

Deutscher
Gewerkschaftsbund

DGB

DGB-Hochschulreport 2025

Zwischen Stagnation und Dynamik

Studien- und Arbeitsbedingungen an
staatlichen und nicht-staatlichen
Hochschulen in Deutschland

Mads Hansen, Ulf Banscherus,
Yasmin Cherier, Jule Hoffmann,
Helene Müller

Stark in Arbeit.

DGB Bundesvorstand | Abteilung Bildungspolitik
und Bildungsarbeit | März 2025

Inhalt

Vorwort	4
Teil A: Monitoring der Beschäftigungssituation	5
Zusammenfassung	6
A.1. Vorgehensweise, Datengrundlage	7
A.2. Quantitative Entwicklung der Beschäftigtenzahlen	8
A.3. Beschäftigte nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit	15
A.4. Atypische Beschäftigung: Teilzeit und Befristung	18
A.5. Entwicklung drittmittel-finanzierter Beschäftigung	24
A.6. Gesamteinschätzung	27
Teil B: Entwicklung des nicht-staatlichen Hochschulsektors	29
Zusammenfassung	30
B.1. Eckdaten zum nicht-staatlichen Hochschulsektor	31
B.1.1. Entwicklung der Anzahl der Hochschulen	32
B.1.2. Entwicklung der Anzahl der Studierenden	32
B.1.3. Entwicklung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals	33
B.1.4. Entwicklung der Anzahl der Lehrbeauftragten	35
B.1.5. Anteilswerte privater und kirchlicher Hochschulen an ausgewählten Personalgruppen	36
B.1.6. Entwicklung der Betreuungsrelation	37
B.2. Hochschulfinanzierung	39
B.2.1. Laufende Einnahmen/Ausgaben	39
B.2.2. Laufende Einnahmen/Ausgaben – Kennzahlen	41
B.2.3. Drittmittel	47
B.2.4. Einnahmen- und Ausgabenstruktur	50
B.3. Studiengebühren an nicht-staatlichen Hochschulen	53
B.3.1. Räumliche Verteilung der Hauptstandorte	53
B.3.2. Breite des Studienangebots	55
B.3.3. Höhe der Studiengebühren	58
B.4. Strategien privater Hochschulen	65
B.4.1. Trägerorganisationen	66
B.4.2. Bilanzüberblick	67
B.4.3. Geschäftsmodelle	70
B.4.4. Marktanteile der IU	72
B.4.5. Diskussion	75
B.5. Konklusion	76

Teil C: Schlussfolgerungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes	80
C.1 Entwicklung der Verteilung der Studierenden und Beschäftigten nach Hochschultypen	81
C.2 Entwicklung der Geschlechter und Staatsangehörigkeiten der Hochschulbeschäftigten	82
C.3 Befristung von Personal an den Hochschulen	83
C.4 Entwicklung der Zahl von Lehrbeauftragten an Hochschulen	85
C.5 Betreuungsrelation an öffentlichen und nicht-staatlichen Hochschulen	86
C.6 Entwicklung der Studierendenzahlen und des Fächerspektrums an den privaten Hochschulen	87
C.7 Finanzierungsstruktur und Studiengebühren	88
C.8 Angebotsstrategien der nicht-staatlichen Hochschulen	89
C.9 Schlussbemerkung	91
Verzeichnis der Abbildungen	92
Verzeichnis der Tabellen	94
Impressum	95

Vorwort

Spätestens seit #IchBinHanna sehr erfolgreich durch die (sozialen) Medien kursiert, sind die ausufernde Befristungspraxis und der überdurchschnittlich hohe Anteil atypischer Beschäftigung in der Wissenschaft auch über den Kreis der Betroffenen hinaus bekannt. Grundlage dieser Praxis ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, um das es in den letzten Jahren heftige Diskussionen gab – letztlich ohne Ergebnis.

Seit Jahren streiten der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitglieds-gewerkschaften, insbesondere die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), für gute Arbeit in der Wissenschaft und vor allem für mehr Dauerstellen für dauerhaft anfallende Aufga-ben. Die Hochschulen müssen ihrer Verantwortung als Arbeitgeber endlich gerecht werden, besonders angesichts ihrer weitreichenden Autonomierechte. Deshalb gehört das Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft weiter auf den Prüfstand.

Die vorliegende Studie dokumentiert in Teil A die Arbeitsbedingungen an den staatlichen und den nicht-staatlichen Hochschulen im Zeitverlauf zwischen 2007 und 2022 auf Grundlage der Daten der amtlichen Statistik. Sie berücksichtigt auf Basis der verfügbaren amtlichen Daten alle Beschäftigtengruppen (inklusive der Professor*innen). Teil B befasst sich mit der Entwicklung des nicht-staatlichen Hochschulsektors in Deutschland. Außerdem zeigt der Bericht Forschungsbedarfe und weitergehende Fragestellungen auf, deren Beantwortung zu einem besseren Verständnis dieses wachsenden Bildungs- und Wirtschaftsbereichs beitragen könnten und für eine effektive und evidenzbasierte politische Steuerung unerläss-lich wären. Denn die Ergebnisse verdeutlichen, dass es dringend einer größeren Aufmerksamkeit der Hochschulpolitik wie der Zivilgesellschaft bedarf, um poten-zielle Fehlsteuerungen zu vermeiden. Mein besonderer Dank gilt der Kooperations-stelle Wissenschaft und Arbeitswelt in der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK) der Technischen Universität Berlin mit ihrem Leiter Dr. Ulf Banscheraus und seinem Team für die Durchführung des Projekts.



Elke Hannack
stellvertretende Vorsit-
zende des Deutschen
Gewerkschaftsbundes

Das Wissenschaftssystem funktioniert trotz der für Viele schwierigen Rahmenbe-dingungen nicht zuletzt aufgrund der hohen intrinsischen Motivation der Beschäf-tigten. Diese Beschäftigten haben angesichts ihres hohen Engagements statt Kurz-zeit-, unfreiwilliger Teilzeit- und Kettenverträgen exzellente Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven verdient. Die vorliegenden, teilweise ernüchternden Er-gebnisse sollen die Gewerkschaften und die Personal- und Betriebsräte bei ihrem Kampf um gute Arbeit in der Wissenschaft unterstützen. Sie sollen der Politik und den Personalverantwortlichen an den Hochschulen, insbesondere auch in Bezug auf die nicht-staatlichen Hochschulen, aufzeigen, wo die Handlungsbedarfe liegen und wo sie nachsteuern bzw. aktiv werden müssen. Denn es darf nicht vergessen werden, an den Hochschulen wird ein wesentlicher Teil der Fachkräfte von mor-gen qualifiziert. Und für eine rohstoffarme Industrienation muss das höchste Priorität haben. Denn Innovationen werden von Menschen gemacht.

Teil A: Monitoring der Beschäftigungs situation

Ulf Banscherus & Helene Müller

Zusammenfassung

Das Monitoring der Daten der amtlichen Hochschulstatistik betrachtet die Situation des Hochschulpersonals in Deutschland zwischen 2007 und 2022. Ein besonderer Fokus liegt beim wissenschaftlichen Personal und dessen zahlenmäßiger Entwicklung sowie Merkmalen atypischer Beschäftigung, insbesondere Teilzeitarbeit und Befristungen.

Die Zahl der Hochschulbeschäftigten stieg im Berichtszeitraum deutlich an, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich. Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wuchs von rund 123.500 im Jahr 2007 auf über 212.000 im Jahr 2022, während die Zahl der Professor*innen von 38.000 auf über 51.000 anstieg. Auch das nebenberufliche wissenschaftliche Personal ist deutlich zahlreicher geworden. Zunächst nahm die Zahl der Lehrbeauftragten und weiteren nebenamtlichen Lehrenden sowie der wissenschaftlichen Hilfskräfte und Tutor*innen bis 2014 sprunghaft zu, die Entwicklung stagnierte danach jedoch weitgehend. Dieser Anstieg erfolgte mit einem ähnlichen Verlauf wie die Expansion der Studierendenzahlen, die im Berichtszeitraum insgesamt von 1,9 Millionen auf etwa 2,9 Millionen angewachsen sind. Auch das nicht-wissenschaftliche Personal, etwa in Verwaltung und Bibliotheken, wuchs zwischen 2007 und 2022 zahlenmäßig, jedoch langsamer als das wissenschaftliche Personal. Die traditionell bestehenden Größenunterschiede zwischen dem universitären Sektor und dem Fachhochschulektor haben sich im Berichtszeitraum insgesamt verringert, vor allem mit Blick auf die prozentuale Verteilung von Studierenden und Professor*innen.

Die amtliche Hochschulstatistik bietet nur begrenzte Möglichkeiten, Aussagen zur Diversität der Hochschulangehörigen zu treffen, da lediglich die Merkmale Geschlecht und Staatsangehörigkeit erfasst werden. Trotz Änderungen im Personenstandsrecht hält die Statistik zudem an einem binären Geschlechterverständnis fest. In den Personalgruppen Verwaltung, Bibliotheken und Technik sind insgesamt mehr Frauen tätig, während im wissenschaftlichen Bereich eher männliche Beschäftigte dominieren, allerdings mit einem stetigen Anstieg des Frauenanteils bei den

Professor*innen (von 16 % 2007 auf 28 % 2022). Der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen stieg von 37 auf 45 Prozent. Der Anteil an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit nahm sowohl bei Studierenden als auch beim wissenschaftlichen Personal zu, wobei der Anstieg unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (von 11 % 2007 auf 18 % 2022) am größten war. Hier ist vor allem der Anteil von Beschäftigten aus Nicht-EU-Staaten angestiegen.

In Deutschland gilt traditionell ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis als Standard, während Abweichungen wie befristete Verträge oder Teilzeitarbeit als atypisch betrachtet werden. Im Wissenschaftsbereich gilt diese Norm jedoch nur eingeschränkt, da das Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristete Arbeitsverhältnisse vor allem für Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase und Drittmittelbeschäftigte ermöglicht. Drittmittelfinanzierte Stellen sind aufgrund der verfügbaren Ressourcenausstattung zudem oft als Teilzeitstellen angelegt. Zwischen 2007 und 2022 stieg der Anteil an Teilzeitbeschäftigten sowohl beim wissenschaftlichen Personal als auch bei den wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten. Insbesondere Frauen arbeiteten in Teilzeit, im Jahr 2022 lag der Anteil beim weiblichen wissenschaftlichen Personal bei 51 Prozent und beim weiblichen wissenschaftsunterstützenden Personal bei 52 Prozent. Unter allen wissenschaftlichen Beschäftigten lag die Teilzeitquote bei 39 Prozent und bei den wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten waren es insgesamt 40 Prozent. Der Anteil variiert zudem auch zwischen Fächergruppen und Personalgruppen. So ist die Teilzeitquote beispielsweise unter wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen erheblich höher als unter Professor*innen.

Der Anteil befristeter Beschäftigung stieg zu Beginn des Berichtszeitraum leicht an und hat sich danach insbesondere beim wissenschaftlichen Personal auf einem hohen Niveau stabilisiert. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal insgesamt lag er 2022 bei 67 Prozent, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen deutlich darüber, bei den Professor*innen, aber auch bei den Mitarbeiter*innen in Verwaltung, Bibliotheken und Technik deutlich darunter. Frauen waren vor allem im wissenschaftlichen Bereich häufiger befristet beschäftigt als Männer. Deutliche Unterschiede gibt es auch nach Fachrichtungen:

In den Natur- und Ingenieurwissenschaften lag die Befristungsquote über dem Durchschnitt, während sie in den Geistes- und Sozialwissenschaften unterdurchschnittlich war. Dies korrespondiert mit der unterschiedlichen Relevanz drittmittelfinanzierter Beschäftigungen. Die Befristungsquote variiert zudem zwischen den Personalgruppen. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen war sie im gesamten Berichtszeitraum enorm hoch, wobei hier leichte Unterschiede zwischen den Bundesländern festzustellen sind. Dies dürfte teilweise durch die unterschiedliche Verbreitung drittmittelfinanzierter Beschäftigungen begründet, teilweise aber auch auf durchaus relevante Unterschiede bei der Verbreitung befristeter Verträge beim haushaltsfinanzierten Personal zurückzuführen sein.

Insgesamt hat die zunehmende Drittmittelfinanzierung von Forschungsaktivitäten zur starken Verbreitung befristeter Arbeitsverhältnisse beim wissenschaftlichen Personal beigetragen. Seit den 1990er Jahren gewinnen Drittmittel an Bedeutung, insbesondere durch Sonderprogramme wie die Exzellenzinitiative bzw. -strategie. Besonders relevant sind Drittmittel für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Bei diesen lag der Anteil von Drittmitteln bei der Finanzierung von Beschäftigungspositionen bei 41 Prozent, während er bei den Professor*innen zwischen 2007 und 2022 konstant niedrig im unteren einstelligen Prozentbereich verblieb und auch in den Personalgruppen Verwaltung, Bibliotheken und Technik eher Ausnahmecharakter hat. In den Natur- und Ingenieurwissenschaften sind Drittmittelfinanzierungen überdurchschnittlich häufig anzutreffen, in den Geistes- und Sozialwissenschaften im Vergleich der Fächergruppen hingegen seltener.

A.1. Vorgehensweise, Datengrundlage

Der DGB hat im Jahr 2020 zwei umfangreiche Studien zur Arbeits- und Beschäftigungssituation an den Hochschulen in Deutschland vorgelegt. Dabei handelte es sich zum einen um eine Untersuchung, in der Angehörige des wissenschaftlichen sowie des wissenschaftsunterstützenden Personals von Hochschulen in acht Bundesländern auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit zu ihrer beruflichen Situation befragt wurden.¹ Zum anderen wurde eine differenzierte Analyse der Daten der amtlichen Hochschulpersonalstatistik vorgelegt, in der Veränderungen bei zentralen Aspekten der Beschäftigungsbedingungen sowie zur Struktur der Hochschulbeschäftigten im Zeitverlauf betrachtet worden sind. Die Sekundäranalyse wurde ergänzt um »Schlaglichter«, in denen zu ausgewählten Fragestellungen ein kurzer Überblick über den Forschungsstand gegeben wurde, sowie einen Vergleich mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen.² Der erste Teil (Teil A) des vorliegenden Berichts knüpft im Sinne eines Monitorings an die letztgenannte Studie an, indem die Daten der amtlichen Hochschulpersonalstatistik zu zentralen Eckpunkten der Beschäftigungssituation wie Teilzeitarbeit und Befristungen sowie die Personalstruktur (z. B. Personal- und Fächergruppen) und persönliche Merkmale der Beschäftigten (Geschlecht und Staatsangehörigkeit) für den Zeitraum 2007 bis 2022 dargestellt werden. Über den Zeitraum von 15 Jahren können so auch Entwicklungstrends identifiziert werden. Nicht berücksichtigt werden in diesem Teil des aktuellen DGB-Hochschulreports Unterschiede nach der Trägerschaft der Hochschule. Diese bilden den Schwerpunkt des zweiten Teils (Teil B).

Der vorliegende Bericht basiert im Wesentlichen auf eigenen Auswertungen der Daten der amtlichen

¹ Hobler, Dietmar/Reuß, Stefan (2020): DGB-Hochschulreport: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland. Eine Studie des Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra) im Auftrag des DGB-Bundesvorstands, Berlin.

² Banscherus, Ulf (2020): DGB-Hochschulreport: Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Expansion und Wettbewerb im Spiegel der amtlichen Statistik. Eine Studie der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt in der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK) der Technischen Universität Berlin, gefördert vom DGB-Bundesvorstand, Berlin.

Hochschulpersonalstatistik, für die das webgestützte Informationssystem »ICEland« genutzt wurde, das im Auftrag der Wissenschaftsressorts der Länder vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) in Hannover betrieben wird. Das Kürzel ICE steht für »Information, Controlling, Entscheidung«. Über das Informationssystem, das auch von Forscher*innen genutzt werden kann, ist eine flexible Tabellengenerierung möglich, mit deren Hilfe aus dem vorhandenen Datenbestand interaktiv (nahezu) beliebige Tabellen zusammengestellt werden können. Aus Datenschutzgründen werden alle Tabellenfelder auf ein Vielfaches von fünf auf- oder abgerundet. Dieses Verfahren führt zu einem geringfügigen Informationsverlust. Unter anderem können in den Abbildungen Rundungsdifferenzen auftreten, wenn man die gerundeten Werte aufsummiert.

Zunächst wird die zahlenmäßige Entwicklung in den verschiedenen Beschäftigtengruppen nachgezeichnet (Abschnitt A.2), wobei teilweise auch nach Personalgruppen, insbesondere zwischen Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, sowie nach Fächergruppen differenziert wird. Berücksichtigt werden hierbei auch die zentralen Einrichtungen der Hochschulen wie die Zentralverwaltung, Rechenzentren oder Bibliotheken. Ein weiteres Differenzierungsmerkmal ist die Hochschulart, wobei zwischen Universitäten und gleichgestellten Hochschulen sowie Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften unterschieden wird.

Im Anschluss an die Rekonstruktion der Veränderungen auf der Systemebene werden die Hochschulangehörigen vertiefend betrachtet (Abschnitt A.3), vor allem die Zusammensetzung des Hochschulpersonals nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit wird hier im Zeitverlauf dargestellt. In einem weiteren Abschnitt (A.4) wird der Umfang atypischer Beschäftigung, also Teilzeitarbeit und Befristungen, zwischen 2007 und 2022 nachgezeichnet, wobei sowohl zwischen den Personalgruppen, also vor allem Professor*innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und den Mitarbeiter*innen in Verwaltung, Bibliotheken und Technik, als auch nach Hochschularten und Fächergruppen differenziert wird. Letzteres ist vor allem für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal relevant. Ebenfalls in den Blick genommen werden schließlich Drittmittelfinanzierungen (Abschnitt A.5).

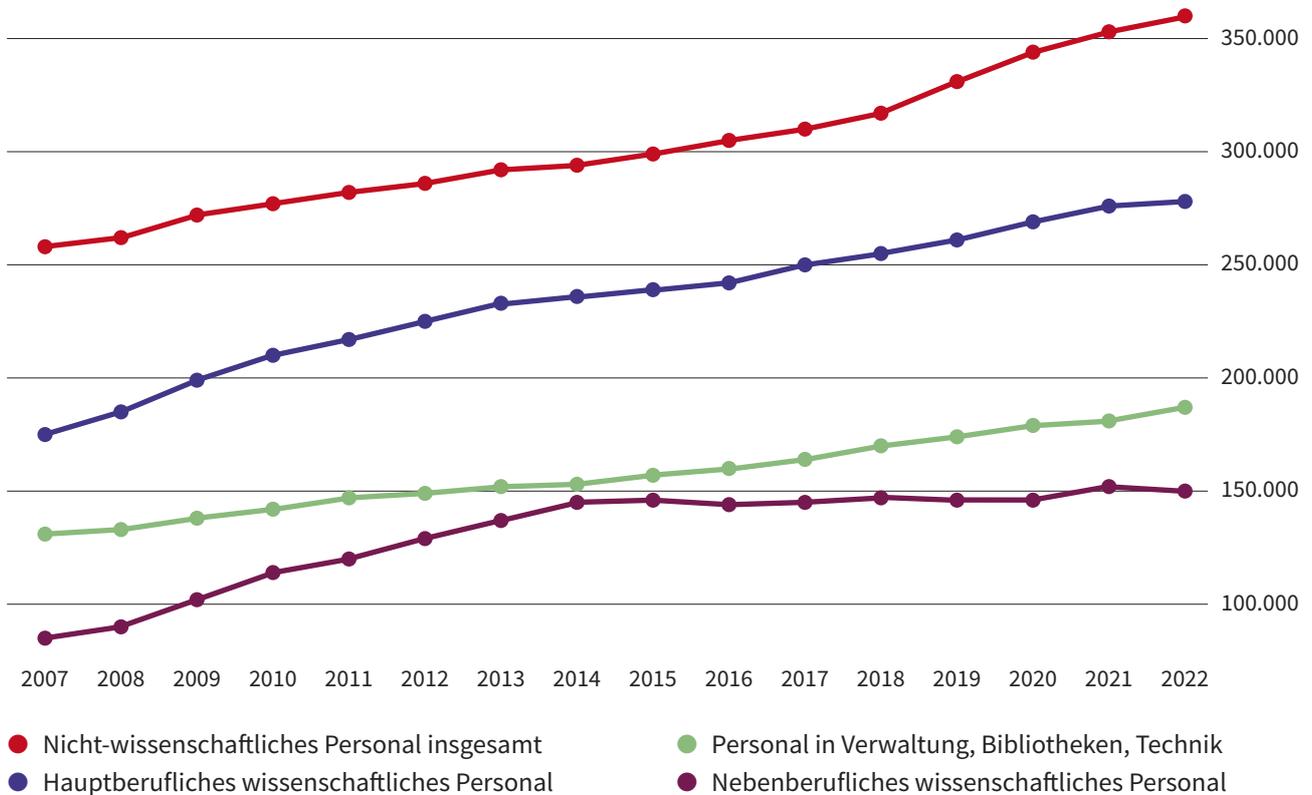
Zum Abschluss wird eine kurze Gesamteinschätzung der Entwicklung des deutschen Hochschulwesens im Berichtszeitraum gegeben, wie sie sich im Spiegel der amtlichen Hochschulstatistik darstellt (Abschnitt A.6).

A.2. Quantitative Entwicklung der Beschäftigten- zahlen

Zwischen 2007 und 2022 ist die Zahl der Hochschulbeschäftigten deutlich angestiegen. Fast alle Personalgruppen weisen ein kontinuierliches Wachstum auf (vgl. Abb. A.2.1). Insbesondere das wissenschaftliche Personal hat zahlenmäßig erheblich zugenommen. Im Jahr 2007 waren insgesamt knapp 261.000 Wissenschaftler*innen haupt- oder nebenberuflich an den Hochschulen in Deutschland tätig, bis 2022 ist die Zahl auf etwa 428.000 Personen angestiegen, wobei das nebenberufliche Personal in der Regel mit weniger als der Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit an den Hochschulen beschäftigt ist. Zum nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal werden gemäß den Definitionen des Statistischen Bundesamtes³ vor allem Lehrbeauftragte sowie wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutor*innen gezählt. Das hauptberufliche wissenschaftliche Personal, das den größten Anteil der wissenschaftlich Tätigen ausmacht, wuchs von rund 175.000 Personen im Jahr 2007 auf etwas über 278.000 Personen im Jahr 2022. Auch das nebenberufliche wissenschaftliche Personal ist im gleichen Zeitraum zahlenmäßig angewachsen: von rund 85.000 Personen im Jahr 2007 nahm die Zahl des nebenberuflichen Personals zunächst bis 2014 sprunghaft auf gut 146.000 Personen zu. Danach stagnierte die Zahl der Angehörigen des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals nahezu und stieg nur noch leicht auf knapp 150.000 Personen im Jahr 2022 an.

³ Statistisches Bundesamt (2022): Personal an Hochschulen 2021, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden.

