

Drs. 7838-19
Gießen 12 07 2019

Stellungnahme zur
Akkreditierung der
Medical School Berlin -
Hochschule für
Gesundheit und Medizin

INHALT

Vorbemerkung	5
A. Kenngrößen	7
B. Akkreditierungsentscheidung	11
Anlage: Bewertungsbericht zur Akkreditierung der Medical School Berlin – Hochschule für Gesundheit und Medizin	19

Vorbemerkung

Der Wissenschaftsrat hat auf der Basis seiner Empfehlungen zur Institutionellen Akkreditierung privater Hochschulen |¹ einen Akkreditierungsausschuss eingesetzt, der im Auftrag der Länder Institutionelle Akkreditierungen und Konzeptprüfungen durchführt. Dabei handelt es sich um Verfahren der länderübergreifenden Qualitätssicherung nichtstaatlicher Hochschulen in ihrer Eigenschaft als staatlich beliehene Einrichtungen des tertiären Bildungssektors. Die Verfahren sichern die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit einer Hochschuleinrichtung und dienen dem Schutz der Studierenden sowie privater und öffentlicher Institutionen als künftige Arbeitgeber der Absolventinnen und Absolventen.

Im Verfahren der Institutionellen Akkreditierung ist die zentrale Frage zu beantworten, ob es sich bei der zu prüfenden Einrichtung um eine Hochschule handelt, an der Leistungen in Lehre und Forschung bzw. Kunstausübung erbracht werden, die anerkannten wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Maßstäben entsprechen. Dazu wird geprüft, ob eine Einrichtung die konstitutiven Voraussetzungen der Hochschulformigkeit erfüllt. Zusätzlich fließen der institutionelle Anspruch und die individuellen Rahmenbedingungen einer Hochschule in die Bewertung ein.

Die Verfahrensgrundlage bildet der Leitfaden der Institutionellen Akkreditierung (Drs. 4395-15). |² Die Akkreditierung erfolgt befristet. Durch die Veröffentlichung seiner Akkreditierungsentscheidungen und die Verleihung eines Siegels trägt der Wissenschaftsrat zur Herstellung von Transparenz und Vergleichbarkeit tertiärer Bildungsangebote bei.

Das Land Berlin hat mit Schreiben vom 23. Mai 2018 einen Antrag gestellt, das Verfahren zur Institutionellen Akkreditierung der Medical School Berlin einzuleiten. Die Vorsitzende des Akkreditierungsausschusses des Wissenschaftsrats hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt, welche die Medical School Berlin am 1. und

|¹ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Akkreditierung privater Hochschulen, in: Wissenschaftsrat: Empfehlungen und Stellungnahmen 2000, Bd. I, Köln 2001, S. 201-227.

|² Vgl. Wissenschaftsrat: Leitfaden der Institutionellen Akkreditierung nichtstaatlicher Hochschulen (Drs. 4395-15), Berlin Januar 2015.

6 2. April 2019 besucht und anschließend den vorliegenden Bewertungsbericht erarbeitet hat. In dem Verfahren wirkten auch Sachverständige mit, die nicht Mitglieder des Wissenschaftsrats sind. Ihnen ist der Wissenschaftsrat zu besonderem Dank verpflichtet.

Am 4. und 5. Juni 2019 hat der Akkreditierungsausschuss auf der Grundlage des Bewertungsberichts die Stellungnahme zur Akkreditierung der Medical School Berlin vorbereitet.

Der Wissenschaftsrat hat die Stellungnahme am 12. Juli 2019 in Gießen verabschiedet.

A. Kenngrößen

Die Medical School Berlin – Hochschule für Gesundheit und Medizin (fortan: MSB) wurde in zwei Schritten gegründet. Zunächst erfolgte 2012 die Gründung der heutigen Fakultät für Gesundheitswissenschaften mit fachhochschulischem institutionellen Anspruch. An ihr sind die anwendungsorientierten Studiengänge angesiedelt. 2014 folgte die Gründung der Fakultät Naturwissenschaften mit universitärem institutionellen Anspruch und die Erweiterung der staatlichen Anerkennung.

Das Profil ist geprägt von dem Anspruch, den Herausforderungen im Gesundheitswesen mit durchgängig interdisziplinärem Forschen, Lehren und Lernen zu begegnen. Der Schwerpunkt an der Fakultät Naturwissenschaften liegt in der Psychologie und an der Fakultät Gesundheitswissenschaften in der Sozialen Arbeit. Darüber hinaus sind dort die Angebote in Heilpädagogik und Medizincontrolling verortet. Die Medizinpädagogik erstreckt sich auf beide Fakultäten. Der B.A. ist an der Fakultät Gesundheitswissenschaften, der M.A. an der Fakultät Naturwissenschaften angesiedelt.

Trägerin der Hochschule ist die MSB Medical School Berlin GmbH. Die Geschäftsanteile werden vollständig von einer Person gehalten, die somit Betreiberin der Hochschule ist. Die Betreiberin übt ebenfalls das Amt der Geschäftsführerin der Hochschule aus und ist als solche Teil des Rektorats.

Zum Hochschulverbund der Betreiberin zählen die MSH Medical School Hamburg, die HMU Health and Medical University Potsdam i. Gr. und die BSP Business School Berlin. Es bestehen keine rechtlichen Verbindungen zwischen den Trägergesellschaften. Teilweise bieten die Hochschulen die gleichen Studiengänge an. Darüber hinaus kooperieren sie in Forschung, Internationalisierung, Mitarbeiterentwicklung, Kultur und Sport.

Die Grundordnung regelt die Organe der Hochschule. Diese sind das Rektorat, der Akademische Senat, die Fakultätsräte und die Studierendenvereinigung (Studierendenrat).

Das Leitungsorgan, das Rektorat, setzt sich zusammen aus der Rektorin bzw. dem Rektor, bis zu zwei Prorektorinnen bzw. Prorektoren (derzeit eingerichtet: Prorektorat Forschung), den Dekaninnen bzw. Dekanen der Fakultäten sowie der Geschäftsführerin. Gemäß § 15 Abs. 4 Grundordnung werden akademische

8 Angelegenheiten nur von den akademischen Mitgliedern des Rektorats entschieden. Für die Ausübung des Rektorenamts müssen die Voraussetzungen für eine Berufung auf eine Professur an der Fakultät Naturwissenschaften vorliegen. Der aktuelle Rektor ist mit einer halben Stelle an der Hochschule beschäftigt und hat für die Rektoratstätigkeit eine Reduktion seines Lehrdeputats im Umfang von 2 SWS erhalten. Der Prorektor bekleidet eine Vollzeitstelle und das Lehrdeputat ist um 6 SWS reduziert.

Organe der akademischen Selbstverwaltung sind der Akademische Senat und die Fakultätsräte. Dem Akademischen Senat obliegen u. a. die Wahl bzw. Abwahl der Leitungsgämter, die Gestaltung und Änderung der Ordnungen und die Mitwirkung am durch die Geschäftsführung erstellten Businessplan. Die Fakultätsräte üben insbesondere die personelle Selbstergänzung und -erneuerung aus.

Die Aufbauorganisation ist geprägt von den Fakultäten und Departments. Die Fakultäten nehmen Aufgaben der Hochschule in Lehre, Forschung und Entwicklung wahr. Sie werden von einer Dekanin bzw. einem Dekan geleitet, die oder der vom Fakultätsrat gewählt sind bzw. abberufen werden. Die Departments evaluieren die Studiengänge und entwickeln sie weiter. Eine Departmentleitung wird aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren eines Departments gewählt.

Zur MSB gehören die Psychotherapeutische Hochschulambulanz und das Institut für Integrative Psychotherapieausbildung. Die Hochschulambulanz hat zum 1. Januar 2018 den Betrieb aufgenommen und bietet die Richtlinienverfahren Verhaltenstherapie und tiefenpsychologisch fundierte Psychotherapie an. Die Ausbildung am Institut führt zur Approbation (Psychologische Psychotherapie).

Im Wintersemester 2018/19 waren 16 Professorinnen und 20 Professoren mit einem Stellenumfang von 31,29 VZÄ an der Hochschule beschäftigt. 15 weitere Professuren (13,25 VZÄ) waren Gegenstand eines Besetzungsverfahrens bzw. im Hochschulhaushalt etatisiert.

Die Hochschule hat Fachhochschulprofessuren mit einem Deputat von 18 Semesterwochenstunden (und 15 % der Arbeitszeit für Forschung) und Universitätsprofessuren mit neun SWS (35 % der Arbeitszeit für Forschung) eingerichtet. Zusätzlich kommen an der Fakultät Naturwissenschaften Professuren zum Einsatz, die über ein erhöhtes Lehrdeputat (12 SWS |³) und kaum bzw. keine Aufgaben in der Forschung verfügen. Im WS 2018/19 bekleideten 23 Personen (21,04 VZÄ) eine Universitätsprofessur (davon vier Personen bzw.

|³ Darüber hinaus ist auch ein Deputat von 14 SWS möglich. Von diesem Einsatzmodell ist bisher aber noch kein Gebrauch gemacht worden.

3,88 VZÄ mit erhöhtem Lehrdeputat) und 13 Personen (10,25 VZÄ) eine Fachhochschulprofessur.

Das Berufungsverfahren für Professuren und Juniorprofessuren (welche die MSB zeitnah einführen möchte) ist in der Berufsordnung geregelt. Die Fakultätsräte ermitteln jährlich den Bedarf, beschließen die Denominationen und verantworten das Ausschreibungsverfahren. Sie setzen die Berufungskommissionen ein, denen fünf Professorinnen und Professoren (davon eine Person hochschulextern), die akademischen Mitglieder des Rektorats, eine Vertretung der Studierenden, eine Vertretung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte angehören.

Hauptberufliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren im WS 2018/19 mit einem Stellenumfang von 25,38 VZÄ beschäftigt. Sie verfügen über Schwerpunkte in der Lehre, im Wissenschaftsmanagement oder im Bereich „Forschung/Forschungsinfrastruktur/Transfer“. In den letztgenannten Bereich fallen auch 3,5 VZÄ, die für Tätigkeiten in der Hochschulambulanz eingesetzt werden. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wissenschaftsmanagement üben Tätigkeiten etwa im Rektoratsmanagement, dem Prüfungswesen oder dem Praktikumsmanagement aus.

Nichtwissenschaftliches Personal stand im WS 2018/19 im Umfang von 13,25 VZÄ zur Verfügung.

Im selben Zeitraum waren an der Fakultät Gesundheitswissenschaften 577 Studierende und an der Fakultät Naturwissenschaften 860 Studierende eingeschrieben. Bis zum WS 2022/23 soll die Zahl der Studierenden hochschulweit auf rd. 1800 Studierende anwachsen.

Das bestehende Studienangebot von fünf Bachelor- und drei Masterstudiengängen soll ab WS 2019/20 erweitert werden. Mit Starttermin geplant sind die Angebote „Physician Assistant“ (B.Sc.), „Frühe Hilfen und Frühförderung“ (B.A.), „Soziale Arbeit“ (M.A.), „Clinical Research“ (M.Sc.) und „Digital Management“ (M.Sc.). Darüber hinaus will die MSB zeitnah zum Vollzug der gesetzlichen Reform der Psychotherapeutenausbildung – voraussichtlich ab dem WS 2020/21 – einen Bachelor- und Masterstudiengang „Psychotherapie“ einführen. Diese würden den Bachelorstudiengang „Psychologie“ und den Masterstudiengang „Psychologie mit Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychotherapie“ mit einer Übergangsfrist ersetzen. Bisher ohne Startdatum wird erwogen, Studienangebote in Pharmazie (Staatsexamen), Sexualpädagogik/therapie oder Humanmedizin (Staatsexamen) einzuführen.

Kooperationen zur Steigerung der Mobilität sind mit 17 Hochschulen aus 12 Ländern eingegangen worden. Darüber hinaus arbeitet die MSB mit verschiedenen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens zusammen, um berufspraktische Ausbildungsabschnitte zu ermöglichen oder anwendungsbezogene Forschungsprojekte durchzuführen.

Das Forschungskonzept der MSB (Stand: 17. Mai 2018) ruft zu einer interdisziplinären, fakultäts- und departmentübergreifenden Herangehensweise in der Forschung auf. Dazu sind die Forschungscluster „Behavioral Neuroscience“, „Klinische Psychologie & Psychotherapie“, „Lifespan, Aging & Health“, „Health & Education“ sowie „Familie, Inklusion & Partizipation“ gebildet worden. Die Cluster dienen der themenorientierten Darstellung der Forschungsprojekte und deren Kommunikation in der Außendarstellung.

Zum Forschungsanreizsystem an der MSB zählen u. a. Reduktionen der Lehrverpflichtung, eine Bezuschussung oder Gesamtfinanzierung von Forschungsprojekten und Unterstützungsleistungen zur Vorbereitung von Drittmittelanträgen. In den vergangenen zwei Semestern sind je 14 SWS Reduktionen für Forschung gewährt worden. Das Forschungsbudget besteht gemäß Darstellung der Hochschule einerseits aus den mit Forschung in Verbindung stehenden Anteilen der Grundausrüstung und andererseits aus zusätzlich beantragbaren Mitteln. Letztere werden u. a. für zusätzliche sächliche, räumliche und Personalressourcen sowie Reise-, Tagungs- und Publikationskosten gewährt. 2018 betragen die zusätzlich beantragbaren Mittel 825 Tsd. Euro (2017: 246 Tsd. Euro).

2016 konnte die MSB erstmals Drittmittel einwerben. 2018 verzeichnete sie Erträge im Umfang von 542 Tsd. Euro. Angehörige der MSB arbeiten in gemeinsamen Projekten mit Forschenden z. B. an der FU Berlin oder der Charité Universitätsmedizin Berlin zusammen. Seit 2018 fördert die MSB kooperative Promotionsverfahren mit zwei Stipendien jährlich. Darüber hinaus haben Professorinnen und Professoren der Hochschule Erfahrungen in 22 kooperativen Promotionsverfahren gesammelt. Von diesen wurden elf betreut bzw. zum Abschluss geführt, als die Betreuenden an die MSB berufen waren.

Derzeit ist die MSB gemeinsam mit der BSP Business School Berlin – einer weiteren Hochschule der Betreiberin – in einer denkmalgeschützten Villa in Berlin-Lankwitz untergebracht. Zwei weitere Immobilien dienen als Ergänzungsquartiere. Ab 2020 zieht die Hochschule in eine neue Immobilie um, die Raum bietet für die angestrebte Entwicklung der MSB. In der neuen Immobilie soll die bestehende Hochschulbibliothek gedoppelt und das Laborkonzept weiter ausgearbeitet werden. Derzeit verfügt die Bibliothek über rd. 4.800 Medien, 204 Testverfahren und 14 Datenbanken. Das Budget betrug 113,5 Tsd. Euro im Geschäftsjahr 2018. Die MSB betreibt vier Forschungslaboratorien, die von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. einem wissenschaftlichen Mitarbeiter betreut werden.

Die Finanzierung erfolgt nahezu ausschließlich mittels Erlösen aus Studienentgelten. Die Trägergesellschaft der MSB arbeitet profitabel. Im Geschäftsjahr 2017 wurde ein Jahresüberschuss von 452 Tsd. Euro erzielt. Hinzu kam ein Gewinnvortrag von 767 Tsd. Euro. Auch für die kommenden Geschäftsjahre wird ein Überschuss prognostiziert.

B. Akkreditierungs- entscheidung

Der Wissenschaftsrat hat im Rahmen des Akkreditierungsverfahrens geprüft, ob die Medical School Berlin – Hochschule für Gesundheit und Medizin (MSB) die konstitutiven Voraussetzungen der Hochschulformigkeit und die im Leitfaden der Institutionellen Akkreditierung festgelegten Kriterien erfüllt. Grundlage dieser im Wesentlichen auf die Ergebnisse des Bewertungsberichts der Arbeitsgruppe gestützten Prüfung sind neben den erbrachten Leistungen in Lehre und Forschung sowie den dafür eingesetzten und für die geplante weitere Entwicklung der Hochschule vorgesehenen Ressourcen der institutionelle Anspruch und die spezifischen Rahmenbedingungen der Hochschule. Die Prüfung hat ergeben, dass die MSB den wissenschaftlichen Maßstäben einer Hochschule entspricht. Der Wissenschaftsrat gelangt somit zu einer positiven Akkreditierungsentscheidung.

Der Wissenschaftsrat erkennt die Aufbauleistung an, welche die MSB in den sieben Jahren seit ihrer Gründung erbracht hat. Sie hat unter Beweis gestellt, dass sie neue Studienprogramme aus ihrem Profil heraus entwickeln und erfolgreich am Markt platzieren kann. Ausdruck dessen sind die rasant angestiegenen Studierendenzahlen. Dieses Wachstum ging mit einem angemessenen Aufwuchs an Professuren einher.

Aufgrund dieser Leistungen in der Gründungsphase erscheinen auch die Planungen zum Ausbau des Studienangebots und des Personalbestands durchaus plausibel. Es ist besonders hervorzuheben, dass sich unter den zahlreichen Berufungen der jüngsten Zeit ausgewiesene Forscherinnen und Forscher befinden, von deren Leistungen das Forschungsniveau an der MSB erkennbar profitiert.

Im Hinblick auf den universitären Anspruch, den die MSB für die Fakultät Naturwissenschaften erhebt, vermittelt die Forschungsstrategie aber nicht den Eindruck, in der nun anstehenden Konsolidierungsphase für eine nachhaltige Absicherung des Forschungsniveaus zu sorgen. Bisher profitiert die Hochschule in hohem Maße von den Vorarbeiten und Forschungsprojekten, welche neu Berufene mit an die Hochschule bringen. Dem gegenüber stehen nur unzureichende Unterstützungsleistungen seitens der Hochschule. Die

zur Profilierung der Forschung gebildeten Forschungscluster stellen bisher vor allem Oberthemen dar und bieten wenig Synergiepotenzial. Freiräume für Forschung können zwar mittels reduzierten Lehrdeputats geschaffen werden, tatsächlich macht die Hochschule aber von diesem Instrument wenig Gebrauch. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden außer für Tätigkeiten in der Lehre, der Verwaltung oder an der Hochschulambulanz nur in geringem Maße zur Unterstützung der Forschung eingesetzt. Die zusätzlich beantragbaren Mittel für Forschungszwecke haben erst in 2018 ein angemessenes Niveau erreicht und mit Blick auf den geringen Umfang der Mittel in 2017 sowie den geplanten Aufwuchs an Professuren ist fraglich, ob das 2018 erzielte Niveau nachhaltig abgesichert ist.

Kooperationen mit der Berufspraxis wurden in zweckdienlicher Art und ausreichendem Maß geschlossen. Mit verschiedenen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens kooperiert die MSB, um berufspraktische Ausbildungsabschnitte zu ermöglichen oder anwendungsorientierte Forschungsprojekte durchzuführen. Für die internationale Mobilität der Studierenden sind ebenfalls eine dem Alter der Hochschule gerecht werdende Anzahl an Abkommen geschlossen worden. Internationale Studierende entscheiden sich bisher allerdings nur selten für die MSB. Die Einbettung in das wissenschaftliche Umfeld ist nur gering ausgeprägt, was insbesondere für die Forschung nachteilig ist. Beispielsweise ist nur für einen Studiengang ein Fachbeirat eingerichtet worden. Ansonsten fehlt es nahezu vollständig an Gremien zur Einbindung externer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in die strategische Weiterentwicklung der Hochschule. Es herrscht eine Tendenz, sich auf den Verbund zu beschränken, den die Hochschulen der Betreiberin bilden. So stammten etwa die externen Beteiligten am ansonsten wissenschaftsadäquaten Berufungsverfahren bis 2017 aus dem Hochschulverbund.

