanger) ist breit gefächert und lässt sich nur teilweise über Ranking-Analysen (z.B. THE) verifizieren.

In Bezug auf institutionalisierte Verbünde in Forschung, Lehre und Transfer wird in der Nachreichung die Einbindung in das Verbundprojekt Open Innovation und die Kompetenzplattform Aktiv genannt. Des Weiteren wird über die Einbindung in diverse Auftragsprojekte berichtet. Insgesamt ist die Einbettung der Privatuniversität in institutionelle Verbünde aus Sicht der Gutachter*innen gering.

Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen **erfüllt**.

Die Gutachter*innen **empfehlen** der Privatuniversität Schloss Seeburg einen Ausbau der Kooperationen mit inner- und außeruniversitären Institutionen für Doktorand*innen.

Die Gutachter*innen **empfehlen** gemäß dem deklarierten forschungsorientierten Profil eine stärkere forschungsorientierte Ausrichtung der Kooperationen sowie eine breitere Ausrichtung, die alle Studiengänge der Privatuniversität in angemessener Vielfalt abdeckt. Außerdem sollten sich mehr Personen auf wissenschaftlicher Ebene (insb. Professor*innen) für Kooperationen und die Internationalisierung einsetzen. Noch gibt es v.a. sporadische Kooperationen. Ein strukturierter Ausbau mit forschungsstarken hochschulischen Partner*innen im In- und Ausland wird dringend empfohlen. Außerdem sollten Strategien zur Anwerbung von Incoming-Studierenden entwickelt werden, da Kooperationen langfristig v.a. bilateral Erfolg versprechen. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang auch die Mitarbeit an einem Erasmus-Programm im Verbund mit anderen europäischen Einrichtungen.

Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste

4. Das hauptberufliche wissenschaftliche bzw. künstlerische Personal der Privatuniversität ist in die Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste des jeweiligen Fachs eingebunden.

Wie unter § 16 Abs 6 Z 1 ausgeführt, ist der Forschungsoutput der Hochschule Schloss Seeburg gemessen an Publikationen und Drittmitteln unterdurchschnittlich. Gestärkt werden könnte dieser Punkt durch die geplanten personellen Neubesetzungen. Die PU Schloss Seeburg plant

für die folgende Akkreditierungsperiode einen weiteren Ausbau sowohl des wissenschaftlichen als auch des nicht-wissenschaftlichen Personals. Mit der geplanten Schaffung der weiter oben genannten drei neuen Studiengänge wurden laut Antragsunterlagen fünf neue Universitätsprofessuren und auch noch zusätzlich neue Dissertantinnen- und Dissertantenstellen und Assistenzprofessuren ausgeschrieben. Diese Entwicklung soll bis zum SS 2023 abgeschlossen sein und die PU Schloss Seeburg soll dann über 26 Personen in Wissenschaftsbereich und 13 Personen im nicht-wissenschaftlichen Bereich verfügen. Es bleibt hier die Frage offen, ob die angegebene Personalausstattung dem Anspruch der PU Schloss Seeburg an eine enge Betreuung der Studierenden und Doktoranden gerecht wird.

Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen **mit Einschränkung erfüllt**. Sie schlagen dem Board der AQ Austria vor, folgende **Auflage** zu erteilen:

11. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie ihre Einbindung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals in Forschung und Entwicklung durch Publikationen in high-impact Journals, erfolgreiche Drittmittelakquise, Vortragstätigkeit auf einschlägigen Tagungen mit peer-review gestärkt hat.

Die Gutachter*innen **empfehlen**, dass die nationale und internationale Sichtbarkeit durch Teilnahme an und Präsentation von Forschungsarbeiten gestärkt werden sollte.

Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste

5. Die Privatuniversität fördert die Forschungs- bzw. Entwicklungstätigkeiten durch geeignete organisatorische und strukturelle Rahmenbedingungen.

Die PU Schloss Seeburg bietet einerseits ein Doktoratsstudium inkl. entsprechender Kurse an. Andererseits gibt es einmal pro Monat einen Austausch, in dessen Rahmen auch Forschungsaktivitäten mit fachlichem und methodischem Schwerpunkt besprochen werden. Unabhängig von diesen Rahmenbedingungen ist zu erwarten, dass kooperierende Wissenschaftler*innen informell und eigeninitiativ in den Austausch kommen, insbesondere, wenn die Kooperationen über die PU Schloss Seeburg hinausgehen. Anzuregen wäre jedoch, dass in der Verwaltung der PU Seeburg Unterstützungsleistungen für Forschungsprojekte im Sinne eines Forschungsmanagements systematischer aufgebaut werden als bisher. Die Unterstützung könnte vor allem Hilfe im Rahmen der Drittmittelakquise beinhalten und trüge dazu bei, entsprechende Erfahrungen, auch aus gescheiterten Anträgen, zu bündeln. Dass dies angesichts des jungen Alters und der Größe der PU aktuell noch nicht der Fall ist, ist indes nachvollziehbar.

Das Kriterium ist **erfüllt**.

Die Gutachter*innen **empfehlen** einen systematischen Aufbau der Unterstützungsleistungen für Forschungsprojekte.

Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste

6. Die Privatuniversität leistet einen Wissens- bzw. Technologietransfer in die Wirtschaft und Gesellschaft.

Wie jede akademische Einrichtung leistet auch die Privatuniversität einen Beitrag zum Wissens- und Technologietransfer in Wirtschaft und Gesellschaft. Was dieser sehr breite Begriff aber erfasst, wird wohl an jeder akademischen Einrichtung auf eine andere Art und Weise definiert

und ausgeführt. Typisch für diesen Transfer sind sogenannte Transferstellen, die sich üblicherweise mit Patenten- und Lizenzvereinbarungen aus der Hochschule beschäftigen. Eine derartige Stelle existiert an der PU Schloss Seeburg nicht. Nicht selten existiert neben oder integriert in eine Transferstelle ein Ausgründungszentrum, auch dieses besitzt die PU Schloss Seeburg nicht. Einen weiteren Pfeiler des Transfers bilden Kooperationsprojekte mit Akteur*innen aus der Wirtschaft und der öffentlichen Hand. Die Anzahl derartiger Projekte ist aus Sicht der Gutachter*innen aber sehr klein. Ganz breit definiert könnte man auch den Forschungsoutput in Form von Publikationen und die Anzahl von Studienabschlüssen als Transferleistung deklarieren. In den beiden Bereichen gibt es an der PU Schloss Seeburg einen messbaren Transfer in Wirtschaft und Gesellschaft.

Das Kriterium ist **mit Einschränkungen erfüllt**.

Sie schlagen dem Board der AQ Austria vor, folgende **Auflagen** zu erteilen:

12. Die PU Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie über eine detaillierte und ausgearbeitete Strategie zum Wissens- und Technologietransfer verfügt.
13. Die PU Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass eine Anzahl von Mitarbeiter*innen inklusive Professor*innen sich dezidiert in Form einer Arbeitsgruppe mit dem Thema Wissens- und Technologietransfer beschäftigen.

Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste
7. Bietet die Privatuniversität Doktoratsstudiengänge an, sind die Kriterien gemäß § 18 Abs 2 Z 1 bis 4 und Z 6 entsprechend anzuwenden.
Forschungsumfeld
§ 18 Abs 2 Z 1. Die Privatuniversität verfügt über ein Forschungskonzept, in das sich der Doktoratsstudiengang einfügt, und über einen Entwicklungsplan, der die Weiterentwicklung des Studiengangs umfasst.

Ein dezidiertes Forschungskonzept sowie ein dezidiert Entwicklungsplan für den Doktoratsstudiengang liegen nicht vor. Allerdings wird das Doktoratsstudium sowohl im allgemeinen Forschungskonzept der Privatuniversität als auch im universitätsweiten Entwicklungsplan adressiert.

Das allgemeine Forschungskonzept stellt alle vier Forschungsschwerpunkte gleichberechtigt dar. Im Forschungsbereich „Creativity and Innovation“ geht es inhaltlich um die „Erforschung nicht-technologischer Innovationen“. Aus den Angaben im Antrag lässt sich ableiten, dass sich der Doktoratsstudiengang vor allem im Rahmen des Forschungsschwerpunkts „Creativity and Innovation“ in das Forschungskonzept der PU einfügt. Allerdings wird auch darauf verwiesen, dass die Doktoratsprojekte zu Creativity und Innovation Management in allen Forschungsschwerpunkten betreut werden. Hauptverantwortlich sind für den Forschungsschwerpunkt „Creativity and Innovation“ drei Professor*innen und vier weitere assoziierte Personen. Die Doktoratsprojekte werden jedoch gemäß Antrag von insgesamt zehn Professorinnen und Professoren der PU Schloss Seeburg sowie drei ehemaligen Professoren betreut.

Das Kriterium ist aus Gutachter*innensicht **eingeschränkt erfüllt**.

Sie schlagen dem Board der AQ Austria vor, folgende **Auflage** zu erteilen:

14. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie über ein detailliertes Forschungskonzept und einen Entwicklungsplan speziell im Hinblick auf das Doktorat verfügt.

Forschungsumfeld

§ 18 Abs 2 Z 2. Die Privatuniversität verfügt über einen Forschungsschwerpunkt, der die inhaltliche und methodische Breite der Disziplin, in der der Studiengang angesiedelt ist, abdeckt. Die Forschungsleistungen in diesem Schwerpunkt entsprechen dem universitären Anspruch sowie der jeweiligen Fächerkultur und gewährleisten eine internationale Sichtbarkeit.

Der Doktoratsstudiengang „Innovation and Creativity Management“ ist verglichen mit Promotionsstudiengängen anderer Universitäten (z.B. BWL) inhaltlich recht eng und macht es dadurch schwer für Absolvierende, sich anschließend für eine weitere, wissenschaftliche Laufbahn an anderen Universitäten zu qualifizieren. Auf der anderen Seite beinhaltet der Doktoratsstudiengang laut Antrag Themen unterschiedlicher Disziplinen (BWL, Psychologie, Economic Decision Making). Dieses Ungleichgewicht zwischen dem Titel des Doktoratsstudiums und Inhalt sollte überdacht werden. Die Forschungsleistungen (gemessen an Fachpublikationen und Drittmitteln) entsprechen aus Sicht der Gutachter*innen nicht vollständig dem universitären Anspruch. Einzelne Personen veröffentlichen qualitativ und quantitativ auf hohem Niveau (z.B. [REDACTED]), andere wenig bis gar nicht (z.B. [REDACTED]). Die Gründe hierfür sind z.T. strukturell, da viele Personen des wissenschaftlichen Personals auch in zentrale Positionen der universitären Selbstverwaltung eingebunden sind. Durch Teilzeitbeschäftigungen auch auf professoraler Ebene und unterschiedlicher Forschungsstärke der Professor*innen sind große Unterschiede festzustellen. Eigene Forschungsleistungen ermöglichen aber wiederum die Befähigung von Doktoratsstudierenden.

Die internationale Sichtbarkeit ist gegeben durch Reviewtätigkeiten in verschiedenen, internationalen Zeitschriften, Tätigkeiten in wissenschaftlichen Kongressgremien etc. Es fällt allerdings auf, dass viele Tätigkeiten (z.B. Vortragstätigkeiten) in Österreich stattfinden und es nur einige internationale Kooperationen gibt. Aus Gutachter*innensicht ist es auch für das Forschungsumfeld des Doktoratsstudiums wünschenswert, die internationalen Aktivitäten und die internationale Sichtbarkeit auszubauen.

Aus methodischer Sicht werden verschiedene Ansätze gewählt (experimentell, korrelativ, theoretisch-konzeptionell), was aus Gutachter*innensicht positiv zu werten ist.

Es wird im Antrag darauf hingewiesen, dass Doktoratsstudierende besonders in Forschungsaktivitäten eingebunden würden, u.a. durch die Empfehlung einer kumulativen Dissertation, die die Veröffentlichung in peer-reviewed Artikeln voraussetzt. Ebenso würden externe Wissenschaftler*innen einbezogen. Wie dies konkret realisiert wird, bleibt aus Gutachter*innensicht offen.

Ein Ausbau und die Intensivierung von Forschungsleistungen wird empfohlen. Das wissenschaftliche Personal selbst sollte noch stärker in die wissenschaftliche Community eingebunden werden und dies sollte durch peer-reviewed Publikationen und die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln aller wissenschaftlich tätigen Personen an der PU nachgewiesen werden.

Das Kriterium ist aus Gutachter*innensicht **erfüllt**.

Sie **empfehlen** eine Intensivierung der Forschungsleistungen und der internationalen Sichtbarkeit.

Forschungsumfeld

§ 18 Abs 2 Z 3. Die Privatuniversität verfügt in der Disziplin, in der der Studiengang angesiedelt ist, über an der Privatuniversität hauptberuflich beschäftigte Professor/inn/en, die die inhaltliche und methodische Breite der Disziplin, abdecken. Unter hauptberuflichem Personal werden Personen verstanden, die in einem Ausmaß von mindestens 50 % an der Privatuniversität beschäftigt sind.

Die Personalstruktur der PU Schloss Seeburg weist Besonderheiten auf, die einerseits dem jungen Alter, andererseits der geringen Größe der PU geschuldet sein könnten. Sie liegen darin, dass man in nennenswertem Ausmaß auf Lehrende setzt (oder setzen muss), die nicht hauptberuflich (d.h. mit weniger als 50% der Beschäftigung) an der PU Schloss Seeburg beschäftigt sind. Dies wird vor allem erfolgen, um fachliche Lücken zu schließen, die entstehen, weil nicht für jedes Fachgebiet eine hauptberufliche Lehrperson beschäftigt werden kann. Die PU schafft auf diesem Wege zwar einerseits eine Breite an fachlichen Wahlmöglichkeiten. Andererseits bringt dies eine Vielzahl an Lehrpersonen mit sich, die nur zu einem kleinen Anteil ihrer Arbeitszeit an der PU Schloss Seeburg tätig sind. Damit steigt der Koordinationsaufwand, dem die PU aber augenscheinlich entsprechen kann. Es ist davon auszugehen, dass sich entsprechende Teilzeitkräfte oder Lehrbeauftragte nur sehr begrenzt in Forschung und Selbstverwaltung einbringen können. Gleichwohl kann man konstatieren, dass die hauptberuflich tätigen Lehrpersonen noch in der Lage sind, die fachliche Breite der an der PU Schloss Seeburg angebotenen Studiengänge abzudecken, auch wenn es wünschenswert wäre, durch einen Ausbau des hauptberuflichen Personals mehr Angebote zu schaffen und auch die Basis für die Forschung zu verbreitern. Relativierend muss man jedoch anfügen, dass es im deutschsprachigen Raum auch zahlreiche andere kleine Fakultäten gibt, die im Zuge ihres Lehrangebots Desiderate aufweisen, die daraus resultieren, dass es nur begrenzte Ressourcen an hauptberuflich Lehrenden gibt, die aber dennoch die entsprechenden Studiengänge, dann allerdings genau wie die PU Schloss Seeburg gestützt auf nebenberufliche Lehrkräfte sowie mit eingeschränkten Wahlmöglichkeiten, anbieten.

Das Kriterium ist aus Gutachtersicht **erfüllt**.

Die Gutachter*innen **empfehlen** auch hier dringend einen Ausbau des wissenschaftlichen Personals. Das Betreuungsverhältnis im Promotionsstudiengang muss dringend verbessert werden, da ansonsten die Qualität und letztendlich die Reputation des Abschlusses unter dem gegenwärtigen Betreuungsverhältnis leiden könnten.

Forschungsumfeld

§ 18 Abs 2 Z 4. Die Privatuniversität unterhält für den Studiengang relevante und der jeweiligen Fächerkultur angemessene institutionell verankerte Kooperationen in der Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste.

Die Antragstellerin gibt an, dass sich die PU Schloss Seeburg „erfolgreich in die österreichische Hochschullandschaft integriert und mit anderen Hochschulen vernetzt“ habe. So bestehen Kooperationsvereinbarungen mit anderen Privatuniversitäten mit Promotionsrecht. Es wird weiterhin auf zahlreiche Kooperationen im Rahmen von angewandten Forschungs-, Entwicklungs- und Transferprojekten hingewiesen. Aus Gutachter*innensicht ist unklar, wie das konkret aussieht und ob hierbei ein besonderer Fokus auf Forschung liegt. Dies wurde auch im virtuellen Vor-Ort Besuch nicht klar.

In der Nachreichung durch die Privatuniversität Schloss Seeburg wird angegeben, dass es vier Partnerhochschulen speziell für Doktoratsstudierende gibt, jedoch findet sich darunter nur eine internationale Partnerschaft in Norwegen.

Das Kriterium ist aus Gutachter*innensicht **eingeschränkt erfüllt**.

Sie schlagen dem Board der AQ Austria vor, folgende **Auflage** zu erteilen:

15. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie über für den Doktoratsstudiengang weitere relevante und der jeweiligen Fächerkultur angemessene institutionell verankerte Kooperationen in der Forschung und Entwicklung verfügt.

Forschungsumfeld

§ 18 Abs 2 Z 6. Die Privatuniversität verfügt über eine quantitativ und qualitativ adäquate Forschungsinfrastruktur und über eine quantitativ und qualitativ adäquate Raum- und Sachausstattung zur Durchführung des Studiengangs. Falls sich die Privatuniversität externer Ressourcen bedient, ist ihre Verfügungsberechtigung hierüber vertraglich sichergestellt.

Die Forschungsinfrastruktur sowie die Raum- und Sachausstattung zur Durchführung des Studiengangs wird als gegeben begutachtet. Ebenso wird das semi-virtuelle Seminarkonzept durch die technische Infrastruktur als gegeben erachtet. Die räumliche Situation ist durch einen geplanten Ausbau der PU Schloss Seeburg mit der Stadtgemeinde Seekirchen und die Präsenzstätte in Wien erfüllt. Zugang zu Fachliteratur ist ebenfalls gegeben.

Das Kriterium ist aus Gutachter*innensicht **erfüllt**.

3.7 Beurteilungskriterien § 16 Abs 7 Z 1–10: Personal

Personal

1. Die Privatuniversität verfügt für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben entsprechend dem Entwicklungsplan über ausreichend wissenschaftliches bzw. künstlerisches Personal und über ausreichend nicht-wissenschaftliches Personal.

Die PU Schloss Seeburg verfügt im wissenschaftlichen Bereich über Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sowie externe Dozierende. Laut eigener Angabe handelt es sich um 24 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (16,3 VZÄ), darunter finden sich 19 Professor*innen, von denen wiederum acht als Universitätsprofessor*innen gelistet sind. Nicht eingerechnet sind künftige Besetzungen durch fünf laufende Berufungsverfahren. Hinzu kommen 33 nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (17,3 VZÄ). Die PU Schloss Seeburg arbeitet darüber hinaus mit zahlreichen nebenberuflich Lehrenden zusammen, die in der Lehre wichtige und für die PU auch sehr zentrale Leistungen erbringen. Die nebenberuflich Lehrenden sind gut in die PU eingebunden, da es in der Verwaltung der PU Beratung und Unterstützung für Dozierende sowie ortsunabhängige virtuelle Kontaktmöglichkeiten mit den verschiedenen Verwaltungseinrichtungen wie beispielsweise der Studierendenkanzlei, dem Prüfungsamt oder dem Teaching Support gibt. Dies ist von besonderer Bedeutung für die externen und nebenberuflichen Lehrkräfte, die in der Regel nicht vor Ort sind.

Das hauptberufliche wissenschaftliche Personal deckt die Schwerpunkte im Rahmen der Lehre ab, wenn auch zu konstatieren ist, dass hier stellenweise Monopole gegeben sind, was

angesichts der wünschenswerten wissenschaftlichen und didaktischen Vielfalt im Rahmen des Studiums, aber auch im Fall von denkbaren Ausfällen aus Sicht der Gutachter*innen zu Problemen führen kann. Hinzu kommt, dass die vertragliche Bindung der nebenberuflich Lehrenden weniger eng als die der Hauptberuflichen ist, so dass aus Sicht der Gutachter*innen bei Verlusten von nebenberuflich Lehrenden schnell Probleme und Lücken im Angebot entstehen könnten. Dies ist aus gutachterlicher Sicht ein generelles Phänomen, wenn man stark mit sogenannten peripheren Arbeitskräften zusammenarbeitet. Dem steht jedoch aus Sicht der PU auch ein Gewinn an Flexibilität gegenüber, eben da keine dauerhaften Bindungen eingegangen werden. Daher überwiegen die Vorteile die Nachteile, die noch dazu durch die bereits oben angesprochenen Support-Strukturen abgemildert werden.

Generell ist das wissenschaftliche Personal knapp bemessen. Die Gutachter*innen gehen aber dennoch davon aus, dass noch genügend wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal zur Wahrnehmung der Aufgaben entsprechend dem Entwicklungsplan vorhanden ist. Der Entwicklungsplan sowie die laufenden Berufungsverfahren verdeutlichen, dass hier ein adäquates Wachstum angestrebt wird. Dies ist angesichts des Wachstums der Studierendenzahlen sowie der geplanten Einrichtung neuer Studiengänge auch erforderlich, um gute Betreuungsrelationen zu erhalten. Angesichts der aktuellen Personalsituation sind die angestrebten Neuberufungen Voraussetzung für die Aufnahme neuer Studiengänge. Selbst wenn die neuen Studiengänge nicht zustande kämen, wäre die Berufung weiterer Professor*innen erforderlich, um die Breite des Lehrangebots, aber auch der Forschungsthemen zu erhöhen.

Kritischer ist der Blick auf die Personalstruktur. Diese zeichnet sich erstens durch zahlreiche Teilzeitarbeitsverhältnisse aus. Es finden sich einige Personen, die mit extrem geringen Stellenanteilen an der PU beschäftigt sind. Dies gilt auch im wissenschaftlichen Bereich und dort bei den Dozierenden (Professor*innen), bei denen Vollzeitbeschäftigungen die Minderheit sind und Teilzeit im Extremfall mit 10% der Arbeitszeit ausgeübt wird. Einerseits gewährleistet die PU dadurch aus Sicht der Gutachter*innen eine gewisse Vielfalt und eine Verortung der Dozierenden in Bereichen außerhalb der PU (z.B. in der Praxis), andererseits maximiert dies den Koordinationsaufwand und lässt erwarten, dass die wenigen in Vollzeit Beschäftigten einen Großteil der Lehre und Verwaltung stemmen müssen, was zwangsläufig zu Lasten der Forschung gehen muss. Auf der anderen Seite könnten durch Teilzeitregelungen möglicherweise auch Personen an die PU geholt werden, die für Vollzeitbeschäftigungen gar nicht zur Verfügung stehen, aber einen deutlichen Reputationsgewinn in Lehre und Forschung bedeuten. Die jetzige Auswahl des Personals im Teilzeitbereich zeigt diese Tendenz aus Sicht der Gutachter*innen aber nur teilweise.

Zweitens ist beim Blick auf die Personalstruktur besonders auffällig, dass aktuell das Verhältnis von wissenschaftlichem zu nicht-wissenschaftlichem Personal annähernd ausgeglichen ist. Dass gerade eine kleine Universität beim nicht-wissenschaftlichen Personal insofern benachteiligt ist, als dass sie bestimmte Positionen größenunabhängig besetzen muss, relativiert dies. Dennoch sind für die Kernprodukte eines Universitätsbetriebs Lehre und Forschung letztlich Wissenschaftler*innen verantwortlich, die fraglos von den Services der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen profitieren. Gleichwohl wäre bei künftigem Wachstum primär ein Wachstum beim wissenschaftlichen Personal anzustreben, um im Lehrangebot zu diversifizieren, die Betreuungsrelation zu halten oder zu verbessern, oder die Forschung zu intensivieren. Positiv ist hervorzuheben, dass laut Personalentwicklungsplan der Anteil an wissenschaftlichem Personal stärker wachsen soll als der an nicht-wissenschaftlichem Personal.

Die Gutachter*innen **empfehlen** dringend einen Ausbau des wissenschaftlichen Personals durch überwiegend hauptberuflich (Beschäftigungsanteil > 50%) Beschäftigte. Die Auswahl des

nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals sollte sich stärker an dessen wissenschaftlicher Reputation orientieren. Die Einwerbung von Stiftungsgeldern bzw. Drittmitteln für Professuren oder Mitarbeiter*innenstellen im wissenschaftlichen Bereich kann hier, gerade bei einer praxisorientierten Universität, ein probates Mittel sein.

Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen **mit Einschränkung erfüllt**. Sie schlagen dem Board der AQ Austria vor, folgende **Auflage** zu erteilen:

16. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie den Anteil an wissenschaftlichem hauptberuflichen Personal am gesamten Personal signifikant erhöht hat. Sie weist dies insbesondere auf der Ebene der hauptberuflichen Professor*innen nach, indem die fünf Stellen, deren Ausschreibungstexte Teil des Antrags sind, zu mehr als der Hälfte besetzt sind. Mit Blick auf die nötigen Erweiterungen des Lehrangebots ist dabei den Professuren für Digital Business, Leadership und Wirtschaftspsychologie Priorität einzuräumen. Die Professuren für Sportbetriebswirtschaftslehre oder Sportökonomie sowie Tourismus werden für die betriebswirtschaftlichen und wirtschaftspsychologischen Studiengänge, die bis dato den Kern des Angebots der PU Schloss Seeburg darstellen, als weniger wichtig angesehen.

Personal

2. Die Betreuungsrelation von hauptberuflichem wissenschaftlichem bzw. künstlerischem Personal zu Studierenden ist den Profilen der Studiengänge angemessen. Unter hauptberuflichem Personal werden Personen verstanden, die in einem Ausmaß von mindestens 50 % an der Privatuniversität beschäftigt sind.

Der Blick auf die Betreuungsrelationen muss differenziert erfolgen. Im Studiengang BWL ist sie im Vergleich zu vielen anderen staatlichen, aber auch privaten Universitäten und Hochschulen mit 1 zu 55 (hauptberufliches Personal zu Studierenden) sowohl auf Bachelor- als auch auf Masterniveau als sehr gut zu bezeichnen. Dies ist sicherlich dem Charakter als private Universität geschuldet und wird von den Studierenden ein Stück weit erwartet bzw. sie werden sich u.a. aufgrund dieser Relation für die PU entscheiden. Auch im Studiengang Sport- und Eventmanagement (Bachelor) sowie in den Studiengängen der Wirtschaftspsychologie (Bachelor & Master) ist sie mit 1 zu 63 bzw. 1 zu 52 gut.

Kritischer sehen die Gutachter*innen die Betreuungsrelation im MBA mit 1 zu 33, obwohl es hier deutlich schwerer fällt, Vergleiche mit anderen MBA Programmen aufgrund starker inhaltlicher und organisatorischer Unterschiede zu ziehen. Allerdings erfordert der Charakter eines MBA-Studiums sehr viel Interaktion in der Lehre, z.B. durch Fallstudienbearbeitung oder eine aktive Einbeziehung der Studierenden in Form von Vorträgen, Diskussionen oder Planspielen. Das ist bei 33 Studierenden pro hauptberuflich Lehrendem schwer darstellbar.

Eine aus gutachterlicher Sicht nicht angemessene Relation findet sich mit dem Verhältnis 1 zu 17 in dem Promotionsstudiengang. Eine Promotionsbetreuung lebt stark von Individualisierung, die neben strukturelle Elemente entsprechender Programme tritt (z.B. Kurse), und es ist zu erwarten, dass sich die Betreuer*innen der individuellen Probleme oder Ideen der Doktorand*innen annehmen (können). Die hier herrschende Relation lässt Zweifel daran aufkommen, ob eine entsprechende individuelle und intensive Betreuung möglich ist. Allerdings ist das angegebene Verhältnis widersprüchlich zu der an anderer Stelle zu findenden Aussage, dass 11 Betreuer*innen 30 Promotionen betreuen (siehe auch Teil Forschung dieses Gutachtens). Den Gutachter*innen ist nicht klar, warum das Verhältnis im Promotionsstudiengang dann mit 1 zu 17 angegeben wird. Ein Betreuungsverhältnis von 1 zu 17 wäre jedoch unverhältnismäßig schlecht, vor allem mit Blick darauf, dass sich die

Doktorand*innen ungleichmäßig auf die Betreuer*innen verteilen, wodurch die Zahl der betreuten Personen in Einzelfällen sogar noch höher als das Verhältnis 1 zu 17 sein wird.

Mit Blick auf die grundständigen Studiengänge kann das Kriterium als **erfüllt** angesehen werden, mit Blick auf den MBA-Studiengang und v.a. den Promotionsstudiengang ist es **mit Einschränkungen erfüllt**. Die Gutachter*innen sehen einen dringenden Bedarf in Bezug auf den Ausbau des wissenschaftlichen Personals. Das Betreuungsverhältnis im Promotionsstudiengang muss dringend verbessert werden, da ansonsten die Qualität und letztendlich die Reputation des Abschlusses unter dem gegenwärtigen Betreuungsverhältnis leiden könnten. Zusätzlich zur Auflage unter § 16 Abs 7 Z 1, welche die generelle Erhöhung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals adressiert, schlagen die Gutachter*innen dem Board der AQ Austria daher die folgende **Auflage** vor:

17. Die PU Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sich die Betreuungsrelation im MBA und im Promotionsstudiengang deutlich verbessert hat.

Personal

3. Die fachlichen Kernbereiche der Studiengänge sind durch hauptberuflich beschäftigte Professor/inn/en abgedeckt.

Vorab: Die PU Schloss Seeburg bietet angesichts ihrer geringen Größe ein wirklich nennenswertes und breites Lehrangebot an. Vor dem Hintergrund des doch relativ kleinen Bestands an hauptberuflichem wissenschaftlichen Personal ist damit unwillkürlich verbunden, dass einzelne Bereiche nur von wenigen hauptberuflichen Personen, im Extremfall von einer hauptberuflichen Person abgedeckt werden. Das gelingt der PU aktuell gut, führt aber zwangsläufig dazu, dass in den meisten Kernbereichen keine wissenschaftliche Pluralität gegeben ist. Dies kann man der PU jedoch nicht vorwerfen, da sich das an kleineren Fakultäten auch an staatlichen Universitäten in gleicher Form zeigt.

Die Frage, ob Kernbereiche abgedeckt werden, kann daher nur mit Blick darauf beantwortet werden, wie die PU selbst die Kernbereiche ihrer Studiengänge definiert.

Beispielsweise fällt mit Blick auf die BWL auf, dass wesentliche Kernbereiche eines Studiums der BWL auf der Professor*innenebene abgebildet werden. Natürlich kann man aber auch andere Kernbereiche erwarten bzw. definieren, die aktuell nicht oder kaum durch hauptberuflich beschäftigte Professor*innen abgedeckt werden, etwa die Methodenausbildung, rechtliche Aspekte, Aspekte der Digitalisierung, aber auch betriebswirtschaftliche Bereiche wie zum Beispiel Gründungsmanagement, Internationales Management, Steuern, Accounting oder Leadership. Allerdings muss man relativierend einbringen, dass viele eher kleinere Fakultäten nicht alle denkbaren Bereiche abdecken und damit eben Kernbereiche definieren müssen, was die PU Seeburg auch und in nachvollziehbarer Form macht.

Auch das hauptberufliche Personal mit einem Schwerpunkt in Psychologie ist nicht in großer Anzahl und in der fachlichen Differenzierung vorhanden, die für ein breites Angebot erforderlich wäre. Dies gilt nicht nur auf Professor*innenebene, sondern wird auch durch das sonstige wissenschaftliche Personal nicht hinreichend kompensiert.

Hoffnung besteht hier aber durch laufende Berufungsverfahren, die, sofern sie erfolgreich beendet werden, einige der skizzierten Lücken schließen und somit das Angebot an Kernbereichen erweitern werden. Zudem tragen auch die nebenberuflichen Lehrbeauftragten in nicht unerheblichem Maße dazu bei, dass die Kernbereiche der Studiengänge ausgefüllt werden.

Das Kriterium ist **erfüllt**, wenn man Kernbereiche sehr eng definiert und in Kauf nimmt, dass im Studium dann eben nur eine begrenzte Zahl an Kernbereichen gegeben ist.

Die Gutachter*innen **empfehlen** jedoch auch hier einen Ausbau des wissenschaftlichen Personals, wie unter § 16 Abs 7 Z 1 beschrieben. Alternativ könnte auch eine stärkere inhaltliche Spezialisierung und dadurch die Fokussierung auf weniger Kernbereiche in der BWL und der Psychologie die Situation verbessern.

Personal

4. Das wissenschaftliche bzw. künstlerische Personal ist den Anforderungen der jeweiligen Stelle entsprechend qualifiziert.

Auf Basis der Antragsunterlagen und des virtuellen Vor-Ort-Besuchs konnten sich die Gutachter*innen ein Bild davon machen, dass das wissenschaftliche Personal der jeweiligen Stelle entsprechend qualifiziert ist. Beispielsweise ist aus den Unterlagen die Lehrerfahrung der hauptberuflichen Dozierenden gut ersichtlich. Natürlich bestehen hier Unterschiede, die in erster Linie auf die unterschiedlich lange Zeit, in der die jeweiligen Personen wissenschaftlich arbeiten, zurückzuführen sind, und zu unterschiedlich breiten Lehrerfahrungen geführt haben.

Daher kann dieses Kriterium mit Blick auf die Wahrnehmung des Lehrangebots als **erfüllt** angesehen werden. Hinzu kommt, dass es sich um Dozierende handelt, die eine entsprechende wissenschaftliche Qualifikation und in vielen Fällen auch einen bereichernden Hintergrund in der Praxis aufweisen.

Mit Blick auf die Forschung, insbesondere auf den Forschungoutput in Form von hochrangigen Publikationen, bestehen hier allerdings Einschränkungen. So sind Unterschiede im Publikationsoutput unverkennbar, die im Rahmen dieses Gutachtens im Bereich Forschung thematisiert werden. Aus gutachterlicher Sicht liegt der geringe Forschungoutput allerdings nicht an der hier zu prüfenden wissenschaftlichen Qualifikation, sondern hat eher strukturelle Gründe, die beispielsweise in dem sehr eingeschränkten Forschungsumfeld und nicht zuletzt an der starken Auslastung mit Lehre und Verwaltung liegen. Es kann vielmehr davon ausgegangen werden, dass das wissenschaftliche Personal qualifiziert wäre, einen größeren Forschungoutput zu erzielen, als es bisher der Fall ist (z.B. mehr internationale Publikationen), dass dies aber aus den genannten strukturellen Gründen nicht begünstigt wird.

Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen **erfüllt**.

Personal

5. Die Gewichtung von Lehr-, Forschungs- und administrativen Tätigkeiten des hauptberuflichen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personals gewährleistet sowohl eine angemessene Beteiligung an der Lehre in den Studiengängen als auch hinreichende zeitliche Freiräume für Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste.

Laut Antragsunterlagen ist das hauptberufliche wissenschaftliche Personal angemessen an der Lehre in den Studiengängen beteiligt. Gleichwohl fällt auf, dass fast jede*r hauptberuflich Tätige (auch diejenigen, die in Teilzeit beschäftigt sind) mehr oder minder intensiv in die Selbstverwaltung eingebunden ist; gerade bei zeitaufwändigeren Aufgaben (Rektor, Dekan) muss das zwangsläufig mit größeren Einbußen der Zeit für Forschung einhergehen. Das ist der geringen Größe der PU geschuldet, führt aber in der Praxis sicherlich dazu, dass Freiräume für

die Forschung geringer sind als an großen Universitäten. Dies ist gleichwohl aufgrund der geringen Größe nicht aufzulösen. Hier besteht die Hoffnung, dass mit zusätzlichem wissenschaftlichen Personal die Aufgaben in der Selbstverwaltung nicht mehr werden und sich dann künftig auf mehr Köpfe verteilen werden. Sollte ein Ausbau des wissenschaftlichen Personals auf der Eben der Professor*innen nicht erfolgen, ist nicht damit zu rechnen, dass sich die Situation deutlich bessern wird.

Unabhängig vom personellen Wachstum schlagen die Gutachter*innen hier vor, strukturelle Regelungen zu etablieren, die die Freiheiten für Forschung vergrößern können (beispielsweise klare Regeln für Forschungsfreisemester, Entlastung in der Lehre bei Übernahmen von Verwaltungsaufgaben oder Reduktion der Lehrverpflichtung bei Mitwirkung in größeren Forschungsprojekten). So könnte zum Beispiel geregelt werden, dass die Betreuung besonders vieler Abschlussarbeiten in einem Semester im Folgesemester zu einer Reduktion der Lehrverpflichtung führt. Ebenso könnte über eine großzügigere Regelung zu Forschungsseminestern (z.B. durch Tätigkeiten in der Selbstverwaltung) oder wie in einigen Ländern üblich eine Regelung zu erbrachten Leistungen in der Forschung (z.B. durch entsprechende Publikationen) und daraus resultierender Reduzierung des Lehrdeputats nachgedacht werden. Zwar räumt die PU ihren Professor*innen auch bereits aktuell nach eigener Auskunft Freiheiten für die Forschung ein. Es fällt allerdings von außen schwer zu beurteilen, in welchem Umfang diese tatsächlich genutzt werden können. Wenn man den aktuellen Forschungsoutput zum Maßstab macht, sind diese Freiheiten nicht besonders wirkungsvoll, eben da der Forschungsoutput vergleichsweise gering ist.

Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen **mit Einschränkung erfüllt**. Sie schlagen dem Board der AQ Austria vor, folgende **Auflage** zu erteilen:

18. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie ein System etabliert hat, in dem besonderes Engagement in der Lehre oder Selbstverwaltung zu einer Entlastung in einem der folgenden Semester und daher zu mehr Freiräumen für die Forschung führt.

Personal

6. Die Privatuniversität wendet für die Aufnahme des haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personals sowie des nicht-wissenschaftlichen Personals transparente und qualitätsgeleitete Personalauswahlverfahren an. Die Verfahren zur Berufung von Universitätsprofessor/inn/en orientieren sich zumindest an den diesbezüglichen Anforderungen des UG. Für den Fall, dass eine Privatuniversität nicht über eine ausreichende Anzahl an Universitätsprofessor/inn/en verfügt, um Berufungskommissionen zu besetzen, ist bis zum Aufbau einer ausreichenden Kapazität an Professor/inn/en die Bestellung externer Universitätsprofessor/inn/en als Mitglieder der Berufungskommission vorgesehen.

Die PU Schloss Seeburg wendet im Rahmen der Besetzung von Professor*innenstellen übliche Verfahren an: Das Stellenprofil wird im Senat diskutiert, der eine Stellungnahme dazu abgibt. Der/die Rektor*in gibt die Ausschreibung frei. Die entsprechenden Statusgruppen entsenden Mitglieder in die Berufungskommission, die dann, auch unter Einbezug der/des Gleichstellungsbeauftragten, die Unterlagen sichtet, Kandidat*innen einlädt, Vorträge hört, Gutachter*innen bestimmt und zu einer Reihung gelangt. Erwähnenswerte Auffälligkeiten ergeben sich aus diesem Verfahren nicht.

Unklar bleibt jedoch, wie innerhalb des Verfahrens die notwendigen habilitationsadäquaten Leistungen geprüft werden. Dies erfolgt nach eigener Aussage auf Basis eines Kriterienkatalogs, der in der Kommission erarbeitet wird. Zwar garantiert das die Möglichkeit der Anpassung an

die Gepflogenheiten in einem Fachgebiet, erschwert aber eine stellenübergreifende Einheitlichkeit. Auch die Messung der erwarteten Forschungsstärke wird mangels klarer Kriterien im Einzelfall (z.B. im Rahmen von Berufungen) geregelt. In den Gesprächen wurde exemplarisch der H-Index als Indikator genannt. Genauso könnte man aus Sicht der Gutachter*innen auch ausformulierte Kriterien anderer akademischer Einrichtungen zu Tenure-Track Verfahren als Grundlage nehmen.

Angesichts der relativ geringen Zahl an Bewerbungen auf Professor*innenstellen (für eine Professur für Leadership wurden den Gutachter*innen im Gespräch mit der PU Schloss Seeburg 25 Bewerbungen genannt; üblicherweise und mit Blick auf den Gutachter*innen bekannte Verfahren an anderen Standorten wären bei dieser Denomination 50-100 Bewerbungen zu erwarten gewesen) stellen sich die Gutachter*innen jedoch die Frage, ob die PU Schloss Seeburg als Universität wirklich in besonderem Maße als attraktiv wahrgenommen wird. Zudem ist durch die PU Schloss Seeburg zu prüfen, inwiefern im Rahmen von Ausschreibungen die Diversität des wissenschaftlichen Personals erhöht werden könnte, z.B. durch eine Rekrutierung internationaler Wissenschaftler*innen aus dem nicht-deutschsprachigen Raum.

Das im Antrag skizzierte Auswahlverfahren für wissenschaftliches Personal (nicht Professor*innen) und nicht-wissenschaftliches Personal entspricht den üblichen Standards. Sehr positiv fällt die Nutzung eines Online-Portals ins Auge, auf dem Bewerbungen eingehen. Dies ist einerseits zeitgemäß in der Darstellung nach außen und vereinfacht andererseits der PU Schloss Seeburg die Arbeit im Rahmen der Auswahlverfahren.

Insgesamt ist das Kriterium **erfüllt**.

Es wird aber **empfohlen**, im Zuge der Bewertung von Bewerber*innen auf Professuren die Verfahren und die Leistungsbeurteilung durch Rückgriff auf ausformulierte Kriterien anderer akademischer Einrichtungen zum Beispiel zu Tenure-Track Verfahren zu vereinheitlichen.

Personal

7. Die Privatuniversität stellt angemessene Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen zur Verfügung.

Die PU Schloss Seeburg stellt Weiterbildungsmaßnahmen für wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal zur Verfügung. Dies beginnt mit einer durchdachten Onboarding-Phase nach Vertragsabschluss und Antritt einer Stelle. Dass das wissenschaftliche Personal im Zuge dessen ein Gespräch mit Rektor*in und Dekan*in absolviert, ist begrüßenswert und aufgrund der geringen Größe der PU auch durchführbar und sinnvoll.

Für das wissenschaftliche Personal gibt es zudem Zielvereinbarungs- und Personalentwicklungsgespräche, in denen dialogorientiert Entwicklungsbedarfe und künftige Ziele ermittelt werden. Dies ist durchaus eine adäquate Vorgehensweise, die aufgrund der Partizipation der Beschäftigten auch effektiv sein sollte. Sie sollte aber auf Basis regelmäßiger Fachbeurteilungen systematisch vorbereitet werden.

Beim wissenschaftlichen Personal liegt ein Schwerpunkt in der Weiterbildung auf der Erweiterung der Lehrkompetenz, z.B. durch didaktische Fortbildung oder der Förderung von Kompetenzen im Bereich des Blended-Learning. Auch das ist vor dem Hintergrund des semi-virtuellen Konzepts nachvollziehbar und adäquat.

Nachholbedarf könnte im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung bestehen, also zum Beispiel in der Weiterqualifizierung hinsichtlich aktueller Forschungsmethoden. Dies gilt gerade

auf der Ebene der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die nicht Professor*in sind, und der Doktorand*innen. Die PU kann diese Weiterbildungsinhalte aus der eigenen Dozierendenschaft nur sehr begrenzt leisten, da hier zum einen nur begrenzt Personen und zum anderen bei den vorhandenen Personen auch nur begrenzte Zeitbudgets zur Verfügung stehen. Wenn man jedoch eine strukturierte Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses ernsthaft betreiben möchte, muss man über das eigene Angebot hinausgehen und Nachwuchswissenschaftler*innen stärker an internationalen Konferenzen, aber vor allem an Weiterbildungsangeboten partizipieren lassen. Das würde auch die Vernetzung und mittelbar ggf. den Forschungsoutput fördern. Denkbar sind hier mittlerweile an viele Konferenzen gebundene PhD Workshops bis hin zu „Publishing“-Veranstaltungen mit Editor*innen der jeweiligen fachspezifischen Journale.