Abbildung A.2.1:
Hochschulpersonal nach Beschäftigtengruppen 2007 bis 2022 (Fallzahlen)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60002, eigene Darstellung

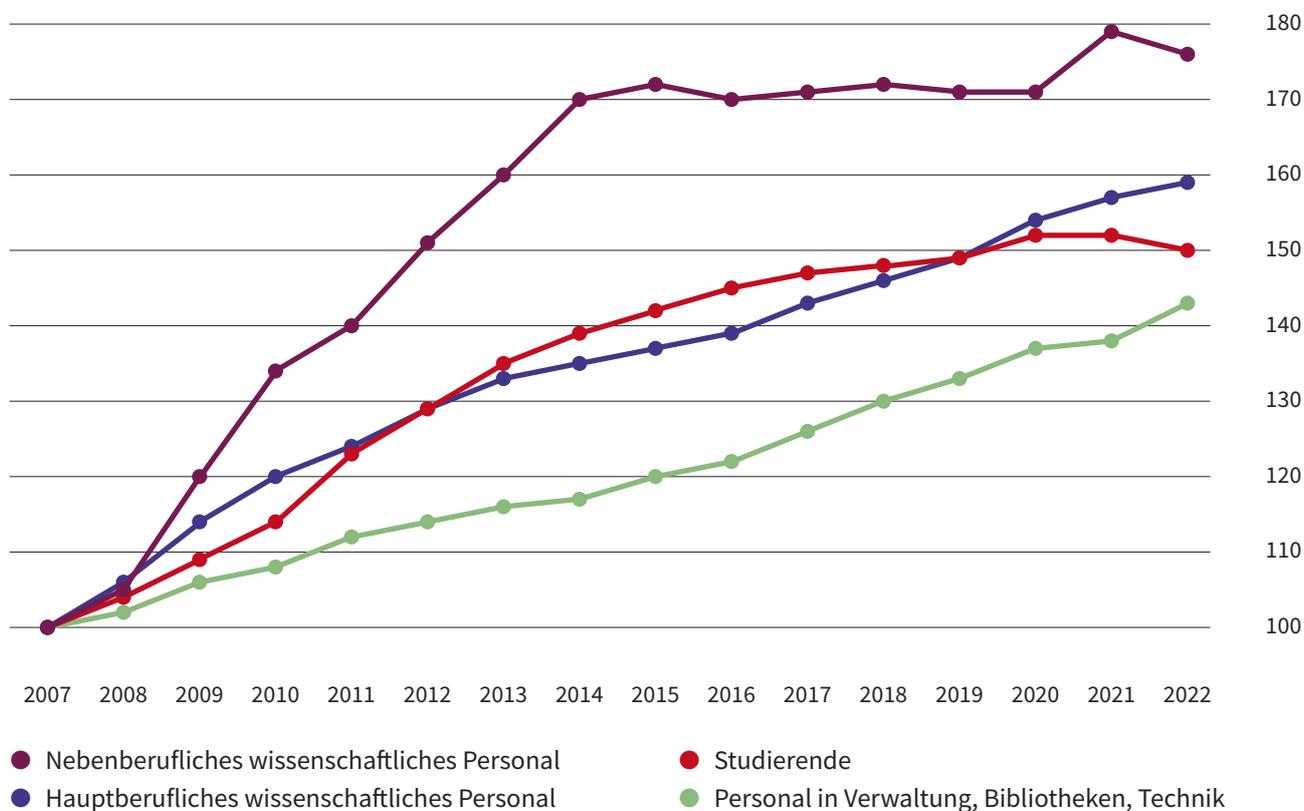
Parallel zum wissenschaftlichen Personal nahm auch die Anzahl der Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Bereich im Berichtszeitraum deutlich zu (vgl. Abb. A.2.1). Die Zahl der Angehörigen des nicht-wissenschaftlichen Personals insgesamt stieg von knapp 259.000 Personen im Jahr 2007 auf rund 359.000 Personen im Jahr 2022. Da in den Angaben für das nicht-wissenschaftliche Personal auch die Beschäftigten an den Universitätskliniken enthalten sind, ist es sinnvoll, eine Auswahl der Personalgruppen des nicht-wissenschaftlichen Personals näher zu betrachten, um die Beschäftigungssituation in den Kernbereichen der Hochschulen einschätzen zu können⁴ Die Beschäftigten in den Personalgruppen Pflege und Sonstiges Personal, die beide ganz überwiegend in den Kliniken tätig sind, werden in diesem Bericht nicht berücksichtigt. Bei diesen bestehen aufgrund der Einbindung in die Krankenversorgung

spezifische Arbeitsbedingungen, deren Untersuchung einen eigenständigen analytischen Zugang erfordern würde. Zudem werden die Auszubildenden und Praktikant*innen aus der Analyse ausgeklammert. Somit stehen die Beschäftigten in den Personalgruppen Verwaltung, Bibliotheken und Technik im Fokus der Betrachtung. Die Zahl der Beschäftigten in diesen Personalgruppen stieg zwischen 2007 und 2022 kontinuierlich von rund 131.000 auf etwa 187.000 an.

In einer relationalen Betrachtung wird mit Hilfe der Bildung von Indizes deutlich, dass die Entwicklung des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals, wozu neben Lehrbeauftragten und weiteren nebenamtlich Lehrenden wie Privatdozent*innen oder Honorarprofessor*innen auch wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutor*innen gezählt werden, von ihrem Verlauf her in hohem Maße mit dem Anstieg bei der Zahl der Studierenden korrespondiert (vgl. Abb. A.2.2). In beiden Fällen folgt auf eine Phase des massi-

⁴ Vgl. Banscherus, Ulf (i.E.): Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, in: Pasternack, Peer/Reinmann, Gabi/Schneijderberg, Christian (Hrsg.): Handbuch Hochschulforschung, Baden-Baden: Nomos.

Abbildung A.2.2:
Entwicklung der Studierenden und des Hochschulpersonals
nach Beschäftigtengruppen 2007 bis 2022 (Index: 2007=100)

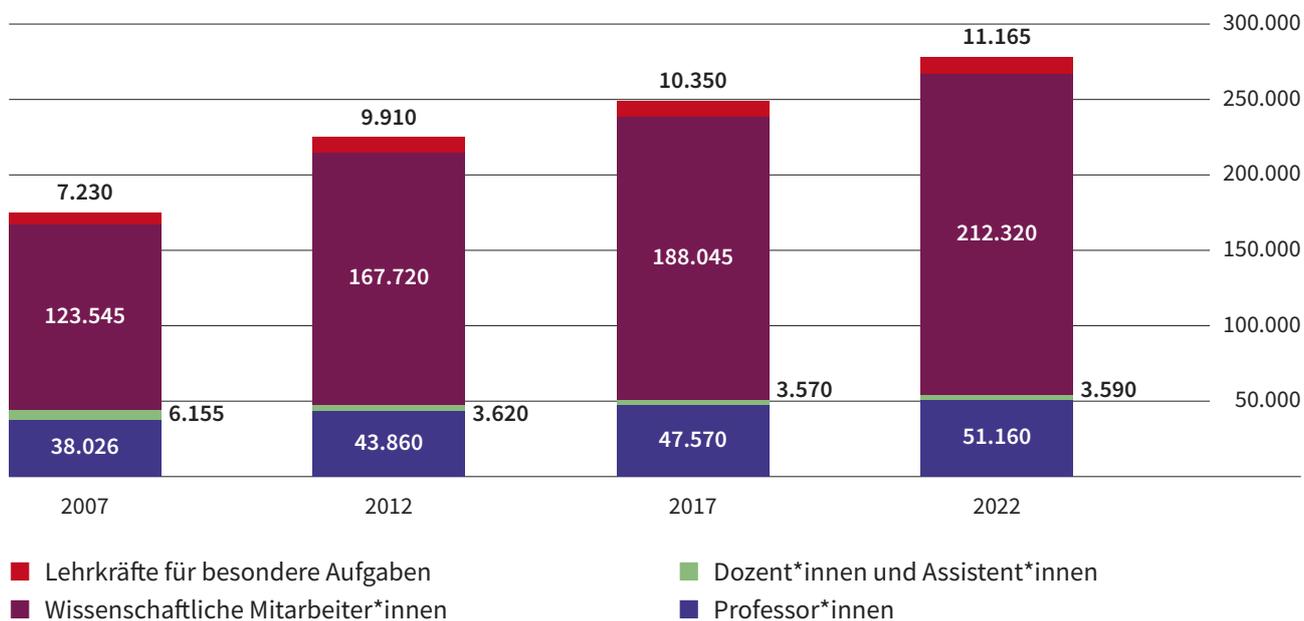


Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestände 60002 und 80001, eigene Berechnung und Darstellung

ven Wachstums zwischen 2007 und 2014 eine deutliche Abschwächung der Entwicklungsdynamik, im Fall des nebenberuflichen Personals sogar eine weitgehende Stagnation, die bis zum Jahr 2020 anhält. Einer leichten Steigerung der Zahl der Studierenden zwischen 2019 und 2020 folgt beim nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal zeitverzögert ein relativer Anstieg zwischen 2020 und 2021. Sowohl bei Studierenden als auch beim nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal ist in den letzten beiden Jahren des Berichtszeitraums ein leichter Rückgang zu beobachten. Insgesamt lag der Indexwert beim nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal im Jahr 2022 bei 177, was einem Anstieg von gut drei Vierteln gegenüber 2007 entspricht. Bei den Studierenden lag der entsprechende Wert bei 150. Die Zahl der Studierenden ist im Berichtszeitraum somit ziemlich exakt um die Hälfte angewachsen – von rund 1,9 Mio. auf etwa 2,9 Mio. Personen.

Ebenfalls deutlich angewachsen ist im Berichtszeitraum die Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (vgl. Abb. A.2.2). Hier ist nach einer starken Zunahme der Beschäftigtenzahlen zwischen 2007 und 2010, also in direkter zeitlicher Folge der Finanzwirksamkeit der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern, ab 2010 im Wesentlichen ein annähernd lineares Wachstum festzustellen. Für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal wurde für 2022 ein Indexwert von 159 ermittelt. Die Zahl der Wissenschaftler*innen ist seit 2007 also um mehr als die Hälfte angestiegen. Die Gruppe der Beschäftigten in den wissenschaftsunterstützenden Personalgruppen Verwaltung, Bibliotheken und Technik ist im Berichtszeitraum ebenfalls kontinuierlich gewachsen, die Dynamik blieb allerdings hinter der der anderen betrachteten Gruppen von Hochschulangehörigen zurück. Der Indexwert stieg hier von 2007 bis 2022 auf 143.

Abbildung A.2.3:
Hauptberufliches wissenschaftliches Personal nach Personalgruppen
2007, 2012, 2017, 2022 (Fallzahlen)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60002, eigene Darstellung

Bei einer näheren Betrachtung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals zeigt sich, dass der deutliche Anstieg der Beschäftigtenzahlen zwischen 2007 und 2022 maßgeblich von der Entwicklung bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen beeinflusst ist, deren Zahl von 123.545 im Jahr 2007 auf 212.320 im Jahr 2022 massiv angestiegen ist, was einem Faktor von 1,7 entspricht (vgl. Abb. A.2.3). Bei der Interpretation ist allerdings zu beachten, dass in der Systematik der amtlichen Hochschulpersonalstatistik in der Personalgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auch die Akademischen Rät*innen enthalten sind.⁵ Auch die Zahl der Professor*innen hat im gleichen Zeitraum zugenommen und stieg von 38.020 Personen im Jahr 2007 auf 51.160 im Jahr 2022. Dies entspricht einem Faktor von 1,3. Einen leichten Anstieg in absoluten Zahlen ist auch bei den Lehrkräften

für besondere Aufgaben zu verzeichnen, deren Zahl von 7.230 im Jahr 2007 auf 11.165 im Jahr 2022 angestiegen ist, was immerhin einem Faktor von 1,5 entspricht. Zur Personalgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben werden auch Lektor*innen hinzugezählt.

Als einzige Teilgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals weisen die Dozent*innen und Assistent*innen im Untersuchungszeitraum einen Rückgang der Beschäftigtenzahlen auf. Im Jahr 2007 waren 6.155 Personen in dieser Kategorie beschäftigt, 2012 waren es noch 3.620. Seither ist die Zahl der Angehörigen dieser Personalgruppe weitgehend konstant. Diese Entwicklung dürfte dadurch bedingt sein, dass im Jahr 2007 die Ersetzung der Stellen für Assistent*innen, bei denen es sich ursprünglich um Qualifizierungsstellen für Habilitand*innen gehandelt hat, durch Juniorprofessuren noch nicht abgeschlossen gewesen ist. In den Folgejahren sollten in der Personalgruppe im Wesentlichen noch hauptamtlich tätige Hochschuldozent*innen erfasst sein, die in einigen Ländern eine eigene Personalkategorie bilden. Insgesamt zeigen die Daten einen deutlichen Ausbau der Beschäftigungspositionen für das hauptberufliche

⁵ Die Personalgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen besteht aus den Vergütungsgruppen Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Akademische (Ober-)Rät*innen bzw. Direktor*innen. Hinzu kommt in einzelnen Bundesländern aufgrund spezifischer landesrechtlicher Definitionen die Vergütungsgruppe Akademische Mitarbeiter*innen. Bundesweit waren eigenen Auswertungen der Datenbank DZHW-ICEland (Bestand 60002) zufolge im Jahr 2022 ca. 15.200 Akademische Rät*innen an den Hochschulen tätig. Dies entsprach einem Anteil von acht Prozent der Personalgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen. Unter den akademischen Rät*innen lag der Anteil befristeter Beschäftigung 2022 bei 22 Prozent, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (Vergütungsgruppe) waren es 87 Prozent.

Abbildung A.2.4: Studierende und Hochschulpersonal nach Fächergruppen 2022 (Anteilswerte)

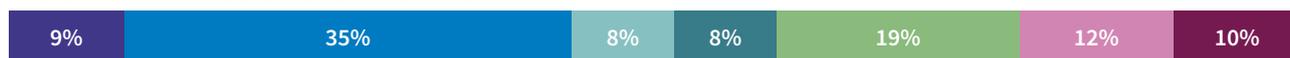
Studierende



Hauptberufliches wissenschaftliches Personal



Nebenberufliches wissenschaftliches Personal



Personal in Verwaltung, Bibliotheken, Technik



- Geisteswissenschaften
- Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften
- Mathematik, Naturwissenschaften
- Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften
- Ingenieurwissenschaften
- Sonstige
- Zentrale Einrichtungen insgesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60002, eigene Berechnung und Darstellung

wissenschaftliche Personal an den Hochschulen in Deutschland zwischen 2007 und 2022. Dies ist teilweise auf die Zuwächse bei den Professor*innen, insbesondere aber auf das deutliche Wachstum der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zurückzuführen.

Deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen lassen sich bei der organisatorischen Zuordnung der Stellen innerhalb der Hochschulen ausmachen (vgl. Abb. A.2.4). So entfällt der größte Anteil des Personals in Verwaltung, Bibliotheken und Technik im Jahr 2022 auf die zentralen Einrichtungen, in denen mehr als die Hälfte (62%) der Beschäftigten tätig gewesen ist. Zu den zentralen Einrichtungen gehören neben der Zentralen Hochschulverwaltung beispielsweise auch die Rechenzentren, Hochschulbibliotheken und zentralen Werkstätten. Relevante Anteile entfallen auch auf die Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (12%), Ingenieurwissenschaften (9%) und Mathematik, Naturwissenschaften (8%), in denen zahlreiche Labore und Werkstätten verortet sind. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften beträgt der Anteilswert noch 5 Prozent, während 2022 in den Geisteswissenschaften nur 2 Prozent des Personals in Ver-

waltung, Bibliotheken und Technik tätig waren. In den Sonstigen Fächergruppen, wozu in diesem Bericht die Fächergruppen Sport und Kunst, Kunstwissenschaften sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin zusammengefasst werden, liegt der Anteilswert im Jahr 2022 bei 3 Prozent der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten.

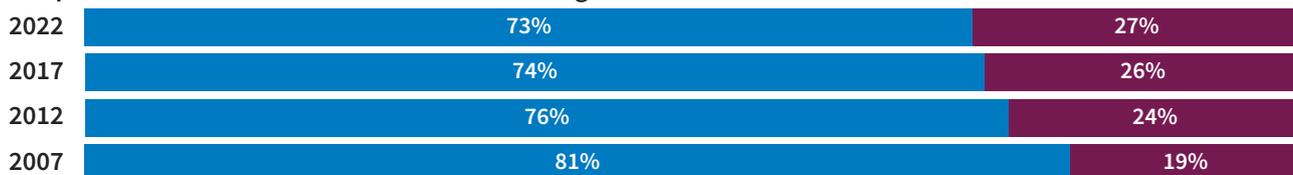
Im Gegensatz zu den Beschäftigten in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen ist das wissenschaftliche Personal in den zentralen Einrichtungen weitaus weniger stark vertreten (vgl. Abb. A.2.4). Lediglich 7 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sind in diesen Einrichtungen beschäftigt, wozu unter anderem auch Zentrale Servicebereiche wie Hochschuldidaktische Zentren oder Sprachenzentren gehören können, während der Wert beim nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal mit 10 Prozent etwas höher lag. Das nebenberufliche wissenschaftliche Personal ist mit gut einem Drittel (35%) besonders stark in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vertreten. Hier sind also vergleichsweise viele Lehrbeauftragte, Privatdozent*innen, Honorarprofessor*innen, wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutor*innen tätig. Ein weiteres Fünftel des nebenberuflichen Personals (19%) war 2022 in

Abbildung A.2.5:
Studierende und Hochschulpersonal nach Beschäftigtengruppen
und Hochschulart 2007, 2012, 2017 und 2022 (Anteilswerte)

Studierende



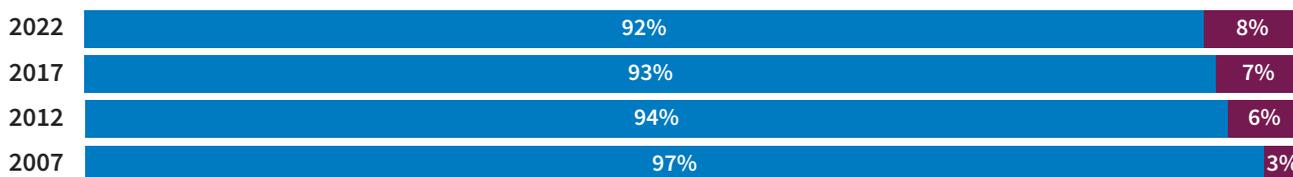
Hauptberufliches wissenschaftliches Personal insgesamt



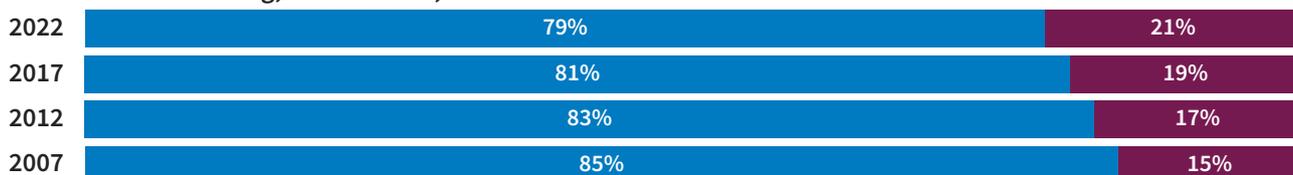
Professor*innen



Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen



Personal in Verwaltung, Bibliotheken, Technik



■ Universitäten

■ Fachhochschulen

Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestände 80701 und 60002, eigene Berechnung und Darstellung

den Ingenieurwissenschaften tätig, während die restlichen Fächergruppen jeweils etwa ein Zehntel des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals auf sich vereinen.

Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal zeigt sich wiederum eine andere Verteilung auf die Fächergruppen. In den Geisteswissenschaften beträgt der Anteil der Beschäftigten 7 Prozent, in den Ingenieurwissenschaften 20 Prozent. Beides entspricht im Wesentlichen den Anteilswerten beim nebenberufli-

chen wissenschaftlichen Personal. In den Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften (16%) und Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sind die Anteilswerte des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals hingegen (deutlich) höher als beim nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (17%) deutlich geringer. In den Sonstigen Fächergruppen war im Jahr 2022 ein Anteil von 6 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals tätig.

Zieht man zum Vergleich die Verteilung der Studierenden auf die einzelnen Fächergruppen heran, so zeigt sich, dass hier die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit deutlichem Abstand die größte Fächergruppe (39 %) bilden. Dies ist genauso wie die Befunde zur Verteilung des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals auf die Fächergruppen teilweise auf die besondere Struktur des stark expandierenden privaten Hochschulsektors zurückzuführen (vgl. Abschnitt B.1). Die zweitgrößte Fächergruppe bezogen auf die Zahl der Studierenden bildeten im Jahr 2022 die Ingenieurwissenschaften (29 %). In den anderen Fächergruppen war jeweils ein grobes Zehntel der Studierenden eingeschrieben.

Bei einer Betrachtung der Studierenden und des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals nach Hochschulart wird deutlich, dass der traditionelle Größenunterschied zwischen dem universitären Sektor und dem Fachhochschulsektor langsam, aber stetig geringer wird (vgl. Abb. A.2.5). Waren im Jahr 2007 noch 71 Prozent aller Studierenden an einer Universität oder einer gleichgestellten Hochschule eingeschrieben, so waren es im Jahr 2022 mit 60 Prozent anteilig deutlich weniger. Den Universitäten gleichgestellt sind Kunst- und Musikhochschulen, Pädagogische Hochschulen und Theologische Hochschulen. Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil der Studierenden an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften entsprechend von 29 auf 40 Prozent. In diesen Angaben sind auch die Verwaltungsfachhochschulen enthalten. Das hauptberufliche wissenschaftliche Personal insgesamt ist im gesamten Berichtszeitraum überwiegend an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen tätig gewesen, auch hier verringert sich jedoch der Abstand zu den Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Zeitverlauf. So arbeiteten 2007 noch 88 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals insgesamt an Universitäten und nur 12 Prozent an Fachhochschulen. Bis 2022 verringerte sich der Abstand leicht auf 84 Prozent an Universitäten und 16 Prozent an Fachhochschulen.

Die anteilmäßigen Verschiebungen zwischen den Hochschularten zeigen sich auch auf der Ebene der einzelnen Personalgruppen – allerdings auf deutlich unterschiedlichen Wertenniveaus (vgl. Abb. A.2.5). Von den Professor*innen waren im Jahr 2007 62 Prozent

an Universitäten und 38 Prozent an Fachhochschulen tätig. Im Jahr 2022 waren 56 Prozent der Professor*innen an Universitäten und 44 Prozent an Fachhochschulen beschäftigt. Somit ist bei den Professor*innen – ohne Berücksichtigung der Dotierung (Besoldungsgruppe W3 bzw. W2) – eine relevante Verringerung des Abstands zwischen den Hochschularten festzustellen. Deutlich größer sind die Abstände im gesamten Berichtszeitraum bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, wobei sich auch hier grundsätzlich die gleiche Entwicklung hin zu einer (moderaten) Annäherung zeigt. Allerdings besteht bei dieser Personalgruppe eine deutliche Konzentration auf die Universitäten fort. Im Jahr 2007 arbeiteten 97 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten und nur 3 Prozent an Fachhochschulen. Bis 2022 hat sich dieses Bild nur leicht verändert, in diesem Jahr waren 92 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule tätig, an einer Fachhochschule bzw. Hochschule für angewandte Wissenschaften waren es 8 Prozent.

Beim Personal in Verwaltung, Bibliotheken und Technik zeigt sich eine ähnliche Verteilung wie bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Im Jahr 2007 waren 85 Prozent des Personals in Verwaltung, Bibliotheken und Technik an Universitäten beschäftigt und 15 Prozent an Fachhochschulen. Im Jahr 2022 waren noch 79 Prozent dieser Beschäftigtengruppe an Universitäten und 21 Prozent an Fachhochschulen tätig.

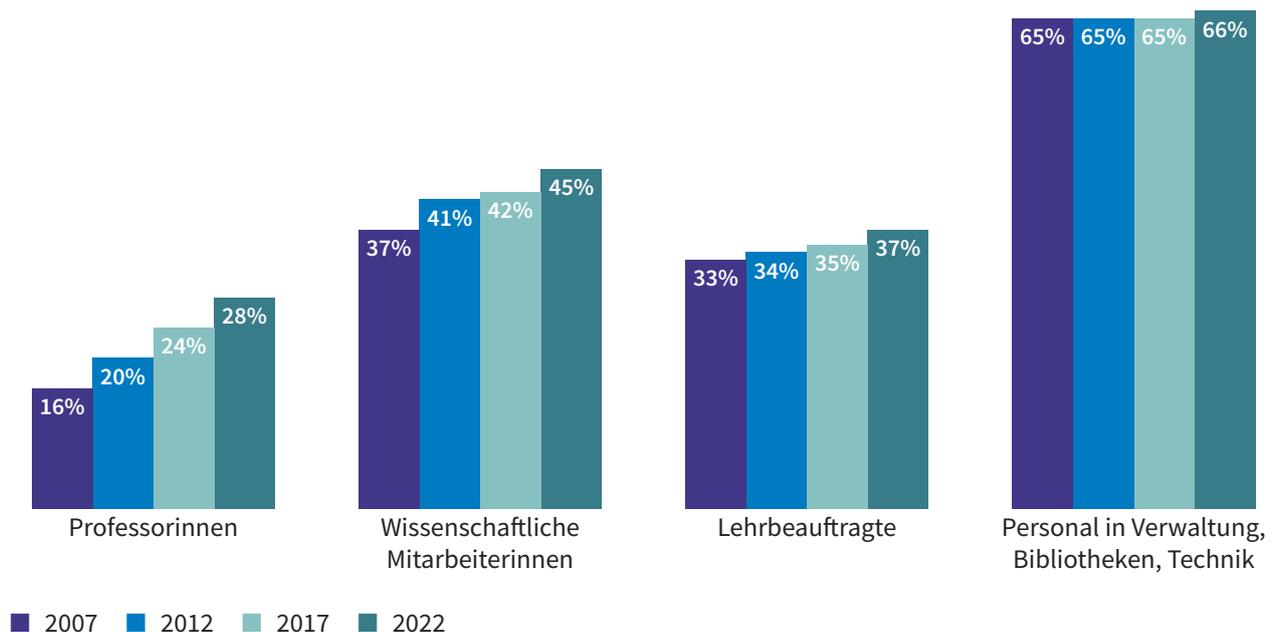
A.3. Beschäftigte nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Die Möglichkeiten, um auf Basis der amtlichen Hochschulstatistik Aussagen über die Diversität der Hochschulangehörigen treffen zu können, sind aufgrund der bestehenden Vorgaben zur Datenerhebung begrenzt. Im Wesentlichen stehen nur die Angaben zum Geschlecht und zur Staatsangehörigkeit zur Verfügung, wobei letztere nur für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden erhoben wird. Trotz der Änderungen im Personenstandsrecht hält die amtliche Statistik an einem binären Geschlechtsverständnis fest. Angaben zu einer anderen Geschlechtsidentität werden zwar erhoben, dem Statistischen Bundesamt zufolge aus Gründen des Datenschutzes allerdings nach dem Zufallsprinzip entweder durch eine männliche oder weibliche Geschlechtsangabe ersetzt.

