

Drs. 8533-20
Köln 10 07 2020

Stellungnahme zur Reakkreditierung der Munich Business School, München

INHALT

Vorbemerkung	5
A. Kenngrößen	7
B. Akkreditierungsentscheidung	13
Anlage: Bewertungsbericht zur Reakkreditierung der Munich Business School, München	21

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 Bayern hat mit Schreiben vom 26. August 2019 einen Antrag auf Reakkreditierung der Munich Business School (MBS), München, gestellt. Die Vorsitzende des Akkreditierungsausschusses des Wissenschaftsrats hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt, welche die MBS am 4. und 5. Februar 2020 besucht

|¹ 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 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 28. Mai 2020 hat der Akkreditierungsausschuss auf der Grundlage des Bewertungsberichts die Stellungnahme zur Reakkreditierung der MBS vorbereitet. Zum Zeitpunkt der Verabschiedung der Stellungnahme herrschte die Pandemie des Sars-Covid2-Virus. Sowohl die Antragstellung als auch der Ortsbesuch der Arbeitsgruppe bei der Munich Business School erfolgten vor Ausbruch der Pandemie. Die Auswirkungen der Pandemie auf die weitere Entwicklung der Hochschule waren bis zur Verabschiedung der Stellungnahme durch den Wissenschaftsrat nicht absehbar. Sie konnten daher in der Akkreditierungsentscheidung nicht berücksichtigt werden.

Der Wissenschaftsrat hat die Stellungnahme am 10. Juli 2020 in Köln verabschiedet.

A. Kenngrößen

Die Munich Business School (MBS) ist vom Land Bayern als nichtstaatliche Fachhochschule anerkannt. Sie versteht sich als international ausgerichtete, anwendungsorientierte Hochschule mit einem fachlichen Schwerpunkt im Bereich der internationalen Betriebswirtschaftslehre. Kern des Leitbilds sind die drei „Werte“ Innovation, Verantwortlichkeit und Weltoffenheit. Zu den Entwicklungszielen der MBS gehören der Ausbau der Diversität, verstanden vor allem im Sinne der Internationalität, die Weiterentwicklung der systematischen Forschungsförderung, die Erhöhung der Sichtbarkeit auf dem nationalen und internationalen Hochschulmarkt sowie eine Steigerung des Wissensaustauschs zwischen Wirtschaft, Gesellschaft und Wissenschaft.

Trägersgesellschaft der MBS ist die Munich Business School GmbH, deren Anteile zu 100 % von der Partnerbeteiligung Silvia Semidei (Einzelgesellschaft) mit Sitz in Stockstadt am Main gehalten werden. Die alleinige Gesellschafterin der Betreibergesellschaft ist auch die alleinvertretungsberechtigte Geschäftsführerin der Trägereinrichtung der Hochschule. Der Dekan der MBS fungiert als weiterer Geschäftsführer der Trägereinrichtung; er ist zugleich auch deren akademischer Leiter und Mitglied der Hochschulleitung. Die Hochschule ist als rechtlich eigenständige Gesellschaft Mitglied der *ESO Education Group*; sie bezieht von dieser Dienstleistungen u. a. in den Bereichen Personalmanagement, Finanzen, Informationstechnik, Qualitätsmanagement und Marketing.

Zentrale Organe der Hochschule sind die Hochschulleitung, die Präsidentin bzw. der Präsident, die Dekanin bzw. der Dekan sowie der Senat. Die Hochschulleitung führt die laufenden Geschäfte; ihr gehören die Präsidentin bzw. der Präsident, die Dekanin bzw. der Dekan sowie die Kanzlerin bzw. der Kanzler an. Der Präsidentin bzw. dem Präsidenten obliegt die Aufgabe, die Hochschule in ihren Beziehungen zu Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu repräsentieren. Sie oder er wird vom Senat für die Dauer von fünf Jahren gewählt; die Ernennung bedarf der Zustimmung durch die Trägersgesellschaft. Der Wahlvorschlag wird von einer durch den Senat beauftragten und aus mindestens drei Mitgliedern der Hochschule bestehenden Findungskommission erstellt. Eine Wiederwahl der Präsidentin bzw. des Präsidenten ist möglich; eine Abwahl kann aus wichtigem Grund mit Zweidrittelmehrheit durch den Senat erfolgen. Dem amtierenden Präsidenten obliegen keinerlei Aufgaben in Lehre

und Forschung; er ist auch nicht an der Hochschule angestellt, sondern in seiner Funktion ehrenamtlich tätig und erhält dafür eine Aufwandsentschädigung.

Die Dekanin bzw. der Dekan übt die Vorgesetztenfunktion gegenüber dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal, insbesondere der Professoren-schaft, aus und ist für die Organisation und Durchführung des Lehrbetriebs und die Forschung verantwortlich, soweit diese Aufgaben nicht in die Zustän-digkeit des Senats fallen. Sie oder er wird aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren der MBS für die Dauer von fünf Jahren vom Senat gewählt; der Trägergesellschaft kommt ein Vetorecht zu. Auf Vorschlag der Dekanin bzw. des Dekans können zudem Prodekaninnen und -dekane für die Dauer von drei Jahren vom Senat gewählt werden, sofern dies Hochschulentwicklungsplan und Wirtschaftsplan zulassen. Die Prodekaninnen und -dekane unterstützen die Dekanin bzw. den Dekan, indem sie Teilbereiche der Forschung und Lehre verantworten. Eine Wiederwahl der (Pro-)Dekaninnen und (Pro-)Dekane ist möglich; die Abwahl kann jeweils aus wichtigem Grund mit Zweidrittelmehrheit durch den Senat erfolgen.

Die Kanzlerin bzw. der Kanzler ist für die Wirtschafts- und Personalverwaltung der Hochschule zuständig und übt die Vorgesetztenfunktion gegenüber dem nichtwissenschaftlichen Personal aus. Sie oder er stimmt unter Berücksichti-gung der Beschlüsse des Senats den Hochschulentwicklungsplan und den Wirtschaftsplan mit der Trägergesellschaft ab und entscheidet im Rahmen die-ser durch die Trägerin genehmigten Pläne über die Verwendung der Personal- und Sachmittel der Hochschule. Sie oder er wird von der Trägergesellschaft er-nannt; die Amtszeit wird einzelvertraglich geregelt.

Der Senat ist das zentrale Selbstverwaltungsorgan der Hochschule. Ihm obliegt die Aufgabe, über die auf Basis des Bayerischen Hochschulgesetzes zu erlas-senden Rechtsvorschriften wie auch über die Grundordnung (GO) und deren Änderungen zu beschließen, wobei das Inkrafttreten der GO der Zustimmung der Trägergesellschaft bedarf. Der Senat beschließt ferner über Angelegenhei-ten in Forschung und Lehre, die von grundsätzlicher Bedeutung sind, wie auch über Berufungen auf Basis der Vorschläge der Berufungsausschüsse. Er wirkt im Rahmen seiner Aufgaben bei der Hochschulentwicklungs- und Wirtschafts-planung mit. Der Senat wählt gemäß § 3 GO die Präsidentin bzw. den Präsiden-ten sowie die (Pro-)Dekaninnen bzw. (Pro-)Dekane. Dem Senat gehören als stimmberechtigte Mitglieder die Präsidentin bzw. der Präsident, die Dekanin bzw. der Dekan, sieben Professorinnen bzw. Professoren, eine wissenschaftli-che Mitarbeiterin bzw. ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, zwei Lehrbeauftrag-te, zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter der Studierendenschaft sowie eine Ver-treterin bzw. ein Vertreter des nichtwissenschaftlichen Personals an. Die Sitzungen werden von der Dekanin bzw. dem Dekan geleitet; sie bzw. er beruft den Senat mindestens zweimal pro Semester ein; der Senat muss zudem einbe-

rufen werden, wenn dies von mindestens einem Drittel der Senatsmitglieder verlangt wird. In der GO ist geregelt, dass die Kanzlerin bzw. der Kanzler, die bzw. der neben den Prodekaninnen bzw. Prodekanen als Gast an den Sitzungen des Senats teilnehmen kann, auf Antrag eines Senatsmitglieds von den Sitzungen ausgeschlossen werden kann.

Das *Advisory Board* berät und fördert die Hochschule und unterstützt ihre Interessen in der Öffentlichkeit. Seine Mitglieder sind gemäß § 2 der Satzung über das *Advisory Board* der Munich Business School erfahrene Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung, Gesellschaft und Politik.

Die Grundordnung sieht die Bestellung einer bzw. eines Gleichstellungsbeauftragten vor. Sie oder er wird von der Hochschulleitung für drei Jahre bestellt; jede an der Hochschule angestellte Person kann in das Amt bestellt werden; eine wiederholte Bestellung ist möglich. Ausweislich der Ausführungen während des Ortsbesuchs nimmt sie bzw. er in der gelebten Praxis bereits durchgängig an den Sitzungen des Senats teil.

Die Zuständigkeiten und Maßnahmen zur Qualitätssicherung in Lehre, Forschung und Verwaltung werden in einem Qualitätshandbuch festgeschrieben. Die Qualitätssicherung in den Bereichen Lehre und Forschung verantwortet die Dekanin bzw. der Dekan. Der amtierende Dekan wird dabei von einer Prodekanin für Lernen und Lehre und einem Prodekan Forschung unterstützt. Der Kanzlerin bzw. dem Kanzler obliegt die Verantwortung für die Qualitätssicherung im Bereich der Administration und Verwaltung. Bei der Planung und Umsetzung der Qualitätssicherungsmaßnahmen werden die Verantwortlichen durch ein Qualitätsmanagementteam unterstützt.

An der MBS waren im Wintersemester 2019/20 19 hauptberufliche Professorinnen und Professoren im Umfang von 16,43 VZÄ inklusive 1,0 VZÄ für die Hochschulleitung beschäftigt – davon acht Personen in Teilzeit –; die Betreuungsrelation lag bei rd. 1 zu 39 (in VZÄ). Bis zum Wintersemester 2022/23 ist ein Personalaufwuchs in der hauptberuflichen Professorenschaft auf 21 Personen in einem Stellenumfang von 17,98 VZÄ geplant. Sonstiges hauptberufliches wissenschaftliches Personal war im Wintersemester 2019/20 an der MBS in einem Umfang von 2,39 VZÄ beschäftigt; bis zum Wintersemester 2022/23 ist ein Aufwuchs auf 2,89 VZÄ geplant. Nichtwissenschaftliches Personal war im Wintersemester 2019/20 in einem Umfang von 31,8 VZÄ vorhanden. Im akademischen Jahr 2019 hat die MBS in nahezu allen Studiengängen eine professorale Lehrabdeckungsquote von mehr als 50 % erreicht; allein in dem Masterstudiengang „Sports Business and Communication“ wurde diese Quote mit 49,6 % leicht unterschritten.

Bei einer Vorlesungsdauer von i. d. R. 14 Wochen pro Semester und einem in den Arbeitsverträgen festgeschriebenen wöchentlichen Lehrdeputat von 18 Semesterwochenstunden (SWS) beläuft sich das Jahreslehrdeputat an der MBS

für eine Vollzeitprofessur auf 504 akademische Stunden. Insgesamt entfallen bei einer Vollzeitstelle ohne Deputatsermäßigungen rd. 67,5 % der Arbeitszeit auf die Lehre; für die Aufgaben in Forschung und akademischer Selbstverwaltung sind rd. 32,5 % der Arbeitszeit vorgesehen. Lehrdeputatsreduktionen für die Übernahme von Ämtern und Leitungsfunktionen in der akademischen Selbstverwaltung werden an der MBS gewährt; eine allgemeingültige schriftliche Regelung zur Befreiung von Aufgaben in Forschung und Lehre im Fall der Übernahme eines Amtes in der akademischen Selbstverwaltung existiert nicht.

Die Berufungsverfahren werden durch eine Berufsordnung geregelt. Die zu besetzenden Professuren sind demzufolge öffentlich auszuschreiben; geeignete Kandidatinnen und Kandidaten werden vom Berufungsausschuss zu hochschulöffentlichen Berufungsvorträgen eingeladen. Der Berufungsausschuss wird vom Senat eingesetzt und besteht aus der Dekanin bzw. dem Dekan, zwei Professorinnen bzw. Professoren, einer externen Professorin bzw. einem externen Professor und einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der Studierendenschaft. Auf der Basis der Berufungsvorträge und persönlicher Bewerbungsgespräche erstellt der Berufungsausschuss eine Vorschlagsliste mit drei Kandidatinnen bzw. Kandidaten und legt diese dem Senat zur Beschlussfassung vor. Die Berufungsverhandlungen werden in der Reihenfolge der Vorschlagsliste gemeinsam von der Dekanin bzw. dem Dekan und der Kanzlerin bzw. dem Kanzler geführt. Das Berufungsverfahren ist nach der Erteilung der Lehrgenehmigung durch das zuständige Bayerische Staatsministerium abgeschlossen.

Im Wintersemester 2019/20 waren insgesamt 600 Studierende in fünf Masterprogrammen und einem Bachelorprogramm eingeschrieben. Hinzu kommen ein im Auslaufen begriffener MBA-Studiengang sowie ein Promotionsstudiengang, der in Kooperation mit der in Großbritannien ansässigen Sheffield Hallam University (SHU) angeboten wird. Die SHU fungiert dabei als gradverleihende Einrichtung wie ihr auch die konzeptionelle und inhaltliche Programmverantwortung für den Studiengang zukommt. Sie legt ferner die Zulassungskriterien fest und trifft die finale Entscheidung über die Zulassung Studieninteressierter; die Einschreibung der Studierenden erfolgt ausschließlich an der SHU.

Die Studiengänge der MBS zeichnen sich durch ein hohes Maß an Praxisnähe und Internationalität aus; sie sind thematisch im Bereich der internationalen Betriebswirtschaftslehre angesiedelt. Die Hochschule bemüht sich um eine verstärkte Rekrutierung von Studierenden im Ausland und beschäftigt zu diesem Zweck zwei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in einem Stellenumfang von 2,0 VZÄ. Die Hochschule strebt einen Aufwuchs der Studierendenzahl bis zum Wintersemester 2022/23 auf insgesamt 753 an.

In der Forschung konzentriert sich die MBS auf anwendungsorientierte Fragestellungen im Bereich der internationalen Betriebswirtschaftslehre. Ihre Forschungsschwerpunkte hat die Hochschule in einem Forschungskonzept fest-

gehalten, welches Bestandteil des jährlich veröffentlichten Forschungsberichts ist. Die Schwerpunkte der MBS liegen demnach in den Bereichen „Digitale Transformation“, „International Business“, „Leadership & Responsibility“, „Innovation & Entrepreneurship“ und „Marketing & Communication“. In jedem Forschungsfeld hat die Hochschule eine Forschungsgruppe eingerichtet, die die inhaltliche Ausrichtung der Forschung näher bestimmt und ggf. gemeinsame Forschungsprojekte bzw. -publikationen initiiert. Zu den Forschungsrahmenbedingungen gehören die Stelle einer Forschungskordinatorin bzw. eines Forschungskoordinators im Umfang von 0,5 VZÄ, die Position einer Prodekanin bzw. eines Prodekans für Forschung, ein Forschungsausschuss, die jährliche Vergabe eines Forschungspreises, leistungsbezogene Vergütungskomponenten und forschungsbezogene Deputatsermäßigungen. Die Vergabe der Deputatsermäßigungen wird durch eine schriftlich fixierte Richtlinie allgemeingültig geregelt; in dieser Richtlinie verpflichtet sich die Hochschule darauf, ein Budget i. H. v. insgesamt maximal 10 SWS zur forschungsbezogenen Ermäßigung von Lehrverpflichtungen zur Verfügung zu stellen. Diese kann allerdings nur gewährt werden, wenn die notwendige Lehrabdeckung sichergestellt ist. Während des Ortsbesuchs hat die Hochschule angegeben, dass die dazu nötigen Lehrkapazitäten bislang nicht im vollen Umfang vorhanden gewesen seien. Die Forschung soll an der MBS außerdem durch eine an der Forschungsstärke und -ausrichtung orientierte Berufungspraxis befördert werden. Perspektivisch will die Hochschule u. a. die Kooperation mit wissenschaftlichen Einrichtungen vorantreiben, ihre Forschungsleistungen verbessern und die Forschungsanreize ausbauen.

Die Hochschule verfügt über ein Forschungsbudget aus Eigenmitteln, welches sich aus Sach- und Personalmitteln zusammensetzt. Im Jahr 2019 gehörten dazu Sachmittel i. H. v. rd. 29 Tsd. Euro zzgl. der Kosten für den genannten Forschungspreis i. H. v. 2,5 Tsd. Euro und Personalkosten in Höhe von rd. 140 Tsd. Euro. In den Jahren 2016 bis 2018 bewegten sich die Drittmiteleinahmen zwischen 77 und 103 Tsd. Euro jährlich. Im Jahr 2019 warb die Hochschule Drittmittel in Höhe von insgesamt rd. 308 Tsd. Euro ein; diese bezog sie in jenem Jahr zu etwa 52 % von der EU und internationalen Organisationen, zu rund 32 % vom Bund und zu rd. 16 % von gewerblichen Drittmittelgebern aus der Wirtschaft und sonstigen privaten Bereichen.

Die Hochschule verfügt über dauerhaft angemietete Räumlichkeiten in München im Umfang von ca. 4.090 qm, in denen über mehrere Etagen verteilt u. a. Seminarräume, Hörsäle, Büroräume und eine Präsenzbibliothek untergebracht sind. Der in Freihandaufstellung zugängliche Literaturbestand der Präsenzbibliothek umfasst rd. 2.400 Fachbücher und -zeitschriften sowie eine Auswahl aktueller Wirtschafts- und Wochenpresse in englischer und deutscher Sprache (Stand: WS 2018/19). Hinzu kommt u. a. ein ortsunabhängiger Zugriff auf die Datenbanken *WISO* (u. a. Zugriff auf 14 Mio. Artikel aus 700 Fachzeitschriften und ca. 8.600 E-Books), *EBSCO* (u. a. Zugriff auf rd. 1.100 Zeitschriften sowie auf

rd. 20 Tsd. E-Books) und das Online-Statistik-Portal *Statista*. Die Angehörigen der Hochschule haben darüber hinaus Zugang zum Präsenzbestand der Bayerischen Staatsbibliothek und der Universitätsbibliothek der Ludwig-Maximilians-Universität in München; sie erhalten zudem einen ortsunabhängigen Zugriff auf nahezu alle Onlinedatenbanken im Fachgebiet Wirtschaftswissenschaften dieser beiden Bibliotheken.

