

Innere Organisation und Interorganbeziehungen von Hochschulen

Akademischer Rat a.Z.
Dr. Gerrit Hellmuth Stumpf, LL.M., EMBA
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
Kirchenrechtliches Institut
Adenauerallee 24-42
53113 Bonn

GStumpf@uni-bonn.de

Karlsruhe, 10.11.2016



Einleitung Ausgangspunkt Wissenschaftsfreiheit



Art. 5 GG

(1) Jeder hat das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten und sich aus allgemein zugänglichen Quellen ungehindert zu unterrichten. Die Pressefreiheit und die Freiheit der Berichterstattung durch Rundfunk und Film werden gewährleistet. Eine Zensur findet nicht statt.

(2) Diese Rechte finden ihre Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze, den gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze der Jugend und in dem Recht der persönlichen Ehre.

(3) **Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei.** Die Freiheit der Lehre entbindet nicht von der Treue zur Verfassung.

Agenda

Überblick über meinen Vortrag

1 Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers bei der Hochschulorganisation in der Rechtsprechung des BVerfG

- Gesetzgeber verfügt über einen weiten Gestaltungsspielraum
- Kollegialprinzip als Kernelement der Hochschulorganisation
- Professorenmehrheit als wesentlicher Bestandteil des Organisationsschutzes

2 Vorstellung einer Migrationsmöglichkeit: »Wissenschaftlermehrheit« statt »Professorenmehrheit«

- Aktuell: Diskussion um die Einführung der Viertelparität an der TU Berlin
- Wie veränderungsfest ist die »Professorenmehrheit«
- Dogmatische Begründung für kontextbezogene Organisationsrechtsprechung
- Neubestimmung des Begriffes der wissenschaftsrelevante Angelegenheiten am Beispiel von Berufungen

Organisationsrechtliche Ableitungen

Allgemeine Feststellungen

Grundsätzliches

- Art. 5 III 1 GG enthält zwei Dimensionen: subjektiv-rechtliches Individualgrundrecht und die objektiv-rechtliche wertentscheidende Grundsatznorm.
- Staat sind nicht nur Eingriffe in den Eigenebereich der Wissenschaft verwehrt; als Kulturstaat ist er verpflichtet, die Wissenschaftsfreiheit »durch Bereitstellung von personalen, finanziellen und organisatorischen Mitteln« (BVerfGE 35, 79, 114) so zu fördern, dass »die Pflege der freien Wissenschaft und ihre Vermittlung an die nachfolgende Generation« (BVerfGE 35, 79, 113) gesichert wird.
- Wissenschaftsfreiheitsschutz muss auch durch geeignete organisatorische Maßnahmen erfolgen, die die individuelle Wissenschaftsfreiheit soweit unangetastet lassen, wie das unter Berücksichtigung der anderen legitimen Aufgaben der Wissenschaftseinrichtungen und der Grundrechte der verschiedenen Beteiligten möglich ist.



Gestaltungsspielraum
in der Hochschulorganisation

Kollegialsystem
als Organisationsgrundlage

Professorenmehrheit
als org. Kernelement

Organisationsrechtliche Ableitungen

Gesetzgeberischer Gestaltungsspielraum

universität**bonn**

Gestaltungsspielraum
 in der Hochschulorganisation

Kollegialsystem
 als Organisationsgrundlage



Professorenmehrheit
 als org. Kernelement

- Art. 5 III 1 GG enthält keine Pflicht, die Hochschulorganisation am überlieferten Strukturmodell der deutschen Universität oder an einem sonstigen Organisationsmodell auszurichten (damit ist auch die Selbstverwaltung grundgesetzlich (!) nicht geschützt).
- Hochschulgesetzgeber verfügt bei der organisatorischen Ausgestaltung der Hochschulen über einen weiten Spielraum.
- Begrenzt wird seine Gestaltungsfreiheit nur insoweit, als den Trägern der Wissenschaftsfreiheit durch geeignete freiheitliche Strukturen so viel Freiraum in ihrer wissenschaftlichen Betätigung verbleiben muss, »wie dies unter Berücksichtigung der Aufgaben der Universität und der Belange der verschiedenen in der Universität tätigen Grundrechtsträger möglich ist« (BVerfGE 35, 79, 122 f.).
- Brandenburg-Entscheidung verdeutlicht, wie weit der Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers ist: Bei der verfassungsrechtlichen Überprüfung von Organisationsnormen ist allein darauf abzustellen, »ob durch diese Normen die freie wissenschaftliche Betätigung und Aufgabenerfüllung strukturell gefährdet wird« (BVerfGE 111, 333, 355). Eine nur hypothetische Gefährdung der freien Wissenschaft reicht nicht aus.