Betrachtet man die Geschlechterverteilung über den Zeitverlauf hinweg, so zeigen sich beim wissenschaftlichen Personal relevante Veränderungen (vgl. Abb. A.3.1). Hingegen ist das Geschlechterverhältnis in den Personalgruppen Verwaltung, Bibliotheken und Technik im gesamten Berichtszeitraum stabil. In den wissenschaftsunterstützenden Bereichen waren zwischen 2007 und 2022 kontinuierlich zwei Drittel (65 bzw. 66%) der Beschäftigten weiblich. Hier ist also eine konstant hohe Präsenz von Frauen zu beobachten.

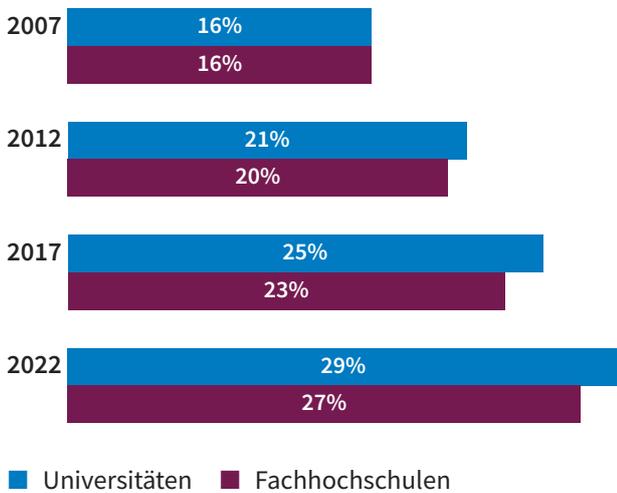
Ein anderes Bild zeigt sich im wissenschaftlichen Bereich. Hier dominieren nach wie vor Männer die Arbeitswelt, auch wenn es in den wissenschaftlich arbeitenden Personalgruppen Tendenzen hin zu einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis gibt (vgl. Abb. A.3.1). So stieg der Anteil der Professorinnen im Berichtszeitraum stetig an. Im Jahr 2007 lag er bei 16 Prozent, im Jahr 2022 bei 28 Prozent. Dieser kontinuierliche Anstieg spiegelt die Bemühungen zur Förderung der Geschlechterparität in höheren akademischen Positionen wider, bleibt jedoch hinter den Forderungen nach einer gleichberechtigten Repräsentation zurück. Ähnlich wie bei den Professor*innen ist auch der Anteil der wissenschaftlichen Mitar-

Abbildung A.3.1:
Weibliche Hochschulbeschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen 2007, 2012, 2017, 2022 (Anteilswerte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60002, eigene Berechnung und Darstellung

**Abbildung A.3.2:
Professorinnen nach Hochschulart
2007, 2012, 2017, 2022 (Anteilswerte)**



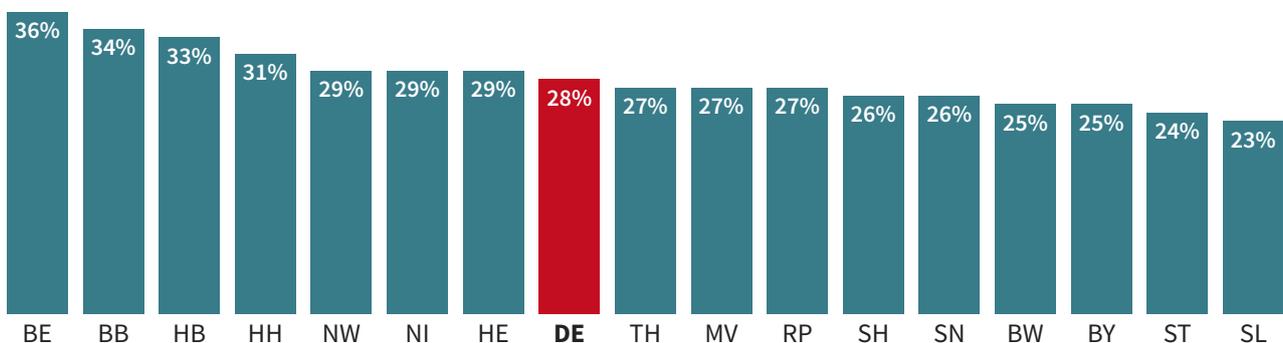
Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60002, eigene Berechnung und Darstellung

beiterinnen angestiegen, jedoch auf einem höheren Wertenniveau. Im Jahr 2007 lag der Anteil weiblicher Beschäftigter bei 37 Prozent und ist bis 2022 auf 45 Prozent angestiegen. Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten zeigt einen leichten, aber stetigen Anstieg von 33 Prozent im Jahr 2007 auf 37 Prozent im Jahr 2022 und weist damit im Vergleich zu den Personalgruppen des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals eine geringere Wachstumsrate auf. In den

Angaben zu den Lehrbeauftragten sind auch weitere nebenberuflich Lehrende wie Privatdozent*innen oder Honorarprofessor*innen enthalten.

Vergleicht man die Entwicklungen des Geschlechterverhältnisses in der Personalgruppe Professor*innen getrennt nach Universitäten und Fachhochschulen, so zeigt sich eine ähnliche Dynamik, allerdings mit leichten Unterschieden (vgl. Abb. A.3.2). Im Jahr 2007 lag der Anteil von Professorinnen sowohl an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen als auch an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften jeweils bei 16 Prozent. Zu diesem Zeitpunkt wiesen Universitäten und Fachhochschulen in der Personalgruppe der Professor*innen somit einen identischen Frauenanteil auf. Bis zum Jahr 2012 stieg der Anteil der Professorinnen an Universitäten auf 21 Prozent, an Fachhochschulen auf 20 Prozent. Im Jahr 2017 setzte sich der Aufwärtstrend fort, wobei der Anteil von Professorinnen an Universitäten 25 Prozent und an Fachhochschulen 23 Prozent betrug (vgl. Abb. A.3.2). Im Jahr 2022 lag der Frauenanteil unter den Professor*innen an den Universitäten und gleichgestellten Hochschulen bei 29 Prozent, an den Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften waren es 27 Prozent. Der Anstieg ist somit an beiden Hochschularten deutlich erkennbar und verläuft relativ gleichmäßig, wobei die Universitäten im Verlauf des Berichtszeitraums einen leicht höheren Anteil an Professorinnen aufweisen.

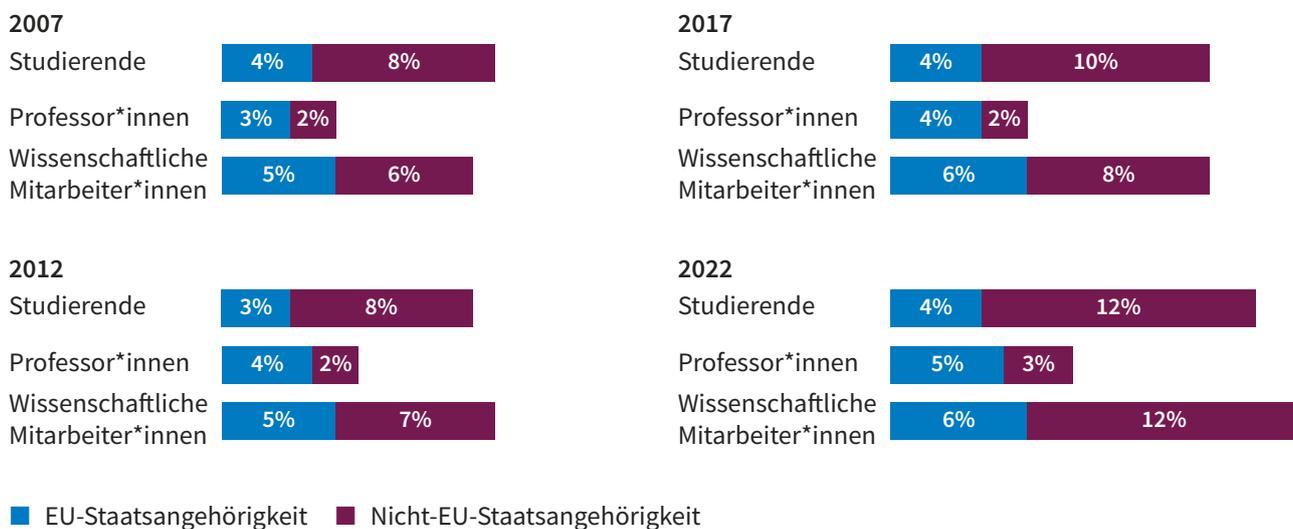
**Abbildung A.3.3:
Professorinnen nach Bundesländern 2022 (Anteilswerte)**



DE: Deutschland insgesamt, BW: Baden-Württemberg, BY: Bayern, BE: Berlin, BB: Brandenburg, HB: Bremen, HH: Hamburg, HE: Hessen, MV: Mecklenburg-Vorpommern, NI: Niedersachsen, NW: Nordrhein-Westfalen, RP: Rheinland-Pfalz, SL: Saarland, SN: Sachsen, ST: Sachsen-Anhalt, SH: Schleswig-Holstein, TH: Thüringen

Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60402, eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung A.3.4: Studierende und wissenschaftliches Personal ausgewählter Personalgruppen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 2007, 2012, 2017, 2022 (Anteilswerte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestände 60202 und 80001, eigene Berechnung und Darstellung

Unterschiede beim Frauenanteil unter den Professor*innen lassen sich auch zwischen den Bundesländern feststellen (vgl. Abb. A.3.3). So war 2022 in Berlin mehr als ein Drittel (36%) der Professuren mit einer Frau besetzt, im Saarland hingegen weniger als ein Viertel (23%). Der bundesweite Durchschnittswert betrug 28 Prozent. Vergleichsweise hohe Anteilswerte an Professorinnen waren im Jahr 2022 ebenfalls in Brandenburg (34%), Bremen (33%) und Hamburg (31%) zu verzeichnen. Relativ gering waren die Anteilswerte hingegen in Sachsen-Anhalt (24%), Bayern (25%) und Baden-Württemberg (25%).

Hinsichtlich der Staatsangehörigkeit zeigt sich, dass der Anteil von Personen mit einer anderen Staatsangehörigkeit als der deutschen im Zeitverlauf sowohl bei den Studierenden als auch bei Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ansteigt. Allerdings auf unterschiedlichen Wertenniveaus und mit unterschiedlichen Dynamiken (vgl. Abb. A.3.4). Bei der Interpretation der Daten ist zudem zu beachten, dass die amtliche Hochschulstatistik Personen, die über mehr als eine Staatsangehörigkeit verfügen, nicht gesondert erfasst. Deshalb dürften Deutsche mit doppelter Staatsbürgerschaft in aller Regel in den folgenden Befunddarstellungen als Deutsche gezählt werden und ihre individuelle Situation somit keine Berücksichtigung finden.

Unter den Professor*innen lag der Anteil von Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit im Jahr 2007 bei 5 Prozent (vgl. Abb. A.3.4). Davon entfielen 3 Prozentpunkte auf Angehörige eines anderen Mitgliedsstaates der EU und 2 Prozentpunkte auf Angehörige eines anderen Staates.⁶ Der Anteil von Professor*innen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit stieg bis 2022 auf 8 Prozent; 5 Prozentpunkte entfielen auf Angehörige eines anderen EU-Staates und 3 Prozentpunkte auf andere Staaten. Von den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen hatten 2007 insgesamt 11 Prozent eine ausländische Staatsangehörigkeit (darunter 5% von EU- und 6% von Nicht-EU-Staaten), im Jahr 2022 waren es insgesamt 18 Prozent (6% EU und 12% Nicht-EU).

In beiden wissenschaftlichen Personalgruppen ist also ein wachsender Anteil von Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit zu beobachten, wobei das Wertenniveau bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen höher ist. Zudem ist der Anteil von Angehörigen eines anderen EU-Staates unter den Professor*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Ver-

⁶ Den Angaben der Bundesagentur für Arbeit zufolge lag der Anteil von Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2022 bei 14,5 Prozent. Hiervon entfielen 7,1 Prozentpunkte auf Angehörige eines anderen EU-Staates und 7,4 Prozentpunkte auf Personen mit einer anderen Staatsangehörigkeit. Siehe <https://statistik.arbeitsagentur.de>.

gleich zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen höher. Bei Letzteren sind hingegen Staatsangehörigkeiten von Nicht-EU-Staaten relativ stärker vertreten. Der Anteil der Studierenden mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit ist zwischen 2007 und 2022 von insgesamt 12 auf 16 Prozent gestiegen. Ähnlich wie bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind unter den Studierenden Angehörige eines Nicht-EU-Staates stärker vertreten als Angehörige eines anderen EU-Staates (2007: 8 bzw. 4%; 2022: 12 bzw. 4%).

A.4. Atypische Beschäftigung: Teilzeit und Befristung

Im traditionell vorherrschenden arbeitsrechtlichen und tarifvertraglichen Verständnis in Deutschland ist ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit die Normvorgabe. Abweichungen werden generell als atypisch klassifiziert, obgleich befristete Vertragslaufzeiten und Teilzeitarbeit keineswegs selten auftreten.⁷ Die Norm der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung gilt für den Wissenschaftsbereich allerdings nur eingeschränkt, da hier zum einen mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ein Sonderbefristungsrecht greift, das sich in erster Linie auf Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase beziehen soll – seitens der Hochschulen jedoch extrem weitgehend ausgelegt wird, was unter anderem seitens der Gewerkschaften scharf kritisiert wird –, und zum anderen drittmittelfinanzierte Stellen in Forschungsprojekten vielfach regelmäßig auf eine Teilzeitbeschäftigung ausgelegt sind. Zwischen 2007 und 2016 war unter bestimmten Bedingungen auch das wissenschaftsunterstützende Personal von den Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes betroffen.

Im Berichtszeitraum ist sowohl beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal als auch bei den Beschäftigten der Personalgruppen Verwaltung, Bibliotheken und Technik ein kontinuierlicher Anstieg des Anteils der Teilzeitbeschäftigten zu beobachten (vgl. Abb. A.4.1). Im Jahr 2007 lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beim wissenschaftlichen Personal bei 31 Prozent, während er bei den Beschäftigten in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen bei 34 Prozent lag. Bis zum Jahr 2022 stieg die Teilzeitquote beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal auf 39 Prozent und bei den Beschäftigten in Verwaltung, Bibliotheken und Technik auf 40 Prozent.

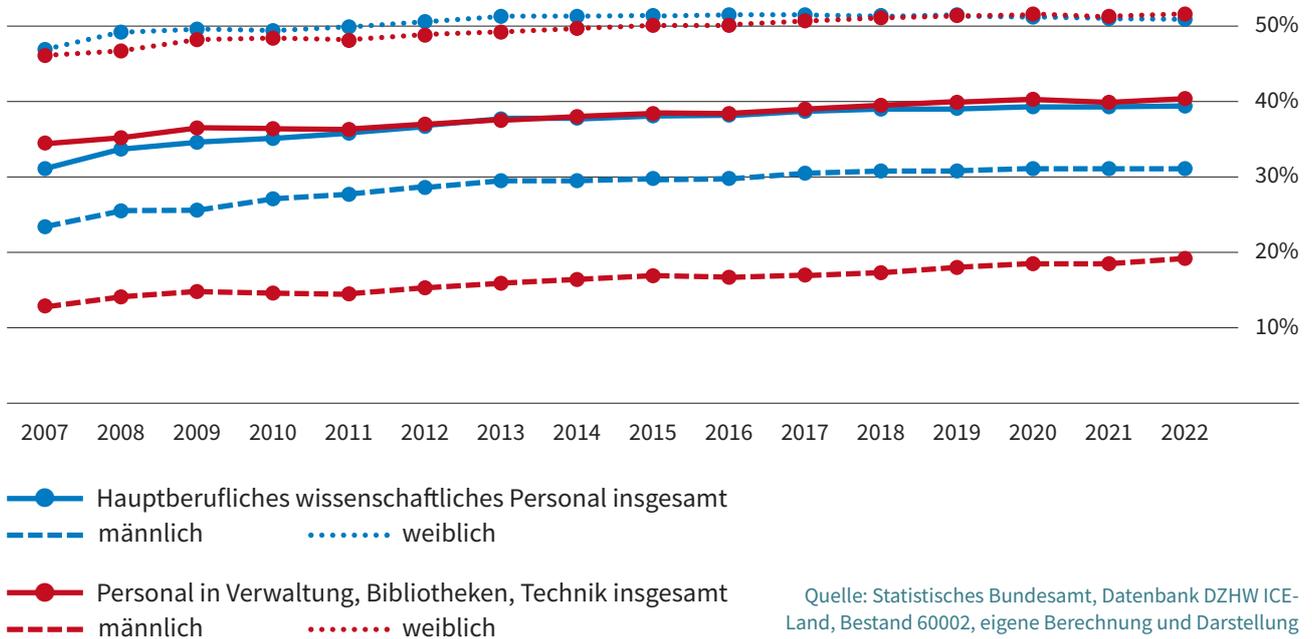
Die Durchschnittswerte liegen bei beiden Beschäftigtengruppen zwar relativ nahe beieinander, ein anderes Bild zeigt sich jedoch bei einer differenzierten Betrachtung nach dem Geschlecht: Teilzeitbeschäftigung ist unter weiblichen Beschäftigten durchweg deutlich stärker verbreitet als bei männlichen Beschäftigten (vgl. Abb. A.4.1). Im Jahr 2022 lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei den weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten bei 51 Prozent, bei den männlichen wissenschaftlichen Beschäftigten hingegen bei 31 Prozent. Ähnlich verhält es sich bei den Beschäftigten in Verwaltung, Bibliotheken und Technik, wo der Anteil bei den weiblichen Beschäftigten im gleichen Jahr bei 52 Prozent und bei den männlichen Beschäftigten bei 19 Prozent lag.

Diese Entwicklung zeigt deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung an den Hochschulen vor allem bei weiblichen Beschäftigten weit verbreitet ist. Auffällig ist jedoch, dass die Quote der männlichen Teilzeitbeschäftigten beim wissenschaftlichen Personal im Jahr 2022 mehr als 10 Prozentpunkte höher gewesen ist als in den Bereichen Verwaltung, Bibliotheken und Technik, während die Anteilswerte bei den weiblichen Beschäftigten nahezu identisch waren.

Betrachtet man das hauptberufliche wissenschaftliche Personal differenziert nach Fächergruppen, so werden relevante Unterschiede deutlich (vgl. Abb. A.4.2). Am höchsten war der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2022 mit 53 Prozent in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften. Dieser Wert war somit fast 15 Prozentpunkte höher als der Durchschnittswert aller hauptberuflich tätigen Wissenschaftler*innen. Auch in den sonstigen Fächer-

⁷ Den Daten des Mikrozensus zufolge lag der Teilzeitanteil unter allen abhängig Beschäftigten in Deutschland im Jahr 2022 bei 30,2 Prozent. Von allen Arbeitnehmer*innen ab 25 Jahren hatten im selben Jahr 7,9 Prozent einen befristeten Arbeitsvertrag. Siehe: <https://www-genesis.destatis.de/>

Abbildung A.4.1:
Teilzeitbeschäftigte nach ausgewählten Beschäftigtengruppen
und Geschlecht 2007 bis 2022 (Anteilswerte)



gruppen (Sport und Kunst sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin) war mit einem Anteil von 49 Prozent rund die Hälfte des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals in Teilzeit beschäftigt. Die Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Geisteswissenschaften wiesen mit 44 bzw. 43 Prozent im Vergleich zur Beschäftigtengruppe insgesamt ebenfalls überdurchschnittlich hohe Anteile an Teilzeitbeschäftigten auf.

Die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften wies 2022 mit einem Wert von 37 Prozent hingegen im Vergleich zu den Beschäftigten insgesamt einen unterdurchschnittlichen Anteil an Teilzeitbeschäftigten auf (vgl. Abb. A.4.2). Besonders niedrig war die Teilzeitquote mit 23 Prozent in den Ingenieurwissenschaften. Damit wies diese Fächergruppe im Jahr 2022 einen Anteil an Teilzeitbeschäftigten auf, der mehr als 15 Prozentpunkte unterhalb des Durchschnittswerts der Beschäftigtengruppe insgesamt gelegen hat.

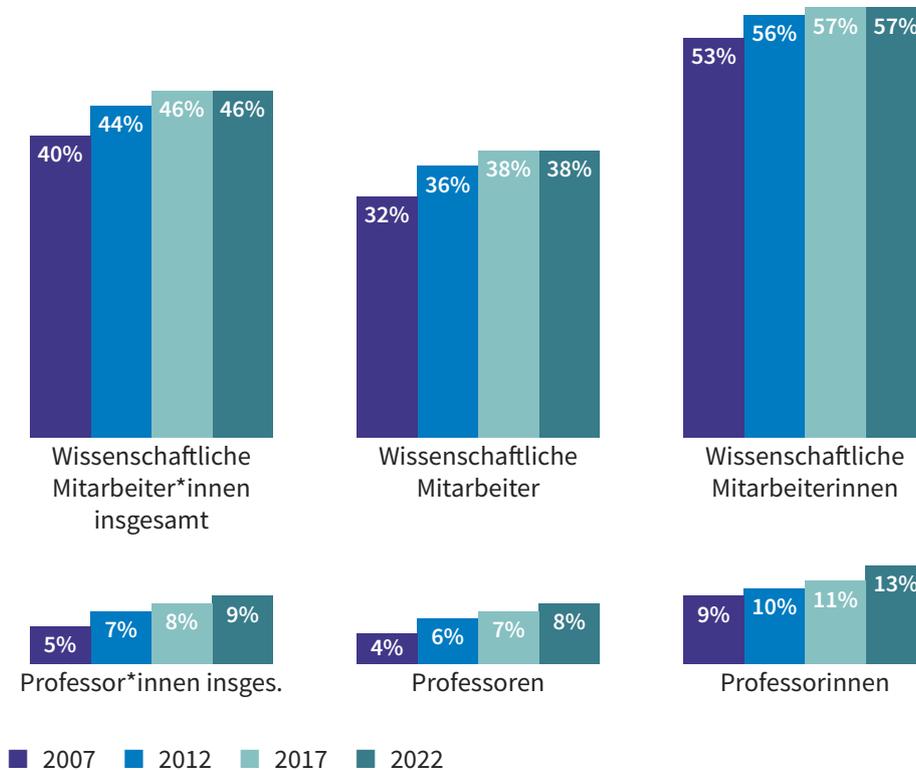
Große Unterschiede bei der Teilzeitquote lassen sich auch innerhalb des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals feststellen (vgl. Abb. A.4.3). So war der

Abbildung A.4.2:
Teilzeitbeschäftigtes
hauptberufliches wissenschaftliches
Personal nach Fächergruppen 2022
(Anteilswerte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60002, eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung A.4.3:
Teilzeitbeschäftigtes hauptberufliches wissenschaftliches Personal
nach ausgewählten Personalgruppen und Geschlecht 2007, 2012, 2017, 2022
(Anteilswerte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60002, eigene Berechnung und Darstellung

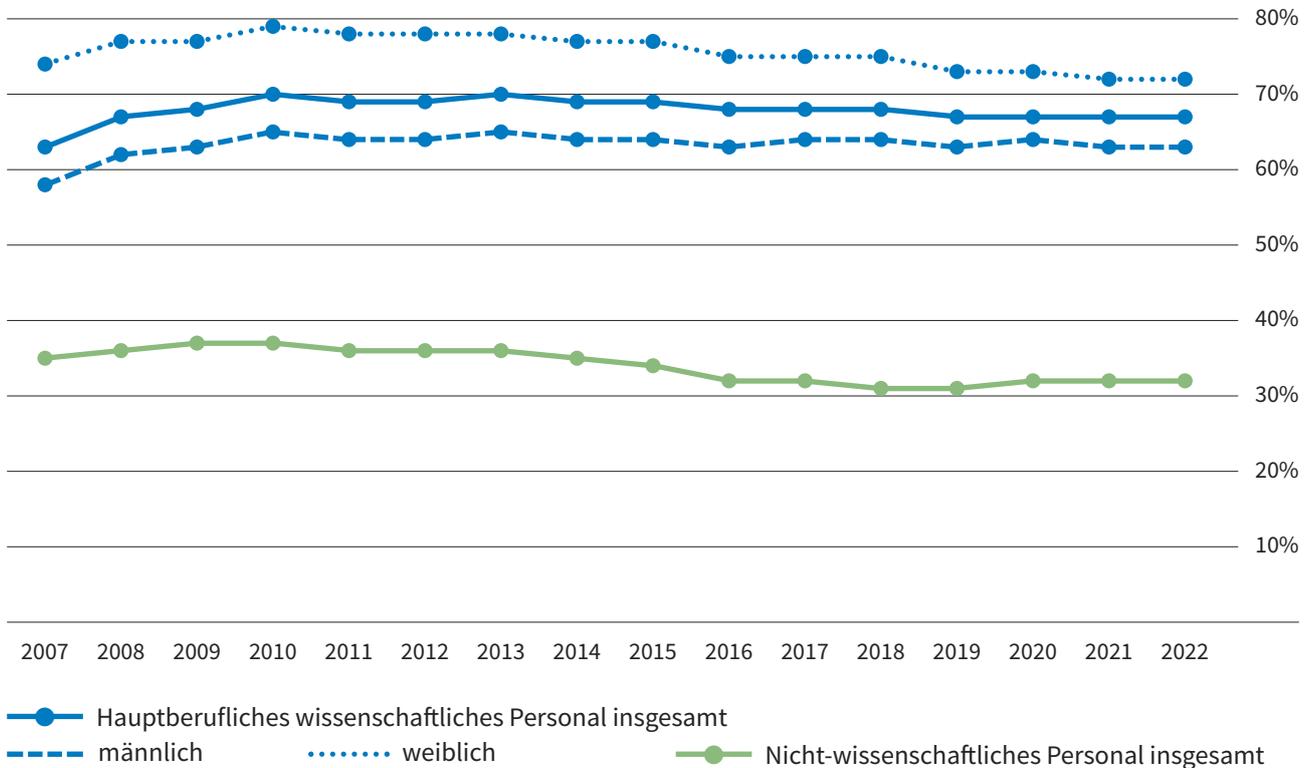
Anteil an Teilzeitbeschäftigungen in der Personalgruppe der Professor*innen im gesamten Berichtszeitraum deutlich geringer als in der Personalgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, in der auch die Akademischen Rät*innen erfasst sind. Im Jahr 2007 waren 5 Prozent der Professor*innen in Teilzeit beschäftigt und im Jahr 2022 mit 9 Prozent fast doppelt so viele. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen lag die Teilzeitquote 2007 bei 40 Prozent, 2022 waren es 46 Prozent. Insgesamt ist beim wissenschaftlichen Personal Teilzeitbeschäftigung also zunehmend verbreitet (vgl. auch Abb. A.4.1).