Das jährliche Bibliotheksbudget bewegte sich in den Jahren 2016 bis 2018 zwischen rd. 37,7 und 40 Tsd. Euro. Für das Jahr 2019 bzw. 2020 ist ein Budget von rd. 41,4 bzw. rd. 45,5 Tsd. Euro vorgesehen. Eine bibliothekarische Fachkraft beschäftigt die Hochschule nicht. Bei der Auswahl und Beschaffung von Datenbanken, E-Books und elektronischen Zeitschriften wird die MBS allerdings regelmäßig durch eine bibliothekarische Fachkraft der *ESO Education Group* beraten.

Die Erlöse und Erträge der Hochschule lagen im Jahr 2018 bei rd. 6,3 Mio. Euro; sie bestanden zu rd. 88 % aus Studienentgelten. Die Aufwendungen der MBS beliefen sich im gleichen Geschäftsjahr ebenfalls auf insgesamt rd. 6,3 Mio. Euro. Die Hochschule gibt an, dass auch Aufwendungen für Leistungen des Betreibers i. H. v. rd. 218 Tsd. Euro sowie für Leistungen von Unternehmen im Eigentum des Betreibers oder mit dessen Beteiligung i. H. v. etwa 79 Tsd. Euro geleistet wurden.

B. Akkreditierungs- entscheidung

Der Wissenschaftsrat hat im Rahmen des Reakkreditierungsverfahrens geprüft, ob die Munich Business School (MBS) die konstitutiven Voraussetzungen der Hochschulformigkeit und die im Leitfaden der Institutionellen Akkreditierung festgelegten Kriterien erfüllt. Diese Prüfung stützt sich im Wesentlichen auf die Bewertung der in Lehre und Forschung erbrachten Leistungen sowie der dafür eingesetzten und für die geplante weitere Entwicklung der Hochschule vorgesehenen Ressourcen durch die Arbeitsgruppe. Grundlagen dieser Prüfung sind der institutionelle Anspruch und die spezifischen Rahmenbedingungen der Hochschule. Die Prüfung hat ergeben, dass die MBS den Anforderungen des Wissenschaftsrats an eine Hochschule entspricht. Er spricht somit eine Reakkreditierung aus.

Die MBS hat mit Blick auf ihr vor allem im Masterbereich angesiedeltes Studienangebot, ihre Forschungsbestrebungen und ihre Kooperationen ein in sich schlüssiges und nachvollziehbares Profil entwickelt. Dieses befindet sich im Einklang mit ihrem institutionellen Anspruch als anwendungsorientierte Fachhochschule und den Interessen der von ihr anvisierten Studierendenschaft. Die Forschungsbedingungen und -leistungen können inzwischen als hinreichend für eine Hochschule mit vorwiegend Masterangeboten betrachtet werden, wenngleich im Bereich der Forschung weiterhin Verbesserungsbedarf besteht. Die Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen, Weiterbildungsinstituten und zahlreichen ausländischen Partnerhochschulen unterstreichen die in Leitbild und Profildarstellung besonders hervorgehobenen Aspekte der Praxisorientierung und Internationalität.

Die Hochschule verfügt über ein tragfähiges Gleichstellungskonzept. Die Rolle der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten in der akademischen Selbstverwaltung ist jedoch institutionell nicht abgesichert, so wird sie bzw. er etwa bislang nicht durch ein Gremium der akademischen Selbstverwaltung legitimiert, sondern durch die Hochschulleitung bestellt. Ausweislich der Ausführungen während des Ortsbesuchs nimmt die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte in der gelebten Praxis allerdings bereits durchgängig an den Sitzungen des Senats teil.

Das Verhältnis zwischen den Interessen und Steuerungsmöglichkeiten der Betreiberin bzw. Trägerin einerseits und der Hochschule andererseits gestaltet sich in weiten Teilen ausgewogen. Die Organisationsstrukturen sind der Größe der Hochschule angemessen und gestatten dieser eine adäquate Wahrnehmung ihrer Aufgaben in Lehre, Forschung und Verwaltung. Allerdings ist die wissenschaftliche Perspektive in der personellen Struktur der Hochschulleitung derzeit nicht hinreichend breit ausgebildet.

Die Mitwirkungskompetenzen des Senats in akademischen Angelegenheiten sind in weiten Teilen angemessen. Die professorale Mehrheit wird unter Einschluss der Dekanin bzw. des Dekans gewahrt. Der Umstand, dass sowohl die Präsidentin bzw. der Präsident als auch die Dekanin bzw. der Dekan qua Amt stimmberechtigte Mitglieder des Senats sind, steht der Ausgestaltung eines ausgewogenen Kräfteverhältnisses zwischen Hochschulleitung und Senat – und im Fall des amtierenden Dekans auch zwischen Trägereinrichtung und Hochschule – allerdings entgegen. Problematisch erscheint in diesem Zusammenhang überdies, dass beide als stimmberechtigte Mitglieder des Senats gemäß GO an der Wahl der Dekanin bzw. des Dekans bzw. der Präsidentin bzw. des Präsidenten beteiligt sind. Dem Senat ist es derzeit auch nicht möglich, auf Antrag eines Mitglieds in allen Angelegenheiten in Abwesenheit von Vertreterinnen und Vertretern der Trägerin und der Betreiberin zu tagen und Entscheidungen zu treffen. |³ Auch die Aufgabe, die dem Senat bei der Ausarbeitung des Hochschulentwicklungsplans und des Wirtschaftsplans zukommt, wird in der Grundordnung nicht näher erläutert. Es besteht zudem eine Inkonsistenz zwischen Grund- und Berufsordnungsordnung: Dem Senat wird gemäß § 1 Abs. 2 qua Berufsordnungsordnung die Kompetenz zugestanden, die Berufungsausschüsse einzusetzen; in der Grundordnung kommt ihm eine solche Kompetenz jedoch nicht zu. Mit Blick auf das *Advisory Board* fällt zudem auf, dass diesem gegenwärtig nur eine Wissenschaftlerin bzw. ein Wissenschaftler als Mitglied angehört.

Die Zuständigkeiten und Maßnahmen zur Qualitätssicherung sind transparent und nachvollziehbar im Qualitätshandbuch geregelt und erstrecken sich auf alle zentralen Bereiche der Hochschule. Es wird begrüßt, dass die Verantwortlichen durch ein Qualitätsmanagementteam unterstützt werden.

Das Verhältnis von Voll- und Teilzeitstellen unter den hauptberuflichen Professorinnen und Professoren an der MBS ist angemessen. Seit der letzten Reak-

|³ Gemäß Leitfaden der Institutionellen Akkreditierung nichtstaatlicher Hochschulen muss das zentrale Selbstverwaltungsorgan der Hochschule auf Antrag eines Mitglieds in Abwesenheit von Vertreterinnen und Vertretern der Trägereinrichtung oder des Betreibers, die qua Amt zu seinen Mitgliedern zählen, tagen und Entscheidungen treffen können (vgl. Wissenschaftsrat: Leitfaden der Institutionellen Akkreditierung nichtstaatlicher Hochschulen, a. a. O., S. 30). Dem Wissenschaftsrat ist bewusst, dass das Bayerische Hochschulgesetz eine solche Anforderung nicht enthält.

kreditierung hat die Hochschule ihren Personalbestand auf der Ebene des hauptberuflichen professoralen Personals zwar weiter ausgebaut. Ein umfassender Stellenaufwuchs erfolgte allerdings erst zum Wintersemester 2019/20 und ging mit einer Erweiterung des Studienangebots einher. |⁴ Die geplante Erweiterung des Personalbestands im Bereich des hauptberuflichen professoralen Personals von 16,43 VZÄ auf 17,98 VZÄ bis zum Wintersemester 2020/21 ist mit Blick auf das vor Kurzem erweiterte Studienangebot ausreichend. Ein weiterer Ausbau des Studienangebots müsste allerdings mit einem darüberhinausgehenden Aufwuchs des hauptberuflichen professoralen Personals einhergehen.

Die Umsetzung des geplanten Aufwuchses und dessen nachhaltige Absicherung ist auch vor dem Hintergrund erforderlich, dass die Lehre durchgehend zu mindestens 50 % durch hauptberufliches professorales Personal in allen Studiengängen erbracht werden muss. Dieses konnte die Hochschule im akademischen Jahr 2018 nur im MBA-Teilzeitstudiengang „General Management“ gewährleisten. Erst im Anschluss an den im Wintersemester 2019/20 erfolgten Stellenaufwuchs stellte sich diesbezüglich eine Verbesserung ein und die nötige professorale Lehrabdeckungsquote konnte in nahezu allen Studiengängen erreicht werden.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Jahreslehrverpflichtung im Umfang von 504 akademischen Stunden pro Jahr (im Fall einer Vollzeitprofessur) an der MBS für eine Hochschule für angewandte Wissenschaften vergleichsweise gering ausfällt. Deputatsreduktionen für die Übernahme von Ämtern und Leitungsfunktionen in der akademischen Selbstverwaltung werden gewährt; es existiert jedoch keine schriftlich fixierte Regelung zu deren Vergabe. Das Betreuungsverhältnis von hauptberuflichen Professorinnen und Professoren (in VZÄ) zu Studierenden hat sich seit der letzten Reakkreditierung von 1:49 auf 1:39 verbessert. Sofern es in den kommenden Jahren – wie von der Hochschule geplant – zu einer besseren Auslastung der bestehenden Studienangebote kommt, wird sich diese günstige Betreuungsrelation allerdings ohne einen entsprechenden Stellenaufwuchs auf der Ebene des hauptberuflichen professoralen Personals nicht aufrechterhalten lassen.

Das Tätigkeitsprofil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für eine Hochschule dieses institutionellen Anspruchs typisch. Allerdings beschäftigt die MBS bislang nur wenige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

| ⁴ Im Wintersemester 2019/20 liefen die beiden Vollzeit-Masterstudiengänge „International Marketing and Brand Management“ sowie „Innovation and Entrepreneurship“ an; es wurde außerdem eine Vollzeitvariante des bereits existierenden Teilzeitstudiengangs MBA „General Management“ eingeführt; der MBA-Studiengang „International Management“ lief dagegen aus (siehe Übersicht 2 im Anhang).

und Mitarbeiter; auch ist nur ein geringfügiger Stellenaufwuchs in dieser Personalkategorie geplant.

Die durch die Berufsordnung geregelten Berufungsverfahren sind transparent und abgesehen von der Festlegung der Denominationen wissenschaftsgeleitet. Nicht sachgerecht ist auch, dass die Berufsordnung eine Mitgliedschaft der Dekanin bzw. des Dekans in den Berufungsausschüssen qua Amt vorsieht.

Auch die Teilnahme der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten an den Berufungsverfahren ist nicht verbindlich in der Berufsordnung geregelt wie auch qua Berufsordnung keine Einbindung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in die Berufungsverfahren erfolgt.

Die an der MBS angebotenen Bachelor- und Masterstudiengänge fügen sich stimmig in das Gesamtprofil der Hochschule ein. Es wird begrüßt, dass sich die Hochschule mit ihrem seit Jahren weitgehend stabilen Studiengangsportfolio auf ihre Kernkompetenz konzentriert. Die Studierendenzahlen sind in den vergangenen Jahren weitgehend konstant geblieben, was auch durch eine stärkere Etablierung am internationalen Markt gelungen ist: Hochschulangaben zufolge konnte der Anteil der internationalen Studienanfängerinnen und -anfänger von 30 % im Jahr 2015 auf 61 % im Jahr 2019 gesteigert werden; der Anteil der ausländischen Studierenden insgesamt belief sich im Wintersemester 2019/20 auf 49 %. Im Wintersemester 2019/20 kam es gleichwohl in einigen der bereits seit vielen Jahren etablierten Studienangebote zu einem Rückgang der Studierendenzahlen. Im Lichte dieser Entwicklungen und einer weiterhin angespannten Wettbewerbssituation auf dem nationalen Markt erscheint der durch die Hochschule prognostizierte Studierendenanstieg recht ambitioniert, und zwar selbst dann, wenn sich die Nachfrage in den seit dem Wintersemester 2019/20 neu eingeführten Studienangeboten |⁵ wie geplant entwickelt.

Die Forschungsfelder der MBS fügen sich stimmig in das Profil der Hochschule ein und entsprechen dem institutionellen Anspruch einer anwendungsorientierten Fachhochschule. Die im Rahmen der letzten Reakkreditierung formulierten Monita hat die MBS aufgenommen und insbesondere ihre Forschungsrahmenbedingungen erkennbar weiterentwickelt. Hervorzuheben sind die Einrichtung der Stelle einer Forschungs Koordinatorin bzw. eines -koordinators, die Einführung leistungsbezogener Vergütungskomponenten und die Vergabe eines Forschungspreises. Darüber hinaus hat die MBS Richtlinien zur Vergabe

|⁵ Im Wintersemester 2019/20 liefen die beiden Vollzeit-Masterstudiengänge „International Marketing and Brand Management“ sowie „Innovation and Entrepreneurship“ an; es wurde außerdem eine Vollzeitvariante des bereits existierenden Teilzeitstudiengangs „MBA General Management“ eingeführt.

forschungsbezogener Deputatsermächtigungen verabschiedet, die sie darauf verpflichten, Ermächtigungen von Lehrverpflichtungen in einem Umfang von insgesamt 10 SWS zur Verfügung zu stellen, soweit dies die notwendige Lehrabdeckung erlaubt. Allerdings wurden forschungsbezogene Deputatsermächtigungen bislang nur in recht geringem Umfang gewährt. Sofern es zur Umsetzung des geplanten Stellenaufwuchses kommt, sollte dies künftig jedoch in deutlich größerem Umfang möglich sein als bisher. Während des Ortsbesuchs ist des Weiteren der Eindruck entstanden, dass die bestehende Möglichkeit, sich um Sachmittel aus dem Forschungsbudget zu bewerben, an der Hochschule noch nicht hinreichend bekannt ist.

Es wird anerkannt, dass die Hochschule ihre Drittmiteleinahmen seit dem Zeitpunkt der letzten Reakkreditierung nicht zuletzt durch die Einwerbung eines größeren Drittmittelprojekts deutlich steigern konnte. Die Forschungsleistungen in Form von wissenschaftlichen Publikationen sind mittlerweile insgesamt ausreichend, um dem institutionellen Anspruch einer anwendungsorientierten Hochschule mit Masterangeboten gerecht zu werden. Eine künftige Steigerung der Forschungsleistungen ist im Lichte der auch aufseiten der Neuberufenen vorliegenden Potenziale möglich und auch weiterhin nötig.

Über Forschungsk Kooperationen verfügt die Hochschule bislang nur in geringem Umfang: Derzeit kooperiert die MBS mit einem außerhochschulischen Forschungsinstitut, die Kooperationen mit anderen Hochschulen dienen vornehmlich der Ermöglichung der Auslandsaufenthalte im Studium. Die Kontakte der Mitglieder des *Advisory Board* in die Wirtschaft werden von der Hochschule bislang kaum genutzt, um die Drittmiteleinwerbung mit und von Unternehmen weiter voranzutreiben.

Die MBS verfügt über moderne und technisch gut ausgestattete Seminar- und Aufenthaltsräume, die mit Blick auf die bestehende Studierendenzahl in Umfang und Größe ausreichend sind. Die Literaturversorgung wird durch die bereitgestellten digitalen Angebote und den Zugang zu weiteren hochschulexternen Beständen insgesamt als ausreichend betrachtet. Das jährliche Bibliotheksbudget erscheint im Lichte des vergleichsweise engen Themenspektrums der Studienangebote und Forschungsschwerpunkte ausreichend. Um eine nachhaltige und adäquate Literaturversorgung und kontinuierliche Unterstützung der (Master-)Studierenden wie auch der wissenschaftlichen Beschäftigten sicherzustellen, reicht der Einkauf externer Unterstützungsleistungen zur Betreuung der Bibliothek aus Sicht des Wissenschaftsrats allerdings nicht aus.

Mit ihren Studienangeboten im Bereich der internationalen Betriebswirtschaftslehre hat sich die MBS in den vergangenen Jahren kontinuierlich am Markt behauptet; sie vermochte es, ihre Studierendenzahlen weitgehend konstant zu halten. Eine Grundlage für die insgesamt nahezu gleichbleibende Nachfrage der vergangenen Jahre stellte die verstärkte Rekrutierung internationaler Studierender dar. Der Wissenschaftsrat bestärkt die Hochschule nach-

drücklich in ihrem Ziel, die Sichtbarkeit am nationalen Markt zu erhöhen, um die Rekrutierung von Studierenden im Inland zu steigern und ihre Abhängigkeit von internationalen Studierenden zu reduzieren.

Der Wissenschaftsrat verbindet seine Akkreditierungsentscheidung mit folgenden Auflagen:

- _ Die MBS muss ihre Grund- und ihre Berufsordnungen in folgenden Punkten abändern:
 - _ Um die wissenschaftliche Perspektive in der Hochschulleitung zu stärken, ist diese aus dem Kreis der hauptberuflichen Professorenschaft zu ergänzen. Ein wissenschaftliches Mitglied der Hochschulleitung muss künftig als Vertreterin bzw. Vertreter der Dekanin bzw. des Dekans in akademischen Fragen fungieren.
 - _ Der Senat muss auf Antrag eines Mitglieds in allen Angelegenheiten in Abwesenheit von Vertreterinnen und Vertretern der Trägerin und der Betreiberin tagen und Entscheidungen treffen können.
 - _ Die Dekanin bzw. der Dekan sowie die Präsidentin bzw. der Präsident dürfen als Mitglieder der Hochschulleitung nur mit beratender Stimme an den Sitzungen des Senats teilnehmen.
 - _ Die Berufsordnung muss eine wissenschaftsgeleitete Festlegung der Denominationen in Berufungsverfahren gewährleisten.
- _ Die MBS muss zumindest den geplanten Stellenaufwuchs um 1,55 VZÄ auf der Ebene des hauptberuflichen professoralen Personals realisieren und den auf diese Weise erreichten Personalbestand im Umfang von rd. 17,98 VZÄ nachhaltig sichern.
- _ Die Hochschule muss gewährleisten, dass die Lehre in allen Studiengängen gemittelt über das gesamte akademische Jahr zu mindestens 50 % durch hauptberufliches professorales Personal abgedeckt wird.
- _ Um eine nachhaltige und adäquate Literaturversorgung wie auch eine kompetente Beratung der (Master-)Studierenden und der wissenschaftlichen Beschäftigten sicherzustellen, muss die Hochschule eine bibliothekarische Fachkraft beschäftigen.

Der Wissenschaftsrat spricht darüber hinaus für die weitere Entwicklung der MBS folgende zentrale Empfehlungen aus:

- _ In der Grundordnung sollte präzisiert werden, welche Aufgaben und Kompetenzen dem Senat bei der Ausarbeitung des Hochschulentwicklungsplans und des Wirtschaftsplans zukommen. Zudem sollte die gemäß § 1 Abs. 2 der Berufsordnung bestehende Kompetenz des Senats, die Berufungsausschüsse einzusetzen, auch in der Grundordnung festgeschrieben werden.