Angesichts der gegenwärtigen Zusammensetzung des Leitungsorgans bedarf der akademische Teil des Rektorats einer Stärkung. Der nichtakademische Teil des Rektorats, die Geschäftsführung, gewinnt durch die Personenidentität von Geschäftsführerin der Hochschule und Alleingesellschafterin der Trägergesellschaft an Gewicht. Die Personenidentität gewährleistet zwar offenkundig ein rasche und verbindliche Ressourcenallokation, die Studierende, Forschende und Kooperationspartner schätzen. Allerdings ist der notwendige Ausschluss der Geschäftsführerin aus akademischen Entscheidungen nicht durchgehend gewährleistet bzw. transparent über die Ordnungen abgesichert. Gleichzeitig ist mit Blick auf den akademischen Teil des Rektorats festzustellen, dass die Verfügbarkeit des Rektors und des Prorektors Forschung für ihre Ämter aufgrund anderweitiger Verpflichtungen eingeschränkt ist. Dies wird teilweise kompensiert über die Dekaninnen bzw. Dekane, wobei unklar ist, in welchem Grad sie zur Hochschulleitung zählen.

Der Akademische Senat, in dem alle Mitglieder der Hochschule angemessen repräsentiert sind, verfügt weitgehend über angemessene Kompetenzen, um die Rolle des zentralen akademischen Selbstverwaltungsorgans auszufüllen. Er beschließt etwa Änderungen der Grundordnung und nimmt maßgeblich Einfluss auf die Bestellung bzw. Abberufung der (Pro-)Rektorin bzw. des (Pro-)Rektors. Die Mitwirkung am von der Geschäftsführung erstellten Businessplan, der von großer Bedeutung für die strategische Entwicklung der Hochschule ist, ist jedoch nicht eindeutig in der Grundordnung bestimmt. Die gewählte Formulierung lässt es zu, dass der Senat erst nach der Erstellung des Businessplans beteiligt wird, wodurch seine tatsächliche Mitwirkungsmöglichkeit stark beschränkt würde und Potenzial für die strategische Entwicklung verloren ginge. Darüber hinaus fällt nicht nur mit Blick auf den Senat negativ auf, dass die Wahlordnung offene Wahlen vorschreibt und nicht die Möglichkeit regelt, zumindest auf Antrag geheim zu wählen. Die Aufgabenteilung zwischen dem Akademischen Senat und den beiden Fakultätsräten, die insbesondere die Berufungsverfahren für die jeweilige Fakultät steuern, ist nachvollziehbar und zielführend.

Die Trennung in zwei Fakultäten mit unterschiedlichem institutionellen Anspruch ist organisatorisch überwiegend konsequent umgesetzt. Auch die Trennung im Studienangebot „Medizinpädagogik“, dessen B.A. an der Fakultät Gesundheitswissenschaften und dessen M.A. an der Fakultät Naturwissenschaften angesiedelt ist, kann vor dem Hintergrund landesrechtlicher Bestimmungen inhaltlich nachvollzogen werden. Die Regelung, dass für ein Rektorat die Voraussetzungen für eine Professur an der Fakultät Naturwissenschaften vorliegen müssen, steht allerdings der Gleichwertigkeit der Fakultäten entgegen.

Die Ausstattung mit Professorinnen und Professoren erfüllt in quantitativer Hinsicht die Anforderungen des Wissenschaftsrats an eine Hochschule mit Masterstudiengängen. Die fachlichen Kernbereiche der zum WS 2018/19 angebotenen Studiengänge sind professoral abgedeckt. Im akademischen Jahr 2017/18 wurde die Lehre in allen Studiengängen mehrheitlich von hauptberuflichen Professorinnen und Professoren erbracht.

Das regelmäßige Lehrdeputat der Professorinnen und Professoren, das sich nach Fakultäten unterscheidet und im universitären Teil 9 SWS beträgt, ist dem jeweiligen institutionellen Anspruch grundsätzlich angemessen. Allerdings durchbricht die MSB diese Differenzierung mit dem Einsatz von Professuren an der Fakultät Naturwissenschaften, die ein vertragliches Lehrdeputat von 12 SWS (bzw. theoretisch möglichen 14 SWS) und kaum bzw. keine Aufgaben in der Forschung haben. Der Wissenschaftsrat hat wiederholt darauf hingewiesen, dass der Einsatz von Professuren mit einem Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre an Universitäten ein geeignetes Mittel sein kann, um angesichts der Herausforderungen für Universitäten der zentralen Bedeutung des Leistungsbereichs Lehre

gerecht zu werden. |⁴ Im Kontext der MSB, die zwei Hochschultypen unter einem Dach vereint, können aber Professuren mit sehr geringem bis nicht vorhandenem Forschungsauftrag nicht dazu dienen, in gleichem Maße wie forschende Professorinnen und Professoren den universitären Anspruch der Fakultät zu unterstreichen. Dabei wird anerkannt, dass im WS 2018/19 der Einsatz der Professuren mit Schwerpunkt Lehre im Umfang von 3,88 VZÄ (von 21,04 VZÄ insgesamt an der Fakultät Naturwissenschaften) in einem Rahmen erfolgte, der keine Widersprüche zu den Anforderungen des Wissenschaftsrats an eine Universitäten gleichgestellte Hochschule erzeugt. |⁵

Das Studienangebot der MSB wird maßgeblich von der Psychologie geprägt. In den drei psychologischen Studiengängen sind allein mehr als die Hälfte der Studierenden eingeschrieben. Es hebt das Studium an der MSB positiv hervor, dass die drei derzeit bestehenden Richtlinienverfahren für Psychotherapie gleichwertig behandelt werden sollen. Die Arbeit der Studierenden anhand von Fällen ist allerdings ausbaufähig.

Die Verbindung zwischen der Psychotherapeutischen Hochschulambulanz einerseits und Forschung und Lehre an der Hochschule andererseits ist derzeit nur unzureichend ausgebildet. Obwohl diese Verbindung die Daseinsberechtigung der Hochschulambulanz begründet, sind die dort Beschäftigten nahezu ausschließlich mit der Akquise und Versorgung von Patientinnen und Patienten beschäftigt.

Die Entwicklung der Forschung hinkt wie eingangs formuliert der anderer Bereiche des Leistungsspektrums hinterher. Wenngleich begrüßenswerte Formen der Forschungsförderung etabliert wurden, stehen sie erratisch nebeneinander und zeigen noch nicht die zu erwartende Wirkung. In der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind mit der Beteiligung an kooperativen Promotionsverfahren und der Einführung eines Promotionsstipendiums in 2018 ebenfalls gute Ansätze zu erkennen, die gleichwohl bisher nur sehr gering ausgeprägt sind.

Die Serviceangebote sowie die räumliche und sächliche Ausstattung leisten ihren Teil zur sichtlich hohen Zufriedenheit der Studierenden mit ihrer Hochschule. Mit dem geplanten Umzug in eine größere und modernere Immobilie werden angemessene Ressourcen zur Verfügung gestellt, um die Planungen zur Hochschulentwicklung realisieren zu können. Die Literatur- und Informationsversorgung ist für die Zwecke der Lehre angemessen, die Anforderungen der Forschung werden allerdings nicht hinreichend erfüllt. Insbesondere in der

|⁴ Vgl. insb. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten (Drs. 7721-07), Berlin Januar 2007.

|⁵ Dies wäre etwa der Fall, wenn das von den Lehrprofessuren in vollem Umfang geleistete Lehrdeputat notwendig wäre, um die Lehre an der Fakultät Naturwissenschaften mehrheitlich professoral abzubilden.

Psychologie kann die Forschung von einer guten Laborausstattung und ambitionierten Ausbauplänen profitieren. Allerdings ist wie bei der Hochschulambulanz feststellbar, dass vorhandene Ressourcen nicht entsprechend den Möglichkeiten genutzt werden.

Die finanzielle Entwicklung der Hochschule bzw. ihrer Trägergesellschaft ist sehr gut. Trotz ihres jungen Alters kann sie nicht nur den laufenden Betrieb aus den Erlösen aus Studienentgelten bestreiten, sondern auch Überschüsse erzielen. Daher bestehen Spielräume, zuvor angesprochene Defizite anzugehen und insbesondere in die Forschung zu investieren.

Der Wissenschaftsrat verbindet seine Akkreditierungsentscheidung mit folgenden Auflagen:

- _ Es ist sicherzustellen, dass der Geschäftsführung der Hochschule keine Kompetenzen in akademischen Angelegenheiten zustehen. Wie im Bewertungsbericht dargestellt, ist daher zu gewährleisten, dass sie nicht über die Förderungswürdigkeit von Forschungen entscheidet, an Sitzungen des Prüfungsausschusses teilnimmt oder anstatt der zuständigen Stellen die Wahrung wissenschaftlicher Standards prüft. Wo die Ordnungen der Hochschule regeln, dass die Entscheidung dem Rektorat obliegt, ist präziser zu formulieren, ob damit der akademische oder auch der nichtakademische Teil (Geschäftsführung) des Rektorats gemeint ist.
- _ Die Regelung, dass für die Bestellung zur (Pro-)Rektorin bzw. (Pro-)Rektoren die Voraussetzungen für die Berufung auf eine Professur an der Fakultät Naturwissenschaften vorliegen müssen, ist durch eine Regelung zu ersetzen, die eine ausgewogene Repräsentation beider Fakultäten im Rektorat zulässt.
- _ Es muss in der Wahlordnung die Möglichkeit gewährt werden, zumindest auf Antrag Wahlen geheim vorzunehmen.
- _ Der geplante Aufwuchs an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist umzusetzen. Dabei ist insbesondere die Forschung zu unterstützen, um dem institutionellen Anspruch der Fakultät Naturwissenschaften nachzukommen.
- _ Die MSB muss die notwendige Verbindung zwischen der Psychotherapeutischen Hochschulambulanz einerseits und Forschung und Lehre an der Hochschule andererseits umsetzen und überprüfbar belegen.

Der Wissenschaftsrat richtet zudem folgende Empfehlungen an die MSB:

- _ Die Forschungsstrategie sollte weiterentwickelt werden. Dabei sollte die mit den Forschungsclustern begonnene inhaltliche Profilierung vertieft werden und sämtliche für die Forschung relevante Ressourcen zusammengedacht und nachhaltig abgesichert werden.
- _ Auch zur Stärkung der Forschung sollten die Ansätze zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses weiterentwickelt und vor allem mehr Erfahrung in kooperativen Promotionen gesammelt werden.
- _ Die Hochschule sollte sich intensiver um die Einbettung in ihr wissenschaftliches Umfeld bemühen. Vor allem sollte auch organisatorisch ein Ort des Austauschs und der Beratung – etwa in Form eines Kuratoriums oder wissenschaftlichen Beirats – geschaffen werden.
- _ Um die akademische Seite des Rektorats zu stärken und dem zentralen Profibereich Lehre eine angemessene Bedeutung zukommen zu lassen, sollte die Einrichtung eines Prorektorats Lehre geprüft werden. Die Kompetenzzuweisung an dieses Prorektorat sollte einhergehen mit einer Neuausrichtung der Dekaninnen bzw. Dekane, die sich der Leitung und strategischen Weiterentwicklung der jeweiligen Fakultät widmen sollten. Außerdem sollte der amtierende, in Teilzeit tätige Rektor in höherem Maße als bisher seine Leitungsaufgabe wahrnehmen und dazu seitens der Hochschule die entsprechenden Möglichkeiten bekommen, etwa durch eine vollständige Befreiung von der Lehre.
- _ Der Senat sollte mehr in die strategische Ausrichtung der Hochschule involviert werden. Dabei sollte auch über die Grundordnung gewährleistet werden, dass er frühzeitig zum Entwurf des Businessplans Stellung nehmen kann.
- _ Der Einsatz von Professuren mit erhöhtem Lehrdeputat an der Fakultät Naturwissenschaften sollte weiterhin maßvoll erfolgen, um keinen Widerspruch zum universitären Anspruch zu erzeugen.
- _ In der Berufsordnung sollte festgehalten werden, dass die externe Beteiligung (mittels Gutachten oder Kommissionsmitgliedschaft) nicht aus dem Hochschulverbund der Betreiberin stammen darf.
- _ Das in der Internationalisierung des Studienangebots liegende Potenzial sollte für die Hochschulentwicklung genutzt werden.
- _ Die Literatur- und Informationsversorgung sollte gerade auch hinsichtlich der Bedürfnisse der Forschung weiterentwickelt werden.

Darüber hinaus macht sich der Wissenschaftsrat die im Bewertungsbericht der Arbeitsgruppe enthaltenen Anregungen und Einschätzungen in vollem Umfang zu eigen.

Der Wissenschaftsrat spricht eine Akkreditierung für fünf Jahre aus. Zur Auflage zum Aufwuchs an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist innerhalb des zweiten Jahres nach der Akkreditierung ein Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung einzureichen. Die übrigen Auflagen sind binnen eines Jahres zu erfüllen. Das Land Berlin wird gebeten, dem Akkreditierungsausschuss des Wissenschaftsrats rechtzeitig über die Maßnahmen zur Erfüllung der Auflagen zu berichten.

Anlage:
Bewertungsbericht zur Akkreditierung der
Medical School Berlin – Hochschule für Gesundheit und
Medizin

2019

Drs. 7731-19
Köln 27.05.2019

INHALT

Bewertungsbericht	23
I. Institutioneller Anspruch, Profil und Entwicklungsziele	23
I.1 Ausgangslage	23
I.2 Bewertung	25
II. Leitungsstruktur, Organisation und Qualitätsmanagement	27
II.1 Ausgangslage	27
II.2 Bewertung	31
III. Personal	35
III.1 Ausgangslage	35
III.2 Bewertung	38
IV. Studium und Lehre	40
IV.1 Ausgangslage	40
IV.2 Bewertung	44
V. Forschung	47
V.1 Ausgangslage	47
V.2 Bewertung	51
VI. Räumliche und sächliche Ausstattung	53
VI.1 Ausgangslage	53
VI.2 Bewertung	55
VII. Finanzierung	56
VII.1 Ausgangslage	56
VII.2 Bewertung	57
Anhang	59

Bewertungsbericht

I. INSTITUTIONELLER ANSPRUCH, PROFIL UND ENTWICKLUNGSZIELE

I.1 Ausgangslage

Die Medical School Berlin – Hochschule für Gesundheit und Medizin (fortan: MSB) wurde 2012 gegründet und hat sich zum Ziel gesetzt, den Herausforderungen im Gesundheitswesen mit durchgängig interdisziplinärem Forschen, Lehren und Lernen zu begegnen. Fachliche Schwerpunkte liegen in der Psychologie, der Sozial- und Heilpädagogik, der Medizinpädagogik sowie dem Medizincontrolling.

Der institutionelle Anspruch der MSB ist abhängig von der jeweiligen Fakultät. Zur Hochschulgründung 2012 wurde zunächst die befristete staatliche Anerkennung als Hochschule für Gesundheit und Medizin erteilt. Damit bot sie anwendungsorientierte Studiengänge mit einem Fachhochschulabschluss an der Fakultät Gesundheitswissenschaften an. Die staatliche Anerkennung wurde 2014 um die Durchführung der Studiengänge an der Fakultät Naturwissenschaften erweitert. Die Abschlüsse dieser Studiengänge sind universitären Abschlüssen gleichgestellt. |⁶

Die MSB vergibt die akademischen Grade Bachelor of Arts, Master of Arts, Bachelor of Science und Master of Science. Es werden Präsenzstudiengänge in Vollzeit und berufsbegleitend am Standort Berlin angeboten. Die MSB hebt hervor, dass im Bereich der Psychologie ein durchgehendes Ausbildungsangebot vom Bachelor- und Masterstudium an der Hochschule bis hin zur Approbation (Psychologische Psychotherapie) über das angegliederte Institut für Integrative Psychotherapieausbildung möglich ist.

Mit den Bachelorstudiengängen sollen sowohl Schulabsolventinnen und -absolventen als auch beruflich Qualifizierte angesprochen werden. Speziell für das Studium der Medizinpädagogik ist eine Berufsausbildung in einem

|⁶ Mit der 2014 erfolgten Änderung der staatlichen Anerkennung war die MSB nicht mehr als „anwendungsorientierte Hochschule“, sondern als „Hochschule“ anerkannt. Eine gesonderte Genehmigung zur Einrichtung von Fakultäten ist im Berliner Hochschulgesetz nicht vorgesehen und ist daher nicht erfolgt.

einschlägigen Fachberuf und eine in der Regel zweijährige berufliche Tätigkeit im Bereich des berufspraktischen Unterrichts an Berufsfachschulen für Gesundheitsberufe Voraussetzung. Über diese Zielgruppen hinaus wendet sich die MSB an alle Interessierten, die über die Hochschulzugangsberechtigung gemäß Berliner Hochschulgesetz verfügen.

Hinsichtlich der Gleichstellung regelt die Grundordnung die Bestellung und Aufgaben der oder des Gleichstellungsbeauftragten. Sie oder er ist geborenes Mitglied der Fakultätsräte sowie des Akademischen Senats und wirkt insbesondere bei Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Entwicklungsplanung der Hochschule mit. Ca. 25 % der Arbeitszeit einer Vollzeitstelle stehen für die Ausübung des Amts zur Verfügung. Das Gleichstellungskonzept der MSB (Stand: 10. April 2018) setzt strategische Ziele (*Gendermainstreaming*, *Diversity* und Antidiskriminierung, Chancengleichheit) und leitet davon Handlungsbereiche ab.

Die MSB unterhält für das Angebot in Medizinpädagogik Kooperationen mit Berufsfachschulen für Gesundheitsberufe, um schulpraktische Anteile des Curriculums abbilden zu können. Mit Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe arbeitet sie zusammen, um Studierende der Sozialen Arbeit und Heilpädagogik an die Berufspraxis heranzuführen (z. B. mittels Praktika) oder um anwendungsbezogene Forschungsprojekte durchzuführen. Forschungsbezogene Kooperationen bauen meist auf den persönlichen Beziehungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf, haben aber nach Angabe der Hochschule z. B. in Verbundprojekten auch eine Institutionalisierung erfahren. Die MSH Medical School Hamburg, die HMU Health and Medical University Potsdam i. Gr. und die BSP Business School Berlin, welche dieselbe Betreiberin wie die MSB haben, arbeiten mit dieser in Forschung, Internationalisierung, Mitarbeiterentwicklung, Kultur und Sport sowie in hochschulübergreifenden Projekten zusammen. |⁷

Ihre Entwicklungsziele differenziert die MSB in strategische und operative Ziele bis 2022. Strategisch konzentriert sie sich u. a. auf den weiteren Ausbau der Hochschule, die weitere Etablierung der Forschungscluster, die Weiterentwicklung des interdisziplinären Lehrens und Lernens, die Schaffung von Möglichkeiten für Studierende, ihre eigenen Potenziale zu entdecken und zu entfalten, sowie die Entwicklung eines Konzepts zum digitalen Lehren, Lernen und Prüfen. Zu den operativen Zielen zählen u. a. die Etablierung von Evaluierungsprogrammen in allen Leistungsbereichen, ein Programm zur Förderung des

|⁷ Ein Beispiel für ein hochschulübergreifendes Projekt ist das Kompetenznetz *via*, das im Januar 2018 als gemeinsame interdisziplinäre Initiative der MSB und der MSH gegründet wurde. Das hochschulübergreifende Netzwerk dient dazu, Expertise im Bereich der psychosozialen und gesundheitlichen Versorgung alter Menschen innerhalb der Partnerhochschulen zu bündeln, durch Kooperation zu erweitern und für Lehr- und Forschungsaktivitäten nutzbar zu machen.

akademischen Nachwuchses, der Erwerb des Qualitätssiegels für Bachelorstudiengänge in Psychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie oder die Einführung eines Psychotherapiestudiengangs nach erfolgter Gesetzesänderung. |⁸

1.2 Bewertung

Die MSB hat in den sieben Jahren seit ihrer Gründung ein rasantes und beeindruckendes Wachstum erlebt. Allein zwischen den Wintersemestern 2016/17 und 2018/19 wuchs die Ausstattung mit Professuren um zwei Drittel. Im selben Zeitraum nahm die Studierendenzahl um fast ein Drittel zu. Mit einer Gesamtstudierendenzahl von 1.455 zählt die MSB bereits zu den größeren Hochschulen nichtstaatlicher Trägerschaft in Deutschland und verdeutlicht damit ihre Etablierung in der Hochschullandschaft. Die interdisziplinäre Herangehensweise an die Herausforderungen des Gesundheitswesens stellt ein überzeugendes Programm für die Profilierung dar. Beide Fakultäten, für die ein unterschiedlicher institutioneller Anspruch erhoben wird, haben eine voranschreitende Institutionalisierung erfahren.