Dr. Gerrit Hellmuth Stumpf, LL.M., EMBA
5

Organisationsrechtliche Ableitungen

Kollegialsystem als Organisationsgrundlage

universität**bonn**



Gestaltungsspielraum
 in der Hochschulorganisation

Kollegialsystem
 als Organisationsgrundlage

Professorenmehrheit
 als org. Kernelement

- Wenn Art. 5 III 1 GG keine Präferenz für ein Organisationsmodell enthält, folglich auch die Selbstverwaltung grundgesetzlich (!) nicht abgesichert ist, konnte das BVerfG in der Brandenburg-Entscheidung natürlich bei der Ausgestaltung der Selbstverwaltung auch keinen Vorrang von Kollegialorganen gegenüber monokratischen Leitungsorganen anerkennen.
- Kompetenzverschiebung zu Gunsten monokratischer Leitungsorgane sind hiernach auch in wissenschaftsrelevanten Angelegenheiten zulässig, solange deren Tätigkeit inhaltlich begrenzt und organisatorisch so abgesichert ist, dass eine strukturelle Gefährdung der individuellen Wissenschaftsfreiheit ausscheidet.
- Aus heutiger Perspektive erkennt man in der Brandenburg-Entscheidung sogar die Grundzüge Kompensationsmodells: Ob eine Hochschulreform Strukturen schafft, die sich gefährdend auswirken könnten, lässt sich nur unter Berücksichtigung des organisatorischen Gesamtgefüges mit seinen verschiedenen Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten beantworten.

Dr. Gerrit Hellmuth Stumpf, LL.M., EMBA
6


 universität**bonn**

Organisationsrechtliche Ableitungen Kollegialsystem als Organisationsgrundlage



Kollegialsystem
 als Organisationsgrundlage

- HHG-Entscheidung: Gesamtgefüge der Hochschulorganisation muss den Trägern der Wissenschaftsfreiheit ein hinreichendes Partizipationsniveau gewährleisten, was voraussetzt, dass diese Gefährdungen eigenständig abwehren und »ihre fachliche Kompetenz zur Verwirklichung der Wissenschaftsfreiheit in die Universität einbringen können« (BVerfGE 127, 87, 117) .
- Kurzformel: Je stärker der Gesetzgeber das Leitungsorgan mit Kompetenzen ausstattet, desto stärker muss er im Gegenzug die direkten oder indirekten Mitwirkungs-, Einfluss-, Informations- und Kontrollrechte der Kollegialorgane ausgestalten.

»System der kommunizierenden Röhren«



Dr. Gerrit Hellmuth Stumpf, LL.M., EMBA 7

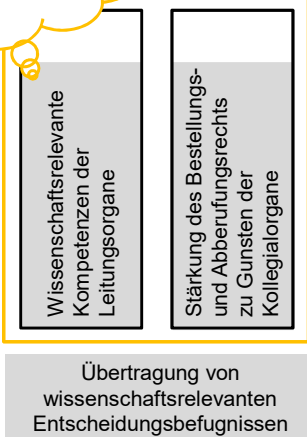
 universität**bonn**

Organisationsrechtliche Ableitungen Kollegialsystem als Organisationsgrundlage

Kollegialsystem
 als Organisationsgrundlage

- MHH-Entscheidung: Zuweisung von wissenschaftsrelevanten Entscheidungsbefugnissen an Leitungsorgane darf nur erfolgen, wenn »sie inhaltlich begrenzt und organisatorisch so abgesichert sind, dass eine strukturelle Gefährdung der Wissenschaft ausscheidet« (BVerfG, Beschluss vom 24.06.2014 – 1 BvR 3217/07, Abs.-Nr. 60).
- Kurzformel: »Je mehr, je grundlegender und je substantieller wissenschaftsrelevante personelle und sachliche Entscheidungsbefugnisse dem kollegialen Selbstverwaltungsorgan entzogen und einem Leitungsorgan zugewiesen werden, desto stärker muss im Gegenzug die Mitwirkung des Selbstverwaltungsorgans an der Bestellung und Abberufung dieses Leitungsorgans und an dessen Entscheidungen ausgestaltet sein«