Allgemein lässt sich festhalten, dass die Weiterbildung an der PU Schloss Seeburg auf freiwilliger Basis abzulaufen scheint. Dies kann mit Blick auf Nachwuchswissenschaftler*innen kritisch gesehen werden, denn die Bedeutung von Weiterbildung durch Kurse oder Konferenzteilnahmen ist gerade aufgrund der geringen Größe der PU wichtig. Auch ein generelles Personalentwicklungskonzept, das zum Beispiel einen systematischen Prozess definiert, Maßnahmen und Anbieter*innen umfasst und klärt, in welcher Regelmäßigkeit Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden sollen, ist offenbar nicht vorhanden, wäre aber im Sinne der auch in der Wissenschaft immer mehr zu beobachtenden Professionalisierung der Weiterbildung und Personalentwicklung wünschenswert.

Das Kriterium ist **erfüllt** mit der **Empfehlung**, die wissenschaftliche Weiterbildung über die eigenständig gemachten Angebote hinaus zu erweitern und ein Weiterbildungs- bzw. Personalentwicklungskonzept zu implementieren. Eine gute Orientierung wären da u.a. die Weiterbildungsangebote der etablierten Graduiertenschulen in Europa.

Personal

8. Die Privatuniversität nutzt geeignete Maßnahmen für die Einbindung der nebenberuflich tätigen Lehrenden in Lehr- und Studienorganisation.

Die Lehre an der PU Schloss Seeburg lebt in starkem Ausmaß von nebenberuflich tätigen Lehrenden. Das hat fachlich den Vorteil, dass damit verschiedene Impulse, auch aus der Praxis, gesetzt werden können und die Lehre auf bei den hauptberuflichen Lehrenden nicht vorhandene Fachgebiete ausgedehnt werden kann. Die Kehrseite ist ein hoher Koordinationsaufwand im Rahmen der Planung des Lehrangebots sowie der Planung und Durchführung der Lehrveranstaltungen. Darauf reagiert die PU Schloss Seeburg jedoch laut Antragsunterlagen mit einem dezidierten und durchdachten Konzept. Die Betreuung durch den Teaching Support bzw. die Studierendenkanzlei ist strukturiert und trägt dazu bei, dass auch nebenberuflich tätige Lehrende optimale Bedingungen für ihr jeweiliges Lehrangebot haben. Der hohe Anteil an nicht-wissenschaftlichem Personal, im Vergleich mit dem wissenschaftlichen Personal, lässt sich aus Sicht der Gutachter*innen zum Teil durch die intensive Betreuung der zahlreichen externen Lehrenden erklären.

Die Koordination und Unterstützung der Vielzahl an nebenberuflich Lehrenden erfolgt an der PU Schloss Seeburg professionell. Die PU sollte aber die Balance zwischen der Praxisnähe der nebenberuflich Lehrenden und dem wissenschaftlichen Anspruch der Lehre im Auge behalten.

Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen **erfüllt**.

Personal

9. Für die Berechtigung zur Erteilung der Lehrbefugnis durch Habilitationsverfahren gelten folgende Voraussetzungen:

- a. Die Privatuniversität verfügt über einen facheinschlägigen Doktoratsstudiengang.*
- b. Die Privatuniversität hat für die Erteilung der Lehrbefugnis universitätsadäquate Qualifikationserfordernisse und ein Verfahren in einer Ordnung definiert, die sich zumindest an den diesbezüglichen Anforderungen des UG orientiert.*

Die PU Schloss Seeburg verfügt sowohl über einen Doktoratsstudiengang als auch über eine Habilitationsordnung, die dem Antrag beigelegt wurde. Die im Kriterium genannten grundsätzlichen Voraussetzungen wären damit gegeben.

Die Habilitationsordnung umfasst u.a. ein nachvollziehbares Verfahren zur Einsetzung einer Habilitationskommission durch den Senat. Dies entspricht im Wesentlichen den international gebräuchlichen Gepflogenheiten.

Mit dem Doktoratsstudiengang „Innovation and Creativity Management“ bietet die PU Schloss Seeburg einen Doktoratsstudiengang an, dessen fachlich-inhaltliche Einschlägigkeit jedoch vor dem Hintergrund eines spezifischen Habilitationsverfahrens zu klären ist. Die Gutachter*innen gehen davon aus, dass ein spezifischer Doktoratsstudiengang auch nur einschlägig für eine spezifische Habilitation sein kann. Allerdings erweist sich der Doktoratsstudiengang „Innovation and Creativity Management“ als eine Art Sammelbecken für alle Aktivitäten im Bereich der Ausbildung der Doktorand*innen und daher fachlich als sehr unspezifisch. Die PU Schloss Seeburg signalisiert durch die Bezeichnung dieses Promotionsstudiengangs zwar eine spezifische Ausrichtung, die seiner faktischen Breite widerspricht, ohne die notwendige Tiefe der wissenschaftlichen Einschlägigkeit gewährleisten zu können. Das Forschungsumfeld erweist sich dafür als personell wie auch fachlich und in seiner wissenschaftlichen Reputation als zu begrenzt.

Somit bietet die PU Schloss Seeburg mit dem Doktoratsstudiengang „Innovation and Creativity Management“ ein facheinschlägiges Doktorat allenfalls im Bereich Management (Strategisches Management, Innovationsmanagement, Organisation) an. Aus Sicht der Gutachter*innen leitet sich daraus ab, dass Habilitationen auch allenfalls ausschließlich in den o.g. Bereichen der Betriebswirtschaftslehre durchgeführt werden können, nicht aber Gültigkeit für andere betriebswirtschaftliche Bereiche, wie beispielsweise Finanzierung, Accounting oder Steuerlehre haben können. Das Recht der Vergabe einer uneingeschränkten *venia docendi* für Betriebswirtschaftslehre ist aufgrund der Spezialisierung des Doktoratsstudiengangs daher nicht einzuräumen. Die Erteilung einer *venia docendi*, beispielsweise für Volkswirtschaftslehre oder Psychologie, ist angesichts der Ausrichtung des Doktoratsstudiengangs ebenfalls nicht vorzusehen. Laut den von der PU Schloss Seeburg zur Verfügung gestellten Unterlagen ist jedoch die Habilitation in den Fachgebieten BWL, Wirtschaftspsychologie, Sport- und Eventmanagement sowie Innovation & Creativity Management bzw. in jeweils spezifischen Teilfächern möglich. Allerdings ist hier kein facheinschlägiges Doktorat erkennbar.

Weitaus schwieriger ist die Beurteilung, ob an der PU Schloss Seeburg das für eine Habilitation erforderliche „etablierte Forschungsumfeld“ gegeben ist. Dies müsste auch für die Vergabe einer eingeschränkten oder spezifischen *venia docendi* attestiert werden. Das etablierte Forschungsumfeld wird dabei in Anlehnung an die Kriterien für einen Doktoratsstudiengang beurteilt und bezieht sich auf:

- die Forschungsschwerpunkte (vgl. § 18 Abs 2 Z 2), die die inhaltliche und methodische Breite sowie Tiefe der Disziplin des Doktoratsstudiengangs abdecken und den

universitären Anspruch eines Doktorats entsprechend der jeweiligen Fächerkultur widerspiegeln und eine internationale Sichtbarkeit gewährleisten

- das Personal (vgl. § 18 Abs 2 Z 3), das durch hauptberuflich beschäftigte Professor*innen die inhaltliche und methodische Breite der Disziplin abdeckt
- institutionelle Kooperationen (vgl. § 18 Abs 2 Z 4), in der Forschung, die relevant und der jeweiligen Fächerkultur angemessen sind
- organisatorische und strukturelle Rahmenbedingungen (vgl. § 18 Abs 2 Z 5), für die Forschungs- und Entwicklungstätigen fördern.

Die PU Schloss Seeburg verfügt zwar über die entsprechende technisch-räumliche Infrastruktur sowie über Wissenschaftler*innen, die in Forschung und Lehre wissenschaftlich arbeiten, d.h. lehren und forschen. Zweifel kommen jedoch auf hinsichtlich der Forschungsstärke der Institution bzw. der in ihr tätigen Wissenschaftler*innen. Zum einen sind an der PU Schloss Seeburg nur wenige hauptberuflich beschäftigte Professor*innen selbst habilitiert, was ggf. durch im Berufungsverfahren festgestellte habilitationsadäquate Leistungen geheilt wird (obwohl auch hier entsprechende Kriterien fehlen). Zum anderen ist die Forschung der hauptberuflich beschäftigten Professor*innen gemessen an hochrangigen Journal-Publikationen oder Zitationen, abgesehen von wenigen Professor*innen, unterdurchschnittlich ausgeprägt. Dieser Eindruck verstärkt sich, wenn man kompetitiv eingeworbene Drittmittel der hauptberuflich beschäftigten Professor*innen für Forschungsprojekte heranzieht, die ihrerseits ein Indikator für Forschungsstärke sind, an der PU aber kaum vorhanden sind (vgl. dazu auch die Ausführungen unter dem Bereich Forschung in diesem Gutachten). Entsprechend fällt es schwer, zu bestätigen, dass an der PU Schloss Seeburg die inhaltliche und methodische Breite der Disziplin des Doktoratsstudiengangs abgedeckt, dem universitären Anspruch eines Doktorats entsprechend der jeweiligen Fächerkultur entsprochen und eine internationale Sichtbarkeit gewährleistet wird. Auch institutionelle Forschungs Kooperationen, etwa mit Universitäten im nicht-deutschsprachigen Raum, sind nicht in dem Maße vorhanden, dass sie die an der PU Schloss Seeburg gegebenen Defizite vollumfänglich kompensieren könnten.

Angesichts der Beurteilung kann das Recht auf die Erteilung der Lehrbefugnis weder für Bereiche außerhalb der BWL (wie z.B. VWL, Wirtschaftspsychologie) noch für die gesamte BWL noch für Bereiche innerhalb der BWL, denen kein einschlägiges Doktorat zu Grunde liegt (wie z.B. Sport- und Eventmanagement) eingeräumt werden. Zwar sind die notwendigen Strukturen und Ordnungen vorhanden; der zu Grunde liegende Doktoratsstudiengang erweist sich jedoch faktisch als relativ spezifisch und das Forschungsumfeld kann aufgrund der fehlenden fachlichen und methodischen Breite sowie der unterdurchschnittlichen Forschungserfolge (gemessen an Publikationen und Drittmitteln) nicht als in dem Maße etabliert bewertet werden, wie es für die Verleihung des Habilitationsrechts erforderlich wäre. Die Einschätzung wird dadurch unterstützt, dass davon ausgegangen werden kann, dass die Promotion an der PU Schloss Seeburg aus den oben genannten Gründen nicht ohne weiteres an anderen Universitäten im deutschsprachigen Raum als notwendige wissenschaftliche Eingangsvoraussetzung für eine Habilitation anerkannt würde, so dass die Promotion weder an der PU selbst noch darüber hinaus eine in Breite und Tiefe der notwendigen Ausbildung adäquate Voraussetzung für eine Habilitation darstellt.

Die Gutachter sehen das Kriterium als **nicht erfüllt** an.

Personal

10. Bietet die Privatuniversität Doktoratsstudiengänge an, sind die Kriterien gemäß § 18 Abs 5 Z 2 bis 5 entsprechend anzuwenden.

Personal

§ 18 Abs 5 Z 2. Das wissenschaftliche bzw. künstlerische Personal ist den Anforderungen der im Studiengang vorgesehenen Tätigkeiten entsprechend qualifiziert. Das für die Betreuung von Dissertationen vorgesehene wissenschaftliche bzw. künstlerische Personal hat die Lehrbefugnis (venia docendi) oder eine äquivalente Qualifikation für das wissenschaftliche bzw. künstlerische Fach, ist in die Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste des Fachs eingebunden und erbringt Forschungs- bzw. Entwicklungsleistungen, die dem universitären Anspruch und der jeweiligen Fächerkultur entsprechen. Die Mehrheit des für die Betreuung von Dissertationen vorgesehenen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personals hat Erfahrung in der Betreuung von Dissertationen.

Nur ein Teil der hauptberuflichen Professor*innen weist eine Habilitation auf, bei anderen sind offenbar im Rahmen der Berufung habilitationsadäquate Leistungen attestiert worden. Erfahrungen in der Betreuung von Dissertationen sammeln die meisten der Professor*innen aktuell an der PU Schloss Seeburg, was daran liegt, dass die PU erst seit kurzem Promotionen ermöglicht und für viele Professor*innen die PU Schloss Seeburg der Erstruf ist. Dies sind strukturell bedingte Einschränkungen, die aber unvermeidbar sind, wenn eine Universität jungen Alters damit beginnt, Promotionen zu ermöglichen. Dennoch kann man bescheinigen, dass die Mehrheit des für die Betreuung von Dissertationen vorgesehenen wissenschaftlichen Personals Erfahrung in der Betreuung von Dissertationen hat und diese fortwährend sammelt.

Auf der fachlichen Ebene gelten auch hier gewisse Vorbehalte, die den nicht über alle Professor*innen hinweg erkennbaren Forschungsoutput in Form hochrangiger Zeitschriftenartikel betreffen. Durch den eigenen Forschungsoutput und die dadurch zum Ausdruck gebrachte Fähigkeit, internationale fachliche wie methodische Diskussionen zu bereichern, würde auch die Fähigkeit untermauert, junge Nachwuchswissenschaftler*innen auszubilden und anzuleiten.

Generell besteht bezogen auf dieses Kriterium an der PU Schloss Seeburg noch Nachholbedarf. Dieser ist, wie oben angeführt, aus Sicht der Gutachter*innen strukturell bedingt und dem jungen Alter der PU geschuldet, jedoch zum Teil eben auch selbst zu beeinflussen durch eine höhere Forschungsorientierung der Professor*innen. Aktuell möchten die Gutachter*innen nicht negativ über dieses Kriterium urteilen, da es dafür im Entwicklungsprozess der PU noch zu früh wäre. Aus Sicht der Gutachter*innen ist es jedoch zwingend erforderlich, dass die PU in den kommenden Jahren eine stärkere Sichtbarkeit in der internationalen Forschungslandschaft erreicht, um auch den Doktorand*innen bessere Startvoraussetzungen zu ermöglichen.

Das Kriterium ist aktuell **erfüllt**, aber verbunden mit der klaren **Empfehlung**, die Forschungsleistungen in den nächsten Jahren erkennbar zu erhöhen und die Einbindung in die internationale Forschungscommunity zu intensivieren. In diesem Zusammenhang könnte die PU auch über (internationale) Co-Betreuungen von Doktorand*innen zusammen mit anderen akademischen Einrichtungen nachdenken.

Personal

§ 18 Abs 5 Z 3. Für die Betreuung von Dissertationen gilt ein Richtwert von 8 Doktorand/inn/en pro Betreuer/in (Vollzeitäquivalent).

Dieser Richtwert von acht Doktorand*innen pro Betreuer*in wird mit Blick auf die entsprechende Darstellung im Antrag deutlich unterschritten. Die PU gibt jedoch im Antrag auf der Seite 197 für den Promotionsstudiengang eine Betreuungsrelation von 1 zu 17 an, die, wie unter Absatz 2 ausgeführt, aus gutachterlicher Sicht nicht angemessen ist. Eine Promotionsbetreuung lebt stark von Individualisierung, die neben strukturelle Elemente entsprechender Programme tritt (z.B. Kurse), und es ist zu erwarten, dass sich die Betreuer*innen der individuellen Probleme oder Ideen der Doktorand*innen annehmen (können). Die hier herrschende Relation lässt Zweifel daran aufkommen, ob eine entsprechende individuelle und intensive Betreuung möglich ist, vor allem mit Blick darauf, dass sich die Doktorand*innen ungleichmäßig auf die Betreuer*innen verteilen, wodurch die Zahl der betreuten Personen in Einzelfällen sogar noch höher als das Verhältnis 1 zu 17 sein wird.

Einerseits wird der hier formulierte Richtwert von acht Betreuungen pro VZÄ nicht erreicht, sodass durchaus noch Potenzial für weitere Betreuungen wäre. Andererseits ist die Betreuungsrelation im Promotionsstudiengang schon heute nicht angemessen, sodass bei der Aufnahme weiterer Doktorand*innen der Promotionsstudiengang auch mit weiteren Angeboten und/oder Anbietenden ausgestattet werden müsste, um die Betreuungsrelation dort zumindest zu erhalten oder zu verbessern.

Unter Abwägung der beiden Befunde kann das Kriterium aufgrund einer Höhergewichtung der individuellen Betreuungen der Dissertationen je Professor*in als **erfüllt** angesehen werden.

Personal

§ 18 Abs 5 Z 4. Die Gewichtung von Lehr-, Forschungs-, und administrativen Tätigkeiten des hauptberuflichen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personals gewährleistet hinreichende zeitliche Freiräume für Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste und die Betreuung von Doktorand/inn/en.

Die Gutachter*innen verweisen hier auf ihre Ausführungen unter § 16 Abs 7 Z 5 und fassen diese, mit Blick auf das hier genannte Kriterium, wie folgt zusammen:

Aufgrund der geringen Größe der PU Schloss Seeburg und der vergleichsweise geringen Anzahl an hauptberuflichen Professor*innen ist die Auslastung dieser mit Aufgaben in der Lehre und Verwaltung hoch. Die Freiräume für die Forschung werden daher vergleichsweise geringer als an anderen Universitäten sein. Dies könnte sich auch auf die Betreuung von Doktorand*innen auswirken, wird aktuell allerdings dadurch aufgefangen, dass lediglich [REDACTED] und [REDACTED] fünf oder mehr Doktorand*innen betreuen. Allerdings zeigt sich insgesamt beim Promotionsstudiengang eine suboptimale Betreuungsrelation. Eine größere Zahl an zu betreuenden Doktorand*innen muss daher mangels zeitlicher Ressourcen an Grenzen stoßen.

Das Kriterium ist aktuell **erfüllt**. Die Gutachter*innen sehen jedoch in der jetzigen Personalstruktur enge Grenzen für ein Wachstum der Anzahl zu betreuender Doktorand*innen.

Personal

§ 18 Abs 5 Z 5. Die Privatuniversität sieht auf die Betreuung von Doktorand/inn/en ausgerichtete Maßnahmen der Personalentwicklung vor.

Die PU Schloss Seeburg berichtet im Antrag zu diesem Punkt von einem kollegialen Austausch der Doktoratsbetreuenden. Auch im Rahmen des virtuellen Vor-Ort-Besuchs wurde dies untermauert. Hierbei handelt es sich um Meetings, in denen die Betreuer*innen Erfahrungen

zur Betreuung teilen. Zusätzlich existieren Peer-to-Peer-Coachings innerhalb des Teams an Betreuer*innen. Generell ist ein solcher kollegialer Austausch, sofern er gelebt wird und Anlässe zu Veränderungen ernst genommen werden, zu begrüßen. Ob man dabei von einer Maßnahme der Personalentwicklung sprechen kann, ist allerdings fraglich, da der kollegiale Austausch offenbar doch recht unsystematisch und frei von festen Strukturen, Kriterien oder Zielen erfolgt.

Allerdings erschließt sich der Gutachter*innengruppe auch nicht, inwiefern hier eine Maßnahme der Personalentwicklung angebracht wäre, lebt doch, jedenfalls im Betreuungssystem im deutschsprachigen Raum, eine Betreuung einer Promotion stark von der Individualität des Betreuungsverhältnisses. Insofern ist zu begrüßen, wenn sich Betreuer*innen in bestimmten Fragen austauschen oder auch etwa in fachlichen oder methodischen Fragen sowie etwa Themen wie beispielsweise Gesprächsführung austauschen – eine systematischere Form der Personalentwicklung an dieser Stelle ist aus Sicht der Gutachter*innen nicht erforderlich. Co-Betreuungen durch andere akademische Einrichtungen könnten jedoch ergänzend wirken und neue Perspektiven in die Ausbildung und Betreuung der Doktorand*innen einbringen. Sie würden ggf. auch den Betreuer*innen neue Perspektiven ermöglichen, die hilfreich sein könnten, da die Erfahrungswerte der meisten Promotionsbetreuer*innen noch vergleichsweise gering ausgeprägt sind.

Angesichts der skizzierten Maßnahmen und deren Einordnung kann das Kriterium als **erfüllt** gelten.

3.8 Beurteilungskriterium § 16 Abs 8: Finanzierung

Finanzierung

Die Privatuniversität verfügt über eine tragfähige und nachhaltige Finanzierung, welche die Wahrnehmung ihrer Aufgaben entsprechend dem Entwicklungsplan sicherstellt. Für die Finanzierung des Auslaufens von Studiengängen ist finanzielle Vorsorge getroffen.

Grundsätzlich konnte von der PU Schloss Seeburg ein schlüssiger und nachvollziehbarer Businessplan vorgelegt werden, in welchem die Finanzierung entsprechend dem Entwicklungsplan sichergestellt ist. Dieser Businessplan stimmt mit den Wahrnehmungen im Zuge des Akkreditierungsverfahrens insofern überein, als dass die Schwerpunkte bei den Ausgaben und die Quellen der Einnahmen mit den Schwerpunkten der PU Schloss Seeburg übereinstimmen.

Die Finanzierung der PU Schloss Seeburg stützt sich vor allem auf Studiengebühren. Es ist laut Antrag vorgesehen, dass sich die Privatuniversität über die eingenommenen Studiengebühren selbst finanziert. Darüber hinaus werden Einnahmen aus der Forschung lukriert.

Die im Antrag vorgelegte Kalkulation berücksichtigt unter anderem Kosten für akademisches Personal und Verwaltungspersonal, Raum- und Infrastrukturkosten einschließlich IT-Kosten, Marketing und Fremdleistungen.

Auch Einnahmenausfälle, zum Beispiel durch geringere Studierendenzahlen bei Auslaufen von Studiengängen, sind in unterschiedlichen Ausfallsberechnungen berücksichtigt. Die derzeitige Eigenkapitalstruktur garantiert laut Antragstellerin, dass auch mögliche Verluste in diesen Krisenszenarien abgedeckt wären. In den Berechnungen zur Risikoabsicherung wird auch

schlüssig dargestellt, welche Ausgabenposten, in welchem Rahmen, in welchem Zeithorizont, reduziert werden könnten.

Es ist jedenfalls eine Diversifizierung der Einnahmen anzustreben, um hier langfristig den Anteil der Einnahmen durch Studiengebühren an der Gesamtfinanzierung zu reduzieren.

Eine längerfristige Finanzierung auch in den nächsten 6 Jahren ist in den unterschiedlichen Risikovarianten sichergestellt.

Die Gutachter*innen erachten das Kriterium als **erfüllt**.

3.9 Beurteilungskriterium § 16 Abs 9: Infrastruktur

Infrastruktur

Die Privatuniversität verfügt über eine quantitativ und qualitativ adäquate Raum- und Sachausstattung, welche die Wahrnehmung ihrer Aufgaben entsprechend dem Entwicklungsplan sicherstellt. Falls sich die Privatuniversität externer Ressourcen bedient, ist ihre Verfügungsberechtigung hierüber vertraglich sichergestellt.

Räumliche Infrastruktur:

Aufgrund der Corona-Pandemie war eine physische Vor-Ort-Besichtigung der Infrastruktur leider nicht gegeben. Durch die Berichtslegung in Form fotografischer als auch grafischer Darstellung, Gesprächen mit internen und externen Lehrenden und Studierenden aller Studienangebote (Bachelor/Master/Doktorat) wurde bestätigt, dass die Privatuniversität Schloss Seeburg neben dem Schloss Seeburg noch über weitere gemietete Räumlichkeiten in Seekirchen und Umgebung verfügt, um den Lehrbetrieb sicherzustellen. Diese Räumlichkeiten, die als Seminarräume fungieren, sind für den digital gestützten Präsenzunterricht als auch teilweise verordnete Distance-Learning-Einheiten, hybrid sehr gut ausgestattet und nutzbar. Die Gebrauchsberechtigungen dazu liegen vor. Die Anzahl an Seminarräumen erscheint im Verhältnis zu den Studierenden sehr gering. Die Studierendenzahl verteilt sich im semi-virtuellen Lehrangebot durch die Bündelung von Präsenzunterricht und die Ausweitung der virtuellen Selbstlernphasen.

Ein Bauprojekt zur Erweiterung des Standorts Seekirchen, in unmittelbarer Nähe zum Schloss Seeburg, steht kurz vor der Realisierung und soll auch hier mehr Flexibilität in die Präsenzlehre bringen.

Die zweite Präsenzstätte in der Seestadt Aspern in Wien wird laut Auskunft der Antragstellerin ausschließlich für die Studierendenbetreuung sowie die Präsenzlehre genutzt und wurde von der Privatuniversität angemietet. Die dort tätigen Mitarbeiter*innen der Studienkanzlei unterstützen Studierende bei organisatorischen Fragen, wie beispielsweise bei der Abgabe von Unterlagen.

Die Gutachter*innen konnten sich in den Gesprächen mit der Antragstellerin davon überzeugen, dass die Präsenzstätte Wien in organisatorischen und administrativen Belangen gut an den Standort Seekirchen angebunden ist. Die Mitarbeiter*innen in Wien stehen in regelmäßigen Austausch mit der Studienkanzlei in Seekirchen. Das Qualitätsmanagement wird laut Antragstellerin zentral von Seekirchen aus gesteuert. Allerdings fehlt aus Sicht der Gutachter*innen die Bindung zu den Lehrenden bzw. vor allem Forscher*innen in Seekirchen,

die Räumlichkeiten in der Seestadt fungieren als verlängerter Seminarraum ohne wirklichen Bezug zu den tatsächlichen Lehrstühlen. Vor dem Hintergrund, dass ganze Kohorten ausschließlich in Wien studieren, sehen die Gutachter*innen hier Bedarf, einen regen Austausch mit den jeweiligen Praktiker*innen und Forscher*innen zu etablieren und ggf. die Präsenzstätte in Wien als vollwertigen Universitätsstandort mit eigenen Studien und Lehrstühlen zu etablieren, oder aber auch hybride oder virtuelle Angebote zu schaffen, sodass auch Studierende aus Wien mehr persönlichen Kontakt zu Forschungsschwerpunkten und Forscher*innen erhalten.

Technische Infrastruktur:

Die technische Infrastruktur für den Studien- und Lehrbetrieb, serviert durch den Teaching Support sowie den IT-Support, ist an die Gegebenheiten und Bedürfnisse der Lehrenden und Studierenden eines semi-virtuellen Lehrkonzepts angepasst und zeigt eine ausgewogene Balance zwischen abgestimmten Services und neuen, bedarfsorientierten Innovationen wie zum Beispiel Videoproduktionsstudios für die Lehre. Die Verwertungsrechte der entstandenen Materialien für die Selbstlernphasen (in Form von Videos und Texten) sind standardmäßig vertraglich mit den Lehrenden abgeklärt.

Der gewählte Mix aus OpenSource-Produkten und proprietären Lösungen gewährleistet den Lehrenden und Studierenden eine Vielzahl an didaktischen und technischen Wahlmöglichkeiten. Die Lehrenden wie auch Studierenden werden im Rahmen der Dozierendentage aktiv in die Auswahl der Lehr-/Lerntools mit eingebunden.

In den Vor-Ort-Gesprächen wurde für die Gutachter*innen deutlich, dass die Handhabung der DSGVO sowie urheberrechtlicher Aspekte sehr gewissenhaft durchgeführt wird, jedoch durch die in der Covid-19-Pandemie angeschafften digitalen Lösungen teilweise die DSGVO-Abklärung noch ausständig ist. Die dargebrachte Sensibilisierung und der Umgang der IT sowie der Administration damit sind sehr vorbildlich, trotzdem empfehlen die Gutachter*innen der PU Schloss Seeburg zugleich eine zügige Klärung aller DSGVO-relevanten Aspekte bei der Anwendung dieser IT-Produkte sowie eine deutliche Sensibilisierung der Lehrenden auf urheberrechtliche Aspekte im Umgang mit vor allem nicht direkt an die IT der PU Schloss Seeburg angebotenen Tools. Nach Durchsicht des „Leitfadens für Dozierende PU Schloss Seeburg“ sowie der „Checkliste Kurserstellung Lernplattform Moodle“ ist erkennbar, dass urheberrechtliche Fragen (trotz angegebener Qualifizierungsmaßnahmen) nicht aktiv bzw. bewusst in den vorhin genannten Dokumenten aufscheinen und somit wenig Bedeutung geschenkt wird. Eine explizite, offensive Sensibilisierung der Lehrende auf Urheberrechtsverstöße (abseits eines Dozierenden-Vertragsabschlusses) aber auch DSGVO-Verstöße bei Verwendung anderer Tools als der von der PU Schloss Seeburg über die Cloud und single-sign on verbundene Dienste, sehen die Gutachter*innen als empfehlenswert an.

Die im Antrag und den Gesprächen vorgestellte Ausstattung der Bibliothek entspricht den Kriterien einer studier- und forschungsunterstützenden Infrastruktur. Die 2020 durchgeführte Anbindung an OPAC sowie die Expandierung im Bereich der eBooks löst nach Meinung der Gutachter*innen die oben angeführten Herausforderungen für die Präsenzstätte Wien, da diese eBooks orts- und zeitunabhängig verwendet werden können. Die beschriebene Mehrplatz-User-Lizenz (in den meisten Fällen) ist dabei für die Gutachter*innen unumgänglich.

Die Gutachter*innen erachten das Kriterium sowohl in Bezug auf die räumliche als auch technische Infrastruktur als **erfüllt**.

Die Gutachter*innen **empfehlen**, für eine gleichwertige Behandlung der Kohorten, vor allem für die Kohorten am Standort Wien, den Standort aufzuwerten und unterschiedliche Szenarien anzudenken. Neben eigenen Lehrstühlen sowie eigener umfassender Infrastruktur für die Dozierenden, Praktiker*innen, Forscher*innen und Studierenden könnten sowohl hybride

Kohorten (tw. PU Schloss Seeburg/Wien Vor-Ort) als auch andere hybride Austauschformate mit mehr Bindung an die Lehrstühle angedacht werden.

3.10 Beurteilungskriterium § 16 Abs 10 Kooperationen

Kooperationen

Die Privatuniversität unterhält über § 16 Abs 6 Z 3 hinaus ihrem Profil entsprechende Kooperationen mit hochschulischen und gegebenenfalls nicht-hochschulischen Partner/inne/n im In- und Ausland, die auch die Mobilität von Studierenden und Personal fördern.

Die Hochschule verfügt aktuell über 11 nationale und internationale Kooperationen mit Partnerhochschulen (davon 3 in Österreich, 2 Deutschland) zur Realisierung der (Studierenden-)Mobilität. Sechs davon gelten für alle Studierenden, eine Kooperation gilt für Master-Studierende und vier Kooperationen gelten für Doktoratsstudierende. Insgesamt wird das Angebot bislang nur begrenzt genutzt (Studienjahr 2019/20: 6 Studierende, 1 Professor*in in) und stagniert verständlicherweise aktuell aufgrund der weltweiten Pandemie. Es gab bisher noch keine Incoming-Studierenden, d.h. die Attraktivität der PU Schloss Seeburg für internationale Studierende sollte intensiviert werden. Ebenso sollte die Attraktivität der PU Schloss Seeburg für international Forschende intensiviert werden. Das Bestreben der PU Schloss Seeburg nach Internationalisierung ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Die Reputation der Partnerhochschulen (Aspira University College, Deutsche Hochschule für Sport und Gesundheit, Hochschule für angewandtes Management, Mendel University, Modul University, Sigmund Freud Privatuniversität, Southwest University of China, UMIT Tirol, Unicusano Rom, University of Patras, University of Stavanger) ist breit gefächert und lässt sich nur teilweise über Ranking-Analysen (z.B. THE) verifizieren.

In Bezug auf institutionalisierte Verbünde in Forschung, Lehre und Transfer wird in der Nachreichung die Einbindung in das Verbundprojekt Open Innovation und die Kompetenzplattform Aktiv genannt. Des Weiteren wird über die Einbindung in diverse Auftragsprojekte berichtet. Insgesamt ist die Einbettung der Privatuniversität in institutionelle Verbünde aus Sicht der Gutachter*innen gering.

Insgesamt sollten die Kooperationen auf allen Personalebene strategischer organisiert sein und „Incoming“-Aufenthalte deutlich erhöht werden, momentan wirken die Kooperationen eher individuell motiviert und wenig institutionalisiert. Die Reputation und regionale Verteilung der Partnerschaften sollte verbessert werden. Die Gutachter*innen raten dringend zu einer strategischen Weiterentwicklung der Kooperationen, schätzen das Kriterium allerdings als **erfüllt** an.

Die Gutachter*innen **empfehlen**, gemäß dem deklarierten forschungsorientierten Profil eine stärkere forschungsorientierte Ausrichtung der Kooperationen sowie eine breitere Ausrichtung, die alle Studiengänge der Hochschule in angemessener Vielfalt abdeckt. Außerdem sollten sich mehr Personen auf wissenschaftlicher Ebene (insb. Professor*innen) für Kooperationen und die Internationalisierung einsetzen. Noch gibt es v.a. sporadische Kooperationen. Ein strukturierter Ausbau mit forschungsstarken hochschulischen Partner*innen im In- und Ausland wird dringend empfohlen. Außerdem sollten Strategien zur Anwerbung von Incoming-Studierenden entwickelt werden, da Kooperationen langfristig v.a. bilateral Erfolg versprechen. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang auch die Mitarbeit an einem Erasmus-Programm im Verbund mit anderen europäischen Einrichtungen.

3.11 Beurteilungskriterien § 16 Abs 11 Z 1–4: Qualitätsmanagementsystem

Qualitätsmanagementsystem

1. Die Privatuniversität nutzt ein in das strategische Hochschulmanagement eingebundenes Qualitätsmanagementsystem. Dieses gewährleistet ausgehend von den Zielen der Privatuniversität, dass die Qualität von Studium und Lehre sowie Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste und der unterstützenden Aufgaben regelmäßig beurteilt sowie die Erfüllung der Beurteilungskriterien sichergestellt und die Weiterentwicklung der Privatuniversität gefördert wird.

Die Privatuniversität Schloss Seeburg verbindet gemäß ihrem seit der 2014 erfolgten Verlängerung der institutionellen Akkreditierung gültigen **Leitbild** Wissenschaft und Praxis und bietet laut eigener Aussage vor diesem Hintergrund ein wirtschaftsnahes, qualitativ hochwertiges Studiengangprofil unter Nutzung eines innovativen semi-virtuellen Studienkonzepts an. Weiterhin wird im Leitbild die Qualitätssicherung zur Festigung des hohen Standards der Ausbildung festgeschrieben. Konkret sollen durch eine regelmäßige interne und externe Evaluierung Fehlentwicklungen vermieden werden. Als Erfolgskriterien sollen gemäß dem Leitbild der Berufserfolg der Absolvent*innen und die Zufriedenheit der Studierenden herangezogen werden.

Laut dem aktuellen Reakkreditierungsantrag sowie laut jüngst erstelltem Qualitätshandbuch (Oktober 2020) soll das Qualitätsmanagementsystems (QM-System) dem intern formulierten Profil sowie den internen Ansprüchen und gleichzeitig den externen Anforderungen der Akkreditierung gerecht werden. Entsprechend werden als **Ziele** des QM die Messung, Sicherstellung und Verbesserung der Qualität von Lehre, Forschung, Studierendenbetreuung und Verwaltung (unterstützende Aufgaben) formuliert und dabei explizit die Studierenden und die Qualität ihrer Ausbildung in den Mittelpunkt gestellt.

Die Erkenntnisse aus dem QM sollen Grundlage für inhaltliche (curriculare) und strukturelle Maßnahmen sowie für die Akkreditierung neuer Studienangebote sein und einen Beitrag zur langfristigen Entwicklungsplanung der Studienangebote und damit der Profilentwicklung der PU Schloss Seeburg leisten. Das QM-System stellt die entsprechenden **Instrumente und Verfahren** zur Messung, Sicherstellung und Verbesserung der Qualität der Leistungen der PU Schloss Seeburg bereit. Dazu gehören wie im Antrag und im QM-Handbuch dargelegt neben der regelmäßigen und systematischen Erfassung von Informationen und Prozessen zur Qualität von Studium und Lehre sowie Forschung auch die regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit des QM-Systems und dessen kontinuierliche Weiterentwicklung.

In den Gesprächen des virtuellen Vor-Ort-Besuchs konnten sich die Gutachter*innen davon überzeugen, dass das QM-System als kontinuierlicher Verbesserungsprozess konzipiert ist und von Dozierenden wie Mitarbeiter*innen aktiv gelebt wird.

Zentraler Bestandteil des QM an der PU Schloss Seeburg und Teil des QM-Handbuchs ist das **Prozessmanagement**. Dessen Aufgabe soll es sein, relevante Prozesse im Bereich Lehre, Forschung und Verwaltung zu erfassen, transparent zu machen, auf Aktualität zu prüfen und im Anschluss den Mitarbeitenden der Universität zur Verfügung zu stellen.

Die Gutachter*innen begrüßen die Erstellung des QM-Handbuchs zur weiteren Herstellung von Transparenz. Formal sollte das QM-Handbuch allerdings vom Senat zustimmend zur Kenntnis

genommen werden. Zudem sollte das Handbuch nicht nur Mitarbeitenden, sondern auch Studierenden und externen Interessent*innen über die Webseite der PU Schloss Seeburg zur Verfügung gestellt werden.

Als **rechtliche Grundlagen bzw. Standards** werden im Antrag die Privatuniversitäten-Akkreditierungsverordnung und die „Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)“ angeführt. Des Weiteren lehnt sich die Entwicklung des QM-Systems der PU Schloss Seeburg an das §14 Universitätsgesetz (UG) an. Weitere interne Regelungen und Ziele werden in der Satzung (2015) und im Leitbild der PU Schloss Seeburg formuliert.

Entsprechend dem hohen Stellenwert des Qualitätsmanagements an der PU Schloss Seeburg ist laut Antrag bzw. QM-Handbuch die Hauptverantwortung der/dem Rektor*in zugeordnet. Formuliert ist diese Aufgabe in § 5 der **Satzung**, dass der Hochschulleitung (d.h. Rektor*in und/oder Geschäftsführer*in) die Veranlassung von Evaluierungen und Veröffentlichung von Evaluierungsergebnissen obliegt. Der Senat wiederum fasst laut § 10 (1) Beschlüsse in Fragen von Forschung und Lehre, Struktur und Entwicklung der PU Schloss Seeburg, dazu gehören im Rahmen des QM u.a. die Erarbeitung von Vorschlägen zur Einrichtung neuer Studiengänge, Änderungen von bestehenden Studienangeboten, Qualitätssicherung in Lehre, Forschung und Verwaltung und Maßnahmen hierzu. Weitere Aufgaben im Rahmen des QM kommen gemäß § 11 (3) den Dekan*innen (die Qualitätssicherung der im Rahmen der Fakultät erbrachten Forschung und Lehre) und den Studiengangsleiter*innen (Analyse und Evaluierung der Curricula und Studienmaterialien hinsichtlich Aktualität, Qualität und Lerneffizienz, Qualitätssicherung bei Präsenzlehre, Lehrmaterialien, etc.) zu. In § 18 zur Evaluierung und Qualitätssicherung wird in Absatz (1) zudem auf die Berücksichtigung internationaler Standards in Lehre und Forschung in den an der PU Schloss Seeburg vertretenen Fachgebieten im QM-System verwiesen und dass das QM-System interne und externe Evaluierungen umfassen soll.

Ebenfalls dem QM zuzurechnen ist das sechs Punkte umfassende **Service-Versprechen** der PU Schloss Seeburg, in dem unter Punkt 6. garantiert wird, dass Studierende die Möglichkeit haben, die besuchten Veranstaltungen regelmäßig zu evaluieren und über Maßnahmen, die auf Basis der Evaluation getroffen werden, informiert werden.

In der beim/bei der Rektor*in angesiedelten **Stabsstelle Qualitätsmanagement** sind aktuell zwei Mitarbeiterinnen für die Verarbeitung und Analyse der Daten und Koordination bzw. Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich. Dazu gehören 1. Qualitätsmanagement und Akkreditierung und 2. Evaluierung und Prozessmanagement, Berichtswesen und Monitoring.

Laut Akkreditierungsbericht werden die **Evaluationsberichte** den jeweiligen Akteur*innen zur Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt. Die aus dem QM hervorgegangenen Änderungen der allgemeinen Prüfungsordnung sowie der Studien- und Prüfungsordnungen der Studiengänge (PO) im Akkreditierungszeitraum sind in Form von Senatsbeschlüssen ordnungsgemäß dokumentiert. Studierende werden jedes Semester in einer Feedbackemail über Verbesserungen in Lehre und Verwaltung auf Basis der Evaluationsergebnisse informiert. Der jährliche Bericht über die Entwicklung der PU Schloss Seeburg an die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria ist über die Webseite der PU einsehbar.

Die Gutachter*innen konnten sich durch die vorgelegten Unterlagen und in den Gesprächen davon überzeugen, dass die erforderlichen QM-Standards und Aufgaben umfassend konzipiert und umgesetzt werden. Als Stärke des QM-Systems erkennen die Gutachter*innen die ausgeprägte Kommunikationskultur und die rasche Handlungsfähigkeit bei Verbesserungsbedarfen an. Optimiert werden könnte das QM-System jedoch durch die Konkretisierung von Zielen und die Operationalisierung dieser Ziele in Form von Kriterien (über

die Zufriedenheit der Studierenden und den Berufserfolg der Absolvent*innen hinaus), um die Ableitung von Maßnahmen und die Überprüfung ihrer Wirksamkeit zu ermöglichen.

Zudem hält die Gutachter*innengruppe die **Beteiligung von Studierenden und weiteren Stakeholdern** an der Planung von Folgeaktivitäten wie sie in den ESG an verschiedenen Stellen formuliert wird (z.B. 1.2 Gestaltung und Genehmigung von Studiengängen und 1.7 Informationsmanagement) im QM-System der PU Schloss Seeburg für verbesserungswürdig. Zwar haben Studierende umfangreiche Möglichkeiten, schriftlich oder mündlich Feedback zu geben, sie werden jedoch in die Entwicklung von Maßnahmen oder die (Weiter-)Entwicklung von Studiengängen nicht eingebunden. Im Senat sind sie lediglich mit einer Stimme im Prozess der Prüfung von Vorlagen vertreten. Von weiteren Stakeholdern (z.B. interne oder externe Dozent*innen, Absolvent*innen, Arbeitgeber*innen) werden ebenfalls Bedarfe oder Informationen mit Hilfe von Befragungen oder Gesprächen eingeholt. Eine institutionalisierte Einbindung in Qualitätsentwicklungsprozesse ist auch für diese Gruppen nicht vorgesehen. Aus Sicht der Gutachter*innen sollte die PU Schloss Seeburg in ihrem QM-System gewährleisten, dass die verschiedenen Stakeholder in die Entwicklung von Maßnahmen bzw. in die Curriculumentwicklung einbezogen werden.

Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen **mit Einschränkung erfüllt**. Sie empfehlen dem Board der AQ Austria folgende **Auflagen** zu erteilen:

Die PU Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach,

19. dass sie das QM-Handbuch finalisiert, dem Senat zur zustimmenden Kenntnisnahme vorgelegt und auf der Webseite veröffentlicht hat.
20. dass sie Maßnahmen zur Einbindung von Studierenden und weiteren Stakeholdern in die Entwicklung von Maßnahmen bzw. in die Curriculumentwicklung im QM-System getroffen hat.

Die Gutachter*innen **empfehlen** der PU Schloss Seeburg darüber hinaus die Konkretisierung von Zielen und deren Operationalisierung in Form von Kriterien (über die Zufriedenheit der Studierenden und den Berufserfolg der Absolvent*innen hinaus), um die Ableitung von Maßnahmen und die Überprüfung ihrer Wirksamkeit zu ermöglichen.

Qualitätsmanagementsystem

2. Die Privatuniversität erfasst regelmäßig und systematisch Informationen zur Qualität von Studium und Lehre sowie Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste und den unterstützenden Aufgaben, die in ihren Verfahren des Qualitätsmanagements genutzt werden.

Wie unter § 16 Abs 11 Z 1 beschrieben, verfügt die PU Schloss Seeburg über ein umfassendes QM-System, das die relevanten Aufgaben der Hochschule abdeckt. Gemäß Antrag bzw. QM-Handbuch werden regelmäßig verschiedene **quantitative Befragungsinstrumente** bei den entsprechenden Stakeholdern eingesetzt. Dazu gehören die Modulevaluierung, Serviceevaluierung, Dozierendenbefragung und Absolvent*innenbefragung. Eine Mitarbeiter*innenbefragung befindet sich in Planung.

Die Gutachter*innengruppe hat im Rahmen des virtuellen Vor-Ort-Besuchs darauf hingewiesen, dass die Datenbasis ist bei der Modulevaluierung trotz Rücklaufquoten von in der Regel 100% aufgrund der kleinen Studierendengruppen (10 - 20 Personen) wenig aussagekräftig sei. Die Vertreter*innen der PU Schloss Seeburg bestätigten dies und wiesen darauf hin, dass vor diesem Hintergrund den **qualitativen Daten** aus offenen Fragen in der Modulevaluation und

aus Beratungsgesprächen bzw. dem Get Together große Bedeutung beigemessen würde und diese entsprechend aufwändig ausgewertet würden.

Dennoch werden laut nachgereichter Unterlagen die Modulevaluationen in einem internen Entscheidungsprozess verwendet, um den **Award of Excellence** in der Lehre zu vergeben. Die Gutachter*innen empfehlen, für die Vergabe des Awards weitere Kriterien zu entwickeln, eine Jury für die Entscheidungsfindung zu einzurichten und diesen Prozess transparent zu machen. Dies sollte auch für die Awards in Service bzw. Innovation und Hochschulentwicklung gelten.

In der **Absolvent*innenbefragung** werden Rücklaufquoten von ca. 25% erzielt. Die Gutachter*innen erachten diese Quote für steigerungsfähig, z.B. über eine mehrmalige Erinnerung oder eine Incentivierung zur Teilnahme an der Befragung.

Als weiteres qualitatives Instrument wird ein **Modul-Check** eingesetzt, in dem die von Dozierenden auf der Lernplattform eingestellten Modulinhalte anhand einer Kriterienliste geprüft werden. Den Gutachter*innen ist jedoch nicht deutlich geworden, wie die Güte und nicht nur das Vorhandensein der Kriterien bewertet werden.

Neben Befragungsdaten werden gemäß Unterlagen der PU Schloss Seeburg im QM auch harte Daten wie **Absolvent*innen- und Dropoutquoten** berücksichtigt. Diese werden - wie die Vertreter*innen des QM begründen - aufgrund der vormals neuen Studiengänge mit entsprechend wenigen Absolvent*innen auf der Basis aller Studierenden, Absolvent*innen bzw. Abbrecher*innen eines Studienjahres berechnet. Damit könnten weiterhin sinnvolle Zeitreihen erstellt werden. Es ist jedoch angedacht, die Berechnung auf die an Hochschulen übliche Kohortenbasis je Studiengang umzustellen, was die Gutachter*innen sehr befürworten.

Auf Nachfrage wurde der Gutachter*innengruppe bestätigt, dass weitere Studierendendaten (Wahl von Studienschwerpunkten bzw. Wahlpflichtmodulen) und Prüfungsdaten (Durchfallquoten, Notenspiegel, Prüfungsaufschübe bzw.- rücktritte), im QM hinzugezogen werden. Dies geht jedoch bislang nicht aus dem QM-Handbuch hervor und sollte entsprechend ergänzt werden.

Die Vertreter*innen der PU Schloss Seeburg gaben an, dass die Zulassung von Studienbewerber*innen bislang auf der Erfüllung der formalen Kriterien und der im Beratungsgespräch ermittelten Passung von Interessen und zeitlicher Verfügbarkeit der Bewerber*innen beruhe. Da es noch keinen Engpass bei der Anzahl von Bewerber*innen und Studienplätzen gab, ist noch kein Auswahlprozess für diesen Fall vorgesehen. Die Gutachter*innen empfehlen, einen entsprechenden Prozess vorsorglich zu definieren (vgl. Auflage unter § 16 Abs 3 Z 2).

Die Gutachter*innen erachten das Kriterium als **erfüllt**. Die Gutachter*innen empfehlen der PU Schloss Seeburg zugleich,

- für die Vergabe der internen Awards (Lehre u.a.) jeweils weitere Kriterien zu entwickeln, eine Jury für die Entscheidungsfindung zu einzurichten und diesen Prozess transparent zu machen
- die Rücklaufquote der Absolvent*innenbefragung zu steigern,
- die Verwendung von Studierenden- und Prüfungsstatistik im QM-Handbuch zu erläutern,
- die Berechnung von Absolvent*innen- und Dropoutquoten auf die an Hochschulen übliche Kohortenbasis je Studiengang umzustellen,

Qualitätsmanagementsystem

3. Die Privatuniversität überprüft regelmäßig die Wirksamkeit ihres Qualitätsmanagementsystems und entwickelt es erforderlichenfalls unter Beteiligung interner und externer Expertise weiter.

Die PU Schloss Seeburg hat in ihren Unterlagen zur Reakkreditierung nachgewiesen, dass sie ihr QM-System stetig ausgebaut und weiterentwickelt hat (z.B. Einführung des Prozessmanagements, Erstellung des QM-Handbuchs, Umstellung von Papier- auf Online-Befragungen, Anpassung der Fragebögen wie Aufnahme des Workloads in der Modulevaluation). Es ist ebenfalls erkennbar, dass das QM-System regelmäßig intern überprüft und auch zukünftig weiterentwickelt wird (z.B. Planung einer Mitarbeiter*innenbefragung). Neben der formal geregelten externen Beteiligung von Gutachter*innen in Programm- bzw. institutionellen Reakkreditierungen könnten bspw. auch die Vernetzungen mit anderen Hochschulen genutzt werden, um Impulse und Feedback zum QM-System der PU Schloss Seeburg einzuholen.

Die Gutachter*innen erachten das Kriterium als **erfüllt**. Die Gutachter*innen empfehlen der PU Schloss Seeburg zugleich, weitere externe Expertise wie die Vernetzungen mit anderen Hochschulen zu nutzen, um Impulse und Feedback zum QM-System der PU Schloss Seeburg einzuholen.

Qualitätsmanagementsystem

4. Die Privatuniversität verfügt über Strukturen und Verfahren, um die Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis sicherzustellen.

In ihrem Leitbild beruft sich die PU Schloss Seeburg darauf, ethischen Prinzipien verpflichtet zu sein: „Wir wahren und vermitteln hohe ethische Standards in Forschung und Lehre“ und bei der Forschung „auf eine strenge Einhaltung der Regeln guten wissenschaftlichen Arbeitens“ zu achten. Dies wird in hochschulinternen Ordnungen und Richtlinien (z.B. Rahmenprüfungsordnung, Habilitationsordnung, Richtlinie zum wissenschaftlichen Arbeiten, Richtlinie zum Umgang mit Täuschungsversuchen) geregelt und in allen Qualifikationsstufen umfassend vermittelt - wie die Studierenden gegenüber den Gutachter*innen überzeugend bestätigten.

Im Reakkreditierungsantrag kündigt die PU zudem an, die Regelungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis durch eine neue Richtlinie noch expliziter und transparenter zugänglich zu machen. Auf Nachfrage erläutern Vertreter*innen der PU Schloss Seeburg, dass dabei zwei aktuelle Entwicklungen berücksichtigt werden sollen: der geplante Ethikrat der Salzburger Hochschulkonferenz und die neuen Richtlinien des zuständigen Bundesministeriums. Die Gutachter*innengruppe begrüßt dieses Vorhaben.

Auf Nachfrage der Gutachter*innen wie in diesen Fragen - aber auch in anderen Fragen - an der PU Schloss Seeburg mit Beschwerden umgegangen wird, verweisen die Hochschulvertreter*innen auf den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, die zentrale Ombudsstelle für Studierende in Österreich und die Möglichkeit des Nachteilsausgleichs durch den Prüfungsausschuss.

Die Gutachter*innen möchten die Einrichtung des AK für Gleichbehandlungsfragen positiv hervorheben. Allerdings hat dieser noch nicht Eingang in die Satzung gefunden: § 17 Gleichstellungsbeauftragte sollte entsprechend angepasst werden. Die zentrale Ombudsstelle

für Studierende wird weder in den Gutachter*innen zur Verfügung gestellten Unterlagen noch in den öffentlich zugänglichen Informationsquellen genannt. Es sind zudem keine Kontaktstellen für weitere Stakeholder (interne/externe Dozent*innen, nicht-wissenschaftliches Personal) genannt, auch nicht speziell bei Verstößen gegen gute wissenschaftliche Praxis.

Das Kriterium ist aus Sicht der Gutachter*innen **mit Einschränkung erfüllt**. Sie empfehlen dem Board der AQ Austria folgende **Auflagen** zu erteilen:

Die PU Schloss weist innerhalb von 24 Monaten nach,

21. dass sie eine neue Richtlinie zu Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis unter Berücksichtigung des Ethikrates der Salzburger Konferenz und der neuen Richtlinien des Bundesministeriums verabschiedet hat.
22. dass sie die Satzung § 17 im Hinblick auf den AK für Gleichbehandlungsfragen angepasst hat.

Die Gutachter*innen **empfehlen** der PU Schloss Seeburg zugleich,

- Informationen zur zentrale Ombudsstelle für Studierende auf ihrer Webseite zu veröffentlichen
- Kontaktstellen bei Beschwerden der übrigen Stakeholder (interne/externe Dozent*innen, nicht-wissenschaftliches Personal), insbesondere bei Verstößen gegen gute wissenschaftliche Praxis zu benennen und auf ihrer Webseite zu veröffentlichen.

3.12 Beurteilungskriterium § 16 Abs 12: Information

Information

Die Privatuniversität stellt auf ihrer Website leicht zugängliche und aktuelle Informationen über ihre Leistungen zur Verfügung. Diese umfassen jedenfalls die Satzung, die Studienpläne inklusive der Studien- und Prüfungsordnungen, Muster der schriftlichen Ausbildungsvereinbarungen und eine Darstellung des Qualitätsmanagements.

Die PU Schloss Seeburg weist in ihrem Reakkreditierungsantrag per Linkliste nach, dass sie die geforderten Informationen auf ihrer Webseite zur Verfügung stellt. Die Gutachter*innen konnten sich davon überzeugen, dass die Webseite übersichtlich und nutzer*innenfreundlich gestaltet ist.

Die Mitglieder des Universitätsrats sollten aus Sicht der Gutachter*innen im Interesse der Öffentlichkeit nicht nur namentlich genannt, sondern auch mit kurzen Informationen zur Person beschrieben werden.

Die Gutachter*innen erachten das Kriterium als **erfüllt**. Die Gutachter*innen **empfehlen** der PU Schloss Seeburg zugleich, auf ihrer Webseite

- das QM-Handbuch zu veröffentlichen (siehe Auflage zum Kriterium § 16 Abs 11 Z 1),
- Informationen zur zentralen Ombudsstelle für Studierende zu veröffentlichen (siehe Empfehlung zum Kriterium § 16 Abs 11 Z 4),
- Kontaktstellen bei Beschwerden der übrigen Stakeholder (interne/externe Dozent*innen, nicht-wissenschaftliches Personal), insbesondere bei Verstößen gegen

gute wissenschaftliche Praxis zu veröffentlichen (siehe Empfehlung zum Kriterium § 16 Abs 11 Z 4) und

- Informationen zu den Universitätsratsmitgliedern zu ergänzen.

4 Zusammenfassung und abschließende Bewertung

Die PU Schloss Seeburg ist eine junge und dynamische Privatuniversität, die sich in den letzten Jahren in einigen Bereichen gut entwickelt hat und sich für die nähere Zukunft ehrgeizige Ziele setzt. Sie ist in der Region Salzburg/Salzburger Land verankert und bereichert die dortige Hochschullandschaft.

Die aktuelle Reakkreditierung lief aufgrund der Corona-Pandemie digital ab. Dennoch erlaubte sie durch zahlreiche Gespräche mit wesentlichen Akteur*innen weitreichende und tiefgehende Einblicke in die PU Schloss Seeburg, die neben den umfangreichen Unterlagen Grundlage dieses Berichts waren. Das Ergebnis fällt gemischt aus: Auch wenn die positiven Eindrücke überwiegen, ist nicht von der Hand zu weisen, dass im Zuge der Reakkreditierung auch echte Herausforderungen für und Problembereiche an der PU Schloss Seeburg identifiziert wurden.

Grundsätzlich zeigte sich in den Gesprächen ein recht klares **Profil** der PU Schloss Seeburg als Institution, die Studium und Lehre in den Vordergrund rückt und in ihrer Strategie, ihren **Entwicklungszielen** und ihren Prozessen eine sehr studierendenzentrierte Sichtweise einnimmt. Dies zeigt sich beispielsweise in überzeugenden **Beratungs- und Unterstützungsangeboten** für Studierende. Ein forschungsorientiertes Profil ist nicht in gleicher Weise zu erkennen, fehlt es doch an einer durchgängig überzeugenden Publikations-, Forschungs- und Drittmittelstrategie. Auch die Betreuung von Promotionsstudierenden birgt aktuell noch einige Herausforderungen formaler (z.B. Betreuungsvereinbarungen) und vor allem inhaltlicher (z.B. adäquateres Forschungsumfeld) Art. Unter anderem im Zuge dessen ist auch ein Ausbau der institutionell verankerten **Kooperationen** (insbesondere für Promovierende und Hochschulprofessor*innen sowie im Hinblick auf „incoming staff“) empfehlenswert, obschon die Gutachter/innen die vorhandenen Kooperationen der PU Schloss Seeburg positiv bewerten.

Das **Lehrangebot** der PU Schloss Seeburg besteht aus derzeit drei akkreditierten Bachelorstudiengängen „Betriebswirtschaftslehre“, „Wirtschaftspsychologie“ und „Sport- & Eventmanagement“ sowie den beiden akkreditierten Masterstudiengängen „Betriebswirtschaftslehre“ und „Wirtschaftspsychologie“. Daneben bietet die PU Schloss Seeburg den akkreditierten Doktoratsstudiengang „Innovation and Creativity Management“ sowie den akkreditierten Universitätslehrgang „MBA in General Management“ an. Darüber hinaus gibt es Weiterbildungsangebote, die nicht akkreditierungspflichtig sind. Anträge auf die Akkreditierung weiterer Studiengänge wurden gestellt. Das Lehrangebot entspricht dem typischen Kanon betriebswirtschaftlicher Studiengänge.

Die **Organisationsstruktur** der PU Seeburg ist einer kleinen und studierendenzentrierten Institution angemessen und anderen Universitätsstrukturen vergleichbar. Das gilt in Grenzen auch für die vorhandenen **Gremien und Ordnungen**, wobei es insbesondere bei der Zulassungsordnung Nachbesserungsbedarf gibt. Die Strukturen der PU Schloss Seeburg sind flach und dynamisch, was Studierenden zugutekommt. Als Kehrseite dessen liegt viel

Verantwortung und Entscheidungsmacht bei einem schmalen Rektorat bzw. ganz konkret beim Rektor. Eine breitere Aufstellung der Universitätsleitung wäre aus Sicht der Gutachter*innen geeignet, künftige Herausforderungen perspektivenreicher und letztlich besser zu bewältigen. Unterstützung könnte dabei auch ein breiterer und stärker diversifizierter Universitätsrat leisten. Unmittelbaren Handlungsbedarf sehen die Gutachter*innen bei der Wahl des Universitätsrats und des Rektors, da die entsprechenden Regelungen aktuell nicht an die Anforderungen des UG angelehnt sind.

Grundsätzlich positiv ist die **Finanzierung** der PU Schloss Seeburg. Es konnte ein schlüssiger und nachvollziehbarer Businessplan vorgelegt werden, in dem die Finanzierung entsprechend dem Entwicklungsplan sichergestellt ist. Auch Einnahmeausfälle sind in unterschiedlichen Ausfallberechnungen berücksichtigt. Die derzeitige Eigenkapitalstruktur garantiert, dass mögliche Verluste abgedeckt wären. Eine Finanzierung ist in den nächsten sechs Jahren in unterschiedlichen Risikovarianten sichergestellt.

Auch die **räumliche Infrastruktur** überzeugt. Insbesondere die Räumlichkeiten in Seeburg sind sowohl für den Vor-Ort-Präsenzbetrieb als auch den hybriden/virtuellen Lehrbetrieb ausgestattet. Dies gilt im Grundsatz auch für die zweite Präsenzstätte in Wien Aspern, die jedoch mit dem Hauptstandort nicht optimal vernetzt ist. Eine Aufwertung des Standorts Wien und die stärkere Verbindung der beiden Standorte ist daher empfehlenswert. Die **technische Infrastruktur** für den Studien- und Lehrbetrieb entspricht den Anforderungen der Lehrenden und Studierenden im Rahmen des praktizierten semi-virtuellen Lehrkonzepts. Sie gewährleistet den Lehrenden und Studierenden eine Vielzahl an didaktischen und technischen Wahlmöglichkeiten.

Das **Qualitätsmanagement** der PU Schloss Seeburg stellt die Einhaltung der Kriterien für die Akkreditierung von Studiengängen sicher. Dafür verwendet die PU Schloss Seeburg regelmäßig Prozesse zur Weiterentwicklung und Evaluation von Studiengängen. Als Instrumente werden Lehrveranstaltungsevaluationen sowie Modul-Evaluationen eingesetzt. In den laufenden Modulevaluationen sowie den individuellen Feedbackgesprächen wird der Workload der Studierenden regelmäßig erhoben und bewertet. Bei Bedarf wird gegengesteuert. Generell nutzt das Qualitätsmanagementsystem der PU Schloss Seeburg übliche Instrumente und Verfahren zur Messung, Sicherstellung und Verbesserung der Qualität. Ein QM-Handbuch unterstützt die Schließung des Qualitätsregelkreises strukturell. Allerdings fehlt aktuell die aktive Einbindung aller Stakeholder über die Rolle der Feedbackgeber*innen hinaus in die (Weiter-)Entwicklungsprozesse der PU, insbesondere der Studiengänge.

Die **Informationen**, die die PU Schloss Seeburg auf ihrer Webseite öffentlich zur Verfügung stellt, gewährleisten die notwendige Transparenz in Bezug auf ihr Studienangebot und das Qualitätsmanagement.

Besondere Herausforderungen sehen die Gutachter*innen erstens im Bereich der **Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten** der PU Schloss Seeburg. Eine nennenswerte Publikationstätigkeit ist nur bei einigen Wissenschaftler*innen und für einige Bereiche (v.a. den Bereich Creativity and Innovation) gegeben; andere Wissenschaftler*innen publizieren kaum, gar nicht oder nicht in peer-reviewed Zeitschriften. Auch die Summen der eingeworbenen Drittmittel sind unterdurchschnittlich und es gibt keine Drittmittel bei etablierten Drittmittelgebern (z.B. EU, FFG), worin ein klarer Indikator für Forschungsschwäche gesehen werden muss. Unter anderem damit zusammenhängend fällt aus Sicht der Gutachter*innen der Beitrag der PU Schloss Seeburg zum Wissens- bzw. Technologietransfer in die Wirtschaft und

Gesellschaft relativ gering aus. Alles in allem bestehen Zweifel, dass die PU Schloss Seeburg aktuell einem universitären Anspruch als Forschungsinstitution genügen kann.

Zweitens bringt die aktuelle **Personalstruktur** Herausforderungen mit sich, mit denen die skizzierten Defizite im Bereich Forschung zweifelsfrei zusammenhängen. Der Anteil des wissenschaftlichen Personals am gesamten Personal der PU Schloss Seeburg ist aus Sicht der Gutachter*innen zu gering, um nennenswerte Forschungsleistungen erbringen zu können. Ginge eine Erhöhung dieses Anteils (ausschließlich) zu Lasten des Personals, das sich um Administration und Betreuung, Beratung und Unterstützung der Studierenden kümmert, würde sich die PU Schloss Seeburg vermutlich ihrer Stärke in Studium und Lehre berauben. Insofern sollte ein Ausbau des Personals erfolgen, der in erster Linie das hauptberufliche wissenschaftliche Personal erweitert. Dies brächte gleichermaßen Potenziale für neue oder vertiefte Studiengänge und einen Ausbau der Forschungsleistung sowie eine bessere Betreuungssituation der Promotionsstudierenden mit sich. Alternativ – in dem Fall, dass ein Ausbau des wissenschaftlichen Personals nicht möglich ist – kann der PU Schloss Seeburg nur zu einer Fokussierung des Lehrangebots geraten werden, auch, um die für Forschung notwendigen Freiheitsgrade zu erweitern.

Drittens besteht eine erhebliche Herausforderung darin, die Voraussetzungen zu erfüllen, die an die Berechtigung zur **Erteilung der Lehrbefugnis durch Habilitationsverfahren** geknüpft sind. Die Gutachter*innen sehen diese Voraussetzungen aktuell nicht erfüllt. Weder überzeugt das Forschungsumfeld vollkommen noch stellt der faktisch relativ spezifische Doktoratsstudiengang eine adäquate Vorbereitung des Habilitationsverfahrens dar.

Insgesamt betrachtet zeichnet sich somit ein **heterogenes Bild**: Die PU Schloss Seeburg ist zweifelsfrei eine Institution, die mit ihren Bachelor- und Masterstudiengängen Lehrangebote offeriert, die trotz der skizzierten Einschränkungen und Empfehlungen und insbesondere nach Erfüllung der lehrbezogenen Auflagen, den Anforderungen genügen. Allerdings sehen die Gutachter*innen erhebliche Schwächen im Bereich der Forschung, weshalb empfohlen wird, die Berechtigung zur Erteilung der Lehrbefugnis durch Habilitationsverfahren nicht zu bescheinigen. Ein forschungsstarkes Umfeld bietet die PU Schloss Seeburg aktuell nicht.

Zusammenfassend und abschließend geben die Gutachter*innen dem Board der AQ Austria die Empfehlung, die Privatuniversität Schloss Seeburg GmbH in der beantragten Form **nicht zu akkreditieren**, da das Beurteilungskriterium gemäß § 16 Abs 7 Z 9 aus gutachterlicher Sicht nicht erfüllt ist und somit die Voraussetzungen für eine Akkreditierung nicht vorliegen.

Unter Außerachtlassung des Beurteilungskriteriums gemäß § 16 Abs 7 Z 9 könnte aus Sicht Gutachter*innen dem Board der AQ Austria eine Verlängerung der Akkreditierung der Privatuniversität Schloss Seeburg GmbH für die nächsten sechs Jahre unter zahlreichen Auflagen empfohlen werden. Dies gibt der PU Schloss Seeburg die Chance, innerhalb von 24 Monaten nachzuweisen, dass die Auflagen bearbeitet wurden und insbesondere im Bereich Forschung das erforderliche Niveau erreicht wurde, das von einer Universität gemeinhin zu erwarten ist. Sollte dies nicht gelingen, wäre darüber nachzudenken, den universitären Anspruch aufzugeben und sich in Richtung einer Privathochschule zu entwickeln.

Aus Sicht der Gutachter*innen sollten die nachfolgenden Punkte vom Board der AQ Austria als Auflagen erteilt werden:

1. Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie über eine organisatorische Basis und einen definierten Handlungsrahmen zum Thema Wissens- und Technologietransfer, der in zukünftige Entwicklungsplanungen Eingang finden kann, verfügt. (§ 16 Abs 2 Z 1: Entwicklungsplan)
2. Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie eine entsprechende Anpassung der Satzung beim Punkt Wahl des Universitätsrats durchgeführt hat. (§ 16 Abs 3 Z 1: Organisation der Privatuniversität)
3. Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie eine entsprechende Anpassung der Satzung sowie im Gesellschaftsvertrag beim Punkt Wahl Rektor*in (ggf. kollektives Leitungsorgan) durchgeführt hat. (§ 16 Abs 3 Z 1: Organisation der Privatuniversität) (§ 16 Abs 3 Z 1: Organisation der Privatuniversität)
4. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass der Universitätsrat breiter, differenzierter und unabhängiger aufgestellt ist. (§ 16 Abs 3 Z 2: Organisation der Privatuniversität)
5. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass die Zulassungsordnung in der oben beschriebenen Form präzisiert wurde. (§ 16 Abs 3 Z 2: Organisation der Privatuniversität)
6. Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie Vereinbarungen mit den Doktorand*innen abschließt, denen auch die Privatuniversität selbst beitrifft und in denen auch die Pflichten und Rechte der Privatuniversität geregelt werden. (§ 18 Abs 3 Z 1. Betreuung und Beratungsangebote)
7. Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass die Promotionsordnung folgendermaßen geändert wurde:

Ein dritter Gutachter bzw. eine dritte Gutachterin wird durch den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende des Promotionsausschusses bestellt, wenn beide Gutachter bzw. Gutachterinnen in ihren Gutachten zu der Bewertung „summa cum laude“ kommen. Diese dritte Gutachterin bzw. dieser dritter Gutachter darf nicht der PU Schloss Seeburg angehören und soll nicht in einem engen Kooperationsverhältnis mit einer bzw. einem der anderen Gutachterinnen bzw. Gutachter stehen. Das Prädikat „summa cum laude“ ergibt sich nur dann, wenn alle drei Gutachten einstimmig die Dissertation mit „summa cum laude“ bewerten. (§ 18 Abs 3 Z 1. Betreuung und Beratungsangebote)
8. Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass die Anforderungen im Doktoratsstudium klarer geregelt und auch die Konsequenzen definiert sind, die bei Nichterfüllung der Anforderungen an die Doktorand*innen folgen. (§ 18 Abs 3 Z 1. Betreuung und Beratungsangebote)
9. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie ihr Forschungskonzept im Hinblick auf Maßnahmen zur Umsetzung der Steigerung an Forschungoutput (in Form von hochrangigen, peer-reviewed Publikationen und Drittmitteln) erfolgreich weiterentwickelt hat und erste Ergebnisse bzgl. der Umsetzung dieses weiterentwickelten Konzepts vorliegen. (§ 16 Abs 6 Z 1 Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste)
10. Die PU Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie ein Maßnahmenpaket (intrinsische/extrinsische Incentivierung; Rahmenbedingungen) zur zukünftigen Steigerung der Forschungsleistung erarbeitet hat. (§ 16 Abs 6 Z 2 Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste)

11. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie ihre Einbindung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals in Forschung und Entwicklung durch Publikationen in high-impact Journals, erfolgreiche Drittmittelakquise, Vortragstätigkeit auf einschlägigen Tagungen mit peer-review gestärkt hat. (§ 16 Abs 6 Z 4 Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste)
12. Die PU Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie über eine detaillierte und ausgearbeitete Strategie zum Wissens- und Technologietransfer verfügt. (§ 16 Abs 6 Z 6 Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste)
13. Die PU Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass eine Anzahl von Mitarbeiter*innen inklusive Professor*innen sich dezidiert in Form einer Arbeitsgruppe mit dem Thema Wissens- und Technologietransfer beschäftigen. (§ 16 Abs 6 Z 6 Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste)
14. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie über ein detailliertes Forschungskonzept und einen Entwicklungsplan speziell im Hinblick auf das Doktorat verfügt. (§ 18 Abs 2 Z 1 Forschungsumfeld)
15. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie über für den Doktoratsstudiengang weitere relevante und der jeweiligen Fächerkultur angemessene institutionell verankerte Kooperationen in der Forschung und Entwicklung verfügt. (§ 18 Abs 2 Z 4 Forschungsumfeld)
16. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie den Anteil an wissenschaftlichem hauptberuflichen Personal am gesamten Personal signifikant erhöht hat. Sie weist dies insbesondere auf der Ebene der hauptberuflichen Professor*innen nach, indem die fünf Stellen, deren Ausschreibungstexte Teil des Antrags sind, zu mehr als der Hälfte besetzt sind. Mit Blick auf die nötigen Erweiterungen des Lehrangebots ist dabei den Professuren für Digital Business, Leadership und Wirtschaftspsychologie Priorität einzuräumen. Die Professuren für Sportbetriebswirtschaftslehre oder Sportökonomie sowie Tourismus werden für die betriebswirtschaftlichen und wirtschaftspsychologischen Studiengänge, die bis dato den Kern des Angebots der PU Schloss Seeburg darstellen, als weniger wichtig angesehen. (§ 16 Abs 7 Z 1 Personal)
17. Die PU Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sich die Betreuungsrelation im MBA und im Promotionsstudiengang deutlich verbessert hat. (§ 16 Abs 7 Z 2 Personal)
18. Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie ein System etabliert hat, in dem besonderes Engagement in der Lehre oder Selbstverwaltung zu einer Entlastung in einem der folgenden Semester und daher zu mehr Freiräumen für die Forschung führt. (§ 16 Abs 7 Z 5 Personal)
19. Die PU Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie das QM-Handbuch finalisiert, dem Senat zur zustimmenden Kenntnisnahme vorgelegt und auf der Webseite veröffentlicht hat. (§ 16 Abs 11 Z 1 Qualitätsmanagementsystem)
20. Die PU Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie Maßnahmen zur Einbindung von Studierenden und weiteren Stakeholdern in die Entwicklung von Maßnahmen bzw. in die Curriculumentwicklung im QM-System getroffen hat. (§ 16 Abs 11 Z 1 Qualitätsmanagementsystem)
21. Die PU Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie eine neue Richtlinie zu Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis unter Berücksichtigung des

Ethikrates der Salzburger Konferenz und der neuen Richtlinien des Bundesministeriums verabschiedet hat. (§ 16 Abs 11 Z 4 Qualitätsmanagementsystem)

22. Die PU Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie die Satzung § 17 im Hinblick auf den AK für Gleichbehandlungsfragen angepasst hat. (§ 16 Abs 11 Z 4 Qualitätsmanagementsystem)

5 Eingesehene Dokumente

- Antrag zur Reakkreditierung der Privatuniversität Schloss Seeburg GmbH vom 25.05.2020 in der Version vom 22.07.2020
- Nachreichungen vor dem virtuellen Vor-Ort-Besuch vom 30.10.2020:
 - o schriftlich beantworteten Fragen inkl. Anhänge
 - o QM Handbuch der PU Schloss Seeburg
- Nachreichungen nach dem virtuellen Vor-Ort-Besuch vom 16.11.2020 und 16.12.2020:
 - o Darstellung Forschungsleistung
 - o Kooperationen mit anderen Universitäten
 - o Drittmittel Folgeprojekte 2020
 - o aktuellen Studien- und Prüfungsordnungen

Verlängerung der institutionellen
Akkreditierung der
Privatuniversität Schloss Seeburg GmbH

Stellungnahme zum Gutachten vom
8. März 2021



Inhalt

I. Einleitung.....	1
II. Zu den einzelnen Beurteilungskriterien:	2
A. Beurteilungskriterium § 16 Abs 1: Profil und Zielsetzung (S 6 f des Gutachtens).....	2
B. Beurteilungskriterium § 16 Abs 2 Z 1: Entwicklungsplan (S 7 ff)	3
C. Beurteilungskriterium § 16 Abs 2 Z 2: Entwicklungsplan (S 10).....	5
D. Beurteilungskriterium § 16 Abs 3 Z 1: Organisationsstruktur (S 10 ff)	5
E. Beurteilungskriterium § 16 Abs 3 Z 2: Organisationsstruktur (S 13 ff).....	8
F. Beurteilungskriterien § 16 Abs 4 Z 2: Studienangebot (S 15 ff)	9
G. Beurteilungskriterium § 16 Abs 5 Z 3 iVm § 18 Abs 3 Z 1: Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende (S 25 f)	13
H. Beurteilungskriterium § 16 Abs 5 Z 3 iVm § 18 Abs 3 Z 2: Beratungs- und Un- terstützungsangebote für Studierende (S 26 f).....	15
J. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 1: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 28 f).....	16
K. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 2: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 29).....	19
L. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 3: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 30).....	21
M. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 4: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 30 f).....	24
N. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 5: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 31).....	25
O. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 6: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 31 f).....	25
P. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 7 iVm § 18 Abs 2 Z 1: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 32)	26
Q. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 7 iVm § 18 Abs 2 Z 2: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 33)	27
R. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 7 iVm § 18 Abs 2 Z 3: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 34)	29
S. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 7 iVm § 18 Abs 2 Z 4: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste S 34 f)	30
T. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 1: Personal (S 35 ff)	31
U. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 2: Personal (S 37 f)	34
V. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 3: Personal (S 38 f).....	35
W. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 4: Personal (S. 39).....	36

X. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 5: Personal (S 39 f)	36
Y. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 6: Personal (S 40 f)	38
Z. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 7: Personal (S 41 f)	39
AA. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 8: Einbindung von nebenberuflichem Personal (S 42)	41
BB. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 9: Personal (S 43 f)	41
CC. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 10 iVm § 18 Abs 5 Z 2-5: Personal (S 45 ff)	45
DD. Beurteilungskriterium § 16 Abs 8: Finanzierung (S 47 ff)	46
EE. Beurteilungskriterium § 16 Abs 9: Infrastruktur (S 48 ff)	46
FF. Beurteilungskriterium § 16 Abs 10: Kooperationen (S 50)	48
GG. Beurteilungskriterium § 16 Abs 11 Z 1: Qualitätsmanagementsystem (S 51 ff)	49
HH. Beurteilungskriterium § 16 Abs 11 Z 2: Qualitätsmanagementsystem (S 53 f)	50
JJ. Beurteilungskriterium § 16 Abs 11 Z 3: Qualitätsmanagementsystem (S 55)	52
KK. Beurteilungskriterium § 16 Abs 11 Z 4: Qualitätsmanagementsystem (S 55 f)	52
LL. Beurteilungskriterium § 16 Abs 12: Information (S 56 f)	53
III. Zusammenfassung:	54

I. Einleitung

Die Antragstellerin dankt den Gutachter*innen für ihre umfangreiche und detaillierte Arbeit, für ihre zahlreichen hilfreichen Anmerkungen sowie für die konstruktive Beschäftigung mit der PU Schloss Seeburg. Ebenso bedankt sich die Antragstellerin bei der AQ Austria für die Begleitung des Verfahrens.

Die Antragstellerin hat sich intensiv mit dem Gutachten und den darin enthaltenen Einschätzungen und Empfehlungen auseinandergesetzt. In vielen Punkten hat die Antragstellerin die Anregungen der Gutachter*innen bereits umgesetzt oder Weiterentwicklungen auf den Weg gebracht.

In einigen Punkten basieren die Anschauungen der Gutachter*innen allerdings offenkundig auf Missverständnissen und unzutreffenden Rechtsansichten. Diese Aspekte des Gutachtens bedürfen daher einer Korrektur bzw. einer Klarstellung.

Besonders zu betonen ist der Umstand, dass die Ansicht der Gutachter*innen bezüglich des Beurteilungskriteriums § 16 Abs 7 Z 9 und die von ihnen vorgeschlagenen Konsequenzen auf einem erheblichen Rechtsirrtum beruhen. In diesem Punkt ist das Gutachten jedenfalls grundlegend zu berichtigen.

Weiters ist darauf zu verweisen, dass in der Übersichtstabelle „Information zur antragstellenden Einrichtung“ auf S 4 des Gutachtens Seekirchen am Wallersee (Salzburg) und Wien als „Standorte der Einrichtung“ angegeben werden. Tatsächlich ist die Präsenzstätte Wien jedoch kein Standort der Antragstellerin, sondern lediglich ein Ort zur Durchführung von Präsenzphasen. Der Zweck der Präsenzstätte Wien ist es daher, den Studierenden aus dem östlichen Österreich in den Präsenzphasen entgegenzukommen und ihnen vor Ort Lehre und administrative Unterstützung anzubieten. Sämtliche Studien werden hingegen von Seekirchen aus organisiert, verwaltet und gelehrt.

Diese Vorgehensweise wurde mit der AQ Austria in einem persönlichen Treffen am 9. Jänner 2020 und anschließender Korrespondenz abgeklärt. Die Antragstellerin ersucht daher, die Tabelle „Information zur antragstellenden Einrichtung“ entsprechend richtig zu stellen.

Alle weiteren Detailanmerkungen folgen im Zusammenhang mit dem jeweiligen Beurteilungskriterium; dabei wird dieselbe Reihenfolge wie im Gutachten eingehalten.

II. Zu den einzelnen Beurteilungskriterien:

A. Beurteilungskriterium § 16 Abs 1: Profil und Zielsetzung (S 6 f des Gutachtens)

1.

Die Gutachter*innen empfehlen, ***„in der Strategie einen stärkeren Fokus auf die wissenschaftliche Qualität und einen Ausbau der Drittmittelprojekte mit Unternehmen, Verbänden und der öffentlichen Hand zu legen.“***

2.

Die Antragstellerin bedankt sich dafür, dass die Gutachter*innen das Kriterium als erfüllt erachten und die Angemessenheit von Profil und Zielsetzung, die didaktische und technische Qualität des Lehrangebots sowie das an der PU Schloss Seeburg von Offenheit, Partizipation und Kooperation geprägte Klima positiv bewerten.

Hingegen kann den Ausführungen der Gutachter*innen zur Forschungsleistung der Antragstellerin nicht zugestimmt werden, da, wie im Folgenden und im Anhang 1 dargelegt wird, die Forschungsleistung und die interpersonelle Heterogenität gemessen an der relevanten Fächerkultur dem üblichen Niveau entsprechen.

3.

Auch die Kritik der Gutachter*innen, dass *„... einige Professor*innen [...] seit Jahren keinen relevanten wissenschaftlichen Output gehabt“* hätten, ist unberechtigt. Selbstverständlich publizieren alle Universitätsprofessor*innen und Associate Professor*innen der Antragstellerin; zudem ist nicht klar, was mit den undeutlichen Begriffen „einige“ und „relevant“ gemeint ist. Diese Passage des Gutachtens ist zu korrigieren, weil hier ein unrichtiger Eindruck hervorgerufen wird.

4.

Weiters bezeichnen die Gutachter*innen die Drittmittelbilanz an der PU Schloss Seeburg als „sehr schwach“ und versuchen diesen Standpunkt durch einen Vergleich „mit anderen kleinen privaten Universitäten“ zu untermauern. Damit die Antragstellerin die Möglichkeit hat, die Behauptung der Gutachter*innen zu überprüfen und zu widerlegen, mögen die Gutachter*innen ihre konkrete Vergleichsbasis offenlegen.

5.

Ungeachtet der unzutreffenden Darstellung ihrer Forschungsleistung im Gutachten ist die Antragstellerin jedenfalls daran interessiert, die Qualität und Quantität ihrer Forschungsleistung zu erhöhen. Der allgemeinen Feststellung der Gutachter*innen, dass eine qualitative und quantitative Steigerung des Forschungsoutputs und die Förderung junger Wissenschaftler*innen stets wünschenswert seien, ist daher zuzustimmen.

6.

Zur Empfehlung der Gutachter*innen, einen stärkeren Fokus auf den Ausbau von Drittmittelprojekten mit Unternehmen, Verbänden und der öffentlichen Hand zu legen, ist anzumerken, dass die Antragstellerin bereits seit der Einbringung des Antrags zur institutionellen Reakkreditierung diesbezüglich deutliche Erfolge vorweisen kann:

Durch langfristig geplante personelle Entscheidungen, institutionelle und strukturelle Veränderungen sowie eine langfristig angelegte Strategie, Drittmittel auch auf der individuellen Ebene als wichtigen Faktor des wissenschaftlichen Outputs und des Transfers zu verankern, konnte die Drittmittelakquise im Studienjahr 2020/21 bereits massiv gesteigert werden (siehe Anhang 2). Aufgrund intensivierter Antragsaktivitäten ist mit einer weiteren Steigerung auf hohem Niveau zu rechnen.

B. Beurteilungskriterium § 16 Abs 2 Z 1: Entwicklungsplan (S 7 ff)

1.

Die Gutachter*innen schlagen folgende Auflage vor:

„Auflage 1 – Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie über eine organisatorische Basis und einen definierten Handlungsrahmen zum Thema Wissens- und Technologietransfer, der in zukünftige Entwicklungsplanungen Eingang finden kann, verfügt.“

2.

Die Antragstellerin erachtet den Detaillierungsgrad ihres Handlungsrahmens im Bereich des Wissens- und Technologietransfers als ausreichend. Falls das Board der AQ Austria dennoch die vorgeschlagene Auflage vorschreibt, wird die Antragstellerin den erforderlichen Nachweis jedoch selbstverständlich erbringen.

3.

Bei der genauen weiteren Ausdifferenzierung einer Strategie für Wissens- und Technologietransfer wird sich die Antragstellerin an ihrem Leitbild und Entwicklungsplan orientieren; als Kernelemente wird sie ihre Forschungsschwerpunkte, regionale und globale Gegebenheiten und Entwicklungen sowie die individuellen Stärken und bisherigen Transferleistungen ihrer Forscher*innen heranziehen.

4.

Die Gutachter*innen vertreten die Ansicht, dass die Planung zum Thema Forschung nur zum Teil überzeuge. Dies sei auf den geringen Wissenschaftsoutput in der letzten Akkreditierungsperiode zurückzuführen. Dem ist nicht zu folgen; die Antragstellerin verweist auch hier auf Anhang 1, der verdeutlicht, dass der Wissenschaftsoutput der üblichen Fächerkultur entspricht.

5.

Außerdem sei es laut den Gutachter*innen aufgrund der „wachsenden Aufgaben in der Lehre“ unwahrscheinlich, dass die Antragstellerin ihr Ziel, die Qualität und Quantität der Forschung zu steigern, erreichen könne. Auch das ist nicht zutreffend:

Mit wachsenden Aufgaben in der Lehre und steigenden Studierendenzahlen geht, wie der Entwicklungsplan zeigt, auch ein Personalzuwachs einher. Dieser ergibt sich zum einen aus einem gesteigerten Bedarf an Lehrenden und zum anderen aus dem Bestreben der Antragstellerin, die Themenbereiche, die sie laut ihrem Entwicklungsplan weiterentwickeln will, mit einschlägigen Forscher*innen zu besetzen, die in ihren Gebieten und darüber hinaus forschen werden. Die Spezifika der Ausschreibungen der fünf neuen Professuren belegen dies eindeutig.