Die Arbeitsgruppe erkennt an, dass auch in der Forschung weitgehend bereits ein dem jeweiligen institutionellen Anspruch entsprechendes Niveau erreicht wurde und einzelne Professorinnen und Professoren eine ausgeprägte Sichtbarkeit in ihrem Fach aufweisen (vgl. Abschnitt V). Nun tritt die MSB allerdings von der Gründungs- in eine Konsolidierungsphase, was nicht angemessen von der strategischen Planung berücksichtigt ist. Dies zeigt sich insbesondere im Profildbereich Forschung. Hier profitiert die MSB zwar in hohem Maße von den Projekten und Vorarbeiten, die Neuberufene an die Hochschule gebracht haben. Zur Verdeutlichung dienen die Drittmiteleinahmen, die von 36 Tsd. Euro im Jahr 2016 auf 542 Tsd. Euro im Jahr 2018 zugenommen haben. Es mangelt aber an einer Strategie, wie langfristig ein angemessenes Niveau in der Forschung erzielt und gehalten werden soll. Die Forschungscluster können aufgrund ihrer thematischen Breite nur schwerlich dazu dienen, mögliche Synergien zu heben, und das Anreizsystem, auch wenn die Bereitschaft zur Forschungsförderung deutlich ist, erscheint wenig zielorientiert. Eine strategische Planung gerade der Forschung ist umso wichtiger, da die MSB für die Studiengänge an der Fakultät Naturwissenschaften einen universitären Anspruch erhebt.

Die Entwicklung des Studienangebots ist in der strategischen Planung gut repräsentiert. Neue Studiengänge werden mit unterschiedlichen Zeithorizonten geplant. Die MSB vermittelt glaubhaft, dass sie nach erfolgter Gesetzesänderung

|⁸ Vgl. zur gesetzlichen Reform der Psychotherapeutenausbildung die Angaben des Bundesministeriums für Gesundheit: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/psychotherapeutenausbildung.html>, zuletzt abgerufen am 29.04.2019.

dazu in der Lage ist, Direktstudiengänge in Psychotherapie verhältnismäßig kurzfristig am Markt zu platzieren. Gleichzeitig hat sie trotz des jungen Alters unter Beweis gestellt, dass Angebote, die am Markt nicht angenommen werden, auch wieder eingestellt (wie der grundständige Pflegestudiengang) bzw. restrukturiert (Transdisziplinäre Frühförderung B.A.) werden. Damit offenbart sie Sensibilität für ihre Zielgruppen und die berufsrechtlichen Rahmenbedingungen, die Ausbildung und Berufseinmündung prägen. Bemerkenswert ist allerdings eine Diskrepanz zwischen dem Rektorat und dem Akademischen Senat bezogen auf die Frage, welche Studiengänge mittelfristig eingeführt werden sollen. Potenziale, den Senat als Akteur der Hochschulentwicklung stärker in die Planung einzubinden, sollten daher genutzt werden. Die vom Akademischen Senat vorgebrachte Überlegung, Studienangebote im Bereich Sexualtherapie/-pädagogik einzuführen, wird von der Arbeitsgruppe unterstützt.

Eine gewisse Inkonsistenz besteht zwischen dem kommunizierten Profil der „Hochschule für Gesundheit und Medizin“ sowie der „Fakultät für Naturwissenschaften“ und dem Studienangebot, das derzeit weder medizinische noch genuin naturwissenschaftliche Studiengänge aufweist. Diese Diskrepanz sollte je nach Entwicklung des Studienangebots aufgelöst werden.

Hinsichtlich der Gleichstellung ist positiv hervorzuheben, dass das Verhältnis von Professorinnen (16) zu Professoren (20) über dem bundesweiten Durchschnitt liegt. |⁹ Zudem verfügt die Hochschule über ein tragfähiges Gleichstellungskonzept, das verschiedene Dimensionen von *Diversity* berücksichtigt. Das Gleichstellungskonzept bleibt aber relativ unverbunden mit anderen normativen Grundlagen; im Leitbild der Hochschule findet das Thema keine Erwähnung. Einer effektiven Arbeit der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten ist es abträglich, dass es im Amt, welches grundsätzlich in angemessener Weise in Entscheidungen eingebunden ist, kommissarische Besetzungen und Personalfluktuationen gab. Es sollte geprüft werden, ob der Anteil der Arbeitszeit, der für die Amtsausübung zur Verfügung steht (ca. 25 %), zu erhöhen ist, damit u. a. den normativ bereits bestimmten Grundsätzen ausstehende Maßnahmen in der Umsetzung zügig folgen können und etwa wie angekündigt eine geschlechtergerechte Sprache implementiert wird.

Die MSB hat unter Beweis gestellt, dass sie sich der verschiedenen Kooperationsdimensionen bewusst ist, die zur Verwirklichung ihres Profils notwendig sind. So verfügt sie neben gängigen Mobilitätsabkommen auch über Vereinbarungen

|⁹ Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/17) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2018, zuletzt abgerufen am 15.04.2019: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22._FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf.

mit Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens, die eine angemessene Integration der Berufspraxis in Studium und Lehre sicherstellen. Dass die MSB mit anderen Hochschulen der Betreiberin auf vielfältige Art kooperiert, bot offenkundig Vorteile gerade in der Aufbauphase, in der z. B. Personal gewonnen und Studiengangskonzepte übertragen werden konnten. Allerdings kann eine Konzentration auf den Verbund auch der Einbettung in das wissenschaftliche Umfeld entgegenstehen. Es entsteht das Risiko der Selbstreferenzialität, wenn beispielsweise im Organisationsaufbau oder in Berufungsverfahren die Einbindung von wissenschaftlichem Sachverstand jenseits des Verbundes fehlt. Es wird daher nachdrücklich empfohlen, für den Ausbau der wissenschaftlichen Kooperationen vorwiegend an Hochschulen und Forschungseinrichtungen außerhalb des Hochschulverbundes heranzutreten.

II. LEITUNGSSTRUKTUR, ORGANISATION UND QUALITÄTSMANAGEMENT

II.1 Ausgangslage

Getragen wird die Hochschule von der MSB Medical School Berlin GmbH – Hochschule für Gesundheit und Medizin (fortan: MSB GmbH). Die Geschäftsanteile werden vollständig von einer Person gehalten, die somit Betreiberin der Hochschule ist. |¹⁰ Es besteht keine rechtliche Verbindung zu den Trägergesellschaften der MSH Medical School Hamburg, der BSP Business School Berlin, der HMU Health and Medical University Potsdam i. Gr. oder der IRE Institute of Research and Education GmbH, |¹¹ deren Geschäftsanteile ebenfalls von der Betreiberin gehalten werden. Die Betreiberin ist gleichzeitig Geschäftsführerin der Hochschule und in dieser Funktion nichtakademischer Teil des Rektorats. Der Trägergesellschaft steht ein Vetorecht zu, sofern akademische Entscheidungen der Hochschulorgane ihre wirtschaftlichen oder strategischen Interessen gefährden.

Zentrale Organe der Hochschule sind gemäß Grundordnung (Stand 26. Februar 2018) das Rektorat, der Akademische Senat, die Fakultätsräte und die Studierendenvereinigung. Die Wahlen an der MSB erfolgen gemäß der vom

| ¹⁰ Die Hochschule wird verstanden als Gemeinschaft von Lehrenden und Lernenden. Bei der Trägereinrichtung handelt es sich in der Regel um eine Gesellschaft, die als juristische Person handlungsfähig im Sinne der Hochschule ist. Beim Betreiber handelt es sich dagegen in der Regel um eine oder mehrere natürliche Personen, eine Stiftung oder Gesellschaft, die als Anteilseigner der Trägereinrichtung neben akademischen Interessen auch andere zum Teil ebenfalls grundgesetzlich garantierte Rechte und Interessen haben kann bzw. können, die unter Umständen in einem Spannungsverhältnis zu den Interessen der Hochschule stehen. Vgl. hierzu Wissenschaftsrat: Leitfaden der Institutionellen Akkreditierung nichtstaatlicher Hochschulen in Gründung (Drs. 4396-15), Berlin Januar 2015, S. 29.

| ¹¹ Die IRE Institute of Research and Education GmbH führt als selbstständige Gesellschaft für die drei Hochschulen Auftragsforschungsprojekte durch und entwickelt Weiterbildungsangebote für Unternehmen und Einrichtungen.

Akademischen Senat beschlossenen Wahlordnung (Stand 19. Dezember 2017) in offener, freier und gleicher Wahl.

Das Rektorat setzt sich zusammen aus der Rektorin bzw. dem Rektor, bis zu zwei Prorektorinnen bzw. Prorektoren (derzeit eingerichtet: Prorektorat Forschung), den Dekaninnen bzw. Dekanen der Fakultäten (Gesundheitswissenschaften/Naturwissenschaften) sowie der Geschäftsführung. Die Entscheidung in akademischen Angelegenheiten obliegt ausschließlich den mit akademischen Angelegenheiten betrauten Mitgliedern des Rektorats. Zu den Aufgaben des Rektorats zählen insbesondere:

- _ die Umsetzung des Businessplanes der Hochschule;
- _ Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Professorinnen und Professoren;
- _ Errichtung und Aufhebung von wissenschaftlichen Einrichtungen;
- _ Entscheidung über Hochschulkooperationen.

Die Rektorin bzw. der Rektor vertritt die Hochschule in allen hochschulrechtlichen Belangen. Sie oder er hat dabei die Zuständigkeiten der Geschäftsführung sowie der Hochschulorgane zu berücksichtigen. Die Voraussetzungen für eine Berufung auf eine Professur an der Fakultät Naturwissenschaften müssen vorliegen. Vorschläge für das Amt können entweder die Trägerin (rücksichtlich Zustimmungsrecht des Akademischen Senats) oder der Akademischen Senat (rücksichtlich Vetorecht der Trägerin) machen. Die Bestellung für eine Amtszeit von vier Jahren erfolgt durch den Akademischen Senat. Die Rektorin bzw. der Rektor kann auf Initiative des Akademischen Senats oder der Trägerin unter Zustimmung des Akademischen Senats abberufen werden. Die Abberufung bedarf der Abstimmung mit der Trägerin im Hinblick auf die arbeitsvertragliche Gestaltbarkeit.

Die Prorektorin bzw. der Prorektor vertritt die Rektorin bzw. den Rektor. Sie werden vom Akademischen Senat gewählt, für eine Amtszeit von vier Jahren bestellt und können von diesem abberufen werden. Die Abberufung bedarf der Abstimmung mit der Trägerin im Hinblick auf die arbeitsvertragliche Gestaltbarkeit. Die Voraussetzungen für eine Professur an der Fakultät Naturwissenschaften müssen vorliegen.

Dem Akademischen Senat gehören mit Sitz und Stimme an:

- _ die Rektorin bzw. der Rektor (Vorsitz);
- _ eine Prorektorin bzw. ein Prorektor;
- _ die Dekaninnen bzw. Dekane;
- _ vier Professorinnen bzw. Professoren je Fakultät;
- _ eine Studentin bzw. ein Student je Fakultät;
- _ eine Vertretung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je Fakultät;

- _ eine Vertretung der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- _ die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte.

Die Amtszeit der gewählten Mitglieder beträgt vier Jahre (Ausnahme Studierende: ein Jahr). Beschlüsse können nur mit professoraler Mehrheit gefasst werden. Der Akademische Senat tagt mindestens viermal im Jahr. Zu den Aufgaben zählen insbesondere:

- _ Gestaltung und Änderung der Grundordnung;
- _ Vorschläge an das Rektorat zur Einrichtung, Aufhebung und Änderung studiengangübergreifender Programme;
- _ Erlass, Änderung und Aufhebung von Wahlordnung, Geschäftsordnung des Akademischen Senats und der akademischen Ordnungen;
- _ Bestellung und Abberufung der Rektorin bzw. des Rektors sowie Wahl und Abberufung der Prorektorinnen und Prorektoren;
- _ Aufsicht über die Fakultäten hinsichtlich der Planung und Durchführung der Studienorganisation;
- _ Entscheidung über interne und externe Qualitätssicherungsmaßnahmen in Abstimmung mit akademischen Mitgliedern des Rektorats;
- _ Stellungnahme zu Ergebnissen von Evaluationen;
- _ Mitwirkung am Businessplan, der durch die Geschäftsführung erstellt wird;
- _ Vorschläge und Stellungnahmen zu Hochschulkooperationen;
- _ Bestellung von Mitgliedern in wissenschaftliche Fachbeiräte auf Vorschlag der Departmentleitung;
- _ Stellungnahme zu den Berufungsvorschlägen der Fakultätsräte.

Ergänzend zum Akademischen Senat bildet jede Fakultät (Gesundheitswissenschaften/Naturwissenschaften) einen Fakultätsrat. Darin sind mit Sitz und Stimme vertreten die Dekanin bzw. der Dekan, die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte, vier gewählte Professorinnen und Professoren sowie je eine Vertretung der weiteren Gruppen. Die Amtszeit beträgt vier Jahre (Ausnahme Studierende: ein Jahr). Zu den Aufgaben der Fakultätsräte zählen:

- _ Ermittlung des Bedarfs an Professuren und sonstigem wissenschaftlichen Lehrpersonal und Unterbreitung entsprechender Vorschläge an den Akademischen Senat;
- _ Entscheidung über die Denomination auszuschreibender Professuren und die strategische Berufsplanung;
- _ Einsetzung der Berufungskommissionen und Beschlussfassung über Berufungsvorschläge;
- _ Vorschläge an den Akademischen Senat zur Einrichtung und Aufhebung von Studiengängen, Studien- und Prüfungsordnungen sowie Departments;
- _ Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Akkreditierungen in Abstimmung mit den akademischen Mitgliedern des Rektorats;

_ Wahl sowie Abberufung der Dekanin bzw. des Dekans. Die Wahl bedarf der Zustimmung des Rektorats.

Die Studierenden wählen zur Wahrnehmung ihrer hochschulpolitischen sozialen und kulturellen Belange sowie zur Pflege der überregionalen und internationalen Studierendenbeziehungen einen Studierendenrat. Der Studierendenrat bildet Referate und steht im direkten Austausch mit dem Rektorat.

Die Aufbauorganisation ist geprägt von den Fakultäten und Departments. |¹² Die Fakultäten nehmen unbeschadet der Zuständigkeiten der zentralen Organe die Aufgaben der Hochschule in Lehre, Forschung und Entwicklung wahr. Sie werden von einer Dekanin bzw. einem Dekan geleitet. Diese übersehen u. a. die Einsatzplanung in der Lehre und das Prüfungswesen. Die Departments evaluieren die Studiengänge und entwickeln sie weiter. Sie wählen auch die Lehrbeauftragten aus. Eine Departmentleitung wird aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren eines Departments gewählt. Die Strukturen und das Profil der MSB sollen möglichst flexibel gestaltet werden, damit sich die wachsende Hochschule ohne größere zeitliche Verzögerung anpassen kann. Departmentübergreifend sind die Forschungscluster ausgebildet (vgl. Abschnitt V).

Die Hochschule kann gemäß Grundordnung für studiengangsbezogene, studiengangübergreifende oder forschungsspezifische Themen wissenschaftliche Fachbeiräte einrichten. Sie werden aus den Departments heraus initiiert und sollen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus kooperierenden Netzwerken und anderen Hochschulen sowie Sachverständige aus der beruflichen Praxis einbinden. Stand Frühjahr 2019 besteht ein wissenschaftlicher Beirat „Transdisziplinäre Frühförderung“, der bereits für den Studiengang „Transdisziplinäre Frühförderung“ an der MSH Medical School Hamburg 2010 eingerichtet wurde.

Zur MSB gehören als unselbstständige Einrichtungen die Psychotherapeutische Hochschulambulanz und das Institut für Integrative Psychotherapieausbildung. Die Aufgaben der Hochschulambulanz, die zum 1. Januar 2018 den Betrieb aufgenommen hat, liegen gemäß Verständnis der MSB in der Grund- und Regelversorgung, der Forschung und der Unterstützung der Lehre an der MSB. Sie bietet die Richtlinienverfahren Verhaltenstherapie und tiefenpsychologisch fundierte Psychotherapie für Kinder, Jugendliche und Erwachsene an. 2018 wurden insgesamt 268 Patienten in der Hochschulambulanz behandelt.

Die Aufgaben der Organe sowie einzelner Gruppen im Qualitätsmanagement der Hochschule sind in der Grundordnung festgehalten. Dort ist geregelt, dass

|¹² An der Fakultät Gesundheitswissenschaften existieren die Departments „Medizinpädagogik und Pflege“, „Pädagogik und Soziales“ und „Medicine Associated Sciences“ sowie an der Fakultät Naturwissenschaften „Medizinpädagogik und Pflege“ und „Psychologie“.

Entscheidungen über interne und externe Qualitätssicherungsmaßnahmen der Akademische Senat in Abstimmung mit den akademischen Mitgliedern des Rektorats trifft. Zusätzlich gilt fakultätsübergreifend ein Qualitätsmanagementkonzept (Stand: 30. April 2018), das die Funktion und die Prozesse des Qualitätsmanagements in den Leistungsbereichen Studium und Lehre, Forschung sowie Wissenschaftliche Weiterbildung beschreibt.

II.2 Bewertung

Der Organisationsaufbau der MSB ist dadurch besonders gekennzeichnet, dass zwei Fakultäten mit unterschiedlichem institutionellem Anspruch unter einem Dach vereint sind. Wenn diese Struktur auch ungewöhnlich ist, erachtet die Arbeitsgruppe sie als grundsätzlich tragfähig. Die Fakultäten bilden sich anhand der ihnen zugeordneten Studiengänge, was sich maßgeblich aus der Anerkennungspraxis des Landes ergibt. Der universitäre Anspruch ist angesichts der an der Fakultät Naturwissenschaften angesiedelten Studiengänge nachvollziehbar. Die Zulassung zur Ausbildung in psychologischer Psychotherapie etwa setzt in der Regel akademische Grade einer Universität oder einer Universitäten gleichgestellten Hochschule voraus. Die MSB kann daher mit ihrem Studienangebot in Psychologie, das den Großteil der Fakultät Naturwissenschaften ausmacht, den Zugang zu einem attraktiven Berufsfeld öffnen. |¹³ Die Studiengänge an der Fakultät Gesundheitswissenschaften sind konsequent anwendungsorientiert ausgestaltet. Gleichzeitig ist auch die Durchbrechung der Differenzierung in der Medizinpädagogik – mit dem B.A. im fachhochschulischen und dem M.A. im universitären Zweig – plausibel dargelegt worden, da so die Zielgruppe des Studienangebots ausgedehnt wird und gleichzeitig mittels einer Kooperation mit der MSH ein Weg in den Lehrberuf auch an staatlichen Schulen geöffnet wird (vgl. Abschnitt IV). Es ist des Weiteren erkennbar, dass die Differenzierung nicht dazu führt, dass Forschung oder Anwendungsorientierung an Fakultätsgrenzen enden. Mittels der Forschungscluster sollen auch fakultätsübergreifend Themen bearbeitet werden.