- _ Die Hochschule sollte mehr erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in das *Advisory Board* aufnehmen.
- _ Die formelle Rolle der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten in der akademischen Selbstverwaltung sollte gestärkt werden – beispielsweise durch deren bzw. dessen institutionell abgesicherte Mitgliedschaft im Senat. Auch ihre bzw. seine Beteiligung in Berufungsverfahren sollte künftig verbindlich in der Berufsordnung geregelt werden. Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte sollte des Weiteren durch ein Gremium der akademischen Selbstverwaltung gewählt werden.
- _ Die Vergabe von Lehrdeputatsreduktionen für die Übernahme von Ämtern und Leitungsfunktionen in der akademischen Selbstverwaltung sollte verbindlich geregelt sein.
- _ Die Hochschule sollte prüfen, ob eine Mitgliedschaft der Dekanin bzw. des Dekans qua Amt in den Berufungsausschüssen geboten erscheint und ggf. die Berufsordnung entsprechend ändern.
- _ Zur Stärkung der Forschung sollte die Hochschule einen stärkeren Aufwuchs im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter prüfen. Auch eine Einbindung dieser Personalgruppe in Berufungsverfahren sollte geprüft werden.
- _ Die MBS sollte sicherstellen, dass die bestehenden Möglichkeiten zur Forschungsförderung künftig in deutlich stärkerem Maße genutzt werden. Dies gilt insbesondere für die Vergabe forschungsbezogener Deputatsermächtigungen, aber auch für die Nutzung des Forschungsbudgets aus Eigenmitteln.
- _ Die Hochschule sollte ihr Ziel, die Forschungsk Kooperationen mit wissenschaftlichen Einrichtungen auszubauen, baldmöglichst umsetzen. Auch ein Ausbau von Unternehmenskooperationen mit dem Blick auf anwendungsorientierte Forschung, insbesondere auch zur Steigerung der Drittmiteleinwerbungen, sollte geprüft werden.

Darüber hinaus macht sich der Wissenschaftsrat alle Anregungen und Einschätzungen der Arbeitsgruppe zu eigen.

Der Wissenschaftsrat spricht eine Reakkreditierung für fünf Jahre aus. Die Auflagen zur Grund- und Berufsordnung sind innerhalb eines Jahres zu erfüllen. Der beauftragte Personalaufwuchs ist innerhalb von zwei Jahren zu realisieren. Der Wissenschaftsrat bittet das Land Bayern, den Akkreditierungsausschuss rechtzeitig über die Maßnahmen der Munich Business School zur Erfüllung der Auflagen zu unterrichten.

Anlage: Bewertungsbericht
zur Reakkreditierung der Munich Business School, München

2020

Drs. 8454-20
Köln 05 05 2020

Bewertungsbericht	25
I. Institutioneller Anspruch, Profil und Entwicklungsziele	26
I.1 Ausgangslage	26
I.2 Bewertung	27
II. Leitungsstruktur, Organisation und Qualitätsmanagement	29
II.1 Ausgangslage	29
II.2 Bewertung	32
III. Personal	33
III.1 Ausgangslage	33
III.2 Bewertung	35
IV. Studium und Lehre	37
IV.1 Ausgangslage	37
IV.2 Bewertung	43
V. Forschung	45
V.1 Ausgangslage	45
V.2 Bewertung	49
VI. Räumliche und sächliche Ausstattung	51
VI.1 Ausgangslage	51
VI.2 Bewertung	53
VII. Finanzierung	54
VII.1 Ausgangslage	54
VII.2 Bewertung	54
Anhang	57

Bewertungsbericht

Die Munich Business School (MBS) wurde 1991 unter dem Namen „Europäische Betriebswirtschaftsakademie“ (EBA) in München als deutscher Standort der *European Business Schools International* (EBSI) Gruppe gegründet und im Juli 1999 vom Land Bayern befristet staatlich anerkannt. Im Mai 2010 wurde die Hochschule durch den Wissenschaftsrat ohne Auflagen für fünf Jahre institutionell akkreditiert. |⁶ Das Land sprach daraufhin eine unbefristete staatliche Anerkennung aus. Im Oktober 2015 erfolgte eine auf fünf Jahre befristete Reakkreditierung durch den Wissenschaftsrat, die mit folgenden Auflagen einherging: |⁷

- _ Die Hochschule muss ihre Forschungsleistungen insbesondere angesichts des überwiegenden Angebots an Masterstudiengängen substanziell verbessern. Dazu sind geeignete strukturelle und personelle Rahmenbedingungen zu schaffen, die auch eine deutliche Steigerung des finanziellen Engagements des Trägers umfassen sollten.
- _ Zur Stärkung der akademischen Eigenständigkeit der Hochschule sind folgende Änderungen in der Grundordnung notwendig:
 - _ Die Amtszeit der Präsidentin bzw. des Präsidenten muss befristet werden.
 - _ Dem Senat muss ein maßgebliches Mitwirkungsrecht bei einer etwaigen Abberufung der Präsidentin bzw. des Präsidenten eingeräumt werden.
 - _ Es ist zudem sicherzustellen, dass der Senat auf Antrag eines Mitglieds in Abwesenheit der Kanzlerin bzw. des Kanzlers, die bzw. der von der Trägergesellschaft ohne Beteiligung des Senats ernannt wird, tagen und Entscheidungen treffen kann.
- _ Die Bibliothek ist durch eine deutliche Erhöhung des Bibliotheksetats dem Maßstab einer Hochschule mit einem überwiegenden Angebot an Masterstudiengängen anzupassen.

|⁶ Vgl. Wissenschaftsrat: Stellungnahme zur Akkreditierung der Munich Business School (MBS), München (Drs. 10044-10), Berlin Juli 2010.

|⁷ Vgl. zur vorangegangenen Reakkreditierung Wissenschaftsrat: Stellungnahme zur Reakkreditierung der Munich Business School, München (Drs. 4883-15), Bielefeld Oktober 2015.

Darüber hinaus sprach der Wissenschaftsrat verschiedene Empfehlungen aus.

Die Auflage zur Grundordnung wurde fristgerecht binnen eines Jahres und diejenige zur Steigerung des Bibliotheksetats binnen zweier Jahre erfüllt. Die Erfüllung beider Auflagen und den Erhalt des Zwischenberichts über die zur Verbesserung der Forschungsleistungen ergriffenen Maßnahmen hat der Akkreditierungsausschuss in seinen Sitzungen im Dezember 2016 und 2017 bestätigt. Die vollständige Erfüllung der Auflage zur Verbesserung der Forschungsleistungen wie auch der Umgang mit den durch den Wissenschaftsrat ausgesprochenen Empfehlungen ist im Rahmen des Reakkreditierungsverfahrens zu prüfen.

I. INSTITUTIONELLER ANSPRUCH, PROFIL UND ENTWICKLUNGSZIELE

I.1 Ausgangslage

Die MBS ist vom Land Bayern als nichtstaatliche Fachhochschule anerkannt. Sie versteht sich als international ausgerichtete, anwendungsorientierte Hochschule. Der fachliche Schwerpunkt liegt im Bereich der internationalen Betriebswirtschaftslehre. Das Studienangebot ist vornehmlich im Masterbereich angesiedelt; die Hochschule bietet darüber hinaus einen Bachelor- sowie einen kooperativen Promotionsstudiengang mit der in Großbritannien ansässigen Sheffield Hallam University (SHU) an. Die akademischen Studienangebote werden durch Weiterbildungskurse ergänzt; zwei der angebotenen Studiengänge weisen ebenfalls ein weiterbildendes Format auf (vgl. Kap. IV.1). Kern des Leitbilds sind die drei „Werte“ Innovation, Verantwortlichkeit und Weltoffenheit. Prospektiv möchte die MBS die bevorzugte deutsche Hochschule für weltoffene, verantwortungsvolle und unternehmerische Persönlichkeiten aus aller Welt werden und diese Personen in ihrem lebenslangen Streben nach Wissen und beruflicher und persönlicher Weiterentwicklung unterstützen.

Adressaten der BA- bzw. MA-Programme sind traditionelle Studierende mit einer Hochschulzugangsberechtigung bzw. – im Falle der MA-Programme – Absolventinnen und Absolventen eines ersten wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulstudiums, die eine international orientierte Managementausbildung anstreben (vgl. Kap. IV.1). Die weiterbildenden MBA-Programme richten sich an Personen, die in Deutschland oder im Ausland einen Hochschulabschluss erworben haben und über Berufserfahrung verfügen; Zielgruppe des weiterbildenden Promotionsstudiengangs sind deutsche und international Berufstätige mit Berufserfahrung im Managementbereich und einem wirtschaftswissenschaftlichen Masterabschluss.

Zu den Entwicklungszielen der MBS gehören der Ausbau der Diversität – verstanden vor allem im Sinne der Internationalität –, die Weiterentwicklung der systematischen Forschungsförderung, die Verbesserung der Serviceleistungen,

eine Erhöhung ihrer Sichtbarkeit auf dem nationalen und internationalen Hochschulmarkt, die Verbesserung der internen Organisationsabläufe sowie eine Steigerung des Wissensaustauschs zwischen Wirtschaft, Gesellschaft und Wissenschaft.

In der Präambel ihrer Grundordnung verpflichtet sich die Hochschule zur Geschlechtergerechtigkeit. Die Grundordnung sieht außerdem die Bestellung einer bzw. eines Gleichstellungsbeauftragten vor (vgl. Kap. II.1). Sie bzw. er hat die Aufgabe, auf die Umsetzung der Chancengleichheit zu achten und die Hochschulleitung bei Gleichstellungsmaßnahmen zu unterstützen. Die Gleichstellungsziele der Hochschule sind in einem Gleichstellungskonzept festgehalten. Das Konzept sieht vor, dass die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte an allen Berufungsverfahren beteiligt wird. Gegenwärtig entwickelt die Hochschule inklusive Sprachrichtlinien; eine Anpassung ihrer Ordnungen, ihrer Außerdarstellung wie auch ihrer sonstigen in der externen und internen Kommunikation verwendeten Dokumente an diese Richtlinien ist in Planung. Zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten werden Stellen geschlechterneutral ausgeschrieben. Die Hochschule unterstützt seit einigen Jahren zudem Initiativen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit. Der Frauenanteil in der hauptberuflichen Professorenschaft lag Hochschulangaben zufolge im Wintersemester 2019/20 bei rd. 42 %. Die MBS strebt eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie an, was etwa durch die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle oder die Übernahme von Kinderbetreuungskosten erreicht werden soll. Behinderten und chronisch kranken Studierenden wird ein Nachteilsausgleich gewährt; Näheres regelt § 8 der Allgemeinen Prüfungsordnung.

Die MBS unterhält Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen, einem Forschungsinstitut, Weiterbildungsinstituten wie auch mit über 70 ausländischen Partnerhochschulen (vgl. Kap. IV.1 und V.1). Gegenstand der bestehenden hochschulischen Kooperationen ist vorrangig der Bereich der Lehre. Eine Intensivierung der Kooperationen im Bereich der Forschung ist geplant.

1.2 Bewertung

Die MBS hat mit Blick auf ihr vornehmlich im Masterbereich angesiedeltes Studienangebot, ihre Forschungsbestrebungen und ihre Kooperationen ein in sich schlüssiges und nachvollziehbares Profil entwickelt, welches in Einklang mit dem institutionellen Anspruch einer anwendungsorientierten Fachhochschule und den Interessen der von ihr avisierten Studierendenschaft steht. Die Forschungsbedingungen und -leistungen können inzwischen als hinreichend für eine Hochschule mit vorwiegend Masterangeboten gelten, wenngleich weiterhin Verbesserungsbedarf besteht (vgl. Kap. V).

Die in Leitbild und Profildarstellung besonders hervorgehobenen Aspekte der Internationalität und Praxisorientierung werden in überzeugender Weise um-

gesetzt. Ihrem Anspruch auf Internationalität wird die MBS nicht nur durch ihr durchgängig im Bereich der internationalen Betriebswirtschaftslehre angesiedeltes Studienangebot, sondern auch durch curricular verankerte Auslandsaufenthalte, die Nutzung des Englischen als Unterrichtssprache, zahlreiche Partnerschaften mit Hochschulen im Ausland, an denen die Studierenden ihre Auslandsaufenthalte absolvieren können, sowie eine international zusammengesetzte Studierendenschaft gerecht. |⁸ Die Praxisorientierung wird in den BA- und MA-Studiengängen durch eine curriculare Verankerung von Praxisprojekten und Praktika gewährleistet. Ausweislich der Ausführungen der Hochschule während des Ortsbesuchs wird zudem von einem Großteil der Studierendenschaft eine praktische Aufgabenstellung in den Abschlussarbeiten verfolgt. Auch die Forschung der MBS ist thematisch insbesondere im Bereich der internationalen Betriebswirtschaftslehre angesiedelt und weist einen hohen Praxisbezug auf. Die Besonderheit der MBS ergibt sich aus der Ausprägung und Kombination ihrer Studienangebote, ihrer Praxisorientierung und dem flächendeckend umgesetzten Anspruch auf Internationalität.

Die Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen, Weiterbildungsinstituten und zahlreichen ausländischen Partnerhochschulen unterstreichen ebenfalls die Profilmomente der Praxisorientierung und Internationalität. Allerdings sind die hochschulischen Kooperationen vorrangig auf den Bereich der Lehre bzw. des studentischen Austauschs beschränkt; auch kooperiert die Hochschule nur mit einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung. Mit Blick auf die Entwicklung des Forschungsbereichs sollte ein Ausbau der wissenschaftlichen Kooperationen erfolgen (siehe Kap. V).

Es wird begrüßt, dass die Hochschule über ein Gleichstellungskonzept und eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen Gleichstellungsbeauftragten verfügt. Positiv hervorzuheben ist auch, dass an der MBS gegenwärtig inklusive Sprachrichtlinien entwickelt werden. Letztere sollten dann auch wie beabsichtigt als bald eine flächendeckende Anwendung an der Hochschule finden. Zudem sollte die Rolle der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren und der akademischen Selbstverwaltung institutionell abgesichert werden (siehe Kap. II und III).

Die MBS hat die Umsetzung ihres Entwicklungsziels, den Ausbau der Internationalität weiter voranzutreiben und die Sichtbarkeit auf dem internationalen Markt weiter zu erhöhen, durch verstärkte Rekrutierungsmaßnahmen von Studierenden im Ausland bereits in Angriff genommen. Aufgrund des unvorhergesehenen Ausbruchs der Corona-Pandemie ist allerdings fraglich geworden, ob diese Bemühungen auch weiterhin den erhofften Erfolg bringen wer-

|⁸ Um die internationale Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu sichern, erwägt die Hochschule auch eine internationale Akkreditierung durch die *Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB)*.

den. Die Arbeitsgruppe bestärkt die MBS, ihr selbstgestecktes Ziel, die systematische Forschungsförderung weiter auszubauen, konsequent zu verfolgen (vgl. Kap. V). Das Ziel, die Sichtbarkeit auf dem nationalen Markt weiter zu erhöhen, sollte mit Blick auf den angestrebten Studierendenaufwuchs ebenfalls alsbald umgesetzt werden (vgl. Kap. IV.1 und VII.2).

II. LEITUNGSSTRUKTUR, ORGANISATION UND QUALITÄTSMANAGEMENT

II.1 Ausgangslage

Trägergesellschaft der MBS ist die Munich Business School GmbH, deren Anteile zu 100 % von der Partnerbeteiligung Silvia Semidei (Einzelgesellschaft) mit Sitz in Stockstadt am Main gehalten werden. Die alleinige Gesellschafterin der Betreibergesellschaft ist die alleinvertretungsberechtigte Geschäftsführerin der Trägereinrichtung der Hochschule. Der Dekan der MBS fungiert als weiterer Geschäftsführer der Trägereinrichtung; er ist auch Mitglied der Hochschulleitung. Für die Trägereinrichtung zeichnungsberechtigt ist zudem die Kanzlerin. Außer dem Dekan hat kein weiteres Mitglied der Hochschulleitung eine Funktion oder ein Amt in der Trägereinrichtung inne; auch hält kein Mitglied der Hochschulleitung Anteile an der Träger- bzw. Betreibergesellschaft.

Die Hochschule ist als rechtlich eigenständige Gesellschaft Mitglied der *ESO Education Group*; bei dieser handelt es sich um einen Zusammenschluss privater Bildungsträger. Die vertretungsberechtigte Geschäftsführerin der *ESO Education Group* ist personenidentisch mit der Geschäftsführerin der Trägereinrichtung und damit auch mit der alleinigen Gesellschafterin der Betreibergesellschaft der MBS. Die Mitgliedschaft in der *ESO Education Group* soll dem Erfahrungsaustausch im Bereich Bildungsmanagement, aber etwa auch der Möglichkeit der Mitnutzung eines gemeinsamen Einkaufsverbands dienen. Die Hochschule bezieht zudem Dienstleistungen u. a. in den Bereichen Personalmanagement, Finanzen, Informationstechnik, Qualitätsmanagement und Marketing von der *ESO Education Group*.

In der Grundordnung (GO), welche i. d. F. vom 13. November 2018 vorliegt, werden Hochschulorgane benannt und deren Aufgaben festgelegt. Es gehören dazu die Hochschulleitung, die Präsidentin bzw. der Präsident, die Dekanin bzw. der Dekan sowie der Senat.

Der Hochschulleitung obliegt die Aufgabe der Führung der laufenden Geschäfte. Ihr gehören die Präsidentin bzw. der Präsident, die Dekanin bzw. der Dekan sowie die Kanzlerin bzw. der Kanzler an. Die Präsidentin bzw. der Präsident kann sich durch ein beliebiges Hochschulmitglied vertreten lassen, während die Vertretung der Dekanin bzw. des Dekans ausschließlich durch eine Professorin bzw. einen Professor der MBS erfolgen kann. Die Vertretung der Kanzlerin bzw. des Kanzlers muss durch eine Angehörige bzw. einen Angehörigen der

Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geleistet werden. Der Präsidentin bzw. dem Präsidenten obliegt die Aufgabe, die Hochschule in ihren Beziehungen zu Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu repräsentieren. Sie oder er wird vom Senat für die Dauer von fünf Jahren gewählt; die Ernennung bedarf der Zustimmung durch die Trägergesellschaft. Der Wahlvorschlag wird von einer durch den Senat beauftragten und aus mindestens drei Mitgliedern der Hochschule bestehenden Findungskommission erstellt. Die Trägereinrichtung wie auch jedes Hochschulmitglied können bei der Kommission Vorschläge in schriftlicher Form einreichen, auf deren Grundlage die Kommission einen Wahlvorschlag erstellt. Eine Wiederwahl der Präsidentin bzw. des Präsidenten ist möglich; eine Abwahl kann aus wichtigem Grund mit Zweidrittelmehrheit durch den Senat erfolgen. Dem amtierenden Präsidenten obliegen keinerlei Aufgaben in Lehre und Forschung; er ist auch nicht an der Hochschule angestellt, sondern in dieser Funktion ehrenamtlich tätig und erhält dafür eine Aufwandsentschädigung.