Ein auffälliger Unterschied zeigt sich zudem zwischen den Geschlechtern. Während der Anteil der teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter von 32 Prozent im Jahr 2007 auf 38 Prozent im Jahr 2022 anstieg, lag der Anteil der teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 2007 bereits bei 53 Prozent, stieg bis 2017 auf 57 Prozent und ist danach

auf diesem Wert verblieben. Ein ähnlicher Befund ist in der Personalgruppe der Professor*innen zu beobachten, allerdings auf einem deutlich niedrigeren Wertenniveau. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Professoren stieg hier von 4 Prozent im Jahr 2007 auf 8 Prozent im Jahr 2022, während der Anteil der Professorinnen von 9 Prozent auf 13 Prozent anstieg. Dies zeigt, dass auch Professorinnen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als ihre männlichen Kollegen.

Den Daten der Hochschulpersonalstatistik zufolge hat im Berichtszeitraum auch eine Zunahme des Anteils befristeter Arbeitsverträge stattgefunden, vor allem beim wissenschaftlichen Personal (vgl. Abb. A.4.4). Der größte Anstieg erfolgte beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal zwischen 2007 und 2010 von 63 auf 70 Prozent. Mit marginalen Schwankungen blieb der Anteil befristeter Beschäftigung bis 2015 stabil, um danach leicht abzunehmen, bis auf 67 Prozent im Jahr 2022. Auffällig sind die relevanten Unter-

Abbildung A.4.4:
Befristetes Personal nach ausgewählten Personalgruppen
und Geschlecht 2007 bis 2022 (Anteilswerte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen und Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60402, eigene Berechnung und Darstellung

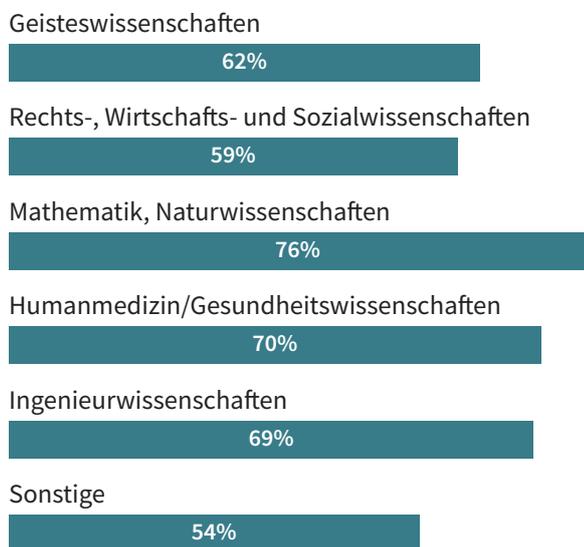
schiede nach Geschlecht. So lag die Befristungsquote im Jahr 2007 beim männlichen wissenschaftlichen Personal bei 58 Prozent und beim weiblichen wissenschaftlichen Personal bei 76 Prozent. Der für dieses Jahr ermittelte Abstand von 16 Prozentpunkten ist in den Folgejahren kleiner geworden. Er verringerte sich bis auf 9 Prozentpunkte in den Jahren 2021 und 2022. Die Befristungsquote betrug 2022 beim männlichen hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal 63 Prozent und beim weiblichen hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal 72 Prozent.

Aufgrund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit liegen für die Befristungsquote im Berichtszeitraum keine durchgängigen Angaben zu den Personalgruppen Verwaltung, Bibliotheken und Technik vor. Deshalb wird an dieser Stelle über die Entwicklung für das nicht-wissenschaftliche Personal insgesamt berichtet. Beim nicht-wissenschaftlichen Personal, das neben den genannten Personalgruppen auch Be-

schäftigte in der Pflege, im Funktionsdienst der Universitätskliniken und in einigen weiteren sonstigen Bereichen umfasst, ist die Befristungsquote zwischen 2007 und 2010 ebenfalls angestiegen, von 25 auf 27 Prozent (vgl. Abb. A.4.4). Bis 2016 ging der Anteil befristeter Beschäftigung beim nicht-wissenschaftlichen Personal auf 22 Prozent zurück und blieb bis 2022 auf diesem Niveau. Beim nicht-wissenschaftlichen Hochschulpersonal insgesamt sind allenfalls marginale Unterschiede zwischen den Geschlechtern festzustellen, sodass diese Werte hier nicht berichtet werden. Insgesamt ist befristete Beschäftigung beim nicht-wissenschaftlichen Personal erheblich seltener als beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal.

Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal bestehen hinsichtlich des Anteils befristeter Beschäftigung deutliche Unterschiede nach Fächergruppen (vgl. Abb. A.4.5). So lag die Befristungsquote im Jahr 2022 in den Fächergruppen Mathematik, Naturwis-

Abbildung A.4.5: Befristet beschäftigtes hauptberufliches wissenschaftliches Personal nach Fächergruppen 2022 (Anteilswerte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60402, eigene Berechnung und Darstellung

senschaften (76%), Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (70%) und Ingenieurwissenschaften (69%) über dem Durchschnittswert für das wissenschaftliche Personal insgesamt. Bei den Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften handelt es sich zugleich um sehr drittintensivere Bereiche (vgl. Abschnitt A.5). In den Fächergruppen Geisteswissenschaften (62%), Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (59%) und in den sonstigen Fächergruppen (54%) war die Befristungsquote in diesem Jahr hingegen unterdurchschnittlich ausgeprägt.

Für den Zeitraum ab 2018 besteht die Möglichkeit, zusätzlich ausgewählte Personalgruppen in den Blick zu nehmen (vgl. Abb. A.4.6). Hierbei zeigt sich, dass die Befristungsquote auch innerhalb des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterschiedlich ist. So lag der Anteil befristeter Beschäftigungen im Jahr 2022 in der Personalgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bei 82 Prozent und bei den Professor*innen bei 13 Prozent.⁸ Für die Personal-

gruppen Verwaltung, Bibliotheken und Technik wurde für dieses Jahr eine Befristungsquote von 18 Prozent ermittelt.

Neben den deutlichen Unterschieden zwischen den Personalgruppen zeigen sich zumindest teilweise auch relevante Unterschiede zwischen den Geschlechtern (vgl. Abb. A.4.6). So waren in allen betrachteten Personalgruppen Frauen häufiger befristet beschäftigt als Männer. In den Personalgruppen Verwaltung, Bibliotheken und Technik lag die Befristungsquote im Jahr 2022 unter den männlichen Beschäftigten bei 16 Prozent und unter den weiblichen Beschäftigten bei 19 Prozent. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen hatten männliche Beschäftigte zu 81 Prozent einen befristeten Arbeitsvertrag und weibliche Beschäftigte zu 83 Prozent. Deutlich relevanter sind die Geschlechterunterschiede bei den Professor*innen. Hier waren 2022 von den Professoren 11 Prozent befristet beschäftigt und von den Professorinnen 18 Prozent.

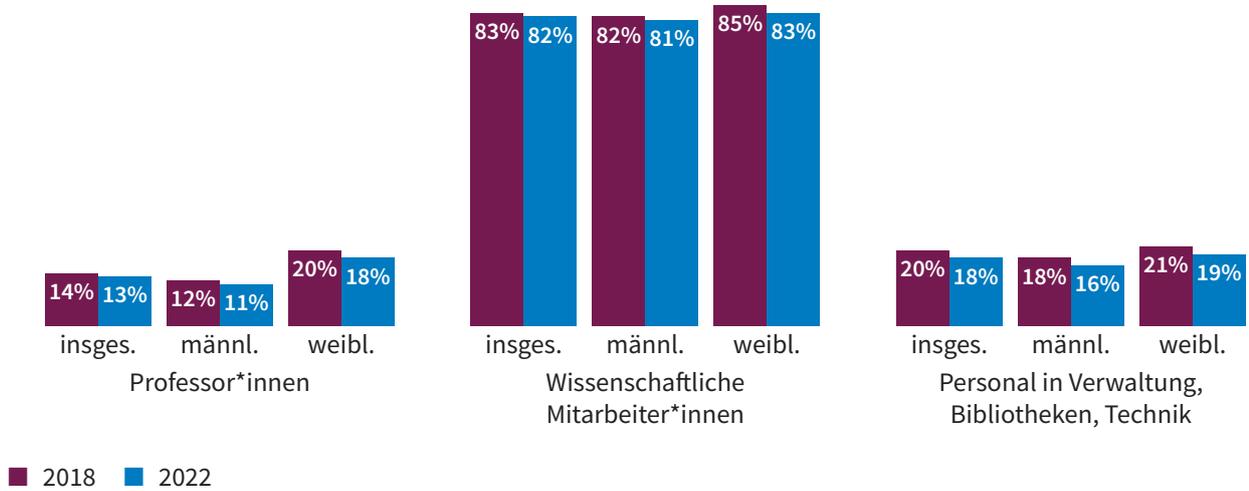
Leichte Unterschiede lassen sich bei der Befristungsquote in der Personalgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, der auch die Akademischen Rät*innen zugeordnet sind, zwischen den Bundesländern feststellen (vgl. Abb. A.4.7). Am niedrigsten war der Anteil befristeter Beschäftigung im Jahr 2022 mit 76 Prozent in Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern, am höchsten mit 87 Prozent in Brandenburg und 86 Prozent in Bayern. Den bundesweiten Durchschnittswert von 82 Prozent befristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen erreichten auch die Länder Niedersachsen, Baden-Württemberg und Thüringen.

Zwischen 2018 und 2022 ging die Befristungsquote von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in den

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen noch weitere Personalgruppen, insbesondere die Gruppen der Dozent*innen/Assistent*innen, die neben der Vergütungsgruppe der Wissenschaftlichen Assistent*innen auch die Universitäts- bzw. Hochschuldozent*innen umfasst. Außerdem die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die wiederum die Vergütungsgruppe Lektor*innen einschließt. Zur Befristungsquote auf der Ebene der Vergütungsgruppen sind auf Basis der verfügbaren Daten der amtlichen Hochschulpersonalstatistik keine zuverlässigen Aussagen möglich. In der Personalgruppe Dozent*innen/Assistent*innen lag der Anteil befristeter Beschäftigter eigenen Auswertungen der Datenbank DZHW-ICELand (Bestand 60402) zufolge im Jahr 2022 bei 59 Prozent, in der Personalgruppe Lehrkräfte für besondere Aufgaben bei 25 Prozent. Zu den Vergütungsgruppen der Personalgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen vgl. Fußnote 5.

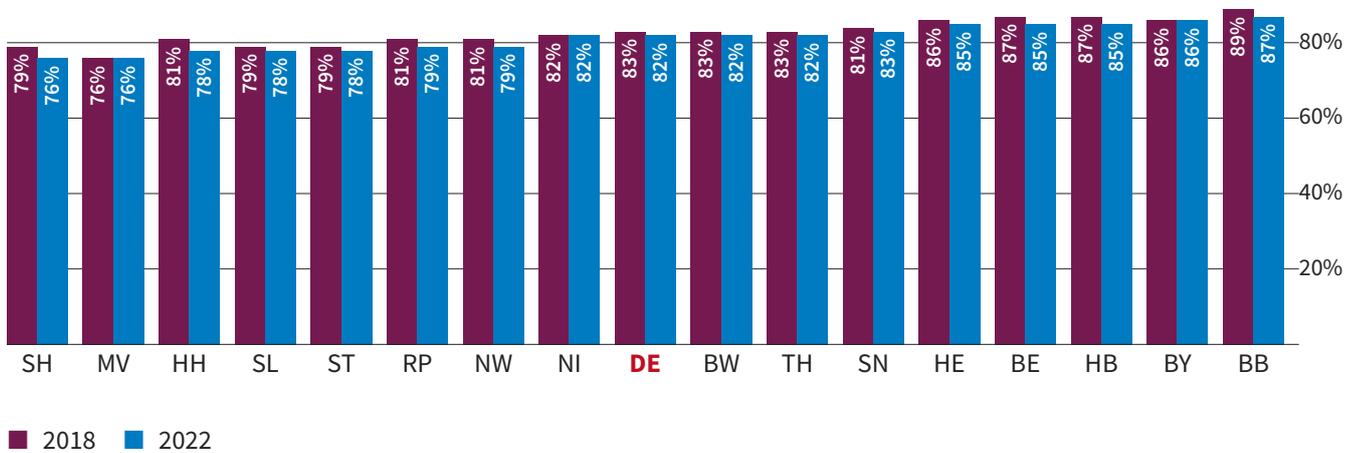
⁸ Der sogenannte „Akademische Mittelbau“ umfasst neben der Personalgruppe

Abbildung A.4.6:
Befristet beschäftigtes Personal nach ausgewählten Personalgruppen und Geschlecht 2018 und 2022 (Anteilswerte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60402, eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung A.4.7:
Befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Ländern 2018 und 2022 (Anteilswerte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60402, eigene Berechnung und Darstellung

meisten Bundesländern minimal zurück (vgl. Abb. A.4.7). Der bundesweite Durchschnittswert lag 2018 bei 83 Prozent und 2022 bei 82 Prozent. Am stärksten war der Rückgang mit je 3 Prozentpunkten in Schleswig-Holstein (2018: 79 %, 2022: 76 %) und Hamburg (2018: 81 %, 2022: 78 %). Nicht verändert haben sich die Anteilswerte in Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Bayern, in Bremen ist ein marginaler Zuwachs (2018: 84 %, 2022: 85 %) zu verzeichnen. Auf-

grund der geringfügigen Veränderungen ist für die deutliche Mehrheit der Bundesländer bei der befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen insgesamt von einer stagnierenden Entwicklung auszugehen.

Die Unterschiede bei der Befristungsquote von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen dürften teilweise auf die unterschiedliche Relevanz von Drittmittelfi-

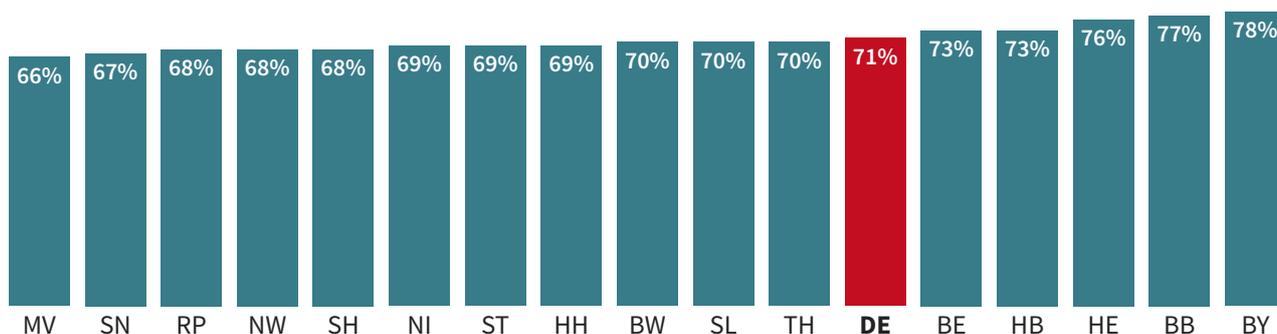
nanzierungen bei dieser Personalgruppe zurückzuführen sein (vgl. Abb. A.5.2). Die Befristungsquote unter den drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen lag 2022 bundesweit bei 98 Prozent (ohne Abbildung) – mit äußerst marginalen Unterschieden zwischen den Bundesländern. In einigen Bundesländern (Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen-Anhalt) korrespondierten im selben Jahr relativ niedrige Befristungsquoten mit unterdurchschnittlichen Anteilen an Drittmittelfinanzierungen, während in anderen Bundesländern (Brandenburg, Bremen, Berlin) überdurchschnittliche Anteilswerte bei Befristungen und Drittmittelfinanzierungen zusammentrafen. Beim Vergleich von Befristungen und Drittmittelfinanzierungen ergibt sich jedoch kein einheitliches Muster, sodass die begrenzten Laufzeiten von Drittmittelprojekten die Unterschiede bei der befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen allenfalls teilweise erklären können. Von erheblicher Bedeutung sind offenbar insbesondere die Unterschiede beim Befristungsanteil der aus Grundmitteln, konkret aus dem Stellenplan bzw. aus sonstigen Haushaltsmitteln, finanzierten Beschäftigungspositionen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (vgl. Abb. A.4.8). Hier lag die Befristungsquote 2022 im bundesweiten Durchschnitt bei 71 Prozent. In Mecklenburg-Vorpommern (66%) und Sachsen (67%) waren die Befristungsquoten leicht unterdurchschnittlich, in Bayern (78%), Brandenburg (77%) und Hessen (76%) hingegen überdurchschnittlich.

A.5. Entwicklung drittmittelfinanzierter Beschäftigung

Bereits in den 1990er Jahren sind projektgebundene Mittel zur Durchführung von Forschungsaktivitäten, sogenannte Drittmittel, an den Hochschulen in Deutschland immer wichtiger geworden. Die Bedeutung dieser Finanzierungsquelle ist seit 2005 durch verschiedene Sonderprogramme von Bund und Ländern, insbesondere der Exzellenzinitiative bzw. später der Exzellenzstrategie, teilweise auch durch den Pakt für Forschung und Innovation, weiter gewachsen (vgl. Abschnitt B.2). Die Sonderprogramme sind 2007 finanzwirksam geworden, was sich auch in den Daten der Hochschulpersonalstatistik abbildet, indem der Anteil des drittmittelfinanzierten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals in der Folge angestiegen ist (vgl. Abb. A.5.1). Im Jahr 2007 lag der Anteil des drittmittelfinanzierten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals bei 26 Prozent und ist bis 2012 auf 32 Prozent angewachsen. Bis 2022 blieb dieser Anteilswert dann mit marginalen Abweichungen stabil.

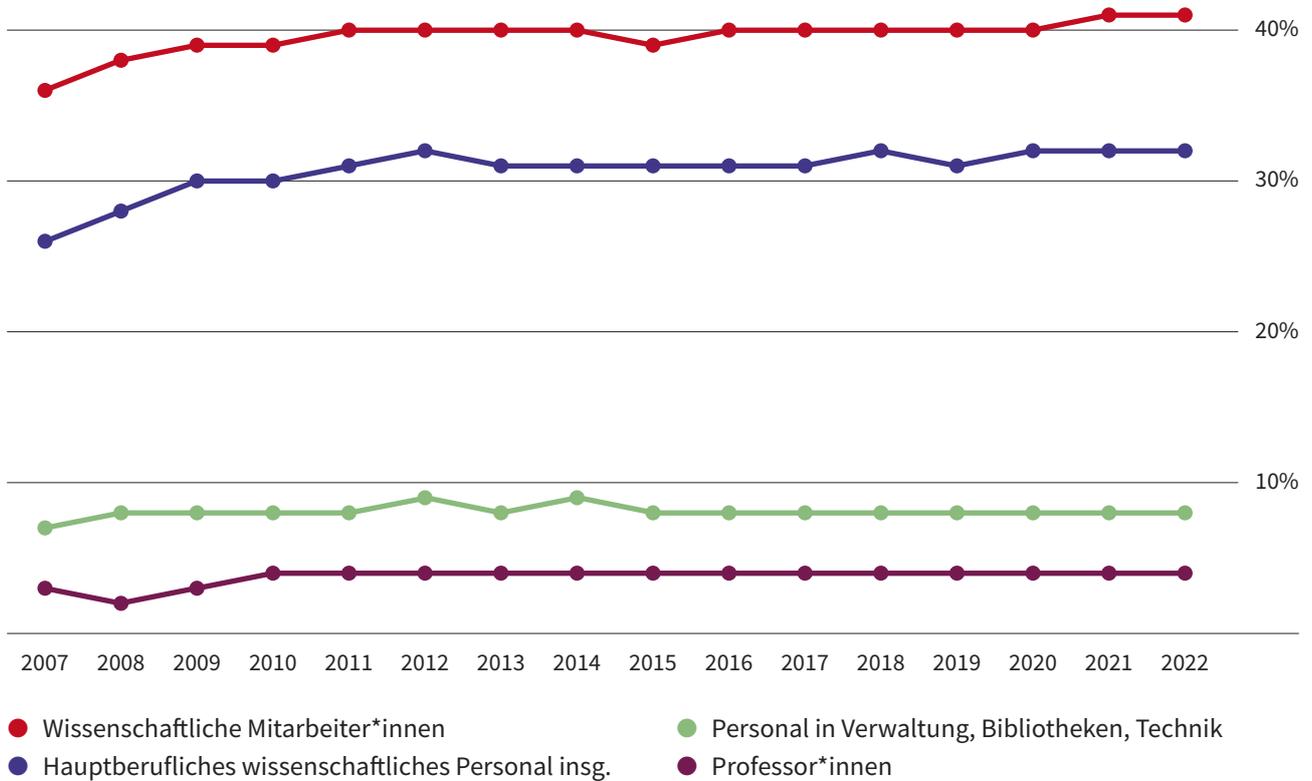
Eine besonders große Relevanz haben drittmittelfinanzierte Beschäftigungspositionen vor allem in der Personalgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeite-

Abbildung A.4.8:
Befristet beschäftigte grundmittelfinanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Bundesländern 2022 (Anteilswerte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60402, eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung A.5.1:
Drittmittelfinanziertes hauptberufliches Hochschulpersonal nach
ausgewählten Personalgruppen 2007 bis 2022 (Anteilswerte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60002, eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung A.5.2:
Drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach
Bundesländern 2022 (Anteilswerte)



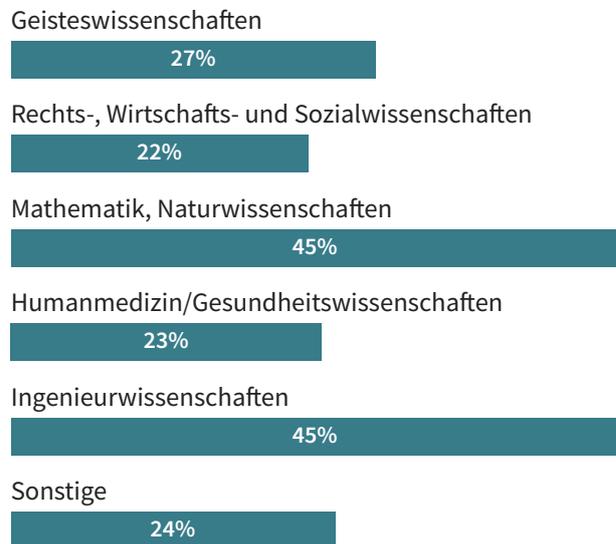
Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60002, eigene Berechnung und Darstellung

r*innen (vgl. Abb. A.5.1). Hier war zwischen 2007 und 2011 eine Zunahme des Anteils des drittmittelfinanzierten Personals von 36 auf 40 Prozent zu verzeichnen. Dieser Wert ist in den folgenden Jahren weitgehend stabil geblieben, zuletzt lag der Anteil drittmittelfinanzierter wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen im Jahr 2022 bei 41 Prozent. Die Relevanz von Drittmittelfinanzierungen unterscheidet sich deutlich zwischen den Bundesländern (vgl. Abb. A.5.2). So wurden 2022 in Bremen 55 Prozent der Beschäftigungspositionen von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen aus Drittmitteln finanziert, während der Anteilswert in Schleswig-Holstein mit 27 Prozent nur halb so hoch war. Relativ gering war der Anteil an Drittmittelfinanzierungen ebenfalls in Sachsen-Anhalt und im Saarland (beide 29 %) sowie in Mecklenburg-Vorpommern (31 %). Vergleichsweise hohe Anteilswerte waren in Brandenburg (49 %), Sachsen (48 %) und Berlin (46 %) zu verzeichnen.