Hinsichtlich des Personaleinsatzes zeigt die Konstruktion allerdings Schwächen. Die MSB weist selbst darauf hin, dass neben den Berufungsvoraussetzungen eines der Hauptdifferenzierungsmerkmale das Lehrdeputat ist, zu dem die Professorinnen und Professoren an der jeweiligen Fakultät verpflichtet sind. Der universitäre Anspruch komme dadurch zum Ausdruck, dass an der Fakultät Naturwissenschaften regelmäßig nur 9 SWS zu lehren sind (vgl. Abschnitt III). Allerdings kommen auch im universitären Zweig Modelle zum Einsatz, die zu Lehre im Umfang von 12 SWS verpflichten und keine bzw. nur sehr geringe

| ¹³ Vgl. zu Arbeitsmarktchancen von Absolventinnen und Absolventen der Psychologie Wissenschaftsrat: Perspektiven der Psychologie in Deutschland, Köln 2018, S. 28-41.

Ressourcen für Forschung zuweisen. Grundsätzlich können Professuren mit einem Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre auch an der Universität ein Instrument zur Steigerung der Lehrqualität darstellen. Im Kontext der MSB und ihres heterogenen institutionellen Anspruchs kann die Personalkategorie aber nicht dazu dienen, in gleichem Maße wie forschende Professorinnen und Professoren den universitären Anspruch der Fakultät Naturwissenschaften zu unterstreichen. Es sollte daher auch zukünftig vermieden werden, in den Studiengängen des universitären Zweigs die 50 %-Quote professoraler Lehre nur über den Einsatz der Lehrprofessuren zu erreichen.

Die normativen Ordnungen, welche die Hochschule konstituieren, befinden sich im Einklang. Der Gesellschaftsvertrag beinhaltet keine Regelungen akademischer Angelegenheiten. In der Grundordnung der Hochschule sind die Organe, Ämter und Gremien der Hochschule vollständig und transparent geregelt.

Die Verfahren zur Wahl bzw. Abwahl der akademischen Leitungsämter sind grundsätzlich hochschuladäquat, da sie eine angemessene Partizipation der Professorinnen und Professoren sowie der anderen Hochschulangehörigen sicherstellen. Allerdings geht aus der Regelung der Grundordnung, dass die Abwahl einer Abstimmung mit der Trägerin im Hinblick auf die arbeitsvertragliche Gestaltbarkeit bedarf, die von der Geschäftsführung zu beachtende Anforderung hervor, Arbeitsverträge so auszugestalten, dass sie nicht den selbst gewählten Regelungen zur akademischen Selbstverwaltung entgegen stehen.

Die Bestimmung der Grundordnung, dass ausschließlich Personen ein Rektorenamt antreten können, welche die Voraussetzungen für eine Professur an der Fakultät Naturwissenschaften erfüllen, überzeugt nicht. Sie kann Professorinnen und Professoren der Fakultät für Gesundheitswissenschaften kategorisch ausschließen und stellt damit das selbst gewählte Modell zweier gleichwertiger Fakultäten in Frage. Es ist daher ein Modell vorzuziehen, dass eine ausgewogene Repräsentation beider Fakultäten im Rektorat ermöglicht.

Der akademische Teil des Rektorats ist zu stärken. Dies ergibt sich zum einen aus der derzeitigen Ausgestaltung des akademischen Teils des Rektorats und zum anderen aus der außergewöhnlichen Präsenz der Geschäftsführerin und Alleineigentümerin.

Der akademische Teil wird gebildet durch den Rektor, den Prorektor für Forschung und die Dekaninnen der beiden Fakultäten. Wenn auch eine hohe Motivation offenkundig ist, wirkt sich die Belastung des Rektors und des Prorektors mit sonstigen Tätigkeiten nachteilig auf ihr Gewicht im Rektorat aus. Der Rektor ist nur mit einer halben Stelle an der Hochschule tätig und erhält für seine Rektoratstätigkeit lediglich eine Reduktion des Lehrdeputats von 2 SWS. Der Prorektor ist zwar mit einer vollen Stelle an der Hochschule

beschäftigt, sein Lehrdeputat von 18 SWS wird aber nur um 6 SWS reduziert. Die geringe Verfügbarkeit des Rektors und des Prorektors für ihre Ämter erscheint teilweise kompensiert durch die Dekaninnen, die im Wesentlichen die Organisation der Lehre verantworten und eine Reduktion ihres Deputats um 50 % erhalten. Dabei haben die Gespräche während des Ortsbesuchs gezeigt, dass es divergierende Vorstellungen bzgl. der Frage gibt, ob sie nur zu einer erweiterten Hochschulleitung mit begrenzten Mitwirkungsfunktionen gehören oder in vollem Umfang in die Entscheidungen des Rektorats eingebunden sind. Diese Divergenz ist aufzulösen, um eine eindeutige und transparente Ausgestaltung des Rektorats zu gewährleisten. Des Weiteren empfiehlt die Arbeitsgruppe nachdrücklich und übereinstimmend mit verschiedenen Akteuren der MSB die Einführung eines weiteren Prorektorats insbesondere für die Lehre. Damit könnten Kompetenzen, die derzeit den Dekaninnen bzw. den Dekanen zufallen, eindeutig im Rektorat verortet werden und der akademischen Teil darin gestärkt werden. Die Dekaninnen bzw. Dekane könnten sich dann verstärkt der strategischen Weiterentwicklung der Fakultäten widmen. Außerdem sollten Leitungsämter, denen Angelegenheiten der Forschung obliegen, auch mit forschungsstarken Personen besetzt werden.

Der nichtakademische Teil des Rektorats, die Geschäftsführung, gewinnt durch die Personenidentität von Geschäftsführerin und Betreiberin an Gewicht. Dies ist grundsätzlich nicht zu beanstanden, wenn auch die vorliegende Konzentration auf eine Person selbst im nichtstaatlichen Sektor außergewöhnlich ist. Eine professionelle und erfolgreiche Führung der Geschäfte an der MSB ist offenkundig. Forschende, Studierende oder Kooperationspartner schätzen, dass Anliegen unkompliziert an entscheidender Stelle platziert werden können und Zusagen rasch und verbindlich erfolgen. Allerdings empfiehlt die Arbeitsgruppe, rechtzeitig ein vom individuellen Talent der Gründerin möglichst unabhängiges Leitungs- und Organisationssystem zu etablieren, um die Institution nachhaltig aufzustellen.

Der notwendige Ausschluss der Geschäftsführerin aus Entscheidungen über akademische Angelegenheiten ist nicht in Gänze umgesetzt. Zwar enthält die Grundordnung dazu eine Generalklausel. Beispielsweise entscheidet aber gemäß § 6 der zum Ortsbesuch vorgelegten Fassung der Verfahrensregelung zur Forschungsförderung (Stand: 15. März 2019) die Geschäftsführung, welche Forschungsanträge gefördert werden. |¹⁴ Des Weiteren regelt § 13 der Richtlinien zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis (Stand: 23. März 2018), dass wenn die Ethikkommission wissenschaftliches Fehlverhalten feststellt, im nächsten Schritt die Geschäftsführung die Wahrung der wissenschaftlichen

| ¹⁴ Die MSB hat nach dem Ortsbesuch erkennen lassen, dass sie diese Regelung ändern und die Kompetenz dem gesamten Rektorat zusprechen möchte.

Standards der Hochschule prüft. Zudem gibt es divergierende Aussagen dazu, ob die grundsätzliche Ausgestaltung einer Professur Teil der Vertragsgespräche mit der Geschäftsführerin ist. Die Entscheidung darüber, ob eine Professur mit Forschungsauftrag oder eine Lehrprofessur angetreten wird, darf jedenfalls nicht allein von der Geschäftsführerin getroffen werden. Die in der Vergangenheit vorgenommene Besetzung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten mit einem Mitglied der Familie der Betreiberin stellt einen Widerspruch zu angemessenen *checks & balances* dar, da die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte kraft Amtes z. B. auch Mitglied des Akademischen Senats und jeder Berufungskommission ist und somit akademische und wirtschaftliche Interessen in einer Weise vermengt werden, die nicht wissenschaftsadäquat ist. Der Einfluss der akademischen Seite des Rektorats ist in den vorgenannten Kontexten zu stärken und über die Ordnungen abzusichern. Außerdem sollten die Ordnungen in Passagen, die eine Einflussnahme des Rektorats auf akademische Angelegenheiten regeln, explizit herausstellen, wenn dies nur für die akademischen Mitglieder gilt, um Ambivalenzen zu vermeiden. So können etwa gemäß Rahmenstudien- und Prüfungsordnung Vertreter des Rektorats, womit laut Grundordnung auch die Geschäftsführung inkludiert ist, an den Sitzungen des zentralen Prüfungsausschusses teilnehmen. Dies muss in jedem Fall ausgeschlossen werden.

Der Akademische Senat verfügt über geeignete Kompetenzen, um die Rolle als zentrales Selbstverwaltungsorgan einzunehmen, u. a. ist er an der Beschlussfassung über Änderungen der Grundordnung maßgeblich beteiligt. Es sind Konfliktregelungen vorhanden, die der Berücksichtigung der wirtschaftlichen und strategischen Interessen der Betreiberin dienen. Die Aufgabenteilung mit den beiden Fakultätsräten, die insbesondere die personelle Selbstergänzung und -erneuerung für die jeweilige Fakultät steuern, ist sachlich nachvollziehbar. Die verschiedenen Gruppen, welche die Hochschule prägen, sind auf beiden Ebenen der akademischen Selbstverwaltung angemessen repräsentiert. Die Formulierung der Grundordnung, dass der Akademische Senat am Businessplan der Hochschule, der von der Geschäftsführung erstellt wird, mitwirkt, lässt offen, wie diese Mitwirkung aussieht. Da dem Businessplan eine maßgebliche strategische Bedeutung zukommt, sollte zumindest sichergestellt sein, dass der Akademische Senat bereits vor der finalen Erstellung durch die Geschäftsführung beteiligt wird. Darüber hinaus hinterließen die Gespräche des Ortsbesuchs den Eindruck, dass es an einer Diskussionskultur fehlt, in der kritische Stimmen in hinreichendem Maße zu Wort kommen. In diesem Zusammenhang ist bemerkbar, dass sowohl die Grundordnung als auch die Wahlordnung offene Wahlen vorschreiben. Wenn auch vom Wahlrechtsgrundsatz der geheimen Wahl aus pragmatischen Gründen abgewichen werden kann, muss zumindest die Möglichkeit über die Ordnungen gesichert werden, auf Antrag geheim wählen zu können. Insgesamt sollten die

Hochschulangehörigen mehr für den Wert der akademischen Selbstverwaltung eintreten und ihn fördern.

Hinsichtlich der weiteren Gremien ist auffällig, dass die Grundordnung zwar die Einrichtung von Beiräten zulässt, bisher aber lediglich ein Fachbeirat für das Studienangebot Transdisziplinäre Frühförderung besteht, der ursprünglich an der MSH Medical School Hamburg gegründet wurde. Gerade da dieser Fachbeirat die Vernetzung in der Fachgemeinschaft deutlich fördert, sollte sich die MSB mehr darum bemühen, die Hochschulentwicklung um externen – vom Hochschulverbund der Betreiberin autonomen – Sachverstand zu bereichern.

Die Verbindung zwischen der psychotherapeutischen Hochschulambulanz einerseits und Forschung und Lehre an der Hochschule andererseits ist derzeit nur unzureichend ausgebildet, worunter die Daseinsberechtigung der Hochschulambulanz leidet. |¹⁵ Die Rechtfertigung, dass sich die Hochschulambulanz noch im Aufbau befinde und Patientinnen und Patienten rekrutieren müsse, kann nicht recht überzeugen, da nach Auskunft der Hochschule bereits 2018 die vereinbarte Höchstfallzahl erreicht wurde. Es müssen größere Anstrengungen unternommen werden, Hochschule und Ambulanz zu integrieren. Des Weiteren sollte die an der Hochschule vertretene klinische Psychologie – mindestens ergänzend zur aktuellen ärztlichen Spitze – in der Leitung der Hochschulambulanz vertreten sein.

Die Zuständigkeiten für das Qualitätsmanagement sind eindeutig sowohl in der Grundordnung als auch im Konzept Qualitätsmanagement geregelt. Zudem sind die dort festgelegten Ziele, Instrumente und Maßnahmen geeignet, dem Qualitätsmanagement eine strategische Funktion zu verleihen. Der Unterschied im institutionellen Anspruch zwischen den Fakultäten wird allerdings kaum reflektiert, was für die individuelle Entwicklung einer Fakultät nachteilig sein kann. Mit Blick auf den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten ist zwar feststellbar, dass Instrumente und Regeln eingeführt wurden, aber zumindest der Umgang mit Plagiatssoftware bedarf auch nach Aussagen seitens der Hochschule eines systematischeren Einsatzes.

III. PERSONAL

III.1 Ausgangslage

Im Wintersemester 2018/19 waren 16 Professorinnen und 20 Professoren mit einem Stellenumfang von 31,29 VZÄ an der Hochschule tätig. Die Betreuungsrelation hinsichtlich der Studierenden betrug somit 1:46. 15 weitere Professuren

| ¹⁵ Gemäß § 117 Abs. 1 SGB V sind Hochschulambulanzen zur Behandlung in dem für Forschung und Lehre erforderlichen Umfang ermächtigt.

(13,25 VZÄ) werden derzeit besetzt bzw. sind bereits im Hochschulhaushalt etatisiert.

Die Hochschule hat Fachhochschulprofessuren mit einem Deputat von 18 Semesterwochenstunden bzw. 576 Lehrveranstaltungsstunden im Jahr (und 15 % der Arbeitszeit für Forschung) und Universitätsprofessuren mit neun SWS bzw. 288 LVS (35 %) eingerichtet. Darüber hinaus kommen auch an der Fakultät Naturwissenschaften Professuren zum Einsatz, die ein Deputat von 12 SWS |¹⁶ und damit nach Aussage des Rektorats keine bzw. sehr geringe Ressourcen für Forschung haben. Stand WS 2018/19 bekleideten 23 Personen (21,04 VZÄ) eine Universitätsprofessur (davon vier Personen/3,88 VZÄ mit erhöhtem Lehrdeputat) und 13 Personen (10,25 VZÄ) eine Fachhochschulprofessur. Rund zwei Drittel der Professorinnen und Professoren sind in Vollzeit beschäftigt. Deputatsreduktionen können für die Übernahme von Leitungsfunktionen im Rektorat und Dekanat (bis zu 50 %) oder Forschungsvorhaben gewährt werden. Im WS 2018/19 wurden hochschulweit Reduktionen in einem Umfang von 26 SWS bzw. 416 LVS gewährt.

Das Berufungsverfahren für Professuren und Juniorprofessuren ist in der Berufsordnung der Hochschule (Stand: 26. Februar 2018) geregelt. Die längerfristige Personalplanung ergibt sich aus dem alle fünf Jahre unter Mitwirkung des Akademischen Senats aufgestellten Business Plan der Geschäftsführung. Die Fakultätsräte ermitteln jährlich den Bedarf, beschließen die Denominationen neu- bzw. wiederzubesetzender Professuren und verantworten das Ausschreibungsverfahren. Sie setzen je Verfahren eine Berufungskommission ein, der fünf Professorinnen und Professoren (davon eine Person hochschulextern), die akademischen Mitglieder des Rektorats, eine Vertretung der Studierenden, eine Vertretung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte angehören. Die professoralen Mitglieder (inkl. Vertretung des Rektorats) müssen gemäß Berufsordnung über die absolute Mehrheit der Stimmen verfügen. Die Berufungskommission wählt die Bewerberinnen und Bewerber aus, die zu Probelehrveranstaltungen eingeladen werden. Das Rektorat holt auf Vorschlag der Berufungskommission Gutachten von auswärtigen Professorinnen und Professoren ein. Anschließend erstellt die Berufungskommission den Berufungsvorschlag, der nach Möglichkeit eine Dreierliste umfasst. Der Fakultätsrat beschließt über den Berufungsvorschlag. Danach nimmt der Akademische Senat Stellung. Die Geschäftsführerin schließt den Dienstvertrag. Diese sind an der MSB nicht befristet.

| ¹⁶ Gemäß der Leitlinie zur Ermäßigung von Lehrdeputaten (Stand: 15. März 2019) kann die MSB auch eine Lehrverpflichtung von 14 SWS bei einer universitären Professur vorsehen. Von diesem Modell ist aber bisher kein Gebrauch gemacht worden.

Nachdem die Behörde zugestimmt hat, erteilt die Rektorin bzw. der Rektor den Ruf.

Die Berufungsordnung regelt auch die Einstellungsvoraussetzungen. Neben den üblichen Anforderungen bestehen spezielle Voraussetzungen je nach Verortung der Professur. An der Fakultät Gesundheitswissenschaften ist eine mindestens fünfjährige berufliche Praxis nachzuweisen, die Tätigkeiten außerhalb des Hochschulbereichs in einem Umfang von mindestens drei Jahren umfasst. An der Fakultät Naturwissenschaften muss der Nachweis der Habilitation bzw. habilitationsäquivalenter Leistungen geführt werden. Bei Professuren mit ärztlichen Aufgaben ist i. d. R. die Anerkennung als Gebietsarzt und bei Professuren mit erziehungswissenschaftlichen oder fachdidaktischen Aufgaben in der Lehrerbildung eine mindestens dreijährige Schulpraxis Voraussetzung.

Hauptberufliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren im WS 2018/19 mit einem Stellenumfang von 25,38 VZÄ (davon 7 VZÄ drittmittelfinanziert) an der Hochschule und in Einrichtungen der MSB beschäftigt. 16,5 VZÄ waren dem Department Psychologie zugeordnet. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über Schwerpunkte in der Lehre, im Wissenschaftsmanagement oder im Bereich Forschung/Forschungsinfrastruktur/Transfer. Von den 10,5 VZÄ Stellen im letztgenannten Bereich sind 7 VZÄ in der Forschung und 3,5 VZÄ in der Hochschulambulanz angesiedelt. Der Umfang der Lehrverpflichtung ist individuell unterschiedlich und liegt bei einer Vollzeitstelle zwischen 256 und 768 LVS pro akademischem Jahr. Bis WS 2021/22 soll der hochschulweite Stellenbestand um 9,08 VZÄ auf 34,46 VZÄ anwachsen. Davon würden 7,58 VZÄ auf die Psychologie entfallen.

Für die Hochschulzugehörigen werden Didaktikkurse und Kompetenzseminare (z. B. in Kommunikation, interkultureller Kompetenz oder Softwareanwendungen) angeboten. Diese Schulungen werden im Verbund mit den anderen Hochschulen der Betreiberin durchgeführt.

Externe Lehrbeauftragte haben im WS 2018/19 Lehrveranstaltungen im Umfang von 226 LVS erbracht. Kandidatinnen und Kandidaten werden von der Dekanin bzw. dem Dekan der Geschäftsführerin vorgeschlagen. Voraussetzung ist gemäß Grundordnung eine pädagogische Eignung, i. d. R. ein akademischer Abschluss und eine mehrjährige Berufspraxis. Lehrbeauftragte können an der Fortbildung in Hochschuldidaktik teilnehmen und werden semesterweise, wie die übrigen Lehrenden, durch die Studierenden evaluiert.

Im WS 2018/19 betrug die Stellenausstattung für nichtwissenschaftliches Personal 13,25 VZÄ. Dies soll bis einschließlich WS 2021/22 weitgehend gleich bleiben. Es entfielen 8,25 VZÄ auf die Fakultäten und 4,5 VZÄ auf die Hochschulleitung sowie die zentralen Dienste. Zu den Aufgaben zählen Marketing, IT-Management, Eventmanagement, Studierendenservice, Gebäudemanagement oder Bewerbermanagement.