Einige dieser Professuren wurden bereits besetzt, weitere Berufungsverfahren sind derzeit noch nicht abgeschlossen. Die ausgeschriebenen und teilweise bereits besetzten Professuren haben einen starken Fokus auf outputorientierte Forschung (insbesondere Publikationen und Drittmittel). Mit Herrn [REDACTED], einem ausgewiesenen Experten im Bereich Drittmittelakquise und Drittmittelforschung, und Herrn [REDACTED], der neben zahlreichen qualitativ hochwertigen Publikationen auch weitere kompetitiv eingeworbene Drittmittelprojekte (H2020) an die PU Schloss Seeburg gebracht hat, haben seit der Einbringung des Antrags auf institutionelle Reakkreditierung bereits zwei neue Professoren ihren Dienst angetreten, die diese Voraussetzung erfüllen. Darüber hinaus hat unlängst Herr [REDACTED], ein ebenfalls outputorientierter Forscher, den Ruf an die Seeburg angenommen.

6.

Die Gutachter*innen empfehlen außerdem, bestehende und geplante Kooperationen näher zu definieren, und vertreten die Meinung, dass sowohl die Kooperationen als auch der Praxistransfer ohne die Nennung der finanziellen Basis der Kooperationen (als Beispiel wird hier H2020 angeführt) nicht aussagekräftig seien.

Der weitere Ausbau der Kooperationen hat in der kommenden Akkreditierungsperiode eine hohe Priorität für die Antragstellerin. In den letzten Monaten wurden bereits entsprechende Schritte gesetzt. So wurde die neue Erasmus-Charta 2021-2027 erfolgreich beantragt, außerdem werden derzeit die bestehenden Verträge mit den einzelnen Institutionen entsprechend erneuert und erweitert (siehe dazu Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 3). Die Antragstellerin ist mittlerweile in zwei H2020-Projekte eingebunden und plant gemeinsam mit der TU Dortmund eine cooperation partnership im Rahmen des Erasmus+ Programms.

Um diese Bemühungen weiter institutionell und strategisch zu stärken, hat die Hochschulleitung in Koordination mit dem Dekanat einen über das Forschungskonzept hinausgehenden Arbeitskreis ins Leben gerufen. Dieser wird auf dem Entwicklungsplan basierende Pläne und Maßnahmen im Bereich der Kooperationen vorschlagen.

7.

Im Gutachten wird der Begriff des Praxistransfers als „Anzahl angestrebter Ausgründungen, Patenten, Lizenzen etc.“ definiert. Diese Definition ist zu eng und passt nicht für die spezifische Ausgestaltung des Lehr- und Forschungsbetriebs der Antragstellerin. Es wäre nicht gerechtfertigt, die Freiheit der Antragstellerin in Forschung und Lehre durch ein zu restriktives Begriffsverständnis einzuschränken.

Die entsprechende Passage des Gutachtens möge daher unter Zugrundelegung einer besser geeigneten Definition überarbeitet werden.

8.

Die Gutachter*innen werfen die Frage auf, ob die derzeitige und die geplante Personalausstattung dem Anspruch der Antragstellerin gerecht wird. Diese Frage ist eindeutig zu bejahen, im Detail wird im Rahmen der Beurteilungskriterien § 16 Abs 7 Z 2, § 18 Abs 2 Z 3, § 18 Abs 5 Z 3 und § 18 Abs 5 Z 4 dazu Stellung genommen.

9.

Die Antragstellerin dankt für die Empfehlung der Gutachter*innen, das Thema Nachhaltigkeit im Rahmen des Entwicklungsplans weiter auszuarbeiten. Die Ansicht, dass sich die Antragstellerin zu sehr auf das Unterthema Gleichstellung konzentriere, ist jedoch nicht berechtigt. Dass dieses Thema im Entwicklungsplan einen Schwerpunkt bildet, ist vor allem auf seine grundlegende Relevanz für die Studierenden, Wissenschaftler*innen und sonstigen Mitarbeiter*innen zurückzuführen. Dieser Schwerpunkt führt aber zu keiner Beschränkung bei den übrigen Aspekten des Themas Nachhaltigkeit.

C. Beurteilungskriterium § 16 Abs 2 Z 2: Entwicklungsplan (S 10)

Die Antragstellerin dankt den Gutachter*innen für die ausgesprochene Empfehlung und wird diese in der weiteren Prozessoptimierung berücksichtigen.

D. Beurteilungskriterium § 16 Abs 3 Z 1: Organisationsstruktur (S 10 ff)

1.

Die Gutachter*innen beurteilen das Kriterium als „mit Einschränkungen erfüllt“ und schlagen die folgende Auflage vor: **„Auflage 2 - Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie eine entsprechende Anpassung der Satzung beim Punkt Wahl des Universitätsrats durchgeführt hat.“**

Die Änderung des § 9 der Satzung war bereits zum Zeitpunkt der Gutachtenserstellung in Planung. Der entsprechende Vorschlag zur Satzungsänderung wurde vom Senat eingebracht und nach einer Stellungnahme des Universitätsrats von der Universitätsleitung beschlossen. Die

Neufassung der Satzung, durch die die Auflage 2 hinfällig wird, ist dieser Stellungnahme als Anhang 3 angeschlossen.

2.

Darüber hinaus wird die folgende Auflage vorgeschlagen: ***„Auflage 3 - Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie eine entsprechende Anpassung der Satzung sowie im Gesellschaftsvertrag beim Punkt Wahl Rektor/in (ggf. kollektives Leitungsorgan) durchgeführt hat.“***

Auch eine diesbezügliche Änderung der Satzung wurde bereits beschlossen; auch hier wird auf Anhang 3 verwiesen (§ 6). Eine Änderung des Gesellschaftsvertrages ist hingegen nicht notwendig und wäre auch gar nicht zulässig, weil der Rektor kein Gesellschaftsorgan nach dem GmbH-Gesetz ist und daher eine Regelung über seine Wahl im Gesellschaftsvertrag deplatziert wäre.

Somit ist auch die Auflage 3, soweit sie die Satzung betrifft, nicht erforderlich. Soweit sie sich auf den Gesellschaftsvertrag bezieht, ist sie rechtswidrig, weil sich weder aus einer Gesetzes- noch aus einer Verordnungsbestimmung ergibt, dass der Gesellschaftsvertrag Regelungen über den Rektor enthalten muss.

3.

Zusätzlich empfehlen die Gutachter*innen: ***„Eine Erweiterung des Universitätsrats – beispielsweise um unabhängige Wissenschaftler*innen oder Vertreter*innen aus Politik, Unternehmen oder Gesellschaft aus der Region Salzburg/Salzburger Land.“***

Auch im Zusammenhang mit der Zusammensetzung des Universitätsrats wurde die Satzung bereits im Sinne der Empfehlung geändert (siehe § 9 im Anhang 3).

4.

Auf S 11 führen die Gutachter*innen außerdem aus: ***„Ungewöhnlich ist, dass im Rahmen der Darstellung der Fakultät Organisationsbereiche und Studiengänge abgebildet werden. Letztere gehören aus Sicht der Gutachter*innen nicht in ein Organigramm, das in aller Regel die Aufbauorganisation enthält und folglich ausschließlich Organisationsbereiche oder (weitaus seltener) Personen enthält.“***

Aus Sicht der Antragstellerin sind die Studiengänge mit ihren Studiengangsleitungen darstellungswürdige Organisationselemente, die der Fakultät angehören. Dieser Umstand soll im Organigramm abgebildet werden; diese Sichtweise teilen auch andere Universitäten in Österreich. Die Antragstellerin dankt aber jedenfalls für diesen Hinweis und wird ihn gerne dem Senat zur Diskussion vorlegen.

5.

Weiters heißt es auf S 11: ***„Etwas überraschend ist, dass die akkreditierten Universitätslehrgänge (zum Beispiel der MBA in General Management) gleichrangig mit den Studiengängen der Fakultät dargestellt werden, es aber zudem einen Bereich ‚Weiterbildung‘ gibt. Hier empfehlen die***

Gutachter*innen, explizit zu benennen, was unter Weiterbildung gefasst wird, um den Eindruck zu vermeiden, hier bestünden Redundanzen.“

Wie auch im Privathochschulgesetz, im Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz und in der Privatuniversitäten-Akkreditierungsverordnung 2019 vorgesehen ist, unterscheidet die Antragstellerin zwischen den akkreditierungspflichtigen Weiterbildungslehrgängen (das ist derzeit an der PU Schloss Seeburg nur der MBA General Management), die den gesetzlichen Melde- und Berichtspflichten unterliegen, und den sonstigen Weiterbildungsangeboten (wie Zertifikaten oder Onlinelehrgängen), die gesetzlich nicht geregelt sind und daher der Weiterbildungsabteilung zuzuordnen sind (diese Ausgliederung ist z.B. auch ein wichtiges Thema, sollte eine Institution die Ö-Cert-Zertifizierung anstreben). Dies bedeutet jedoch nicht, dass die nicht akkreditierungspflichtige Weiterbildung ungenügend in die Prozesse und das Qualitätsmanagement der Antragstellerin integriert wäre, vielmehr werden auch hier dieselben hohen Standards wie in allen anderen Bereichen der Lehre umgesetzt.

6.

Auf den Seiten 11 und 12 befassen sich die Gutachter*innen mit dem Rektorat und kommen zu folgendem Schluss: ***„Drittens würde ein breiteres Rektorat auch die starke Bedeutung des Geschäftsführers bzw. der Geschäftsführerin als einem von aktuell zwei Mitgliedern der Universitätsleitung relativieren.“***

Die Gutachter*innen vertreten die Meinung, dass Rektorate bzw. Präsidien an deutschsprachigen Universitäten üblicherweise aus einem Gremium von mehreren Personen bestehen. Die Besetzung des Rektorats durch eine Person ist an kleinen österreichischen Privatuniversitäten jedoch absolut üblich.

Soweit die Gutachter*innen Bedenken äußern, dass bei einer Universitätsleitung, die aus dem Rektor bzw. der Rektorin und dem Geschäftsführer bzw. der Geschäftsführerin besteht, der Geschäftsführung eine zu starke Bedeutung zugewiesen wird, ist dem entgegen zu halten, dass diese Zusammensetzung von der AQ Austria mit Bescheid vom 10.12.2014 (rechtskräftig seit 16.12.2014) akkreditiert wurde und es nicht nachvollziehbar ist, weshalb das, was für die letzte Akkreditierung ausreichend war, nun nicht mehr adäquat sein soll (zu den damit zusammenhängenden Grundsätzen des Vertrauensschutzes sowie von Treu und Glauben siehe die detaillierten Ausführungen zum Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 9).

Außerdem ist in § 5 Abs 3 der Satzung eindeutig geregelt, dass bei Stimmengleichheit die Stimme des Rektors bzw. der Rektorin ausschlaggebend ist; dadurch wird ausgeschlossen, dass der Geschäftsführer eine dominierende Rolle einnehmen kann.

E. Beurteilungskriterium § 16 Abs 3 Z 2: Organisationsstruktur (S 13 ff)

1.

Die Gutachter*innen schlagen folgende Auflagen vor:

„Auflage 4 - Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass der Universitätsrat breiter, differenzierter und unabhängiger aufgestellt ist.

Auflage 5 - Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass die Zulassungsordnung in der oben beschriebenen Form präzisiert wurde.“

Basierend auf der diesbezüglichen Änderung der Satzung (siehe die Ausführungen in Punkt 3. zum Beurteilungskriterium § 16 Abs 3 Z 1 sowie § 9 im Anhang 3) werden derzeit geeignete Kandidat*innen für den Universitätsrat gesucht. Dies wird in den kommenden Wochen zu einer Konstitution des Universitätsrates in der neu geregelten Form mit fünf Mitgliedern führen.

Die Zulassungsordnung wurde bereits nach den Gesprächen mit den Gutachter*innen einer akademischen Diskussion unterzogen. Der daraus resultierende Änderungsvorschlag wurde vom Senat am 30. April 2021 beschlossen (vgl. Anhang 4).

2.

Auf Seite 12 heißt es: ***„Es ist daher insbesondere zu empfehlen, den Prüfungsausschuss als unabhängiges Gremium in der Fakultät zu verorten.“***

Der Prüfungsausschuss ist in seiner derzeitigen Form seit Jahren etablierter Teil der akademischen Selbstverwaltung an der PU Schloss Seeburg, an dessen Unabhängigkeit nie Zweifel bestanden haben. Die Antragstellerin bedankt sich jedoch für den Hinweis und wird ihn gerne an das akademische Kollegium zur Diskussion weiterleiten.

3.

Auf Seite 14 wird ausgeführt: ***„Darüber hinaus wird der Ehrentitel „Ehrendoktor“ oder „Ehrendoktorin“ verliehen, dem Wortlaut des PUG folgend, müsste der Titel „Doktorin oder Doktor honoris causa“ („Dr. h.c.“) heißen.“***

Die Antragstellerin hat ihre Richtlinie zu akademischen Ehrungen bereits im Sinne dieser Ausführungen angepasst, was vom Senat am 1. April 2021 einstimmig beschlossen wurde. Die angepasste Version liegt als Anhang 5 bei.

F. Beurteilungskriterien § 16 Abs 4 Z 2: Studienangebot (S 15 ff)

Die Gutachter*innen sprechen eine Reihe von konstruktiven Empfehlungen aus, auf die im Folgenden näher eingegangen wird:

1.

Die Empfehlung, dass „klare Definition der Prozesse zur Weiterentwicklung von Studiengängen und der daran beteiligten Arbeitsgruppen und Entscheidungsträger*innen zumindest intern verschriftlicht und veröffentlicht wird, sodass die Beschlusskompetenz sowie die Beschlussentscheidungen klar geregelt sind. Diese Dokumente sollten

- die Vorgangsweise und Zeitläufe über mögliche Änderung von Studien- und Prüfungsordnungen***
- transparente Entscheidungskriterien,***
- eine Dokumentation über Diskussionspunkte und***
- Vereinbarungen im Rahmen der Dozierendentage umfassen.“***

Der Prozess zur Weiterentwicklung von Studiengängen ist bereits im QM-Handbuch definiert und wurde anhand konkreter Beispiele im Antrag illustriert. Geregelt sind unter anderem Initiatoren- und Mitwirkungsrechte sowie die Prozessgestaltung und Stakeholderkoordination über den Senat als zentrales Gremium der akademischen Selbstverwaltung. Gerne nimmt die Antragstellerin die Empfehlung der Gutachter*innen auf und wird die Vorgangsweise insbesondere in Bezug auf die zu Stakeholdereinbindung konkretisieren.

2.

„Die Gutachter*innen empfehlen bzgl. der Bachelor- und Masterstudiengänge eine didaktische Kohärenz im Sinne eines kompetenzorientierten Lehrens und Lernens und demnach im Sinne eines aktiven Studiums eine Flexibilisierung der Leistungsbeurteilungskriterien je nach didaktischem Konzept.“

Die Antragstellerin begrüßt diese inhaltliche Zielvorstellung. Es überrascht jedoch, dass eine diesbezügliche Empfehlung formuliert wird, obwohl sowohl kompetenzorientiertes Lehren und Lernen als auch die Flexibilisierung der Leistungsbeurteilung bereits zentrale Bausteine des didaktischen Ansatzes der Antragstellerin sind. Dies wurde in den Antragsunterlagen an mehreren Stellen dargelegt, etwa im Leitfaden zur kompetenzorientierten Lehre oder in der Festlegung der Arten der Leistungsnachweise. Wie im Antrag ausgeführt wurde, ist die Flexibilisierung der Leistungsbeurteilungskriterien derart wichtig, dass hierfür in den Studien- und Prüfungsordnungen der grundständigen und konsekutiven Bachelor- und Masterstudiengänge ein Qualitätssicherungsprozess festgelegt wurde, der eine flexible Anpassung der Leistungsnachweisarten je nach didaktischem Konzept ermöglicht.

3.

„Die Gutachter*innen empfehlen im Hinblick auf das Doktoratsstudiengang eine erhöhte Aufmerksamkeit auf die wissenschaftliche, universitäre Nahtstelle zu etablierten Forschungseinrichtungen, Forschungsprojekte und Fördergeber*innen, um den Absolvent*innen einen guten Einblick in die jeweilige Forschungslandschaft zu eröffnen.“

Die Antragstellerin dankt den Gutachter*innen für diese Empfehlung. Allerdings wurde hier bei den Gutachter*innen offensichtlich ein unrichtiger Eindruck hervorgerufen, denn der Doktoratsstudiengang der Antragstellerin entspricht ohnehin schon seit langem den von den Gutachter*innen formulierten Vorgaben. Die Doktorand*innen werden nämlich von ihren Betreuer*innen systematisch in bestehende Forschungsprojekte (u.a. mit internationalen Kooperationspartner*innen), in Konferenzbeiträge und in Publikationen eingebunden; auch die Mitarbeit in Drittmittelprojekten ist hier eine bereits gelebte Realität. So ist Frau [REDACTED] beispielsweise mit einigen ihrer Doktorand*innen auf der IEEE TEMSCON 2021 und dem Academy of Management Annual Meeting 2021 vertreten. Die Betreuer*innen beraten ihre Doktorand*innen auch in Bezug auf ihre Karriereplanung. Darüber hinaus findet an der PU Schloss Seeburg ein monatliches Forschungsseminar statt, in dem interne Forscher*innen sowie externe Forschungsgäste vortragen und sich der Diskussion stellen. Die Doktorand*innen werden explizit eingeladen, daran teilzunehmen. Selbstverständlich ist die Antragstellerin stets bemüht, die Doktorand*innen noch weiter zu integrieren. Unter anderem können in diesem Rahmen auch Kontakte zum Forschungsnetzwerk der Betreuer*innen geknüpft werden.

Die Antragstellerin ist außerdem seit 2021 institutionelles Mitglied im FGF. Der FGF (<https://www.fgf-ev.de/>) ist die führende und mitgliedstärkste wissenschaftliche Vereinigung für Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand im deutschsprachigen Raum und bietet, wie weiter unten noch ausgeführt wird, für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Antragstellerin diverse Zugänge zur Forschungslandschaft in den für das Doktoratsstudium besonders wichtigen Feldern Innovation und Kreativität.

Die Antragstellerin greift die Empfehlung der Gutachter*innen gerne auf, ihr Angebot noch sichtbarer zu gestalten und zu intensivieren.

4.

„Die Gutachter*innen empfehlen im Doktoratsstudiengang zudem eine weitere Spezifizierung der Lernergebnisse in Bezug sowohl auf die fachliche Expertise im Bereich „Innovations- und Kreativitätsmanagement über weit fortgeschrittene und spezialisierte Kenntnisse im Bereich ihres spezifischen Promotionsfeldes und dessen Nahtstellen“ um Studienwerber*innen ein möglichst klares Bild um die zukünftige Forschungsumgebung und Forschungscommunity zu geben.“

Die Antragstellerin dankt den Gutachter*innen für diese Empfehlung, weist aber darauf hin, dass ihr Doktoratsstudiengang erst vor wenigen Jahren erfolgreich akkreditiert wurde (die Entscheidung ist seit dem 28. Juli 2017 rechtskräftig), wobei die Lernergebnisse sowohl hinsichtlich der fachlichen Expertise als auch hinsichtlich der Angebotsformulierung für

Studienwerber*innen von der AQ Austria und den damaligen Gutachter*innen als adäquat angesehen wurden. Die Erfahrungen der letzten Semester sowie die Ergebnisse des QM-Tools der Antragstellerin bestätigen dies. Wie bereits oben zum Beurteilungskriterium des § 16 Abs 3 Z 1 ausgeführt, wäre es auch hier nicht gerechtfertigt, die Ausgestaltung des Doktoratsstudienganges, die im letzten Akkreditierungsverfahren als ausreichend eingestuft wurde, nun plötzlich (ohne Änderung der maßgeblichen Sach- und Rechtslage) nicht mehr als adäquat anzusehen.

Die Antragstellerin ist stets für Anregungen dankbar, die für ihre Weiterentwicklung hilfreich sind. Es liegen jedoch keine Anhaltspunkte dafür vor, dass es gerechtfertigt wäre, die Lernergebnisse des Doktoratsstudiums signifikant zu ändern. Es ist aber geplant, das Forschungskonzept inklusive die Forschungsschwerpunkte unter Einbeziehung der neu besetzten Professuren zu überarbeiten und zu schärfen.

5.

*„Die Präzisierung der überfachlichen Expertisen ist expliziter vorhanden. Die Gutachter*innen empfehlen jedoch aufgrund der Forschungsinteressen und Forschungsausrichtung eine aktive, explizite Lernergebnisorientierung auf Internationalität (sowohl fachlich, überfachlich als auch sprachlich). Die weiter oben angeführte Überprüfbarkeit der Lernergebnisse ist den Gutachter*innen aus den vorliegenden Unterlagen nicht ersichtlich. Die Gutachter*innen nehmen an, dass dies auch für Lehrende schwer in formale Leistungsbeurteilungskriterien zu gießen ist, da keine expliziten Lernziele an die Leistungsnachweise geknüpft sind.“*

Auch in diesem Zusammenhang ist darauf zu verweisen, dass der Doktoratsstudiengang im Jahr 2017 in der derzeit bestehenden Form akkreditiert wurde.

Angesichts ihrer internationalen Forschungsinteressen und Forschungsausrichtung ist Internationalität sowohl in der Forschung als auch in der Lehre ein integraler Teil des Selbstverständnisses der Antragstellerin. Dies wird auch in der Formulierung und Umsetzung von Lernergebnissen umfassend gelebt. Wie sich etwa aus dem Leitfaden „Kompetenzorientierte Lehre“ oder dem QM-Handbuch ausdrücklich ergibt, hat die Antragstellerin bereits Prozesse zur Formulierung kompetenzorientierter Lernziele und zur Planung adäquater Lehr- und Lernmethoden auf Basis der Modulhandbücher eingeführt. Dies ist die Grundlage für die Formulierung kompetenzorientierter Prüfungsfragen.

Die Antragstellerin wird aber die Impulse der Gutachter*innen gerne bei künftigen Überarbeitungen der Modulhandbücher berücksichtigen.

6.

*„Die Gutachter*innen empfehlen bzgl. der Universitätslehrgänge eine Spezifizierung der Lernergebnisse, da wie bereits im Doktoratsstudium beschrieben, die vier Studienschwerpunkte sehr divers sind - jedoch sowohl in den verpflichtenden Veranstaltungen und Wahlfächern*

zusammengeführt werden sollten. Ein roter Faden, vor allem in den überfachlichen Lernergebnissen in den verpflichtenden Veranstaltungen, wäre wünschenswert.“

Gerne wird die Antragstellerin diese Anregung dem akademischen Kollegium zur Diskussion vorlegen.

7.

Auf Seite 17 des Gutachtens heißt es, **dass der Senat zwei Mal jährlich tage**. Dies ist nicht zutreffend, tatsächlich tagt der Senat nicht zweimal pro Jahr, sondern einmal monatlich (mit Ausnahme von Jänner und August) im Rahmen des Dozierendentages. Dies wurde den Gutachter*innen auf explizite Nachfrage auch während des virtuellen Vor-Ort-Besuchs von Senatsmitglied Evelyn Rotschopf mitgeteilt.

8.

Auf Seite 19 schreiben die Gutachter*innen: *„Die wählbaren Leistungsnachweisarten für Dozierende umfassen entweder 100% Klausur, 100% Studienarbeit oder eine Kombination daraus.“*

Hier wird die Leistungsnachweisart „studienbegleitende Leistungsnachweise“ nicht erwähnt, obwohl sie in den eingereichten Unterlagen an mehreren Stellen ausdrücklich angeführt wurde (im Antragsdokument, in den SPOs und im QM-Handbuch). Das Übergehen dieser Leistungsnachweisart führt zu der unzutreffenden kritischen Folgeanmerkung *„Die Studierenden sollten für den gesamten Lernprozess beurteilt werden und nicht nur für die finale Leistungsüberprüfung.“* Gerade die studienbegleitenden Leistungsnachweise, die von der Antragstellerin eingesetzt werden, führen zu der von den Gutachter*innen gewünschten Beurteilung des gesamten Lernprozesses.

9.

Die Gutachter*innen führen auf Seite 19 außerdem aus, dass *„[d]ie genaue Darstellung bzw. Trennung von Onlinekontaktzeit und Selbstlernzeit im semi-virtuellen Konzept [...] jedoch aus Sicht der Gutachter*innen nach nicht zwingend notwendig“* sei, denn sie *„[...] legt den Lehrenden eine unnötig rigide Vorgehensweise bei der Aufbereitung der Lerninhalte nahe. Des Weiteren ist die Unterscheidung zwischen Selbstlernzeit und Prüfungszeit aus Sicht der Gutachter*innen nicht klar erkennbar.“*

Dazu ist anzumerken, dass die Darstellung unterschiedlicher Workloadkategorien den Dozierenden als Orientierung dient, um studierendenzentriert den anzuvisierenden ECTS-Workload durchzudenken und die Lernaktivitäten zu planen. Wie etwa im Blended-Learning Kurs für Dozierende dargestellt (letzterer ist den Gutachter*innen bekannt), ist dies nicht als rigides Korsett für die Lehrenden zu verstehen, sondern als beispielhafte Anregung.

10.

Auf Seite 21 des Gutachtens heißt es, dass **die Ziele und die Lernergebnisse im Doktoratsstudiengang sehr allgemein formuliert seien**, weshalb eine Spezifizierung angeregt wird. Die Antragstellerin weist auch in diesem Zusammenhang darauf hin, dass der Doktoratsstudiengang im Jahr 2017 akkreditiert und dabei sowohl die Formulierung der Lernziele als auch der Spezifikationsgrad des Studiums von der AQ Austria in der aktuellen Form bewilligt wurden. Im damaligen Gutachten hieß es: *„Die Qualifikationsziele sind aus Sicht der Gutachter/innen klar formuliert und entsprechen den fachlichen-wissenschaftlichen bzw. beruflichen Anforderungen“*. Insbesondere auch im Hinblick auf den Vertrauensschutz und den Grundsatz von Treu und Glauben ist es nicht einsichtig, weshalb ein Abgehen von dieser Konstatierung gerechtfertigt sein soll.

Dies gilt auch hinsichtlich der von den Gutachter*innen auf S 21 beanstandeten **„mangelnde Tiefe“**, den unrichtigen Schluss, dass diese auf **„begrenzte personelle Ressourcen“** zurückzuführen sei, sowie die Anmerkung der Gutachter*innen (ebenfalls auf S 21), dass die **„angeführten Lernziele aufgrund der vorgeschriebenen Lehrveranstaltungen nicht überprüfbar seien“**.

Die Antragstellerin ist aber für die Anregungen der Gutachter*innen dankbar und wird sie gerne im Rahmen der etablierten Prozesse zur Weiterentwicklung der Curricula und der Modulbeschreibungen beachten.

G. Beurteilungskriterium § 16 Abs 5 Z 3 iVm § 18 Abs 3 Z 1: Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende (S 25 f)

1.

Die Gutachter*innen schlagen drei Auflagen vor:

„Auflage 6 - Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie Vereinbarungen mit den Doktorand/inn/en abschließt, denen auch die Privatuniversität selbst beitrifft und in denen auch die Pflichten und Rechte der Privatuniversität geregelt werden.“

Die Bereuungsvereinbarung wurde bereits dahingehend geändert, dass ihr auch die Antragstellerin beitrifft. Diese Änderung wurde vom Promotionsausschuss am 1. April 2021 genehmigt (siehe Anhang 6).

2.

„Auflage 7 - Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass die Promotionsordnung folgendermaßen geändert wurde:

Ein dritter Gutachter bzw. eine dritte Gutachterin wird durch den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende des Promotionsausschusses bestellt, wenn beide Gutachter bzw. Gutachterinnen in ihren Gutachten zu der Bewertung ‚summa cum laude‘ kommen. Diese dritte Gutachterin bzw.

dieser dritte Gutachter darf nicht der PU Schloss Seeburg angehören und soll nicht in einem engen Kooperationsverhältnis mit einer bzw. einem der anderen Gutachterinnen bzw. Gutachter stehen. Das Prädikat ‚summa cum laude‘ ergibt sich nur dann, wenn alle drei Gutachten einstimmig die Dissertation mit ‚summa cum laude‘ bewerten.“

In der Promotionsordnung ist festgehalten, dass die Betreuerin bzw. der Betreuer nicht als Gutachterin bzw. Gutachter fungieren und höchstens eine einzige begutachtende Person intern sein darf. Das bedeutet, dass die akkreditierte Promotionsordnung bereits – und zwar für jede Note und nicht nur für „summa cum laude“ – eine externe Begutachtung vorsieht.

Die Antragstellerin weist darauf hin, dass auch andere österreichische Universitäten – z.B. die Universität Wien – nicht zwingend vorsehen, dass alle Teilbewertungen „Bestnote“ sein müssen, um insgesamt die Bestnote zu vergeben. Es ist auch sonst kein Grund dafür ersichtlich, weshalb das von der AQ Austria akkreditierte Bewertungsschema nun nicht mehr ausreichend sein soll, ohne dass sich seit der Akkreditierung die relevante Sach- und Rechtslage geändert hätte (zu den damit zusammenhängenden Problemen des Vertrauensschutzes und des Grundsatzes von Treu und Glauben siehe unten die Ausführungen zum Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 9).

Eine diesbezügliche Auflage ist daher nicht gerechtfertigt.

3.

„Auflage 8 - Die Privatuniversität Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass die Anforderungen im Doktoratsstudium klarer geregelt und auch die Konsequenzen definiert sind, die bei Nichterfüllung der Anforderungen an die Doktorand*innen folgen.“

Die Antragstellerin dankt den Gutachter*innen für die konstruktive Kritik, verweist aber auch hier auf die im Jahr 2017 erfolgte Akkreditierung des Doktoratsstudienganges. Mittlerweile wurden aber dennoch einige Konkretisierungen vorgenommen, insbesondere in Bezug auf die Konsequenzen bei Nichterfüllung der Anforderungen (siehe Anhang 6). So wird nun beispielsweise vom Promotionsausschuss ein Prüfungstermin festgelegt, wenn die Fristen zur Prüfung des Forschungskonzepts nicht eingehalten werden und auch kein Verlängerungsantrag gestellt wird. Falls diese Prüfung auch nach einmaliger Wiederholung nicht bestanden wird, kann die Promotion mit diesem Thema nicht mehr fortgesetzt werden. Außerdem werden die Kandidat*innen im Fall der Nichterfüllung der Veröffentlichungspflicht bei kumulativen Dissertationen nicht mehr zum Promotionsverfahren zugelassen.

Die Auflage 8 ist daher nicht notwendig.

4.

Auf S 26 merken die Gutachter*innen an: ***„Die Notenskala zur Bewertung der Dissertation ist aus Sicht der Gutachter*innen ungewöhnlich: üblicherweise entspricht 0,00 ‚summa cum laude‘, 0,01***

bis 1,50 ,magna cum laude‘, 1,51 bis 2,50 ,cum laude‘, 2,51 bis 3,00 ,rite‘ und 3,01 und schlechter ,insuffienter‘.“

Zunächst möchte die Antragstellerin darauf hinweisen, dass § 72 Abs 1 und 2 UG 2002 ein Notenspektrum von 1-5 vorsehen, weshalb die von den Gutachter*innen präsentierte Notenskala zumindest im österreichischen Kontext nicht üblich ist.

Die Antragstellerin weist auch an dieser Stelle noch einmal darauf hin, dass auch andere österreichische Universitäten – z.B. die Universität Wien – nicht zwingend vorsehen, dass alle Teilbewertungen „Bestnote“ sein müssen, um insgesamt die Bestnote zu vergeben.

Es ist wiederum auch sonst kein Grund dafür ersichtlich, weshalb das von der AQ Austria akkreditierte Bewertungsschema nun nicht mehr ausreichend sein soll, ohne dass sich seit der Akkreditierung die relevante Sach- und Rechtslage geändert hätte (zu den damit zusammenhängenden Problemen des Vertrauensschutzes und des Grundsatzes von Treu und Glauben siehe unten die Ausführungen zum Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 9).

H. Beurteilungskriterium § 16 Abs 5 Z 3 iVm § 18 Abs 3 Z 2: Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende (S 26 f)

1.

Die Gutachter*innen empfehlen *„einen Ausbau der Kooperationen mit inner- und außeruniversitären Institutionen für Doktorand*innen.“*

Die Antragstellerin dankt den Gutachter*innen für diesen konstruktiven Vorschlag. Die Doktoratsstudierenden werden von ihren Betreuer*innen in das jeweilige Forschungsumfeld eingeführt und in Forschungsprojekte aktiv integriert. Zusätzlich zu diesen auf individueller Betreuungsebene ablaufenden Prozessen bestehen auch institutionell angeleitete Kooperationen und Austauschmöglichkeiten. Beispielsweise ist die Durchführung einer gemeinsamen Summer School mit der MODUL University Wien in Planung, in diesem Bereich wird auch mit der UMIT kooperiert. Im Zuge der Intensivierung der institutionellen Kooperationen und der Drittmitteltätigkeit werden zusätzliche neue Impulse gesetzt.

Weitere Maßnahmen, durch die eine intensive Teilnahme der Doktorand*innen an der scientific community gefördert wird, sind beispielsweise die aktive Aufforderung zur Teilnahme an Konferenzen, die Einrichtung eines Fördertopfes für Konferenzreisen (dieser wurde auch während der Coronapandemie genutzt), die Aussendung facheinschlägiger CfPs über einen Newsletter sowie die Erstellung einer Liste mit facheinschlägigen Konferenzen durch die Studiengangsleitung in Kooperation mit den Betreuer*innen.

2.

Darüber hinaus verfügt die Antragstellerin seit Anfang 2021, wie bereits erwähnt, über eine institutionelle Mitgliedschaft im FGF. Mit der Mitgliedschaft einher geht ein exklusiver Zugang zu

forschungsorientierten Veranstaltungen wie zuletzt einem Vortrag zu „Publishing in leading Entrepreneurship Journals“, der von Boardmitgliedern der führenden Fachzeitschriften Journal of Business Venturing und Entrepreneurship Theory and Practice gehalten wurde, oder forschungsorientierten Arbeitskreisen zu Themen wie Social Entrepreneurship, Sustainable Entrepreneurship, Gender & Entrepreneurship oder Entrepreneurship Education, bei denen auch der Netzwerkgedanke eine große Rolle spielt.

J. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 1: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 28 f)

1.

Hier halten die Gutachter*innen fest, ***„dass das selbst definierte Leitbild einer forschungsorientierten PU Schloss Seeburg mit universitätsäquivalenten Leistungen im Forschungoutput (gemessen an international anerkannten Leistungskriterien, d.h. der Anzahl und Qualität der Publikationen sowie der Drittmittel) nur teilweise bescheinigt werden kann. Gemessen am Forschungoutput in Form von Publikationen kann ein ausreichender Output für den Bereich ‚Creativity and Innovation‘ bescheinigt werden, dies gilt jedoch nicht für die anderen Forschungsschwerpunkte.“***

Zunächst nimmt die Antragstellerin zustimmend zur Kenntnis, dass die Gutachter*innen für den – insbesondere auch für das Doktoratsstudium zentralen – Bereich „Innovation and Creativity“ einen angemessenen Output feststellen. Der Feststellung, dass dies für die anderen Forschungsschwerpunkte nicht bescheinigt werden könne, muss jedoch widersprochen werden:

Dem Gutachten ist zu entnehmen, dass diese Feststellung darauf beruht, dass die Gutachter*innen die Publikationen gezählt haben, die laut dem Forschungskonzept für einen Forschungsschwerpunkt hauptverantwortlichen Personen in peer-reviewed Zeitschriften veröffentlicht haben. Allerdings legen die Gutachter*innen nicht offen, wie die Zahlen 17, 5, 1 und 3 zustande kommen. Diese Zahlen decken sich nämlich nicht mit der Publikationsliste aus dem Antrag zur institutionellen Reakkreditierung und entsprechen auch nicht der Realität. Wenn man die Publikationen der für den jeweiligen Forschungsschwerpunkt hauptverantwortlichen Personen heranzieht, die im Akkreditierungszeitraum in peer-reviewed Journalen veröffentlicht wurden, ergeben sich folgende Zahlen (die diesbezügliche Publikationsliste findet sich im Antrag auf institutionelle Reakkreditierung, Kapitel 6.6:

Creativity & Innovation: 18

Economic Decision Making: 23

Relational Career Research: 2

Marketing & Sport: 14

Unter Zugrundelegung dieser korrekten Zahlen ergibt sich eine weitaus positivere Einschätzung der Publikationsleistung.

2.

Dafür, dass im Gutachten bei der Beurteilung des Ausmaßes der Forschungsleistung ausschließlich auf die für den jeweiligen Forschungsschwerpunkt hauptverantwortlichen Personen abgestellt wird, gibt es keine Grundlage im Gesetz oder in der Verordnung; dies entspricht auch nicht den Ausführungen im Reakkreditierungsantrag, im Forschungskonzept und im QM-Handbuch. Diese ungerechtfertigte Einschränkung lässt die tatsächliche Forschungsleistung der Universität bei weitem nicht so gut erscheinen wie sie tatsächlich ist. So werden die beträchtlichen Forschungsleistung von an der PU Schloss Seeburg tätigen Wissenschaftlern wie Frau [REDACTED], Frau [REDACTED] und vielen anderen völlig übergangen. Hinzu kommen noch die ebenfalls nicht berücksichtigten Beiträge von Personen, die zwar derzeit nicht mehr an der PU Schloss Seeburg aktiv sind, aber in der letzten Akkreditierungsperiode durch ihre langjährige Tätigkeit einen wesentlichen Beitrag zur Forschung an der PU Schloss Seeburg geleistet haben, wie zB Herr [REDACTED]. Dadurch erhöht sich die Gesamtzahl der Publikationen in peer reviewten Journalen von 57 (siehe vorherige Tabelle) auf 101, woraus sich eine wesentlich positivere Einschätzung der Publikationsleistung der Antragstellerin ergibt. Auch dies kann im Antrag zur institutionellen Reakkreditierung nachgelesen werden.

3.

Darüber hinaus sind Publikationen, die in der Schnittmenge der interdependenten Forschungsschwerpunkte angesiedelt sind (z.B. ein Beitrag zu Innovationen im Sport), als Befähigungsnachweise für beide Schwerpunkte zu erfassen. Unter Einbezug aller im Rahmen einer Anstellung an der PU Schloss Seeburg veröffentlichten Publikationen, zugeordnet zu Forschungsschwerpunkten und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass einige Publikationen inhaltlich mehreren Forschungsschwerpunkten zugeordnet werden können, ergibt sich folgendes Bild.

Creativity & Innovation:	49
Economic Decision Making:	45
Relational Career Research:	25
Marketing & Sport:	31

4.

Die Gutachter*innen kommen auf S 29 weiters zu der Einschätzung, dass **„[i]m Hinblick auf den Forschungsoutput in Form von Drittmitteln [...] dieser für alle Bereiche als unterdurchschnittlich zu beurteilen“** sei.

Diese Einschätzung beruht auf dem Vergleich mit einer Statistik zur Drittmiteleinwerbung pro Professor*in in Deutschland. Dieser Durchschnittswert ([REDACTED]) umfasst aber alle deutschen Universitäten (exkl. medizinische Einrichtungen) und beinhaltet daher beispielsweise auch

technische Universitäten, die fachbedingt deutlich höhere Drittmittelvolumina einwerben als wirtschaftswissenschaftliche Fakultäten. Laut der angegebenen deutschen Quelle liegen die Werte im Bereich „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ in Deutschland bei [REDACTED] pro Professor*in. Vergleichbare Zahlen für Österreich liegen nicht vor, es ist aber unzweifelhaft, dass eine deutsche Statistik keine sinnvolle Grundlage für die Beurteilung der Drittmittelakquise österreichischer (Privat-) Universitäten ist. Denn schon aufgrund des Größenunterschieds und der rechtlichen Stellung der Privatuniversitäten (Direktvergabeverbot des Bundes) bestehen in Österreich geringere Fördermöglichkeiten als in Deutschland.

Dies alles zeigt, dass die von den Gutachter*innen herangezogenen Vergleichswerte nicht aussagekräftig sind. Es wird daher ersucht, das Gutachten unter Zugrundelegung vergleichbarer Werte entsprechend anzupassen bzw die Passage aus dem Gutachten zu streichen.

5.

Zu der Aussage der Gutachter*innen, dass es sich bei den Drittmittelprojekten der Antragstellerin primär um kleinere Beträge handle und wenige Gelder von renommierten und etablierten Drittmittelgebern stammen, ist folgendes anzumerken:

Es ist korrekt, dass die Antragstellerin im Rahmen kleinerer Auftragsprojekte im Forschungs- und insbesondere Transferbereich oft mit kleineren Unternehmen kooperiert; es gehört nämlich zu ihrem Selbstverständnis, einen Beitrag zur Entwicklung solcher Unternehmen, insbesondere in der Region, zu leisten. Außerdem ist zu betonen, dass es sich bei Institutionen wie der Wirtschaftskammer Österreich (ein im Gutachten angeführtes Beispiel) selbstverständlich um renommierte und etablierte Drittmittelgeber handelt, deren Unterstützung ebenfalls zum Transferkonzept der Antragstellerin zählt. Einer der größten Drittmittelgeber in den letzten Jahren war und ist nach wie vor das Land Salzburg (teilweise in Kofinanzierung mit der Europäischen Union; derzeitiger Stand abgeschlossener und genehmigter Projekte ca. [REDACTED] das als Förderer der Hochschul- und Forschungslandschaft in Salzburg eine wichtige Rolle spielt.

6.

Die erfolgreichen Bestrebungen der Antragstellerin, die Drittmittelaktivität zu intensivieren, haben in den letzten Monaten zu signifikanten Fortschritten geführt, die eindeutig zeigen, dass ihr Konzept erfolgreich ist. Die bisherigen Einwerbungen für das Studienjahr 20/21 belaufen sich auf ca. [REDACTED]

7.

Angesichts der hier angeführten Daten ist offensichtlich, dass die Antragstellerin zum einen ihre Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten an ihrem Profil und ihren Zielen orientiert und zum anderen über ein funktionierendes Konzept verfügt, das die Erreichung der strategischen Ziele durch geeignete Maßnahmen sicherstellt. Das mit der vorgeschlagenen Auflage **„Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie ihr Forschungskonzept im**

Hinblick auf Maßnahmen zur Umsetzung der Steigerung an Forschungsausput (in Form von hochrangigen, peer-reviewed Publikationen und Drittmitteln) erfolgreich weiterentwickelt hat und erste Ergebnisse bzgl. der Umsetzung dieses weiterentwickelten Konzepts vorliegen.“ verfolgte Ziel, Maßnahmen zu setzen, um den Forschungsausput zu steigern, wird von der Antragstellerin ohnehin bereits umgesetzt, insbesondere in Bezug auf hochwertige Publikationen, Drittmittel, Konferenzteilnahmen und praxisorientierte Publikationsbeiträge.

Die von den Gutachtern vorgeschlagene Auflage ist daher nicht gerechtfertigt.

K. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 2: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 29)

1.

Die Gutachter*innen formulieren als Auflage 10 ein Maßnahmenpaket, in dem sie explizit auf intrinsische und extrinsische Incentivierung und Rahmenbedingungen verweisen.