Die Dekanin bzw. der Dekan übt die Vorgesetztenfunktion gegenüber dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal, insbesondere der Professorenschaft, aus und ist für die Organisation und Durchführung des Lehrbetriebs und die Forschung verantwortlich soweit diese Aufgaben nicht in die Zuständigkeit des Senats fallen. Sie oder er wird aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren der MBS für die Dauer von fünf Jahren vom Senat gewählt; der Trägergesellschaft kommt ein Vetorecht zu. Auf Vorschlag der Dekanin bzw. des Dekans können zudem Prodekaninnen und -dekane für die Dauer von drei Jahren vom Senat gewählt werden, sofern dies Hochschulentwicklungs- und Wirtschaftsplan zulassen. Die Prodekaninnen und -dekane unterstützen die Dekanin bzw. den Dekan, indem sie Teilbereiche der Forschung und Lehre verantworten. Eine Wiederwahl der (Pro-)Dekaninnen und (Pro-)Dekane ist möglich; die Abwahl kann jeweils aus wichtigem Grund mit Zweidrittelmehrheit durch den Senat erfolgen.

Die Kanzlerin bzw. der Kanzler ist für die Wirtschafts- und Personalverwaltung der Hochschule zuständig und übt die Vorgesetztenfunktion gegenüber dem nichtwissenschaftlichen Personal aus. Sie oder er stimmt unter Berücksichtigung der Beschlüsse des Senats den Hochschulentwicklungs- und Wirtschaftsplan mit der Trägergesellschaft ab und entscheidet innerhalb des Rahmens dieser durch die Trägerin genehmigten Pläne über die Verwendung der Personal- und Sachmittel der Hochschule. Sie oder er wird von der Trägergesellschaft ernannt; die Amtszeit wird einzelvertraglich geregelt.

Der Senat ist das zentrale Selbstverwaltungsorgan der Hochschule. Ihm obliegt die Aufgabe, über die auf Basis des Bayerischen Hochschulgesetzes zu erlassenden Rechtsvorschriften wie auch über die GO und deren Änderungen zu beschließen, wobei das Inkrafttreten der GO der Zustimmung der Trägergesellschaft bedarf. Der Senat beschließt ferner über Angelegenheiten in Forschung

und Lehre, die von grundsätzlicher Bedeutung sind, wie auch über Berufungen auf Basis der Vorschläge der Berufungsausschüsse und die Bestellung von Honorarprofessorinnen und -professoren (vgl. Kapitel III.1). Er wirkt im Rahmen seiner Aufgaben bei der Hochschulentwicklungs- und Wirtschaftsplanung mit. Der Senat wählt gemäß § 3 GO die Präsidentin bzw. den Präsidenten sowie die (Pro-)Dekaninnen bzw. (Pro-)Dekane.

Dem Senat gehören die Präsidentin bzw. der Präsident, die Dekanin bzw. der Dekan, sieben Professorinnen bzw. Professoren, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, zwei Lehrbeauftragte, zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter der Studierendenschaft sowie eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des nichtwissenschaftlichen Personals an. Die Sitzungen werden von der Dekanin bzw. dem Dekan geleitet; sie bzw. er ruft den Senat mindestens zweimal pro Semester ein; der Senat muss zudem einberufen werden, wenn dies von mindestens einem Drittel der Senatsmitglieder verlangt wird. Die Prodekaninnen und -dekane sowie die Kanzlerin bzw. der Kanzler können an den Sitzungen des Senats als Gäste teilnehmen. Auf Antrag eines Senatsmitglieds kann Letztere bzw. Letzterer von den Senatssitzungen ausgeschlossen werden; im Falle eines solchen Ausschlusses kann der Senat keine finanzwirksamen Entscheidungen treffen. Die verschiedenen Gruppenvertreterinnen bzw. -vertreter werden von den Angehörigen der jeweiligen Statusgruppe durch geheime Wahlen bestimmt; die Wahlmodalitäten regelt die Wahlordnung. Der Senat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist und es sich mindestens bei der Hälfte von ihnen um Professorinnen bzw. Professoren der Hochschule handelt.

Das *Advisory Board* berät und fördert die Hochschule und unterstützt deren Interessen in der Öffentlichkeit. Seine Mitglieder sind erfahrene Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung, Gesellschaft und Politik; sie werden durch die Hochschulleitung berufen. Gegenwärtig hat das *Advisory Board* sechs Mitglieder, darunter eine Frau; seine Sitzungen werden von der Präsidentin bzw. dem Präsidenten oder deren bzw. dessen Stellvertreterin bzw. -vertreter geleitet.

Die GO sieht die Bestellung einer bzw. eines Gleichstellungsbeauftragten vor (vgl. Kap. I.1). Sie oder er wird von der Hochschulleitung für drei Jahre bestellt; jede an der Hochschule angestellte Person kann in das Amt bestellt werden, wobei eine wiederholte Bestellung möglich ist.

Die Dekanin bzw. der Dekan ist für das Qualitätssicherungssystem in Forschung und Lehre verantwortlich; der Kanzlerin bzw. dem Kanzler fällt die Verantwortung für die Qualitätssicherung im Bereich der kaufmännischen Servicefunktionen und Organisationsgestaltung zu. Beide werden bei der Planung und Umsetzung der Qualitätssicherungsmaßnahmen durch ein Qualitätsmanagementteam unterstützt. Eine Qualitätssicherungsmaßnahme im Bereich der Verwaltung findet insofern statt, als die studienbegleitenden

Serviceleistungen Gegenstand der einmal pro Semester durchgeführten Zufriedenheitsbefragungen sind. Zudem hat die Hochschule eine Mitarbeiterbefragung des Personals der MBS durchgeführt (zu den Qualitätssicherungsmaßnahmen in den Bereichen Lehre und Forschung vgl. Kap. IV.1 bzw. V.1).

II.2 Bewertung

Die im vorangegangenen Reakkreditierungsverfahren beauftragten Änderungen der GO wurden von der Hochschule fristgerecht umgesetzt. Das Verhältnis zwischen den Interessen und Steuerungsmöglichkeiten der Betreiberin bzw. Trägerin einerseits und der Hochschule andererseits gestaltet sich in weiten Teilen ausgewogen. Die Organisationsstrukturen sind der Größe der Hochschule angemessen und gestatten dieser eine adäquate Wahrnehmung ihrer Aufgaben in Lehre, Forschung und Verwaltung.

Die Leitungs- und Selbstverwaltungsstrukturen sind in einigen Bereichen allerdings noch verbesserungsbedürftig: Um die wissenschaftliche Perspektive in der Hochschulleitung zu stärken, sollte diese um zwei weitere Mitglieder aus der hauptberuflichen Professorenschaft ergänzt werden. Dies erscheint insbesondere mit Blick auf die derzeitige Zusammensetzung der Hochschulleitung opportun, denn der gegenwärtig amtierende, ehrenamtlich tätige Präsident ist selbst kein hauptberuflicher Professor an der MBS. Da die beiden Prodekaninnen bzw. Prodekane ausweislich der Ausführungen während des Ortsbesuchs in der gelebten Praxis bereits informell an der Hochschulleitung mitwirken, erscheint es naheliegend, diese Funktionen auch förmlich in die Hochschulleitung einzubeziehen. Einhergehend mit dieser Änderung sollte auch festgeschrieben werden, dass eine Prodekanin bzw. ein Prodekan künftig als Vertreterin bzw. Vertreter der Dekanin bzw. des Dekans in akademischen Fragen fungiert.

Die Mitwirkungskompetenzen des Senats in akademischen Angelegenheiten sind in weiten Teilen angemessen; die professorale Mehrheit wird unter Einschluss der Dekanin bzw. des Dekans gewahrt. Zur Stärkung der akademischen Eigenständigkeit der Hochschule ist es jedoch erforderlich, dass der Senat in Zukunft auf Antrag eines Mitglieds in allen Angelegenheiten in Abwesenheit von Vertreterinnen und Vertretern der Trägerin und der Betreiberin tagen und Entscheidungen treffen kann. Im Zuge dieser Ergänzung muss auch geklärt und festgeschrieben werden, welches Senatsmitglied die Sitzungen in Abwesenheit der Dekanin bzw. des Dekans leitet und einberuft, falls diese bzw. dieser wie gegenwärtig zugleich Geschäftsführerin bzw. Geschäftsführer der Trägergesellschaft ist. Eine entsprechende Neuregelung der GO muss dann auch gewährleisten, dass die professorale Mehrheit auch in Abwesenheit der Dekanin bzw. des Dekans in den Senatssitzungen gewahrt werden kann. Präzisiert werden muss in § 4 GO, welche Aufgaben dem Senat bei der Ausarbeitung des Hochschulentwicklungsplans und des Wirtschaftsplans zukommen, wie auch

geklärt werden muss, ob der Senat ggf. das Recht hat, diese Pläne abzulehnen oder zu modifizieren. Aufzulösen ist des Weiteren eine Inkonsistenz zwischen GO und Berufsordnung (BO): Denn gemäß § 1 Abs. 2 BO kommt dem Senat die Kompetenz zu, die Berufungsausschüsse einzusetzen; in der GO fehlt diese Kompetenz.

Es wird begrüßt, dass die MBS über ein *Advisory Board* verfügt. Mit Blick auf die nötige Weiterentwicklung im Bereich der Forschung sollte die Hochschule allerdings vermehrt erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in das Beratungsgremium aufnehmen.

Die formelle Rolle der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten in der akademischen Selbstverwaltung sollte gestärkt werden. Eine solche Stärkung entspräche auch der in der Präambel der GO festgeschriebenen Selbstverpflichtung, die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. Erreicht werden könnte sie beispielsweise durch eine ständige Mitgliedschaft der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten im Senat. Ausweislich der Ausführungen während des Ortsbesuchs nimmt sie bzw. er in der gelebten Praxis bereits durchgängig an den Sitzungen des Senats teil.

Die im Qualitätshandbuch beschriebenen Strukturen und Maßnahmen zur Qualitätssicherung erscheinen angesichts der Größe der Hochschule zu weiten Teilen angemessen; sie erstrecken sich auf alle zentralen Bereiche der Hochschule (siehe zu den Qualitätssicherungsmaßnahmen in Forschung und Lehre Kap. IV und V). Die Verantwortlichkeiten im Bereich des Qualitätsmanagements sind klar zugeteilt; es wird begrüßt, dass die Verantwortlichen durch ein Qualitätsmanagementteam unterstützt werden.

III. PERSONAL

III.1 Ausgangslage

An der MBS waren im Wintersemester 2019/20 19 hauptberufliche Professorinnen und Professoren im Umfang von 16,43 VZÄ inklusive 1,0 VZÄ für die Hochschulleitung beschäftigt. |⁹ Davon hatten elf Professorinnen bzw. Professoren eine Vollzeit- und acht eine Teilzeitstelle inne. Bis zum Wintersemester 2022/23 ist ein Personalaufwuchs in dieser Personalkategorie auf 21 Personen in einem Stenumfang von 17,98 VZÄ geplant. Die Hochschule gibt an, dass der geplante Stellenaufwuchs zum einen durch den Abschluss eines bereits laufenden Berufungsverfahrens im Bereich „Finance and Accounting“

|⁹ Dazu gehört auch eine Person (1,0 VZÄ), für die der Hochschule bislang nur eine bis zum Ende des Sommersemesters 2020 befristete Beschäftigungsgenehmigung vorliegt. Grund für die Befristung ist Hochschulangaben zufolge ein nicht vollständig abgeschlossenes Promotionsverfahren.

(0,5 VZÄ) und zum anderen durch die Aufstockung zweier bereits bestehender Stellen in einem Umfang von 1,05 VZÄ erfolgen soll. Damit dieser Aufwuchs dauerhaft erhalten bleibt, soll zudem eine ab dem Sommersemester 2021 freiwerdende Professur ab dem Wintersemester 2021/22 im bestehenden Stellenumfang (1,0 VZÄ) nachbesetzt werden.

Das Betreuungsverhältnis von hauptberuflichen Professorinnen und Professoren (in VZÄ) zu Studierenden lag im Wintersemester 2019/20 bei rd. 1:39. Im akademischen Jahr 2019 hat die MBS in nahezu allen Studiengängen eine professorale Lehrabdeckungsquote von mehr als 50 % erreicht; allein in dem Masterstudiengang „Sports Business and Communication“ wurde die Quote mit 49,6 % leicht unterschritten. Die Betreuung von Abschlussarbeiten durch Professorinnen und Professoren ist Hochschulangaben zufolge in diesen Werten noch nicht berücksichtigt.

Sonstiges hauptberufliches wissenschaftliches Personal war im Wintersemester 2019/20 an der MBS im Umfang von 2,39 VZÄ beschäftigt. Bis zum Wintersemester 2022/23 ist ein Aufwuchs auf einen Stellenumfang von 2,89 VZÄ in dieser Personalkategorie geplant. Zu den Tätigkeitsfeldern der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören Aufgaben in Lehre, Forschung und Verwaltung (z. B. Unterstützung der Studiengangsleitungen). Nichtwissenschaftliches Personal war im Wintersemester 2019/20 im Umfang von 31,8 VZÄ an der MBS beschäftigt (einschließlich des nichtwissenschaftlichen Personals der Hochschulleitung). Bis zum Wintersemester 2022/23 soll der Stellenumfang in dieser Personalkategorie auf 32,8 VZÄ anwachsen. Im Sommersemester 2019 wirkten ferner 62 externe Lehrbeauftragte in der Lehre mit.

Bei einer Vorlesungsdauer von i. d. R. 14 Wochen pro Semester und einer wöchentlichen Lehrleistung von 18 Semesterwochenstunden (SWS) beläuft sich das Jahreslehrdeputat an der MBS für eine Vollzeitprofessur auf 504 akademische Stunden; das wöchentliche Lehrdeputat von 18 SWS in der Vorlesungszeit ist in den Arbeitsverträgen festgeschrieben. Die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten wird einheitlich mit 0,4 SWS auf das Lehrdeputat angerechnet. Auch für besondere Lehrformen – wie Seminar- oder Projektarbeiten – sind Hochschulangaben zufolge entsprechende Pauschalen vorgesehen, die auf das Deputat angerechnet werden. Insgesamt entfallen bei einer Vollzeitstelle ohne Deputatsermächtigungen rd. 67,5 % der Arbeitszeit auf die Lehre; für die Aufgaben in Forschung und akademischer Selbstverwaltung sind rd. 32,5 % der Arbeitszeit vorgesehen. Der gegenwärtige Dekan erhält für sein Amt in der Hochschulleitung auf der Grundlage einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung eine vollständige Befreiung von Lehr- und Forschungsaufgaben. Eine allgemeingültige schriftliche Regelung zur Befreiung von Aufgaben in Forschung und Lehre für die Übernahme von Ämtern in der akademischen Selbstverwaltung existiert nicht. Die Vergabe forschungsbezogener Deputatsermächtigungen ist möglich (vgl. Kap. V.1).

Die Einstellungsvoraussetzungen für eine Professorin bzw. einen Professor an der MBS richten sich nach den Vorgaben des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes (BayHSchPG). |¹⁰ Die Arbeitsverträge der hauptberuflichen Professorinnen und Professoren sind im Regelfall zunächst auf zwei Jahre befristet; eine Entfristung wird angestrebt.

Die Berufungsverfahren sind in einer Berufsordnung geregelt. Die zu besetzenden Professuren sind demnach öffentlich auszuschreiben; geeignete Kandidatinnen und Kandidaten werden vom Berufungsausschuss zu hochschulöffentlichen Berufungsvorträgen eingeladen. Der Berufungsausschuss wird vom Senat eingesetzt und besteht aus der Dekanin bzw. dem Dekan, zwei Professorinnen bzw. Professoren, einer externen Professorin bzw. einem externen Professor und einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der Studierendenschaft. Es können darüber hinaus weitere Hochschullehrerinnen bzw. -lehrer der MBS oder anderer Hochschulen als Mitglieder mit beratender Stimme in den Berufungsausschuss gewählt werden. Das Gleichstellungskonzept der MBS sieht ferner eine Beteiligung der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten bzw. einer Vertreterin oder eines Vertreters aus dem Qualitätsmanagement in allen Berufungsverfahren vor. Auf der Basis der Berufungsvorträge und persönlicher Bewerbungsgespräche erstellt der Berufungsausschuss eine Vorschlagsliste mit drei Kandidatinnen bzw. Kandidaten und legt diese dem Senat zur Beschlussfassung vor. Die Berufungsverhandlungen werden in der Reihenfolge der Vorschlagsliste gemeinsam von der Dekanin bzw. dem Dekan und der Kanzlerin bzw. dem Kanzler geführt. Das Berufungsverfahren ist nach der Erteilung der Lehrgenehmigung durch das zuständige Bayerische Staatsministerium abgeschlossen.

III.2 Bewertung

Die Hochschule hat ihren Personalbestand auf der Ebene des hauptberuflichen professoralen Personals seit der letzten Reakkreditierung weiter ausgebaut. Ein umfassenderer Stellenaufwuchs erfolgte allerdings erst zum Wintersemester 2019/20; dieser ging mit einer Erweiterung des Studienangebots einher. |¹¹ Die gegenwärtig geplante Erweiterung des Personalbestands im Bereich des haupt-

|¹⁰ Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren sind gemäß Art. 7 BayHSchPG (Stand: 28.10.2019) ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, eine besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, darüber hinaus zusätzliche wissenschaftliche Leistungen sowie besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen Berufspraxis, die nach dem Abschluss des Hochschulstudiums erworben sein muss und von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt wurden.

|¹¹ Im Wintersemester 2019/20 liefen die beiden Vollzeit-Masterstudiengänge „International Marketing and Brand Management“ sowie „Innovation and Entrepreneurship“ an; es wurde außerdem eine Vollzeitvariante des bereits existierenden Teilzeitstudiengangs „MBA General Management“ eingeführt; der MBA-Studiengang „International Management“ lief dagegen aus (siehe Übersicht 2 im Anhang).

beruflichen professoralen Personals von 16,43 VZÄ auf 17,98 VZÄ bis zum Wintersemester 2020/21 sollte mit Blick auf das vor Kurzem erweiterte Studienangebot unbedingt auch umgesetzt werden.