Die Ausstattung mit Professuren hat angesichts des geringen Alters der Hochschule bereits ein beachtliches Maß erreicht. Die vom Wissenschaftsrat formulierten quantitativen Anforderungen an den professoralen Personalkörper werden vollumfänglich erfüllt. Die fachlichen Kernbereiche der an der MSB angebotenen Studiengänge sind ebenfalls von Professorinnen und Professoren abgedeckt. Das Verhältnis zwischen Vollzeit- (zwei Drittel) und Teilzeitprofessuren (ein Drittel) ist auch mit Blick auf den universitären Anspruch der Fakultät Naturwissenschaften günstig. Die Aufwuchspläne stehen im Einklang mit der strategischen Entwicklung des Studienangebots und den Prognosen der Studierendenzahlen.

Die Ausstattung hat es der MSB ermöglicht, bspw. im akademischen Jahr 2017/18 in allen Studiengängen die Lehre überwiegend professoral abzubilden. Das Lehrdeputat von regelmäßig 18 SWS an der Fakultät Gesundheitswissenschaften und überwiegend 9 SWS an der Fakultät Naturwissenschaften entspricht dem jeweiligen institutionellen Anspruch. Es ist bereits darauf hingewiesen worden, dass allerdings an der Fakultät Naturwissenschaften der Einsatz von Professuren, deren Tätigkeitsprofil sich fast ausschließlich auf Lehre beschränkt, das Risiko birgt, zum institutionellen Anspruch und den Anforderungen an die Lehrabdeckung in Widerspruch zu geraten (vgl. Abschnitt II). Dass Professorinnen bzw. Professoren der einen Fakultät an der jeweils anderen Fakultät Lehre leisten, wird als unproblematisch erachtet, sofern – wie vom Rektorat dargelegt – diese Lehrleistung nicht zum Erreichen der 50%-Quote eines Studiengangs notwendig ist.

Die Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren entsprechen den landesrechtlichen Vorschriften und reflektieren den unterschiedlichen institutionellen Anspruch der Fakultäten. Sie sind wie das Berufungsverfahren transparent in der Berufsordnung geregelt.

Die Ausgestaltung des Berufungsverfahrens ist weitgehend wissenschaftsadäquat. Die Fakultätsräte, die u. a. die Denomination festlegen, die Berufungskommissionen einsetzen und den Berufungsvorschlag beschließen, gewährleisten den maßgeblichen Einfluss der akademischen Selbstverwaltung. Die Berufsordnung verpflichtet dazu, dass die Professorinnen und Professoren in den Berufungskommissionen stets die absolute Mehrheit haben. Der Anforderung, externe Expertise einzubinden, ist die Hochschule in der Vergangenheit jedoch nur bedingt nachgekommen. Auch wenn nach Aussage des Rektors die Praxis, dass externe Kommissionsmitglieder von anderen Hochschulen der Betreiberin stammten, 2017 eingestellt wurde, reiht sich dieser Umstand in den Befund ein, dass auf institutioneller Ebene in zu geringem Maße die Auseinandersetzung mit der Fachgemeinschaft außerhalb des Hochschulverbundes gesucht wird (vgl. Abschnitt II). Die Berufsordnung sollte die geänderte

Praxis in der Einbeziehung externen Sachverständigen eindeutig darstellen und absichern.

Darüber hinaus nimmt die Arbeitsgruppe divergierende Äußerungen zur Kenntnis, zu welchem Zeitpunkt des Berufungsverfahrens das Lehrdeputat für eine Universitätsprofessur festgelegt wird. Allein schon aus Transparenzgründen erscheint es zumindest nicht gerechtfertigt, erst zum formalen Abschluss des Verfahrens und der Vertragsverhandlung mit der Geschäftsführerin die Entscheidung über eine Professur mit Forschungsauftrag oder eine Lehrprofessur zur treffen, ohne dass bereits im Ausschreibungsverfahren auf die unterschiedlichen Einsatzmodelle hingewiesen wird.

Aus den Gesprächen während des Ortsbesuchs entstand der Eindruck, dass sich die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr zufrieden mit den Rahmenbedingungen an der MSB zeigen. Positiv hervorgehoben werden unbefristete Anstellungsverhältnisse und Einsatzmodelle, die aufgrund der Flexibilität zwischen Lehre, Forschung u. a. m. individuellen Präferenzen entgegen kämen. Die geplante Einführung der Juniorprofessur wird von der Arbeitsgruppe uneingeschränkt unterstützt. In der zum Ortsbesuch noch offenen Frage, ob die Juniorprofessur ohne oder mit *Tenure Track* eingerichtet wird, spricht sie sich für die Verwendung des Instruments aus, um die Effektivität für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erhöhen.

Die Ausstattung mit Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesamtumfang von 25,38 VZÄ (Stand: WS 2018/19) ist nur bedingt dem Hochschulbetrieb zuzurechnen. Von den Stellen im Bereich „Forschung, Forschungsinfrastruktur und Transfer“ (10,5 VZÄ) sind 3,5 VZÄ an der Hochschulambulanz angesiedelt. Dort sind die Stelleninhaberinnen und -inhaber derzeit nicht ausreichend den Bereichen Forschung und Lehre zugeordnet (vgl. Abschnitt II).

Des Weiteren ist fraglich, ob die von der Hochschule vorgenommene Zuordnung der Stellen im Bereich „Wissenschaftsmanagement“ zu den fachlichen Departments ihrer tatsächlichen Bedeutung in der Hochschulorganisation gerecht wird. Da die Tätigkeiten der Stelleninhaberinnen und -inhaber beispielsweise im Praktikumsmanagement liegen, könnten sie ebenso in den zentralen Diensten verortet werden. Damit im Zusammenhang steht der Umstand, dass die Ausstattung mit nichtwissenschaftlichem Personal im Umfang von 13,25 VZÄ angesichts der Größe der Hochschule als relativ gering zu bewerten ist. Die Hochschule sollte vermeiden, die beiden Personalkategorien derart zu verwenden, dass sie nicht den tatsächlichen Tätigkeiten entsprechen.

Ungeachtet der Stellen im Wissensmanagement sowie der Stellen in der Versorgung, bliebe der Fakultät Naturwissenschaften eine Ausstattung mit in Forschung und Lehre tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Umfang von 12,5 VZÄ, was angesichts der 23 Professorinnen und

Professoren der Fakultät und des universitären Anspruchs als gering zu bewerten ist. Der geplante Aufwuchs ist daher unbedingt in die Tat umzusetzen und dabei insbesondere auch auf die Stärkung und langfristige Unterstützung der Forschung zu achten (vgl. Abschnitt V).

Der Einsatz von externen Lehrbeauftragte steht weitgehend im Einklang mit dem Profil der Studiengänge und dem jeweiligen institutionellen Anspruch der Fakultäten. Hinsichtlich des Studiengangs „Frühe Hilfen und Frühförderung“ wird darauf hingewiesen, eine hinreichende Verbindung zur Berufspraxis zu garantieren, da in diesem Studiengang vor seiner Restrukturierung im akademischen Jahr 2017/18 überhaupt keine externen Lehrbeauftragten zum Einsatz kamen. Hervorzuheben ist, dass sich die MSB besonders darum bemüht, Menschen mit Behinderung als Lehrbeauftragte zu gewinnen. Insgesamt sind die externen Lehrbeauftragten angemessen in die Qualitätssicherung der Hochschule eingebunden.

IV. STUDIUM UND LEHRE

IV.1 Ausgangslage

An der Fakultät Gesundheitswissenschaften (WS 2018/19: 577 Studierende, geplant im WS 2022/23: 868 Studierende) sind die folgenden anwendungsbezogene Studiengänge angesiedelt:

- _ Medizinpädagogik (B.A., Regelstudienzeit 9 Semester, Teilzeit, 180 CP, 122 Studierende);
- _ Heilpädagogik (B.A., RSZ 6 Semester, Vollzeit, 180 CP, 44 Studierende);
- _ Soziale Arbeit (B.A., RSZ 6 Semester, Vollzeit, 180 CP, 389 Studierende);
- _ Medical Controlling and Management (B.Sc., RSZ 6 Semester, Vollzeit, 180 CP, 22 Studierende).

Geplant sind ab WS 2019/20:

- _ Physician Assistant (B.Sc., RSZ 6 Semester, Vollzeit, 180 CP, 15 Studierende);
- _ Frühe Hilfen und Frühförderung (B.A., RSZ 6 Semester, Vollzeit, 180 CP, 15 Studierende); |¹⁷
- _ Soziale Arbeit (M.A., RSZ 4 Semester, Vollzeit, 120 CP, 20 Studierende);
- _ Clinical Research (M.Sc., RSZ 4 Semester, Vollzeit, 120 CP, 18 Studierende).

Ab WS 2020/21:

- _ Digital Management (M.Sc., RSZ 4 Semester, Vollzeit, 120 CP, 18 Studierende).

|¹⁷ Der Studiengang wurde bis zu seiner Restrukturierung unter der Bezeichnung „Transdisziplinäre Frühförderung“ geführt. Darüber hinaus sind 2018 die B.Sc.-Studiengänge Advanced Nursing Practice, Angewandte Psychologie und Medical Research and Management ausgelaufen.

Die Fakultät Naturwissenschaften (WS 2018/19: 860 Studierende, geplant im WS 2022/23: 939 Studierende) bietet die folgenden Studiengänge an, deren Abschlüsse denen von Universitäten gleichgestellt sind:

- _ Psychologie (B.Sc., RSZ 6 Semester, Vollzeit, 180 CP, 580 Studierende);
- _ Psychologie mit Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychotherapie (M.Sc., RSZ 4 Semester, Vollzeit, 120 CP, 206 Studierende);
- _ Medizinpädagogik (M.A., RSZ 6 Semester, Teilzeit, 120 CP, 54 Studierende);
- _ Psychologie mit Schwerpunkt Rechtspsychologie (M.Sc., RSZ 4 Semester (2 Semester bei Anerkennung für das Modell Doppelmaster), Vollzeit, 120 CP, 20 Studierende).

Derzeit plant die MSB, ab dem WS 2020/21 einen Bachelor- und einen Masterstudiengang „Psychotherapie“ einzuführen. Diese würden mit einer entsprechenden Übergangsfrist von zwölf Jahren den Bachelorstudiengang Psychologie und den Masterstudiengang Psychologie mit Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychotherapie ablösen. Mittel- bis langfristig wird erwogen, Studienangebote in Pharmazie (Staatsexamen), Sexualpädagogik/-therapie und Humanmedizin (Staatsexamen) einzuführen.

Unter den Studiengängen an der Fakultät Gesundheitswissenschaften sollen die Studienprogramme der Sozialen Arbeit und Heilpädagogik dadurch am Berliner Ausbildungsmarkt hervorstechen, dass sie ganzheitlich und interdisziplinär an den Schwerpunkten Familie, Inklusion und Partizipation ausgerichtet sind.

An der Fakultät Naturwissenschaften sind insbesondere die Psychologiestudiengänge angesiedelt. Diese verfügen im Vergleich zu den Studiengängen an der Fakultät Gesundheitswissenschaften über einen höheren Forschungsbezug, der sich an die Forschungscluster anlehnt (vgl. Abschnitt V). Für das Psychologiestudium erhebt die MSB den Anspruch, schulenübergreifend und in allen Therapieformen auszubilden.

Das Studienangebot Medizinpädagogik erstreckt sich auf beide Fakultäten. Der Bachelorstudiengang wird an der Fakultät Gesundheitswissenschaften und der Masterstudiengang an der Fakultät Naturwissenschaften angeboten. Die Studierenden des Masterstudiengangs erwerben den Studienabschluss in der Regel nicht an der MSB, sondern an der MSH Medical School Hamburg. Dort besteht aufgrund unterschiedlicher landesrechtlicher Bedingungen die Möglichkeit, den Master of Education zu erwerben, der im Vergleich zum Master of Arts der MSB den Absolventinnen und Absolventen insbesondere den Zugang zum Vorbereitungsdienst für ein Lehramt ermöglicht. Von der Möglichkeit des Wechsels haben bisher alle Studierenden der MSB zu unterschiedlichen Zeiten ihres Studiums Gebrauch gemacht. Gemäß Rahmenprüfungsordnung der MSH für Masterstudiengänge an der Fakultät Humanwissenschaften kann die Erstbetreuung nur durch einen festangestellten Professor des betreffenden Fachgebiets

der MSH erfolgen. In der Funktion des Zweitgutachters wurden Professorinnen und Professoren der MSB an der Betreuung/Begutachtung beteiligt.

Hochschulweit leitend ist das Konzept des „forschenden Lernens“. Alle Bachelor- und Masterprogramme sollen mindestens ein Projekt als Modulprüfungsleistung vorsehen, welches diesem Konzept entspricht. Mittels forschendem Lernen will die MSB die Theorie-Praxis-Verknüpfung gewährleisten, indem sich Studierende ihrem Praxisfeld nähern und Forschungsfragen entwickeln. In allen Studiengängen des akademischen Jahres 2017/18 wurde die Lehre mehrheitlich von hauptberuflichen Professorinnen und Professoren erbracht.

Der interdisziplinäre Anspruch in Studium und Lehre soll mit dem Studium Generale zum Ausdruck gebracht werden, das ab WS 2020/21 erstmals angeboten wird. Darüber hinaus sind einzelne Module so gestaltet, dass sie in unterschiedlichen Studiengängen belegt werden können. Teilweise unterrichten Lehrende fachübergreifend zusammen und Studierende arbeiten in Projekten interdisziplinär.

In den Teilzeitmodellen, die derzeit in den Angeboten in Medizinpädagogik verwendet werden, erhalten die Studierenden die Möglichkeit, an fünf Blockwochenenden (Do-Mo) pro Semester das Präsenzstudium zu absolvieren. In den Studiengängen „Soziale Arbeit“ (B.A.), „Psychologie“ (B.Sc.) und „Psychologie mit Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychotherapie“ (M.Sc.) werden bis zu drei Studienkurse (Züge) parallel angeboten.

Die Zulassungsvoraussetzungen sind in der jeweiligen Zulassungs- und Auswahlordnung für Master- oder Bachelorstudiengänge sowie in der entsprechenden Studien- und Prüfungsordnung geregelt. Spezifische Zulassungsvoraussetzungen sind für einzelne Studiengänge definiert:

- _ B.Sc. Psychologie: einmonatiges Vorpraktikum;
- _ M.Sc. Klinische Psychologie und Psychotherapie: Bachelorabschlussnote 2,5 oder besser;
- _ B.A. Medizinpädagogik: abgeschlossene Berufsausbildung, zwei Jahre Berufspraxis;
- _ M.A. Medizinpädagogik: einschlägige Berufsausbildung;
- _ B.A. Soziale Arbeit: einmonatiges Vorpraktikum;
- _ B.A. Heilpädagogik: zwölfwöchiges Vorpraktikum.

Die Anerkennung von Studienleistungen sowie die Anrechnung außerhochschulisch erbrachter Leistungen wird in den Rahmenstudien- und Prüfungsordnungen geregelt, die jeweils für den Bachelor- und den Masterbereich einer Fakultät ausgearbeitet wurden.

Aufgaben und Ziele in der Qualitätssicherung von Studium und Lehre sind im Konzept Qualitätsmanagement (Stand: 30. April 2018) festgehalten. Die Dekaninnen bzw. Dekane tragen in Zusammenarbeit mit den Departmentlei-

tungen die Verantwortung. Die MSB evaluiert die Einschätzungen ihrer Studierenden nach jedem Hochschulsesemester, nach dem Praxissemester sowie dem Studienabschluss. Zudem werden Zwischenevaluationen der einzelnen Lehrveranstaltungen vorgenommen und Selbsteinschätzungen der Studierenden zur *Workload*-Belastung eingeholt. Alle im WS 2018/19 angebotenen Studiengänge der MSB sind programmakkreditiert.

Die MSB ermöglicht verschiedene Stipendien. Kurzzeitstipendien werden für die Realisierung eines Projekts z. B. in Form eines Büchergeldes oder der Erstattung von Reisekosten gewährt (nicht vergeben im Geschäftsjahr 2018). Langzeitstipendien können nach erfolgreichem ersten Studiensemester beantragt werden und führen zu einem Teilerlass der Studiengebühren (Geförderte in 2018: 20). Darüber hinaus werden Teilstipendien an Begabte mit sozialer bzw. wirtschaftlicher Benachteiligung (2018: 11) sowie ein Stipendium zur Aufnahme bzw. Fortsetzung eines Studiums nach der Flucht vergeben. Für herausragende Abschlussarbeiten wird ein Forschungspreis (2018: 4) gewährt.

Stand 2018 hat die MSB eine Vielzahl von Kooperationen für unterschiedliche Zwecke geschlossen. Abkommen zur Steigerung der Mobilität von Studierenden, Lehrenden und dem Hochschulmanagement wurden mit 17 Hochschulen aus 12 Ländern getroffen. Für die Studienangebote in Medizinpädagogik hat die Hochschule Verträge mit elf Berufsschulen und Einrichtungen des Segments Gesundheitsberufe im Raum Berlin/Brandenburg/Thüringen geschlossen, die damit „akademische Lehrschulen“ der MSB werden. Mit verschiedenen Einrichtungen im Bereich Sozialwesen/Kinder- und Jugendhilfe arbeitet die Hochschule zusammen, um Praktika zu vermitteln oder anwendungsbezogene Forschungsprojekte durchzuführen. Für die psychotherapeutische Ausbildung wurden bundesweit Kooperationen mit 28 Einrichtungen eingegangen, die Praktika gemäß dem Psychotherapeutengesetz durchführen. Die Verträge schließt die MSB GmbH, kooperierende Einrichtung in der MSB ist das Institut für Integrative Psychotherapieausbildung. In der Vergangenheit hatte die MSB gemeinsam mit einem biopharmazeutischen Dienstleister den mittlerweile aufgrund mangelnder Nachfrage wieder eingestellten Bachelorstudiengang „Medical Research and Management“ konzipiert und angeboten. Für den geplanten Masterstudiengang „Clinical Research“ ist neben der Zusammenarbeit mit verschiedenen Einrichtungen eine Kooperation mit dem Bundesverband der Pharmazeutischen Industrie e. V. angedacht.

Zusätzlich zum Hochschulbetrieb ist das Institut für Integrative Psychotherapieausbildung gegründet worden, das im Oktober 2018 die staatliche Anerkennung als Ausbildungsstätte für Psychotherapie (Vertiefungsgebiet: Verhaltenstherapie)

erhalten hat. |¹⁸ Die Ausbildung startet im Oktober 2019 und umfasst 600 Stunden Theorie, 600 Stunden eigene Behandlungsfälle an der Ambulanz unter Supervision, 150 Stunden Gruppen- und Einzelsupervision, 120 Stunden Gruppenselbsterfahrung, 1.200 Stunden praktische Tätigkeit in einer psychiatrischen Klinik, 600 Stunden praktische Tätigkeit in einer sozialrechtlich zugelassenen Einrichtung der psychiatrischen oder psychotherapeutischen Versorgung sowie 930 Stunden freie Spitze (insgesamt min. 4.200 Stunden). Die Lehrveranstaltungen am Institut werden personell unabhängig mit zusätzlichem Personal geplant und durchgeführt. Lehrende der MSB können auf eigenen Wunsch außerhalb ihres Lehrdeputats an der Hochschule Lehrveranstaltungen am Institut als nebenberufliche Tätigkeit übernehmen, um damit auch ihre Qualifikation als Supervisor zu erlangen.

Hinsichtlich der Weiterbildungsangebote nennt die MSB das Präventionsprogramm Babyotse Berlin, welches in einigen Geburtsstationen Berliner Krankenhäuser umgesetzt wurde und nun auf alle Geburtsstationen der Berliner Krankenhäuser ausgeweitet werden soll. Das Präventionsprogramm wird durch die Berliner Senatsverwaltung finanziert und gesteuert, die Schulung der Babylotsen erfolgt über die MSB.