Im Gutachten wird ausgeführt, dass einzelne Professor*innen zwischen 2017 und 2020 keine Publikationen veröffentlicht haben. Dies beruht offensichtlich auf einem Missverständnis: Die mit der Nachreichung vom 16.11.2020 übermittelte Aufstellung, die zum Zweck der Vergleichbarkeit des Publikationsoutputs der Antragstellerin mit jenem anderer wirtschaftswissenschaftlicher Universitäten und Fakultäten erstellt wurde und auf die sich die Gutachter*innen hier beziehen, beinhaltet nicht alle in diesem Zeitraum veröffentlichten Publikationen, sondern nur jene, die im VHB Jourqual3-Ranking enthalten sind bzw. einen Impact-Faktor aufweisen. Die Antragstellerin verfolgt selbstverständlich das Ziel, die Zahl dieser anerkannten Publikationen stetig zu steigern, dies sind aber bei weitem nicht alle wissenschaftlichen Publikationen, die im relevanten Zeitraum von ihren Professor*innen veröffentlicht wurden (siehe den Antrag auf institutionelle Reakkreditierung, S. 148ff). Sonstige Publikationen wie etwa Bücher, Kapitel in Sammelbänden, Konferenzbeiträge, Beiträge in Praktikerzeitschriften oder Beiträge in vielen anderen deutschsprachigen Zeitschriften haben insbesondere im Rahmen des Wissenstransfers ebenfalls einen hohen Wert. Diese Überlegungen wurden beispielsweise auch in der Diskussion zum VHB-Jourqual Rating 4.0 mitberücksichtigt. Einige der hauptberuflichen Professor*innen der Antragstellerin haben, rechnet man diese Publikationsleistungen mit ein, jeweils über 50 Publikationen im Akkreditierungszeitraum veröffentlicht (siehe den Antrag auf institutionelle Reakkreditierung, S. 148ff).

In diesem Zusammenhang ist außerdem die Nachreichung der Antragstellerin zu korrigieren, da dort ein Formelfehler zu einer falschen Angabe geführt hat. Einer der mit 0 Publikationen aufgelisteten Professoren hat tatsächlich im Vergleichszeitraum eine Publikation mit Impactfaktor bzw. VHB JQ3 Ranking vorzuweisen. Ein weiterer Professor, dessen diesbezügliche Publikationsleistung mit 4 angegeben war, hat im genannten Zeitraum tatsächlich 14 Publikationen dieser Kategorie veröffentlicht. Tabelle 1 in Anhang 1 gibt Aufschluss über den Forschungsausput der Professor*innen der Antragstellerin im Zeitraum 2017-2020

Die Feststellung im Gutachten, dass einige Professor*innen keine Publikationen veröffentlicht haben, ist somit unrichtig. Im Gutachten wird betont, dass die Anzahl der Publikationen „*v.a. im Hinblick auf das ausgewiesene Ziel der Forschungsorientierung und im Hinblick auf das Doktoratsstudium und das Habilitationsrecht kritisch zu sehen*“ ist. Gerade deshalb ist es wichtig, eine korrekte Datengrundlage heranzuziehen und das Gutachten entsprechend zu korrigieren.

2.

Um zu verdeutlichen, dass die Wissenschaftler*innen der Antragstellerin Leistungen in Forschung und Entwicklung erbringen, die der jeweiligen Fächerkultur entsprechen, wird auf Anhang 1 verwiesen, in dem ein Vergleich mit sämtlichen wirtschaftswissenschaftlichen Universitäten bzw sonstigen wirtschaftswissenschaftlichen Instituten an Universitäten in Österreich vorgenommen wird. Dieser Vergleich illustriert über alle Institute hinweg eine ähnliche Heterogenität der Publikationsleistungen in hochrangigen peer-reviewed Journals wie bei der Antragstellerin. Er zeigt auch eindeutig, dass die Forschungsleistungen der Antragstellerin keineswegs unterdurchschnittlich sind, sondern voll auf den üblichen Standards entsprechen.

3.

Auf Basis des H-Index bzw. des m-Index sind die Gutachter*innen zu der Einschätzung gekommen, dass „*sowohl für die einzelnen Professor*innen als auch im Mittelwert aller Kolleg*innen eine im fachspezifischen und internationalen Vergleich unterdurchschnittliche Forschungsleistung*“ bestehe. Als relevanter Vergleichsrahmen sind aber insbesondere die österreichischen betriebswirtschaftlichen Universitäten heranzuziehen; dabei sind die Leistungen der Antragstellerin, wie Anhang 1 zeigt, jedenfalls als adäquat zu bewerten.

In diesem Zusammenhang ist auch zu dem von den Gutachter*innen als einer von vielen möglichen Indizes und Vergleichswerten herangezogenen H-Index bzw. dessen Variation m-Index Stellung zu nehmen. Diese Indices sind in Fachkreisen durchaus umstritten, insbesondere deshalb, weil sie junge Wissenschaftler*innen bzw. junge Forschungsarbeiten diskriminieren. Denn diese können – ungeachtet ihrer Qualität – aus zeitlichen Gründen nicht in dem Ausmaß zitiert werden wie dies bei seit längerer Zeit aktiven Wissenschaftler*innen bzw. bei vor längerer Zeit verfassten Arbeiten der Fall ist. Als eine von vielen denkbaren Alternativen kann das im deutschsprachigen Raum sehr anerkannte Forschungsmonitoring herangezogen werden, das in seinem Standard „Author Ranking“ nur Publikationen aus einem jüngeren Zeitraum betrachtet. Je nach selektiertem Gewichtungsschema (z.B. 13) liegen dabei bis zu zwei ProfessorInnen der Antragstellerin unter den Top-10%-Forschern der BWL im deutschsprachigen Raum. Dies ist eine Zahl, die im österreichischen Vergleich keinesfalls unterdurchschnittlich ist.

4.

Die Gutachter*innen zählen neben Publikationen in hochrangigen Zeitschriften auch die Einwerbung von Drittmitteln bei renommierten Drittmittelgebern auf, damit gewährleistet wird, „*dass das wissenschaftliche Personal der Privatuniversität Schloss Seeburg sich dem*

*wissenschaftlichen Diskurs stellen kann und auch für Doktorand*innen ein anregendes Forschungsumfeld bietet“.*

Dazu verweist die Antragstellerin auf ihre obigen Ausführungen zur Publikationsstärke sowie auf die bisherige Drittmittelakquise im SS 21, die auch zwei H-2020 Projekte inkludiert (siehe Anhang 2).

5.

Die Annahme der Gutachter*innen, dass nicht klar sei, in welcher Form Neubesetzungen zur Leistungssteigerung im Bereich der Forschung beitragen werden, ist nicht zutreffend. Die kürzlich eingestellten neuen Professor*innen haben – wie geplant – einen erheblichen Anteil an den Erfolgen der Drittmittelakquise. Diesbezüglich wird auf Anhang 2 verwiesen.

6.

Außerdem ist darauf zu verweisen, dass die Antragstellerin bereits seit längerem Incentivierungsmaßnahmen wie Publikationsboni und Drittmittelprämien einsetzt und diese in den letzten Jahren sogar ausgeweitet hat.

7.

Richtigerweise sind daher angesichts der obigen Ausführungen die Beurteilungskriterien § 16 Abs 6 Z 1 und 2 uneingeschränkt erfüllt. Dieser Umstand ist auch bei den anderen damit zusammenhängenden Beurteilungskriterien, zB dem Habilitationsrecht, zu berücksichtigen und das Gutachten in all diesen Punkten entsprechend anzupassen.

L. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 3: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 30)

1.

Die Gutachter*innen empfehlen einen **„Ausbau der Kooperationen mit inner- und außeruniversitären Institutionen für Doktorand*innen.“**

Die Antragstellerin bedankt sich dafür, dass ihre Internationalisierungsbestrebungen von den Gutachter*innen positiv bewertet werden, und pflichtet den Gutachter*innen dahingehend bei, dass Kooperationen und Internationalisierung wichtige Komponenten universitärer Aktivität darstellen. Dementsprechend pflegt das forschende Personal einschließlich der Dissertant*innen der Antragstellerin innerhalb und außerhalb institutionalisierter Kooperationen enge und regelmäßige Kontakte in der internationalen Scientific Community. Außerdem werden zur Erreichung von Publikationen anlassbezogen nicht-institutionalisierte Kooperationen mit in den jeweiligen Projektbereichen kompetenten Partnern aus dem In- und Ausland eingegangen. Dies ist in der wirtschaftswissenschaftlichen Fachkultur üblich und zielführend.

2.

Zu den Forschungspartnern der Antragstellerin zählen auch führende Köpfe der jeweiligen Themenbereiche. So publizierte etwa Herr [REDACTED] unlängst einen gemeinsamen Artikel zur „entrepreneurial orientation“ mit dem US-amerikanischen Professor [REDACTED]. Dieser machte das Konzept, das heute als eines der bekanntesten Konzepte der Entrepreneurship-Forschung gilt, durch einen bahnbrechenden Artikel im Jahre 1989 erst bekannt.

3.

Die vier in der Nachreichung vom 16.11.2020 als „für Doktorat“ gekennzeichneten Kooperationen sind speziell für das Doktoratsprogramm aufgebaut worden. In Anbetracht der Zahl der Studierenden und des Umstandes, dass der Doktoratsstudiengang erst seit kurzem besteht, ist die Zahl der Kooperationen der Antragstellerin jedenfalls angemessen und zufriedenstellend. Die Antragstellerin beabsichtigt aber dennoch, die Zahl ihrer Kooperationen zu erhöhen; konkrete Schritte sind bereits in Planung.

4.

Außerdem ist auch in diesem Zusammenhang auf die Kooperationen für Doktoratsstudierende sowie die Mitgliedschaft im FGF hinzuweisen, die bereits beim Beurteilungskriterium § 16 Abs 5 Z 3 iVm § 18 Abs 3 Z 2 dargestellt wurden. Darüber hinaus ist eine Summer Academy in Planung, die gemeinsam mit dem neuen institutionellen Kooperationspartner der Antragstellerin, der Sports Econ Austria (siehe Punkt 8.), durchgeführt werden soll. Weiters werden die Doktorand*innen verstärkt in (auch internationale) Kooperationen im Bereich der Intensivierung der institutionellen Drittmitteltätigkeit eingebunden (z.B. Mitarbeit in H-2020 Projekten).

5.

Die Gutachter*innen empfehlen außerdem **„gemäß dem deklarierten forschungsorientierten Profil eine stärkere forschungsorientierte Ausrichtung der Kooperationen sowie eine breitere Ausrichtung, die alle Studiengänge der Privatuniversität in angemessener Vielfalt abdeckt. Außerdem sollten sich mehr Personen auf wissenschaftlicher Ebene (insb. Professor*innen) für Kooperationen und die Internationalisierung einsetzen. Noch gibt es v.a. sporadische Kooperationen. Ein strukturierter Ausbau mit forschungsstarken hochschulischen Partner*innen im In- und Ausland wird dringend empfohlen. Außerdem sollten Strategien zur Anwerbung von Incoming-Studierenden entwickelt werden, da Kooperationen langfristig v.a. bilateral Erfolg versprechen. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang auch die Mitarbeit an einem Erasmus-Programm im Verbund mit anderen europäischen Einrichtungen.“**

Die Antragstellerin dankt den Gutachter*innen für diese Anregung und weist auch hier darauf hin, dass sie in der nächsten Akkreditierungsperiode laut ihrem Entwicklungsplan ihre Aktivitäten im Bereich der institutionellen Kooperationen und der Drittmittel intensivieren wird. Wie schon zum Beurteilungskriterium § 16 Abs 2 Z 1 ausgeführt, wurde auch bereits ein Arbeitskreis für Kooperationen gegründet.

Die Empfehlungen der Gutachter*innen werden selbstverständlich berücksichtigt.

6.

Die Antragstellerin hat in den letzten Monaten ihre Kooperationen im Rahmen von Verbundprojekten stark erweitert. Wie bereits oben erwähnt, ist sie nunmehr Kooperationspartnerin in zwei Horizon2020-Projekten und hat eine institutionelle Kooperation mit der TU Dortmund abgeschlossen; unter anderem mit dem Ziel, noch in diesem Jahr ein gemeinsames Erasmus-Projekt (Corporation Partnerships) zu starten. In Vorbereitung bzw. Planung sind auch zwei Joint Programs (DFG/FWF).

7.

Derzeit arbeitet die Antragstellerin außerdem die letzten Details einer institutionellen Kooperation mit Research Salzburg aus. Diese Kooperation wird einen besonderen Fokus auf Digitalisierung und den Anwendungsbereich Sport legen, dabei die komplementäre Expertise der beiden Institutionen bündeln und die gemeinsamen Forschungserträge sowie den regionalen Wissenstransfer stärken.

8.

Darüber hinaus ist die Antragstellerin auch eine Kooperation mit SportsEconAustria Institut für Sportökonomie (SpEA), Wien, eingegangen. SpEA wurde im Dezember 2004 auf Initiative des Bundeskanzleramtes in der Rechtsform des gemeinnützigen Vereins gegründet. Das Institut ist als eine hochspezialisierte Einrichtung zum Zweck der Forschung, Lehre und Politikberatung auf dem Gebiet der Sportökonomie (und angrenzender Disziplinen) positioniert. Es ist maßgeblich in europäische sportökonomische Forschungsprojekte involviert, unter anderem ist SpEA für die laufende Berechnung des europäischen Sportsatellitenkontos auf Basis der Vilnius Definition des Sports zuständig. Die Forschungsschwerpunkte des Instituts liegen in den Bereichen Sportinnovation, ökonomischer Fußabdruck/ökonomische Impactanalyse sowie Sportinfrastruktur. Diese Kooperation fokussiert auf outputorientierte Forschungs- und Transferprojekte im Spannungsfeld zwischen Sport- und Innovationsökonomie. Derzeit werden bereits zwei drittmittelgeförderte Projekte gemeinsam durchgeführt (siehe Anhang 2).

9.

In konkreter Planung befindet sich zum Zeitpunkt des Verfassens dieser Stellungnahme auch eine institutionelle Kooperation mit dem Economica Institut für Wirtschaftsforschung

10.

Die Antragstellerin arbeitet außerdem daran, ihr Angebot für Incoming-Studierende sichtbarer zu machen und Konzepte zu entwickeln, die das semi-virtuelle Lehrkonzept sowie die großen Schnittmengen zur beruflichen Praxis umsetzen.

M. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 4: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 30 f)

1.

Die Gutachter*innen schlagen folgende Auflage vor:

„Auflage 11 – Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie ihre Einbindung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals in Forschung und Entwicklung durch Publikationen in high-impact Journals, erfolgreiche Drittmittelakquise, Vortragstätigkeit auf einschlägigen Tagungen mit peer-review gestärkt hat.“

2.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass dieses Beurteilungskriterium die Einbindung des wissenschaftlichen Personals in Forschung und Entwicklung betrifft. Es ist daher nicht nachvollziehbar, dass von den Gutachter*innen in diesem Zusammenhang das Betreuungsverhältnis der Doktorand*innen (also das zahlenmäßige Verhältnis der Betreuer*innen zu den Doktorand*innen) releviert wird, obwohl es thematisch nicht hierher passt. Überdies ist auch die diesbezügliche Kritik der Gutachter*innen nicht berechtigt, weil das Betreuungsverhältnis mit weniger als 1:8 sehr gut ist und genau den Vorgaben der AQ Austria entspricht.

3.

Die Gutachter*innen stellen sich auf S 31 die Frage, ob die angegebene Personalausstattung dem Anspruch der Antragstellerin gerecht wird, eine enge Betreuung der Studierenden und Doktorand*innen zu bewirken. Da die Gutachter*innen das Betreuungsverhältnis in den Bachelor- und Masterstudiengängen selbst als sehr gut bzw gut einstufen und im Doktorat weniger als 8 Doktorand*innen auf eine Betreuungsperson kommen, ist diese Frage eindeutig zu bejahen.

4.

Die Gutachter*innen meinen, dass die geplanten Neubesetzungen im wissenschaftlichen Bereich die Einbindung in Forschung und Entwicklung stärken könnten. Diesem Standpunkt schließt sich die Antragstellerin an, ihre durchgeführten Neubesetzungen haben auch bereits zu einer Intensivierung in diesem Bereich geführt.

Aufgrund dessen und aufgrund des Umstandes, dass der Forschungsoutput der Antragstellerin, wie bereits zu den Beurteilungskriterien nach § 16 Abs 6 Z 1 bis 3 ausgeführt wurde, keineswegs „unterdurchschnittlich“ ist, ist das Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 4 entgegen der Einschätzung der Gutachter*innen ohne Einschränkungen erfüllt und die vorgeschlagene Auflage somit nicht erforderlich.

N. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 5: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 31)

Die Gutachter*innen empfehlen einen systematischen Aufbau der Unterstützungsleistungen für Forschungsprojekte im Sinne eines Forschungsmanagements.

Die Antragstellerin dankt für diese Anregung und weist darauf hin, dass im Rahmen des Forschungskonzepts bereits ein systematischer Austausch zu Forschungsprojekten stattfindet, der vom Dekanat koordiniert wird. Außerdem wurde im Dezember 2020 eine an das Dekanat angeschlossene Forschungsförderstelle besetzt, die sich verstärkt um die institutionelle Förderung im Drittmittelbereich kümmert. Beispielsweise wird der Antragstellungsprozess nun noch aktiver unterstützt und der Prozess transparenter gestaltet und optimiert. Ein Anstieg der Drittmittelaktivität ist aufgrund dessen bereits spürbar (siehe Anhang 2).

O. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 6: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 31 f)

1.

Die Gutachter*innen schlagen folgende Auflage vor:

„Auflage 12 – Die PU Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie über eine detaillierte und ausgearbeitete Strategie zum Wissens- und Technologietransfer verfügt.“

2.

Dieses Kriterium betrifft die Frage, ob die Antragstellerin einen Wissens- und Technologietransfer in die Wirtschaft und Gesellschaft leistet. Wie auch die Gutachter*innen ausführen, wird an jeder akademischen Einrichtung der vielschichtige Begriff des „Transfers“ unterschiedlich ausgelegt. Auch an der PU Schloss Seeburg wird eine spezifische Form des Wissenstransfers gelebt, die für ihr Selbstverständnis essenziell ist:

Wie bereits bei der Vor-Ort-Begehung dargelegt wurde, ist es der Antragstellerin ein großes Anliegen, zur Entwicklung der Region beizutragen; darauf sind auch viele ihrer Transferprojekte ausgerichtet, etwa mit dem Land Salzburg oder regionalen Vereinen und KMUs. Dieser Zweck wird auch vom Förderverein der PU Schloss Seeburg unterstützt. Transferprojekte werden auch systematisch in strategische Rahmenwerke eingebunden; derzeit ist die Antragstellerin etwa über Drittmittelprojekte (z.B. LEADER), insbesondere im Feld der innovativen und nachhaltigen Mobilität, sehr stark im regionalen Praxistransfer vertreten. Außerdem arbeitet das Land Salzburg zur Zeit mit der Antragstellerin bei der konzeptionellen Planung und dem möglichen Aufbau eines landesweiten Ride-Sharing-Netzwerks zusammen. Dieses Kompetenzgebiet soll durch weitere Kooperationen ausgebaut und erweitert werden.

Weitere Aspekte des Transfers sind beispielsweise Praxisprojekte mit Studierenden und die Teilnahme als assoziiertes Mitglied an der Initiative Startup Salzburg. Bei dem letzteren Projekt

transferiert die Antragstellerin ihre Forschungsexpertise etwa für die wissenschaftliche Begleitung des „Startup City Labs“.

Strategische Schwerpunktthemen bei der Weiterentwicklung der Transfermaßnahmen der Antragstellerin sind die regelmäßige Berichterstattung über ihre Praxisprojekte in regionalen Medien sowie die Stärkung des Fördervereins der PU Schloss Seeburg.

3.

Manche der eben beschriebenen Projekte mögen in ihrem finanziellen Umfang im Vergleich zu den Projekten großer Universitäten vielleicht eher klein erscheinen, alle Projekte setzen aber wichtige Impulse in der Region.

Die Auflage ist daher nicht gerechtfertigt; die Antragstellerin verfügt ohnehin bereits über eine detailliert ausgearbeitete Strategie zum Wissens- und Technologietransfer, die sie auch laufend umsetzt. Der Antragstellerin muss im Rahmen ihrer akademischen Freiheit selbst überlassen bleiben, wie sie für Wissens- und Technologietransfer sorgt, ohne dass ihr dabei detaillierte Vorgaben gemacht werden.

4.

Ergänzend ist anzumerken, dass die Auflage auch deshalb nicht nachvollziehbar ist, weil die Gutachter*innen zu diesem Kriterium im bisherigen Verfahren der Antragstellerin (auch nicht im Rahmen der virtuellen Vor-Ort-Begehung) nie Vorhalte gemacht oder Fragen gestellt haben, um allfällige Bedenken auszuräumen. Umso überraschender ist die nunmehrige Auflage.

P. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 7 iVm § 18 Abs 2 Z 1: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 32)

1.

Die Gutachter*innen schlagen folgende Auflage vor:

„Auflage 14 – Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie über ein detailliertes Forschungskonzept und einen Entwicklungsplan speziell im Hinblick auf das Doktorat verfügt.“

2.

Diese Auflage ist schon deshalb nicht berechtigt, weil aus § 16 Abs 6 Z 7 und § 18 Abs 2 Z 1 PU-AkkVO 2019 nicht hervorgeht, dass speziell für das Doktorat ein eigenes detailliertes Konzept und ein Entwicklungsplan erforderlich sind. Wie die Gutachter*innen selbst festhalten, wird das Doktoratsstudium in den gesamtheitlich angelegten Konzepten und im Entwicklungsplan der Antragstellerin ohnehin berücksichtigt.

3.

Außerdem leiten die Gutachter*innen aus dem Antrag ab, dass sich das Doktoratsstudium vor allem im Rahmen des Forschungsschwerpunkts „Creativity & Innovation“ in das Forschungskonzept einfügt, und sehen einen Widerspruch zum Hinweis der Antragstellerin, dass Doktoratsprojekte zu Creativity und Innovation Management in allen Forschungsschwerpunkten betreut werden. Dieser angebliche Widerspruch liegt jedoch nicht vor:

Tatsächlich sind für die Antragstellerin alle Forschungsschwerpunkte grundsätzlich gleichberechtigt. Der Schwerpunkt „Creativity and Innovation“ betrifft zwar Kernbereiche des Innovations- und Kreativitätsmanagements, allerdings haben alle Forschungsschwerpunkte Bezüge zu diesem Bereich. Sie erweitern die thematische und methodische Breite, wie es im Prüfkriterium für Doktoratsprogramme explizit gefordert wird; dies ist etwa bei Marketing-Innovation im Marketing & Sport-Schwerpunkt oder bei der Kreativitätsforschung im Schwerpunkt Economic Decision Making der Fall).

Diese Vorgehensweise wurde auch im Antrag zur Programmakkreditierung des Doktorats dargelegt und in dieser Form akkreditiert. Dies erklärt auch, warum die Doktorand*innen nicht exklusiv von den für einen Forschungsschwerpunkt Verantwortlichen betreut werden, sondern auch von Personen, die für andere Forschungsschwerpunkte zuständig sind.

4.

Somit ist die Auflage unberechtigt und hat zu entfallen.

Q. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 7 iVm § 18 Abs 2 Z 2: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 33)

1.

Die Gutachter*innen empfehlen **„eine Intensivierung der Forschungsleistungen und der internationalen Sichtbarkeit“**.

2.

Dieses Beurteilungskriterium betrifft das Forschungsumfeld im Kontext des Doktoratsstudiengangs. Die Begründung der Gutachter*innen für die ihre Empfehlung nimmt auf dieses Thema jedoch überhaupt nicht Bezug:

Die Gutachter*innen führen aus, dass der Doktoratsstudiengang Innovation & Creativity Management inhaltlich recht eng sei. Daran anschließend stellen sie jedoch klar, dass sich diese thematische „Enge“ lediglich auf den Titel des Studiengangs bezieht, nicht jedoch auf seinen Inhalt; dieser weist sehr wohl eine erhebliche Breite auf. Offenbar wollen die Gutachter*innen hier zum Ausdruck bringen, dass es den Absolvent*innen des Doktoratsstudiengangs schwerfallen könnte, sich für eine wissenschaftliche Laufbahn an einer anderen Universität zu

qualifizieren, und meinen daher, dass das angebliche Ungleichgewicht zwischen Titel und Inhalt überdacht werden sollte.

Das sind jedoch nur reine Vermutungen der Gutachter*innen, für die es keine Grundlage gibt und die überdies bei einem Beurteilungskriterium, das einen völlig anderen thematischen Bereich betrifft, disloziert sind. Tatsächlich qualifiziert der sozialwissenschaftliche Abschluss (Dr. rer. soc. oec.) selbstverständlich für eine weiterführende Karriere an einer anderen Universität.

3.

Weiters wird auch im Rahmen dieses Beurteilungskriteriums die Forschungsleistung an der PU Schloss Seeburg kritisiert; auch hier ist erneut zu betonen, dass die Forschungsleistung der Fächerkultur entspricht (siehe Anhang 1).

4.

Auch die Behauptung, dass die Gründe für die angebliche Schwäche in diesem Bereich struktureller Natur seien, ist zurückzuweisen. So ist beispielsweise der Dekan der Fakultät für Management, Herr [REDACTED], neben dieser Tätigkeit sehr aktiv in der Drittmittelakquise, und Herr [REDACTED] gehört trotz seiner Funktion als Rektor, laut dem Forschungsmonitoring zu den publikationsstärksten Professoren in seiner Disziplin in ganz Österreich. Dies beweist die Unrichtigkeit der Annahme der Gutachter*innen, dass die Verantwortung im Rahmen der Selbstverwaltung den Forschungsoutput behindere.

Auch die präsentierten Auswertungen lassen nicht den Schluss zu, dass die Studiengangsleiter im Vergleich zu anderen Universitätsmitgliedern in ihrem Forschungsoutput eingeschränkt werden.

Der hier ebenfalls angeführte Herr [REDACTED] hat seine Schwerpunkte statt in internationalen Journalpublikationen insbesondere in exzellenter Lehre Konferenztteilnahmen, wissenschaftlichen Arbeitskreisen und Wissenstransfer über Interviews und Medienauftritte, was als Positionierung auch an anderen Universitäten vorzufinden ist und an der PU Schloss Seeburg sehr geschätzt wird.

5.

Auch der von den Gutachter*innen hergestellte Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Forschungsleistung ist nicht nachvollziehbar; es ist auch unklar, was die Gutachter*innen überhaupt mit „Teilzeitbeschäftigung“ meinen.

6.

Der Vermutung der Gutachter*innen, dass keine ausreichende Einbindung der Doktoratsstudierenden in (internationale) Forschungsaktivitäten erfolge, ist zu entgegnen, dass die Doktorierenden durch ihre Betreuer*innen sehr wohl in (auch internationale) Forschungsprojekte eingebunden werden (siehe dazu auch die Ausführungen zum Beurteilungskriterium § 16 Abs 4 Z 2: Studienangebot).

7.

Die Begründung für die Empfehlung geht daher am eigentlichen Inhalt des Beurteilungskriteriums vorbei und beruht ausschließlich auf Vermutungen und unrichtigen Schlussfolgerungen. Die Empfehlung ist somit unbegründet und hat zu entfallen.

R. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 7 iVm § 18 Abs 2 Z 3: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste (S 34)

1.

Die Gutachter*innen empfehlen einen Ausbau des wissenschaftlichen Personals.

Die Antragstellerin wird im Zuge ihres organischen Wachstumsprozesses (siehe die ausgeschriebenen und teilweise bereits besetzten Professuren sowie den Entwicklungsplan) ihre Personalausstattung und Forschungskapazitäten erweitern.

2.

Weiters empfehlen die Gutachter*innen: ***„Das Betreuungsverhältnis im Promotionsstudiengang muss dringend verbessert werden, da ansonsten die Qualität und letztendlich die Reputation des Abschlusses unter dem gegenwärtigen Betreuungsverhältnis leiden könnten.“***

Die Antragstellerin hält sich an die Vorgaben des § 18 Abs 5 Z 3 PU-AkkVO 2019, wonach für die Betreuung von Dissertationen ein Richtwert von acht Doktorand*innen pro Betreuer*in (VZÄ) gilt. Diese maximale Relation wird jedoch bei keiner/m hauptamtlichen Betreuer*in erreicht.

3.

Die Gutachter*innen halten in diesem Zusammenhang außerdem fest, dass die Antragstellerin aufgrund ihrer Größe in nennenswertem Ausmaß auf Dozierende setze, die nicht hauptberuflich beschäftigt sind. Es ist zwar korrekt, dass die Gruppe der externen Dozierenden einen wichtigen Beitrag an der PU Schloss Seeburg leistet, es stimmt aber nicht, dass internes wissenschaftliches Personal in nennenswertem Ausmaß nebenberuflich angestellt sei (insgesamt nur 0,5 FTE). Darüber hinaus ist zu betonen, dass sämtliche Module im Doktoratsstudiengang sowie die Betreuung der Doktorierend*den von internem Personal abgedeckt wird (siehe zu diesen Fragen außerdem die Ausführungen zum Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 1).

4.

Somit sind diese Empfehlungen nicht gerechtfertigt.

S. Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 7 iVm § 18 Abs 2 Z 4: Forschung und Entwicklung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste S 34 f)

1.

Die Gutachter*innen schlagen folgende Auflage vor:

„Auflage 15 – Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie über für den Doktoratsstudiengang weitere relevante und der jeweiligen Fächerkultur angemessene institutionell verankerte Kooperationen in der Forschung und Entwicklung verfügt.“

2.

Die Antragstellerin stimmt mit den Gutachtern dahingehend überein, dass Kooperationen in der Forschung und Entwicklung von enormer Wichtigkeit für das Doktoratsstudium sind. Daher hat sie in den letzten Monaten ihre Bemühungen in diesem Bereich intensiviert und kann bereits erste konkrete Ergebnisse dieser Bemühungen präsentieren, wie die neue institutionell verankerte Kooperation mit der TU Dortmund. Sie hat, wie bereits oben erwähnt, ihre Forschungsk Kooperationen mit bestehenden Partnern, wie etwa ITG/Startup Salzburg, weiter institutionalisiert und ist außerdem ein institutionelles Mitglied des FGF geworden.

3.

Da die Gutachter*innen anmerken, dass unklar sei, ob Kooperationen im Rahmen von angewandten Forschungs-, Entwicklungs- und Transferprojekten einen Fokus auf Forschung haben, sind zur Klarstellung folgende Beispiele anzuführen:

Alle diese Kooperationen haben einen klaren Fokus auf Forschung, sei es im Rahmen von regionalen Netzwerken (wie zB ein Projekt von [REDACTED] mit Startup Salzburg, das die wissenschaftliche Begleitung eines fünfmonatigen Programms für Startups unter direkter Einbindung der Doktorierenden beinhaltet) oder bei der Zusammenarbeit mit anderen Universitäten (zB derzeit mit der Universität Tübingen), bei der die direkte Einbindung Doktorierender in die Forschungsstrukturen der Partner*innen ermöglicht wird.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Projekte, die auf der Basis einer individuellen Zusammenarbeit zwischen Forscher*innen entstanden sind, eine aktive Beteiligung der Doktorierenden ermöglichen und zugleich einen Austausch mit einem exzellenten Forschungsumfeld außerhalb der eigenen Universität beinhalten. Als Beispiel ist hier die gemeinsame Forschungs- und Publikationstätigkeit von Herrn [REDACTED] mit Herrn [REDACTED] aus Bozen zu nennen, der im aktuellen BWL-Forschungsmonitoring als Nummer 2 im gesamten deutschsprachigen Raum gereiht ist. Diese Zusammenarbeit bietet jedenfalls die Möglichkeit, in der Fächerkultur wertvolle Einblicke in die Forschung zu erhalten.

4.

Weiters führen die Gutachter*innen aus: *„In der Nachreichung durch die Privatuniversität Schloss Seeburg wird angegeben, dass es vier Partnerhochschulen speziell für Doktoratsstudierende gibt, jedoch findet sich darunter nur eine internationale Partnerschaft in Norwegen.“*

Die Antragstellerin gibt den Gutachter*innen dahingehend Recht, dass es wünschenswert ist, ihr Kooperationsnetzwerk zu vergrößern. Die ersten diesbezüglichen Schritte wurden bereits gesetzt.

T. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 1: Personal (S 35 ff)

1.

Die Gutachter*innen schlagen folgende Auflage vor:

*„Auflage 16 – Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie den Anteil an wissenschaftlichem hauptberuflichem Personal am gesamten Personal signifikant erhöht hat. Sie weist dies insbesondere auf der Ebene der hauptberuflichen Professor*innen nach, indem die fünf Stellen, deren Ausschreibungstexte Teil des Antrags sind, zu mehr als der Hälfte besetzt sind. Mit Blick auf die nötigen Erweiterungen des Lehrangebots ist dabei den Professuren für Digital Business, Leadership und Wirtschaftspsychologie Priorität einzuräumen. Die Professuren für Sportbetriebswirtschaftslehre oder Sportökonomie sowie Tourismus werden für die betriebswirtschaftlichen und wirtschaftspsychologischen Studiengänge, die bis dato den Kern des Angebots der PU Schloss Seeburg darstellen, als weniger wichtig angesehen.“*

Weiters empfehlen die Gutachter*innen *„dringend einen Ausbau des wissenschaftlichen Personals durch überwiegend hauptberuflich (Beschäftigungsanteil > 50%) Beschäftigte. Die Auswahl des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals sollte sich stärker an dessen wissenschaftlicher Reputation orientieren. Die Einwerbung von Stiftungsgeldern bzw. Drittmitteln für Professuren oder Mitarbeiter*innenstellen im wissenschaftlichen Bereich kann hier, gerade bei einer praxisorientierten Universität, ein probates Mittel sein.“*

2.

Zunächst ist es als positiv zu bewerten, dass die Gutachter*innen trotz ihrer oben zitierten Bedenken davon ausgehen, dass die Antragstellerin über genügend wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal verfügt und ein adäquates Wachstum anstrebt. Die Antragstellerin hat außerdem bereits weitere Schritte zur Ausweitung ihres Personals gesetzt, indem sie bereits eine Professur für Wirtschaftspsychologie (Sommersemester 2021, Vollzeit), eine Professur für Leadership (Sommersemester 2021, Vollzeit) (in Vollzeit), und eine Professur in der Schnittmenge von Sport und Ökonomie zum Wintersemester 2020/21 (50%) besetzt hat.

3.

Die Gutachter*innen halten fest, dass „nebenberufliche Lehrende“ (damit sind offenbar externe Dozierende gemeint) gut in die PU Schloss Seeburg eingebunden sind und das hauptberufliche

wissenschaftliche Personal die Schwerpunkte im Rahmen der Lehre gut abdeckt, jedoch der Umstand, dass externe Dozierende vertraglich weniger eng an die PU Schloss Seeburg gebunden seien, das Risiko von Lücken und Ausfällen erhöhe.

Der letzteren Behauptung kann nicht gefolgt werden: Die Antragstellerin setzt seit 13 Jahren externe Dozierende ein und hat in dieser Zeit ausschließlich positive Erfahrungen gemacht. Bisher konnte jede angebotene Lehrveranstaltung adäquat durchgeführt werden, wobei insbesondere das große Netzwerk von externen Dozierenden und die beträchtliche Erfahrung des Teaching Supports der Antragstellerin hervorzuheben sind. Es werden nur solche externe Dozierende beauftragt, die über die didaktischen und wissenschaftlichen Kompetenzen sowie praktischen Erfahrungen verfügen, die notwendig sind, um die Zielsetzungen des Moduls erfüllen zu können.

Es besteht somit kein Grund für die Empfehlung, das wissenschaftliche Personal durch überwiegend hauptberuflich Beschäftigte auszubauen, denn dies würde eine Abkehr von dem eben beschriebenen bewährten Konzept bedeuten. Die Antragstellerin stimmt den Gutachter*innen aber dahingehend zu, dass die Vorteile des Einsatzes von externen Dozierenden gegenüber den Nachteilen deutlich überwiegen.

4.

Die Gutachter*innen kritisieren außerdem zu Unrecht die große Anzahl von Teilzeitbeschäftigten an der PU Schloss Seeburg. Da die Gutachter*innen hier den Begriff „Professor*innen“ verwenden, beziehen sie sich offenbar ausschließlich auf das Stammpersonal und nicht auf externe Dozierende. Die diesbezügliche Darstellung im Gutachten ist jedoch nicht zutreffend, denn von den zehn Universitätsprofessor*innen und assoziierten Professor*innen sind sieben (also 70 %) in Vollzeit bzw zu 80 % angestellt. Hinsichtlich der zentralen Personalkategorie der Professor*innen ist somit die Behauptung der Gutachter*innen, dass „Vollzeitbeschäftigungen die Minderheit“ darstelle, nicht korrekt und entsprechend zu berichtigen.

5.

Wesentlich ist in diesem Zusammenhang, dass gemäß § 15 Abs 8 Z 2 PU-AkkVO 2019 unter hauptberuflichem Personal diejenigen Personen verstanden werden, die in einem Ausmaß von mindestens 50 % an der Privatuniversität beschäftigt sind. Da in der PU-AkkVO 2019 nicht weiter differenziert wird, ist es nicht zulässig, zwischen Angestellten, die zu 100 % beschäftigt sind, und solchen, deren Beschäftigungsausmaß zwischen 50 % und 100 % liegt, zu unterscheiden. Vielmehr sind diese Gruppen gleich zu behandeln. Die wissenschaftliche Kompetenz steht für die Antragstellerin bei der Auswahl ihres Personals ohnehin gegenüber dem zeitlichen Ausmaß der Beschäftigung deutlich im Vordergrund.

Betrachtet man das gesamte wissenschaftliche Personal, sind 21 der 24 wissenschaftlich Tätigen hauptberuflich an der PU Schloss Seeburg beschäftigt. Insgesamt sind lediglich 0,5 FTE nebenberuflich angestellt, darunter nur ein Universitätsprofessor mit einem Anstellungsausmaß von 10 %. Bei letzterem handelt es sich um einen ehemaligen Vollzeitprofessor an der PU Schloss Seeburg, der sich auch nach seinem Wechsel an eine andere Universität immer noch mit der

Lehre und Forschung an der Seeburg verbunden fühlt und daher weiterhin im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung tätig ist.

Die Behauptung der Gutachter*innen, es fänden sich „*einige Personen, die mit extrem geringen Stellenanteilen an der PU beschäftigt sind*“, hat daher keine Grundlage.

6.

Darüber hinaus ist zu betonen, dass die Antragstellerin besonderen Wert darauf legt, hochqualifizierten Angestellten, die betreuungspflichtige Kinder haben, einen Arbeitsplatz zu bieten, der einerseits ihren Qualifikationen entspricht, es ihnen aber andererseits durch ein reduziertes Beschäftigungsausmaß ermöglicht, Familie und Beruf zu vereinbaren. Der damit einhergehende Koordinationsaufwand ist kaum spürbar, da die kollegialen Kommunikationsstrukturen sehr gut funktionieren.

7.

Auch der Annahme der Gutachter*innen, dass das in Vollzeit beschäftigte wissenschaftliche Personal den Großteil der Lehre und Verwaltung (gemeint ist hier offenbar die akademische Selbstverwaltung) stemmen müsse und dies „zwangsläufig“ zu Lasten der Forschung gehe, kann nicht gefolgt werden:

Auf der Website der Antragstellerin wird dargestellt, welche Funktionen das wissenschaftliche Personal in der Selbstverwaltung (z.B. in den Gremien) ausübt. Anhand dessen wird deutlich, dass diese Funktionen auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden. Dabei werden die Aufgaben je nach Beschäftigungsausmaß aliquot verteilt; das gilt auch für die Vergabe von Lehrdeputaten.

8.

Ebenso unzutreffend ist die Behauptung im Gutachten, dass große Verantwortung im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung zu Lasten des Forschungsoutputs gehe. Die Unrichtigkeit dieser Annahme ist bereits anhand dessen ersichtlich, dass Rektor [REDACTED] von den Gutachter*innen Forschungsoutput auf qualitativ und quantitativ hohem Niveau bescheinigt wird und Dekan [REDACTED] zum Zeitpunkt der Antragstellung die meisten Drittmittel für die Antragstellerin eingeworben hat und im Transfer sehr aktiv ist; dies trotz der großen Verantwortung, die diese beiden Professoren im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung haben.

9.

Den Gutachter*innen ist jedenfalls dahingehend zuzustimmen, dass vor allem jene Personen, die neben ihrer (hauptberuflichen) Beschäftigung an der PU Schloss Seeburg auch in der Wirtschaft tätig sind, den Studierenden sehr wertvolle praxisrelevante Impulse liefern. Dies ist für eine Privatuniversität, die, wie die Antragstellerin, Handlungskompetenz vermittelt, äußerst wichtig.

10.

Die Gutachter*innen relativieren ihren Kritikpunkt, dass eine annähernde Ausgeglichenheit zwischen dem wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal bestehe, selbst durch ihre zutreffende Feststellung, dass auch kleinere Universitäten größenunabhängige Positionen besetzen müssen, wie dies eben die Antragstellerin im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals tut. Der von der Antragstellerin angebotene exzellente Service für Studierende, Dozierende und Forschende kann — unabhängig von der Größe der Privatuniversität — überhaupt nur durch die Anstellung von ausreichendem nicht-wissenschaftlichem Personal erreicht werden.

Abgesehen davon sieht der den Gutachter*innen vorliegende Personalentwicklungsplan ohnehin ein stärkeres Wachstum beim wissenschaftlichen Personal vor.

11.

Zusammengefasst ist daher die vorgeschlagene Auflage nicht berechtigt, und der Empfehlung kann allenfalls zum Teil gefolgt werden.

U. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 2: Personal (S 37 f)

1.

Bei diesem Kriterium formulieren die Gutachter*innen folgende Auflage: ***„Auflage 17 - Die PU Schloss Seeburg weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sich die Betreuungsrelation im MBA und im Promotionsstudiengang deutlich verbessert hat.“***

2.

Zunächst ist klarzustellen, dass die Betreuungsrelation nicht das zahlenmäßige Verhältnis der Studierenden zu den Lehrenden abbildet, sondern nur zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal, das dem jeweiligen Studien- bzw. Universitätslehrgang fix zugeordnet ist. Externe Dozierende und nebenberufliches wissenschaftliches Personal werden daher nicht berücksichtigt. Wenn man alle Arten von Lehrenden einbezieht, zeigt sich, dass eine Lehrperson tatsächlich wesentlich weniger Studierende in der Lehrveranstaltung zu betreuen hat als die Betreuungsrelation signalisiert.

3.

Wie auch auf S 37 des Gutachtens ausgeführt wird, beträgt die Betreuungsrelation im Universitätslehrgang MBA, berechnet nach dem dem Universitätslehrgang fix zugeordneten Personal, 1:33. Die Lehre wird in diesem Universitätslehrgang im gleichen Maße wie bei den Bachelor- und Masterstudiengängen konsequent durch internes Personal abgedeckt. Das gilt auch für die Betreuung der Abschlussarbeiten.

Basierend auf den internen Auswertungen (bspw. zur Zufriedenheit der Studierenden) und einem Vergleich zu zahlreichen Weiterbildungsanbietern in Österreich, die ihre MBA-Programme fast

ausschließlich auf externem Personal aufbauen, ist die Antragstellerin in personeller Hinsicht sehr gut positioniert; ihre Betreuungsrelation ist daher jedenfalls angemessen.

Anzumerken ist, dass die Gutachter*innen offensichtlich selbst zu keiner verlässlichen Einschätzung der Betreuungsrelation in der Lage sind, denn auf S 37 des Gutachtens gestehen sie zu: *„...obwohl es hier deutlich schwerer fällt, Vergleiche mit anderen MBA Programmen aufgrund starker inhaltlicher und organisatorischer Unterschiede zu ziehen“*.