Eine nachhaltige Sicherung des in dieser Weise erweiterten Personalbestands ist auch mit Blick auf die professorale Lehrabdeckungsquote in den Studiengängen vonnöten: Noch im akademischen Jahr 2018 konnte die Lehre an der MBS nur in dem MBA-Teilzeitstudiengang „General Management“ – gemittelt über das gesamte akademische Jahr – zu wenigstens 50 % durch hauptberufliches professorales Personal abgedeckt werden. Im Anschluss an den im Wintersemester 2019/20 erfolgten Stellenaufwuchs hat sich die Situation verbessert und die nötige professorale Lehrabdeckungsquote konnte in nahezu allen Studiengängen erreicht werden. Der Wissenschaftsrat hat die Hochschule bereits im Zuge der letzten Reakkreditierung darauf hingewiesen, dass die entsprechende Lehrabdeckungsquote strukturell und durchgängig durch eine entsprechende Personalplanung sichergestellt werden muss. Um das Problem einer Unterschreitung der professoralen Lehrabdeckungsquote künftig zu vermeiden, muss die Hochschule den gegenwärtig geplanten Stellenaufwuchs wie oben beschrieben umsetzen und den auf diese Weise erweiterten Personalbestand auch nachhaltig sichern. Eine Erweiterung des Personalbestands auf der Ebene des hauptberuflichen professoralen Personals ist auch geboten, um den Professorinnen und Professoren künftig mehr zeitliche Spielräume für die Forschungsarbeit gewähren zu können (vgl. Kap. V). Durch ihre Personalauswahl muss die Hochschule zudem auch künftig sicherstellen, dass alle Kernbereiche des Lehrangebots durch fachlich einschlägige Vertreterinnen und Vertreter in der hauptberuflichen Professorenschaft abgedeckt werden.

Das Betreuungsverhältnis von hauptberuflichen Professorinnen und Professoren (in VZÄ) zu Studierenden hat sich an der MBS seit der letzten Reakkreditierung von 1:49 auf 1:39 verbessert. Der Grund dafür besteht darin, dass die Studierendenzahlen – anders als die Zahl der professoralen Stellen – im Vergleich zum Zeitpunkt der letzten Reakkreditierung nicht angewachsen sind. Sofern es – wie von der Hochschule geplant – in den kommenden Jahren zu einer besseren Auslastung der bestehenden Studienangebote kommt, wird sich diese günstige Betreuungsrelation ohne einen entsprechenden Stellenaufwuchs auf der Ebene des hauptberuflichen professoralen Personals allerdings nicht aufrechterhalten lassen.

Das Verhältnis von Voll- und Teilzeitstellen ist an der MBS angemessen. Die Einstellungsvoraussetzungen für das hauptberufliche professorale Personal entsprechen den Vorgaben des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes und dem institutionellen Anspruch der Hochschule. Mit ihren bisherigen Berufungen konnte die Hochschule einen insgesamt gut qualifizierten professoralen Lehrkörper aufbauen, dessen Mitglieder gewillt sind, an der Weiterentwicklung der Hochschule aktiv mitzuwirken.

Positiv hervorzuheben ist auch, dass die Jahreslehrverpflichtung im Umfang von 504 akademischen Stunden pro Jahr (im Falle einer Vollzeitprofessur) an der MBS für eine Hochschule für angewandte Wissenschaften vergleichsweise gering ist. Lehrdeputatsreduktionen für die Übernahme von Ämtern und Leitungsfunktionen in der akademischen Selbstverwaltung werden an der MBS gewährt. Die Hochschule sollte die entsprechenden Regelungen zur Vergabe dieser Ermäßigungen künftig allerdings in einer allgemeingültigen schriftlichen Regelung fixieren. Eine Vergabe forschungsbezogener Deputatsermäßigungen ist möglich (siehe Kap. V.1).

Das Tätigkeitsprofil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für eine Hochschule dieses institutionellen Anspruchs typisch. Bislang beschäftigt die MBS allerdings nur wenige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; auch ist nur ein geringfügiger Stellenaufwuchs in dieser Personalkategorie geplant. Ein stärkerer Ausbau dieser Personalkategorie erschiene allerdings mit Blick auf die Stärkung der Forschung sinnvoll. Die Lehrbeauftragten sind zu einem Großteil bereits mehrere Jahre an der MBS beschäftigt und gut in die Strukturen der Hochschule eingebunden – u. a. auch aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Senat.

Die durch die Berufsordnung geregelten Berufungsverfahren sind zu weiten Teilen wissenschaftsgeleitet und transparent. Die Beteiligung einer Professorin bzw. eines Professors einer anderen Hochschule ist sichergestellt. Es wurde bereits in Kapitel II.2 darauf hingewiesen, dass die Kompetenz des Senats, den Berufungsausschuss einzusetzen, in § 1 Abs. 2 der BO festgeschrieben ist, sich aber in der GO nicht wiederfindet. Die Berufsordnung stellt in ihrer gegenwärtigen Fassung zudem nicht sicher, dass eine wissenschaftsgeleitete Festlegung der Denominationen in Berufungsverfahren erfolgt; auch dahingehend ist eine entsprechende Änderung vorzunehmen. Es wäre zudem wünschenswert, dass künftig auch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in die Berufungsverfahren eingebunden werden.

Ausweislich der Ausführungen während des Ortsbesuchs nimmt die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte in der gelebten Praxis an den Berufungsverfahren teil. Die Teilnahme sollte künftig jedoch verbindlich durch die BO geregelt werden.

IV. STUDIUM UND LEHRE

IV.1 Ausgangslage

Das Studienangebot der MBS ist im Bereich der internationalen Betriebswirtschaftslehre angesiedelt. Neben eher generalistisch ausgerichteten Studiengängen gibt es auch Studiengänge mit besonderen Schwerpunktsetzungen in den Bereichen *Sports Business and Communication*, *Innovation and Entrepreneurship*

sowie *International Marketing and Brand Management*. Besonderes Gewicht legt die MBS nach eigener Aussage auf die Persönlichkeitsbildung der Studierenden, die Vermittlung interdisziplinären Allgemeinwissens, die Verwendung innovativer Lehrkonzepte (z. B. Projektarbeit, Studierendencoaching, Gründerprojekte) und die enge Verknüpfung von Lehre und Forschung. Die Studiengänge zeichnen sich Hochschulangaben zufolge durch ein hohes Maß an Praxisnähe und Internationalität aus. Die Internationalität äußert sich neben den international ausgerichteten Studieninhalten vor allem in einer curricularen Verankerung der Auslandsaufenthalte und einer teilweisen Verwendung des Englischen als Unterrichtssprache.

Insgesamt bietet die MBS ihren 600 Studierenden fünf Masterprogramme und einen Bachelorstudiengang an. Hinzu kommen ein im Auslaufen begriffener MBA-Studiengang sowie ein Promotionsstudiengang, der in Kooperation mit der in Großbritannien ansässigen Sheffield Hallam University (SHU) angeboten wird (Stand: WS 2019/20). Die SHU fungiert dabei als gradverleihende Einrichtung wie ihr auch die konzeptionelle und inhaltliche Programmverantwortung für den Studiengang zukommt. Sie legt ferner die Zulassungskriterien fest und trifft die finale Entscheidung über die Zulassung Studieninteressierter; die Einschreibung der Studierenden erfolgt ausschließlich an der SHU. |¹² Geleitet wird der Kooperationsstudiengang von jeweils einer Professorin bzw. einem Professor der MBS und der SHU. Ersterer bzw. Ersterem kommt vornehmlich die Aufgabe der Beratung und Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern zu; sie oder er wird dabei durch die Verwaltung der MBS unterstützt. Von den drei in den ersten beiden Jahren des Studiums zu absolvierenden Modulen werden zwei an der MBS und eines an der SHU angeboten. Jede Hochschule stellt eine Betreuerin bzw. einen Betreuer für die sich daran anschließende Ausarbeitung der Doktorarbeit zur Verfügung. Bei allen angebotenen Studiengängen handelt es sich um Präsenzformate. Eine Erweiterung des Studienangebots ist derzeit nicht geplant.

Gegenwärtig bietet die MBS folgenden Bachelorstudiengang an (Stand: WS 2019/20):

_ Internationale Betriebswirtschaft (B.A., Vollzeit, grundständig, 7 Semester RSZ, 210 ECTS-Punkte, 280 Studierende). |¹³

Hinzu kommen die folgenden Masterprogramme (Stand: WS 2019/20):

|¹² Aus diesem Grund enthält die oben angegebene Gesamtzahl der Studierenden auch nicht die Studierenden des kooperativen Promotionsstudiengangs; der Studiengang wird auch nicht in der Gesamtübersicht über die Studienangebote im Anhang aufgeführt.

|¹³ Die Studierenden können in diesem Studiengang optional im siebten Semester ein zweites Auslandssemester absolvieren. In diesem Fall verlängert sich die Regelstudienzeit auf acht Semester und es können insgesamt 240 ECTS-Punkte erreicht werden.

- _ Internationale Betriebswirtschaft (M.A., konsekutiv, Vollzeit, 3 Semester RSZ, 90 ECTS-Punkte, 170 Studierende),
- _ Sports Business and Communication (M.A., konsekutiv, Vollzeit, 3 Semester RSZ, 90 ECTS-Punkte, 27 Studierende),
- _ International Marketing and Brand Management (M.A., konsekutiv, Vollzeit, 3 Semester RSZ, 90 ECTS-Punkte, 17 Studierende),
- _ Innovation and Entrepreneurship (M.A., konsekutiv, Vollzeit, 3 Semester RSZ, 90 ECTS-Punkte, 8 Studierende),
- _ General Management (MBA, weiterbildend, Teilzeit, 4 Semester RSZ, 60 ECTS-Punkte, 48 Studierende), |¹⁴
- _ General Management (MBA, weiterbildend, Vollzeit, 2 Semester RSZ, 60 ECTS-Punkte, 22 Studierende).

Die MBS bietet in Kooperation mit der SHU folgenden Promotionsstudiengang an (Stand: WS 2019/20):

- _ Doctor of Business Administration (DBA, Hochschulabschluss UK, weiterbildend, Teilzeit, 8 Semester RSZ, 46 Studierende).

Im Auslaufen begriffen ist folgender Masterstudiengang (Stand: WS 2019/20):

- _ International Management (MBA, weiterbildend, Vollzeit, 3 Semester RSZ, 90 ECTS-Punkte, 28 Studierende).

Die bestehenden Studiengänge sind durchgängig programmakkreditiert (Stand: WS 2019/20). Die Masterprogramme beginnen nur im Wintersemester, während die Einschreibung in den Bachelorstudiengang sowie in die MBA-Programme sowohl im Winter- als auch im Sommersemester möglich ist. Um die Vereinbarkeit von Studium und Beruf im weiterbildenden Masterstudiengang „General Management“ zu befördern, bietet die Hochschule Blockveranstaltungen an, die an jedem zweiten Wochenende stattfinden. Hinzu kommen pro Semester ein bis maximal zwei Wochen Ganztagsunterricht, in denen auch die Prüfungen zu erbringen sind. Der Austausch mit den Lehrenden ist in den MBA-Programmen persönlich wie auch per Telefon, Mail oder Skype möglich.

Die Nutzung der E-Learning-Plattform *Moodle* dient an der MBS bislang vornehmlich der Unterstützung der Lehre in den Präsenzveranstaltungen. Im Rahmen eines Pilotprojekts werden einige Lehrveranstaltungen seit dem Jahr 2015 in einem Blended-Learning-Format angeboten. In die Funktionsweise der Lernplattform werden die Studierenden in diesen Lehrveranstaltungen durch

|¹⁴ Für die vor dem Wintersemester 2019/20 eingeschriebenen Studierenden gilt, dass die Regelstudienzeit des Studiengangs noch fünf Semester beträgt und insgesamt 90 ECTS-Punkte erworben werden können.

die Dozentinnen und Dozenten zu Beginn der Veranstaltung eingeführt; weitere Bedienungshilfen finden sich auf *Moodle*.

Die Studierendenzahl soll bis zum Wintersemester 2022/23 auf insgesamt 753 ansteigen; auch in dieser Zahl sind die Studierenden des kooperativen Promotionsstudiengangs nicht enthalten. Zur Gewinnung Studierender bewirbt die MBS ihre Studien- und Weiterbildungsangebote in verschiedenen Medien (z. B. Website, *Social Media*, Bildungsmessen, Außenwerbung). Interessentinnen und Interessenten erhalten auf Anfrage zudem schriftliches Informationsmaterial und werden zu Informationsveranstaltungen eingeladen. Eine persönliche Beratung Studieninteressierter ist durch eine Studienberaterin bzw. einen Studienberater per Telefon, Mail oder diverser Messenger möglich. Für die Beratung und Rekrutierung Studieninteressierter aus dem Ausland beschäftigt die Hochschule zwei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in einem Stellenumfang von 2,0 VZÄ; diese vertreten die MBS auf Hochschulmessen im Ausland und verantworten die Zusammenarbeit mit internationalen Agenturen in den Zielregionen Osteuropa (Serbien, Ukraine), Ostasien (China, Taiwan) und Indien.

Die Studienentgelte für das angebotene Bachelorprogramm belaufen sich auf rd. 867 Euro monatlich; in den Masterstudiengängen betragen die Studienentgelte pro Monat rd. 1.333 Euro. Hinzu kommt in allen Studiengängen eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 60 Euro sowie eine Einschreibegebühr in Höhe von 690 Euro bzw. von 1.490 Euro für Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürger. |¹⁵ Das Studienentgelt für das DBA-Programm beläuft sich auf monatlich 750 Euro.

Die Hochschule stellt Teilstipendien in Form einer Reduzierung der Studienentgelte zur Verfügung. Sie haben eine Laufzeit von ein bis zwei Semestern im Vollzeit- und von vier Semestern im Teilzeitstudium. Die Teilstipendien richten sich u. a. an Studierende mit einem herausragenden Notendurchschnitt, sozialem und ehrenamtlichem Engagement, internationaler Arbeitserfahrung oder an Frauen, die sich durch ein Studium an der MBS für eine Führungsposition qualifizieren möchten. Ferner gibt es Teilstipendien für Austauschstudierende. Eine teilweise Finanzierung des obligatorischen Auslandssemesters ermöglichen zudem externe Stipendien der Heinrich und Lotte Mühlfenzl Stiftung. Die MBS plant für das Jahr 2019 eine Reduzierung der Studienentgelte durch die Vergabe von Teilstipendien im Umfang von 130 Tsd. Euro. Über die Vergabe entscheidet im Falle der Austauschstudierenden das *International Center*; alle weiteren Stipendien werden durch die jeweiligen Studiengangsleitungen in Absprache mit der Studienberatung vergeben.

|¹⁵ Ausgenommen sind die Bürgerinnen und Bürger Norwegens, der Schweiz und Liechtensteins; für diese beträgt die Einschreibegebühr ebenfalls 690 Euro.

Die Zugangsvoraussetzungen in den Studiengängen der MBS richten sich grundsätzlich nach dem Bayerischen Hochschulgesetz (BayHSchG) und werden – wie auch die nach § 80 Abs. 3 BayHSchG zulässigen zusätzlichen Zulassungsvoraussetzungen – in den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen festgelegt. Eine allgemeine Zulassungsvoraussetzung für die Aufnahme eines Studiums an der MBS ist der Nachweis ausreichender Sprachkenntnisse in der Unterrichtssprache Englisch. |¹⁶ Der Zugang zum Bachelorstudium setzt zudem den Nachweis einer Hochschulzugangsberechtigung voraus. Ferner muss ein Studienorientierungsverfahren durchlaufen werden, das aus einem persönlichen Gespräch und der Lösung einer Teamaufgabe besteht. Internationale Bewerberinnen und Bewerber können alternativ ein persönliches Gespräch via Skype führen. Des Weiteren muss eine schriftliche Bewerbung inklusive Lebenslauf, Motivationsschreiben und Zeugnissen erfolgen. Auf der Grundlage der eingereichten Unterlagen und des persönlichen Gesprächs wird eine Empfehlung ausgesprochen, die an die Bewerberinnen und Bewerber ergeht. An dem Verfahren wirken neben Lehrenden auch Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, Alumni, Unternehmensvertreterinnen bzw. -vertreter und Studierende höherer Semester mit.

Die Zulassung zu den Masterprogrammen setzt neben den genannten Sprachkenntnissen den Abschluss eines wirtschaftswissenschaftlichen resp. eines sonstigen Hochschulstudiums im Umfang von mindestens 210 ECTS-Punkten voraus, wobei im zuletzt genannten Fall zusätzlich ein Nachweis über wirtschaftswissenschaftliche Kenntnisse im Umfang von mindestens 30 ECTS-Punkten – etwa durch das erfolgreiche Absolvieren eines kostenpflichtigen, vorbereitenden *Pre-Master Programs* der MBS |¹⁷ – zu erbringen ist. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, erfolgt die Einladung zu einem halbstündigen Auswahlgespräch. Die Aufnahme des MBA-Studiums erfordert neben englischen Sprachkenntnissen den Abschluss eines Studiums im Umfang von mindestens 240 ECTS-Punkten wie auch eine mindestens zweijährige einschlägige Berufstätigkeit nach dem ersten Hochschulabschluss im Bereich des Erststudiums. Bewerberinnen und Bewerber müssen zudem ein halbstündiges Auswahlgespräch absolvieren.

Die Zulassungskriterien für den weiterbildenden, kooperativen Promotionsstudiengang werden von der SHU festgelegt. Wesentliche Voraussetzungen für

| ¹⁶ Gefordert wird der Nachweis des erfolgreichen Bestehens eines der folgenden Testformate: TOEFL iBT (mindestens 85 Punkte), IELTS (mindestens Level 6.5 – *Academic Module*) oder *ELS English for Academic Purposes* (mindestens *Advanced Level 112*). Als ausreichender Nachweis englischer Sprachkenntnisse gilt ferner der Nachweis einer in englischer Sprache erworbenen Hochschulzugangsberechtigung oder der Nachweis eines Hochschulabschlusses in englischer Sprache.

| ¹⁷ Die Kosten für das *Pre-Master Program* belaufen sich auf insgesamt 6.500 Euro. Die MBS bietet außerdem ein *Pre-Bachelor Program* an; die Kosten dafür belaufen sich auf 5.200 Euro.

die Zulassung sind neben den nötigen englischen Sprachkenntnissen |¹⁸ der Nachweis eines Masterabschlusses in den Bereichen Business, Management oder einem verwandten Fachbereich sowie der Nachweis einer wenigstens fünfjährigen Berufstätigkeit – davon mindestens drei Jahre im Bereich Management. Darüber hinaus ist eine Skizze des Forschungsvorhabens samt Motivationsschreiben einzureichen.

Außerhalb des Hochschulbereichs erworbene Kompetenzen können an der MBS durch den Prüfungsausschuss angerechnet werden; die Einzelheiten regelt § 9 Abs. 3–4 der Allgemeinen Prüfungsordnung.