IV.2 Bewertung

Das bestehende Studienangebot ist weitgehend konsistent mit dem Profil der auf das Gesundheitswesen ausgerichteten Hochschule. Die Trennung in einen fachhochschulischen und einen universitären Zweig ist nachvollziehbar. Dies gilt grundsätzlich auch für das Studienangebot „Medizinpädagogik“, obwohl dieses fakultätsübergreifend ausgestaltet ist (vgl. Abschnitt II). Allerdings ist hinsichtlich des Masterstudiengangs bemerkenswert, dass ihn bisher niemand an der MSB absolviert hat, sondern alle Studierenden an die ebenfalls zum Hochschulverbund der Betreiberin gehörende MSH gewechselt sind, wo sie den Master of Education erwerben können. Wenn diese Wahl aus Sicht der Studierenden auch verständlich ist, da so ihre Berufsperspektive potentiell verbessert wird, entsteht für die Lehrenden an der MSB prinzipiell das Risiko, dass sie keine Masterarbeiten betreuen. Der Hochschulverbund hat daher darauf hinzuwirken, dass die Vertreterinnen und Vertreter der Medizinpädagogik an der MSB in der Regel auch in die Betreuung der Masterarbeiten an der MSH eingebunden werden, um dieses wichtige Element für die Verbindung von Forschung und Lehre auch im Studiengang mit universitärem Anspruch sicherzustellen.

|¹⁸ Für das Vertiefungsverfahren der tiefenpsychologisch fundierten Psychotherapie für Erwachsene läuft das Antragsverfahren. Das Institut für Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapie mit Schwerpunkt Verhaltenstherapie befindet sich ebenfalls im Antragsverfahren.

Die Planungen zur Entwicklung des Studienangebots sind plausibel. Ausgangspunkte sind stets bereits vorhandene Ressourcen oder Schwerpunkte an der Hochschule. So kann die angekündigte Einführung eines Direktstudiengangs „Psychotherapie“ davon profitieren, dass bereits aktuell eine Konzentration auf „Klinische Psychologie und Psychotherapie“ vorliegt. Es wird begrüßt, dass die MSB den Bachelorstudiengang „Psychotherapie“ polyvalent ausgestalten möchte, sodass sowohl den Voraussetzungen zur Erteilung der Approbation als auch den fachlichen Standards für B.Sc.-Studiengänge in Psychologie entsprochen werden kann. Es muss mit Blick auf die Einführung dieser Studiengänge darauf geachtet werden, frühzeitig eine angemessene klinische Anbindung und Forschungsbasierung zu gewährleisten. Die Einführung eines Staatsexamensstudiengangs „Pharmazie“ ist zwar weniger naheliegend, aber auch hier bestehen Verbindungen zu den Neurowissenschaften, denen sich die MSB in der Psychologie zuwendet, und zu den geplanten medizinischen Angeboten an anderen Hochschulen der Betreiberin.

Die Studienangebote in Psychologie prägen das Hochschulprofil derzeit maßgeblich. In den drei psychologischen Studiengängen allein ist mehr als die Hälfte der Studierenden der MSB eingeschrieben und die Entwicklungsplanung geht von einer anhaltend hohen Bedeutung aus. Der Anspruch der MSB, im Studium die drei derzeit bestehenden Richtlinienverfahren für Psychotherapie gleichwertig zu behandeln, hebt sie nach Ansicht der Arbeitsgruppe positiv am Markt hervor. Es wird empfohlen, diese Vielfalt nicht nur dazu zu nutzen, die Ansätze nebeneinander zu behandeln, sondern ihre Differenzierungen explizit in Forschung und Lehre zu thematisieren. Ausbaufähig im Psychologiestudium erscheint die praktische Arbeit anhand von Fällen.

Im Zusammenhang mit der Lehre ist wie schon in der Bewertung des Personaleinsatzes darauf hinzuweisen, dass die Verbindung zwischen der Hochschule und der Hochschulambulanz derzeit nur unzureichend ausgebildet ist. Die MSB ist aufgefordert, das ihrerseits Mögliche zu tun, um die Verbindung zwischen Forschung im therapeutischen Bereich und akademischer Lehre zu stärken. Gleichzeitig sollte verhindert werden, dass – wie in der Vergangenheit geschehen – Studierende mit akutem Bedarf die Ambulanz der eigenen Hochschule aufsuchen, da es ansonsten zu einer konflikträchtigen Vermengung der Ebenen Ausbildung und eigener Psychotherapie kommen kann.

An der Fakultät Gesundheitswissenschaften hat das Studienangebot „Soziale Arbeit“ einen maßgeblichen Anteil, da allein zwei Drittel der Studierenden an der Fakultät den Bachelorstudiengang „Soziale Arbeit“ belegen. Für die Arbeitsgruppe stellt sich aufgrund divergierender Angaben dabei die Frage, inwieweit die Studiengänge der MSB dem Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit des Fachbereichstags Soziale Arbeit entsprechen. Sie ruft die Hochschule dazu auf, in jedem Fall diesen Standard anzustreben und die Außendarstellung kohärent an der tatsächlichen Orientierung auszurichten.

Die Interdisziplinarität, welche die MSB z. B. in ihrem Leitbild als Maxime für die Hochschule formuliert, wird in der Lehre bspw. mittels fachübergreifenden Lehrveranstaltungen umgesetzt. Das als maßgeblicher Baustein präsentierte Studium Generale wurde allerdings bislang nicht implementiert. Die MSB sollte dieses begrüßenswerte Angebot rasch einführen und sich insgesamt systematischer mit der Umsetzung des Profilvermerkmals befassen.

Hinsichtlich der Forschungsorientierung des Studiums fällt positiv auf, dass mit dem Konzept des „forschenden Lernens“ ein hochschulweit leitender Ansatz gegeben ist, der ein Mindestmaß an notwendiger Verbindung von Forschung und Lehre garantieren kann. Auch ist zu erkennen, dass der unterschiedliche institutionelle Anspruch der Fakultäten in der Forschungsorientierung der jeweiligen Studiengänge reflektiert wird. Die eingesehenen Abschlussarbeiten offenbaren allerdings, dass innerhalb eines Studiengangs ein stark divergierendes Niveau dahingehend vorherrschen kann, in welchem Maße Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens (bspw. Auseinandersetzung mit der Literatur) berücksichtigt werden. Hier sollte die Hochschule stärker auf einen einheitlichen Standard hinarbeiten.

Die Qualitätssicherung des Studiums ist angemessen. Alle angebotenen Studiengänge sind programmakkreditiert. Die Studierenden werden hinreichend beteiligt und die Evaluationen erstrecken sich über sämtliche Lehrveranstaltungen. Positiv hervorzuheben ist, dass die MSB seit 2018 auch formative Evaluationen durchführt. Diese Form der Überprüfung und Anpassung im laufenden Prozess bietet Potenzial, die bereits deutlich zum Ausdruck kommende Zufriedenheit der Studierenden mit den didaktischen Leistungen und der Vereinbarkeit von Studium und Beruf weiter zu erhöhen.

Die Zulassungsvoraussetzungen wurden für die einzelnen Studiengänge individuell ausgearbeitet und entsprechen den jeweiligen Vorgaben. Die Anerkennung von Studienleistungen sowie die Anrechnung außerhochschulisch erbrachter Leistungen sind transparent in den nach Fakultäten und Zyklen (Bachelor/Master) differenzierten Rahmenstudien- und -prüfungsordnung niedergelegt.

Mit Blick auf das Prüfungswesen ist auffällig, dass bei einem dritten Prüfungsversuch stets die Dekanin bzw. der Dekan der Prüfung beiwohnt. Die Argumentation der Hochschulleitung, dies diene dem Schutz der bzw. des Prüfenden, kann nicht überzeugen, da eine generelle Schutzbedürftigkeit nicht gegeben ist. Vielmehr kann diese Konstellation die Unabhängigkeit der Prüfung einschränken, weshalb von ihr abgesehen werden sollte.

Die Studierenden profitieren von den verschiedenen Stipendienprogrammen, welche die MSB aufgesetzt hat. Die Förderrichtlinien verdeutlichen, dass sich die MSB der Diversitätsdimension Soziale Herkunft bewusst ist und entsprechende Beiträge zu Heterogenität der Studierendenschaft leisten möchte.

Weitere Angebote, wie sie etwa das Career Center, das International Office und der Hochschulsport offerieren, tragen zur beim Ortsbesuch erlebten Zufriedenheit der Studierenden bei. Dass die MSB das kooperative Potenzial des Hochschulverbundes nutzt und eine Alumni-Vereinigung für mehrere Hochschulen gemeinsam unterhält, wirkt sich förderlich aus.

Die im Rahmen von Studium und Lehre unterhaltenen Kooperationen verdeutlichen, dass die MSB gut dazu in der Lage ist, auf ihr gesellschaftliches Umfeld zuzugehen, um Praxispartner für ihre Studienangebote zu gewinnen. Diese Fähigkeit wird sie in der Realisierung der präsentierten Studiengangplanung erneut unter Beweis stellen müssen, wobei insbesondere darauf hingewiesen wird, frühzeitig die klinische Anbindung zu intensivieren. Möglichkeiten für Studierende, für eine Zeit ins Ausland zu wechseln, sind in einem dem Alter der Hochschule entsprechenden Maß gegeben. Der Wechsel internationaler Studierender an die MSB ist allerdings nicht sehr ausgeprägt, weshalb in einer weiteren Internationalisierung des Studienangebots ungenutzte Potenziale liegen.

V. FORSCHUNG

V.1 Ausgangslage

Die inhaltliche, strategische und organisatorische Ausrichtung in der Forschung kann sich an einem Forschungskonzept (Stand: 17. Mai 2018) orientieren, das von allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gemeinsam erarbeitet wurde. Der Forschungsansatz soll eine interdisziplinäre, fakultäts- und departmentübergreifende Herangehensweise garantieren. Dazu hat die Hochschule die Forschungscluster „Behavioral Neuroscience“, „Klinische Psychologie & Psychotherapie“, „Lifespan, Aging & Health“, „Health & Education“ sowie „Familie, Inklusion & Partizipation“ gebildet. Die Forschungscluster dienen insbesondere einer klaren themenorientierten Darstellung der Forschungsprojekte und deren Kommunikation in der Außendarstellung der MSB. Sie sollen die Forschungsaktivitäten bündeln und neu an die Hochschule kommende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler integrieren.

Die Organisation der Forschung an der MSB wird geprägt durch das Prorektorat für Forschung, das die strategische Entwicklung des Profilbereichs innerhalb des Rektorats vertritt und die Qualitätssicherung verantwortet. Das Referat für Forschungsförderung und Innovation unterstützt im Verbund das Management von Forschungsprojekten, verantwortet das Controlling und dient zur Anzeige von wissenschaftlichem Fehlverhalten.

In ihrem Forschungsanreizsystem bietet die MSB u. a. Reduktionen der Lehrverpflichtung, eine Bezuschussung oder Gesamtfinanzierung von Forschungsprojekten und Unterstützungsleistungen zur Vorbereitung von Drittmittelanträgen.

Gemäß der fakultätsübergreifenden „Verfahrensregelung zur Forschungsförderung“ (Stand: 15. März 2019) hat das hauptberufliche wissenschaftliche Personal die Möglichkeit, zu Forschungszwecken eine befristete Freistellung von der Lehrverpflichtung (50 bis 100 %) zu beantragen. Im Sommersemester 2018 und im Wintersemester 2018/19 wurden je 14 SWS Reduktionen gewährt.

Nach Angaben der Hochschule betrug das Budget an Forschungsgrundmitteln 3,5 Mio. Euro in 2018, wovon 3 Mio. Euro auf die Fakultät Naturwissenschaften (pro VZÄ: 142,6 Tsd. Euro) und 0,5 Mio. Euro auf die Fakultät Gesundheitswissenschaften (pro VZÄ: 48,8 Tsd. Euro) entfielen. Die MSB gibt an, dass es keinen Standard für die Zusammensetzung eines Forschungsbudgets gebe. Sie bezieht daher auch Abschreibungen und sonstige Kosten (wie für Miete, Reisen, Verbrauchsmaterialien, Bibliotheksausstattung, Veranstaltungen etc.) ein. Drittmittel werden nicht in das Forschungsbudget einbezogen. Differenziert werden können Grundmittel in Höhe von 2.675 Tsd. Euro von zusätzlich beantragbaren Mitteln in Höhe von 825 Tsd. Euro (2017: 246 Tsd. Euro). Dazu zählen Kosten für:

- _ Zusätzliche Forschungsausstattung (Labore, Soft- und Hardware): 289 Tsd.
- _ Durchführung von Veranstaltungen: 114 Tsd.
- _ Zusätzliches Personal (SHK, WiMi): 108 Tsd.
- _ Reisen, Übernachtungen, Kongressteilnahme und Vorträge: 105 Tsd.
- _ Zusätzliche Literatur- und Informationsversorgung/Testverfahren: 89 Tsd.
- _ Zusätzliche Büroflächen, Arbeitsplätze, IT-Ausstattung: 86 Tsd.
- _ Publikationen: 25 Tsd.
- _ Übersetzungen und Lektorat: 9 Tsd.

Anträge zur Gewährung von Sach- oder Personalmitteln werden gemäß der „Verfahrensregelung zur Forschungsförderung“ über das Referat für Forschungsförderung und Innovation dem Rektorat zugeleitet. Diese entscheidet, ob die formalen Voraussetzungen für eine Förderung erfüllt sind. Die Entscheidung, welche Anträge in welcher Reihenfolge gefördert werden, obliegt der Geschäftsführung. |¹⁹

Zur Anbahnung von Drittmittelprojekten kann der Aufbau struktureller Ressourcen finanziert werden. Die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter des Referats für Forschungsförderung und Innovation werden mit Blick auf spezifische Förderinstrumente (z. B. Horizon 2020) geschult.

Für die besondere Honorierung von Forschungsaktivitäten können leistungsabhängige Vergütungsmodelle in Form von Zielvereinbarungen gewählt

|¹⁹ Die Hochschule hat nach dem Ortsbesuch nach eigenen Angaben die „Verfahrensregelung zur Forschungsförderung“ insofern präzisiert und an die gelebte Praxis angepasst, dass nicht die Geschäftsführung, sondern das Rektorat die Entscheidung trifft.

werden. Die Vergütung erfolgt dann in Abhängigkeit von eingeworbenen Drittmitteln oder Publikationen.

2016 konnte die MSB erstmals Drittmittel einwerben. Im Geschäftsjahr 2018 waren Erträge im Umfang von 542 Tsd. (Fakultät Naturwissenschaften: 469 Tsd.) Euro zu verzeichnen. Davon stammten 234 Tsd. Euro vom Bund, 114 Tsd. Euro von der DFG, 29 Tsd. Euro von Stiftungen und 164 Tsd. Euro von sonstigen Drittmittelgebern. 2019 soll der Ertrag auf insgesamt 926 Tsd. (Fakultät Naturwissenschaften: 921 Tsd.) Euro anwachsen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert beispielsweise das Projekt I-REACH zur psychischen Gesundheit geflüchteter Menschen. An dem Projekt unter der Federführung der FU Berlin beteiligen sich Angehörige der MSB aus dem Forschungscluster „Klinische Psychologie & Psychotherapie“. Im Projekt „PSY-CARE – Depression bei zuhause lebenden Pflegebedürftigen“, das vom Innovationsfond des Gemeinsamen Bundesausschusses gefördert wird, kooperieren Angehörige der MSB (Forschungscluster Lifespan, Aging & Health) mit der Charité Universitätsmedizin Berlin (Institut für Medizinische Soziologie und Rehabilitationswissenschaft).

Die MSB verfügt über ein Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Darin finden sich Maßnahmen für die unterschiedlichen Qualifikationsebenen (Master, Promovierende, Post-Doc sowie Juniorprofessur).

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen Professorinnen und Professoren in der Forschung, indem sie Drittmittelprojekte betreuen und koordinieren, die wissenschaftliche Nachwuchsförderung unterstützen (Leitung Nachwuchsgruppen) sowie in der Leitung und Betreuung von Forschungsinfrastrukturen tätig sind. Darüber hinaus nehmen sie auch selbstständig Forschungstätigkeiten wahr.

Die Hochschule bietet die Möglichkeit, in Kooperation mit Universitäten zu promovieren. Das Verfahren wird im „Leitfaden zur Betreuung von Promovierenden“ sowie im „Promotionswegweiser“ (beide Stand: 07. März 2017) beschrieben. Zur Durchführung eines Promotionsvorhabens können zweijährige Stipendien mit Verlängerungsoption gewährt werden. Im Jahr 2018 haben zwei Doktorandinnen, die mit Mitteln der MSB gefördert werden, ihre Promotionsprojekte aufgenommen, 2019 werden zwei weitere Förderungen folgen. Kooperationspartner sind die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, die Universität Hamburg sowie die Charité – Universitätsmedizin Berlin. Bisher wurde den Doktorandinnen neben den Veranstaltungen, die entsprechend der Promotionsordnung der Fakultät der gradverleihenden Hochschule belegt werden müssen, hochschuldidaktische Workshops und Promotionskolloquien auf Ebene der Forschungscluster angeboten. Ein langfristiges Ziel ist der Aufbau eines teilstrukturierten, sechssemestrigen Promotionsstudiums. Darüber hinaus betreuen Professorinnen und Professoren der MSB Promovierende

an anderen Hochschulen. 22 Verfahren wurden bisher abgeschlossen, von denen elf betreut bzw. zum Abschluss geführt wurden, als die betreuenden Professorinnen und Professoren an die MSB berufen waren.

Die MSB hat eine interne Ethikkommission geschaffen, die zur Beurteilung von Forschungsvorhaben am Menschen beauftragt werden kann bzw. muss. Sie soll die ethische und rechtliche Zulässigkeit psychologischer, psychotherapeutischer, pädagogischer, entwicklungs-, bildungs- sowie sozialwissenschaftlicher Forschungsvorhaben prüfen und beurteilen. Darüber hinaus kann sie in Fällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens angerufen werden und sie prüft Fragen des Datenschutzes. Die Ethikkommission wird in einer Ordnung (Stand: 16. Februar 2018) geregelt, die Zuständigkeiten, Zusammensetzung und Verfahren festlegt. Über die Zusammensetzung soll gewährleistet werden, dass juristische, psychologische, psychotherapeutische und psychiatrische Kompetenzen die Entscheidungen der Kommission prägen.

Zur Qualitätssicherung der Forschung hat die MSB unter Mitwirkung des Akademischen Senats verschiedene Ordnungen beschlossen. Die „Richtlinie über die Durchführung von Aufträgen aus Mitteln Dritter“ (Stand: 15. März 2019) regelt die Einwerbung und Annahme sowohl öffentlicher als auch privater Drittmittel sowie die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Verwaltung und die Beschäftigung. Die „Richtlinien zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis“ (Stand: 23. März 2018) nehmen die Stellungnahme der DFG zur Thematik auf. |²⁰ Darin wird u. a. auch das Amt der bzw. des Beauftragten für die Selbstkontrolle in der Wissenschaft (Ombudsperson) geregelt. Die Verfahrensregelung zur Forschungsförderung (Stand: 18. März 2019) regelt die Gewährung von Sach- und Personalmitteln aus dem Hochschulbudget.

Es existiert ein Berichtswesen, das erstens der Identifizierung und Behebung von Qualitätsdefiziten dienen, zweitens Forschungsaktivitäten evaluieren und fördern und drittens wissenschaftliches Fehlverhalten anzeigen soll. Zur Identifizierung von Qualitätsdefiziten wird zu Beginn jedes Semesters der Bedarf (bspw. an räumlichen und sächlichen Ressourcen) für Forschungsvorhaben identifiziert. Forschungsaktivitäten werden auf Cluster-, Projekt- und individueller Ebene evaluiert. Projektverantwortliche sind verpflichtet, jährlich einen Sachstandsbericht beim Referat für Forschungsförderung und Innovation einzureichen. Die Professorinnen und Professoren berichten jährlich zum Stand ihrer Forschungsprojekte, den eingeworbenen Drittmittel sowie Publikationen und Vorträgen. Die MSB arbeitet an einem *Scoring*-Verfahren zur Verwertung

|²⁰Vgl. DFG: Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, Denkschrift, http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf, zuletzt abgerufen am 27.05.2019.

wissenschaftlicher Leistungen und der damit verbundenen Vergabe von Budgetmitteln.