Ein weiteres Argument dafür, dass die Bedenken der Gutachter*innen bezüglich der Erfüllung der Interaktionsaktionsbedürfnisse der Studierenden unberechtigt sind, ist der Umstand, dass eine Lehrveranstaltung im MBA durchschnittlich lediglich zwischen 10 und 15 Teilnehmer*innen hat.

4.

Die auf S 37 des Gutachtens kritisierte Betreuungsrelation im Doktoratsstudiengang von 1:17, die ebenfalls zu der vorgeschlagenen Auflage geführt hat, basiert auf einem Missverständnis: Die Antragstellerin hat in diesem von ihr angegebenen Betreuungsverhältnis nur das dem Studiengang fix zugeordnete Personal abgebildet. Daher bezieht sich diese Angabe insbesondere auf die studiengangsbezogenen Selbstverwaltungsaufgaben und das Verhältnis der Studierenden zu den Lehrenden in den Lehrveranstaltungen des Studienganges. Bei der unmittelbaren Betreuung der Doktorierenden hält sich die Antragstellerin, wie sie auch im Antrag dargelegt hat, strikt an die Vorgabe von maximal acht Doktorierenden pro Betreuer; die tatsächliche Zahl ist jedoch, wie ebenfalls im Antrag ausgeführt wurde, deutlich niedriger. Dass die Lehre im Doktoratsstudiengang ausschließlich von hauptberuflichen Universitätsprofessor*innen der Antragstellerin abgedeckt wird, ermöglicht eine besonders intensive Betreuung der Doktorierenden. Die Auflage 17 ist somit nicht gerechtfertigt.

V. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 3: Personal (S 38 f)

Die Gutachter*innen empfehlen ***„einen Ausbau des wissenschaftlichen Personals, wie unter § 16 Abs 7 Z 1 beschrieben. Alternativ könnte auch eine stärkere inhaltliche Spezialisierung und dadurch die Fokussierung auf weniger Kernbereiche in der BWL und der Psychologie die Situation verbessern.“***

Gleichzeitig kommen die Gutachter*innen aber zu dem Ergebnis, dass ***„viele eher kleinere Fakultäten nicht alle denkbaren Bereiche abdecken und damit eben Kernbereiche definieren müssen, was die PU Seeburg auch und in nachvollziehbarer Form macht.“*** und führen weiters aus: ***„Hoffnung besteht hier aber durch laufende Berufungsverfahren, die, sofern sie erfolgreich beendet werden, einige der skizzierten Lücken schließen und somit das Angebot an Kernbereichen erweitern werden.“***

Die Antragstellerin begrüßt es, dass die Gutachter*innen die Definition der Kernbereiche für nachvollziehbar halten und die Bestrebungen der Antragstellerin zur Abdeckung der fachlichen Kernbereiche würdigen. Wie auch in anderen Teilen dieser Stellungnahme detailliert dargelegt,

hat die Antragstellerin in den letzten Monaten bereits Maßnahmen ergriffen, um das hauptberufliche wissenschaftliche Personal weiter zu stärken, und neue Posten erfolgreich besetzt. Die Personalplanung verfolgt dabei das Ziel, die Vorgaben der Kernfachabdeckung in allen akkreditierten Studiengängen auf höchstem universitärem Niveau umzusetzen.

W. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 4: Personal (S. 39)

Die Gutachter*innen konstatieren eine entsprechende Qualifikation des wissenschaftlichen Personals, geben aber zu bedenken: ***„Es kann vielmehr davon ausgegangen werden, dass das wissenschaftliche Personal qualifiziert wäre, einen größeren Forschungsumsatz zu erzielen, als es bisher der Fall ist (z.B. mehr internationale Publikationen), dass dies aber aus den genannten strukturellen Gründen nicht begünstigt wird.“***

Die Antragstellerin dankt den Gutachter*innen für ihre positive Beurteilung, weist aber auf folgendes hin: Wie die Antragstellerin auch in anderen Abschnitten dieser Stellungnahme sowie im Anhang 1 verdeutlicht hat, entspricht ihr Forschungsumsatz der Fächerkultur und ist ihr Forschungsumfeld keineswegs eingeschränkt. Auch der zeitliche Aufwand für Forschung, Lehre bzw Verwaltung ist vergleichbar mit jenem an anderen österreichischen Universitäten. Außerdem ist auch in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die Antragstellerin Forschungstätigkeit über den gesamten Forschungsprozess institutionell fördert, beispielsweise durch Anschubfinanzierungen zur Initiierung von Projekten, Lehrdeputatsreduktionen und Personalressourcen zur Durchführung der Projekte sowie die Finanzierung von Open-Access-Publikationen und Konferenzteilnahmen zur Sichtbarmachung der Forschungsergebnisse. Flankiert wird diese Unterstützung durch entsprechende Anreizsysteme wie Publikationsboni.

X. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 5: Personal (S 39 f)

1.

Die Gutachter*innen schlagen folgende Auflage vor: ***„Auflage 18 - Die Privatuniversität weist innerhalb von 24 Monaten nach, dass sie ein System etabliert hat, in dem besonderes Engagement in der Lehre oder Selbstverwaltung zu einer Entlastung in einem der folgenden Semester und daher zu mehr Freiräumen für die Forschung führt.“***

Die Antragstellerin verfügt bereits über ein System, das die von den Gutachter*innen gewünschte Entlastung herbeiführt, und hat dieses, wie im Antrag beschrieben, als Teil der Jahresvereinbarungen etabliert (hier werden Deputatsreduktionen bei Forschungsschwerpunkten bzw Freiräume für größere Drittmittelprojekte festgelegt). Darüber hinaus sind institutionalisierte Deputatsreduktionen für Dekan und Rektor implementiert sowie Unterstützungsstellen (die Besetzung läuft zum Teil noch) zur Entlastung der Studiengangsleiter*innen vorgesehen.

2.

Auf S 39 des Gutachtens wird ausgeführt: **„Gleichwohl fällt auf, dass fast jede*r hauptberuflich Tätige (auch diejenigen, die in Teilzeit beschäftigt sind) mehr oder minder intensiv in die Selbstverwaltung eingebunden ist; gerade bei zeitaufwändigeren Aufgaben (Rektor, Dekan) muss das zwangsläufig mit größeren Einbußen der Zeit für Forschung einhergehen.“**

Die aktive Rolle der hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist von der Antragstellerin ausdrücklich gewünscht und stärkt das Mitsprache- und Mitgestaltungsrecht der einzelnen Mitarbeiter*innen. Ein Engagement in der Selbstverwaltung gehört zum üblichen Verständnis einer Professorentätigkeit und stellt keine Besonderheit dar. Auch die von der Antragstellerin zugrunde gelegte Gewichtung von 40% Forschung, 40% Lehre und 20% Selbstverwaltung ist fachüblich.

Gleichzeitig sind, wie oben beschrieben, für Personen mit zeitaufwendigen Aufgaben in der Selbstverwaltung (wie zB den Rektor oder den Dekan) Deputatsreduktionen vorgesehen. Dass diese Maßnahmen den gewünschten Effekt erzielen, ist durch die Leistungen des derzeitigen Rektors im Bereich der Publikationen und des derzeitigen Dekans im Bereich der Drittmittel (beides wird auch von den Gutachter*innen lobend erwähnt), bewiesen.

3.

Auf S. 40 heißt es: **„Hier besteht die Hoffnung, dass mit zusätzlichem wissenschaftlichem Personal die Aufgaben in der Selbstverwaltung nicht mehr werden und sich dann künftig auf mehr Köpfe verteilen werden.“**

Zusätzliches wissenschaftliches und administratives Personal wurde bereits eingestellt und nimmt Aufgaben in der Selbstverwaltung wahr.

4.

Außerdem äußern die Gutachter*innen folgende Zweifel: **„Zwar räumt die PU ihren Professor*innen auch bereits aktuell nach eigener Auskunft Freiheiten für die Forschung ein. Es fällt allerdings von außen schwer zu beurteilen, in welchem Umfang diese tatsächlich genutzt werden können. Wenn man den aktuellen Forschungsoutput zum Maßstab macht, sind diese Freiheiten nicht besonders wirkungsvoll, eben da der Forschungsoutput vergleichsweise gering ist.“**

Diese Zweifel sind nicht berechtigt. Die Annahme, dass der Forschungsoutput vergleichsweise gering sei, wird von den Gutachter*innen nicht näher begründet. Bereits durch den in der Nachreichung vom 16.11.2020 angestellten Vergleich mit dem Forschungsoutput anderer deutscher und österreichischer Universitäten hat die Antragstellerin die diesbezügliche Behauptung der Gutachter*innen widerlegt. In Ergänzung dazu wird dieser Stellungnahme als Anhang 1 eine Vergleichstabelle zu sämtlichen wirtschaftswissenschaftlichen Instituten, Fakultäten und Fachbereichen österreichischer Universitäten beigelegt. Diese Aufstellung zeigt,

dass die Aussagen im Gutachten wie „vergleichsweise gering“ oder „unterdurchschnittlich“ keine empirische Basis haben.

Außerdem ist zu berücksichtigen, dass die beachtlichen Forschungsleistungen der Antragstellerin im Beobachtungszeitraum weitgehend ohne interne Doktoratsprojekte erbracht wurden, da die Antragstellerin erst seit kurzem ein Promotionsrecht hat.

Es fehlt somit jegliche Grundlage für die Behauptung der Gutachter*innen, dass der Forschungsoutput vergleichsweise gering und die Freiheiten in der Forschung nicht besonders wirkungsvoll seien.

Y. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 6: Personal (S 40 f)

1.

Die Gutachter*innen empfehlen, ***„im Zuge der Bewertung von Bewerber*innen auf Professuren die Verfahren und die Leistungsbeurteilung durch Rückgriff auf ausformulierte Kriterien anderer akademischer Einrichtungen zum Beispiel zu Tenure-Track Verfahren zu vereinheitlichen.“***

Die Antragstellerin nimmt diese Empfehlung dankend zur Kenntnis und ist gerne bereit, sie im Senat und in den Berufungskommissionen zu diskutieren. Sie weist jedoch darauf hin, dass sich ihre Berufungsverfahren (einschließlich der Leistungsbeurteilung) und ihre Habilitationsordnung seit der Gründung der PU Schloss Seeburg an den üblichen Standards anderer staatlicher und privater Universitäten in Österreich orientieren und bei den beiden bisherigen institutionellen (Re-)Akkreditierungsverfahren nicht beanstandet wurden.

2.

Auf S 41 vertreten die Gutachter*innen folgende Ansicht: ***„Angesichts der relativ geringen Zahl an Bewerbungen auf Professor*innenstellen (für eine Professur für Leadership wurden den Gutachter*innen im Gespräch mit der PU Schloss Seeburg 25 Bewerbungen genannt; üblicherweise und mit Blick auf den Gutachter*innen bekannte Verfahren an anderen Standorten wären bei dieser Denomination 50-100 Bewerbungen zu erwarten gewesen) stellen sich die Gutachter*innen jedoch die Frage, ob die PU Schloss Seeburg als Universität wirklich in besonderem Maße als attraktiv wahrgenommen wird.“***

Anzumerken ist hier, dass bei der Besetzung einer Professor*innenstelle nicht die Quantität, sondern die Qualität der Bewerbungen ausschlaggebend ist. Ausgehend davon ist die Bewerbungssituation in dem von den Gutachter*innen angesprochenen Verfahren zur Besetzung der Professur für Leadership trotz der scheinbar niedrigen Bewerberzahl sehr zufriedenstellend. Auch wenn die aktuelle Position und die aktuelle Heimathochschule nur ein schwacher Indikator für zukünftige Leistung ist, freut sich die Antragstellerin über hochqualitative Bewerbungen aus verschiedenen Ländern (entsprechend dem Fokus auf deutschsprachige Studiengänge an der PU Schloss Seeburg ist das Bewerberfeld weniger international, vielleicht deshalb auch insgesamt

kleiner), aus verschiedenen Hochschulformen (z.B. staatliche Universität, private Universität, Fachhochschulen) und verschiedenen Karrierestufen (von Nachwuchswissenschaftler*innen bis zur erfahrenen W3-Professur).

Auch ein externer Gutachter einer der forschungsstärksten öffentlichen Universitäten in Österreich hat die Zahl der qualitativ hochwertigen Bewerbungen bei der Antragstellerin als sehr positiv eingeschätzt.

Zu der von den Gutachter*innen angezweifelte Attraktivität der Antragstellerin ist anzumerken, dass der auf Listenplatz 1 gereichte Kandidat den Ruf angenommen hat. Gleiches gilt auch für die von den Gutachter*innen an anderer Stelle als besonders wichtig eingestufte Professur für Wirtschaftspsychologie. Der Umstand, dass in beiden Fällen der präferierte Kandidat den Ruf angenommen hat, spricht für die Attraktivität der Antragstellerin, ihres Forschungs- und Lehrumfelds sowie ihrer Anreizsysteme.

3.

Weiters halten die Gutachter*innen auf S 41 fest: ***„Unklar bleibt jedoch, wie innerhalb des Verfahrens die notwendigen habilitationsadäquaten Leistungen geprüft werden. Dies erfolgt nach eigener Aussage auf Basis eines Kriterienkatalogs, der in der Kommission erarbeitet wird. Zwar garantiert das die Möglichkeit der Anpassung an die Gepflogenheiten in einem Fachgebiet, erschwert aber eine stellenübergreifende Einheitlichkeit.“***

Die Grundlage für die Beurteilung von habilitationsäquivalenten Leistungen bildet stets die Habilitationsordnung der Antragstellerin, die auch ein Punktesystem und eine Umrechnungsheuristik enthält. Wie Diskussionen im VHB zeigen (vgl zB den Abschlussbericht der VHB-Arbeitsgruppe Jourqual 4.0), besteht beispielsweise innerhalb der BWL ein weitgehendes Bewusstsein, dass Fächerkulturen oftmals unterschiedlich sind und es daher keine allgemeingültigen Normen gibt. Vor diesem Hintergrund ist es schlüssig, dass sich Berufungskommissionen am Punktesystem in der internen Habilitationsordnung orientieren, die Umrechnungsheuristik jedoch von der Kommission sowohl nach oben als auch nach unten hin angepasst werden kann, falls fachkulturspezifische Aspekte berücksichtigt werden müssen. Die Richtigkeit der Einschätzung wird dann durch facheinschlägige externe Gutachter*innen zusätzlich bestätigt.

Z. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 7: Personal (S 41 f)

1.

Die Gutachter*innen empfehlen, ***„die wissenschaftliche Weiterbildung über die eigenständig gemachten Angebote hinaus zu erweitern und ein Weiterbildungs- bzw. Personalentwicklungskonzept zu implementieren. Eine gute Orientierung wären da u.a. die Weiterbildungsangebote der etablierten Graduiertenschulen in Europa.“***

Zunächst nimmt die Antragstellerin zustimmend zur Kenntnis, dass die Gutachter*innen das Bestehen der Weiterbildungsangebote der Antragstellerin anerkennen und zB in der Lehre als adäquat einschätzen.

Die Antragstellerin teilt die Einschätzung, dass es notwendig ist, *„Nachwuchswissenschaftler*innen stärker an internationalen Konferenzen, aber vor allem an Weiterbildungsangeboten partizipieren“* zu lassen. Dies setzt die Antragstellerin auch entsprechend um, denn sie fördert ihre Mitarbeiter*innen, insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs, dadurch, dass sie ihnen die Teilnahme an internationalen Konferenzen und externen Weiterbildungen, zB im Bereich der Forschungsmethoden, ermöglicht. Außerdem haben die internen Nachwuchswissenschaftler*innen etwa im Rahmen der Kooperationsvereinbarungen mit anderen österreichischen Privatuniversitäten mit Promotionsrecht Zugang zu einer Vielfalt von Graduiertenkursen (inklusive fortgeschrittener Methodenkurse). Darüber hinaus ist die Antragstellerin, wie bereits erwähnt, seit 2021 Mitglied im FGF, der unter anderem einen Nachwuchsworkshop mit dem Titel *„How to successfully design, craft and publish entrepreneurship and innovation research“* veranstaltet, an dem auch die Mitarbeiter*innen der Antragstellerin teilnehmen können.

Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass Herr [REDACTED] seit Jahren zusammen mit renommierten Kolleg*innen das FGF-Doktorierendenkolloquium leitet. Dessen Inhalte sind beispielsweise *„How to successfully master a Ph.D. in entrepreneurship“* oder *„How to publish my doctoral research in reputable academic journals“*. Dieses Kolloquium wird von Doktorierenden verschiedener Institutionen aus zahlreichen Ländern besucht. Die Doktorierenden der PU Schloss Seeburg können dabei nicht nur von den Erfahrungen von Herrn [REDACTED] profitieren, sondern auch von den Erfahrungen der Mitorganisatoren, die zu den Besuchern der Forschungsseminare an der PU Schloss Seeburg gehören.

Im Herbst 2021 wird außerdem ein überuniversitärer Nachwuchsworkshop des FGF an der Seeburg stattfinden, an dem auch die Doktorierenden der Antragstellerin teilnehmen können.

2.

Auf S 42 kritisieren die Gutachter*innen, ***„dass die Weiterbildung an der PU Schloss Seeburg auf freiwilliger Basis abzulaufen scheint.“***

Der in dieser Äußerung zum Ausdruck gebrachten Sorge ist entgegenzuhalten, dass die Antragstellerin die Teilnahme an Konferenzen aktiv fördert, insbesondere dadurch, dass für diesen Zweck ein gesondertes Budget eingerichtet wurde, das allen Nachwuchswissenschaftler*innen zur Verfügung steht. Die Doktorand*innen werden von der Antragstellerin explizit aufgefordert, dieses Budget in Anspruch zu nehmen, und von ihren Betreuer*innen entsprechend unterstützt.

Darüber hinaus finden regelmäßig Mentoring-Gespräche für Nachwuchswissenschaftler*innen mit zugeordneten Professoren statt, bei denen Weiterbildungsmöglichkeiten und -pläne erörtert

werden. Die Weiterbildung wird auch im Jahresgespräch evaluiert, in dem ebenfalls Ziele für die folgende Zeit festgelegt werden.

3.

Somit ist die Empfehlung der Gutachter*innen nicht erforderlich, weil sie von der Antragstellerin ohnehin bereits laufend umgesetzt wird. Die Antragstellerin bedankt sich jedoch für den Hinweis der Gutachter*innen und wird sich in der nächsten Akkreditierungsperiode eine weitere Strukturierung und Institutionalisierung dieser Weiterbildungsmaßnahmen zum Ziel setzen.

AA. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 8: Einbindung von nebenberuflichem Personal (S 42)

Die Antragstellerin stimmt der Aussage der Gutachter*innen, dass die Balance zwischen der Praxisnähe der nebenberuflich Lehrenden und dem wissenschaftlichen Anspruch der Lehre im Auge behalten werden sollte, vollinhaltlich zu, weil diese Balance einer der wichtigsten Eckpfeiler des Profils der PU Schloss Seeburg ist.

Bei der Auswahl der nebenberuflich Lehrenden wird sichergestellt, dass deren Qualifikation für das jeweilige Modul adäquat ist; viele der nebenberuflich Lehrenden sind außerdem in wissenschaftlichen Einrichtungen tätig. Darüber hinaus erhalten nebenberuflich Lehrende umfassende Unterstützung bei der Planung und Durchführung der Lehre (vgl. Kapitel 7.8 im Re-Akkreditierungsantrag) und werden im Rahmen der QM-Prozesse systematisch einer Evaluation unterzogen.

BB. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 9: Personal (S 43 f)

1.

Die Gutachter*innen vertreten die Auffassung, dass das Beurteilungskriterium nach § 16 Abs 7 Z 9 PU-AkkVO 2019 nicht erfüllt sei und aus diesem Grund die Voraussetzungen für eine Verlängerung der institutionellen Akkreditierung nicht vorliegen. Offensichtlich meinen die Gutachter also, dass es nach den für das gegenständliche Verfahren anwendbaren Vorschriften (PU-AkkVO 2019 [siehe § 21; der Antrag wurde nach dem 1. Februar 2019 eingebracht] und Privatuniversitätengesetz [PUG] in der bis 31. Dezember 2020 geltenden Fassung) für die Reakkreditierung einer Privatuniversität zwingend erforderlich ist, dass die Privatuniversität die Voraussetzungen zur Erteilung der Lehrbefugnis durch Habilitationsverfahren erfüllt.

Nach § 16 Abs 7 Z 9 PU-AkkVO 2019 setzt das Habilitationsrecht insbesondere das Bestehen eines Doktoratsstudienganges voraus; **ohne einen Doktoratsstudiengang ist daher die Erteilung des Habilitationsrechts ausgeschlossen.** Die Rechtsauffassung der Gutachter*innen, wonach eine Reakkreditierung nur mit einem Habilitationsrecht möglich ist, würde bedeuten, dass eine Privatuniversität **nur dann reakkreditiert werden darf, wenn sie auch über einen**

Doktoratsstudiengang verfügt, denn ohne Doktoratsstudiengang kann es kein Habilitationsrechts geben.

Dies steht jedoch mit dem PUG und der PU-AkkVO 2019 im Widerspruch. Der hier noch anwendbare § 3 Abs 2 PUG aF lautet auszugsweise:

„Sofern Privatuniversitäten Doktoratsstudien anbieten, können sie den akademischen Ehrengrad ‚Doktorin oder Doktor honoris causa‘ ... verleihen.“

Das Wort „sofern“ zeigt eindeutig, dass nach dem PUG eine Privatuniversität nicht zwingend ein Doktoratsstudium anbieten muss; ein Doktoratsstudium ist also **keine notwendige Voraussetzung** für eine institutionelle Akkreditierung bzw Reakkreditierung.

Das ergibt sich auch aus dem am 1. Jänner 2021 in Kraft getretenen, auf das gegenständliche Verfahren noch nicht anwendbaren § 14 Abs 4 Z 3 Privathochschulgesetz, wonach Privatuniversitäten nach dem PUG die Bezeichnung „Privatuniversität“ auch ohne Akkreditierung eines Doktoratsstudiums führen dürfen.

Das bedeutet, dass nach dem für den vorliegenden Antrag maßgeblichen Recht ein Doktoratsstudium keine Reakkreditierungsbedingung ist; **umso weniger kann daher das Habilitationsrecht eine Voraussetzung für die Reakkreditierung sein.**

Dies steht auch mit § 16 Abs 3 Z 2 lit h PU-AkkVO 2019 im Einklang, wonach die Satzung einer Privatuniversität nur dann Vorschriften für ein Habilitationsverfahren enthalten muss, wenn ein solches überhaupt vorgesehen ist. Auch das zeigt, dass eine Akkreditierung bzw deren Verlängerung auch dann möglich ist, wenn die Privatuniversität kein Habilitationsrecht hat.

Selbst wenn man also davon ausginge, dass der Antragstellerin kein Habilitationsrecht zusteht, wäre dies nach der PU-AkkVO 2019 bzw dem PUG kein Grund dafür, ihr die Verlängerung der institutionellen Akkreditierung zu verwehren. § 16 Abs 7 Z 9 PU-AkkVO 2019 ist somit kein Prüfkriterium, das für die Verlängerung der Akkreditierung notwendigerweise zu erfüllen ist. Wenn es nicht erfüllt wird, ist die Reakkreditierung dennoch zu bewilligen.

2.

Abgesehen davon hätten die Gutachter*innen ohnehin zu dem Ergebnis kommen müssen, dass die Voraussetzungen des § 16 Abs 7 Z 9 PU-AkkVO 2019 vorliegen. Nach dieser Vorschrift ist das Habilitationsrecht dann zu erteilen, wenn die Privatuniversität über **einen facheinschlägigen Doktoratsstudiengang** verfügt (lit a) und eine sich an den Anforderungen des UG orientierende Habilitationsordnung erlassen hat (lit b). Die letztere Voraussetzung ist laut den Gutachter*innen unproblematisch.

Dem Argument der Gutachter*innen, dass die Antragstellerin nicht über ein **etabliertes Forschungsumfeld** verfüge, ist entgegenzuhalten, dass ein solches nach § 16 Abs 7 Z 9 PU-AkkVO 2019 **keine notwendige Voraussetzung** für ein Habilitationsrecht ist. Dieses Kriterium war zwar

noch in dem hier nicht mehr anwendbaren § 14 Abs 5 lit p PU-AkkVO 2015 vorgesehen, allerdings wurde es nicht in die PU-AkkVO 2019 übernommen und ist daher unbeachtlich.

Somit verbleibt als einziges zu prüfendes Kriterium, ob die Antragstellerin über einen facheinschlägigen Doktoratsstudiengang verfügt.

Die Gutachter gehen davon aus, dass gemäß § 16 Abs 7 Z 9 lit a PU-AkkVO 2019 („*Die Privatuniversität verfügt über einen facheinschlägigen Doktoratsstudiengang.*“) das Habilitationsrecht nur für denjenigen Fachbereich erteilt werden kann, für den ein Doktoratsstudiengang besteht. Diese Rechtsauffassung ist jedoch nicht zutreffend, vielmehr ist die zitierte Norm so zu verstehen, dass es für ein uneingeschränktes Habilitationsrecht ausreichend ist, wenn die Privatuniversität **zumindest ein Doktoratsstudium anbietet, das in ihren fachlichen Wirkungsbereich fällt.**

Dieses Auslegungsergebnis steht auch mit dem Recht der staatlichen Universitäten im Einklang, wo § 103 UG bestimmt, dass die beantragte Lehrbefugnis in den Wirkungsbereich der Universität fallen muss. Der Wirkungsbereich sind die Fächer, die an der Universität bereits gelehrt werden oder in denen Forschung betrieben wird (*Rainer*, UG³ § 103 Rz 7).

Aus einer Zusammenschau mit § 103 UG ergibt sich also, dass ein Doktoratsstudiengang dann facheinschlägig im Sinne des § 16 Abs 7 Z 9 lit a PU-AkkVO 2019 ist, **wenn er sich auf ein Fach bezieht, in dem an der Privatuniversität gelehrt oder geforscht wird.** Ein solcher Doktoratsstudiengang ist ausreichend, damit darauf aufbauend für den **gesamten Wirkungsbereich** der Privatuniversität (also nicht nur für das Fach, in dem der Doktoratsstudiengang angeboten wird) das Habilitationsrecht verliehen werden kann.

Dass die Gutachter*innen festgestellt haben, dass die Antragstellerin mit dem Doktoratsstudiengang „Innovation and Creativity Management“ ein facheinschlägiges Doktorat anbietet, genügt, um ihr das uneingeschränkte Habilitationsrecht in ihrem gesamten Wirkungsbereich zu verleihen.

3.

Aber selbst wenn man die Ansicht der Gutachter*innen teilte, dass der Umfang des Habilitationsrechts vom konkreten Inhalt des Doktoratsstudienganges abhängt, wäre es **nicht gerechtfertigt, der Antragstellerin das Habilitationsrecht zur Gänze zu verweigern;** vielmehr wäre es auf den fachlichen Bereich des Doktoratsstudienganges **einzuschränken.** Der einzige Grund, weshalb die Gutachter*innen dies nicht als gerechtfertigt erachten, ist ihre durch § 16 Abs 7 Z 9 PU-AkkVO 2019 nicht gedeckte Annahme, dass das Bestehen eines „etablierten Forschungsumfeldes“ ein maßgebliches Kriterium sei.

4.

Abgesehen davon sind die Ausführungen der Gutachter*innen **widersprüchlich**, wenn im Zusammenhang mit dem Habilitationsrecht das Bestehen eines Forschungsumfeldes verneint wird, obwohl auf den Seiten 32 bis 35 des Gutachtens im Zusammenhang mit dem

Doktoratsstudium alle Kriterien, die das Forschungsumfeld betreffen, als erfüllt angesehen werden (teilweise mit Auflage, teilweise sogar uneingeschränkt).

5.

Die Promotionsordnung der Antragstellerin wurde dem letzten Antrag auf Programmakkreditierung zugrunde gelegt und von der AQ Austria als ausreichend angesehen. Auch die Habilitationsordnung der Antragstellerin, die völlige übliche und angemessene Bestimmungen enthält, wurde von der AQ Austria zur Kenntnis genommen, ohne dass diese Einwände erhoben hätte. Dementsprechend wurde der Antragstellerin das Habilitationsrecht eingeräumt, ohne dass eine Einschränkung auf bestimmte Fächer erfolgt wäre. Seither wurden die Promotions- und Habilitationsordnung sogar noch verbessert.

Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb die Gutachter*innen nunmehr annehmen, dass die Antragstellerin nicht mehr die Voraussetzungen für das Habilitationsrecht erfüllt, obwohl sich die Rechtslage, was das Erfordernis eines facheinschlägigen Doktoratsstudienganges anbelangt, und die Sachlage seit der letzten Reakkreditierung **nicht geändert** haben. Die Rechtslage ist seither für die Antragstellerin sogar günstiger geworden, weil, wie oben im Zusammenhang mit § 16 Abs 7 Z 9 PU-AkkVO 2019 ausgeführt, ein etabliertes Forschungsumfeld keine Voraussetzung mehr für das Habilitationsrecht ist.

Nach ständiger Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (vgl zB G150/2018 ua) setzt der **Vertrauensschutz**, den der Normunterworfenen genießt, dem Verhalten einer Behörde verfassungsrechtliche Grenzen. Vertrauensschutz begründende Umstände können insbesondere darin liegen, **dass in eine Rechtsposition, auf die sich der Rechtsunterworfenen einstellen durfte, plötzlich und intensiv nachteilig eingegriffen wird** (vgl VfSlg 11.288/1987, 16.764/2002, 17.254/2004). Außerdem ist die Enttäuschung des Vertrauens des Rechtsunterworfenen auf den Fortbestand eines Rechts dann sachlich nicht gerechtfertigt, wenn eine **bestimmte Verhaltenssteuerung zunächst veranlasst** und dieses im Vertrauen auf die Rechtslage gesetzte Verhalten des Normunterworfenen **durch eine spätere Rechtsänderung frustriert bzw seiner Wirkung beraubt** wurde (vgl VfSlg 12.944/1991, 13.655/1993, 16.452/2002).

Diese Grundsätze haben auch hier zu gelten:

Die Antragstellerin durfte darauf **vertrauen**, dass sie bei im Wesentlichen gleicher Sach- und Rechtslage auch bei der nunmehr beantragten Verlängerung der Akkreditierung die Voraussetzungen für ein uneingeschränktes Habilitationsrecht erfüllt und es daher im Zusammenhang damit zu keinen Problemen kommen wird, die zur Versagung der Reakkreditierung führen könnten. Die Antragsteller hat in diesem, durch die AQ Austria gesteuerten Vertrauen **erhebliche wirtschaftliche und personelle Dispositionen** gesetzt, um ihren Studienbetrieb auch in den nächsten Jahren fortzuführen und auszubauen. Diese Dispositionen wären frustriert, wenn nun plötzlich die bisher bewährte und von der AQ Austria anerkannte Ausgestaltung der Habilitation nicht mehr für eine Reakkreditierung genügen soll; noch dazu,

wenn man sich vor Augen hält, dass, wie bereits oben ausgeführt, ein Habilitationsrecht gar keine Voraussetzung für die Erteilung bzw Verlängerung der Akkreditierung ist.

Dies würde nicht nur eine Verletzung des Vertrauensschutzes begründen, sondern auch **Willkür**, weil kein gerechtfertigter Grund dafür ersichtlich ist, weshalb das, was den bisherigen Akkreditierungsentscheidungen zugrunde gelegt wurde, nicht mehr ausreichend sein soll.

Außerdem ist hier der **Grundsatz von Treu und Glauben** maßgeblich. Demnach muss jeder, der am Rechtsleben teilnimmt, zu seinem Wort und zu seinem Verhalten stehen und darf sich nicht ohne triftigen Grund in Widerspruch zu dem setzen, was er früher vertreten hat und worauf andere vertraut haben (VwGH 2011/13/0082).

Dieser Grundsatz würde verletzt werden, wenn die Versagung der Reakkreditierung mit einem Umstand (Ausgestaltung der Habilitation) begründet wird, der **bisher von der AQ Austria nie als problematisch angesehen** wurde.

CC. Beurteilungskriterium § 16 Abs 7 Z 10 iVm § 18 Abs 5 Z 2-5: Personal (S 45 ff)

1.

Die Gutachter*innen empfehlen, *„die Forschungsleistungen in den nächsten Jahren erkennbar zu erhöhen und die Einbindung in die internationale Forschungscommunity zu intensivieren. In diesem Zusammenhang könnte die PU auch über (internationale) Co-Betreuungen von Doktorand*innen zusammen mit anderen akademischen Einrichtungen nachdenken.“*

Wie die Antragstellerin bereits mehrmals in dieser Stellungnahme und den Anhängen verdeutlicht hat, ist die Forschungsleistung des wissenschaftlichen Personals auf einem der Fächerkultur üblichen Niveau. Dennoch ist die Antragstellerin selbstverständlich daran interessiert, ihren Forschungsoutput qualitativ und quantitativ zu steigern, und dankt den Gutachter*innen daher für die Empfehlung. Da bereits einige Professor*innen als Co-Betreuer*innen an anderen Universitäten tätig sind oder waren, ist das von den Gutachter*innen angeregte Konzept durchaus interessant. Die Antragstellerin wird sich damit gerne auseinandersetzen.

2.

Auf S 45 des Gutachtens wird festgehalten: *„Nur ein Teil der hauptberuflichen Professor*innen weist eine Habilitation auf, bei anderen sind offenbar im Rahmen der Berufung habilitationsadäquate Leistungen attestiert worden.“*

Diese Aussage ist zwar nicht völlig unrichtig, aber missverständlich, denn sie kann so verstanden werden, dass nur wenige hauptberufliche Professor*innen habilitiert seien. Tatsächlich stellen diese aber die Mehrheit: Wie im Antrag auf institutionelle Reakkreditierung festgehalten wurde, sind von den neun hauptberuflichen Universitätsprofessor*innen bzw. Associate Professorin*innen sechs an staatlichen österreichischen oder deutschen Universitäten habilitiert,

etwa an der Universität Innsbruck, der WU Wien, der Universität Tübingen, der LMU München oder der Universität Duisburg-Essen.

3.

Die Gutachter*innen vertreten außerdem den Standpunkt, dass die meisten der Professor*innen ihre ersten Erfahrungen in der Betreuung von Dissertationsprojekten an der PU Schloss Seeburg sammeln. Dies ist nicht zutreffend, da weder zum Zeitpunkt der Einbringung, noch zum jetzigen Zeitpunkt jene Betreuer*innen, die auch an anderen Universitäten Erfahrungen in der Betreuung von Doktoratstudierenden gesammelt haben, in der Minderheit waren bzw. sind.⁴

Aus all diesen Gründen ist die von den Gutachter*innen ausgesprochene Empfehlung nicht erforderlich.

DD. Beurteilungskriterium § 16 Abs 8: Finanzierung (S 47 ff)

Die Antragstellerin dankt den Gutachter*innen für ihre Einschätzung, kann aber die Ansicht nicht teilen, dass eine Diversifizierung der Einnahmen „jedenfalls“ notwendig sei, da sämtliche Vorgaben zur Finanzierung und Finanzierungssicherheit erfüllt ist. Anzumerken ist auch, dass die Finanzierungsstruktur des österreichischen Privatuniversitätensektors sehr vielfältig ist.

EE. Beurteilungskriterium § 16 Abs 9: Infrastruktur (S 48 ff)

1.

Die Gutachter*innen empfehlen: *„...eine gleichwertige Behandlung der Kohorten, vor allem für die Kohorten am Standort Wien, den Standort aufzuwerten und unterschiedliche Szenarien anzudenken. Neben eigenen Lehrstühlen sowie eigener umfassender Infrastruktur für die Dozierenden, Praktiker*innen, Forscher*innen und Studierenden könnten sowohl hybride Kohorten (tw. PU Schloss Seeburg/Wien Vor-Ort) als auch andere hybride Austauschformate mit mehr Bindung an die Lehrstühle angedacht werden.“*

2.

Der Vollständigkeit halber sei noch einmal wiederholt, dass das bewährte semi-virtuelle Studien- und Lehrkonzept der Privatuniversität Schloss Seeburg auf dem Blended-Learning-Ansatz basiert und eine strukturierte Kombination von internetbasiertem Studium und traditioneller Präsenzlehre darstellt. Der überwiegende Teil der Lehre findet virtuell statt und wird von Seekirchen aus erbracht. Im Sinne zeitgemäßer und studierendenorientierter Lehr-Lern-Arrangements, die unter Begriffen wie Flying Classroom oder Flying Faculty großen Anklang finden, kann es jedoch als Stärke eines Studienformats angesehen werden, Präsenzlehre dort stattfinden zu lassen, wo die Studierenden sind, auch um Reiseaufwand für die Studierenden zu reduzieren. Das hauptberufliche wissenschaftliche Personal lehrt sowohl in Seekirchen als auch in Wien. Darüber hinaus ist ein intensiver Austausch mit den Studierenden über unterschiedliche (größtenteils virtuelle) Kommunikations- und Interaktionsschienen stets gleichermaßen gegeben.

Durch dieses semi-virtuelle Studienformat und insbesondere die extensiven virtuellen Kontaktmöglichkeiten ist der Bezug und die Anbindung der Studierenden an die Professor*innen und Dozierenden von Seekirchen und Wien aus gleichermaßen gegeben. Die Lehre und Forschung der Antragstellerin werden von Seekirchen aus organisiert und koordiniert. Ebenso wird der Qualitätssicherungsprozess von Seekirchen aus gesteuert, wobei sichergestellt wird, dass die Kohorten an den unterschiedlichen Präsenzstätten gleichwertig behandelt werden.

Die Antragstellerin stimmt zwar den Gutachter*innen selbstverständlich zu, dass eine gleichwertige Behandlung der Kohorten wichtig ist, betont aber, dass diese im derzeitigen Studienformat gegeben ist.

3.

Weiters ist anzumerken, dass dieses Format das Ergebnis einer umfangreichen Erprobungsphase ist, die — in Abstimmung mit der AQ Austria — 2017 begonnen und Anfang 2020 bei einem Austausch bei der AQ Austria vor Ort vorgestellt und von der AQ Austria als überzeugend akzeptiert wurde (siehe die Aktennotiz: Anhang 7).

4.

Die Antragstellerin freut sich über den Vorschlag der Gutachter*innen zu hybriden Kohorten und hält unter Verweis auf die schriftliche Mitteilung an die AQ Austria vom 2. Dezember 2019 fest, dass dies bereits ein Element der Studienplanung an der PU Schloss Seeburg ist.

Grundsätzlich steht es jedem Studierenden frei, Präsenzen an jeder Präsenzstätte wahrzunehmen. Studierende können somit beispielsweise auch in einem Semester Präsenzveranstaltungen in Seekirchen wahrnehmen und im Folgesemester in Wien. Zentrum des Studiums ist für jeden Studierenden aber Seekirchen und die von dort aus durchgeführte Lehre, die zum überwiegenden Teil virtuell stattfindet. Zentrale Elemente des Studiums (insbesondere die Auftaktveranstaltung zum Studienbeginn inklusive der Einschreibung, die Betreuung von Abschlussarbeiten sowie die Sponson), die ebenfalls identitätsstiftend sind, finden ausschließlich in Seekirchen statt.

Zu betonen sind an dieser Stelle die Vorteile für die Studierenden, die sich einerseits aus der höheren Flexibilität ergeben, zum anderen aber auch in einer weiteren Verbesserung des Studienangebots bestehen. So stehen den Studierenden beispielsweise mehr Wahlpflichtfächer und Schwerpunkte zur Verfügung, da Studierende, die eigentlich ihre Präsenzen in Wien absolvieren, auch Wahlpflichtfächer und Schwerpunkte studieren können, die in Seekirchen stattfinden. Die Flexibilität schließt auch die Möglichkeit ein, dass Kohorten im selben Semester sowohl Präsenzen in Wien wie auch in Seekirchen haben können.

5.

Auf S. 49 des Gutachtens wird angemerkt, dass eine **„DSGVO-Abklärung der in der Covid 19 Pandemie angeschafften digitalen Lösungen ausstehend“** und eine **„Sensibilisierung der Lehrenden auf urheberrechtliche Aspekte im Umgang mit vor allem nicht direkt an die IT der Antragstellerin angebundene Tools“** zu empfehlen seien.

Die DSGVO-Konformität der eingesetzten digitalen Lösungen ist der Antragstellerin sehr wichtig und wird laufend in Abstimmung mit dem externen Datenschutzbeauftragten (Agentur Akwiso) durch die interne IT-Abteilung geprüft.

Für die Sensibilisierung der Lehrenden sind, basierend auf den von dem Datenschutzbeauftragten empfohlenen Unterlagen, die Abteilungen Teaching Support und IT sowie die Verwaltungsleitung zuständig, diese Verantwortung wird auch wahrgenommen. Zusätzliche Leitfäden, Richtlinien etc. sind derzeit in Ausarbeitung und werden im Bedarfsfall stets erstellt.

FF. Beurteilungskriterium § 16 Abs 10: Kooperationen (S 50)

1.

Die Gutachter*innen empfehlen *„...gemäß dem deklarierten forschungsorientierten Profil eine stärkere forschungsorientierte Ausrichtung der Kooperationen sowie eine breitere Ausrichtung, die alle Studiengänge der Hochschule in angemessener Vielfalt abdeckt. Außerdem sollten sich mehr Personen auf wissenschaftlicher Ebene (insb. Professor*innen) für Kooperationen und die Internationalisierung einsetzen. Noch gibt es v.a. sporadische Kooperationen. Ein strukturierter Ausbau mit forschungsstarken hochschulischen Partner*innen im In- und Ausland wird dringend empfohlen. Außerdem sollten Strategien zur Anwerbung von Incoming-Studierenden entwickelt werden, da Kooperationen langfristig v.a. bilateral Erfolg versprechen. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang auch die Mitarbeit an einem Erasmus-Programm im Verbund mit anderen europäischen Einrichtungen.“*

2.

Die Antragstellerin pflichtet den Gutachter*innen bei, dass Kooperationen und Internationalisierung wichtige Komponenten universitärer Aktivität darstellen, und legt natürlich auch großen Wert auf institutionalisierte Kooperationen.

Wie bereits zum Beurteilungskriterium § 16 Abs 6 Z 3 ausgeführt, wurde unter der Koordination des Dekanats ein Arbeitskreis zum Thema Kooperationen gegründet, der sich mit der strategischen Planung weiterer Kooperationen im Einklang mit den Zielen, dem Leitbild und dem Forschungskonzept der Antragstellerin befasst.

3.

In den vergangenen Monaten wurde der strukturierte Ausbau der Kooperationen intensiviert. So wird derzeit zusammen mit dem neuen Erasmus-Partner TU Dortmund ein Verbundprojekt im Rahmen des Erasmus-Programms erstellt. Darüber hinaus ist die Antragstellerin nun Partnerin in zwei H2020-Projekten. Hinzu kommt mit Herrn [REDACTED] einer der erfolgreichsten Personen in Österreich im Drittmittelbereich. Die Antragstellerin ist zuversichtlich, hier in den nächsten Monaten und Jahren auch im Bereich der Verbundprojekte weitere große Fortschritte zu erzielen und dadurch den Austausch der Forscher*innen weiter zu stärken.

4.

Um die Incoming-Mobility und den bilateralen Austausch zu fördern, wird derzeit ein strategischer Plan entwickelt, der einerseits auf einem verstärkten Angebot von englischsprachigen Modulen beruht und andererseits auf der Verknüpfung mit (Forschungs-)Praktika, um die Vorteile des semi-virtuellen Studienkonzepts auch für Incoming Studierende zugänglich zu machen.