Mit der Studierendenberatung und -betreuung in den einzelnen Studiengängen sind vor allem die in der Programmkoordination beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betraut. Um die administrativen Belange der Studierendenschaft kümmern sich die Beschäftigten des Bereichs *Service & Administration*. Weitere Betreuungs- und Beratungsaufgaben übernehmen das *International Center* und das *Career Center* der Hochschule.

Die studiengangübergreifende Verantwortung für die Qualitätssicherung in der Lehre liegt bei der Dekanin bzw. dem Dekan oder der Prodekanin bzw. dem Prodekan für Lernen und Lehre; die studiengang- bzw. modulspezifische Verantwortung haben die jeweiligen Studiengangsleitungen bzw. die Modulverantwortlichen inne. Der Qualitätssicherung sollen ferner auch die Beratungen durch das *Advisory Board* dienen.

Eine Qualitätssicherungsmaßnahme der MBS besteht im Bereich Lehre und Studium in den einmal pro Semester via Intranet durchgeführten Veranstaltungs- und Dozentenevaluationen, die auf der Grundlage eines standardisierten Fragebogens durchgeführt werden. Die Auswertung der Evaluationen übernimmt die Dekanin bzw. der Dekan oder auch die Prodekaninnen bzw. Prodekane sowie die zuständigen Studiengangsleitungen. Sofern es die Auswertungen geboten erscheinen lassen, erfolgen Überarbeitungen der Studieninhalte bzw. des didaktischen Konzepts oder es werden Feedbackgespräche mit denjenigen Lehrenden geführt, die ihre Lehre verbessern müssen. Ferner nutzt die Hochschulleitung die Gesamtauswertung der Daten zur qualitativen Weiterentwicklung des Personalkörpers und der Infrastruktur. In jedem Sommersemester werden allgemeine Zufriedenheitsbefragungen der Studierenden durchgeführt; die Hochschulleitung leitet daraus Maßnahmen zur Verbesserung der Studienprogramme und Serviceleistungen ab. Die Mitarbeiterinnen

|¹⁸ Als Nachweis dienen in dem Fall der erfolgreiche Abschluss eines TOEFL iBT-Tests (mind. 100 Punkte) oder eines IELTS-Tests (mind. 7.0 – *Academic Module*). Alternativ kann die Bestätigung der Sprachkenntnisse über den Arbeitgeber erfolgen, sofern Englisch die offizielle Sprache in der täglichen Geschäftskommunikation ist; überdies zählt ein erster Hochschulabschluss, der in englischer Sprache bzw. in einem Land, in dem Englisch die Landessprache ist, erworben wurde, als ausreichender Sprachnachweis.

und Mitarbeiter des Qualitätsmanagements sind bei der Erstellung und Auswertung der Evaluationen und Zufriedenheitsbefragungen unterstützend tätig. Einmal pro Semester werden zudem die Auslandsaufenthalte evaluiert; etwa alle zwei Jahre wird eine Studie zum Verbleib der Absolventinnen und Absolventen erstellt. Über eine Evaluationsordnung verfügt die MBS nicht. Die Evaluationsprozesse und alle damit einhergehenden Verantwortlichkeiten werden in einem Qualitätshandbuch festgehalten.

Die MBS verfügt weltweit über 70 Partnerhochschulen, an denen die Studierenden ihre obligatorischen Auslandssemester, beispielsweise über Erasmus+, absolvieren. Es bestehen zudem über 20 Dual-Degree-Abkommen, die den Studierenden der Masterprogramme alternativ zum Auslandssemester einen Doppelabschluss an einer von insgesamt sieben Partnerhochschulen ermöglichen sollen. Im Rahmen des MBA-Studiengangs „General Management“ findet regelmäßig eine *International Week* an der italienischen Partnerhochschule SDA Bocconi in Mailand statt. Ab dem Jahr 2020 soll im Bachelorprogramm ein sog. *Master Top-Up Program* mit der Bond University in Australien hinzukommen, welches den Studierenden die Möglichkeit eröffnen soll, ausgewählte Masterkurse während des Auslandssemesters an der Partnerhochschule zu absolvieren und – im Falle der erfolgreichen Beendigung der Kurse – an den Bachelorabschluss ein verkürztes Masterstudium an der Partnerhochschule anzuschließen.

Die akademischen Studienangebote werden durch Weiterbildungsangebote ergänzt. Hierzu gehören offene Zertifikatsprogramme und Inhouse-Schulungen für Unternehmen. Die Kurse orientieren sich inhaltlich am Leitbild und den Forschungsfeldern der Hochschule; sie werden zum Teil mit Kooperationspartnern aus der Wirtschaft angeboten. Sofern das Lehrpersonal der MBS sich in die Lehre der Fort- und Weiterbildungskurse einbringt, erfolgt dies freiwillig; eine Anrechnung der Kurse auf das Standardlehrdeputat erfolgt nicht. Entsprechend werden die in diesem Rahmen geleisteten Lehrtätigkeiten gesondert vergütet.

IV.2 Bewertung

Die durchgängig programmakkreditierten Bachelor- und Masterstudiengänge sind im Bereich der internationalen Betriebswirtschaftslehre angesiedelt und fügen sich stimmig in das Gesamtprofil der Hochschule ein. Es wird begrüßt, dass sich die Hochschule mit ihrem seit Jahren weitgehend stabilen Studienangangsportfolio auf ihre Kernkompetenz konzentriert.

Die Studierendenzahlen an der MBS blieben in den vergangenen Jahren weitgehend konstant. Gelungen ist ihr dies auch durch eine stärkere Etablierung am internationalen Markt: Hochschulangaben zufolge konnte der Anteil der internationalen Studienanfängerinnen und -anfänger von 30 % im Jahr 2015 auf 61 % im Jahr 2019 gesteigert werden; der Anteil der ausländischen Studie-

renden belief sich im Wintersemester 2019/20 auf insgesamt 49 %. Die stärkste Nachfrage erfahren an der Hochschule bislang die eher generalistisch ausgerichteten Studienangebote im Bereich Internationale Betriebswirtschaft, die in einer Bachelor- und einer Mastervariante angeboten werden: Im Wintersemester 2019/20 waren 75 % der Studierenden in einem der beiden Studiengänge eingeschrieben; auch in den vorangehenden drei Jahren entfiel der mit Abstand größte Teil der Studierendenschaft auf diese Studiengänge. Die Studierendenzahlen blieben in diesen beiden Studiengängen in den vergangenen Jahren annähernd konstant; im Wintersemester 2019/20 hatte die MBS allerdings in der Mastervariante des Studiengangs „Internationale Betriebswirtschaft“ einen stärkeren Rückgang der Studierendenzahlen zu verzeichnen. Auch in dem seit vielen Jahren existierenden Masterstudiengang „Sports Business and Communication“ waren die Zahlen in den vergangenen Jahren rückläufig; im MBA-Studiengang „General Management“ (Teilzeitvariante) ging die Studierendenzahl – nach einer zuvor eher gleichbleibenden Entwicklung – im Wintersemester 2019/20 ebenfalls zurück. Im Lichte dieser Entwicklungen und einer weiterhin angespannten Wettbewerbssituation auf dem nationalen Markt, für die auch der anteilige Rückgang der inländischen Studierenden an der MBS in den vergangenen Jahren ein Indiz sein mag, erscheint der durch die Hochschule prognostizierte Studierendenanstieg (siehe Kap. IV.1) recht ambitioniert, und zwar selbst dann, wenn sich die Nachfrage in den seit dem Wintersemester 2019/20 neu eingeführten Studienangeboten |¹⁹ wie geplant entwickelt. Hinzu kommt, dass die Umsetzung dieser Aufwuchsplanung durch den Ausbruch der Corona-Pandemie noch weiter erschwert werden könnte, da mit einem zumindest vorübergehenden Rückgang der Zahl der ausländischen Studierenden zu rechnen ist. Durch deren Steigerung in den vergangenen Jahren war es der MBS aber gerade gelungen, die Studierendenzahlen insgesamt annähernd konstant zu halten.

Die Zuständigkeiten und Maßnahmen zur Qualitätssicherung in Studium und Lehre sind transparent und nachvollziehbar im Qualitätshandbuch festgelegt bzw. geregelt. Die von der Hochschule genutzten Maßnahmen sind umfassend und effizient: Die Hochschule nutzt das übliche Verfahren der Studierendenbefragung, welche einmal pro Semester via Intranet auf der Grundlage standardisierter Fragebogen durchgeführt wird. Zusätzlich zu den Lehrveranstaltungsevaluationen werden Befragungen zur Studierendenzufriedenheit wie auch Evaluationen der Auslandsaufenthalte durchgeführt. Es wird begrüßt, dass die MBS darüber hinaus alle zwei Jahre eine Verbleibstudie durchführt. Aufgrund der teils noch geringen Rücklaufquoten bei den Studierendenevalua-

|¹⁹ Im Wintersemester 2019/20 liefen die beiden Vollzeit-Masterstudiengänge „International Marketing and Brand Management“ sowie „Innovation and Entrepreneurship“ an; es wurde außerdem eine Vollzeitvariante des bereits existierenden Teilzeitstudiengangs „MBA General Management“ eingeführt.

tionen wird das Lehrevaluationsverfahren gegenwärtig überarbeitet. Durch die Überarbeitung soll auch sichergestellt werden, dass künftig eine noch bessere Rückspiegelung der Ergebnisse an die Studierenden erfolgt. Die bestehenden Betreuungs- und Beratungsangebote für Studierende sind angemessen; von Studierendenseite wird insbesondere die gute und persönliche Betreuung durch die Professorinnen und Professoren der Hochschule positiv hervorgehoben.

Durch die an der Hochschule erbrachten Forschungsleistungen kann eine hinreichende Forschungsbasierung in den vornehmlich im Masterbereich angesiedelten Studiengängen erzielt werden (vgl. Kap. V). Die Abschlussarbeiten, die die Arbeitsgruppe exemplarisch vor Ort eingesehen hat, überzeugen durch ihre meist internationalen und praxisorientierten Themenstellungen und deuten auf eine angemessene Aufbereitung der Fachliteratur hin. Abschlussarbeiten mit praxisorientierten Themenstellungen werden zudem in der Regel in Kooperation mit einem Unternehmen angefertigt.

Es ist anzuerkennen, dass Studierende von der MBS durch die Vergabe von Teilstipendien aus Eigenmitteln bei der Finanzierung der Studiengebühren unterstützt werden. Positiv hervorzuheben ist, dass dazu auch eine spezielle Fördermöglichkeit für Frauen gehört. Begrüßenswert ist des Weiteren, dass die MBS über zahlreiche Partnerhochschulen im Ausland verfügt, an denen die Studierenden ihre verpflichtenden Auslandsaufenthalte absolvieren können, und für Studierende in Masterprogrammen an einigen Partnerhochschulen die Möglichkeit besteht, einen Doppelabschluss zu erwerben.

V. FORSCHUNG

V.1 Ausgangslage

In der Forschung konzentriert sich die MBS auf anwendungsorientierte Fragestellungen im Bereich der internationalen Betriebswirtschaftslehre. Die Hochschule verfügt über ein schriftliches Forschungskonzept, das Bestandteil des jährlich veröffentlichten Forschungsberichts ist. Der Schwerpunkt liegt demnach auf den Forschungsfeldern „Digitale Transformation“, „International Business“, „Leadership & Responsibility“, „Innovation & Entrepreneurship“ und „Marketing & Communication“. In jedem Forschungsfeld wurde eine Forschungsgruppe eingerichtet, die die inhaltliche Ausrichtung der Forschung näher bestimmt und gemeinsam an Forschungsprojekten bzw. -publikationen arbeitet. Im Forschungskonzept werden ferner Schnittstellen zwischen den einzelnen Forschungsfeldern und zwischen Forschung und Lehre benannt. Das Konzept liefert zudem einen Überblick über die an der Hochschule bestehenden strukturellen und personellen Forschungsrahmenbedingungen. Die drei im Leitbild der MBS festgehaltenen „Werte“ Innovation, Verantwortung und Weltoffenheit spiegeln sich Hochschulangaben zufolge in den genannten For-

schungsfeldern wider; Gegenstand des daraus resultierenden Forschungsleitbilds ist es, zukunftsfähige Konzepte für eine verantwortungsbewusste und werteorientierte Führung international agierender Unternehmen zu identifizieren, zu entwickeln und zu vermitteln.

Perspektivisch will die Hochschule die Kooperation mit wissenschaftlichen Einrichtungen vorantreiben, eine Intensivierung und qualitative Verbesserung der Forschungsleistungen erreichen und Lehre und Forschung in systematischer Weise verknüpfen. Zudem sollen die Forschungsfelder, in denen schwerpunktmäßig Forschung betrieben wird, regelmäßig den sich verändernden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen angepasst werden. Weitere Ziele sind der Ausbau von Forschungsanreizen und die Weiterentwicklung der bestehenden Forschungsdatenbank.

Die Dekanin bzw. der Dekan ist für den Bereich Forschung verantwortlich soweit die diesbezüglichen Aufgaben nicht in die Zuständigkeit des Senats fallen (vgl. Kap. II.1). Der amtierende Dekan wird durch eine Prodekanin bzw. einen Prodekan für Forschung unterstützt. Diese bzw. dieser koordiniert u. a. die Einwerbung von Drittmitteln und Forschungsaktivitäten.

Die MBS verfügt über einen Forschungsausschuss, der der strukturellen Forschungsförderung dienen soll. Der Ausschuss tagt alle zwei Monate und hat u. a. die Aufgabe, Entscheidungen des Senats im Bereich der Forschung vorzubereiten und an deren Umsetzung mitzuwirken; er koordiniert ferner die Forschungsaktivitäten und die Einwerbung von Drittmitteln und unterstützt die (Pro-)Dekanin bzw. den (Pro-)Dekan bei Entscheidungen über die Mittelverteilung im Bereich Forschung. Die Mitglieder des Ausschusses werden vom Senat gewählt; der Ausschuss besteht aus der Prodekanin bzw. dem Prodekan Forschung (Vorsitz) sowie zwei weiteren Professorinnen bzw. Professoren. Der strukturellen Forschungsförderung soll des Weiteren die im Jahr 2017 eingerichtete Stelle einer Forschungs Koordinatorin bzw. eines -koordinators im Umfang von 0,5 VZÄ dienen. Sie bzw. er ist vor allem in den Bereichen Forschungsförderung und -administration sowie in der Berichterstattung und Kommunikation unterstützend tätig. Der Bereich der Forschung soll an der MBS zudem dadurch befördert werden, dass professorale Stellen gezielt mit Personen besetzt werden, die in den Forschungsfeldern der MBS aktiv sind oder in diesen Bereichen Forschungsvorhaben verfolgen.

Als Forschungsanreize dienen an der MBS eine leistungsorientierte Vergütungskomponente für festangestellte Professorinnen und Professoren, die jährliche Vergabe eines Forschungspreises sowie forschungsbezogene Reduktionen des Lehrdeputats. Die Details zur leistungsorientierten Vergütung werden in den Anhängen der Arbeitsverträge der Professorinnen und Professoren geregelt; die Einzelheiten zur Vergabe forschungsbezogener Deputatsreduktionen regelt die „Richtlinie zur Ermäßigung der Lehrverpflichtung von festangestellten Professoren an der Munich Business School“ i. d. F. vom 25. November

2017. Demnach können forschungsbezogene Deputatsermächtigungen i. d. R. in einem Umfang von bis zur Hälfte des regulären Lehrdeputats für die Dauer von einem Semester erfolgen und auf Antrag um ein weiteres Semester verlängert werden. Die MBS verpflichtet sich in der Richtlinie darauf, ein Budget i. H. v. insgesamt maximal 10 SWS zur Ermäßigung von Lehrverpflichtungen zur Verfügung zu stellen. Ermäßigungen können jedoch nur gewährt werden, wenn die notwendige Lehrabdeckung sichergestellt ist. Während des Ortsbesuchs hat die Hochschule angegeben, dass die dazu notwendigen Lehrkapazitäten bislang nicht im vollen Umfang vorhanden gewesen seien. Grundlage für die Gewährung von Deputatsermächtigungen sind die Leistungen der Professorinnen bzw. Professoren in den Bereichen Forschung und Lehre; über die Vergabe entscheidet der Senat auf Vorschlag des Forschungsausschusses.

Das Forschungsbudget aus Eigenmitteln der Hochschule setzt sich aus Sach- und Personalkosten zusammen. Für das Jahr 2019 hat die MBS ein Forschungsbudget an Sachmitteln i. H. v. rd. 29 Tsd. Euro zzgl. der Kosten für den genannten Forschungspreis i. H. v. 2,5 Tsd. Euro veranschlagt. Das Forschungsbudget dient u. a. dazu, die Teilnahme an Forschungskonferenzen zu ermöglichen und die Umsetzung von Forschungsvorhaben finanziell zu unterstützen. Auch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich um Mittel aus dem Forschungsbudget bewerben. In den vergangenen Jahren wurden die Sachmittel des Forschungsbudgets der MBS nicht vollständig ausgeschöpft, was Hochschulangaben zufolge etwa daran lag, dass die bewilligten Projekte anderweitig finanziert wurden oder die Kosten für die Projekte geringer ausfielen als ursprünglich geplant. Die Personalkosten des Forschungsbudgets setzten sich im Jahr 2018 aus Personalkosten für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (0,9 VZÄ) und für die Forschungs Koordinatorin bzw. den -koordinator (0,5 VZÄ) sowie aus Kosten für die nötigen Kompensationen von Lehrausfällen durch forschungsbezogene Deputatsermächtigungen (0,15 VZÄ) sowie der Forschungsdekanin bzw. des -dekans (0,11 VZÄ) zusammen. Hochschulangaben zufolge beliefen sich diese Kosten im Jahr 2018 auf insgesamt rd. 90 Tsd. Euro. Die Hochschule gibt an, dass aufgrund höherer Drittmiteleinahmen im Jahr 2019 Stellen im Umfang von 2,86 VZÄ durch das Forschungsbudget der Hochschule finanziert werden; die MBS prognostiziert dafür Kosten in Höhe von rd. 140 Tsd. Euro.

Die Hochschule warb im Jahr 2019 Drittmittel in Höhe von insgesamt rd. 308 Tsd. Euro ein; diese erhielt sie zu etwa 52 % von der EU und internationalen Organisationen, zu rund 32 % vom Bund und zu rd. 16 % von gewerblichen Drittmittelgebern aus der Wirtschaft und sonstigen privaten Bereichen. Die Drittmiteleinahmen sollen in den Jahren 2020 bis 2022 signifikant gesteigert werden und sich jährlich auf zwischen rd. 680 bis 750 Tsd. Euro belaufen.