V.2 Bewertung

Zum Übergang von der Aufbau- in die Konsolidierungsphase, in dem sich die Hochschule eigenen Angaben zufolge befindet, sind zweifelsohne bemerkenswerte Erfolge in der Etablierung von Studienprogrammen vorzuweisen. Die Entwicklung des Profilbereichs Forschung hinkt dem allerdings hinterher. Die Hochschule hat bisher stark davon profitiert, dass extern initiierte Forschungsvorhaben über die zahlreichen Neuberufungen von teilweise bestens qualifizierten Personen an die MSB transferiert wurden. |²¹ Dies lässt sich bspw. ablesen an den Drittmittelwerbungen, die sich zwischen 2016 und 2018 von 36 Tsd. Euro auf 542 Tsd. Euro vervielfacht haben. Es fällt positiv die Heterogenität der Drittmittelquellen auf und dass sowohl die DFG als auch die EU, deren Mittelvergabe hochkompetitiv ausgestaltet ist, vertreten sind. Trotzdem muss bei diesem Anstieg berücksichtigt werden, dass 2017 und 2018 allein 17 der 36 Professorinnen und Professoren berufen wurden. Um ein angemessenes Forschungsniveau nachhaltig abzusichern, bedarf es daher weiterer Anstrengungen seitens der Hochschule insbesondere mit Blick auf den universitären Anspruch an der Fakultät Naturwissenschaften.

Die gebildeten Forschungscluster können aufgrund ihrer jeweiligen thematischen Weite bisher wenig mehr bieten als Oberthemen. Mögliche Synergien fallen gering aus. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit – gemäß Leitbild ein profilbildendes Element der Hochschule – findet nicht in dem zu erwartenden Maß statt. Allerdings würdigt die Arbeitsgruppe den partizipativen und hochschulweiten Prozess, der zur Formulierung der fünf Cluster geführt hat. Sie hebt die Notwendigkeit hervor, dieses weiterzuverfolgen und die Forschungsstrategie zu präzisieren.

Die Leistungen in der Forschung sind mit Blick auf die Fakultät Gesundheitswissenschaften angemessen. Unverständlich ist, dass die MSB für diese Fakultät kaum Drittmittelerträge prognostiziert. Als Ressource, um zusätzliche Forschungen zu stimulieren, sollten sie auch im anwendungsorientierten Teil der Hochschule nicht vernachlässigt werden. Hinsichtlich der Fakultät Naturwissenschaften, für deren Studienangebot ein universitärer Anspruch erhoben wird, fällt der Befund inhomogen aus. Am Department Psychologie ist das Niveau in der Breite des Professoriums angemessen, einzelne Professorinnen

|²¹ Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie, dem profilbestimmende Fachgebiet der MSB, ist je nach fachlicher Spezialisierung davon geprägt, dass der steigenden Zahl potenziell qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber kein in gleichem Maße bestehender Ausbau an Professuren im staatlichen Bereich gegenübersteht. Vgl. zur Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie - Wissenschaftsrat: Perspektiven der Psychologie in Deutschland, Köln 2018, S. 25 f.

bzw. Professoren erbringen sehr gute Leistungen. Die Medizinpädagogik ist hingegen nur in geringem Maße sichtbar. Forschungsk Kooperationen beruhen bisher vor allem auf der Initiative einzelner Personen. Institutionell getragene Verbände fehlen weitgehend. Eine ausgezeichnete und bewährte Ausnahme ist die Kooperation im Bereich der Transdisziplinären Frühförderung, auch wenn diese nur bedingt der MSB zugerechnet werden kann, da ursprüngliches Kooperationsmitglied seitens des Hochschulverbundes die MSH war. Von einer engen Kreis des Hochschulverbundes verlassenden Einbettung in die Forschungslandschaft können die Leistungen der Forschenden an der MSB nur profitieren.

Hinsichtlich der Rahmenbedingungen der Forschung ist das nach Fakultäten divergierende, regelmäßig bestehende Lehrdeputat dem jeweiligen institutionellen Anspruch angemessen. Darüber hinaus ist auch ersichtlich, dass zusätzliche Freiräume für Forschung etwa in Form von Deputatsreduktionen geschaffen werden. Von der Möglichkeit wird aber tatsächlich nur in geringem Maße gebraucht gemacht. Die Zusammensetzung des Forschungsbudgets an der MSB ist unorthodox, da die Einbeziehung sämtlicher mit Forschung in Verbindung stehender Grundmittel den Etat aufbläht und damit nicht zu einer transparenten Darstellung dessen beiträgt, was zur Honorierung und Stimulation von Forschung gewährt wird. Gleichwohl gibt es ein substantielles Budget zusätzlich beantragbarer Mittel (2018: 825 Tsd. Euro). Allerdings kann die Arbeitsgruppe etwa hinsichtlich des Budgetpostens „Veranstaltungen“ nicht erkennen, dass die zur Verfügung gestellten Mittel im Umfang von 114 Tsd. Euro auch tatsächlich in einem entsprechenden Maße zu forschungsbezogenen Veranstaltungen an der Hochschule geführt haben. Darüber hinaus hat das Budget zusätzlich beantragbarer Mittel im Jahr 2017 (246 Tsd. Euro) weniger als ein Drittel vom Wert des Folgejahres betragen. Deshalb ist die Hochschule aufgefordert, das in 2018 erreichte Niveau abzusichern, was angesichts des avisierten Personalaufwuchses absolut mit einer Erhöhung einhergehen muss. Vor allem stellt es aber eine Notwendigkeit dar, die derzeit ohne eindeutig erkennbares System und sehr auf individuelle Initiative reagierende Förderpolitik umzustellen und mit der notwendigen Präzisierung der Forschungsstrategie zusammen zu führen, um Forschung effektiv zu fördern.

Im Organisationsaufbau der Hochschule sind für die Belange der Forschung auf den entsprechenden Ebenen geeignete Zuständigkeiten geschaffen worden. Im Rektorat vertritt ein Prorektor die strategische Entwicklung des Profilbereichs und das Referat für Forschungsförderung und Innovation unterstützt die Durchführung und die Qualitätssicherung der Projekte. Dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Forschungen an der MSB unterstützen, nicht den einzelnen Professuren zugeordnet werden, soll – wie von der Geschäftsführerin betont – Ausdruck einer Departmentstruktur sein. Allerdings ist es gerade angesichts des universitären Anspruchs an der Fakultät Naturwissenschaften unverständlich, dass personelle Ressourcen nicht dafür

zur Verfügung stehen, Forschungsvorhaben zu initiieren und zur Antragsreife zu führen. Gerade dadurch könnte aber die notwendige und bisher nicht hinreichend institutionell fundierte Unterstützung des Forschungsniveaus erfolgen.

Die Qualitätssicherung der Forschung ist gut etabliert. Für wesentliche Aspekte wie den Umgang mit von Dritten gewährten Fördermitteln oder wissenschaftlichem Fehlverhalten sind Leitlinien implementiert worden. Die Einsetzung einer Ethikkommission ist angesichts der fachlichen Ausrichtung der Hochschule in Forschung und Lehre zu begrüßen. Sie vermag effektiv in der Hochschule zu wirken, da sie nicht nur zur Überprüfung von Forschungsvorhaben angerufen wird, sondern auch neben der Ombudsperson in Fällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens. Nicht verständlich ist, dass sie zur Prüfung datenschutzrechtlicher Aspekte berufen ist, da dies gewöhnlicherweise von Stellen für den Datenschutz vorgenommen wird. Die Regeln zur Besetzung, die stets eine ärztliche Leitung der Ethikkommission vorsehen, sind angesichts des vorhandenen Fächerprofils aus Sicht der Arbeitsgruppe ebenso wenig nachvollziehbar wie die Argumentation, eine ethische Einschätzung bedürfe jeweils keiner spezifischen Fachkenntnis.

Mit Blick auf die Ansätze zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist zu würdigen, dass sich die MSB an kooperativen Promotionsverfahren beteiligt und damit begonnen hat, eigene Förderstrukturen wie etwa ein Promotionsstipendium aufzubauen. Gleichwohl sind die Erfahrungen bisher gerade hinsichtlich der Strukturen an der Hochschule sehr gering. Im Zusammenhang mit den eingangs identifizierten Defiziten in der Forschungs- und Förderstrategie entsteht der Eindruck, dass die MSB hier Nachholbedarf hat, bevor weitere Entwicklungsschritte insbesondere in Richtung eines eignen Promotionsrechts unternommen werden können.

VI. RÄUMLICHE UND SÄCHLICHE AUSSTATTUNG

VI.1 Ausgangslage

Die MSB ist gemeinsam mit der BSP Business School Berlin in der Siemens Villa (3.700 qm) in Berlin-Lankwitz untergebracht. Zusätzlich wurden im näheren Umfeld eine Immobilie als Vorlesungs- und Seminargebäude (1.337 qm) und eine Immobilie als Kreativ- und Seminargebäude (1.057 qm), in der auch die Psychotherapeutische Hochschulambulanz untergebracht ist, angemietet. Ab 2020 beabsichtigt die MSB, in eine neue Immobilie in der Rüdesheimer Straße umzuziehen, um dem Hochschulwachstum Raum zu geben. Entsprechende Mietverträge sind bereits unterzeichnet.

In der Villa am Hauptsitz der MSB stehen 22 Seminarräume zur Verfügung. Des Weiteren befinden sich hier die Laboratorien, Gruppenarbeitsräume, ein

PC-Pool, Front-Office-Arbeitsplätze sowie Büros für das Rektorat und einige Lehrende. Zur Verpflegung stehen zwei Küchen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Studierenden zur Verfügung.

In der Siemens Villa befindet sich auch die Hochschulbibliothek, die MSB und BSP gemeinsam nutzen. Sie wird als Freihandbibliothek ohne Archivierungsauftrag verstanden. Das bedeutet, dass nur aktuelle und regelmäßig genutzte Medien zur Verfügung stehen, veraltete und nicht mehr genutzte Medien werden aussortiert. Der Printbestand umfasste 2018 rd. 4.800 Medien. Im selben Zeitraum wurden 16 Zeitschriften abonniert und 204 Testverfahren vorgehalten. Gemeinsam mit der BSP wurden 14 Datenbanken |²² und insgesamt 204 Tsd. E-Books lizenziert. Vorort stehen elf Arbeitsplätze und Kopiermöglichkeiten zur Verfügung. Die Bibliothek ist Montag bis Freitag von 09:00 bis 19:30 Uhr und samstags von 10:00 bis 18:00 Uhr geöffnet. Über VPN können die Studierenden alle lizenzierten Datenbanken und E-Books von extern nutzen. Es sind eine ausgebildete Bibliothekswissenschaftlerin in Vollzeit und drei wissenschaftliche Hilfskräfte im Umfang von 50 Stunden pro Woche angestellt. Vom Bibliotheksbudget der MSB für 2018 (113,5 Tsd. Euro) entfallen 63 Tsd. Euro auf Printmedien, 29,5 Tsd. Euro auf E-Books, 8,8 Tsd. Euro auf Testverfahren, 8,5 Tsd. Euro auf Datenbanken und 3,7 Tsd. Euro auf Zeitschriftenabonnements. Zu Nutzung des Angebots an der Hochschule, aber auch anderer Berliner Bibliotheken, werden Schulungen angeboten. Die MSB strebt eine gezielte Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Bibliotheken in der Region Berlin-Brandenburg und auch überregional an.

Es bestehen vier Forschungslaboratorien, die von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. einem wissenschaftlichen Mitarbeiter betreut werden. Forschungslab I dient der Erhebung neurowissenschaftlicher, psychophysiologischer und verhaltensbezogener Parameter. Im Forschungslab II werden kognitions-, emotions- und motivationspsychologische Untersuchungen mittels Erhebung verhaltensbezogener Daten durchgeführt. Im Forschungslab III werden experimentelle Settings entwickelt und computergestützte empirisch-experimentelle Anordnungen programmiert. In Forschungslab IV erfolgen computergestützte Leistungs- und Persönlichkeitstestungen. Teilweise soll die Infrastruktur über Kooperationen mit der FU Berlin oder der Charité Universitätsmedizin Berlin bereitgehalten werden. Derzeit wird die Erweiterung der Laborressourcen im Bereich der Neurowissenschaften mit einem Investitionsvolumen von 300-500 Tsd. Euro erwogen. Zur Forschungsinfrastruktur zählt

| ²² PsycINFO, PsycARTICLES, STATISTA, WISO, EBSCO Business Source Premier, EBSCO SocINDEX with Full Text, EBSCO Psychology and Behavioral Sciences Collection, Beck-Online, OECD iLibrary, EBSCO MEDLINE Complete, EBSCO CINAHL Complete, DZI SoLit, PsycJournals (Hogrefe), SpringerJournals (DEAL-Konsortium).

die MSB auch die Psychotherapeutische Hochschulambulanz und das Institut für Integrative Psychotherapieausbildung.

Die Hochschule verfügt über ein IT-Konzept (Stand: 23. März 2018). Um zur Leistungsfähigkeit der Hochschule beizutragen, wird die IT-Strategie formuliert, die verschiedenen Dienste und Verantwortlichkeiten dafür definiert sowie die Hard- und Softwareinfrastruktur erfasst.

VI.2 Bewertung

Die räumliche und sächliche Ausstattung bringt das hohe Potenzial der MSB zum Ausdruck, etwa mit der bereits eingerichteten Laborausstattung. Der Hochschulverbund schöpft hier Synergien aus, wenn beispielsweise mehrere Hochschulen auf Immobilien oder Lizenzen zurückgreifen. Die Bewertung mit Blick auf die MSB kann aber nur vorläufig Gültigkeit erheben, da die Hochschule kurz vor dem Umzug steht, der für 2020 geplant ist.

Die derzeitige Unterbringung in einem denkmalgeschützten Gebäude im Berliner Ortsteil Lankwitz bietet einen hohen ästhetischen Wert. Die Siemens Villa trägt erkennbar zur positiven Einschätzung der Lernbedingungen seitens der Studierenden bei. Unter funktionalen Gesichtspunkten wird die Immobilie den Bedürfnissen der Hochschule aber nicht mehr gerecht. Das Platzangebot bietet keine Möglichkeiten für das Hochschulwachstums, wodurch Anmietungen notwendig wurden. Konservatorische Anforderungen erschweren Instandhaltung und Umbauten. Daher ist der Umzug in die präsentierte Immobilie, in der die MSB auch ihre Ziele in der Barrierefreiheit umsetzen kann, in hohem Maße nachvollziehbar. Da die bisherigen Immobilien allerdings weitergenutzt werden und somit der räumliche Zusammenhang der einzelnen, in unterschiedlichen Ortsteilen liegenden Hochschulgebäude weiter abnimmt, wird es schwieriger, der Idee eines Hochschulcampus nachzukommen. Die Hochschule sollte geeignete organisatorische Maßnahmen ergreifen, damit aus Sicht möglichst vieler Studierender die Vorteile aller Gebäude nutzbar sind.

Die Literatur- und Informationsversorgung ist den Anforderungen der Lehre knapp angemessen. Der Printbestand im Umfang von 4.800 Medien fällt gering aus, aber es sind Mittel für den Ausbau im Etat vorhanden (2018: 63 Tsd. Euro) und zusätzlich zeigt sich die Bibliothek bemüht, E-Ressourcen vorzuhalten. Das bestehende Datenbankangebot ist dabei nur bedingt für die MSB einschlägig. Die wirtschaftswissenschaftlichen Formate dürften für die an der MSB angesiedelten Fächer von geringem Nutzen sein und sind eher der Unterbringung der BSP Business School Berlin, einer weiteren Hochschule der Betreiberin, in derselben Immobilie geschuldet. Die MSB sollte prüfen, ob bereits für alle Fachgebiete, die mit neuen Studiengängen erschlossen werden sollen, angemessene E-Ressourcen zur Verfügung stehen. Hinsichtlich des Service ist positiv hervorzuheben, dass die MSB auch an ihrem neuen Standort das Angebot in gleichwertiger Art aufbauen möchte und dass sie die Studierenden

sowohl in der Nutzung eigener als auch der Ressourcen umliegender Berliner Bibliotheken schult. Mit Blick auf die Anforderungen der Forschung kann die Ausstattung noch nicht überzeugen. Zwar zeigt sich die Hochschule bemüht, z. B. die fehlende Möglichkeit zur Fernleihe damit zu kompensieren, dass Wünschen mit alternativen Liefermethoden nachgekommen wird. Die Aufschlüsselung der zusätzlich beantragbaren Forschungsmittel (vgl. Abschnitt V) lässt aber auch erkennen, dass ein nicht unwesentlicher Teil darauf verwandt werden muss, zusätzliche Literatur oder Testverfahren zu besorgen.

Die Laborausstattung ist angesichts des jungen Alters der Hochschule gut; die Pläne für den Ausbau ambitioniert. Es ist aber auch offenkundig, dass sie in Teilen (z. B. der Peripherphysiologie) nicht entsprechend den Möglichkeiten genutzt wird. Ein ähnlicher Befund ergibt sich in Anbetracht der Hochschulambulanz, die – wie bereits im Zusammenhang mit der Lehre dargestellt (vgl. Abschnitt IV) – auch mit der Forschung an der Hochschule unverständlich unverbunden ist. Dass die Hochschule auch das Institut für Integrative Psychotherapieausbildung zu den forschungsbezogenen Ressourcen zählt, kann aufgrund des vorherrschenden Ausbildungsaspekts nicht überzeugen. Insgesamt zeigt sich auch über die Infrastruktur die Notwendigkeit, die Forschung an der Hochschule strategischer zu entwickeln und dabei Forschungsplan und Forschungsinfrastruktur zusammen zu denken.

VII. FINANZIERUNG

VII.1 Ausgangslage

Die Finanzierung des Studienbetriebs erfolgt nahezu ausschließlich mittels Erlösen aus Studienentgelten. Die MSB setzt darauf, Studiengänge, deren Marktumfeld sich z. B. aufgrund berufspolitischer Umstände negativ entwickelt, wieder einzustellen. Für die Entwicklung der Studienangebote werden neben berufspolitischen auch demographische Entwicklungen in den verschiedenen Branchen des Gesundheitswesens insbesondere in der wachsenden Stadt Berlin berücksichtigt.

Die monatlich anfallenden Kosten in den Studiengängen liegen zwischen 390 Euro (B.A. Heilpädagogik, B.A. Soziale Arbeit) und 650 Euro (alle Psychologiestudiengänge sowie M.A. Soziale Arbeit). Die MSB schildert die Höhe der Studienentgelte und die sonstigen Kosten eines Studiengangs in ihrer Außerdarstellung (Print/Digital) sowie im Aufnahmeprozess. Ebenfalls werden Finanzierungsoptionen in einer Broschüre dargestellt und mit Interessierten besprochen.

Die Trägergesellschaft der MSB arbeitet profitabel. Im Geschäftsjahr 2017 wurde ein Jahresüberschuss von 452 Tsd. Euro erzielt. Hinzu kam ein Gewinnvortrag von 767 Tsd. Euro. Auch für die kommenden Geschäftsjahre wird ein

Überschuss prognostiziert. Die Aufwandseite reflektiert das Wachstum der Hochschule insbesondere auch hinsichtlich ihres Personals. Betrag der Personalaufwand (Bruttolohn) 2016 noch 2.117 (professorales Personal: 1.019) Tsd. Euro, so geht die MSB für 2018 von 3.725 (professorales Personal: 2.463) Tsd. Euro aus.