Eine deutlich geringere Bedeutung als bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen haben Drittmittelfinanzierungen in der Personalgruppe der Professor*innen. Hier lag der Anteil der drittmittelfinanzierten Beschäftigung über den gesamten Zeitraum von 2007 bis 2022 hinweg konstant niedrig bei etwa 3 bis 4 Prozent (vgl. Abb. A.5.1). Eine etwas größere Rolle als bei den Professor*innen spielen Drittmittel bei der Finanzierung von Beschäftigungspositionen in den Personalgruppen Verwaltung, Bibliotheken und Technik. Hier bewegte sich die Quote drittmittelfinanzierter Beschäftigungen im Berichtszeitraum mit geringen Schwankungen zwischen 7 und 9 Prozent. Insgesamt wird deutlich, dass der Anteil der Drittmittelbeschäftigten in den verschiedenen Personalgruppen über die Jahre relativ stabil geblieben ist und nur für die Finanzierung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, deren Beschäftigungspositionen immerhin zu zwei Fünfteln aus Drittmitteln finanziert werden, von erheblicher Relevanz ist. Dies schlägt sich allerdings aufgrund der schieren Größe dieser Personalgruppe auch in den Anteilswerten für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal insgesamt nieder.

Wie bereits bei den Anteilswerten zur Teilzeitbeschäftigung und – in geringerer Ausprägung – beim Anteil befristeter Beschäftigten lassen sich beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hinsichtlich der quantitativen Bedeutung von Drittmittelfinanzie-

Abbildung A.5.3: Drittmittelfinanziertes hauptberufliches wissenschaftliches Personal nach Fächergruppen 2022 (Anteilswerte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60002, eigene Berechnung und Darstellung

rungen ebenfalls (teilweise deutliche) Unterschiede zwischen den Fächergruppen ausmachen (vgl. Abb. A.5.3). So lag der Anteil drittmittelfinanzierter Beschäftigungen im Jahr 2022 in den Natur- und Ingenieurwissenschaften mit je 45 Prozent deutlich über dem Durchschnittswert für alle Fächergruppen, der 32 Prozent betragen hat (vgl. auch Abschnitt B.2.3).

Deutlich geringer war der Anteil drittmittelfinanzierter Beschäftigungspositionen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal 2022 hingegen in den Fächergruppen Geisteswissenschaften (27 %), Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (23 %) sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (22 %). In den sonstigen Fächergruppen (Sport und Kunst sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin) waren zusammengenommen die Stellen von 24 Prozent der Beschäftigten aus Drittmitteln finanziert.

A.6. Gesamt- einschätzung

Im Berichtszeitraum hat eine massive Expansion des Hochschulwesens in Deutschland stattgefunden. Zwischen 2007 und 2022 ist nicht nur die Zahl der Studierenden um gut eine Million Personen angewachsen, auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal waren 2022 gut 100.000 Personen, vor allem Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben, mehr zu verzeichnen als noch 2007. Die Zahl der Beschäftigten in Verwaltung, Bibliotheken und Technik stieg um rund 50.000 Personen, das nebenberufliche wissenschaftliche Personal, also Lehrbeauftragte und weitere nebenamtliche Lehrende wie Privatdozent*innen oder Honorarprofessor*innen, aber auch wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutor*innen, wuchs um etwa 65.000 Personen an. Insgesamt arbeiteten und studierten im Jahr 2022 an den Hochschulen über 1,2 Millionen Personen mehr als im Jahr 2007, wobei die Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften relativ stärker gewachsen sind als die Universitäten und gleichgestellte Hochschulen wie Kunsthochschulen oder Pädagogische Hochschulen.

Das Hochschulsystem ist aber nicht nur zahlenmäßig größer geworden, auch die Diversität der Menschen, die darin tätig sind, hat sich erhöht. Nicht nur bei den Studierenden (16%), auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal, insbesondere den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist die Zahl der Personen, die eine andere Staatsangehörigkeit als die deutsche besitzen, angestiegen, wenngleich dies immer noch auf weniger als ein Fünftel (18%) der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zutrifft. Bei den Professor*innen lag der Anteil ausländischer Staatsangehöriger im Jahr 2022 bei weniger als zehn Prozent (9%), obwohl die Werte auch hier angestiegen sind. Angewachsen ist auch der Frauenanteil unter den Professor*innen. Die Steigerung betrug im Berichtszeitraum zwar mehr als zehn Prozentpunkte, aber auch im Jahr 2022 war nur etwas mehr als ein Viertel der Professuren (28%) weiblich besetzt. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist hingegen die Geschlechterparität in greifbare Nähe gerückt,

hier lag der Anteil weiblicher Beschäftigter 2022 bei 45 Prozent.

Die Veränderungsdynamik des deutschen Hochschulsystems zwischen 2007 und 2022 ist aber auch mit deutlichen Schattenseiten verbunden. Insbesondere im ersten Drittel des Berichtszeitraums haben atypische Beschäftigungsverhältnisse, also vor allem Teilzeittätigkeiten und befristete Arbeitsverträge, in durchaus relevantem Maße zugenommen. Danach ist im Wesentlichen eine Stagnation der Anteilswerte festzuhalten. In der Personalgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, in der gemäß den Definitionen der amtlichen Hochschulpersonalstatistik auch die Akademischen Rät*innen enthalten sind, lag der Befristungsanteil im Jahr 2022 bei mehr als vier Fünfteln (82%). Zudem war 2022 fast die Hälfte (46%) der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Teilzeit beschäftigt. Im Vergleich hierzu war atypische Beschäftigung bei den Professor*innen erheblich seltener. Hier war nur rund jede*r Zehnte in Teilzeit (9%) oder befristet (13%) beschäftigt. Von den Beschäftigten in den wissenschaftsunterstützenden Personalgruppen Verwaltung, Bibliotheken und Technik arbeiteten im Jahr 2022 zwei Fünftel (40%) in Teilzeit und gut ein Fünftel (18%) in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Atypische Arbeitsverhältnisse sind unter weiblichen Beschäftigten an den Hochschulen stärker verbreitet. So lag die Teilzeitquote unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (57%) im Jahr 2022 um 19 Prozentpunkte oberhalb des Durchschnittswertes ihrer männlichen Kollegen. Bei den Professorinnen (13%) war der Anteil der Teilzeitbeschäftigten um 5 Prozentpunkte höher und bei den Mitarbeiterinnen in Verwaltung, Bibliotheken und Technik (52%) waren es 23 Prozentpunkte. Geringer ausgeprägt waren die Geschlechterdifferenzen bei den befristeten Arbeitsverhältnissen. Hier war die Quote bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (83%) 2022 um drei Prozentpunkte höher als bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern. Bei den Professorinnen (18%) war der Befristungsanteil um sieben Prozentpunkte erhöht, bei den Mitarbeiterinnen in den Personalgruppen Verwaltung, Bibliotheken und Technik (19%) um drei Prozentpunkte.

Insgesamt konnte auf Basis eines Monitorings der Daten der amtlichen Hochschulstatistik gezeigt wer-

den, dass im Berichtszeitraum nicht nur eine deutliche Expansion des deutschen Hochschulsystems stattgefunden hat, sondern auch die Diversität der Hochschulangehörigen in zwar begrenztem, aber dennoch durchaus relevanten Maße größer geworden ist. Darauf deuten zumindest die steigenden Anteilswerte von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit unter den Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen hin. Zugleich sind die Hochschulen keineswegs für alle Beschäftigten Orte, die berechenbare und auskömmliche Arbeitsbedingungen bieten. Dies gilt insbesondere für die vielfach kritisierten enorm hohen Befristungsquoten bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, aber auch für die sehr ausgeprägte Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Hier sind nicht nur die Hochschulen als Arbeitgeberinnen gefordert, Maßnahmen zur Verbesserung der Situation zu ergreifen, auch die Hochschulpolitik muss entsprechende Weichenstellungen vornehmen. Insbesondere gilt es, endlich das Wissenschaftszeitvertragsgesetz im Sinne der Betroffenen zu novellieren, aber auch bei der Gestaltung der regulären Personalkostensätze im Rahmen der projektbezogenen Forschungsförderung bestehen noch ungenutzte Handlungsmöglichkeiten.

Teil B: Entwicklung des nicht-staatlichen Hochschulsektors

Mads Hansen, Jule Hoffmann,
Yasmin Cherier, Ulf Banscheraus

Zusammenfassung

Der Anteil der Studierenden an privaten Hochschulen ist von unter 4 Prozent im Jahr 2007 auf 14 Prozent aller Studierenden in Deutschland im Jahr 2022 gestiegen (Abb. B.1.2.). Da das wissenschaftliche Personal im gleichen Zeitraum weniger stark angewachsen ist (Abb. B.1.7a/b), hat sich das Betreuungsverhältnis im Vergleich zu Hochschulen in öffentlicher oder kirchlicher Trägerschaft (weiter) verschlechtert (Tab. B.1.1.).

Während an öffentlichen Hochschulen pro Studierenden, insbesondere seit 2013, mehr laufende Grundmittel (8.603 Euro in 2022) zur Verfügung stehen (Abb. B.2.3.), spielen diese Formen der institutionellen Finanzierung der Forschung und Lehre für nicht-staatliche Hochschulen eine immer geringere Rolle. Nicht-staatliche Hochschulen finanzieren sich zunehmend aus Verwaltungseinnahmen (u. a. Beiträge der Studierenden, Gebühren). Diese beliefen sich auf 4.505 Euro pro Studierenden in 2022 (Abb. B.2.4.). Insbesondere nicht-staatliche Fachhochschulen finanzieren ihre laufenden Ausgaben im Jahr 2022 fast ausschließlich (86 %) aus Verwaltungseinnahmen wie Studiengebühren. 2007 waren es nur 67 Prozent. Allerdings bestehen innerhalb des nicht-staatlichen Hochschulsektors erhebliche Unterschiede zwischen privaten und kirchlichen Hochschulen.

Die in der Hochschulpolitik üblichen finanzstatistischen Kennzahlen (z. B. Grundmittel/Studierende*r, Drittmittel/Professor*in) sind nur in begrenztem Umfang zur Betrachtung des privaten Hochschulsektors geeignet. Einerseits fehlt ein Monitoring der Preisgestaltung der Studienangebote, andererseits operieren private Hochschulen in der Regel in einem teilweise komplexen Netzwerk aus Finanzierungs-, Betreiber-, Dienstleistungs- und (Aus-)Bildungsgesellschaften, sind in aller Regel gewinnorientiert und firmieren teilweise als Aktiengesellschaften oder gehören zu international operierenden Finanzunternehmen. Daher ist die Aussagekraft der amtlichen Hochschulfinanzstatistik für eine Analyse der Finanzierung der privaten Hochschulen nicht hinreichend. Um das bestehende Bild zu ergänzen, wurden eine differenzierte Erhebung der Höhe der Studiengebühren nach Hoch-

schularten und Studienbereichen (Abschnitt 3) sowie eine Bilanzanalyse (Abschnitt 4) durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen werden in diesem Bericht vorgestellt.

Private Hochschulen verfügen insgesamt über ein begrenztes Studienangebot. 92 Prozent der Hochschulen bieten Studiengänge in weniger als fünf Studienbereichen an. Studienmöglichkeiten bieten sich an Hochschulen in privater Trägerschaft vor allem in den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (61 %), Ingenieurwissenschaften (16 %) und Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (12 %). Sofern entsprechende Angebote an kirchlichen Hochschulen, dem zweiten Segment innerhalb des nicht-staatlichen Hochschulsektors, vorhanden sind, sind diese im Durchschnitt günstiger als ihre private Konkurrenz. Für bestimmte Studiengänge gibt es innerhalb des nicht-staatlichen Hochschulsektors an kirchlichen Hochschulen kostenlose Alternativen zu den gebührenpflichtigen Angeboten privater Hochschulen.

Die durchschnittlichen Studiengebühren an privaten Hochschulen unterscheiden sich je nach Studienbereich (Abb. B.4a/b; B.5a/b). Am teuersten ist das Studium der (Human-/Zahn-)Medizin mit Staatsexamen (Durchschnittlich 87.409 Euro für einen Studienabschluss in Regelstudienzeit). Entsprechende Angebote sind allerdings nur selten an privaten Hochschulen vorhanden. Die geforderten Studiengebühren für einen Bachelorabschluss im Studienbereich der allgemeinen Sozialwissenschaften sind im Durchschnitt fast dreimal so hoch (35.644 Euro) wie in den Studienbereichen Pädagogik, Kindheitspädagogik und Schulpädagogik (13.058 Euro). Auch die Spannweite, zu der Angebote gemacht werden, unterscheidet sich: Für ein Bachelorstudium in Regelstudienzeit werden in bestimmten (insbesondere wirtschaftsnahen) Studienbereichen zwischen 5.000 und 60.000 Euro abgerufen (Durchschnitt: 20.307 Euro). Bei Studienbereichen, deren Absolvent*innen vor allem direkt oder indirekt im Bereich öffentlicher Aufgaben beschäftigt werden (Soziale Arbeit, Heilpädagogik, Sozialmanagement, Pädagogik etc.), liegt die Spannweite nur bei etwa 10.000 Euro über oder unter dem Durchschnitt von 14.576 bzw. 13.058 Euro.

Eine Untersuchung der Unternehmensstrategien der drei privaten Hochschulen mit den meisten Studierenden (Teil 4) zeigt, dass eine der Trägergesellschaften anders agiert, als es traditionell in der deutschen Bildungslandschaft üblich ist: Die Internationale Hochschule (IU) verfolgt den ausgewerteten Geschäftsberichten zufolge eine Start-up Strategie. Sie befindet sich (mindestens) seit 2015 in der Hand internationaler Investor*innen und wächst außergewöhnlich schnell. Dabei wird dieses Wachstum durch Kredite finanziert, die (letztlich) durch eine Muttergesellschaft mit Sitz in Hamilton (Bermuda) gewährt werden. Zu versteuernde Gewinne verzeichneten die Trägergesellschaften der IU weder in Deutschland noch im Vereinigten Königreich.

Diese Strategie scheint erfolgreich zu sein: der Anteil der IU an den Studierenden, die insgesamt an privaten Hochschulen eingeschrieben sind, wächst stärker als der Anteil der Studierenden privater Hochschulen an allen Studierenden in Deutschland (Abb. B.4.4). Der IU gelingt es somit nicht nur, das Wachstum des privaten Studiensektors für sich zu nutzen, sondern auch Marktanteile von Konkurrent*innen für sich zu gewinnen. Im Jahr 2022 studierten 30 Prozent aller Studierenden an privaten Hochschulen in Deutschland an der IU (verglichen mit etwa 1 % im Jahr 2011). In bestimmten Studienbereichen (Wirtschaftswissenschaften, Soziale Arbeit, Heilpädagogik, Sozialmanagement) entfallen etwa 60 Prozent aller privat Studierenden auf die IU. Eine solche Marktkonzentration ist ein beachtliches Ergebnis für die politisch angestrebte Liberalisierung des Bildungssektors: Während sich 60 Prozent aller Studierenden der Sozialen Arbeit, Heilpädagogik und dem Sozialmanagement auf die öffentlichen Fachhochschulen und Universitäten in Deutschland verteilen, ist ein Viertel (24 %) aller Studierenden dieses Studienbereiches in Deutschland an der IU eingeschrieben.

B.1. Eckdaten zum nicht-staatlichen Hochschulsektor

Im Jahr 2022 studierten 12 Prozent (etwa 350.000) aller Studierenden in Deutschland an privaten Hochschulen. Dieser Anstieg ist bemerkenswert, da 2007 noch weniger als 4 Prozent der Studierenden an solchen Institutionen eingeschrieben waren (Abb. B.1.1). Diese dynamische Entwicklung ist in ihrer tatsächlichen Ausgestaltung noch nicht ausreichend erforscht, wengleich diese Forschungslücke erkannt worden ist und durch entsprechende Forschungsvorhaben (bspw. eine eigene BMBF-Förderlinie) geschlossen werden soll. Während eine umfassende Untersuchung die Möglichkeiten dieses Berichts übersteigt, werden im Folgenden dennoch ausgewählte Perspektiven auf die Entwicklung des nicht-staatlichen, insbesondere des privaten Hochschulsektors, präsentiert.

Nach diesem einführenden Abschnitt, der an die Darstellung der Beschäftigtenzahlen im vorangegangenen Teil des Berichts anknüpft, wird die Finanzierung von staatlichen und nicht-staatlichen Hochschulen aus Sicht der Hochschulfinanzstatistik untersucht und die Einnahmen- und Ausgabenstruktur verglichen. Hierbei ist eine Differenzierung zwischen privaten und kirchlichen Hochschulen aufgrund der eingeschränkten Datenlage nicht möglich. Die darauffolgende erstmalige Auswertung einer Erhebung der Studiengebühren von mehr als 2.000 Studiengängen aller nicht-staatlichen Hochschulen in Deutschland ergänzt die Perspektive der Nutzer*innen der (Aus-)Bildungsdienstleistung (Studierende und Unternehmen) und vermittelt einen Eindruck über die Angebotsstruktur der nicht-staatlichen Hochschulen in verschiedenen Studienbereichen. Abschließend werden die Unternehmensstrategien der drei nach Studierendenzahlen größten privaten Hochschulen (Hochschule Fresenius, FOM Hochschule, IU Internationale Hochschule) untersucht.

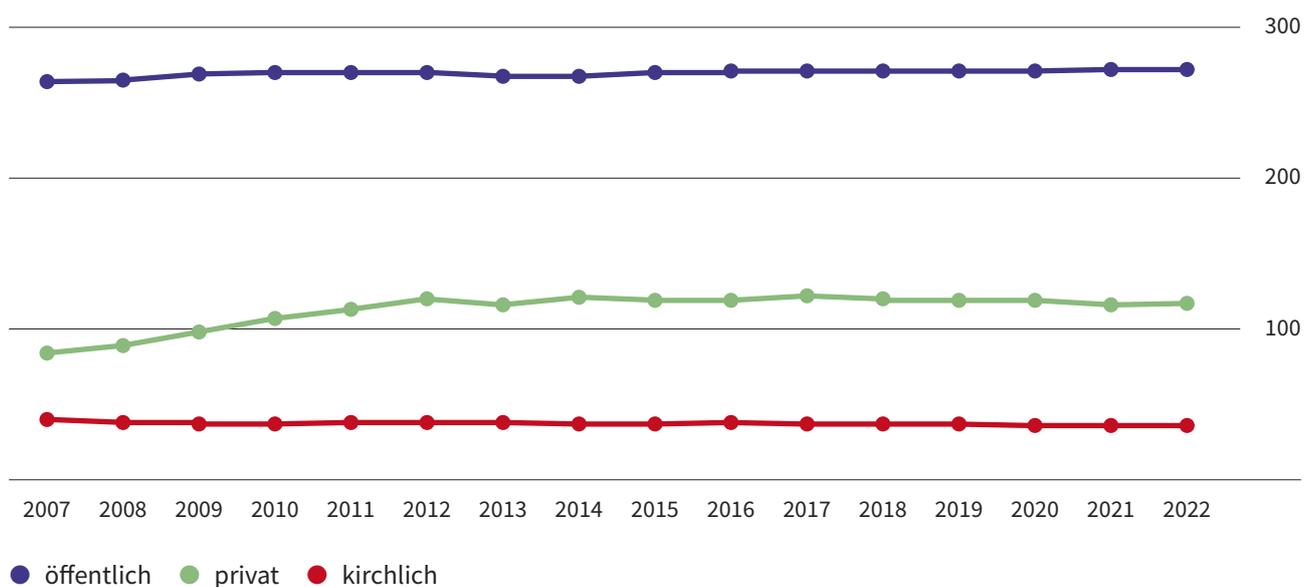
B.1.1. Entwicklung der Anzahl der Hochschulen

Wie Abbildung B.1.1 zeigt, bleibt die Anzahl von öffentlichen Hochschulen im Zeitverlauf relativ konstant, mit einem leichten Zuwachs von acht Hochschulen zwischen 2007 (264) und 2022 (272). Im Vergleich dazu hat die Zahl der privaten Hochschulen seit 2007 deutlich stärker zugenommen. Von 2007 (84) bis 2012 (120) stieg sie um 36 an. Von 2012 auf 2013 sank sie wieder leicht auf 116. Seit 2013 ist die Anzahl privater Hochschulen relativ konstant, nach einem erneuten Höhepunkt in 2017 (122) aber wieder leicht rückläufig (2022: 117). Die Anzahl kirchlicher Hochschulen geht seit 2007 leicht zurück. Während es in 2007 noch 40 kirchliche Hochschulen gab, sind es 36 in 2022. Die Abbildung B.1.1 verdeutlicht, dass der Zuwachs der Anzahl der Hochschulen in Deutschland im Wesentlichen von privaten Hochschulen angetrieben wird.

B.1.2. Entwicklung der Anzahl der Studierenden

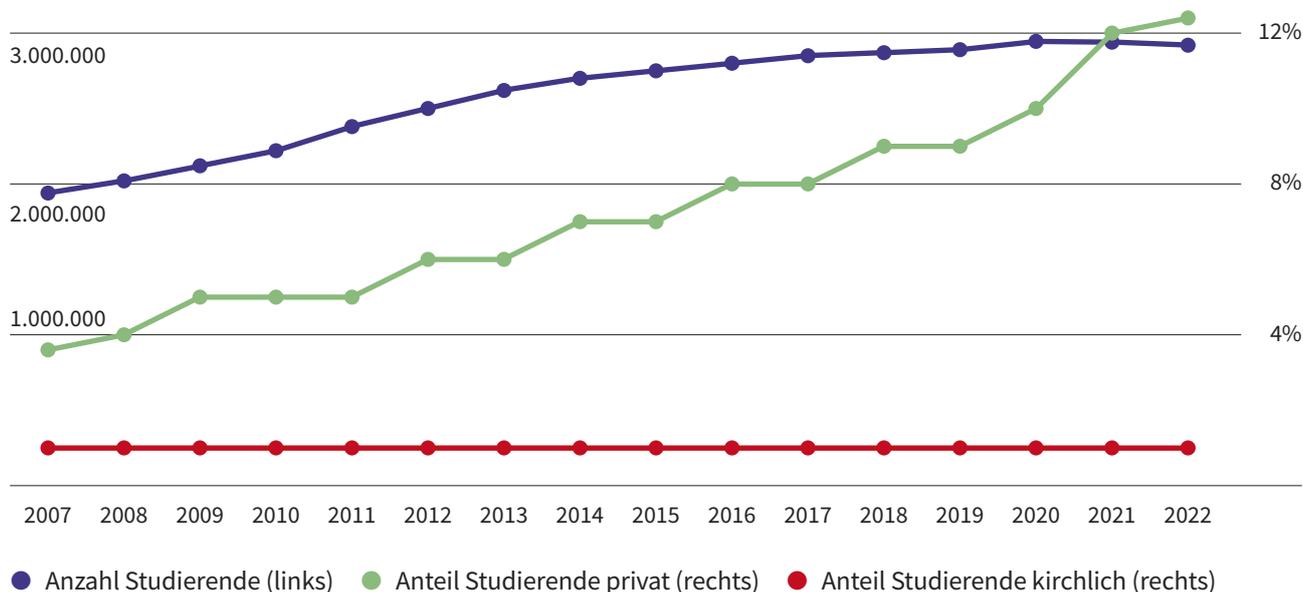
Abbildung B.1.2 zeigt die Entwicklung der Anzahl der Studierenden an deutschen Hochschulen zwischen 2007 und 2022. Es lässt sich ein deutlicher Anstieg (+52 %) der absoluten Studierendenzahlen von 2007 (1.941.405) bis 2020 (2.944.145) verzeichnen. Abbildung B.1.2 stellt ebenfalls die Entwicklung des Anteils der Studierenden an privaten und kirchlichen Hochschulen von 2007 bis 2022 dar. Der Anteil der Studierenden, die an kirchlichen Hochschulen studierten, bleibt von 2007 bis 2022 stabil auf einem sehr niedrigem Niveau von 1 Prozent. An privaten Hochschulen studierten im Jahr 2007 circa 4 Prozent aller Studierenden in Deutschland. Der Anteil steigt mit wachsender Dynamik und erreicht im Jahr 2022 circa 12 Prozent aller Studierenden: 353.297 Personen.

Abbildung B.1.1: Entwicklung der Anzahl der Hochschulen in öffentlicher, privater und kirchlicher Trägerschaft 2007–2022



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 80401, eigene Berechnung und Darstellung. Hinweis: Gezählt wurde die Anzahl der Hochschulen, die Studierendenzahlen >0 übermittelt haben.