Der internen Qualitätssicherung in der Forschung dient u. a. die Erstellung eines jährlich veröffentlichten Forschungsberichts, der neben dem Forschungskonzept eine umfassende Beschreibung der Forschungsfelder und eine Auflistung der dazugehörigen Publikationen und Projekte beinhaltet. Der Sicherstellung der Qualität der Forschungsleistungen soll zudem eine gezielte Forschungsplanung dienen, die möglichst den im sog. *Faculty Qualification Model* formulierten Erwartungen an die hauptberufliche Professorenschaft gerecht wird. Dem Modell zufolge wird beispielsweise erwartet, dass hauptberufliche Professorinnen und Professoren, die in Vollzeit an der MBS beschäftigt sind, wenigstens die an einen sog. *Scholarly Academic* gestellten Anforderungen erfüllen. Dies bedeutet, dass eine Professorin oder ein Professor in einem Betrachtungszeitraum von fünf Jahren mindestens fünf Formen an „Forschungsaktivitäten“ an den Tag gelegt haben muss, wozu neben wissenschaftlichen Publikationen auch einschlägige Vorträge gehören können. Bei mindestens zwei der zu veröffentlichenden Publikationen muss es sich um *peer-reviewed* Beiträge in Fachzeitschriften handeln, die in bestimmten und von der Hochschule vorgegebenen Rankings gelistet sind. Es findet ferner ein Abgleich zwischen Forschungsplänen und den erbrachten Leistungen am Ende jeden akademischen Jahres statt. Die Publikationen wie auch deren Impact werden in einer Forschungsdatenbank erfasst, die wiederum die Grundlage für die Erstellung des Forschungsberichts bildet. Sofern die Mindestanforderungen des *Faculty Qualification Model* nicht erfüllt werden, wird der Forschungsausschuss darüber in Kenntnis gesetzt. In einem solchen Fall soll zudem ein persönliches Gespräch mit der Forschungsdekanin bzw. dem Forschungsdekan geführt werden, um Möglichkeiten zur Steigerung der Forschungsleistungen zu finden.

Die MBS verfügt über Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Diese orientieren sich Hochschulangaben zufolge an den Empfehlungen zur „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft und dem Positionspapier „Empfehlungen zu wissenschaftlicher Integrität“ des Wissenschaftsrats. |²⁰ Eine Ethikkommission soll Sorge dafür tragen, dass die Forschungsaktivitäten den Leitlinien guter wissenschaftlicher Praxis entsprechen; die Kommission wird überdies in Zweifelsfragen mit ethischem Bezug beratend tätig. Bei Verstößen gegen die Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis kann eine Ombudsperson angerufen werden; sie nimmt auch an ggf. nötig werdenden Untersuchungskommissionen zur Aufklärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens beratend teil. Die Aufgaben der Untersuchungskommission werden derzeit vom Forschungsausschuss wahrgenommen, sofern dies nicht in die Zuständigkeit des Prüfungsausschusses fällt.

|²⁰ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu wissenschaftlicher Integrität. Positionspapier (Drs. 4609-15), Stuttgart April 2015.

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt durch die Bereitstellung von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und wissenschaftliche Hilfskräfte. Die Promotionsvorhaben der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in der Regel von einer Professorin bzw. einem Professor der MBS mitbetreut oder sind Bestandteil eines der Forschungsprojekte der MBS.

Die Hochschule bezieht im Bereich der Forschung Unterstützungsleistungen vom *European Center for Social Finance (ECSF)* in Starnberg. Bei Letzterem handelt es sich um ein rechtlich eigenständiges Forschungs- und Beratungsinstitut, das die Rechtsform einer Unternehmersgesellschaft aufweist und u. a. von einer hauptberuflichen Professorin der MBS geleitet wird. Die Zusammenarbeit gestaltet sich derart, dass das ECSF Aufträge zur Entwicklung von Drittmittelanträgen von der MBS erhält und Letztere nach erfolgreicher Antragstellung auch bei der Umsetzung der Forschungsprojekte selbst unterstützt. Während des Ortsbesuchs hat die Hochschulleitung angegeben, dass gegenüber den Mittelgebern stets offengelegt wurde, wenn Kooperationspartner bzw. Auftragnehmer in ein Forschungsprojekt involviert waren. Im Rahmen des Ortsbesuchs hat sie des Weiteren angegeben, dass die Zusammenarbeit mit dem ECSF insbesondere dazu dient, einen flexibleren Einsatz von eingeworbenen Drittmitteln zu ermöglichen: Ein solch flexibler Einsatz wird als nötig erachtet, weil Projektmittel nicht stets in gleichbleibender Höhe zur Verfügung stehen und somit eine durchgängige Anstellung der mit der Bearbeitung der Projekte betrauten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Hochschule nicht möglich ist. Das ECSF fungiert als Einrichtung, an der die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in derartigen Fällen alternativ zur MBS angestellt werden können.

Ein Transfer von Wissen in die Gesellschaft („Third Mission“) erfolgt gegenwärtig in Form von Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen (z. B. in den Bereichen *Employer Branding, Sponsoring, Recruiting Events, Business Projects*) sowie in der Weiterbildung (z. B. Seminarangebote zu den Themen *Digital Transformation* oder *Leadership*). Im Rahmen von durch die Europäische Kommission und den *European Economic Area and Norway Grants Fund for Youth Employment* geförderten Projekten werden zudem Forschungsergebnisse und *Best Practices* in den Bereichen *Social Finance* und *Social Innovation* in die Praxis umgesetzt.

V.2 Bewertung

Die Forschungsfelder der MBS fügen sich stimmig in das Profil der Hochschule ein und entsprechen dem institutionellen Anspruch einer anwendungsorientierten Fachhochschule. Die im Rahmen der letzten Reakkreditierung formulierten Monita hat die MBS aufgenommen und insbesondere ihre Forschungsrahmenbedingungen erkennbar weiterentwickelt. Positiv hervorzuheben ist, dass die Hochschule in ihrem schriftlichen Forschungskonzept nicht nur die

Forschungsfelder, sondern auch die strukturellen und personellen Forschungsrahmenbedingungen ausführlich und systematisch dargelegt hat. Erfreulich ist außerdem, dass die Hochschule Forschungsgruppen zu allen Forschungsfeldern eingerichtet hat, die sich über deren nähere inhaltliche Ausrichtung austauschen und ggf. gemeinsame Forschungsprojekte oder -publikationen initiieren.

Mit Blick auf die Weiterentwicklung der Forschungsrahmenbedingungen sind die Einrichtung der Stelle einer Forschungs Koordinatorin bzw. eines -koordinators, die Einführung leistungsbezogener Vergütungskomponenten und die Vergabe eines Forschungspreises positiv hervorzuheben. Darüber hinaus hat die MBS Richtlinien zur Vergabe forschungsbezogener Deputatsermäßigungen verabschiedet, die sie darauf verpflichten, forschungsbezogene Ermäßigungen von Lehrverpflichtungen in einem Umfang von insgesamt 10 SWS zur Verfügung zu stellen, soweit dies die notwendige Lehrabdeckung erlaubt. Weitere bereits zum Zeitpunkt der letzten Reakkreditierung bestehende Einrichtungen und Instrumente zur strukturellen Forschungsförderung sind die Position einer Prodekanin bzw. eines Prodekans für Forschung, der Forschungsausschuss und ein Forschungsbudget aus Eigenmitteln. Begrüßenswert ist, dass sich auch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um Mittel aus dem Forschungsbudget bewerben können.

Es wird anerkannt, dass die Hochschule ihre Drittmiteleinahmen seit dem Zeitpunkt der letzten Reakkreditierung nicht zuletzt durch die Einwerbung eines größeren Drittmittelprojekts deutlich steigern konnte. Die Forschungsleistungen in Form von wissenschaftlichen Publikationen sind mittlerweile mit Blick auf die Qualität und die Quantität insgesamt ausreichend, um dem institutionellen Anspruch einer anwendungsorientierten Hochschule mit Masterangeboten gerecht zu werden. Gleichwohl sollten die Forschungsleistungen an der MBS weiter gesteigert und die bestehenden Möglichkeiten zur Forschungsförderung künftig stärker genutzt werden. Die dafür nötigen Potenziale aufseiten der Professorenschaft sind jedenfalls auch bei den Neuberufenen vorhanden.

Insbesondere die Vergabe forschungsbezogener Deputatsermäßigungen sollte künftig in deutlich größerem Umfang erfolgen; eine vollständige Ausschöpfung des Forschungsbudgets aus Eigenmitteln gilt es ebenfalls anzustreben. Des Weiteren kann die zügige Umsetzung des durch die MBS selbstgesteckten Ziels, die Forschungsk Kooperationen mit wissenschaftlichen Einrichtungen weiter auszubauen, zu einer weiteren Steigerung der Forschungsleistungen beitragen. In diesem Zusammenhang sollte auch ein Ausbau der bestehenden Kooperation mit der Sheffield Hallam University geprüft werden. Ferner könnten die Kontakte der Mitglieder des *Advisory Boards* in die Wirtschaft dazu genutzt werden, die Möglichkeiten zur Drittmittel einwerbung der Hochschule mit und von Unternehmen zu steigern. Es wird ferner empfohlen, die bereits in den

vergangenen Jahren geübt und in höherem Maße am Bedarf der forschungsorientierten Berufungspraxis beizubehalten.

Die Maßnahmen und Verantwortlichkeiten zur Qualitätssicherung im Bereich der Forschung werden im Qualitätshandbuch der Hochschule klar geregelt. Mit dem *Faculty Qualification Model* hat die Hochschule Richtlinien geschaffen, die in transparenter Weise vorgeben, welche Anforderungen im Bereich der Forschung an Professorinnen und Professoren gestellt werden. Auch mit Blick auf die hier formulierten Anforderungen sollte die Hochschule allerdings dafür Sorge tragen, dass die zur Verfügung stehenden Fördermöglichkeiten im Bereich der Forschung auch eingehend genutzt werden können.

VI. RÄUMLICHE UND SÄCHLICHE AUSSTATTUNG

VI.1 Ausgangslage

Die Hochschule verfügt über dauerhaft angemietete Räumlichkeiten in der Elsenheimerstraße 61 in München im Umfang von ca. 4.090 qm. Es befinden sich dort über mehrere Etagen verteilt u. a. 23 Seminarräume, drei Hörsäle, 27 Büroräume, ein Aufenthaltsraum für Lehrbeauftragte, vier Besprechungsräume, zwei Aufenthaltsbereiche mit integrierter Küchenzeile, ein Computerraum, zwei Arbeitsräume für Studierende sowie eine Bibliothek. Studierende können ferner freie Seminarräume zu Arbeitszwecken nutzen; welche Räume verfügbar sind, kann über das Intranet und Infomonitore im Gebäude eingesehen werden. Die Bibliothek und alle Räumlichkeiten in der ersten Etage sind allen eingeschriebenen Studierenden über ein elektronisches Schließsystem ganzjährig rund um die Uhr zugänglich. Eine Erweiterung der Räumlichkeiten ist gegenwärtig nicht geplant.

Die MBS hält für Studierende einen PC-Pool von 24 Geräten vor. Hinzu kommen zwei Computer in der Bibliothek für Recherchezwecke und jeweils ein PC oder Laptop für festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Seminar- und Vorlesungsräume sind mit Beamern ausgestattet; Hochschulangehörige können ferner Lautsprecher, mobile Beamer, Headsets usw. am Empfang der Hochschule ausleihen. Zur digitalen Infrastruktur der Hochschule gehören neben der bereits erwähnten Lernplattform *Moodle* beispielsweise ein Intranet, ein IT-System zur Verwaltung des Prüfungswesens und der Stundenpläne, ein Informationsportal für Austauschstudierende, ein verwaltungsinternes Wiki und eine Plattform zur Abbildung interner Prozessabläufe.

Die Bibliothek ist eine Präsenzbibliothek, sodass Ausleihmöglichkeiten nur bedingt bestehen. Der in Freihandaufstellung zugängliche Bestand umfasst rd. 2.400 Fachbücher und -zeitschriften sowie eine Auswahl aktueller Wirtschafts- und Wochenpresse in englischer und deutscher Sprache (Stand: WS 2018/19). Der aktuelle Bestand ist in Form einer Liste über das Intranet zugäng-

lich. Darüber hinaus bietet die MBS ihren Studierenden einen ortsunabhängigen Zugriff auf die Datenbanken *WISO* (u. a. Zugriff auf 14 Mio. Artikel aus 700 Fachzeitschriften und ca. 8.600 E-Books), *EBSCO* (u. a. Zugriff auf rd. 1.100 Zeitschriften sowie auf rd. 20 Tsd. E-Books) und das Online-Statistik-Portal *Statista*. Durch eine Kooperation mit dem Handelsblatt haben zahlreiche Studierende Zugriff auf die Online-Medien *Handelsblatt live* und *Handelsblatt E-Paper*. Alle im Master „Sports Business and Communication“ eingeschriebenen Studierenden erhalten während der Vorlesungszeit im ersten und zweiten Semester zusätzlich einen Premium-Zugang zu *SPONSORS Medienpackage Campus*, einem Informationsdienstleister im Bereich *Sportsbusiness*. Ein digitaler Zugriff auf relevante Lehrbücher erfolgt teilweise auch über die Lernplattform *Moodle*.

Das Bibliotheksbudget bewegte sich in den Jahren 2016 bis 2018 zwischen rd. 37,7 und 40 Tsd. Euro. Für das Jahr 2019 bzw. 2020 ist ein Budget von rd. 41,4 bzw. rd. 45,5 Tsd. Euro vorgesehen. Eine bibliothekarische Fachkraft beschäftigt die Hochschule nicht. Die Aufgaben im Beschaffungs- und Bestandsmanagement erledigen in der Präsenzbibliothek gegenwärtig die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bereichs *Service & Administration*. Bei der Auswahl und Beschaffung von Datenbanken für E-Books und elektronische Zeitschriften wird die MBS regelmäßig durch eine bibliothekarische Fachkraft der *ESO Education Group* beraten. |²¹

Die Angehörigen der Hochschule haben Zugang zum Präsenzbestand der Bayerischen Staatsbibliothek und der Universitätsbibliothek der Ludwig-Maximilians-Universität München. Bilaterale Kooperationsvereinbarungen mit den beiden Einrichtungen bestehen nicht, da die Nutzung der Bibliotheken Hochschulangehörigen im Land Bayern generell offensteht. Beide Bibliotheken lassen sich mithilfe öffentlicher Verkehrsmittel in etwa zwanzig Minuten erreichen. Angehörige der MBS haben ferner einen ortsunabhängigen Zugriff auf alle Onlinedatenbanken für das Fachgebiet Wirtschaftswissenschaften der beiden genannten Bibliotheken. Ausgenommen hiervon sind die Datenbanken *WISO* – hier besteht ein direkter Zugang über die MBS – und *Nexis*; auf Letztere besteht der Zugriff nur im Großraum München. Die Hochschule organisiert regelmäßig Führungen durch die Bayerische Staatsbibliothek inklusive einer Einführung in die zur Verfügung stehenden Datenbanken.

|²¹ Letztere berät die Hochschule auch bei der Auswahl von E-Book-Paketen, bei Verlagsverhandlungen oder der technischen Integration von *E-Books* in das *Learning Management System*. Zwecks besserer Konditionen erfolgen die Beschaffungen im Bereich Literatur gemeinsam mit anderen Hochschulen der *ESO Education Group*.

Die MBS verfügt über moderne und technisch gut ausgestattete Seminar- und Aufenthaltsräume, die mit Blick auf die bestehende Studierendenzahl in Umfang und Größe ausreichend sind. Die vorliegende IT-Ausstattung wird den hochschulspezifischen Bedarfen gerecht. Begrüßenswert ist, dass die Studierenden ausweislich der Angaben der Hochschule freie Seminarräume zu Arbeitszwecken nutzen können und die freien Räume über das Intranet und Infomonitore einsehbar sind. Die Räumlichkeiten der ersten Etage inklusive Bibliothek stehen den Studierenden über ein elektronisches Schließsystem ganzjährig rund um die Uhr zur Nutzung offen.

Die Präsenzbibliothek der MBS erscheint allerdings aufgrund der dürftigen Ausstattung und der eingeschränkten Ausleihmöglichkeiten nur wenig brauchbar. Die Hochschule stellt den Studierenden und Beschäftigten allerdings einen nahezu durchgängig ortsunabhängigen Zugang zu einem Portfolio an E-Books und Fachzeitschriften zur Verfügung, welches in Art und Umfang insgesamt ausreichend ist, um einen Zugang zu einem Grundbestand an einschlägiger und aktueller Literatur im Bereich des angebotenen Studienangebots und des an der MBS angesiedelten Forschungsspektrums als gesichert zu betrachten. Dadurch, dass das genannte Literaturangebot durch einen Zugang zum Präsenzbestand der Bayerischen Staatsbibliothek und der Universitätsbibliothek der Ludwig-Maximilians-Universität München wie auch durch einen ortsunabhängigen Zugriff auf nahezu alle Onlinedatenbanken für das Fachgebiet Wirtschaftswissenschaften der beiden genannten Bibliotheken ergänzt wird, kann die Literaturversorgung an der MBS insgesamt als ausreichend betrachtet werden.

Das Bibliotheksbudget erscheint im Lichte des vergleichsweise engen Themenspektrums der Studienangebote und Forschungsschwerpunkte ausreichend. Es sollte prospektiv allerdings nicht unter das für das Jahr 2020 eingeplante Budget zurückfallen. Bei Ausbau und Pflege des Literaturbestands muss die Hochschule künftig durch eine an der MBS beschäftigte, bibliothekarische Fachkraft unterstützt werden. Der Einkauf externer Unterstützungsleistungen reicht aus Sicht der Arbeitsgruppe nicht aus, um dem komplexen Arbeits- und Aufgabenfeld gerecht zu werden, mit dem eine nachhaltige und adäquate Literaturversorgung der (Master-)Studierenden wie auch der wissenschaftlichen Beschäftigten verbunden ist. Eine bibliothekarische Fachkraft könnte auch die Aufgabe übernehmen, den Studierenden und Beschäftigten vor Ort als kompetente Ansprechpartnerin zur Verfügung zu stehen.

VII.1 Ausgangslage

Die Gesamtsumme der Erlöse und Erträge belief sich im Jahr 2018 auf rd. 6,3 Mio. Euro. Es handelte sich dabei zu rd. 88 % um Erlöse und Erträge aus Studienentgelten und zu rd. 10 % um sonstige Umsatzerlöse; Drittmittelерträge machten rd. 1 % der Gesamtsumme aus; die sonstigen betrieblichen Erträge bewegten sich unter 1 %. Die Aufwendungen der MBS inklusive Abschreibungen und Steuern beliefen sich im gleichen Geschäftsjahr ebenfalls auf rd. 6,3 Mio. Euro. Sie umfassten u. a. Personalaufwand in Höhe von rd. 2,5 Mio. Euro (rd. 41 %), rd. 2,8 Mio. Euro für sonstige betriebliche Aufwendungen (rd. 45 %) und rd. 900 Tsd. Euro für materielle Aufwendungen (rd. 14 %). Die MBS gibt an, dass auch Aufwendungen für Leistungen des Betreibers i. H. v. rd. 218 Tsd. Euro sowie für Leistungen von Unternehmen im Eigentum des Betreibers oder mit dessen Beteiligung i. H. v. etwa 79 Tsd. Euro geleistet wurden.