Die MSB unterscheidet ein internes und ein externes Controlling. Für das interne Controlling ist ein Informationssystem implementiert worden, das aus den in der Grundordnung niedergelegten Zuständigkeiten hervorgeht. Damit überwacht das Controlling u. a. die Einhaltung der Vorgaben aus der staatlichen Anerkennung, Akkreditierungen oder den akademischen Ordnungen, den Personaleinsatz, die Umsetzung curricularer Vorgaben, das Forderungsweisen, spezifische Bereiche wie die Hochschulambulanz oder Drittmittelprojekte. Die Hochschule legt jährlich ihren Jahresabschluss mit Geschäftsbericht der Aufsichtsbehörde vor. Ab 2018 unterliegt die Gesellschaft voraussichtlich aufgrund des erzielten Wachstums der Wirtschaftsprüfung.

VII.2 Bewertung

Die MSB bzw. ihre Trägergesellschaft arbeitet wirtschaftlich erfolgreich. Trotz des jungen Alters der Hochschule kann der Studienbetrieb bereits aus den Erträgen aus Studienentgelten finanziert werden. Regelmäßige Zuwendungen Dritter sind nicht erforderlich. Darüber hinaus belegen die erzielten und prognostizierten Gewinne, dass aus finanzieller Sicht die Grundlage für die nachhaltige Stärkung der Forschung besteht. Um das mit den zahlreichen Neuberufungen erzielte Forschungsniveau nachhaltig abzusichern, sollte geprüft werden, ob die Gehälter der Professorinnen und Professoren konkurrenzfähig auch zum staatlichen Bereich sind, um Verlusten gerade in der Leistungsspitze entgegen zu wirken.

Die Finanzierung des Hochschulbetriebs beruht in substanziellem Ausmaß auf Vorauszahlungen, welche die Studierende leisten. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, besondere Vorkehrungen für den Fall des wirtschaftlichen Scheiterns zu treffen. Die Arbeitsgruppe geht davon aus, dass sich die Aufsichtsbehörde dieses Umstandes bei der Abstimmung der von der Hochschule zu erbringende Sicherungsleistung bewusst ist.

Interessierte an einem Studium an der MSB werden über verschiedene Kanäle und zu den einschlägigen Schritten des Aufnahmeprozesses auf die während ihres Studiums auf sie zukommenden Kosten hingewiesen. Auch die Modalitäten zur Kündigung werden im Musterstudierendenvertrag transparent dargestellt.

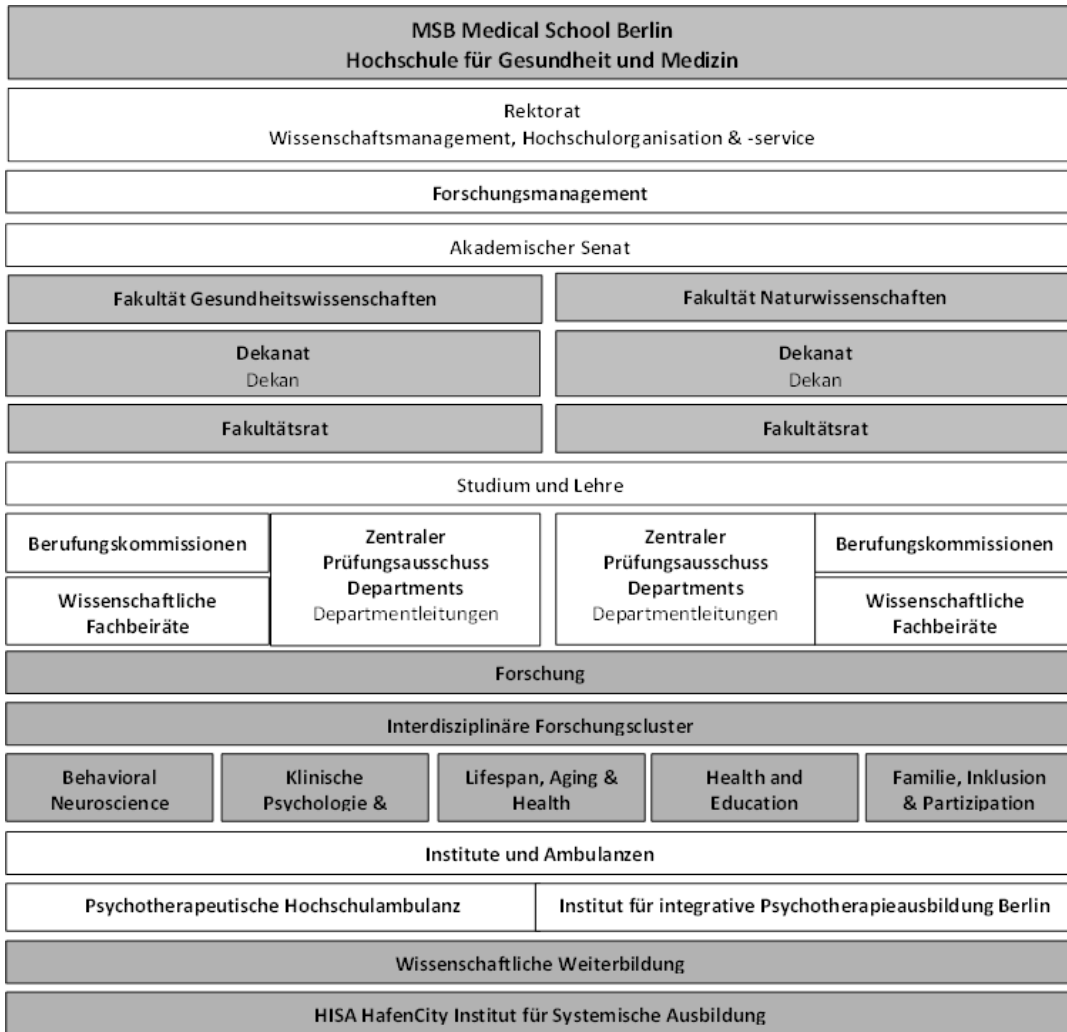
Die Hochschule bzw. Trägergesellschaft kann auf angemessen qualifiziertes Personal zurückgreifen, um die Finanzierungs- und Ergebnisplanung, deren Umsetzung sowie die Rechnungslegung professionell durchzuführen. Die

profitiert von den Erfahrungen und Ressourcen, die im Hochschulverbund der Betreiberin zur Verfügung stehen. Dass die Trägergesellschaft erst seit 2018 der externen Wirtschaftsprüfung unterliegt, bringt zum Ausdruck, dass die Hochschule gerade erst im Begriff ist, die Gründungsphase zu verlassen.

Anhang

Übersicht 1:	Struktur der Hochschule (Organigramm)	61
Übersicht 2:	Studienangebote und Studierende	62
Übersicht 3:	Personalausstattung	64
Übersicht 4:	Drittmittel	66
Übersicht 5:	Bilanzen	67
Übersicht 6:	Gewinn- und Verlustrechnungen	69

Übersicht 1: Struktur der Hochschule (Organigramm)



Stand: März 2019

Quelle: MSB Medical School Berlin - Hochschule für Gesundheit und Medizin

Übersicht 2: Studienangebote und Studierende

Studiengänge ¹	Studienformate ¹	Studienabschlüsse ¹	RSZ Punkte	ECTS Punkte	Standorte	angeboten seit/ab	Studierende																				
							Historie						Prognosen														
							2016			2017			2018			2019 ³			2020			2021			2022		
							Bewerber ²	Studienanfänger 1. FS ²	Absolventen	Studierende insgesamt	Bewerber	Studienanfänger 1. FS	Absolventen	Studierende insgesamt	Bewerber	Studienanfänger 1. FS	Absolventen	Studierende insgesamt	Studierende insgesamt	Studienanfänger 1. FS	Absolventen	Studierende insgesamt	Studierende insgesamt	Studienanfänger 1. FS	Absolventen	Studierende insgesamt	
I. Laufende Studiengänge																											
Heilpädagogik	Vollzeit	B.A.	6	180	Berlin	WS 2016	57	21	0	21	53	15	0	33	41	15	0	44	20	4,6	20	50	25	60	25	65	
Medienpädagogik	Teilzeit	B.A.	9	180	Berlin	WS 2012	63	35	20	123	79	35	19	122	61	33	38	122	35	129	35	133	35	134	35	136	
Medienpädagogik	Teilzeit	M.A.	6	120	Berlin	SS 2015	32	24	0	42	11	11	0	52	24	20	0	54	20	48	20	56	25	61	25	66	
Psychologie	Vollzeit	B.Sc.	6	180	Berlin	SS 2014	327	210	86	490	356	230	96	582	296	185	151	580	210	590	210	586	210	566	210	611	
Soziale Arbeit	Vollzeit	B.A.	6	180	Berlin	WS 2016	302	125	0	125	338	164	0	270	296	143	0	389	120	398	125	369	125	351	155	386	
Klinische Psychologie und Psychotherapie	Vollzeit	M.Sc.	4	120	Berlin	WS 2014	192	127	12	168	143	97	66	185	190	116	54	206	126	233	125	243	125	242	125	242	
Medical Controlling and Management	Vollzeit	B.Sc.	6	180	Berlin	WS 2012	27	14	0	41	28	12	8	37	16	0	13	22	20	28	20	38	20	55	20	55	
Rechtspsychologie	Vollzeit	M.Sc.	4	120	Berlin	WS 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	27	20	0	20	20	38	20	20	20	20	20	20	
Summe laufende Studiengänge							1.000	556	118	1.010	1.008	564	189	1.281	951	532	256	1.437	571	1.510	575	1.495	585	1.534	615	1.581	
II. Auslaufende Studiengänge																											
Advanced Nursing Practice	Teilzeit	B.Sc.	9	180	Berlin	WS 2015	1	0	0	7	0	0	0	6	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
Angewandte Psychologie	Vollzeit	B.Sc.	6	180	Berlin	WS 2012	28	0	0	40	6	0	14	20	0	0	11	8	0	0	0	0	0	0	0	0	
Medical Research and Management	Vollzeit	B.Sc.	6	180	Berlin	WS 2014	25	9	0	40	7	0	20	19	0	0	10	9	0	0	0	0	0	0	0	0	
Summe auslaufende Studiengänge							54	9	0	87	13	0	34	45	0	0	26	18	0	0	0	0	0	0	0		
III. Geplante Studiengänge																											
Soziale Arbeit	Vollzeit	M.A.	4	120	Berlin	WS 2019													20	20	25	43	30	53	30	58	
Physician Assistant	Vollzeit	B.Sc.	6	180	Berlin	WS 2019													15	15	15	28	18	43	20	48	
Clinical Research	Vollzeit	M.Sc.	4	120	Berlin	WS 2019													18	18	18	33	20	35	20	37	
Digital Management	Vollzeit	M.Sc.	4	120	Berlin	WS 2020													0	0	18	18	18	33	20	35	
Transdisziplinäre Frühförderung NEU- Frühe Hilfen und Frühförderung	Vollzeit	B.A.	6	180	Berlin	WS 2012 neu: WS 2019	0	0	15	46	4	0	13	24	0	0	24	0	15	15	15	28	18	43	20	48	
Summe geplante Studiengänge							0	0	15	46	4	0	13	24	0	24	0	68	68	91	150	104	207	110	226		
Insgesamt (I. bis III.)							1.054	565	133	1.143	1.025	564	236	1.350	951	532	306	1.455	639	1.578	666	1.645	689	1.741	725	1.807	

laufendes Jahr: 2019

|¹ Gleichlautende Studiengänge mit verschiedenen Studienformaten (z. B. Vollzeit, dual, Fernstudium) bitte separat erfassen; das Gleiche gilt, wenn sie an verschiedenen Standorten betrieben werden.

|² Sofern der Studienbetrieb erstmalig im Wintersemester gestartet sein sollte, beziehen sich die Angaben zu den Bewerberinnen und Bewerbern bzw. zu den Studienanfängerinnen und -anfängern im ersten Fachsemester nur auf das Wintersemester.

|³ Sofern der Zeitpunkt der Datenerfassung vor dem Beginn des Wintersemesters liegt, beziehen sich die Angaben auf das Sommersemester (Ist-Zahlen) zuzüglich prognostizierter Werte (Plan-Zahlen) für das Wintersemester.

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der MSB Medical School Berlin - Hochschule für Gesundheit und Medizin

laufendes Jahr: 2019

Für die Erhebung der Meldungen zum Hochschulpersonal gilt jeweils der vom Statistischen Bundesamt gesetzte Stichtag 1. Dezember.

|¹ Hauptberuflichkeit ist gegeben, wenn mindestens 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder des durchschnittlichen Umfangs der Dienstaufgaben einer vollbeschäftigten, fest angestellten Professorin oder eines vollbeschäftigten, fest angestellten Professors ausgefüllt werden.

|² Dozentinnen und Dozenten, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen und Assistenten; ohne Lehrbeauftragte.

|³ Hierzu zählt das wissenschaftsunterstützende Personal, das Verwaltungspersonal und das sonstige Personal gemäß der Spezifikation des Kerndatensatz Forschung (KDSF). Nähere Informationen zum KDSF siehe: Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Spezifikation des Kerndatensatz Forschung (Drs. 5066-16), Berlin Januar 2016.

|⁴ Sofern hauptberufliche Professorinnen und Professoren den zentralen Diensten zugeordnet werden, wird um eine Erläuterung gebeten.

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der MSB Medical School Berlin - Hochschule für Gesundheit und Medizin

Übersicht 4: Drittmittel

Drittmittelgeber	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Summen
	Tsd. Euro							
	Ist			Plan				
Bundesland/Bundesländer	0	8	0	0	0	0	0	8
Bund	31	69	234	755	842	760	408	3.101
EU und sonstige internationale Organisationen	0	0	0	18	18	18	0	55
DFG	0	80	114	30	0	0	0	224
Gewerbliche Wirtschaft und sonstige private Bereiche	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Drittmittelgeber	5	42	193	123	46	18	0	426
<i>nachrichtlich: darunter Stiftungen</i>	0	4	29	0	0	0	0	33
Insgesamt	36	199	542	926	906	796	408	3.815

laufendes Jahr: 2019

Die Angaben beziffern Drittmiteleinahmen bzw. Drittmittelerträge, nicht verausgabte Drittmittel.

Rundungsdifferenzen.

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der MSB Medical School Berlin - Hochschule für Gesundheit und Medizin

Aktiva (in Tsd. Euro)	2015	2016	2017	2018
	Ist			Plan **
A. Anlagevermögen	1.510	1.983	3.891	
I. Immaterielle Vermögensgegenstände	887	1.370	2.701	
II. Sachanlagen	623	613	1.190	
III. Finanzanlagen	0	0	0	
B. Umlaufvermögen	1.294	1.940	1.945	
I. Vorräte/Vorratsvermögen	0	0	0	
II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	269	757	900	
- davon Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	69	329	367	
III. Wertpapiere	0	0	0	
IV. Kassenbestand, Bundesbankguthaben, Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks	1.025	1.183	1.045	
C. Rechnungsabgrenzungsposten	30	40	26	
D. (ggf.) Nicht durch Eigenkapital gedeckter Fehlbetrag	0	0	0	
Bilanzsumme Aktiva	2.834	3.963	5.862	

Passiva (in Tsd. Euro)	2015	2016	2017	2018
	Ist			Plan **
A. Eigenkapital	515	792	823	
I. gezeichnetes Kapital	25	25	25	
II. Kapitalrücklagen	0	0	0	
III. Gewinnrücklagen	0	0	0	
IV. Gewinnvortrag/Verlustvortrag	0	490	767	
V. Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag*	490	277	31	
VI. (ggf.) Nicht durch Eigenkapital gedeckter Fehlbetrag	0	0	0	
B. Rückstellungen	78	59	136	
I. Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	0	0	0	
II. Steuerrückstellungen	66	44	73	
III. Sonstige Rückstellungen	12	15	63	
C. Verbindlichkeiten	788	939	2.548	
- Davon langfristige Verbindlichkeiten mit einer Restlaufzeit von mehr als 5 Jahren	0	0	0	
- Davon mittelfristige Verbindlichkeiten mit einer Restlaufzeit von 1-5 Jahre	361	0	0	
- Davon kurzfristige Verbindlichkeiten mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr	427	939	2.548	
D. Rechnungsabgrenzungsposten	1.452	2.173	2.355	
Bilanzsumme Passiva	2.833	3.963	5.862	

nachrichtlich:

Verbindlichkeiten gegenüber dem Betreiber				
Verbindlichkeiten gegenüber Unternehmen im Eigentum des Betreibers oder mit dessen Beteiligung				

Bilanzstichtag		Kalenderjahr (31.12.)	
		Geschäftsjahr:	

Übersicht 5: *Fortsetzung*

laufendes Jahr: 2019

Rundungsdifferenzen.

Anmerkungen der Hochschule zu einzelnen Eintragungen:

*Bilanzgewinn liegt vor.

**eine Bilanzplanung gibt es an der MSB nicht.

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der MSB Medical School Berlin - Hochschule für Gesundheit und Medizin

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	Tsd. Euro (gerundet)						
	Ist		Plan				
Umsatzerlöse	6.516	8.247	9.071	9.470	10.140	10.747	11.394
Erlöse aus Studienentgelten (inkl. Prüfungsentgelten etc.)	6.516	8.247	9.071	9.470	10.140	10.747	11.393
Sonstige Umsatzerlöse	0	0	0	0	0	0	1
Erträge aus Drittmitteln	80	210	kA	kA	kA	kA	kA
Erträge aus Fördermitteln (inkl. Sponsoring und Spenden)	0	0	0	0	0	0	0
Erträge (Zuwendungen) von Seiten des Betreibers	0	0	0	0	0	0	0
Erträge aus Wertpapieren, sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	1	3	0	0	0	0	0
Sonstige betriebliche Erträge	53	55	112	455	716	826	833
Außerordentliche Erträge	0	0	0	0	0	0	0
Summe aller Erlöse und Erträge	6.650	8.515	9.183	9.925	10.856	11.573	12.227
Materialaufwand	886	1.120	728	731	740	761	782
Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren und Leistungen (ohne Lehraufträge)	0	0	0	0	0	0	0
Aufwendungen für Lehraufträge	886	1.120	728	731	740	761	782
Personalaufwand (direktes Arbeitsentgelt: Löhne und Gehälter)	2.117	3.052	3.451	4.044	4.834	5.154	5.396
a) Hauptberufliche Professorinnen und Professoren	1.019	1.823	2.144	2.611	3.154	3.413	3.617
b) Sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal	578	654	729	899	1.114	1.175	1.213
c) Nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal	520	575	578	534	566	566	566
nachrichtlich: Personalaufwand (Arbeitgeberbrutto)	2.527	3.625	4.092	4.743	5.647	6.015	6.303
Sozialbeiträge für a) bis c) insgesamt und weitere Personalaufwendungen	410	573	641	699	813	861	907
Sonstige betriebliche Aufwendungen	2.065	2.421	3.385	3.462	3.471	3.729	4.049
Abschreibungen	407	689	500	500	500	500	500
Zinsaufwendungen	10	11	0	0	0	0	0
Außerordentliche Aufwendungen	0	0	0	0	0	0	0
Steuern (vom Einkommen, Ertrag und sonstige Steuern)	121	197	76	77	79	90	94
Summe aller Aufwendungen, Abschreibungen und Steuern	6.016	8.063	8.781	9.513	10.437	11.095	11.728
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	634	452	402	412	419	478	499
nachrichtlich:							
Aufwendungen für Leistungen des Betreibers							
Aufwendungen für Leistungen von Unternehmen im Eigentum des Betreibers oder mit dessen Beteiligung							
Stichtag	X	Kalenderjahr (31.12.)					
		Geschäftsjahr:					

laufendes Jahr: 2019

Anmerkungen der Hochschule zu einzelnen Eintragungen:

Erträge/Ausgaben aus Drittmitteln sind aus Gründen der kaufmännischen Vorsicht nicht Bestandteil der GuV (Plan).

Geplante Drittmittel sind im Forschungskonzept detailliert dokumentiert.

2018 sind Planzahlen, der Jahresabschluss liegt noch nicht vor.

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der MSB Medical School Berlin - Hochschule für Gesundheit und Medizin