»System der kommunizierenden Röhren«



Dr. Gerrit Hellmuth Stumpf, LL.M., EMBA 8

Organisationsrechtliche Ableitungen

Kollegialsystem als Organisationsgrundlage

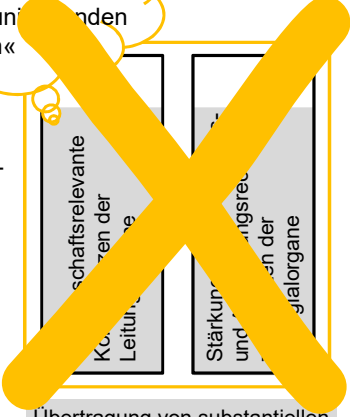
universität**bonn**

Kollegialsystem
als Organisationsgrundlage

- Werden den Leitungsorganen substantielle Organisationsentscheidungen, wie der Abschluss von Zielvereinbarungen oder das Aufstellen eines Entwicklungsplans übertragen lässt sich dies nicht mehr mit dem »System der kommunizierenden Röhren« legitimieren.
- Weichenstellende Entscheidungen bedürfen der aktiven Mitwirkung der Kollegialorganen mittels echter, effektiver Mitentscheidungsrechte.
- BTU Cottbus-Senftenberg-Entscheidung betont den Binnenpluralismus durch den Zusatz: »desto stärker müssen zudem die Mitwirkungsrechte des Selbstverwaltungsorgans ausgestaltet sein, in dem auch die innerhalb der Wissenschaft bestehenden Unterschiede sachverständig eingebracht werden können« (BVerfG, Beschl. v. 12.05.2015 – 1 BvR 1501/13; 1 BvR 1682/13, Abs.-Nr. 68).

X

»System der kommunizierenden Röhren«





Übertragung von substantiellen Organisationsentscheidungen

Dr. Gerrit Hellmuth Stumpf, LL.M., EMBA 9

Organisationsrechtliche Ableitungen

Professorenmehrheit als Kernelement


universität**bonn**

Gestaltungsspielraum
in der Hochschulorganisation


Kollegialsystem
als Organisationsgrundlage

Professorenmehrheit
als org. Kernelement

- BVerfG geht davon aus, dass Art. 5 III 1 GG die in der Hochschule betriebene Forschung und Lehre primär den Professoren anvertraue, denen daher in den Kollegialorganen eine herausgehobene Stellung zugewiesen werden müsse.
- Unter der Voraussetzung, dass die Professorengruppe homogen nach den Kriterien Qualifikation, Funktion und Verantwortlichkeit zusammengesetzt wird, erhalten die Hochschullehrer bestimmte Entscheidungsvorrechte:



Mindestens die Hälfte der Stimmen in Angelegenheiten der Lehre.



Stimmenmehrheit in wissenschaftsrelevanten Angelegenheiten.

- Sonderrechte sind auch mit der Einführung des Kompensationsmodells nicht hinfällig geworden, was sowohl das Hamburger Hochschulurteil als auch der jüngst ergangene BTUCS-Beschluss belegen.

Dr. Gerrit Hellmuth Stumpf, LL.M., EMBA 10

Zwischenergebnis

Organisationsvorgaben in der Rechtsprechung

Vorab: Rechtsprechung des BVerfG ist nicht so invariant wie teilweise behauptet

Brandenburg-Entscheidung stellt keinen Fremdkörper dar. Denn einerseits knüpft sie an Aussagen an, die so bereits im Hochschulurteil gemacht aber eben wenig beachtet wurden und andererseits bereitet sie den Weg für die jüngste Rechtsprechung vor, in der das Kompensationsmodell entwickelt wurde.

1 Gesetzgeber verfügt über einen weiten Gestaltungsspielraum

Art. 5 III 1 GG schützt kein spezifisches Organisationsmodell; aber weitergehende Beschränkungen über die Landesverfassungen möglich.

2 Kollegialprinzip als Kernelement der Hochschulorganisation

Soll nicht nur die Wissenschaftsfreiheit absichern, sondern auch einen Legitimationszusammenhang zwischen den Leitungs- und den Kollegialorganen herstellen, der in einer auf Selbstverwaltung basierenden Organisation kontinuierlich erneuert werden muss.

3 Professorenmehrheit als wesentlicher Bestandteil des Organisationsschutzes

MHH-Entscheidung behält die Mitwirkung an wissenschaftsrelevanten Angelegenheiten ebenso wie das Recht, sich selbstbestimmt von Leitungsorganen trennen zu können, (dem Wortlaut nach) nicht mehr exklusiv den Hochschullehrern vor. Dennoch wird das Prinzip als solches nicht in Frage gestellt.

Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers in der Hochschulorganisation



Die Professorenmacht an der TU Berlin wird beschnitten

Gremium beschließt die Viertelparität/Befürworter sehen sich vor Rechtsstreit/TU-Präsident Christian Thomsen will in jedem Fall die Partizipation stärken



Professoren und Studenten streiten um Mitbestimmung

600 Professoren haben 31 Stimmen, 31.000 Studenten nur zehn: Im erweiterten akademischen Ausschuss der TU Berlin ist die Macht ungleich verteilt. Das soll sich nun ändern. Professoren sind entsetzt.



Studenten wollen mitentscheiden


An der TU Berlin wird in diesen Tagen über die "Viertelparität" abgestimmt. Setzt sie sich durch, bekommen Studenten mehr Mitspracherecht. Ob das immer für alle von Vorteil ist, darüber wird nicht nur in Berlin heftig diskutiert.



Entmachtung von Professoren – Eine technische Revolution

Die TU Berlin hat sich eine neue Grundordnung gegeben – und mit Einführung der Viertelparität die Macht der ProfessorInnen radikal beschnitten.

Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers
in der Hochschulorganisation


universität**bonn** 

TAGESSPIEGEL

DER SPIEGEL


Deutschlandfunk

die tageszeitung

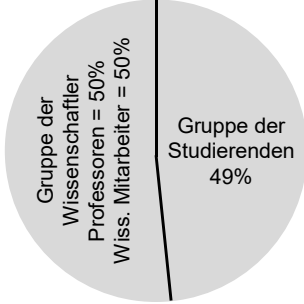


Dr. Gerrit Hellmuth Stumpf, LL.M., EMBA 13

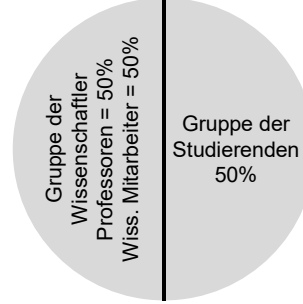
Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers
in der Hochschulorganisation

universität**bonn** 

Migrationsmöglichkeit?: »Wissenschaftlermehrheit«



1 Wissenschaftsrelevante
Angelegenheiten



2 Angelegenheiten der Lehre
und Sonstiges

Dr. Gerrit Hellmuth Stumpf, LL.M., EMBA 14

Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers in der Hochschulorganisation



Wie veränderungsfest ist die Professorenmehrheit?

- Organisationsvorgaben des Hochschulurteils werden heute als verfassungsrechtliches Allgemeingut wahrgenommen, das den Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers dauerhaft begrenzt. Träfe dies zu, ließe sich die Professorenmehrheit nur durch eine Grundgesetzänderung modifizieren.
- Dieses Ergebnis überzeugt jedoch aus fünf Gründen nicht:
 - 1 Hochschulurteil muss im zeit- und gesellschaftspolitischen Kontext gelesen werden
 - 2 Professorengruppe fehlt heute die für ihre Stimmenmehrheit konstitutive Homogenität
 - 3 Professorenmehrheit birgt strukturelle Gefahr für die übrigen Wissenschaftler
 - 4 Hohe leistungs- und teilhaberechtliche Absicherungen verschafft organisationsrechtlichen Spielraum
 - 5 Professorenmehrheit ist für die individuelle Grundrechtsausübung der Hochschullehrer nicht »unerlässlich«

Dr. Gerrit Hellmuth Stumpf, LL.M., EMBA

15

Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers in der Hochschulorganisation



1 Hochschulurteil ist im Zeitkontext zu lesen

- Organisationsvorgaben sollten »die Interessengegensätze vor allem zwischen den Hochschullehrern auf der einen und den Studenten und wissenschaftlichen Mitarbeitern auf der anderen Seite zur Polarisierung aus wissenschaftsfremden Motiven« (BVerfGE 35, 79, 141) entschärfen und eine Lähmung des Wissenschaftsbetriebs verhindern.
- Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen, die den Hochschullehrern in den wissenschaftsrelevanten Angelegenheiten eine herausgehobene Stellung verschafft haben, existieren heute nicht mehr.
- Organisationsvorgaben haben längst ein »Eigenleben« entwickelt; sie werden allgemein akzeptiert. Zitation des Hochschulurteils ersetzt ihre neuerliche Begründung.
- Auf die heutigen Gefahren und Herausforderungen können Organisationsvorgaben aus dem Jahr 1973 aber nicht immer überzeugende Antworten geben.