Im Geschäftsjahr 2018 ergab sich ein Jahresüberschuss i. H. v. rd. 20 Tsd. Euro. In den beiden vorangehenden Jahren erwirtschaftete die Hochschule ebenfalls Überschüsse, wobei derjenige des Jahres 2016 mit rd. 1,5 Mio. Euro außergewöhnlich hoch ausfiel. Als Grund dafür gibt die Hochschule die unternehmerische Verschmelzung mit der Campus International GmbH Business Schools Network Berlin an. Für die Jahre 2019 bis 2022 prognostiziert die MBS Jahresüberschüsse zwischen 10 und 129 Tsd. Euro.

Die Eigenkapitalquote bewegte sich in den Jahren 2016 bis 2018 zwischen rd. 21 % und rd. 25 %; die Fremdkapitalquote lag entsprechend im gleichen Zeitraum zwischen rd. 75 % und rd. 79 % und die Umsatzrentabilität zwischen rd. 0,3 % und rd. 19,8 %. Ab dem Jahr 2022 strebt die Hochschule eine Umsatzrendite von rd. 1,5 % an; für das gleiche Jahr prognostiziert sie eine Eigenkapitalquote von 28 %. Über ein institutionalisiertes Controlling verfügt die MBS nicht; dieses wird im Rahmen der *ESO Education Group* bereitgestellt.

Dem Land Bayern liegt eine selbstschuldnerische Bürgschaft der Trägerin in Höhe von 750 Tsd. Euro vor. Darüber wird sichergestellt, dass immatrikulierten Studierenden auch bei Einstellung des Studienbetriebs die ordnungsgemäße Beendigung ihres Studiums ermöglicht wird.

VII.2 Bewertung

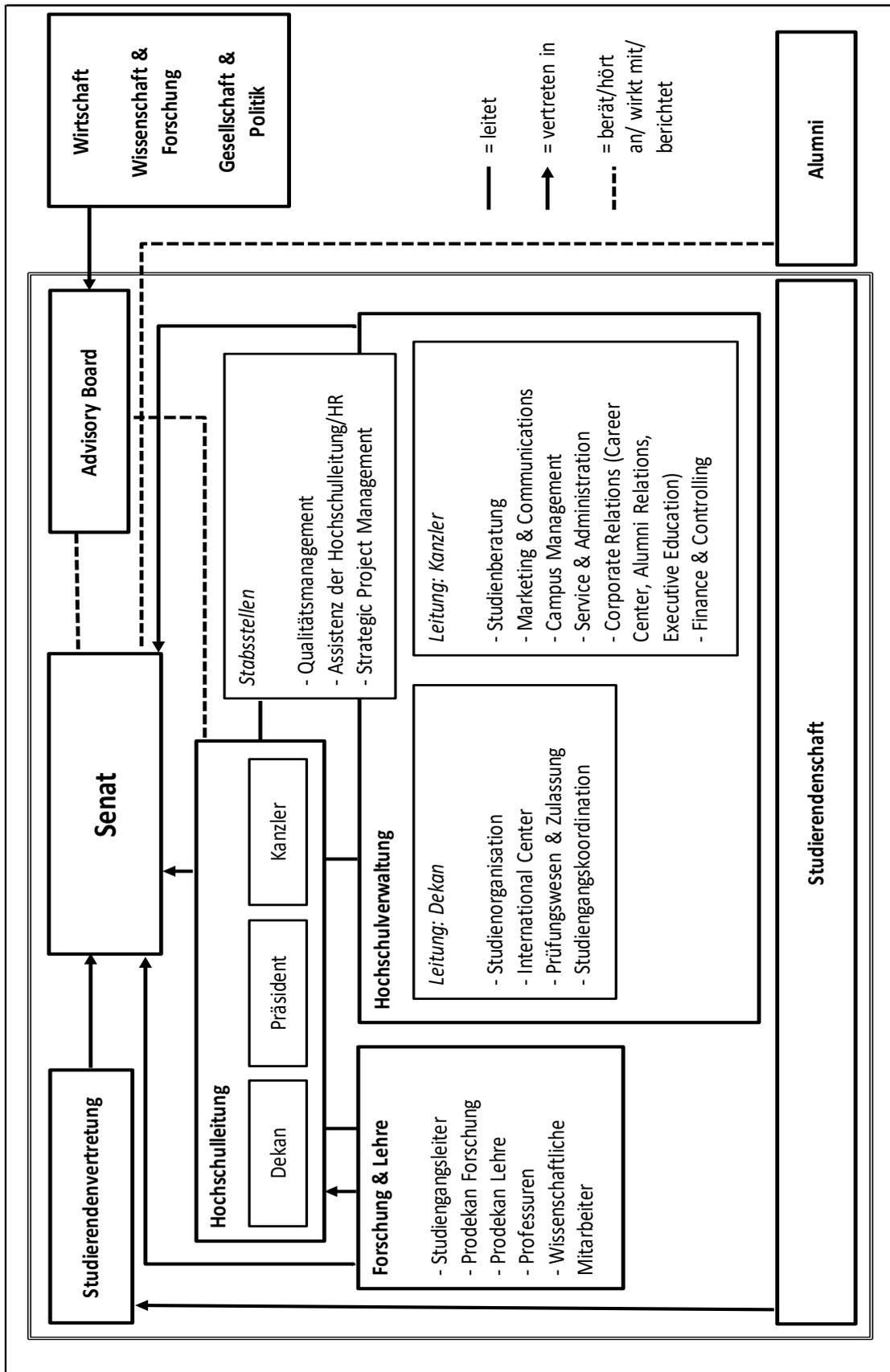
Mit ihren Studienangeboten im Bereich der internationalen Betriebswirtschaftslehre hat sich die MBS in den vergangenen Jahren kontinuierlich am Markt behauptet; sie vermochte es, ihre Studierendenzahlen weitgehend konstant zu halten. Eine Grundlage für die insgesamt nahezu gleichbleibende Nachfrage der vergangenen Jahre stellte die verstärkte Rekrutierung internationaler Studierender dar (vgl. Kap. IV). Die MBS beabsichtigt, diese Rekrutie-

rungsmaßnahmen auch künftig fortzusetzen. Dies erscheint im Lichte der in den vergangenen Jahren erzielten Erfolge plausibel. Aufgrund des unvorhergesehenen Ausbruchs der Corona-Pandemie ist allerdings fraglich, inwieweit diese Bemühungen auch weiterhin den erhofften Erfolg haben werden; möglicherweise wird die Anzahl der ausländischen Studierenden zumindest zeitweilig zurückgehen. Da sich der Ausbruch der Corona-Pandemie erst einige Wochen nach dem Ortsbesuch an der MBS vollumfänglich entfaltetete, kann allerdings mit Blick auf die vorliegenden Unterlagen und die während des Ortsbesuchs eingeholten Informationen nicht beurteilt werden, ob und inwieweit die Hochschule zwischenzeitlich (erfolgreiche) Maßnahmen getroffen hat, um einem möglicherweise auftretenden Rückgang der Studierendenzahlen entgegenzutreten. Es lässt sich deshalb auch nicht adäquat beurteilen, inwieweit die Finanzierung der Hochschule mit Blick auf den möglicherweise eintretenden Rückgang der Studierendenzahlen auch weiterhin tragfähig ist, zumal der weitere Fortgang der Pandemie wie auch die damit einhergehenden Einschränkungen zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur schwer abgeschätzt werden können. Die Umsetzung des selbstgesteckten Ziels, die Sichtbarkeit am nationalen Markt zu steigern (vgl. Kap. I.2), hat im Lichte des Ausbruchs der Pandemie jedenfalls eine neue Dringlichkeit erhalten und sollte – sofern noch nicht geschehen – alsbald verstärkt in Angriff genommen werden. Zwar hat die Betreiberin während des Ortsbesuchs glaubhaft versichert, dass sie auch weiterhin willens und imstande sei, Investitionen in die MBS zu tätigen. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf diese Zusagen können gleichwohl von der Arbeitsgruppe nicht abschließend beurteilt werden, zumal die Hochschule aufgrund des Verfahrensablaufs keine Gelegenheit mehr hatte, sich zu dieser Frage zu äußern.

Die dem Land Bayern vorliegende Bürgschaft ist nach Auskunft des Landes geeignet, den Studierenden im Falle finanzieller Schwierigkeiten einen regulären Abschluss ihres Studiums an der MBS zu ermöglichen.

Anhang

Übersicht 1:	Struktur der Hochschule (Organigramm)	59
Übersicht 2:	Studienangebote und Studierende	60
Übersicht 3:	Personalausstattung	62
Übersicht 4:	Drittmittel	64
Übersicht 5:	Bilanzen	65
Übersicht 6:	Gewinn- und Verlustrechnungen	67



Übersicht 2: *Fortsetzung*

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.

Anmerkungen der Hochschule zu einzelnen Eintragungen:

|⁴ Studierende im Bachelor „International Business“ können optional im siebten Semester ein zweites Auslandsstudium absolvieren. In diesem Falle umfasst das Studium sieben Vorlesungssemester und schließt mit der Bachelor-Arbeit im achten Semester ab. Insgesamt sind dann 240 ECTS Credits zu erzielen.

|⁵ Die Regelstudienzeit im berufsbegleitenden MBA „General Management“ beläuft sich bis einschließlich Sommersemester 2019 auf fünf Semester; die Anzahl der in diesem Zuge vergebenen ECTS Credits beträgt 90. Ab Wintersemester 2019/20 beträgt die RSZ vier Semester und die Anzahl der vergebenen ECTS Credits 60.

|⁶ Die FIBAA-Programmakkreditierung des auslaufenden MBA „International Management“ verlängert sich automatisch bis Studienabschluss aller aktuell eingeschriebenen Studierenden.

Die Studierendenzahlen beinhalten auch Quer- und Wiedereinsteiger ((Wieder-)Einstieg in ein höheres Fachsemester) sowie Austauschstudierende von Partnerhochschulen, die überwiegend nur ein Semester eingeschrieben sind. Rechnerisch kann die Studierendenzahl daher nicht allein aus den Studierendenzahlen des Vorjahres sowie den Studienanfängerinnen bzw. Studienanfängern und Absolventinnen bzw. Absolventen berechnet werden bzw. eine Plausibilitätsprüfung ist anhand der in der Tabelle verfügbaren Daten nicht möglich. Weitere Abweichungen können sich durch Buchungsabweichungen ergeben, da in der Vergangenheit keine automatische Kopplung zwischen Studentendatenbank und Prüfungsdaten erfolgte.

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der Munich Business School.

Übersicht 3: Fortsetzung

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.

Anmerkungen der Hochschule zu einzelnen Eintragungen:

Hochschulleitung: Der Präsident als Mitglied der Hochschulleitung ist nicht an der Hochschule angestellt. Er arbeitet ehrenamtlich und erhält eine Aufwandsentschädigung. Er wird daher nicht unter "Personal" aufgeführt.

Zentrale Dienste: Die Hochschule besteht nur aus einer Fakultät, der alle Mitarbeiter zugeordnet sind. Insofern werden "Zentrale Dienste" nicht separat ausgewiesen.

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der Munich Business School.

Übersicht 4: Drittmittel

Drittmittelgeber	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Summen
	Tsd. Euro							
	Ist			Plan				
Bundesland/Bundesländer	0	0	0	0	0	0	0	
Bund	0	0	0	97	0	0	0	97
EU und sonstige internationale Organisationen	34	32	31	161	704	700	636	2.298
DFG	0	0	0	0	0	0	0	
Gewerbliche Wirtschaft und sonstige private Bereiche	69	45	50	50	43	43	43	343
Sonstige Drittmittelgeber	0	0	0	0	0	0	0	
<i>darunter: Stiftungen</i>	0	0	0	0	0	0	0	
Insgesamt	103	77	81	308	747	743	679	2.738

Laufendes Jahr: 2019

Die Angaben beziffern Drittmiteleinahmen bzw. Drittmittelerträge, nicht verausgabte Drittmittel. Planwerte erfassen nur bereits fest zugesagte Drittmiteleinahmen, z. B. im Rahmen von längerfristigen Drittmittelprojekten.

Rundungsdifferenzen.

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der Munich Business School

Aktiva (in Tsd. Euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	Ist			Plan			
A. Anlagevermögen	61	49	37	38	55	55	55
I. Immaterielle Vermögensgegenstände	10	5	2	2	5	5	5
II. Sachanlagen	51	44	36	36	50	50	50
III. Finanzanlagen	0	0	0	0	0	0	0
B. Umlaufvermögen	2.907	3.803	3.684	3.482	3.790	3.790	3.790
I. Vorräte/Vorratsvermögen	25	20	49	30	30	30	30
II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	2.367	3.279	3.125	2.942	3.250	3.250	3.250
- davon Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	244	294	148	100	200	200	200
III. Wertpapiere	0	0	0	0	0	0	0
IV. Kassenbestand, Bundesbankguthaben, Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks	516	505	511	510	510	510	510
C. Rechnungsabgrenzungsposten	156	92	38	39	92	88	124
D. (ggf.) Nicht durch Eigenkapital gedeckter Fehlbetrag	0						
Bilanzsumme Aktiva	3.123	3.944	3.760	3.559	3.937	3.933	3.969

Passiva (in Tsd. Euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	Ist			Plan			
A. Eigenkapital	791	833	853	913	923	991	1.120
I. gezeichnetes Kapital	160	160	160	160	160	160	160
II. Kapitalrücklagen	0	505	505	505	505	505	505
III. Gewinnrücklagen	2	2	2	2	2	2	2
IV. Gewinnvortrag/Verlustvortrag	-911 ¹	123	166	186	246	256	324
V. Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag	1.540	42	20	60	10	68	129
VI. (ggf.) Nicht durch Eigenkapital gedeckter Fehlbetrag							
B. Rückstellungen	418	222	251	260	260	260	260
I. Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen							
II. Steuerrückstellungen	0						
III. Sonstige Rückstellungen	417	222	251	260	260	260	260
C. Verbindlichkeiten	264	319	280	290	300	290	290
- Davon langfristige Verbindlichkeiten mit einer Restlaufzeit von mehr als 5 Jahren	0						
- Davon mittelfristige Verbindlichkeiten mit einer Restlaufzeit von 1-5 Jahre	219	230	201	200	200	200	200
- Davon kurzfristige Verbindlichkeiten mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr	46	89	79	90	100	90	90
D. Rechnungsabgrenzungsposten	1.650	2.570	2.376	2.096	2.454	2.392	2.299
Bilanzsumme Passiva	3.123	3.944	3.760	3.559	3.937	3.933	3.969

nachrichtlich:

Verbindlichkeiten gegenüber dem Betreiber	0	0	0	0	0	0	0
Verbindlichkeiten gegenüber Unternehmen im Eigentum des Betreibers oder mit dessen Beteiligung	0	0	0	0	0	0	0

Bilanzstichtag	x	Kalenderjahr (31.12.)
		Geschäftsjahr:

Laufendes Jahr: 2019
 Rundungsdifferenzen.

Übersicht 5: *Fortsetzung*

Anmerkungen der Hochschule zu einzelnen Eintragungen:

|¹ Die Munich Business School GmbH wurde am 22.08.2016 mit der Campus International Business Schools Network GmbH mit Sitz in Berlin verschmolzen.

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der Munich Business School

Übersicht 6: Gewinn- und Verlustrechnungen

67

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tsd. Euro (gerundet)							
	Ist			Plan			
Umsatzerlöse	6.757	5.959	6.219	6.609	6.650	6.925	7.200
Erlöse aus Studienentgelten (inkl. Prüfungsentgelten etc.)	6.538	5.615	5.590	6.062	5.750	6.000	6.250
Sonstige Umsatzerlöse	219	345	629	547	900	925	950
Erträge aus Drittmitteln	103	77	81	308	747	743	679
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	35	18	2	0	0	0	0
Sonstige betriebliche Erträge	902¹	138	41	290	250	250	250
Summe aller Erlöse und Erträge	7.797	6.192	6.343	7.207	7.647	7.918	8.129

Materialaufwand	822	787	884	1.203	1.445	1.500	1.550
Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren und Leistungen (ohne Lehraufträge)	53	12	25	400	520	550	575
Aufwendungen für Lehraufträge	769	775	858	803	925	950	975
Personalaufwand (direktes Arbeitsentgelt: Löhne und Gehälter)	2.337	2.298	2.113	2.090	2.250	2.350	2.450
a) Hauptberufliche Professorinnen und Professoren	998	982	903	900	950	975	1.000
b) Sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal	102	99	89	90	100	125	150
c) Nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal	1.237	1.217	1.120	1.100	1.200	1.250	1.300
nachrichtlich: Personalaufwand (Arbeitgeberbrutto)	2.760	2.782	2.564	2.565	2.725	2.850	2.975
Sozialbeiträge für a) bis c) insgesamt und weitere Personalaufwendungen	423	484	451	475	475	500	525
Sonstige betriebliche Aufwendungen	2.566	2.490	2.831	3.333	3.417	3.450	3.425
Abschreibungen	64	78	33	46	50	50	50
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	45	12	11	0	0	0	0
Steuern (vom Einkommen, Ertrag und sonstige Steuern)	0						
Summe aller Aufwendungen, Abschreibungen und Steuern	6.258	6.150	6.323	7.147	7.637	7.850	8.000

Jahresüberschuss/-fehlbetrag	1.540	42	20	60	10	68	129
-------------------------------------	--------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

nachrichtlich:

Aufwendungen für Leistungen des Betreibers	248	211	218	225	230	240	250
Aufwendungen für Leistungen von Unternehmen im Eigentum des Betreibers oder mit dessen Beteiligung	85	76	79	80	81	83	85

Stichtag	x	Kalenderjahr (31.12.)
		Geschäftsjahr:

Laufendes Jahr: 2019
Rundungsdifferenzen.

Übersicht 6: *Fortsetzung*

Der Gliederung der GuV liegt das Gesamtkostenverfahren zugrunde. Sie ist angepasst an spezifische Gegebenheiten von Hochschulunternehmen.

Anmerkungen der Hochschule zu einzelnen Eintragungen:

|¹ Die Munich Business School GmbH wurde am 22.08.2016 mit der Campus International Business Schools Network GmbH mit Sitz in Berlin verschmolzen.

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der Munich Business School