GG. Beurteilungskriterium § 16 Abs 11 Z 1: Qualitätsmanagementsystem (S 51 ff)

1.

Die Gutachter*innen schlagen zwei Auflagen vor, die eine lautet: ***„Auflage 19 – ... dass sie das QM-Handbuch finalisiert, dem Senat zur zustimmenden Kenntnisnahme vorgelegt und auf der Webseite veröffentlicht hat.“***

Das QM-Handbuch wurde dem Senat am 2. November 2020 vorgelegt; die Stellungnahmen der Senatsmitglieder wurden bereits eingearbeitet. Im nächsten Schritt wurde das QM-Handbuch allen Abteilungen zur Stellungnahme übermittelt. Auch diese Stellungnahmen werden nunmehr zusammen mit den Ausführungen der Gutachter*innen eingearbeitet; die Endfassung des Handbuches wird dem Senat voraussichtlich in der ersten Jahreshälfte 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt. Danach wird das QM-Handbuch hochschulintern veröffentlicht.

Eine Veröffentlichung des gesamten Dokuments auf der Website ist nicht geplant, im Privatuniversitätensektor nicht üblich und auch nicht durch Gesetz oder Verordnung vorgeschrieben.

Der letzte Teil der Auflage (Veröffentlichung auf der Website) hat daher zu entfallen.

2.

Die weitere Auflage lautet:

„Auflage 20 – ... dass sie Maßnahmen zur Einbindung von Studierenden und weiteren Stakeholdern in die Entwicklung von Maßnahmen bzw. in die Curriculumentwicklung im QM-System getroffen hat.“

Studierende haben bereits jetzt die Möglichkeit, sich in diese Prozesse einzubinden, da sie in allen relevanten Gremien vertreten sind und daher jederzeit über ihre Vertretung den Organen der Antragstellerin (z.B. dem Senat) Vorschläge unterbreiten können. Aufgrund ihrer Vertretung in den Gremien spielen sie auch bei der Weiterentwicklung des QM-Systems eine weitaus aktivere Rolle als die von bloßen Feedbackgebern.

Die Antragstellerin bekennt sich zur Einbeziehung der Studierenden und anderen Stakeholdern in die Weiterentwicklung der Universität und hält diesen Beitrag für sehr wichtig. Sie wird sich daher in der nächsten Akkreditierungsperiode gerne dafür einsetzen, dass die Studierenden einen noch breiteren Gebrauch von ihrer aktiven Rolle als Stakeholder machen, und die bereits

bestehenden Rahmenbedingungen, auch für die Einbindung der anderen Stakeholder, dafür weiter optimieren.

Die Auflage ist daher nicht erforderlich.

HH. Beurteilungskriterium § 16 Abs 11 Z 2: Qualitätsmanagementsystem (S 53 f)

1.

Die Gutachter*innen sprechen hier mehrere Empfehlungen aus. Die erste lautet: ***„...für die Vergabe der internen Awards (Lehre u.a.) jeweils weitere Kriterien zu entwickeln, eine Jury für die Entscheidungsfindung einzurichten und diesen Prozess transparent zu machen.“***

Die Vergabe der Awards wurde ursprünglich als Motivationsinstrument vom Personalbereich entwickelt, als Teil des internen Incentive-Systems der Antragstellerin. Daher wurden die Awards auch nicht als institutionelles QM-Instrument im QM-Handbuch beschrieben.

Die Antragstellerin findet jedoch die Sichtweise der Gutachter*innen ebenso berechtigt, die die internen Awards als QM-relevantes Tool bewerten, vor allem den Award of Excellence in der Lehre. Dazu gibt es bereits einen funktionierenden Prozess: Die Jury besteht aus der Hochschulleitung; die Kriterien sind Award-bezogen (beispielsweise werden Lehrevaluationen beim Award für die Lehre herangezogen), es werden aber auch andere besondere Leistungen, wie etwa die Lehrumstellung in der Coronaphase, anerkannt und ausgezeichnet.

Die Antragstellerin nimmt die Anmerkung der Gutachter*innen gerne zur Kenntnis und wird zukünftig die Awards stärker in das QM-System der Privatuniversität integrieren.

2.

Auf S 54 des Gutachtens führen die Gutachter*innen aus: ***„Die Gutachter*innengruppe hat im Rahmen des virtuellen Vor-Ort-Besuchs darauf hingewiesen, dass die Datenbasis bei der Modulevaluierung trotz Rücklaufquoten von in der Regel 100% aufgrund der kleinen Studierendengruppen (10 - 20 Personen) wenig aussagekräftig sei. Die Vertreter*innen der PU Schloss Seeburg bestätigten dies und wiesen darauf hin, dass vor diesem Hintergrund den qualitativen Daten aus offenen Fragen in der Modulevaluation und aus Beratungsgesprächen bzw. dem Get Together große Bedeutung beigemessen würde und diese entsprechend aufwändig ausgewertet würden. Dennoch werden laut nachgereichter Unterlagen die Modulevaluationen in einem internen Entscheidungsprozess verwendet, um den Award of Excellence in der Lehre zu vergeben.“***

3.

Die Gutachter*innen gehen bei ihrer Einschätzung zur Aussagekraft der Evaluierungen von einer Größe der Gruppen von zehn bis 20 Personen aus. Diese Zahl ist nicht korrekt, denn nur bei speziellen Seminaren, Wahlpflichtfächern und Schwerpunktveranstaltungen der Bachelor- und

Masterstudiengänge umfassen die Gruppen zehn Personen oder weniger, während die Standardgröße bei den meisten Modulen zwischen 20 und 30 Personen liegt.

Bei dem Vor-Ort-Besuch wurde von der Antragstellerin lediglich bestätigt, dass die Stabsstelle QM auch den qualitativen Daten einen hohen Wert beimisst. Um jedoch einen Vergleich der Evaluationsergebnisse zu gewährleisten, wird über Jahre hinweg konsequent mit den quantitativen Ergebnissen gearbeitet; dies auch in Form von Durchschnittswerten über Kohorten und Studienverläufe. Die Antragstellerin erhebt im Bereich der Modulevaluierung durchschnittlich an die 2.000 Datensätze pro Semester, daher ist auch eine entsprechende Datenbasis vorhanden.

In der Nachreichung wurde die Modulevaluation als Basis für den Award of Excellence in der Lehre genannt, da sie ein wichtiger Faktor für die Messung der Qualität der Lehre an der PU Schloss Seeburg ist. Dabei handelt sich jedoch keinesfalls um das einzige Kriterium in diesem Entscheidungsprozess, vielmehr spielen auch Kriterien wie Engagement, Einsatz innovativer didaktischer Methoden, Umsetzung des semi-virtuellen Studienkonzepts oder Umgang mit den von Corona-Pandemie verursachten Herausforderungen eine wichtige Rolle.

4.

Die Gutachter*innen halten außerdem auf S 54 fest: ***„In der Absolvent*innenbefragung werden Rücklaufquoten von ca. 25% erzielt. Die Gutachter*innen erachten diese Quote für steigerungsfähig, z.B. über eine mehrmalige Erinnerung oder eine Incentivierung zur Teilnahme an der Befragung.“*** Darauf basierend wird empfohlen, ***„die Rücklaufquote der Absolvent*innenbefragung zu steigern.“***

Die relativ niedrigen Rücklaufquoten sind, wie auch ein Austausch mit Kolleginnen und Kollegen von anderen Universitäten ergeben hat, ein allgemein bekanntes Phänomen. Die Stabsstelle QM war daher bereits in den letzten zwei Durchläufen der Befragung bemüht, Maßnahmen zur Steigerung der Quoten zu setzen: So wurde die Anzahl der Erinnerungen von einer auf zwei erhöht und bei der vorletzten Befragung ein Incentive in Form eines Gewinnspiels angeboten; beide Maßnahmen steigerten allerdings die Rücklaufquote nur marginal. Aus diesem Grund und auch um bessere Einbindung der Absolventinnen und Absolventen zu ermöglichen, wurde die Arbeitsgruppe Alumni gegründet und u.a. beauftragt, den Fragebogen kritisch zu sichten, Teile davon zu vereinfachen (da eine hohe Abbruchquote beim Ausfüllen zu beobachten war) und Empfehlungen zur Steigerung der Rücklaufquote auszuarbeiten. Für die erste Bearbeitung hat die Arbeitsgruppe zwei externe Experten eingebunden, die Ergebnisse und Vorschläge wurden den Mitgliedern vorgestellt und bei dem letzten Treffen der Arbeitsgruppe am 15.4.2021 besprochen. Für die für Herbst 2021 geplante nächste Absolvent*innenbefragung soll bereits der abgeänderte Fragebogen eingesetzt werden.

5.

Außerdem empfehlen die Gutachter*innen, ***„...die Verwendung von Studierenden- und Prüfungsstatistik im QM-Handbuch zu erläutern“***.

Die Antragstellerin bedankt sich für diese Anregung. Deren Umsetzung ist zur Zeit in Arbeit und wird ein Bestandteil der überarbeiteten Version des Handbuchs sein, die dem Senat demnächst zur Stellungnahme vorgelegt wird.

6.

Als letzten Punkt empfehlen die Gutachter*innen, ***„...die Berechnung von Absolvent*innen- und Dropoutquoten auf die an Hochschulen übliche Kohortenbasis je Studiengang umzustellen.“***

Die Antragstellerin bedankt sich für den Hinweis und wird – da es in Österreich dafür kein allgemein gültiges Verfahren gibt – die Stabsstelle QM beauftragen, die unterschiedlichen Varianten der Dropoutquotenberechnung in Bezug auf ihre Aussagekraft zu analysieren und auszuwerten, ob bzw in welcher Form eine Erweiterung der Methodik zielführend ist.

JJ. Beurteilungskriterium § 16 Abs 11 Z 3: Qualitätsmanagementsystem (S 55)

Die Gutachter*innen empfehlen, ***„weitere externe Expertise wie die Vernetzungen mit anderen Hochschulen zu nutzen, um Impulse und Feedback zum QM-System der PU Schloss Seeburg einzuholen.“***

Die Antragstellerin hat sich in der Vergangenheit wiederholt freiwilligen Prüfungen durch externe Gutachter*innen unterzogen. Außerdem hat sie in den letzten vier Jahren mehrere Begutachtungen im Rahmen der Akkreditierungsverfahren der AQ Austria absolviert, aus denen sie wichtige Anregungen für die Weiterentwicklung ihres QM-Systems erhalten hat. Seit ihrer Gründung im Jahre 2019 ist die Antragstellerin Mitglied der Arbeitsgruppe QM der ÖPUK, die der Vernetzung der QM-Mitarbeiter der österreichischen Privatuniversität dient. Im Rahmen der Kooperationen mit ausländischen Einrichtungen wurden bereits weitere Initiativen gestartet, beispielsweise ist ein Austausch im Rahmen von Erasmus (Job-Shadowing) für die Mitarbeiter*innen der QM-Stabsstelle geplant.

KK. Beurteilungskriterium § 16 Abs 11 Z 4: Qualitätsmanagementsystem (S 55 f)

1.

Die Gutachter*innen schlagen zwei Auflagen vor:

„Auflage 21 - ...dass sie eine neue Richtlinie zu Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis unter Berücksichtigung des Ethikrates der Salzburger Konferenz und der neuen Richtlinien des Bundesministeriums verabschiedet hat.“

Die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis hat für die Antragstellerin sehr hohe Priorität. Deshalb wird an der PU Schloss Seeburg seit seiner Veröffentlichung durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung der Praxisleitfaden für Integrität und Ethik in der Wissenschaft genutzt und konsequent beachtet. Dieser wurde auf der Website der

Antragstellerin veröffentlicht (<https://www.uni-seeburg.at/universitaet/serviceeinrichtungen/>) und wurde und wird auch ausführlich im Kollegium thematisiert.

2.

„Auflage 22: ... dass sie die Satzung § 17 im Hinblick auf den AK für Gleichbehandlungsfragen angepasst hat.“

Die Satzung der Antragstellerin wurde entsprechend angepasst (siehe § 17 im Anhang 3).

3.

Zusätzlich sprechen die Gutachter*innen die Empfehlung aus, dass die Antragstellerin ***„Informationen zur zentralen Ombudsstelle für Studierende“*** veröffentlicht. Die Antragstellerin bedankt sich für diese Empfehlung, die bereits umgesetzt wurde. Diese Informationen sind nunmehr über den folgenden Link auf der Website der Antragstellerin abrufbar:

www.uni-seeburg.at/universitaet/studierendenservice/zentrale-ombudsstelle-fuer-studierende/

4.

Die zweite Empfehlung zu diesem Kriterium lautet: ***„Kontaktstellen bei Beschwerden der übrigen Stakeholder (interne/externe Dozent*innen, nicht-wissenschaftliches Personal), insbesondere bei Verstößen gegen gute wissenschaftliche Praxis zu benennen und auf ihrer Webseite zu veröffentlichen.“***

Die Antragstellerin bedankt sich auch für diese Empfehlung. Die Kontaktdaten der Kommission für wissenschaftliche Integrität, die ein unabhängiges Organ der ÖAWI ist, sind nunmehr auf der Website der Antragstellerin über den folgenden Link abrufbar:

<https://www.uni-seeburg.at/universitaet/serviceeinrichtungen/>

LL. Beurteilungskriterium § 16 Abs 12: Information (S 56 f)

Die Gutachter*innen sprechen hier vier Empfehlungen aus. Die ersten drei sind identisch mit den Empfehlungen zum Prüfbereich Qualitätsmanagement, daher wird diesbezüglich auf die obigen Ausführungen verwiesen. Darüber hinaus wird empfohlen, ***„Informationen zu den Universitätsratsmitgliedern zu ergänzen.“***

Die Antragstellerin kommt dieser Empfehlung gerne nach und hat auf ihrer Website (www.uni-seeburg.at/universitaet/personen) bei der namentlichen Auflistung der Universitätsratsmitglieder jeweils die berufliche Funktion hinzugefügt.

III. Zusammenfassung:

Die Antragstellerin geht davon aus, dass nunmehr sämtliche Bedenken der Gutachter*innen hinsichtlich der Reakkreditierung ausgeräumt sind.

Es wird somit beantragt, den Gutachter*innen aufzutragen, ihr Gutachten unter Berücksichtigung der obigen Ausführungen zu ergänzen bzw. zu überarbeiten, und der Antragstellerin die neue Fassung des Gutachtens vor der Erlassung des Bescheides zur neuerlichen Stellungnahme zu übermitteln.

Anhang 1

Auswertung Forschungsoutput

Forschungoutput an der Privatuniversität Schloss Seeburg

Folgende Tabelle 1 zeigt den Forschungoutput der derzeit an der Privatuniversität Schloss Seeburg tätigen Universitätsprofessor*innen sowie Assistenzprofessor*innen von 2017-2020.

Die für diese Auswertung herangezogenen Publikationen wurden definiert als:

Artikel in peer-reviewed Journals mit Ranking im VHB (JQ3 A+ - D) und / oder Impactfaktor mit mindestens 0,5 (SSCI 2019). Weiters erfolgte eine Differenzierung des Impactfaktor-Ranking in den Stufen größer/gleich 0,5; größer/gleich 1; größer 2 und größer/gleich 3.

Forschungoutput aktive Professor*innen der Privatuniversität Schloss Seeburg 2017-2020*										
Professor*in	Anzahl der Publikationen	IF $\geq$ 3	IF $\geq$ 2	IF $\geq$ 1	IF $\geq$ 0,5	JQ3 A+	JQ3 A	JQ3 B	JQ3 C	JQ3 D
	6	3	4	6	6	0	0	2	2	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	1	2	2	2	0	0	2	0	0
	4	4	4	4	4	0	0	2	0	0
	8	1	2	8	8	0	0	3	1	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	14	7	9	12	12	0	2	10	0	0
	13	10	11	11	11	0	4	7	0	1
	15	0	4	9	13	0	0	2	1	1
	4	3	4	4	4	0	0	1	2	0
	5	1	1	2	4	0	2	3	0	0
Summe/Median	72	1	3	4	4	0	0	2	0	0
Mittelwert	6,0	2,5	3,4	4,8	5,3	0,0	0,7	2,7	0,5	0,3
Standardabweichung	5,4	3,2	3,5	4,3	4,7	0,0	1,3	3,0	0,8	0,5
Variationskoeffizient	0,9	1,3	1,0	0,9	0,9	0,0	2,0	1,1	1,6	1,8

Tabelle 1: Forschungoutput PU Schloss Seeburg

Forschungoutput – Vergleich wirtschaftswissenschaftlicher Institute und Fachbereiche an österreichischen Universitäten

Für die Auswertung wurden österreichische öffentliche und private Universitäten ausgewählt, deren Lehr- und Forschungsangebot bzw. Fachgebiete mit jenen der Privatuniversität Schloss Seeburg vergleichbar sind. Als Basis wurden öffentlich zugängliche Daten im Internet genutzt (Webseiten der Institutionen, ResearchGate und Google Scholar Profile) und pro Institution jeweils nur die Publikationen jener Personen ausgewertet, die als Universitätsprofessor*innen bzw. assoziierte Professor*innen (laut UG 2002 den Univ.-Profs. gleichgestellt) angestellt sind. Emeritierte Professor*innen (bzw. Professor*innen i.R.) und außerordentliche Professor*innen wurden in der Auswertung nicht berücksichtigt.

Die für diese Auswertung herangezogenen Publikationen wurden definiert als: Artikel in peer-reviewed Journals mit Ranking im VHB (JQ3 A+ - D) und bzw. oder Impactfaktor mit mindestens 0,5 (SSCI 2019). Weiters erfolgte eine Differenzierung des Impactfaktor-Ranking in den Stufen größer/gleich 0,5; größer/gleich 1; größer 2 und größer/gleich 3.

Mittelwerte: Publikationen mit IF Ranking $\geq 0,5$ und/oder VHB JQ3 Ranking 2017-2020 *											
WiWi Fakultät/Institute/Lehrstühle o.ä.:	Gesamt	IF ≥ 3	IF ≥ 2	IF ≥ 1	IF $\geq 0,5$	JQ3 A+	JQ3 A	JQ3 B	JQ3 C	JQ3 D	V**
Alpen-Adria Universität Klagenfurt	4,7	1,7	2,8	3,8	4,0	0,0	0,3	1,2	0,4	0,3	0,7
Leopold-Franzens-Universität Innsbruck	5,8	2,9	4,0	4,8	4,9	0,2	1,0	1,9	0,8	0,3	0,9
Johannes-Keppler Universität Linz	6,0	2,1	3,3	4,7	4,9	0,0	0,3	1,4	1,0	0,4	1,2
Karl-Franzens-Universität Graz	4,0	1,2	1,8	3,0	3,3	0,2	0,8	1,0	0,4	0,3	1,0
Paris Lodron Universität Salzburg	4,5	1,1	2,0	3,8	4,3	0,0	0,4	2,2	0,3	0,0	1,3
Donau-Universität Krems	4,1	2,0	3,9	4,1	4,1	0,0	0,1	0,0	0,8	0,1	1,8
Modul University Vienna Privatuniversität	5,3	3,2	3,7	4,8	5,0	0,0	0,0	1,1	0,6	0,0	1,1
WU Wien	5,7	2,1	3,2	4,3	4,7	0,2	0,8	1,9	0,5	0,5	0,9
Uni Wien	7,2	2,3	4,2	6,6	7,0	0,2	1,5	0,3	0,6	0,0	1,1
Central European University Private University	2,7	1,8	2,3	2,6	2,7	0,2	0,2	0,8	0,1	0,0	0,8
Webster Vienna Private University	6,0	1,6	3,0	5,0	5,8	0,0	0,0	1,2	0,8	0,0	1,4
Privatuniversität Schloss Seeburg	6,0	2,5	3,4	4,8	5,3	0,0	0,7	2,7	0,5	0,3	0,9
Mittelwerte gesamt	5,2	2,0	3,1	4,4	4,7	0,1	0,5	1,3	0,6	0,2	1,1

*nur mit SSCI IF von mindestens 0,5 (Stand 2019) und/oder Ranking in VHB JQ3; Zusammenstellung basierend auf öffentlich zugänglichen Daten (Webseiten der Universitäten, ResearchGate und GoogleScholar)

**Variationskoeffizient Gesamtpublikationen

Tabelle 2: Vergleich wirtschaftswissenschaftlicher Institute und Fachbereiche an österreichischen Universitäten

Anhang 2

Drittmittel

Laufende Projekte und Drittmittelakquise an der Privatuniversität Schloss Seeburg

Folgende Tabelle 3 zeigt die derzeit laufenden Drittmittelprojekte an der PU Schloss Seeburg inkl. ihrer finanzieller Basis sowie bereits eingereichte Drittmittelprojekte bzw. in Akquise befindliche Projekte. Nicht enthalten sind Projekte in der Konzeptions- und Planungsphase

Derzeit laufende, bewilligte und eingereichte Drittmittelprojkte an der Privatuniversität Schloss Seeburg**												
	Akquise-jahr	Projektleiterin	Akquise-status	Projektstatus	Projekt-start	Laufzeit (Monate)	Projekttitel	Drittmittelgeber	Drittmittelanteil PU Schloss Seeburg	finale Genehmigung noch ausständig		
(inter-)nationale Förderschienen	2020		bewilligt	aktiv	2020	42	RENegetic – Urban Islands: Based on Communities and	EC, H2020				
	2020		bewilligt	aktiv	2020	36	DECIDE – Accelerating collective energy actions	EC, H2020				
	2021		bewilligt	Start am 01.05.	SS 21	22	Mobilitätszentrum Salzburger Seenland	EU, LEADER				
			eingereicht	in Vorbereitung	SS 21	18	Das Überleben von Startups und IP-Strategien im Zeitverlauf	FWF-DFG				
Aufträge der öffentlichen Hand	2019		bewilligt	aktiv	SS 19	32*	SaMBA - Sustainable mobility in the Alpine Space	Stadt Salzburg (Kooperation mit ÖIR)				
	2020		bewilligt	aktiv	WS 20	6*	Mikro-ÖV zur Überbrückung der ersten/letzten Meile zum ÖPNV im Salzburger Seenland	Regionalverband Salzburger Seenland				
	2020		bewilligt	aktiv	SS 21	5	Ride-Sharing Bedarfsanalyse Land Salzburg	Land Salzburg				
	2020		bewilligt	aktiv	WS 20	3*	Langfristige Sicherstellung eines belebten Stadtkerns in der Stadtgemeinde Seekirchen a.W.	Gemeinde Seekirchen a.W.				
	2021		bewilligt	aktiv	SS 21	4	Regionales Sportsatellitenkonto Salzburg	Amt der Salzburger Landesregierung (Kooperation mit SpEA)				
			eingereicht	in Vorbereitung	SS 21	12	Hate Speech auf österreichischen und deutschen Online-Nachrichtenportalen	Kommunikationsbehörde Austria				
Auftrags- und Transferprojekte mit Unternehmen/Institutionen	2020		bewilligt	abgeschlossen	SS 20	2	Diversity & Inclusion - Die Kraft der Vielfalt: Stereotypen am Arbeitsplatz	Zeit Akademie				
			eingereicht	in Vorbereitung	2021	9	Volkswirtschaftliche Analysen - Vortragsreihe	Steiermärkische Sparkasse				
			eingereicht	in Vorbereitung	2021	6	Ökonomische Impaktanalyse	Groupe Pierre et Vacances SA				
	2021		bewilligt	aktiv	WS 20	4	Ökonometrische Analysen im Tennissport	Österreichischer Tennisverband (Kooperation mit SpEA)				
									insgesamt:	€		

*Coronabedingt verlängert

**Projekte in der Konzeptions- und Planungsphase sind in dieser Aufstellung nicht enthalten

Tabelle 3: Drittmittelprojekte an der Privatuniversität Schloss Seeburg

Anhang 3

Satzung

Satzung der Privatuniversität Schloss Seeburg

Abschnitt 1: Rechtsstellung, Aufgaben und Grundsätze

§ 1. Rechtsstellung

§ 2. Aufgaben

§ 3. Grundsätze

Abschnitt 2: Aufbau und Organisation

§ 4. Organe, Mitglieder und Gruppen

§ 5. Hochschulleitung

§ 6. Rektorin, Rektor

§ 7. Geschäftsführerin, Geschäftsführer

§ 8. Kanzlerin, Kanzler

§ 9. Universitätsrat

§ 10. Senat

§ 11. Fakultäten

§ 12. Lehrkörper

§ 13. Berufungsverfahren

§ 14. Verwaltung

§ 15. Studierende

§ 16. Studierendenvertretung

§ 17. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 18. Evaluierung und Qualitätsmanagement

Abschnitt 3: Studium und Prüfung

§ 19. Studienberatung

§ 20. Immatrikulation

§ 21. Förderungen und Finanzierung des Studiums

§ 22. Zulassung, Studienordnungen und Abschlüsse

Abschnitt 4: Finanzierung

§ 23. Studiengebühren

§ 24. Wirtschaftliche Aspekte

§ 25. Budgetierung

Abschnitt 5: Schlussvorschriften

§ 26. Aufsicht

§ 27. Inkrafttreten

Abschnitt 1: Rechtsstellung, Aufgaben und Grundsätze

§ 1. Rechtsstellung

- (1) Die Privatuniversität Schloss Seeburg ist eine Universität in privater Trägerschaft.
- (2) Trägerin der Privatuniversität ist die Privatuniversität Schloss Seeburg GmbH mit Sitz in Seekirchen am Wallersee. Die Privatuniversität Schloss Seeburg GmbH schließt zivilrechtliche Verträge mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Studierenden und sonstigen Vertragspartnern und gewährleistet so den ordnungsgemäßen Studienbetrieb.
- (3) Die Privatuniversität Schloss Seeburg ist privatwirtschaftlich organisiert und finanziert sich überwiegend aus marktgerechten Studiengebühren.

§ 2. Aufgaben

- (1) Die Privatuniversität Schloss Seeburg vermittelt die fachlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, die zur Anwendung von wissenschaftlichen und berufspraktischen Methoden und Erkenntnissen in einem Beruf und zu verantwortlichem Handeln in einem freien, demokratischen und sozialen Rechtsstaat befähigen.
- (2) Sie orientiert sich bei allen Aktivitäten an internationalen Standards und den Erfordernissen der Berufszugänge. Sie stützt sich dabei auf die Gesetze der Republik Österreich und den von der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria gesteckten Rahmen; sie berücksichtigt in ihrer Entwicklung und Ausrichtung zudem die fortschreitende europäische Integration.
- (3) Diese spezifischen Bedingungen eines Studiums an der Privatuniversität Schloss Seeburg fördern in besonderem Maße die Entwicklung von Fach- und Sozialkompetenz, personaler Kompetenz und Führungsverantwortung der Studierenden.
- (4) Die Privatuniversität Schloss Seeburg bietet grundständige und aufbauende Studiengänge sowie weiterbildende Universitätslehrgänge an und verleiht nach erfolgreichem Studienabschluss international anerkannte Hochschulgrade (Bachelor, Master und Doktorat).
- (5) Das semi-virtuelle Studienkonzept ermöglicht neben einem klassischen Vollzeitstudium auch eine berufsintegrierte Studienform. Bei der Vermittlung des akademischen Wissens und Könnens werden moderne Technologien und hochschuldidaktisch gestaltete Medien eingesetzt. Berufspraktische Erfahrungen der Studierenden können für die Herstellung von Theorie-Praxis-Bezügen genutzt werden.

(6) Ziele, Inhalte und Methoden des semi-virtuellen Studienganges ermöglichen deshalb in der Regel auch die Beibehaltung der Berufstätigkeit der Studierenden während des Studiums. Dabei entsprechen die semi-virtuellen Studienangebote der Privatuniversität Schloss Seeburg sowohl in ihrer Zielsetzung als auch in ihren Inhalten vergleichbaren Angeboten staatlicher Präsenz-Universitäten. Eine Verbindung des Studiums mit einer beruflichen Tätigkeit kann allerdings zu einer Verlängerung der Studienzeit führen.

(7) Im Rahmen ihres Bildungsauftrages verfolgt die Privatuniversität Schloss Seeburg einen „blended-learning-Ansatz“. Dabei kombiniert sie die Vorteile verschiedener Lehr- und Lernformen. Auf der Basis einer virtuellen Lernplattform und mediengestützter Lehre werden die Studierenden ins Zentrum des Lernprozesses gestellt. Die Privatuniversität Schloss Seeburg organisiert und moderiert die Lernprozesse mit Hilfe verschiedener Kommunikations- und Informationsinstrumente. Präsenzphasen bieten den notwendigen sozialen Austausch, motivieren und leiten die Studierenden auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen Studienabschluss. Lernfortschritt und -erfolg werden kontinuierlich überprüft, um den Lernprozess effektiv und zielgerichtet zu gestalten.

(8) Zur Fortentwicklung von Lehre im semi-virtuellen Studium und dieses didaktischen Ansatzes pflegt die Privatuniversität Schloss Seeburg den Austausch mit staatlichen und privaten Hochschulen, aber auch mit anderen Bildungsträgern auf nationaler und internationaler Ebene.

§ 3. Grundsätze

(1) Die Privatuniversität Schloss Seeburg nimmt das Recht zur Selbstverwaltung selbständig wahr. Sie bildet die notwendigen Organe, um die wissenschaftlich fundierte Bildung und Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden zu ermöglichen und zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen in einer sich wandelnden Gesellschaft beizutragen.

(2) Die leitenden Grundsätze der Privatuniversität Schloss Seeburg bei der Erfüllung ihrer Aufgaben sind:

- Freiheit der Wissenschaft in Forschung und Lehre
- Verbindung von Forschung und Lehre
- Akzeptanz der Vielfalt wissenschaftlicher Theorien, Methoden und Lehrmeinungen
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Transparente Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen
- Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung
- Soziale Chancengleichheit
- Mitwirkung der Studierenden, insbesondere bei Studienangelegenheiten
- Wirtschaftlichkeit und Effizienz

Abschnitt 2: Aufbau und Organisation

§ 4. Organe, Mitglieder und Gruppen

(1) Organe der Privatuniversität Schloss Seeburg sind:

- die Hochschulleitung
- der Universitätsrat
- der Senat

(2) Mitglieder der Privatuniversität Schloss Seeburg sind alle an der Privatuniversität Schloss Seeburg Beschäftigten sowie die an ihr immatrikulierten Studierenden. Der Senat kann auf Vorschlag der Rektorin bzw. des Rektors weitere Personen als Mitglieder der Universität bestimmen.

(3) Für die Vertretung in Gremien bilden folgende Mitglieder je eine Gruppe:

- die Universitätsprofessorinnen und -professoren
- die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- die Studierenden
- die sonstigen an der Universität tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 5. Hochschulleitung

(1) Der Hochschulleitung gehören an

- a) die Rektorin oder der Rektor,
- b) die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer

(2) Eine Personalunion von Rektorin bzw. Rektor und Geschäftsführerin bzw. Geschäftsführer ist möglich. Die Hochschulleitung leitet die Universität und ist oberste Schlichtungsinstanz in allen Fragen der Selbstverwaltung. Sie hat alle Aufgaben wahrzunehmen, die durch diese Satzung nicht einem anderen Organ zugewiesen sind. Zu ihren Aufgaben zählen insbesondere:

- Festlegung und Umsetzung des Leitbildes der Privatuniversität Schloss Seeburg nach Anhörung des Senats
- Antragstellung bzgl. Akkreditierungsverfahren bei Studiengängen und Universitätslehrgängen nach Information des Trägers
- Beschluss von Änderungen der Satzung auf Vorschlag des Senats und nach Stellungnahme des Universitätsrates

- Erstellung eines Universitätsentwicklungsplans zur Vorlage und Beschlussfassung an die Trägergesellschaft nach Stellungnahme des Senats und des Universitätsrates
- Erstellung eines Jahresbudgets einschließlich Investitions-, Personalplan und Budgetzuteilung zur Vorlage und Beschlussfassung an die Trägergesellschaft
- Erstellung eines Organisationsplans der Universität und von Organisationsrichtlinien sowie Zuordnung der Universitätsangehörigen zu den einzelnen Organisationseinheiten nach Stellungnahme des Senats und des Universitätsrates
- Einrichtung von neuen Fakultäten nach Anhörung des Senats
- Bestellung und Abberufung der Leitung von Organisationseinheiten und wissenschaftlichen Einrichtungen
- Festlegung und Einhebung der Studienbeiträge
- Veranlassung von Evaluierungen und der Veröffentlichung von Evaluierungsergebnissen
- Erstellung des Jahresberichts nach Stellungnahme des Senats und des Universitätsrates

Die Hochschulleitung kann Entscheidungen anderer Organe zurückweisen, wenn diese Entscheidungen im Widerspruch zu Gesetzen und Verordnungen sowie zu dieser Satzung stehen.

(3) Die Hochschulleitung entscheidet mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der Rektorin bzw. des Rektors den Ausschlag.

§ 6. Rektorin, Rektor

(1) Die Rektorin oder der Rektor ist vom Universitätsrat, nach Stellungnahme der Trägergesellschaft, aus einem Dreivorschlag des Senats zu wählen. Die Funktionsperiode beträgt sechs Jahre. Eine wiederholte Bestellung ist möglich. Die Mitgliedschaft in der Hochschulleitung endet mit dem Ende der Funktionsperiode oder durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) Die Funktion des Rektors /der Rektorin ist vom Universitätsrat nach Zustimmung des Senats öffentlich auszuschreiben. Als Rektorin oder Rektor kann nur bestellt werden, wer über ein abgeschlossenes Hochschulstudium sowie eine mindestens zweijährige Berufserfahrung in leitender Position in Wissenschaft, Wirtschaft oder Verwaltung verfügt.

(3) Zur Wahl der Rektorin oder des Rektors ist spätestens vier Wochen nach der Ausschreibung eine Findungskommission einzurichten. Der Findungskommission gehören die bzw. der Vorsitzende des Universitätsrats und die bzw. der Vorsitzende des Senats an. Im Falle eines Interessenkonfliktes entsendet der Senat bzw. Universitätsrat ein Ersatzmitglied.

Zu den Aufgaben der Findungskommission zählen:

- Überprüfung der eingelangten Bewerbungen für die Funktion der Rektorin bzw. des Rektors.
- Aktive Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten für die Funktion der Rektorin bzw. des Rektors.
- Anhörung der Vorschläge der Trägergesellschaft.
- Erstellung eines Vorschlages für die Wahl der Rektorin bzw. des Rektors an den Senat. Der Vorschlag hat die drei für die Besetzung der Funktion am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten; die Findungskommission ist berechtigt, auch Kandidatinnen und Kandidaten, die sich nicht beworben haben, mit deren Zustimmung in den Vorschlag aufzunehmen. Der Dreivorschlag ist binnen acht Wochen ab Einrichtung der Findungskommission abzugeben. Ist die Findungskommission säumig, hat der Universitätsrat an ihrer Stelle binnen weiterer vier Wochen einen Dreivorschlag zu erstellen. Der von der Findungskommission bzw. vom Universitätsrat erstellte Dreivorschlag ist nicht bindend
- Für die Erstellung des Vorschlages ist die Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen einzuholen.
- Die Findungskommission entscheidet mehrheitlich. Im Falle von Stimmengleichheit kommt dem/ der Senatsvorsitzenden ein Dirimierungsrecht zu.

(4) Wenn die amtierende Rektorin bzw. der amtierende Rektor vor der Ausschreibung der Funktion dem bzw. der Vorsitzenden des Senats und dem bzw. der Vorsitzenden des Universitätsrats ihr oder sein Interesse an der Wiederwahl bekannt gibt, so kann die Wiederwahl ohne Ausschreibung erfolgen, wenn der Senat und der Universitätsrat mit jeweils Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen zustimmen.

(5) Die Rektorin bzw. der Rektor ist Dienstvorgesetzte bzw. Dienstvorgesetzter der an der Privatuniversität Schloss Seeburg tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(6) Zu ihren bzw. seinen Aufgaben zählen ferner:

- Bestellung der Kanzlerin oder des Kanzlers, nach Anhörung des Senats
- Bestellung der Dekane
- Bestellung der Studiengangsleiterinnen oder Studiengangsleiter
- Auswahlentscheidung aus Besetzungsvorschlägen der Berufungskommissionen für Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren
- Führung von Berufungsverhandlungen in Abstimmung mit der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer
- Verhandlung und Abschluss der Leistungsvereinbarungen sowie von Zielvereinbarungen mit der Leiterin oder dem Leiter der Organisationseinheiten und wissenschaftlichen Einrichtungen

- Erteilung der Lehrbefugnis (venia docendi)
- Verleihung von akademischen Graden
- Ausübung des Hausrechts
- Repräsentation der Privatuniversität Schloss Seeburg nach außen und Vertretung vor Gericht

(7) Im Zusammenwirken mit den Dekanen trägt die Rektorin oder der Rektor dafür Sorge, dass die Professorinnen und Professoren und die sonstigen zur Lehre verpflichteten Personen ihre Lehr- und Prüfungsverpflichtungen und Aufgaben in Forschung und Weiterbildung ordnungsgemäß erfüllen.

(8) Die Rektorin bzw. der Rektor hat das Recht, an den Sitzungen aller Gremien und Organe der Hochschule mit beratender Stimme teilzunehmen und sich jederzeit über die Arbeit dieser Gremien zu unterrichten. Sie bzw. er kann Organe und sonstige Gremien zu gemeinsamen Sitzungen einberufen und die Sitzungen leiten.

(9) Die Rektorin oder der Rektor kann wegen einer schweren Pflichtverletzung, einer strafgerichtlichen Verurteilung, wegen mangelnder körperlicher oder geistiger Eignung oder wegen eines begründeten Vertrauensverlusts von der Funktion durch die Trägergesellschaft, nach Anhörung des Senats und des Universitätsrats, abberufen werden.

(10) Aus dem Kreis der Professorinnen oder Professoren wird von der Rektorin oder dem Rektor, nach Anhörung des Senats, eine Vertreterin oder ein Vertreter ernannt.

§ 7. Geschäftsführerin, Geschäftsführer

(1) Die Geschäftsführerin bzw. der Geschäftsführer wird von der Trägergesellschaft bestellt. Die Vertretung ergibt sich aus dem Gesellschaftsvertrag. Sie bzw. er ist verantwortlich für alle wirtschaftlichen und finanziellen Angelegenheiten.

(2) Zu ihren bzw. seinen Aufgaben zählt insbesondere:

- Einrichtung eines Rechnungs- und Berichtswesens und Festlegung der Richtlinien für die Gebarung
- Erstellung des Rechnungsabschlusses

(3) Als Vertreter der Trägergesellschaft hat die Geschäftsführerin bzw. der Geschäftsführer das Recht, bei akademischen Entscheidungen, die die wirtschaftlichen oder strategischen Interessen der Trägergesellschaft gefährden, ein begründetes Veto einlegen zu können, da die Trägergesellschaft auch die finanziellen Ressourcen sicherzustellen hat.

§ 8. Kanzlerin, Kanzler

(1) Die Kanzlerin bzw. der Kanzler wird von der Rektorin oder dem Rektor ernannt; zuvor ist dem Senat und der Trägerin die Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Ernennung zur Kanzlerin bzw. zum Kanzler setzt eine abgeschlossene Hochschulausbildung sowie eine nachgewiesene Eignung durch eine leitende berufliche Tätigkeit insbesondere in der Verwaltung oder Wirtschaft voraus. Die Rektorin bzw. der Rektor kann den Kanzler oder die Kanzlerin abberufen; zuvor ist dem Senat und der Trägerin die Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(2) Die Kanzlerin bzw. der Kanzler leitet die Verwaltung der Hochschule. Sie bzw. er ist verantwortlich für den ordnungsgemäßen Betrieb der Hochschule, für die Sicherstellung der technischen Rahmenbedingungen sowie für den Betrieb und die Instandhaltung der Hochschul-Infrastrukturen.

(3) Für die Kanzlerin bzw. den Kanzler kann die Rektorin bzw. der Rektor eine Vertreterin oder einen Vertreter ernennen; zuvor ist der Kanzlerin bzw. dem Kanzler die Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Ernennungsvorschläge können von der Kanzlerin bzw. dem Kanzler eingereicht werden. Die Ernennung zur Vertreterin oder zum Vertreter nach Satz 1 setzt in der Regel eine leitende Tätigkeit in der Hochschulverwaltung voraus. Die Vertreterin oder den Vertreter nimmt im Falle der Verhinderung der Kanzlerin bzw. des Kanzlers oder auf deren oder dessen Weisung die Aufgaben und Funktionen der Kanzlerin bzw. des Kanzlers wahr. Die Rektorin bzw. der Rektor kann die Vertreterin oder den Vertreter abberufen.

§ 9. Universitätsrat

(1) Die Privatuniversität Schloss Seeburg hat einen Universitätsrat, der aus fünf Mitgliedern besteht, die in verantwortungsvollen Positionen in der Gesellschaft, insbesondere der Wissenschaft, Kultur oder Wirtschaft, tätig sind oder waren und aufgrund ihrer hervorragenden Kenntnisse und Erfahrungen einen Beitrag zur Erreichung der Ziele und Aufgaben der Privatuniversität Schloss Seeburg leisten können.

(2) Die Mitglieder des Universitätsrats dürfen nicht Angehörige der Privatuniversität Schloss Seeburg sein. Die Rektorin bzw. der Rektor sowie die bzw. der Senatsvorsitzende können an den Sitzungen mit beratender Stimme teilnehmen.

(3) Der Universitätsrat setzt sich zusammen aus:

- a) zwei Mitgliedern, die von der Trägergesellschaft entsandt werden;
- b) zwei Mitgliedern einer anderen staatlichen oder akkreditierten Hochschule, die vom Senat gewählt werden;
- c) einem weiteren Mitglied, das von den unter lit. a und lit. b genannten Mitgliedern einvernehmlich bestellt wird.

(4) Die in § 9 Abs. 3 lit. b und c genannten Mitglieder dürfen keine Organe oder Gesellschafter der Trägergesellschaft sein.

(5) Kommt es binnen vier Wochen nach der Entsendung der in § 9 Abs. 3 lit. a und b angeführten Mitglieder zu keiner einvernehmlichen Bestellung eines weiteren Mitglieds gemäß § 9 Abs. 3 lit. c, hat die Trägergesellschaft eine angemessene Nachfrist zu setzen. Verstreicht diese ergebnislos, ist dieses Mitglied des Universitätsrates vom Senat aus einem Dreivorschlag der Trägergesellschaft zu wählen, der binnen einem Monat vorzulegen ist.

(6) Die Mitglieder des Universitätsrats wählen in der konstituierenden Sitzung mit einfacher Mehrheit aus ihrer Mitte den Universitätsratsvorsitzenden.

(7) Die Funktionsperiode des Universitätsrates beträgt drei Jahre, eine Wiederwahl ist möglich.

(8) Die Mitglieder des Universitätsrates können wegen einer schweren Pflichtverletzung, einer strafgerichtlichen Verurteilung oder wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung aus ihrer Funktion abberufen werden. Der Antrag auf Abberufung ist von der Hochschulleitung oder vom Senat zu stellen. Für die Antragstellung genügt die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Für die Abberufung sind übereinstimmende Beschlüsse der Hochschulleitung und des Senats notwendig. Für den Abberufungsbeschluss der Hochschulleitung ist Einstimmigkeit, für den des Senats eine Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen notwendig.