Abbildung B.1.2:
Entwicklung der Anzahl der Studierenden in Deutschland
und Anteilswerte der privaten und kirchlichen Hochschulen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 80701, eigene Berechnung und Darstellung

B.1.3. Entwicklung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals

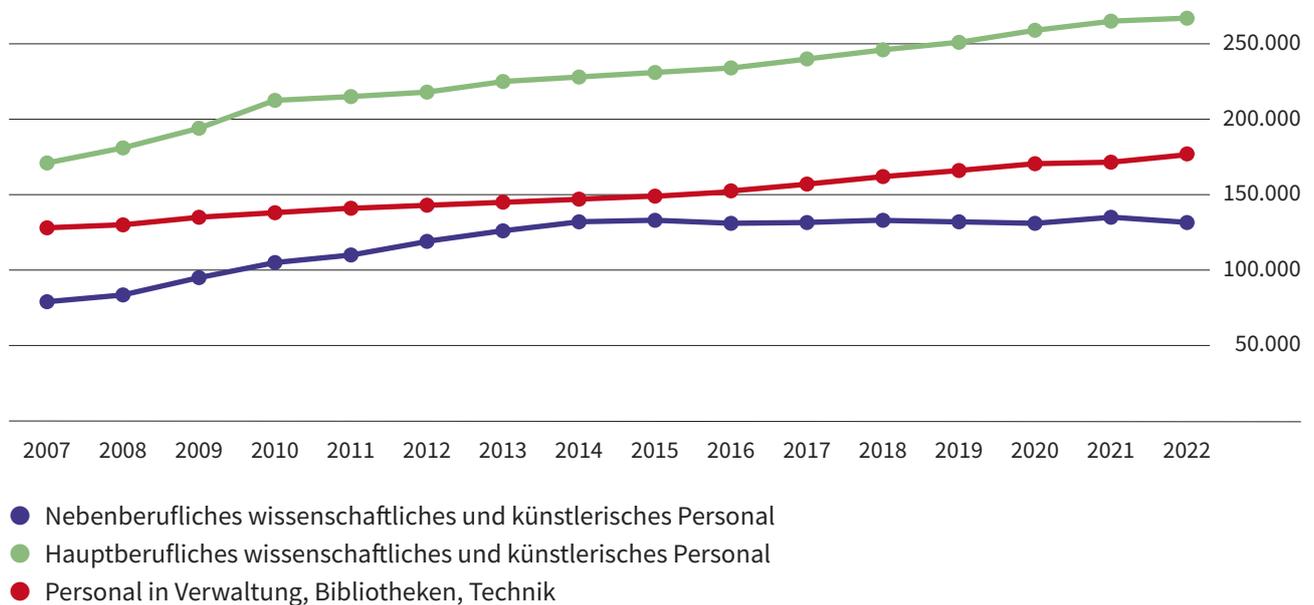
Laut Hochschulpersonalstatistik des statistischen Bundesamtes gehören zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal Professor*innen, Dozent*innen, Assistenten*innen, wissenschaftliche Mitarbeitende und Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben. Zum nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal gehören laut der Hochschulpersonalstatistik Gastprofessor*innen, Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte (Tutor*innen oder studentische Hilfskräfte mit erstem Hochschulabschluss).

Bei einer differenzierten Betrachtung des Personals an staatlichen und nicht-staatlichen Hochschulen zeigen sich Unterschiede in der Personalstruktur. So nahm an öffentlichen Hochschulen (Abb. B.1.3) die

Anzahl des hauptberuflichen wissenschaftlichen Hochschulpersonals stetig zu. Im Jahr 2007 waren an öffentlichen Hochschulen 171.295 Wissenschaftler*innen hauptberuflich tätig. Die Beschäftigtenzahl zeigt an öffentlichen Hochschulen einen positiven Trend (+55%) und erreichte im Jahr 2022 insgesamt 267.040 Personen. An privaten Hochschulen (Abb. B.1.4) stieg die Anzahl der hauptberuflich wissenschaftlich Beschäftigten deutlich stärker von 2.425 im Jahr 2007 auf 9.380 im Jahr 2022 und verdreifachte sich damit fast. An öffentlichen Hochschulen ist zugleich mehr hauptberufliches (2007: 171.295; 2022: 267.040) als nebenberufliches wissenschaftliches Personal (2007: 79.055; 2022: 131.405) tätig. Das gegenteilige Bild zeigt sich an privaten Hochschulen, an welchen mehr nebenberufliches (2007: 3.910; 2022: 16.055) als hauptberufliches wissenschaftliches Personal (2007: 2.425; 2022: 9.380) tätig ist.

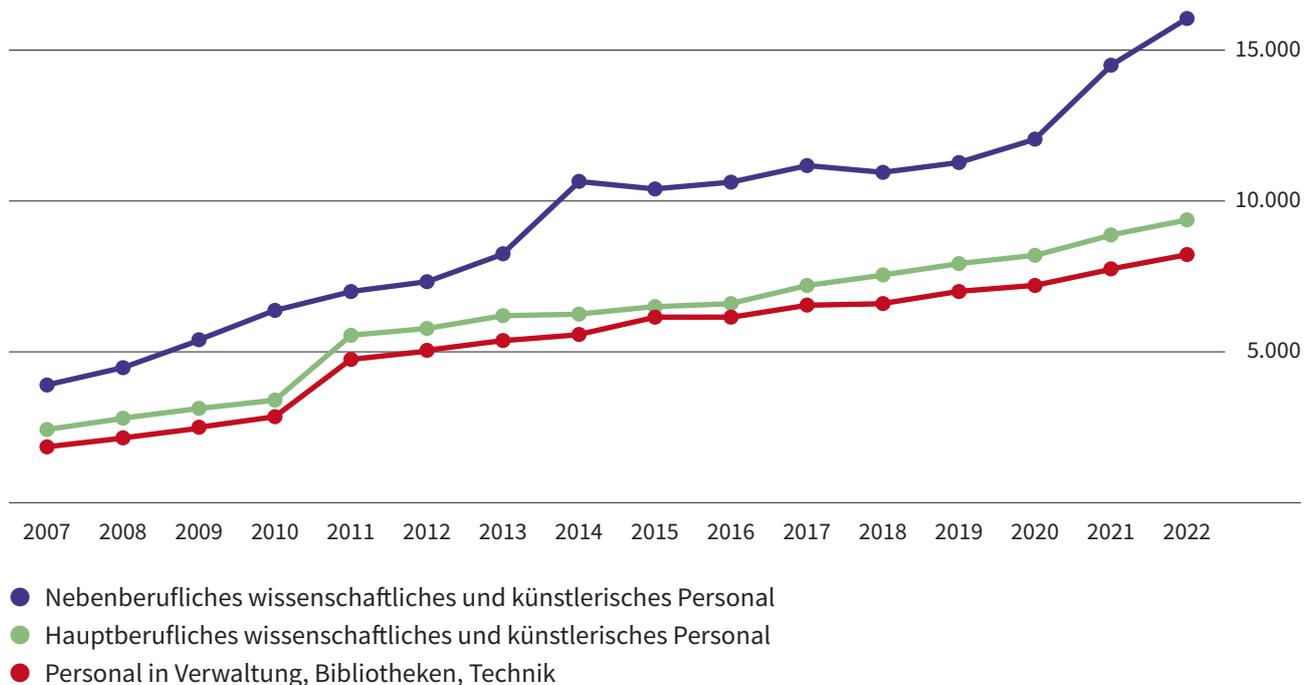
Abbildung B.1.5 zeigt die absolute Entwicklung des wissenschaftlichen Personals an kirchlichen Hochschulen. An kirchlichen Hochschulen ist die Anzahl des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals von 2007 (1.235) bis 2022 (1.815) auf geringem Niveau ähnlich stark angestiegen wie im öffentlichen Hochschulsektor. Bei der Anzahl der nebenberuflich täti-

Abbildung B.1.3:
Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in ausgewählten Personalgruppen
zwischen 2007 und 2022 an öffentlichen Hochschulen



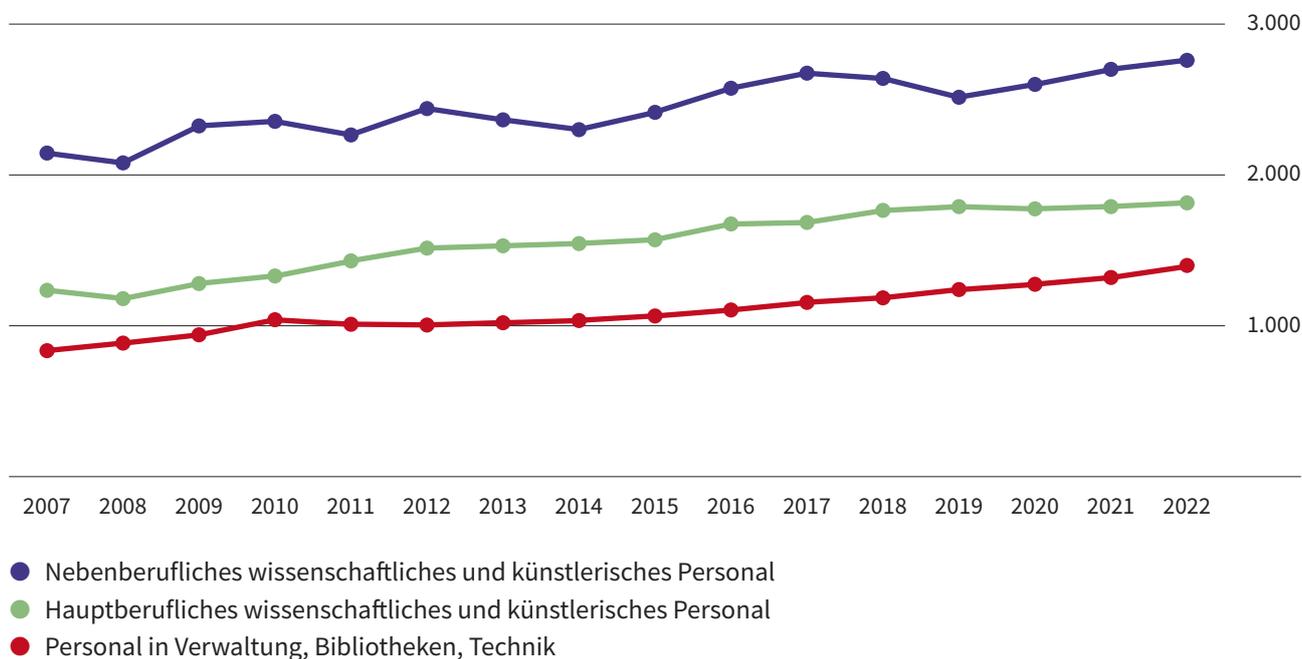
Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60002, eigene Darstellung

Abbildung B.1.4:
Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in ausgewählten Personalgruppen
zwischen 2007 und 2022 an privaten Hochschulen (ohne kirchliche)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60002, eigene Darstellung

Abbildung B.1.5:
Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in ausgewählten Personalgruppen
zwischen 2007 und 2022 an kirchlichen Hochschulen



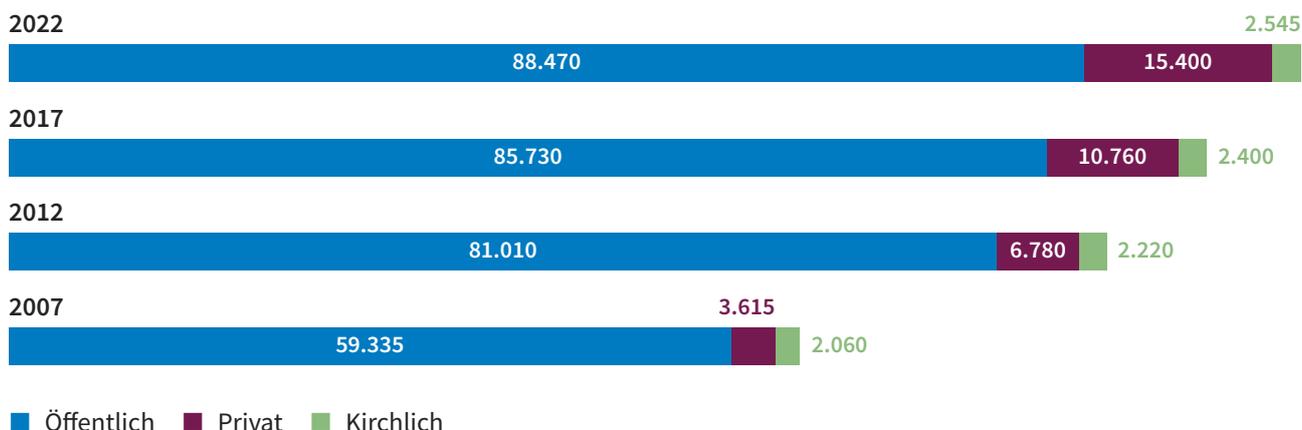
Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60002, eigene Darstellung

gen Wissenschaftler*innen an kirchlichen Hochschulen gab es kleine Schwankungen, die Zahl blieb zwischen 2007 (2.145) und 2022 (2.760) jedoch weitgehend konstant. Ähnlich wie an privaten Hochschulen wird auch bei kirchlichen Hochschulen konstant mehr nebenberufliches als hauptberufliches wissenschaftliches Personal eingesetzt.

B.1.4. Entwicklung der Anzahl der Lehrbeauftragten

Betrachtet man die Anzahl der Lehrbeauftragten (eine Untergruppe des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals) differenziert nach Trägerschaft der Hochschulen (Abb. B.1.6), erkennt man eine generelle Zunahme der Anzahl der Lehrbeauftragten. An öffentlichen Hochschulen ist ein größerer Zuwachs an Lehrbeauftragten von 2007 (59.335) bis 2012 (81.010) zu verzeichnen als an nicht-staatlichen Hochschulen. Der Anstieg an Lehrbeauftragten an öffentlichen Hochschulen hat sich allerdings seit 2012 verlangsamt (2017: 85.730; 2022: 88.740). An den nicht-staatlichen Hochschulen stieg die Zahl der Lehrbeauftragten an Hochschulen in privater Trägerschaft stärker als an kirchlichen Hochschulen. An privaten Hochschulen stieg die Zahl der Lehrbeauftragten von 2007

Abbildung B.1.6: Lehrbeauftragte nach Trägerschaft 2007, 2012, 2017, 2022



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60002, eigene Darstellung

bis 2022 auf mehr als das Vierfache an, von 3.615 (2007) auf 15.400 (2022). Ein Anstieg der Anzahl der Lehrbeauftragten ist auch an kirchlichen Hochschulen zu verzeichnen (2007: 2.060; 2022: 2.545). Insgesamt zeigen diese Daten eine dynamische Entwicklung in der Anzahl der Lehrbeauftragten, vor allem an Hochschulen in privater Trägerschaft.

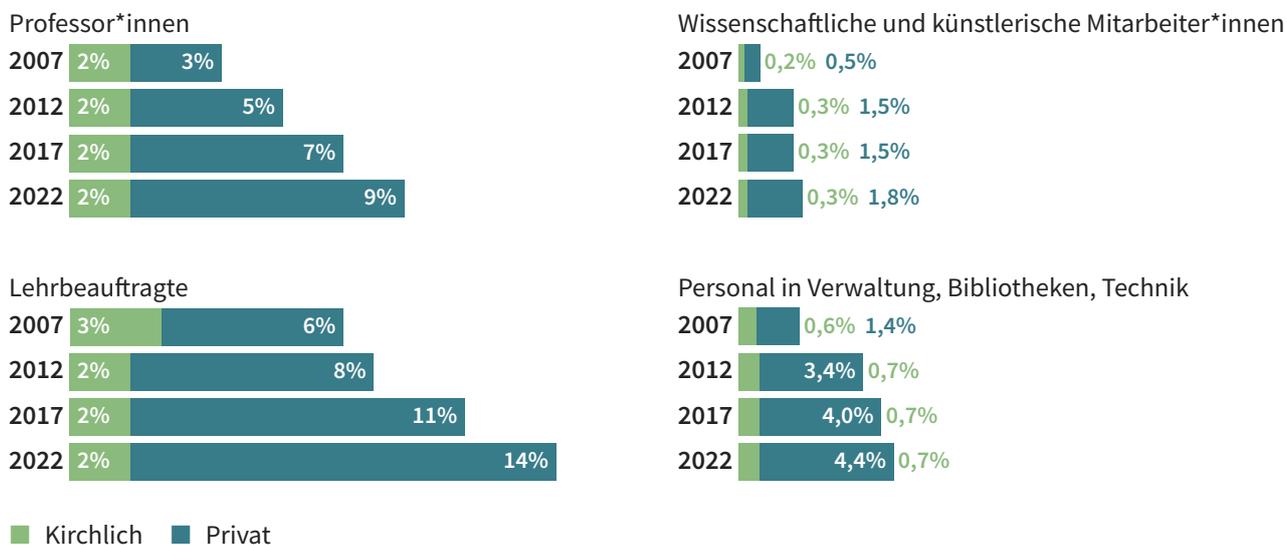
B.1.5. Anteilswerte privater und kirchlicher Hochschulen an ausgewählten Personalgruppen

Abbildung B.1.7 stellt die Anteile der privaten und kirchlichen Hochschulen an allen Beschäftigten ausgewählter Personalgruppen gegenüber. Während von 2007 bis 2022 konstant zwei Prozent der Professor*innen an kirchlichen Hochschulen tätig waren, ist der Anteil der Professor*innen an privaten Hochschulen

von 3 Prozent in 2007 bis auf 9 Prozent im Jahr 2022 angewachsen. Auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen blieb der Anteilswert der kirchlichen Hochschulen von 2007 (0,2 %) bis 2022 (0,3 %) insgesamt stabil. An privaten Hochschulen gab es hingegen – ebenfalls auf einem zahlenmäßig geringen Niveau – eine positive Veränderung beim Anteilswert an allen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Deutschland, welcher von 2007 (0,5 %) bis 2012 um einen Prozentpunkt (1,5 %) zugewachsen ist. Seit 2012 blieb dieser Anteil einigermaßen konstant und lag im Jahr 2022 bei 1,8 Prozent.

An privaten Hochschulen lässt sich nicht nur bei den Professor*innen, sondern auch bei den Lehrbeauftragten ein Zuwachs verzeichnen. Im Jahr 2007 waren noch 6 Prozent der Lehrbeauftragten an privaten Hochschulen tätig. Bis 2022 stieg deren Anteil auf 14 Prozent. Insgesamt ist der Anteil der privaten Hochschulen an dieser Personalgruppe von 2007 bis 2022 um 8 Prozentpunkte angestiegen. Im Vergleich dazu, nahm der Anteil der Lehrbeauftragten an kirchlichen Hochschulen von 2007 (3 %) bis 2012 (2 %) leicht ab. Seit 2012 sind konstant circa 2 Prozent der Lehrbeauftragten an kirchlichen Hochschulen beschäftigt. Auch der Anteil des Verwaltungspersonals, welches an kirchlichen Hochschulen beschäftigt ist, ist seit 2012 unverändert (0,7 %) seitdem dieser von 2007 (0,6 %) marginal um 0,1 Prozentpunkte angestiegen war. Der Anteil der privaten Hochschulen an allen Beschäftigten in den Personalgruppen Verwaltung, Bibliotheken

Abbildung B.1.7: Anteil privater und kirchlicher Hochschulen an allen Beschäftigten ausgewählter Personalgruppen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60002, eigene Berechnung und Darstellung

und Technik hat sich zwischen 2007 (1,4%) und 2022 (4,4%) um 4 Prozentpunkte erhöht. Während sich bei den kirchlichen Hochschulen kaum eine Veränderung zeigt, ist der Anteil der privaten Hochschulen am Personal in allen Personalgruppen gestiegen. Diese Entwicklung bleibt jedoch hinter den Zuwächsen bei den Studierendenzahlen zurück (2007 bis 2022 +9 Prozentpunkte; siehe Abb. B.2)

B.1.6. Entwicklung der Betreuungs- relation

Zum Abschluss dieses Kapitels wird die Anzahl der Studierenden den Beschäftigten in ausgewählten Personalgruppen (Tabelle B.1.1) gegenübergestellt und auf diese Weise die sogenannte Betreuungsrelation ermittelt. Diese gilt als erster Hinweis auf die Qualität und Intensität des Lehrangebots sowie der Betreuung der Studierenden. Innerhalb der Personalgruppen der

Professor*innen lässt sich über alle Hochschulen hinweg (staatliche und nicht-staatliche) zwischen 2007 (51 Studierende pro Professor*in) und 2017 (60) ein Anstieg des relativen Verhältnisses von Studierenden zu Professor*innen verzeichnen. Von 2017 auf 2022 (57) kamen insgesamt wieder etwas weniger Studierende auf eine*n Professor*in.

2007 kamen an öffentlichen Hochschulen 51 Studierende auf eine*n Professor*in und 15 Studierende auf eine*n wissenschaftliche*n Mitarbeiter*in. Die durchschnittliche Anzahl der Studierenden an öffentlichen Hochschulen pro Professor*in erhöhte sich bis 2017 (60) und war danach wieder rückläufig (2022: 55). Das Verhältnis von Studierenden zu wissenschaftliche*n Mitarbeiter*innen an öffentlichen Hochschulen blieb von 2007 (15) bis 2017 (14) einigermaßen stabil. Im Jahr 2022 kamen noch 12 Studierende auf eine*n wissenschaftliche*n Mitarbeiter*in.

Im Jahr 2007 kamen an privaten Hochschulen 66 Studierende auf eine*n Professor*in. 2012 war die Betreuungsrelation mit 61 Studierenden auf eine*n Professor*in etwas günstiger. Seit 2012 ist die Studierendenzahl pro Professor*in erneut gestiegen. Im Jahr 2017 betreute ein*e Professor*in an privaten Hochschulen 69 Studierende, bis 2022 erhöhte sich dieses

Verhältnis um weitere 9 Studierende pro Professor*in auf 78.

Verglichen mit öffentlichen Hochschulen kommen an privaten Hochschulen im Zeitverlauf kontinuierlich mehr Studierende auf eine*n Professor*in. Dieses Verhältnis erreicht im Jahr 2022 einen Höhepunkt: Professor*innen an privaten Hochschulen betreuen durchschnittlich 23 Studierende mehr als ihre Kolleg*innen an öffentlichen Hochschulen. An privaten Hochschulen kamen im Jahr 2007 noch 119 Studierende auf eine*n Wissenschaftliche*n Mitarbeiter*in. Dieses Verhältnis verbesserte sich bis 2022 auf 95 Studierende pro Mitarbeiter*in.

An kirchlichen Hochschulen blieb das Verhältnis von Studierenden zu Professor*innen zwischen 2007 (33) und 2022 (35) beinahe unverändert. Die Anzahl der Studierenden pro wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in nahm an kirchlichen Hochschulen von 2007 (99) bis 2012 (59) stark ab, sodass in 2012 im Durchschnitt 40 Studierende weniger auf eine*n wissenschaftliche*n Mitarbeiter*in kamen als 2007. Seit 2012 verlangsamt sich dieser Rückgang, sodass in 2022 ein*e wissenschaftliche* Mitarbeiter*in an kirchlichen Hochschulen 46 Studierende betreut. Obwohl dieses Verhältnis deutlich geringer ist als an privaten Hochschulen (2007: 119; 2022: 95), kommen an nicht-staatlichen Hochschulen insgesamt mehr Studierende auf eine*n

wissenschaftliche*n Mitarbeiter*in als an öffentlichen Hochschulen (2007: 15; 2022: 12).

Schließlich zeigt die Entwicklung des Verhältnisses von Studierenden zu Lehrbeauftragten keine großen Veränderungen: An öffentlichen Hochschulen (2007: 31; 2022: 29), kirchlichen Hochschulen (2007: 12; 2022: 12) und privaten Hochschulen (2007: 20; 2022: 24) bleibt dieses Verhältnis einigermaßen konstant. Trotzdem kommen an öffentlichen Hochschulen mehr Studierende auf eine*n Lehrbeauftragte*n als an nicht-staatlichen Hochschulen. Diese Diskrepanz ist zwischen öffentlichen Hochschulen und kirchlichen Hochschulen größer (2007: 31 [öffentlich], 12 [kirchlich]; 2022: 29 [öffentlich], 12 [kirchlich]), als zwischen öffentlichen Hochschulen und privaten Hochschulen (2007: 31 [öffentlich], 20 [privat]; 2022: 29 [öffentlich], 24 [privat]).