Dr. Gerrit Hellmuth Stumpf, LL.M., EMBA

16

Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers
in der Hochschulorganisation




universität**bonn**

1 Belege für Kontextbezug des Hochschulurteils



<p>»Blockdenken«</p> <p>Dauerhafte Begrenzung des gesetzgeberischen Gestaltungsspielraums mit »kontextbezogenen« Begründungen.</p>	<p>Offene Formulierungen</p> <p>Professoren sind »[n]ach der derzeitigen Struktur der Universität [...] [als] Inhaber der Schlüsselfunktionen des wissenschaftlichen Lebens«.</p>
<p>Bezug zur Ordinarienuniversität</p> <p>In der Bezeichnung der Professoren als »eigentliche Grundrechtsträger« schwingt der Bezug zur Ordinarienuniversität mit.</p>	<p>Weiter Gestaltungsspielraum</p> <p>Gesetzgeber muss zwischen den Instrumenten zur organisatorischen Absicherung der Wissenschaftsfreiheit wählen können.</p>

BVerfGE
35, 79

Dr. Gerrit Hellmuth Stumpf, LL.M., EMBA

17

Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers
in der Hochschulorganisation

universität**bonn**

2 Professorengruppe fehlt heute die Homogenität

- Als Hochschullehrer gilt nach dem materiellen Begriffsverständnis des BVerfG nur, wer aufgrund einer Habilitation oder habilitationsäquivalenter Leistung mit der selbständigen Vertretung eines wissenschaftlichen Faches in Forschung und Lehre betraut ist (BVerfGE 35, 79, 126 f.; 47, 327, 388; 56, 192, 208; 95, 193, 210).
- Aufnahme von Juniorprofessuren in die Gruppe der Hochschullehrer führt daher zum Entfall jener zwingenden Voraussetzungen, unter denen die Professorenmehrheit im Hochschulurteil zur grundgesetzlichen Organisationsvorgabe wurde; denn Juniorprofessur ist ein Qualifikationsamt.
- Problematisch ist sicher auch die Zuordnung von Honorarprofessoren in die Hochschullehrergruppe und die mancherorts erfolgte Zuordnung der Privatdozenten zum akademischen Mittelbau.

Dr. Gerrit Hellmuth Stumpf, LL.M., EMBA

18

Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers in der Hochschulorganisation



3 Professorenmehrheit als strukturelle Gefahr

- Professorenmehrheit birgt die Gefahr, dass andere Wissenschaftler in wissenschaftsrelevanten Angelegenheiten dauerhaft majorisiert werden.
- Begreift man die freiheitssichernde Funktion des Grundrechtsschutzes auch als Schutz des Einzelnen vor der andersdenkenden Mehrheit, erweist sich die Kumulierung von Grundrechtsschutz und formalisierter Mehrheitsposition bei einer Gruppe als elementarer Widerspruch.
- Sieht man die Professorenmehrheit als »Minderheitenschutz« an, bleibt offen, weshalb Art. 5 III 1 GG nicht generell Sonderrechte für die Hochschulmitglieder, gestaffelt nach ihrer jeweiligen Nähe zu Forschung und Lehre, ihrer Qualifikation und ihrer stärkeren Anbindung an die jeweilige Hochschule verbietet, sondern allein die Hochschullehrer schützt.

Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers in der Hochschulorganisation



4 Gestaltungsspielraum bei der organisatorischen Absicherung

- Wertentscheidende Grundsatznorm des Art. 5 III 1 GG kennt drei Dimensionen: Anspruch auf wissenschaftsadäquate Hochschulstrukturen, sowie Teilhabe- und Leistungsansprüche.
- Art. 5 III 1 GG sichert dem Gesetzgeber einen grundsätzlich weiten Gestaltungsspielraum bei der Umsetzung des Organisationsschutzes zu.
- Gesetzgeber schuldet nicht in jeder Dimension den Maximalschutz, sondern muss im Gesamtgefüge einen Organisationsschutz gewährleisten, der den Wissenschaftlern eine freie Grundrechtsausübung gewährleistet. So kann ein geringerer Strukturschutz durch eine starke Absicherung mit Teilhabe- und Leistungsansprüchen ausgeglichen werden.
- Situation der Hochschullehrer: Individuelle Wissenschaftsfreiheit gilt in der Hochschule uneingeschränkt fort. Auf der Ebene der Teilhabe- und Leistungsansprüche gibt es niemanden der so stark abgesichert ist (amtsangemessene Besoldung, Lebenszeitverbeamtung, persönliche und sachliche Unabhängigkeit, Erlaubnis zur Nebentätigkeit). Professorenmehrheit als Strukturschutz ist daher nicht zwingend erforderlich.

Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers in der Hochschulorganisation

5 Professorenmehrheit zur Grundrechtsausübung »unerlässlich«?

- Wertentscheidende Grundsatznorm des Art. 5 III 1 GG garantiert nur Absicherungen, »die zum Schutz seines grundrechtlich gesicherten Freiheitsraums unerlässlich sind, weil sie ihm freie wissenschaftliche Betätigung überhaupt erst ermöglichen« (BVerfGE 35, 79, 114 ff.).
- Art. 5 III 1 GG verlangt somit nur Maßnahmen, die zur individuellen Grundrechtsausübung »unerlässlich«, also »zwingend erforderlich« sind.
- Angesichts der vom Staat zu gewährenden »Grundausrüstung« und der damit verbundenen finanziellen, sowie der zu respektierenden persönlichen Unabhängigkeit der Hochschullehrer, ist die Professorenmehrheit zur effektiven Ausübung der individuellen Wissenschaftsfreiheit nicht »zwingend erforderlich«.
- Problem: Was ist die (fachspezifische) Grundausrüstung? Dieser grundgesetzlich abgesicherte Teilhabeanspruch darf nicht zur Lehrformel verkommen. Als grundrechtswesentliche Maßnahme muss er vom Gesetzgeber abgesichert und von den Gerichten effektiv durchgesetzt werden.

Dogmatische Begründung für kontextbezogene Organisationsrechtsprechung



Karlsruhe (1973) locuta, causa finita?

- Wertentscheidende Grundsatznorm ist ein entwicklungsoffenes Rechtsinstitut (und keine »Status-Quo-Garantie«). Daher sind die im Hochschulurteil ausgeurteilten Organisationsvorgaben keine verfassungsrechtlich verstetigten Anforderungen.
- Effektiver Organisationsschutz setzt wesensnotwendig voraus, dass er sich stets den veränderten Rahmenbedingungen, Gefahren und Herausforderungen anpasst; denn was die Funktionsfähigkeit des Wissenschaftsbetriebs während der 68er-Bewegung noch effektiv abgesichert hat, kann sich heute, unter geänderten Rahmenbedingungen, als nicht mehr zeitgemäßes Organisationselement.
- Welche Ressourcen und Forschungsvoraussetzungen für die Wissenschaftler eines Fachbereichs zur effektiven Grundrechtsausübung erforderlich sind, lässt sich nicht pauschal festlegen.
- Konstante der objektiv-rechtlichen Dimension: Hochschulen sind so zu organisieren, dass strukturelle Gefährdungen verhindert und allen Trägern der Wissenschaftsfreiheit ihre Grundrechtsausübung so einschränkungslos ermöglicht wird wie dies innerhalb einer auf Kooperation und Kollegialität angelegten Einrichtung realisierbar ist.

Wissenschaftsrelevante Angelegenheiten Neubestimmung erforderlich?



Beispiel: Berufungsangelegenheiten

Hochschulurteil bleibt eine überzeugende Begründung schuldig, weshalb Berufungsangelegenheiten zu den wissenschaftsrelevanten Angelegenheiten gezählt werden.

- Argument 1** Über Berufung kann nur entscheiden, wer Hochschullehrer ist.
Dagegen: Berufung in ein Amt ist keine prüfungsrechtliche Qualifikationsentscheidung.
- Argument 2** Forschung setzt Kooperation mit fachlich und persönlich geeigneten Kollegen voraus.
Dagegen: Keine Pflicht zur Kooperation; im Zeitalter der Informationstechnologie kann die Kooperation aber auch ohne Einschränkungen institutionsübergreifend erfolgen.
- Argument 3** Zusammenarbeit in der Selbstverwaltung bedingt Auswahlrecht
Dagegen: Zusammenarbeit muss sachorientiert erfolgen; hiervon sind andere Gruppenvertreter auch betroffen.
- Dagegen** Akademischer Mittelbau ist durch Promotions-/Habilitationsverfahren tangiert; Studierende sind durch die Lehre betroffen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Akademischer Rat a.Z.
Dr. Gerrit Hellmuth Stumpf, LL.M., EMBA
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
Kirchenrechtliches Institut
Adenauerallee 24-42
53113 Bonn

GStumpf@uni-bonn.de