(9) Der Universitätsrat hat folgende Aufgaben:

- Stellungnahme zu dem von der Hochschulleitung erstellten Entwicklungsplan;
- Stellungnahme zu dem von der Hochschulleitung erstellten Jahresbericht;
- Stellungnahme zum Beschluss der Hochschulleitung von Änderungen der Satzung auf Vorschlag des Senats;
- Stellungnahme bei der Wahl des Rektors oder der Rektorin;
- Stellungnahme bei der Abberufung des Rektors oder der Rektorin.
- Beschlussfassung über sonstige Angelegenheiten, die ihm von der Hochschulleitung vorgelegt werden.

(10) Entscheidungen, die wirtschaftliche oder strategische Interessen berühren, bedürfen zusätzlich zur Mehrheit der Mitglieder des Universitätsrats die Zustimmung beider von der Trägergesellschaft entsandten Mitglieder des Universitätsrats.

§ 10. Senat

(1) Der Senat fasst Beschlüsse in Fragen von Forschung und Lehre, Struktur und Entwicklung der Privatuniversität Schloss Seeburg. Dies umfasst u.a.:

- Mitwirkung bei der Bestellung der Rektorin oder des Rektors u.a. durch Beschluss des Dreivorschlags an den Universitätsrat
- Mitwirkung bei Abberufung der Rektorin oder des Rektors
- Erarbeitung von Vorschlägen zur Einrichtung neuer Studiengänge
- Änderungen von bestehenden Studienangeboten
- Qualitätssicherung in Lehre, Forschung und Verwaltung und Maßnahmen hierzu
- Einsetzung von Kollegialorganen mit oder ohne Entscheidungsbefugnis sowie die Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit dieser Kollegialorgane
- Ausrichtung der Forschung
- Erarbeitung von akademischen Ordnungen (Habilitationsordnung, Promotionsordnung, Allgemeine Prüfungsordnung)
- Entwicklung von Vorschlägen zur Änderung der Satzung

(2) Er muss zu allen Fragen, die von grundsätzlicher Bedeutung für die Privatuniversität Schloss Seeburg sind, gehört werden. Dies umfasst u. a.:

- Pläne zur Universitätsentwicklung
- die innere Struktur der Universität, den Organisationsplan
- den Jahresbericht
- Festlegung und Umsetzung des Leitbildes
- Bestellung und Abberufung einer Vertreterin oder eines Vertreters der Rektorin oder des Rektors
- Bestellung und Abberufung der Kanzlerin, des Kanzlers
- die Einrichtung neuer Fakultäten

(3) Mitglieder im Senat sind mindestens drei Vertreterinnen oder Vertreter der Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren, je eine Vertreterin oder ein Vertreter aus den Gruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Studierenden sowie des allgemeinen Universitätspersonals. Die Hochschulleitung kann an den Sitzungen mit beratender Stimme teilnehmen.

(4) Alle Vertreterinnen und Vertreter im Senat sind in geheimer schriftlicher Wahl von den jeweiligen Gruppen zu bestellen.

(5) Für jedes Mitglied des Senats ist auf die gleiche Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(6) Die Funktionsperiode des Senats beträgt drei Jahre. Bei vorzeitigem Ausscheiden eines Mitgliedes oder Ersatzmitgliedes des Senats ist für den Rest der Funktionsperiode ein neues Mitglied auf dieselbe Art wie das ausgeschiedene Mitglied zu wählen.

(7) Ein Mitglied des Senats scheidet auch vorzeitig aus, wenn es nicht mehr jener Wählergruppe angehört, von der es bestellt wurde.

(8) Der Senat wählt mit einfacher Stimmenmehrheit aus dem Kreis der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (passive Wahlberechtigung) eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden. Aktiv wahlberechtigt sind alle Mitglieder des Senates.

(9) Der Senat ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte seiner Mitglieder anwesend sind und die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren die Stimmenmehrheit haben. Der Senat entscheidet mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden.

(10) Für folgende Angelegenheiten sind entscheidungsbefugte Kollegialorgane einzusetzen:

- Prüfungs- und Studienangelegenheiten
- Berufungsverfahren

Vom Senat können zur Beratung oder Entscheidung weiterer Aufgaben Kollegialorgane eingerichtet werden.

(11) Die vom Senat eingerichteten Kollegialorgane sind längstens für die Dauer seiner Funktionsperiode einzurichten.

§ 11. Fakultäten

(1) Die Privatuniversität Schloss Seeburg sieht zunächst eine Fakultät für Management vor. Neue Fakultäten werden von der Rektorin bzw. dem Rektor nach Anhörung des Senats eingerichtet.

(2) Mitglieder der Fakultäten sind die ihnen zugeordneten Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sowie die habilitierten und promovierten Mitglieder des wissenschaftlichen Stammpersonals und die Lehrbeauftragten.

(3) Aus der Gruppe der Universitätsprofessorinnen und der Universitätsprofessoren bzw. der habilitierten Mitglieder des wissenschaftlichen Stammpersonals wird von der Rektorin oder vom Rektor für die Fakultät eine Dekanin oder ein Dekan für eine Funktionsperiode von drei Jahren bestellt. Diese oder dieser vertritt die Fakultät innerhalb der Universität, trägt die pädagogische und organisatorische Gesamtverantwortung für die von der jeweiligen Fakultät zu betreuenden Studiengänge und -angebote, koordiniert die Arbeit der Fakultät und führt die laufenden Geschäfte.

(4) Die Dekane gewährleisten einen ordnungsgemäßen Lehr- und Forschungsbetrieb in ihren Fakultäten und sorgen für deren Fortentwicklung. Die Aufgaben der Dekane umfassen:

- Feststellung der Qualifikation von Bewerberinnen/Bewerbern für Lehraufträge,
- Konzeption von neuen Studiengängen und Weiterbildungsangeboten,
- Konzeption und Koordination der Forschungsaktivitäten der Fakultätsmitglieder,
- Qualitätssicherung der im Rahmen der Fakultät erbrachten Forschung und Lehre

- Erarbeitung von akademischen Fachordnungen(Studien- und Prüfungsordnungen).

(5) Für jeden Studiengang der Fakultät wird aus dem Kreis der Universitätsprofessorinnen oder der Universitätsprofessoren bzw. des wissenschaftlichen Stammpersonals von der Rektorin oder dem Rektor eine Studiengangsleiterin oder ein Studiengangsleiter für eine Funktionsperiode von drei Jahren bestellt. Sie oder er koordiniert und organisiert den Studiengang und vertritt den Studiengang innerhalb der Fakultät.

Die Aufgaben der Studiengangsleiter umfassen:

- Umsetzung von Curricula und Rahmenordnungen
- Analyse und Evaluierung der Curricula und Studienmaterialien hinsichtlich Aktualität, Qualität und Lerneffizienz
- Qualitätssicherung bei Präsenzlehre, Lehrmaterialien, etc.

§ 12. Lehrkörper

(1) Die in § 2 beschriebenen Aufgaben der Privatuniversität Schloss Seeburg in Forschung und Lehre werden von Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern und Lehrbeauftragten wahrgenommen.

(2) Den Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren und den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern obliegt die konzeptionelle und organisatorische Umsetzung der semi-virtuellen Studiengänge, die Entwicklung und Überarbeitung der eingesetzten Lehrmedien sowie die Durchführung von Lehrveranstaltungen und die Abnahme von Prüfungen. Zudem verantworten sie die Studienfachberatung sowie die hochschuldidaktische Anleitung des Lehrkörpers. Sie entwickeln im Rahmen der Freiheit von Forschung und Lehre eigenständige Forschungsaktivitäten oder beteiligen sich an Forschungsprogrammen der Universität.

(3) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen Dienstleistungsaufgaben in Forschung und Lehre der Privatuniversität Schloss Seeburg. Unter der Verantwortung der zuständigen Universitätsprofessorin oder des zuständigen Universitätsprofessors bzw. der habilitierten Mitglieder des wissenschaftlichen Stammpersonals unterstützen sie die Entwicklung und Aktualisierung der Studienmaterialien sowie die Organisation des Studienbetriebs. Näheres zu den Aufgaben regelt der Anstellungsvertrag mit der Privatuniversität Schloss Seeburg.

(4) Lehrbeauftragte nehmen Teilbereiche der in § 2 beschriebenen Aufgaben in Form von Lehraufträgen selbständig wahr. Die Vorschläge für Lehrbeauftragte sowie die inhaltliche Ausgestaltung der Lehraufträge erfolgen durch die Studiengangsleiterin oder den Studiengangsleiter der jeweiligen Fakultät, die Erteilung der Lehraufträge durch die Rektorin

bzw. den Rektor. Lehrbeauftragte müssen über ein Hochschulstudium sowie pädagogische Eignung verfügen.

§ 13. Berufungsverfahren

(1) Die Besetzung der Stellen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren erfolgt durch ein Berufungsverfahren. Jede Stelle ist von der Rektorin bzw. vom Rektor nach Information des Trägers öffentlich auszuschreiben.

(2) Der Senat hat eine entscheidungsbevollmächtigte Berufungskommission einzusetzen. Die näheren Verfahrensregeln sind in der Berufsungsordnung der Privatuniversität Schloss Seeburg festgelegt.

§ 14. Verwaltung

Neben den wissenschaftlichen Aufgaben in Forschung und Lehre gibt es eine Reihe von administrativen und technischen Arbeiten, die für einen ordnungsgemäßen Ablauf des Studienbetriebs dringend erforderlich sind.

§ 15. Studierende

(1) Die Auswahl von Interessentinnen und Interessenten zum Studium an der Privatuniversität Schloss Seeburg und das Zulassungsverfahren werden durch eine eigene Zulassungsordnung geregelt.

(2) Studierende schließen privatrechtliche Studienverträge mit der Universität ab und werden durch die Immatrikulation Mitglieder der Privatuniversität Schloss Seeburg.

(3) Studierende verlieren ihre Mitgliedschaft aufgrund der Bestimmungen der Studien- und Prüfungsordnung durch Exmatrikulation oder wegen der Beendigung ihres Studienvertrages.

§ 16. Studierendenvertretung

(1) Die ordentlichen Studierenden einer Fakultät wählen am Studienbeginn und pro Studiengang eine Sprecherin oder einen Sprecher und eine stellvertretende Sprecherin oder einen stellvertretenden Sprecher. Die Sprecherin oder der Sprecher vertritt die Interessen der Studierenden gegenüber der Fakultät und der Hochschulleitung.

(2) Studierende sind in folgenden Gremien vertreten, um die studentischen Interessen zu repräsentieren:

- Senat

- Berufungskommissionen
- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- Promotionsausschuss

(3) Aus dem Kreis der Studiengangssprecherinnen und Studiengangssprecher wird eine studentische Repräsentantin oder ein studentischer Repräsentant und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter gewählt. Diese oder dieser vertritt die Interessen der Studierenden der Privatuniversität Schloss Seeburg nach außen.

§ 17. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

(1) In Anlehnung an § 42, UG 2002 wird an der Privatuniversität Schloss Seeburg vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet. Die Rechte und Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Gleichbehandlungsgesetz und sind in der Geschäftsordnung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen geregelt.

(2) In das Gremium werden je ein Hauptmitglied und je ein Ersatzmitglied von folgenden Gruppen entsendet:

- Universitätsprofessor*innen
- wissenschaftliche Mitarbeiter*innen
- Studierende
- sonstige an der Universität tätige Arbeitnehmer*innen

Die näheren Verfahrensregeln sind in der Geschäftsordnung des Arbeitskreises für Gleichbehandlung festgelegt.

(3) Aus dem Kreis der Hauptmitglieder ist eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender sowie eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu wählen. Die Vorsitzende oder der Vorsitzende fungiert als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter. Die weiteren Mitglieder des Arbeitskreises können ersatzweise als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter fungieren.

(4) Eine Amtsperiode beträgt drei Jahre; Wiederwahl ist möglich. Zwischenzeitliche Änderungen der Mitgliederbesetzung sind über den Senat vorzunehmen.

§ 18. Evaluierung und Qualitätsmanagement

(1) Die Privatuniversität Schloss Seeburg entwickelt ein eigenes Qualitätsmanagement für Forschung und Lehre, um in beiden Bereichen die Qualität kontinuierlich zu verbessern. Dabei baut die Privatuniversität Schloss Seeburg außer auf den gesetzlichen Vorgaben auf internationalen Standards in Lehre und Forschung in den von ihr vertretenen Fachgebieten auf. Das Qualitätsmanagementsystem umfasst dabei interne und externe Evaluierungen.

(2) Die Ergebnisse von internen und externen Evaluierungen sowie von anderen Qualitätssicherungsmaßnahmen werden kontinuierlich zur Verbesserung der Qualität in Lehre, Forschung und Verwaltung an der Privatuniversität Schloss Seeburg verwendet.

Abschnitt 3: Studium und Prüfung

§ 19. Studienberatung

(1) Die Privatuniversität Schloss Seeburg bietet den an ihren semi-virtuellen Studiengängen Interessierten eine umfassende Beratung über Inhalt und Organisation ihrer Angebote. Zudem gewährleistet die Privatuniversität Schloss Seeburg den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine transparente Darstellung der spezifischen Merkmale eines semi-virtuellen Studiums sowie der von den Studierenden zu leistenden Aufwendungen.

(2) Den Studierenden der Privatuniversität Schloss Seeburg werden eine allgemeine Studienberatung sowie eine fachliche Studienberatung im Zuge des Studiencoachings angeboten.

§ 20. Immatrikulation

Bewerberinnen und Bewerber, die die Zulassungsvoraussetzungen erfüllen, können an der Privatuniversität Schloss Seeburg immatrikuliert werden. Die entsprechenden Erfordernisse und Regelungen ergeben sich aus der Zulassungsordnung der Privatuniversität Schloss Seeburg sowie aus den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen.

§ 21. Förderungen und Finanzierung des Studiums

Die Privatuniversität Schloss Seeburg bietet, neben den staatlichen Stipendien, zur Förderung bestimmter ausgewählter Personen Stipendien an.

§ 22. Zulassung, Studienordnungen und Abschlüsse

(1) Die Zulassung zum Studium an der Privatuniversität Schloss Seeburg wird in der Zulassungsordnung geregelt.

(2) Die allgemeine Prüfungsordnung und die jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen regeln die Inhalte und den Aufbau der jeweiligen Studiengänge sowie Anforderungen und Verfahren der in dem jeweiligen Studiengang abzulegenden Prüfungen.

(3) Das Studium an der Privatuniversität Schloss Seeburg wird durch die Verleihung eines akademischen Grades abgeschlossen (Bachelor of Science, Master of Science oder Doktorat zum Dr. rer. soc. oec.).

Abschnitt 4: Finanzierung

§ 23. Studiengebühren

(1) Die Privatuniversität Schloss Seeburg finanziert den regulären Hochschulbetrieb überwiegend aus den laufenden Studiengebühren der immatrikulierten Studierenden. Zusätzlich erhebt sie einmalige Einschreibe- und Prüfungsgebühren.

(2) Höhe und Zahlungsweise der Gebühren beschließt die Hochschulleitung im Einvernehmen mit der Trägergesellschaft.

§ 24. Wirtschaftliche Aspekte

(1) Die Privatuniversität Schloss Seeburg ist als private Universität den ökonomischen Prinzipien privatwirtschaftlich organisierter Unternehmen verpflichtet. Dies beinhaltet insbesondere die Aufgabe, die benötigten finanziellen Mittel über marktwirtschaftliche Aktivitäten zu erwirtschaften, um die definierten Aufgaben in Forschung und Lehre langfristig sicherzustellen.

(2) Die Finanzierung der Privatuniversität Schloss Seeburg erfolgt, außer durch Studiengebühren für grundständige und aufbauende Studiengänge- und Universitätslehrgänge, auch durch Forschungsdrittmittel, Consulting-Leistungen und Erlöse für sonstige Ausbildungen und Lehrgänge sowie aus Sponsoringeinnahmen.

(3) Zur Erreichung der ökonomischen Zielsetzungen wird den Organisationseinheiten eine hohe wirtschaftliche Eigenverantwortlichkeit übertragen. In diesen Organisationseinheiten wird die akademische Freiheit mit wirtschaftlicher Verantwortung gepaart. Bei Einrichtung dieser Organisationseinheiten sind daher sowohl die akademischen wie ökonomischen Notwendigkeiten zu berücksichtigen.

(4) Bei der Einrichtung von weiteren Organisationseinheiten ist auf eine zweckmäßige Zusammenfassung nach den Gesichtspunkten von Forschung, Lehre sowie Verwaltung zu achten. Die Hochschulleitung hat sicherzustellen, dass den Organisationseinheiten die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ressourcen im Rahmen der budgetären Möglichkeiten zugewiesen werden.

(5) Die Leiterinnen/Leiter der Organisationseinheiten sind für die Kommunikation und Umsetzung der wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Zielsetzungen im eigenen Wirkungsbereich verantwortlich. Die ökonomische Verantwortung erstreckt sich hierbei neben der zweckmäßigen, sparsamen und wirtschaftlichen Mittelverwendung im Rahmen der genehmigten Budgets auch auf die entsprechende Generierung von Erlösen und Deckungsbeiträgen.

(6) Die Evaluierung der vereinbarten Ziel- und Leistungsparameter erfolgt zumindest jährlich.

§ 25. Budgetierung

(1) Die Hochschulleitung plant jedes Jahr ein Budget für die Privatuniversität Schloss Seeburg sowie für einzelne Organisationseinheiten nach den Vorgaben und Grundsätzen der Trägerin spezifiziert. Dieses Budget ist mit kaufmännischer Sorgfalt und Vorsicht so anzulegen, dass die Privatuniversität Schloss Seeburg ihre in Satzung und in verschiedenen Ordnungen gesetzten Ziele erreichen sowie alle gesetzlichen Aufgaben erfüllen kann.

(2) Die Hochschulleitung wird das von der Trägerin verabschiedete Budget laufend überprüfen und der Trägerin über eingetretene Abweichungen berichten. Sollte sich abzeichnen, dass diese Abweichungen im Jahresverlauf nicht ausgeglichen werden können, ist der Trägerin eine Prognose der Budgetabweichung zum Jahresende abzugeben. Auch diese Prognose ist dann fortlaufend zu aktualisieren.

(3) Nach Abschluss des Geschäftsjahres ist von der Hochschulleitung ein Bericht zu erstellen, dessen Ergebnisse sowie die hierzu getroffenen Beschlüsse der Trägerin bei der neuerlichen Budgetierung zu berücksichtigen sind.

(4) Zur Unterstützung der Führungsfunktion der Leiterinnen/Leiter von Organisationseinheiten ist ein Rechnungswesen zu implementieren, welches die wirtschaftliche Lage der einzelnen Organisationseinheiten transparent und in ihrer Gesamtheit abbildet.

Abschnitt 5: Schlussvorschriften

§ 26. Aufsicht

(1) Die Privatuniversität Schloss Seeburg unterliegt der Aufsicht der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria. Die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria hat die Aufgabe, eine kontinuierliche begleitende Qualitätskontrolle der akkreditierten Privatuniversitäten durchzuführen.

(2) Die Agentur kann jederzeit von ihrem Einsichtsrecht Gebrauch machen und Auskunft verlangen. Im Rahmen des Aufsichtsrechts besteht eine Auskunftspflicht der Privatuniversität. Diese umfasst:

- Überprüfungen der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria vor Ort;
- Auskünfte über alle Angelegenheiten der Privatuniversität Schloss Seeburg;
- Vorlage von Unterlagen und Geschäftsstücken.

(3) Die Aufsicht über die Geschäftsführung der Privatuniversität Schloss Seeburg obliegt der Trägergesellschaft.

§ 27. Inkrafttreten

(1) Diese Satzung tritt mit 28.04.2021 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Satzung vom 01.09.2015 außer Kraft.

(2) Die in dieser Satzung neu geregelte Zusammensetzung des Universitätsrats ist innerhalb eines Jahres nach dem Inkrafttreten dieser Satzung umzusetzen und der Universitätsrat neu zu bestellen.

Seekirchen, 28.04.2021


Rektor


Geschäftsführer

Der Änderungsvorschlag der Satzung wurde vom Senat am 14.04.2021 beschlossen und der Hochschulleitung vorgelegt.

Die Satzung wurde von der Hochschulleitung der Privatuniversität Schloss Seeburg am 28.04.2021 beschlossen und niedergelegt. Die Niederlegung wurde am 28.04.2021 durch Aushang in der Privatuniversität bekannt gegeben.

Anhang 4

Zulassungsordnung

Zulassungsordnung für die Vergabe von Studienplätzen für Bachelor- und Masterstudiengänge sowie Universitätslehrgänge

an der Privatuniversität Schloss Seeburg

§ 1 Allgemeine Zulassungsvoraussetzungen

(1) Die Zulassung zu einem Bachelor- oder konsekutiven Master-Studium an der Privatuniversität Schloss Seeburg setzt entsprechend den Bestimmungen des § 64 Universitätsgesetz 2002 die allgemeine Universitätsreife voraus. Diese ist durch eine der folgenden Urkunden nachzuweisen:

- (a) österreichisches Reifeprüfungszeugnis oder Zeugnis über die Berufsreifeprüfung;
- (b) anderes österreichisches Zeugnis über die Zuerkennung der Studienberechtigung für ein bestimmtes Studium an einer Universität;
- (c) ausländisches Zeugnis, das einem dieser österreichischen Zeugnisse auf Grund einer völkerrechtlichen Vereinbarung oder auf Grund einer Nostrifikation oder auf Grund der Entscheidung des Prüfungsausschusses im Einzelfall gleichwertig ist;
- (d) Urkunde über den Abschluss eines mindestens dreijährigen Studiums an einer anerkannten inländischen oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung;
- (e) ein nach den Bestimmungen der „International Baccalaureate Organization“ erworbenes „IB-Diploma“;
- (f) ein Europäisches Abiturzeugnis gemäß Art. 5 Abs. 2 der Vereinbarung über die Satzung der Europäischen Schulen, BGBl. III Nr. 173/2005.

(2) Ausländische Bewerberinnen und Bewerber, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, müssen den Nachweis von ausreichenden Kenntnissen der deutschen Sprache in Wort und Schrift erbringen. Gefordert ist hier mindestens ein C1 Level nach dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen.

- (3) Bewerberinnen und Bewerber, die über keine der in § 1 Abs 1 dieser Zulassungsordnung angeführten Urkunden verfügen, können dies dadurch ausgleichen, dass sie eine für das angestrebte Studium facheinschlägigen Studienberechtigungsprüfung an öffentlichen Universitäten nach § 64a Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, idgF, oder an der Privatuniversität Schloss Seeburg eine Studienzulassungsprüfung nach § 5 dieser Zulassungsordnung absolvieren.
- (4) Die Zulassung zu einem konsekutiven Masterstudium setzt weiters den Abschluss eines fachlich in Frage kommenden Bachelorstudiums (mindestens 180 ECTS-Punkte) oder eines anderen gleichwertigen Studiums an einer anerkannten inländischen oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung voraus.
- (5) Die Qualifikation für die Universitätslehrgänge wird durch den erfolgreichen Abschluss eines ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschlusses oder eine gleichzuhaltende Qualifikation nachgewiesen. Nähere Regelungen befinden sich in den Studien- und Prüfungsordnungen der jeweiligen Universitätslehrgänge.
- (6) In den „Studien- und Prüfungsordnungen“ der einzelnen Studiengänge können weitere (besondere) Zulassungsbedingungen festgelegt werden.

§ 2 Kapazitätsermittlung

- (1) Die jährliche Aufnahmekapazität wird durch die Hochschulleitung festgelegt. Die Festlegung hat anhand des Ausbildungsaufwandes und des Umfanges des Lehrangebots zu erfolgen.
- (2) Der Ausbildungsaufwand ist anhand der zur Verfügung stehenden räumlichen und sachlichen Kapazitäten, der zu erwartenden Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger, der Zahl der sonstigen Studentinnen und Studenten, der Zahl des nichtwissenschaftlichen Personals sowie des zu erwartenden Verbleibeverhaltens der Studentinnen und Studenten (Schwund) zu bemessen.
- (3) Für den Umfang des Lehrangebots sind die Zahl des mit Lehraufgaben betrauten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals, die Zahl der Lehraufträge sowie das Ausmaß der dienstrechtlichen Lehrverpflichtungen maßgeblich.

§ 3 Zulassungsverfahren

- (1) Die Bewerbung um einen Studienplatz hat online zu erfolgen.
- (2) Die Studienplätze werden ausschließlich an jene Bewerberinnen oder Bewerber vergeben, die folgende Bewerbungsunterlagen vollständig und fristgerecht bei der Privatuniversität Schloss Seeburg eingebracht und ein verpflichtendes Beratungsgespräch absolviert haben:
 - (a) Beglaubigte Kopien der Nachweise für die allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen nach § 1 dieser Zulassungsordnung
 - (b) Krankenkassenbescheinigung oder Kopie der E-Card
 - (c) Lichtbild mit Ihrem Vor- und Nachnamen auf der Rückseite
 - (d) Kopie eines Personalausweises oder Reisepasses
 - (e) Lebenslauf
 - (f) Motivationsschreiben
 - (g) Beglaubigte Kopie der Hochschulzeugnisse (nur bei Einschreibung für einen Masterstudiengang bzw Master-Universitätslehrgang: Näheres regelt die SPO des jeweiligen Universitätslehrgangs)
 - (h) Für die Master-Universitätslehrgänge eine Bestätigung durch den Arbeitgeber über eine mindestens 2-jährige Berufserfahrung.
- (3) Für die Reihenfolge in der Bearbeitung bei der Vergabe der Studienplätze ist das Datum der verbindlichen Online-Anmeldung maßgeblich. Über die Reihenfolge von zeitgleich aufgegebenen Bewerbungen entscheidet das Los. Die Bewerberinnen und Bewerber werden nach der Reihenfolge ihrer gültigen Bewerbung per E-Mail über ihre erfolgreiche Zulassung verständigt.
- (4) Erreicht zu dem von der Hochschulleitung festgelegten und gemeinsam mit der Bewerbungsfrist veröffentlichten Stichtag die Zahl der aufgenommenen Bewerberinnen und Bewerber für einen Studiengang 75% der nach § 2 dieser Zulassungsordnung bestimmten Kapazitäten der Privatuniversität Schloss Seeburg, so werden die verbleibenden Studienplätze im Universitätsauswahlverfahren vergeben.
 - (a) Im Universitätsauswahlverfahren werden die Bewerberinnen oder Bewerber ausgewählt, die nach Eignung und Motivation die besten Aussichten auf einen erfolgreichen Abschluss des Studiums haben.
 - (b) Die Auswahl erfolgt durch die jeweilige Studiengangsleitung nach Maßgabe folgender Kriterien:

- i. Vollständigkeit der Bewerbungsunterlagen;
- ii. Die Einzelnoten der Hochschulzugangsberechtigung, die über eine fachspezifische Eignung besonderen Aufschluss geben;
- iii. Qualität und Aussagekraft des Motivationsschreibens;
- iv. Das Ergebnis eines Beratungsgespräches, das Aufschluss über die Motivation der Bewerberin oder des Bewerbers und über die Identifikation mit dem gewählten Studium gibt.

§ 4 Zulassung zu höheren Fachsemestern

(1) Ist in einem Studiengang für ein höheres Fachsemester eine maximale Zahl von Studienplätzen festgesetzt, werden die verfügbaren Studienplätze an jene Bewerberinnen und Bewerber vergeben, die die Voraussetzungen für die Aufnahme in das betreffende höhere Fachsemester erfüllen. Über die Vergabe entscheidet die Studiengangsleitung. Ist eine Auswahl unter diesen Bewerberinnen und Bewerbern erforderlich, sind für die Vergabe folgende Kriterien heranzuziehen:

- (a) Durchschnittsnote der bisher erbrachten Studienleistungen
- (b) Art der Berufsausbildung oder Berufstätigkeit
- (c) Motivationsschreiben, das den Grund des Wechsels und die Ziele des Studiums darlegt,
- (d) Auswahlgespräch, bei dem die Erfolgsaussichten des Studiums hinterfragt werden
- (e) Empfehlungsschreiben der bisherigen Hochschule.

(2) Bei der Auswahl müssen mindestens zwei Kriterien herangezogen werden.

(3) Das Beratungs- und Auswahlgespräch wird von der Studiengangsleitung durchgeführt.

§ 5 Studienzulassungsprüfung

(1) Folgende Kriterien müssen für die Ablegung der Studienzulassungsprüfung (siehe § 1 Abs 3 dieser Zulassungsordnung) erfüllt sein:

- (a) abgeschlossene Lehre oder Fachschulabschluss (berufsbildende mittlere Schule)
- (b) Vollendung des 20. Lebensjahres
- (c) Staatsbürgerschaft eines EWR-Mitgliedstaates

(d) eine über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende erfolgreiche berufliche oder außerberufliche Vorbildung für das angestrebte Studium.

(2) Die Studienzulassungsprüfung umfasst für alle Bachelorstudiengänge folgende Fächer:

1. Deutsch
2. Mathematik
3. Englisch
4. Grundlagen Rechnungswesen
5. Einführung in die Betriebswirtschaftslehre

(3) Die Studienzulassungsprüfung berechtigt, sofern die übrigen Voraussetzungen nach dieser Zulassungsordnung erfüllt sind, ausschließlich zur Zulassung zu dem jeweiligen Bachelor-Studium an der Privatuniversität Schloss Seeburg und verleiht daher keine allgemeine Universitätsreife im Sinne des § 64 UG 2002.

§ 6 Vorläufige Zulassung

(1) Eine vorläufige Zulassung zum Studium kann erfolgen, wenn aufgrund der Bewerbungsunterlagen eine ausreichende Wahrscheinlichkeit besteht, dass die Zulassungsvoraussetzungen nach § 1 dieser Studienordnung binnen sechs Monaten nach Beginn des Studiums erfüllt sein werden, und darüber hinaus die Studienbewerberin bzw der Studienbewerber zum Zeitpunkt der vorläufigen Zulassung die übrigen Voraussetzungen nach § 3 dieser Zulassungsordnung erfüllt.

(2) Die Entscheidung über eine vorläufige Zulassung zum Studium liegt im Ermessen der Studiengangsleitung. Es besteht kein Anspruch auf eine vorläufige Zulassung seitens der Studienbewerberin bzw. des Studienbewerbers.

(3) Im Ausbildungsvertrag ist festzuhalten, welchen Nachweis die Studienbewerberin bzw der Studienbewerber innerhalb der Frist von sechs Monaten ab Studienbeginn nachzubringen hat. Wenn der Nachweis fristgerecht erbracht wird, erfolgt die endgültige Zulassung zum Studium.

(4) Wenn der Nachweis nicht fristgerecht erbracht wird, erlischt die Zulassung mit Ablauf dieser Frist. Es besteht kein Anspruch auf Rückzahlung bereits geleisteter Studien- und/oder sonstiger Gebühren.

Diese Zulassungsordnung tritt mit Wirkung vom 30.04.2021 in Kraft, gleichzeitig tritt die Zulassungsordnung vom 05.02.2016 außer Kraft.

Diese Zulassungsordnung wurde am 30.04.2021 vom Senat der Privatuniversität Schloss Seeburg neu beschlossen und niedergelegt. Die Niederlegung wurde am 30.04.2021 durch Aushang in der Privatuniversität bekannt gegeben.

Anhang 5

Richtlinie akademische Ehrungen

Richtlinie – Akademische Ehrungen an der Privatuniversität Schloss Seeburg

§ 1. Allgemeines

(1) Die Privatuniversität Schloss Seeburg vergibt akademische Ehrungen zur Anerkennung von wissenschaftlichen oder hervorragenden persönlichen Leistungen, nach Maßgabe der folgenden Richtlinien. Die akademischen Ehrungen werden nicht an aktive Angehörige der Privatuniversität Schloss Seeburg verliehen.

(2) Antragsberechtigt sind die Mitglieder der Hochschulleitung und die Mitglieder des Senats. Den Anträgen auf akademische Ehrungen sind ausführliche Unterlagen über die zu ehrende Person, insbesondere auch Nachweise zu den besonderen Leistungen und Verdiensten dieser Person, sowie eine Begründung, weshalb durch die Ehrung der Ruf der Privatuniversität Schloss Seeburg als Universität gefördert wird, beizulegen und sind diese an die Rektorin oder den Rektor zu richten. Die Hochschulleitung entscheidet über die Anträge und informiert den Senat.

§ 2. Akademische Ehrungen

- (1) Verleihung des Titels “Doktorin oder Doktor honoris causa („Dr. h.c.“)
- (2) Verleihung des Titels einer/eines Ehrensatorin/Ehrensators
- (3) Verleihung des Titels einer/eines Ehrenbürgerin/Ehrenbürgers

§ 3. Voraussetzungen

- (1) Doktorin oder Doktor honoris causa („Dr. h.c.“)

Die Privatuniversität Schloss Seeburg kann an Personen, die aufgrund ihrer wissenschaftlichen Leistung in Fachkreisen hohes Ansehen genießen oder sich um die, durch die Privatuniversität Schloss Seeburg zu erfüllenden, wissenschaftlichen Aufgaben hervorragende Verdienste erworben haben, ehrenhalber ein Doktorat, ohne Erfüllung der in den Studienvorschriften geforderten Voraussetzungen, verleihen.

(2) Ehrensenatorin/Ehrensenator

Die Privatuniversität Schloss Seeburg kann an hervorragende Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, die sich in einem besonderen Maß um die Privatuniversität Schloss Seeburg verdient gemacht haben, den Titel einer Ehrensenatorin oder eines Ehrensenators verleihen. Die Verdienste des zu Ehrenden haben in einem außergewöhnlichen und langzeitigem Engagement zu bestehen.

(3) Ehrenbürgerin/Ehrenbürger

Die Privatuniversität Schloss Seeburg kann an Persönlichkeiten, die sich im besonderen Maß um die Ausgestaltung oder Ausstattung der Privatuniversität Schloss Seeburg verdient gemacht haben, den Titel einer Ehrenbürgerin oder eines Ehrenbürgers verleihen.

§ 4. Erlöschen von Ehrungen

(1) Alle akademischen Ehrungen erlöschen durch Verzicht oder Widerruf.

(2) Die Hochschulleitung der Privatuniversität Schloss Seeburg kann die Verleihung akademischer Ehrungen widerrufen, wenn sich die geehrte Person durch späteres Verhalten der Ehrung unwürdig erweist oder wenn sich nachträglich ergibt, dass die Ehrung erschlichen worden ist. Die Urkunde ist einzuziehen.

§ 5. Verlautbarung

Akademische Ehrungen sind im Amtsblatt der Privatuniversität Schloss Seeburg kundzumachen.

§ 6. Überreichung der Akademischen Ehrungen

Die Überreichung der akademischen Ehrungen erfolgt durch die Rektorin oder den Rektor. Eine öffentliche Feier kann vorgesehen werden.

Anhang 6

Betreuungsvereinbarung Doktorat

Betreuungsvereinbarung

Zwischen: Doktorandin oder Doktorand	
Familiennamen, Vorname:	
Tel.:	E-Mail:
und Betreuerin oder Betreuer	
Titel, Familiennamen, Vorname:	
Universität	
Tel.:	E-Mail:
sowie der Privatuniversität Schloss Seeburg.	
Angaben zum Dissertationsprojekt	
1. Vorläufiger Arbeitstitel der Dissertation: 2. Geplante Struktur der Dissertation: ○ Monographie ○ Kumulative Dissertation 3. Exposé des Dissertationsvorhabens (Hinweis: Das Exposé ist Bestandteil dieser Betreuungsvereinbarung. Es wird in Absprache mit der Betreuerin oder dem Betreuer ein Abstract sowie ein Exposé erwartet, welches auf nachfolgende Punkte eingeht. Ein detaillierteres Forschungskonzept muss innerhalb der ersten zwei Semester des Doktoratstudiums vorgelegt werden. Bei kumulativen Dissertationen können die folgenden Punkte ggf. für jede geplante Publikation separat dargestellt werden, jedoch sollte dann eine kurze Darstellung des Zusammenhangs der geplanten Papiere vorangestellt werden): • Motivation und klare Formulierung der Forschungsfrage(n). • Darstellung des aktuellen Standes der internationalen Forschungsliteratur. • Darstellung der Forschungslücken, welche durch die Dissertation adressiert werden. • Beschreibung des geplanten Beitrags der Dissertation zur bestehenden Forschungsliteratur und Implikationen für die Praxis. • Geplantes Studiendesign (Verortung experimentell/korrelativ/deskriptiv/review-basiert/theoretisch-konzeptionell). • Beschreibung und Begründung der geplanten Methode(n) (Verortung qualitativ und/oder quantitativ). • Geplantes Vorgehen zur Sicherstellung der Veröffentlichbarkeit von Forschungsergebnissen bei empirischen Arbeiten	

4. Inhaltlich strukturierter Zeit- und Arbeitsplan (z.B. als Gantt-Chart). Kurzreflexion über die durchschnittlich pro Woche verfügbare Forschungszeit.
(Anmerkung: Es handelt sich um ein Vollzeitstudium über drei Jahre mit 180 ECTS, 1 ECTS entspricht 25 bis 30 Arbeitsstunden. Falls ein Vollzeitstudium aus beruflichen oder privaten Gründen nicht möglich ist, bieten wir einen individuellen Studienverlaufsplan an, wodurch das Curriculum und die Prüfung des Forschungskonzeptes zeitlich gestreckt werden).
5. Reflexion über vorhandene versus zur Durchführung des Forschungsprojekts benötigte Kompetenzen. Sofern diese nicht durch das Curriculum des Doktoratsstudiums abgedeckt werden, ist eine Auflistung benötigter zusätzlicher Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich.
6. Ressourcenplanung: Auflistung der benötigten Ressourcen zur Durchführung des Projektes ggfls. mit Finanzierungsplan.

Zwischen Doktorandin oder Doktorand und Betreuerin oder Betreuer sowie der Privatuniversität Schloss Seeburg wird im Rahmen der Umsetzung des oben genannten und im beigefügten Exposé spezifizierten Dissertationsprojektes Folgendes vereinbart:

1. Die Betreuungsvereinbarung verfolgt das Ziel, das Doktoratsstudium und die damit verbundenen Prüfungs- und Leistungsnachweise individuell zu gestalten und auf die Bedürfnisse der Doktorandin oder des Doktoranden, ihre oder seine Karrierepläne und die Anforderungen des Dissertationsprojektes zuzuschneiden. Durch periodische, jedenfalls jährliche Berichte über den Studien- und Forschungsfortgang (Forschungsmonitoring, vgl. Nr. 4) wird die Dissertationsvereinbarung durch Annexe ergänzt und dem Studien- und Forschungsverlauf angepasst.
2. Die Betreuungsvereinbarung ist keine bindende Verpflichtung der Universität oder der Betreuerin oder des Betreuers, dass tatsächlich ein Doktorat verliehen wird. Ebenso leitet sich daraus keine Forderung an die Doktorandin oder den Doktoranden ab, tatsächlich eine Dissertation einzureichen.
3. Die Umsetzung des Dissertationsprojektes basiert auf dem zwischen Betreuerin oder Betreuer und Doktorandin oder Doktorand vereinbarten Zeit- und Arbeitsplan. Dieser ist gesondert zu erarbeiten und als Beilage zu dieser Vereinbarung zu verstehen. Er ist so zu gestalten, dass das Dissertationsprojekt in einem angemessenen Zeitraum umgesetzt werden kann. Der Zeit- und Arbeitsplan soll realistisch durchführbare Arbeitsschritte beinhalten und etwaige andere Verpflichtungen der Doktorandin oder des Doktoranden (Lehre und Forschung an der Universität, Beruf außerhalb der Universität, etc.) berücksichtigen. Auf Basis der periodischen Berichte (vgl. Nr. 4) wird der Zeit- und Arbeitsplan laufend an aktuelle Erfordernisse angepasst.
4. Periodische, jedenfalls jährliche Berichte dokumentieren den Fortgang und die Entwicklung des Dissertationsprojektes. Im ersten Jahr des Doktorats stellt die Prüfung des Forschungskonzepts diese Dokumentation sicher. Anschließend sind dem Promotionsausschuss jährlich Berichte zum Forschungsmonitoring, vorzulegen. Sie gelten als Annexe dieser Betreuungsvereinbarung. Kann die Jahresfrist zur Dokumentation des Forschungsfortschritts (Prüfung des Forschungskonzepts, Forschungsmonitoring) nicht eingehalten werden, muss die Doktorandin oder der

Doktorand beim Promotionsausschuss unter Angabe von Gründen einen Antrag zur Verlängerung der Frist stellen. Die Betreuerin oder der Betreuer müssen diesem Antrag zustimmen.

5. Die Betreuerin oder der Betreuer wird den Fortgang des Dissertationsprojektes laufend begleiten und Anfragen innerhalb einer angemessenen Frist beantworten.

6. Der Fortgang der Arbeit wird regelmäßig, in der Regel mindestens einmal im Quartal besprochen. Diese Feedbackgespräche sollten entsprechend protokolliert werden. Gerade in der Anfangsphase wird eine höhere Frequenz von Feedbackgesprächen empfohlen. Wird ein Dissertationsprojekt von mehreren Betreuerinnen oder Betreuern betreut, soll die Frequenz der Feedbackgespräche mit den jeweiligen Betreuerinnen oder Betreuern spezifiziert werden.

7. Die Teilnahme an wissenschaftlichen Fachveranstaltungen, die Betreuung von Studierenden, die aktive Mitwirkung an Lehrveranstaltungen und dgl. sind erwünscht und können in Absprache mit der Betreuerin oder dem Betreuer festgelegt werden. Die Teilnahme an Konferenzen, inner- sowie außeruniversitären Veranstaltungen usw. soll in Absprache mit der Betreuerin oder dem Betreuer festgelegt werden. Dabei wird empfohlen, zukünftige Karrierewege der Doktorandinnen oder Doktoranden zu berücksichtigen.

8. Die Doktorandin oder der Doktorand hat die Regeln sorgfältiger wissenschaftlicher Praxis einzuhalten und die Promotionsordnung zu beachten.

9. Im Fall von Unklarheiten und Problemen (vor allem im Verhältnis zwischen Doktorandin/Doktorand und Betreuerin/Betreuer) soll der zuständige Promotionsausschuss zur Vermittlung eingeschaltet werden.

10. Diese Vereinbarung kann jederzeit einseitig schriftlich aufgekündigt werden. Kann die Betreuungsleistung von Seiten der unterzeichnenden Betreuerin oder des unterzeichnenden Betreuers nicht mehr erbracht werden, verpflichtet sich die Privatuniversität Schloss Seeburg, die Suche nach einer alternativen Betreuungsperson zu unterstützen. Ein rechtlicher Anspruch der Doktorandin oder des Doktoranden auf das Zustandekommen einer neuen Betreuungsvereinbarung besteht nicht.

Diese Betreuungsvereinbarung gilt vorbehaltlich der Zulassung der Kandidatin oder des Kandidaten durch den Promotionsausschuss.

Datum:	Unterschrift Doktorandin/Doktorand:
Datum:	Unterschrift Betreuerin/Betreuer:
Datum:	Unterschrift Studiengangsleitung:

Anlagen:

☐ Exposé, Seitenanzahl: _____

Anhang 7

Aktennotiz Gespräch mit AQ

09.01.2020

Seekirchen, 17. 1. 2020

Aktennotiz – Gesprächstermin zum Thema Behandlung der Präsenzstätten

Ort: Geschäftsstelle der AQ Austria

Datum: 09. 01. 2020

Anwesend:

AQ Austria

PU Schloss Seeburg:

Aktennotiz ausgearbeitet von