Betrachtet man das Personal in Verwaltung, Bibliotheken und Technik relativ zu den Studierenden, fällt auf, dass dieses Verhältnis an öffentlichen Hochschulen stabil bleibt (2007: 14; 2022: 14). An nicht-staatlichen Hochschulen kommen hingegen generell mehr Studierende auf eine*n Mitarbeiter*in des Verwaltungspersonals, dies ist jedoch an privaten Hochschulen (2007: 39; 2022: 44) stärker ausgeprägt als an kirchlichen (2007: 29; 2022: 22)

Tabelle B.1.1:
Anzahl Studierende pro Beschäftigten (»Betreuungsrelation«) in ausgewählten Personalgruppen nach Trägerschaft (2007, 2012, 2017, 2022)

Studierende pro	2007				2012				2017				2022			
	I	Ö	K	P	I	Ö	K	P	I	Ö	K	P	I	Ö	K	P
Prof	51	51	33	66	57	57	34	61	60	60	36	69	57	55	35	78
WiMi	16	15	99	119	15	14	59	54	15	14	55	81	14	12	46	95
LB	30	31	12	20	28	29	13	20	29	30	13	21	27	29	12	24
VBT	15	14	29	39	17	16	28	27	17	16	27	35	16	14	22	44

I: Insgesamt, Ö: Öffentlich, K: Kirchlich, P: Privat; Prof: Professor*innen; WiMi: wissenschaftliche Mitarbeiter*innen; LB: Lehrbeauftragte; VBT: Personal in Verwaltung, Bibliotheken und Technik

Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 80701, 60002, eigene Berechnung und Darstellung

B.2. Hochschul- finanzierung

In diesem Abschnitt werden die Entwicklungen im Bereich der Hochschulfinanzierung dargestellt.⁹ Der Fokus wird hierbei vor allem auf Grundmittel und Drittmittel (als hauptsächliche Einkommensquellen auf zentralen Steuerungsgrößen) gelegt.¹⁰ Diese Größen werden zumeist in Relation zu geeigneten Bezugsgrößen ausgewiesen (z. B. Grundmittel pro Studierenden, Drittmittel pro Professor*in, Drittmittel pro TEUR Grundmittel), um Größenunterschiede bei der Betrachtung auszugleichen (vgl. Definitionen im Anhang). In der Hochschulfinanzstatistik wird innerhalb des nicht-staatlichen Hochschulsektors in der Regel nicht weiter zwischen Hochschulen in privater oder kirchlicher Trägerschaft unterschieden. Die folgenden Abschnitte beschränken sich deshalb im Wesentlichen auf den Vergleich zwischen dem staatlichen und dem nicht-staatlichen Hochschulsektor insgesamt.

Im Folgenden wird zunächst die absolute Entwicklung der Einnahmen staatlicher und nicht-staatlicher Hochschulen gemäß Hochschulfinanzstatistik dargestellt. In einem zweiten Schritt werden diese Angaben in Bezug zu anderen Größen gesetzt, um Vergleiche über die Zeit, zwischen Trägerschaften, Hochschularten, Bundesländern und Fächergruppen zu erlauben (dieser detaillierte Vergleich erfolgt aufgrund der Datenverfügbarkeit nur für Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft). Im dritten Schritt werden die Drittmittelströme an staatliche und nicht-staatliche Hochschulen detaillierter beschrieben (Gebende, Empfan-

gende). Schließlich werden die Einnahmen- und Ausgabenstrukturen nicht-staatlicher und staatlicher Universitäten und Fachhochschulen zwischen 2007 und 2022 verglichen.

B.2.1. Laufende Einnahmen/ Ausgaben

Die laufenden Einnahmen der öffentlichen Hochschulen in Deutschland (Abb. B.2.1) stiegen – ohne Betrachtung der Hochschulkliniken – zwischen 2007 und 2022 absolut an. Insbesondere die laufenden Grundmittel verdoppelten sich annähernd von 11 Milliarden Euro im Jahr 2007 auf 21 Milliarden Euro im Jahr 2022. Auch die Summe der Drittmittel stieg deutlich an, allerdings ausgehend von einem geringeren Niveau von 3,2 Milliarden Euro in 2007 auf 7,9 Milliarden Euro im Jahr 2022. Die Verwaltungseinnahmen blieben hingegen weitgehend stabil (2007: 1,3 Mrd. Euro; 2022: 1,5 Mrd. Euro), während der starke Anstieg bei den sonstigen Zuweisungen und Zuschüssen von 169 Millionen Euro auf 426 Millionen Euro angesichts der Größe der anderen Posten vernachlässigbar scheint.

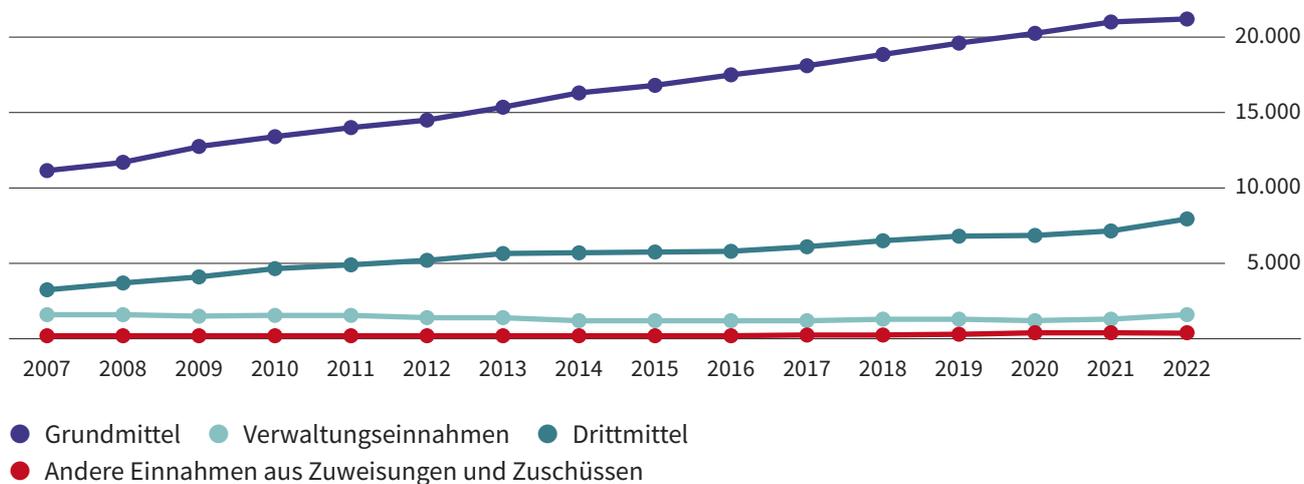
Auch die nicht-staatlichen (kirchlichen und privaten) Hochschulen (Abb. B.2.2) verzeichnen einen Zuwachs an absolut eingenommenen Mitteln. Besonders auffällig ist, dass dieser Zuwachs fast ausschließlich auf die erhöhten Verwaltungseinnahmen (insb. Beiträge der Studierenden) zurückzuführen ist. Die Summe der Verwaltungseinnahmen der privaten Hochschulen hat sich von 343 Millionen Euro im Jahr 2007 auf 1,7 Milliarden Euro im Jahr 2022 mehr als vervierfacht. Die durch die Träger bereitgestellten Grundmittel (2007: 174 Mio. Euro; 2022: 288 Mio. Euro), Drittmittel (2007: 76 Mio. Euro; 2022: 183 Mio. Euro) sowie andere Einnahmen (2007: 64 Mio. Euro; 2022: 177 Mio. Euro) stiegen im gleichen Zeitraum vergleichsweise moderat an (um jeweils etwa 100 Mio. Euro).

⁹ Zur Systematik der Hochschulfinanzstatistik und der Erfassung nicht-staatlicher Hochschulen vgl.: Buschle, N. (2015) Monetäre Hochschulstatistische Kennzahlen. In: Wirtschaft und Statistik, Nr. 5/2015, S. 20–32; Hetmeier, H.-W. (1992): Finanzstatistische Kennzahlen für den Hochschulbereich. In: Wirtschaft und Statistik, Nr. 8/1992, S. 545–556; Buschle, N./Haider, C. (2016): Private Hochschulen in Deutschland, In: Wirtschaft und Statistik, Nr. 1/2026, S. 77–86.

¹⁰ Grundmittel umfassen die Mittel, die vor allem der Hochschulträger den Hochschulen für laufende Zwecke zur Verfügung stellt. Darin sind auch die Mittel enthalten, die der Bund seit 2019 den Hochschulen zur Grundfinanzierung zur Verfügung stellt. Zur ausführlichen Definition siehe: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsfinanzen-Ausbildungsfoerderung/Glossar/laufende-ausgaben.html>

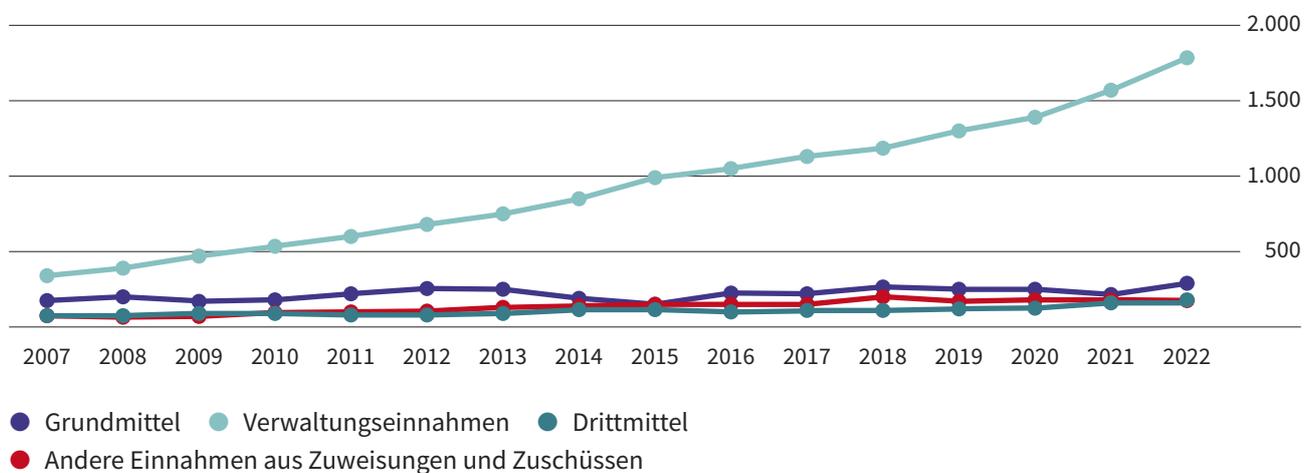
Drittmittel dienen der Förderung von Forschung und Entwicklung sowie des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Lehre. Sie werden zusätzlich zum regulären Hochschulhaushalt (Grundausstattung) von öffentlichen oder privaten Stellen eingeworben. Zur ausführlichen Definition siehe: https://ice-land.dzhw.eu/www/app/land/stat/docs/hfs_drittmitteldefinition.pdf

Abbildung B.2.1:
Entwicklung der laufenden Einnahmen/Ausgaben öffentlicher Hochschulen
(ohne Hochschulkliniken), in Mio. Euro



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 3004; eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung B.2.2:
Entwicklung der laufenden Einnahmen/Ausgaben nicht-staatlicher
Hochschulen (ohne Hochschulkliniken), in Mio. Euro



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 3004; eigene Berechnung und Darstellung

B.2.2. Laufende Einnahmen/ Ausgaben – Kennzahlen

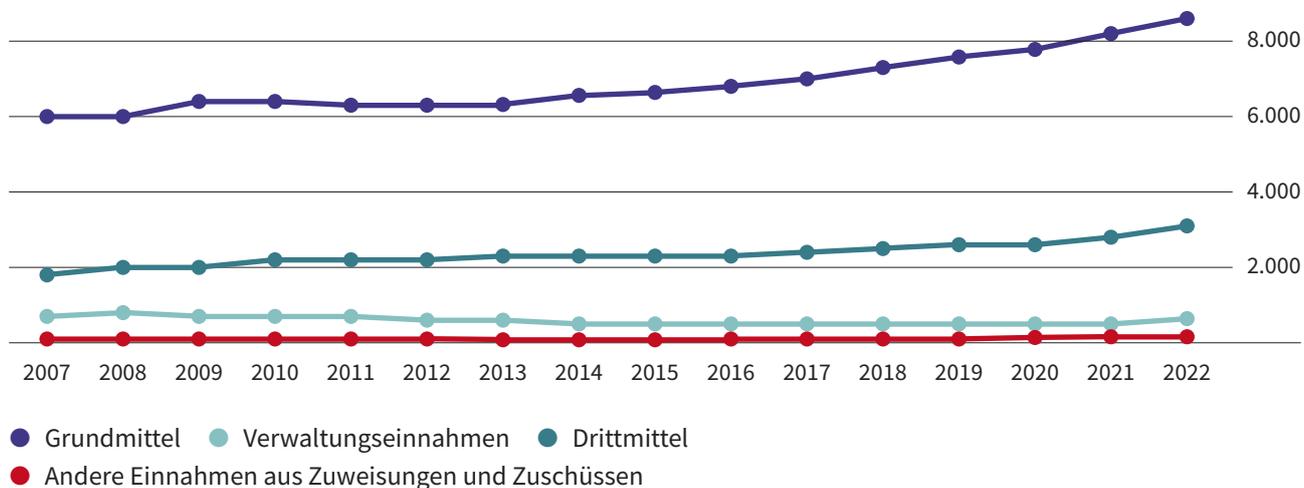
Um Vergleiche zu erlauben, werden in diesem Abschnitt die Mittel der Hochschulen in Bezug zu anderen Größen (wie bspw. der Anzahl der Studierenden oder der Professor*innen) gesetzt. Zunächst wird die Entwicklung der Mittel pro Student*in an öffentlichen und privaten Hochschulen zwischen 2007 und 2022 gegenübergestellt. Im Anschluss werden öffentliche Hochschulen im Speziellen betrachtet und die Verteilung der Mittel zwischen Fächergruppen, Hochschularten und Bundesländern, sowie deren Veränderung seit 2007 präsentiert.

Im Jahr 2007 wurden an öffentlichen Hochschulen pro Student*in 6.061 Euro Grundmittel, 1.766 Euro Drittmittel, 739 Euro Verwaltungseinnahmen und 87 Euro an anderweitigen Zuweisungen und Zuschüssen eingenommen (Abb. B.2.3). Nach einer Phase stagnierender Grundmittel bis 2012 (6.239 Euro) erhöhten sich die Grundmittel pro Kopf in den folgenden 10

Jahren auf 8.603 Euro im Jahr 2022. Die eingeworbenen Drittmittel wachsen relativ zur Zahl der Studierenden stetig an und verdoppeln sich fast auf 3.147 Euro im Jahr 2022. Verwaltungseinnahmen spielen mit 628 Euro pro Student*in für die öffentlichen Hochschulen eine geringere Rolle als noch 2007 (739 Euro). Dies ist insbesondere auf den Wegfall der in einigen Ländern zwischenzeitlich erhobenen Studiengebühren zurückzuführen. Der Umfang der anderweitigen Zuweisungen und Zuschüsse verdoppelt sich auf 169 Euro pro Studierenden, bleibt aber auf einem vergleichsweise niedrigem Niveau.

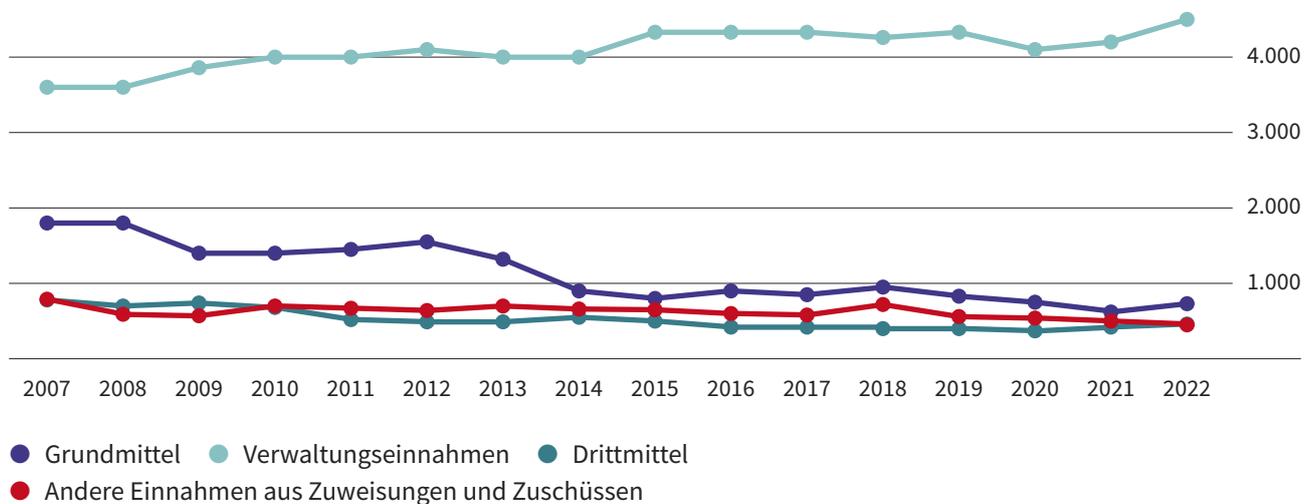
Sowohl die Struktur der Einnahmen nicht-staatlicher Hochschulen als auch deren Entwicklung zwischen 2007 und 2022 unterscheiden sich deutlich von denen öffentlicher Hochschulen. Die Mittel pro Studierenden an nicht-staatlichen Hochschulen lagen 2007 im Durchschnitt bei 3.608 Euro Verwaltungseinnahmen, 1.800 Euro Grundmittel, 787 Euro Drittmittel und 788 Euro sonstigen Zuschüssen. Bis 2022 entspricht die Höhe der Grundmittel pro Studierenden mit 477 Euro nur noch etwa einem Viertel der Höhe von 2007 (1.823 Euro). Auch Drittmittel und anderweitige Zuschüsse verringern sich leicht auf 462 Euro respektive 477 Euro pro Studierenden im Jahr 2022. Lediglich die Verwaltungseinnahmen (Studiengebühren und wirtschaftliche Erträge) pro Student*in steigen auf 4.505 Euro im Jahr 2022 (2007: 3.594 Euro).

Abbildung B.2.3:
Mittel pro Studierenden an öffentlichen Hochschulen 2007–2022, in Euro



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 3004, 80701; eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung B.2.4:
Mittel pro Studierenden an nicht-staatlichen Hochschulen 2007–2022, in Euro



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 3004, 80701; eigene Berechnung und Darstellung

In den Tabellen B.2.1 und B.2.2 sind die drei üblichen Steuerungsgrößen der Hochschulfinanzstatistik für öffentliche Hochschulen (Drittmittel pro Tausend Euro (TEUR) Grundmittel = Drittmittelintensität, Grundmittel pro Studierende und Drittmittel pro Professor*in sowie deren Berechnungsgrundlagen) dargestellt. Während Tabelle B.2.1 diese nach Fächergruppen differenziert, sind die Angaben in Tabelle B.2.2 nach Hochschularten und Bundesländern differenziert.

Die drittmittelintensivsten Fächergruppen im Jahr 2022 sind die Ingenieurwissenschaften (830 Euro pro TEUR), Mathematik und Naturwissenschaften (829 Euro pro TEUR) sowie Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (584 Euro pro TEUR).

In Bezug auf die relative Höhe der Grundmittel pro Studierenden liegt die Fächergruppe Kunst/Kunstwissenschaften mit 8.985 Euro vorn. Darauf folgen die Fächergruppen Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin mit 8.010 Euro sowie Mathematik und Naturwissenschaften mit 7.621 Euro Grundmittel pro Studierenden.

Auffällig ist, dass die Höhe der Grundmittel pro Studierenden in den Ingenieurwissenschaften seit 2007 gesunken ist. Hier scheinen die wachsenden Drittmittel die Grundmittel zunehmend zu ersetzen. Immerhin liegen letztere in den Ingenieurwissenschaften bei 216.000 Euro pro Professor*in und damit gemeinsam mit den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin auf Platz zwei, nach der Fächergruppe der Mathematik und Naturwissenschaften, deren Professor*innen im Jahr 2022 mit durchschnittlich 308.000 Euro die meisten Drittmittel akquiriert haben.

Tabelle B.2.1:
Kennzahlen der Hochschulfinanzstatistik nach Fächergruppen
und Hochschularten (nur öffentliche Hochschulen)

	Grund-	Dritt-	Drittmittel /		Studie-	Grundmittel /		Profs.	Drittmittel /	
	mittel	mittel	Grundmittel		rende	Studierende		Profes.	Profes.	
	2022	2022	2022	Δ 2007	2022	2022	Δ 2007	2022	2022	Δ 2007
	Mio.	Mio.	EUR p.	%	Anzahl	EUR	%	Anzahl	TEUR	%
	Euro	Euro	TEUR		in Tsd.					
Fächergruppen insgesamt	21.713	7.943	366	26	2.523	8.603	42	45.590	174	94
Zentrale Einrichtungen (ohne Hochschulkliniken)	9.627	1.276	133	10	-	-	-	615	2.075	78
Fächergruppen insgesamt (ohne zentrale Einrichtungen)	12.086	6.666	552	40	-	-	-	44.930	148	93
Ingenieurwissenschaften	3.317	2.751	830	38	714	4.643	-3,6	12.710	216	86
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	3.196	813	254	46	858	3.725	67	11.955	68	137
Mathematik, Naturwissenschaften	2.371	1.965	829	54	311	7.621	31	6.425	306	119
Geisteswissenschaften	1.305	455	349	55	304	4.291	53	4.390	104	121
Kunst, Kunstwissenschaften	776	76	98	67	86	8.985	53	3.545	22	162
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	506	296	584	24	156	3.225	8	4.420	67	46
Agrar-, Forst- und Ernäh- rungswissenschaften, Veterinärmedizin	481	261	542	34	60	8.010	38	1.205	216	124
Sport	133	49	371	39	28	4.632	51	275	180	63
Universitäten	15.981	6.994	438	29	3.464	4.613	39	27.750	252	90
Fachhochschulen	5.732	948	165	71	1.583	3.620	63	17.840	53	229

Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand: 80701, 3004, 60102; eigene Berechnung
Hinweis: Δ 2007 meint die Veränderung zwischen 2007 und 2022 in Prozent¹⁰.

Durchschnittlich standen an den öffentlichen Hochschulen in Deutschland 366 Euro Drittmittel pro Tausend Euro Grundmittel zur Verfügung. Ein Vergleich der Hochschulen in den Bundesländern zeigt (Tabelle 2.2), dass sechs der sechzehn Bundesländer eine

überdurchschnittliche Drittmittelintensität aufweisen. Die meisten Drittmittel wurden relativ zu den Grundmitteln in Sachsen akquiriert (624 Euro pro TEUR). Insbesondere die Universitäten in Sachsen sind mit 734 Euro Drittmittel pro Tausend Euro Grundmittel außergewöhnlich drittmittelintensiv. Doch auch bei den Fachhochschulen ist die Drittmittelintensität in Sachsen mit 269 Euro pro Tausend Euro Grundmittel überdurchschnittlich hoch (Fachhochschulen insgesamt: 165 Euro pro TEUR) und wird nur vom Saarland (296 Euro pro TEUR) und Bremen (292 Euro pro TEUR) übertroffen.

¹⁰ Beispiel: Insgesamt betrug die Summe der Grundmittel 21,7 Milliarden Euro. Die Summe der Drittmittel betrug 7,9 Milliarden Euro. Werden Drittmittel ins Verhältnis zu den Grundmitteln gesetzt ist das Ergebnis: 0,3658. Um eine intuitivere Vergleichbarkeit zu erlauben kann dieses Mal tausend genommen werden. Dies ist äquivalent dazu, den Wert der Grundmittel durch Tausend zu teilen und dann die Division durchzuführen. Es drückt das Verhältnis der Drittmittel in Euro zu den Grundmitteln in tausend Euro aus. Dieser Wert liegt 26 % höher als in 2007 (290 Euro). Der 2007 Wert lässt sich berechnen, indem der 2022 Wert (366) Mal hundert genommen wird, der Prozentsatz (26) zu hundert addiert, und diese beiden Terme ins Verhältnis gesetzt werden. Wert (2007) = 100 * Wert (2022) / Prozentsatz + 100.

Die geringste durchschnittliche Drittmittelintensität weist Schleswig-Holstein mit 284 Euro Drittmittel auf Tausend Euro Grundmittel auf. Diese relativ geringe Drittmittelintensität gilt allerdings nur für die Universitäten (Durchschnitt: 438 Euro pro TEUR; Schleswig-Holstein: 326 Euro pro TEUR). Die Fachhochschulen weisen in diesem Bundesland eine durchschnittliche Drittmittelintensität auf (Durchschnitt: 165 Euro pro TEUR; Schleswig-Holstein: 167 Euro pro TEUR). Die geringste durchschnittliche Drittmittelintensität an Fachhochschulen finden sich in Berlin und Hessen (jeweils 113 Euro pro TEUR Grundmittel).

Seit 2007 hat sich die Drittmittelintensität der öffentlichen Fachhochschulen im bundesweiten Durchschnitt um 71 Prozent erhöht (besonders stark im Saarland mit +575% und in Sachsen-Anhalt mit +248%). An öffentlichen Universitäten hingegen erhöhte sich die Drittmittelintensität durchschnittlich um 29 Prozent seit 2007. Während die Universitäten in Sachsen-Anhalt Zuwächse in der Drittmittelintensität von 103 Prozent verzeichneten, veränderte sich das Verhältnis von Drittmitteln zu Grundmitteln im Saarland (-17%) und in Bremen (-11%) seit 2007 negativ.

Die Summe der Grundmittel pro Studierenden an öffentlichen Hochschulen beträgt durchschnittlich 8.603 Euro. Die meisten Grundmittel pro Studierenden stehen im Saarland mit durchschnittlich 11.296 Euro pro Student*in zur Verfügung, gefolgt von Hamburg (10.332 Euro) und Brandenburg (10.328 Euro). Im Saarland ist dies vor allem auf die Universitäten zurückzuführen, an denen durchschnittlich 13.289 Euro pro Student*in zur Verfügung stehen (bundesweiter Durchschnitt der Universitäten: 9.226 Euro). Seit 2007 hatte sich dieser Wert in etwa verdoppelt (+103%) und zeigt damit die größte Zuwachsrate.

An den Fachhochschulen im Saarland ist das Verhältnis von Grundmitteln zu Studierenden mit 6.275 Euro hingegen unterdurchschnittlich (bundesweiter Durchschnitt der Fachhochschulen: 7.240 Euro). Betrachtet man nur Universitäten, weisen Bremen (11.548 Euro) und Hamburg (11.350 Euro) nach dem Saarland die höchsten Grundmittel pro Student*in auf. Beide weisen zugleich überdurchschnittliche Zuwachsraten seit 2007 aus. Bei den Fachhochschulen hat Brandenburg mit 11.262 Euro pro Studierenden den höchsten Wert erreicht. Darauf folgen Sachsen mit 9.268 Euro und

Niedersachsen mit 8.233 Euro Grundmittel pro Studierenden.

Auffällig ist die starke Spreizung zwischen den Ländern: In Brandenburg stehen hochschulartenübergreifend durchschnittlich doppelt so viele Grundmittel pro Student*in zur Verfügung wie in Berlin (5.310 Euro pro Studierenden) oder Schleswig-Holstein (5.748 Euro pro Studierenden).

147.000 Euro Drittmittel sind im Jahr 2022 durchschnittlich pro Professor*in an öffentlichen Hochschulen eingeworben worden. Wie schon bei der Drittmittelintensität liegt auch hier Sachsen mit 262.000 Euro pro Professor*in vorn, gefolgt von Bremen (216 TEUR) und Hessen (199 TEUR pro Professor*in). Diese Verteilung wird vor allem durch die Universitäten beeinflusst. Hier nimmt jede*r Professor*in durchschnittlich Drittmittel in Höhe von 337.000 Euro in Sachsen, 316.000 Euro in Bremen und 305.000 Euro in Hessen ein.

Schlusslicht bei der Drittmittelausstattung der Universitätsprofessor*innen ist Schleswig-Holstein (145 TEUR). Bei der Betrachtung der Fachhochschulen haben Professor*innen in Brandenburg mit 114.000 Euro pro Person am meisten Drittmittel eingenommen, gefolgt vom Saarland (100 TEUR) und Sachsen (88 TEUR).

Wie bereits bei den Grundmitteln pro Studierenden sind die Spreizungen immens: An den Fachhochschulen in Berlin wurden beispielsweise nur 28.000 Euro Drittmittel pro Professor*in eingeworben, während es im bundesweiten Durchschnitt der Fachhochschulen 53.000 Euro waren.

Tabelle B.2.2:
Kennzahlen der Hochschulfinanzstatistik nach Ländern und Hochschularten
(nur öffentliche Hochschulen)

	Grund-	Dritt-	Drittmittel /		Studie-	Grundmittel /		Prof.	Drittmittel /	
	mittel	mittel	Grundmittel		rende	Studierende		Prof.	Drittmittel /	Prof.
	2022	2022	2022	Δ 2007	2022	2022	Δ 2007	2022	2022	Δ 2007
	Mio.	Mio.	EUR p.	%	Anzahl	EUR	%	Anzahl	TEUR	%
	Euro	Euro	TEUR		in Tsd.					
Hochschulen insgesamt										
Länder insgesamt	21.713	7.943	366	26	2.524	8.603	42	45.590	174	94
Baden-Württemberg	2.811	1.175	418	14	322	8.720	41	7.210	163	65
Bayern	3.313	1.205	364	7	372	8.911	51	7.250	166	69
Berlin	1.252	519	415	41	169	7.388	23	3.065	169	93
Brandenburg	482	163	339	36	47	10.328	94	900	182	157
Bremen	288	137	476	- 3	31	9.263	64	635	216	44
Hamburg	773	258	334	31	75	10.332	64	1.465	176	153
Hessen	1.869	682	365	53	219	8.522	10	3.425	199	133
Mecklenburg-Vorpommern	285	103	361	77	37	7.635	0	870	118	75
Niedersachsen	1.801	648	360	41	185	9.758	30	3.630	179	114
Nordrhein-Westfalen	5.430	1.575	290	2	669	8.116	48	8.945	176	76
Rheinland-Pfalz	824	260	315	60	112	7.351	42	2.070	126	90
Saarland	269	90	333	- 7	24	11.296	88	490	183	77
Sachsen	961	599	624	85	99	9.682	65	2.290	262	169
Sachsen-Anhalt	438	177	405	115	53	8.252	42	1.010	175	212
Schleswig-Holstein	463	131	284	8	62	7.493	48	1.170	112	75
Thüringen	453	220	486	77	47	9.564	61	1.170	188	141
Universitäten (einschließlich gleichgestellter Hochschulen: Pädagogische Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen)										
Länder insgesamt	15.981	6.994	438	29	1.732	9.226	39	27.750	252	90
Baden-Württemberg	1.903	999	525	18	197	9.640	42	3.665	273	69
Bayern	2.438	1.047	429	10	248	9.815	43	4.155	252	67
Berlin	1.013	492	486	44	124	8.140	28	2.110	233	99
Brandenburg	330	127	385	29	33	9.948	81	580	219	105
Bremen	219	117	534	- 11	19	11.548	70	370	316	45
Hamburg	646	241	373	30	57	11.350	65	1.035	232	154
Hessen	1.351	624	462	68	140	9.644	5	2.045	305	132
Mecklenburg-Vorpommern	201	87	431	83	24	8.487	3	560	155	55
Niedersachsen	1.388	592	427	47	134	10.327	22	2.325	255	110
Nordrhein-Westfalen	4.031	1.392	345	6	485	8.311	47	5.675	245	77
Rheinland-Pfalz	533	218	409	75	71	7.484	36	1.155	189	77
Saarland	227	77	340	- 17	17	13.289	103	365	211	57
Sachsen	733	538	734	84	75	9.818	60	1.595	337	145
Sachsen-Anhalt	282	139	491	103	34	8.284	27	585	237	180
Schleswig-Holstein	339	111	326	16	40	8.426	34	765	145	58
Thüringen	347	195	563	75	32	10.718	60	765	255	127

	Grund- mittel	Dritt- mittel	Drittmittel / Grundmittel		Studie- rende	Grundmittel / Studierende		Profes. Anzahl	Drittmittel / Profes.	
	2022 Mio. Euro	2022 Mio. Euro	2022 EUR p. TEUR	Δ 2007 %	2022 Anzahl in Tsd.	2022 EUR	Δ 2007 %	2022 Anzahl	2022 TEUR	Δ 2007 %
Fachhochschulen (einschließlich Verwaltungsfachhochschulen)										
Länder insgesamt	5.732	948	165	71	792	7.240	63	17.840	53	229
Baden-Württemberg	908	176	193	112	125	7.268	57	3.545	50	290
Bayern	875	158	181	81	123	7.092	98	3.090	51	282
Berlin	239	27	113	31	45	5.310	11	955	28	80
Brandenburg	152	36	240	75	13	11.262	125	320	114	339
Bremen	69	20	292	115	12	5.706	58	265	77	196
Hamburg	128	18	139	148	18	7.113	74	430	41	409
Hessen	518	58	113	114	79	6.538	56	1.380	42	418
Mecklenburg-Vorpommern	84	16	195	115	14	6.157	-0	310	53	219
Niedersachsen	413	56	135	80	50	8.233	72	1.305	43	262
Nordrhein-Westfalen	1.399	183	131	8	184	7.602	56	3.270	56	126
Rheinland-Pfalz	291	42	144	54	41	7.121	62	915	46	155
Saarland	42	13	296	575	7	6.275	57	125	100	1.306
Sachsen	228	61	269	144	25	9.268	86	695	88	349
Sachsen-Anhalt	155	38	248	248	19	8.193	74	425	91	465
Schleswig-Holstein	123	21	167	0	21	5.746	117	410	50	169
Thüringen	106	25	234	155	15	7.082	74	405	62	306

Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand: 80701, 3004, 60102; eigene Berechnung

B.2.3. Drittmittel

Im Zusammenhang mit dem politischen Ziel einer wettbewerblichen Organisation der Forschung kommt den Drittmitteln eine besondere Bedeutung zu. Deren Verteilung auf die verschiedenen Hochschularten ist allerdings sehr ungleich (Tabelle B.2.3).

**Tabelle B.2.3:
Eingenommene Drittmittel
nach Hochschulart 2022**

Hochschulart	TEUR	Anteil
Universitäten (ohne Medizinische Einrichtungen/Gesundheitswissenschaften der Universitäten)	7.006.989	68 %
Medizinische Einrichtungen der Universitäten	2.250.566	22 %
Universitäten zusammen	9.257.555	89 %
Pädagogische Hochschulen	29.268	0,28 %
Theologische Hochschulen	6.749	0,07 %
Kunsthochschulen	46.169	0,44 %
Fachhochschulen	1.018.431	10 %
Verwaltungsfachhochschulen	17.940	0,17 %
Hochschulen insgesamt	10.376.112	100 %

Quelle: Statistisches Bundesamt (2024) Statistischer Bericht: Finanzen der Hochschulen 2022; EVAS-Nummer 21371, eigene Berechnung

**Tabelle B.2.4:
Eingenommene Drittmittel
nach Trägerschaft**

Träger	TEUR	Anteil
Hochschulen insgesamt	10.376.112	100 %
Hochschulen in Trägerschaft eines Landes	10.157.639	98 %
Hochschulen in Trägerschaft des Bundes	26.468	0,3 %
Hochschulen in privater Trägerschaft	128.476	1,2 %
Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft	63.530	0,6 %

Quelle: Statistisches Bundesamt (2024) Statistischer Bericht: Finanzen der Hochschulen 2022; EVAS-Nummer 21371, eigene Berechnung

So entfallen 89 Prozent aller Drittmittel im Jahr 2022, über 10 Milliarden Euro, an Universitäten, davon allein 20 Prozent auf deren medizinische Einrichtungen. 10 Prozent aller Drittmittel (ca. 1 Mrd. Euro) gehen an Fachhochschulen. Andere Hochschularten erhalten weniger als 1 Prozent der Drittmittel.

Wie aus Tabelle B.2.4 zu entnehmen ist, entfallen 98 Prozent der Drittmitteleinnahmen auf Hochschulen in Trägerschaft der Länder, weitere 0,3 Prozent auf Hochschulen in Trägerschaft des Bundes. Private Hochschulen gelingt es 1,2 Prozent der Drittmittel einzunehmen. Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft warben lediglich 0,6 Prozent ein.

In Abbildung B.2.5 sind die Summen der Drittmittel für Hochschulen in unterschiedlicher Trägerschaft differenziert nach den Drittmittelgebenden abgebildet. Um trotz der nicht vergleichbaren Höhe der Drittmittel zwischen den nicht-staatlichen (kirchlich, privat) und öffentlichen Hochschulen eine aussagekräftige Darstellung zu ermöglichen, werden die Summen in logarithmischer Skalierung dargestellt. Der größte Drittmittelgeber in Deutschland ist der öffentliche (staatliche) Bereich.

Im Jahr 2022 gingen 3,5 Milliarden Euro von Bund, Ländern und Gemeinden sowie deren direkt zurechenbaren Institutionen wie der Bundesagentur für Arbeit, an Hochschulen in staatlicher Trägerschaft. Weitere 58 Millionen Euro gingen aus der öffentlichen Hand an Hochschulen in privater Trägerschaft, 33 Millionen Euro an Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft.

Die zweite wichtige Drittmittelquelle für die Hochschulen ist die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Die Mittel für diese gemeinsame Einrichtung zur Förderung der Forschung stammen zu zwei Dritteln vom Bund und zu einem Drittel von den Ländern. Über ihre Verwendung entscheiden allerdings von den Mitgliedsorganisationen benannte Gremienvertreter*innen, so dass diese Mittel formal nicht dem öffentlichen Bereich zugerechnet werden. Die DFG vergab im Jahr 2022 circa 3 Milliarden Euro Drittmittel an öffentliche Hochschulen, circa 16 Millionen Euro an Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft und circa 8 Millionen Euro an solche in privater Trägerschaft. Auffällig ist, dass die DFG unter allen Drittmittelgebenden

als einzige mehr Mittel für Forschungsaktivitäten an kirchlichen Hochschulen zur Verfügung stellt als an privaten Hochschulen.

Noch knapp 1,5 Milliarden Euro Drittmittel (halb so viel wie von der DFG oder aus dem öffentlichen Bereich) flossen von der gewerblichen Wirtschaft an öffentliche Hochschulen. Private Hochschulen erhielten mit 33 Millionen Euro dreimal so viele Drittmittel von der gewerblichen Wirtschaft wie von der DFG. Forschungsvorhaben an kirchlichen Hochschulen wurden von der gewerblichen Wirtschaft mit 5 Millionen Euro bedacht.

Von der Europäischen Union erhielten öffentliche Hochschulen 2022 etwa 1 Milliarde Euro. Private Hochschulen erhielten 6 Millionen Euro und kirchliche Hochschulen 1 Million Euro.

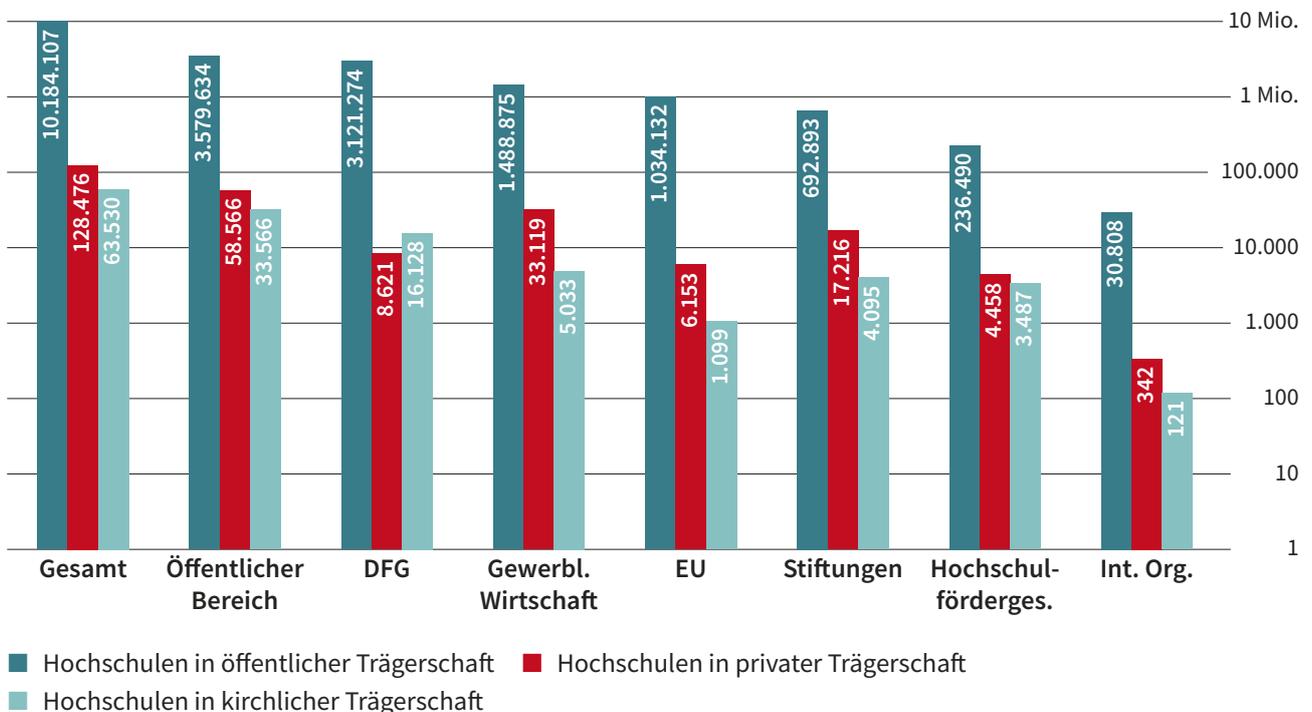
Stiftungen, Hochschulfördergesellschaften und internationale Organisationen machen einen deutlich kleineren Teil der Drittmittelfinanzierung aus. Durch Stif-

tungen wurden noch circa 690 Millionen Euro an öffentliche Hochschulen vergeben. Mit 17 Millionen Euro vergaben diese auch verhältnismäßig viele Drittmittel an private Hochschulen (mehr als DFG und EU zusammen). Kirchliche Hochschulen erhielten circa 4 Millionen Euro von Stiftungen.

Hochschulfördergesellschaften sind in der Regel private Vereine, die sich häufig zum Ziel gesetzt haben, die lokale Wirtschaft mit den Hochschulen zu vernetzen sowie die Hochschulen in der Region weiterzuentwickeln. Diese Gesellschaften vergaben 2022 circa 236 Millionen Euro an öffentlich, circa 4,5 Millionen Euro an privat und circa 3,5 Millionen Euro an kirchlich getragene Hochschulen. Internationale Organisationen spielen bei den Drittmitteln nur eine untergeordnete Rolle. Sie vergaben insgesamt etwa 30 Millionen Euro an öffentliche Hochschulen, 342.000 an private und 121.000 Euro an kirchliche Hochschulen.

Um die Bedeutung der unterschiedlichen Drittmittelgebenden für Hochschulen unterschiedlicher Träger-

Abbildung B.2.5:
Summe der Drittmittel 2022 nach Mittelgeber*innen in TEUR (log-skaliert)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2024) Statistischer Bericht: Finanzen der Hochschulen 2022; EVAS-Nummer 21371, eigene Berechnung und Darstellung

schaft zu verstehen, sind in Abbildung B.2.6 die Anteile der Drittmittelgebenden an allen Drittmitteln der Hochschulen in öffentlicher, privater und kirchlicher Trägerschaft dargestellt. Die Drittmittel der öffentlichen Hochschulen stammen zu 35 Prozent aus direkten öffentlichen Quellen, zu 31 Prozent von der DFG und zu 10 Prozent von der EU. Damit stammen 76 Prozent der Drittmittel öffentlicher Hochschulen direkt oder indirekt aus staatlichen Quellen. Weitere 15 Prozent stammen von der gewerblichen Wirtschaft und 2 Prozent von Hochschulfördergesellschaften. Internationale Organisationen spielen mit 0,2 Prozent kaum eine Rolle.

Der Anteil der Drittmittel aus dem (direkten) öffentlichen Bereich macht fast die Hälfte (46 %) der Drittmiteleinnahmen privater Hochschulen aus. Die DFG und die EU sind mit 7 bzw. 5 Prozent von untergeordneter Bedeutung, ebenso wie Hochschulfördergesellschaften (3%) und internationalen Organisationen (0,3%). Deutlich prominenter treten die gewerbliche Wirtschaft (26%) sowie Stiftungen (13%) bei der Drittmittelvergabe an private Hochschulen auf.

Drittmittel der kirchlichen Hochschulen stammen zu 53 Prozent direkt aus dem öffentlichen Bereich, zu 25 Prozent von der DFG und zu 2 Prozent von der EU. Damit liegt der Anteil der Drittmittel aus direkten und mittelbaren staatlichen Quellen bei 80 Prozent und ist damit höher als an öffentlichen Hochschulen. Auf die gewerbliche Wirtschaft entfallen 8 Prozent und auf Stiftungen 6 Prozent der Drittmiteleinnahmen. Damit spielen sie bei den kirchlichen Drittmiteleinnahmen eine vergleichsweise geringe Rolle. Hochschulfördergesellschaften machen weitere 5 Prozent der Drittmiteleinnahmen aus, sodass der relative Anteil dieser Gesellschaften an den kirchlichen Hochschulen am größten ist. Internationale Organisationen bleiben auch hier vernachlässigbar (0,3 %).

Abbildung B.2.6:
Anteil der Mittelgeber*innen an allen Drittmitteln nach Trägerschaft

Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft



Hochschulen in privater Trägerschaft



Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft



- Öffentlicher Bereich ■ DFG ■ EU ■ Gewerbliche Wirtschaft
- Stiftungen ■ Hochschulfördergesellschaften ■ Internationale Organisationen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2024) Statistischer Bericht: Finanzen der Hochschulen 2022; EVAS-Nummer 21371, eigene Berechnung und Darstellung

B.2.4. Einnahmen- und Ausgabenstruktur

Abschließend ist die (vereinfachte) aggregierte Einnahmen- und Ausgabenstruktur der öffentlichen und nicht-staatlichen Universitäten (Abb. B.2.7 u. B.2.8)

und Fachhochschulen (Abb. B.2.9 u. B.2.10) in den Jahren 2007 und 2022 dargestellt. An den öffentlichen Universitäten veränderte sich die Verteilung der Einnahmen geringfügig zugunsten der Drittmiteinnahmen (Abb. 7; 2007: 22%; 2022: 26%). Während der Anteil der Einnahmen aus wirtschaftlichen Aktivitäten unverändert blieb, fielen die Beiträge der Studierenden fast vollständig weg. Der Anteil der Trägermittel reduziert sich leicht von 72 auf 69 Prozent der Einnahmen

Abbildung B.2.7: Einnahmen nicht-staatlicher und öffentlicher Universitäten 2007 und 2022

nicht-staatlich 2007



nicht-staatlich 2022



öffentlich 2007



öffentlich 2022



1%

■ Beiträge der Studierenden ■ Einnahmen aus wirtschaftlicher Tätigkeit und Vermögen
■ Drittmittel ■ Trägermittel

Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 4004; eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung B.2.8: Ausgaben nicht-staatlicher und öffentlicher Universitäten 2007 und 2022

nicht-staatlich 2007



nicht-staatlich 2022



öffentlich 2007



öffentlich 2022



■ Laufende Sachausgaben ■ Personalausgaben ■ Investitionsausgaben

Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 4004; eigene Berechnung und Darstellung

men. Bei nicht-staatlichen Universitäten verlagert sich die Verteilung der Einnahmen in ähnlichem Ausmaß von den Einnahmen aus wirtschaftlichen Tätigkeiten (2007: 20%; 2022: 16%) hin zu den Studiengebühren (2007: 36%; 2022: 39%). Die Anteile der Drittmittel (15%) und Trägermittel (30%) bleiben unverändert.

Auf der Ausgabenseite der öffentlichen Universitäten finden sich nur geringfügige Änderungen in der Ver-

teilung zwischen 2007 und 2022. Während der Anteil der Personalausgaben bei 63 Prozent verblieb, reduzierte sich der Anteil der laufenden Sachausgaben um 2 Prozent auf 26 Prozent im Jahr 2022, während die Investitionsausgaben um 2 Prozentpunkte auf 11 Prozent stiegen. Auch die Ausgabenverteilung der nicht-staatlichen Universitäten verändert sich nur geringfügig: Investitionsausgaben verändern sich um etwa -1 Prozent auf 3 Prozent der Ausgaben im Jahr 2022,

Abbildung B.2.9: Einnahmen nicht-staatlicher und öffentlicher Fachhochschulen 2007 und 2022

nicht-staatlich 2007



nicht-staatlich 2022



öffentlich 2007



öffentlich 2022



- Beiträge der Studierenden
- Einnahmen aus wirtschaftlicher Tätigkeit und Vermögen
- Drittmittel
- Trägermittel

Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 4004; eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung B.2.10: Ausgaben nicht-staatlicher und öffentlicher Fachhochschulen 2007 und 2022

nicht-staatlich 2007



nicht-staatlich 2022



öffentlich 2007



öffentlich 2022



- Laufende Sachausgaben
- Personalausgaben
- Investitionsausgaben

Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 4004; eigene Berechnung und Darstellung

ebenso wie der Anteil der laufenden Sachausgaben, die im Jahr 2022 noch 39 Prozent der Ausgaben ausmachten. Der Anteil der Personalausgaben blieb gleich und wuchs (um ca. 1 %) auf 57 Prozent der Ausgaben.

Die Einnahmestruktur öffentlicher Fachhochschulen wird stärker als bei öffentlichen Universitäten durch Trägermittel bestimmt (84 % in 2022). Ebenso wie bei den öffentlichen Universitäten reduzierte sich der Anteil der Studiengebühren an den Einnahmen, von 6 Prozent im Jahr 2007 auf 2 Prozent im Jahr 2022. Auch die Einnahmen aus wirtschaftlichen Aktivitäten spielen 2022 (2 %) eine geringere Rolle als 2007 (4 %). Der Drittmittelanteil an den Einnahmen stieg hingegen von 7 Prozent im Jahr 2007 auf 12 Prozent im Jahr 2022.

Die größten strukturellen Veränderungen zeigen sich bei den nicht-staatlichen Fachhochschulen auf der Einnahmeseite: Während im Jahr 2007 noch 16 Prozent der Einnahmen aus Trägermitteln und 12 Prozent aus Drittmitteln bestanden, schmolzen diese Anteile bis zum Jahr 2022 auf 3 Prozent Trägermittel und 6 Prozent Drittmittel. Während zudem der Anteil der Einnahmen aus wirtschaftlichen Tätigkeiten und vorhandenem Vermögen bei 5 Prozent blieb, waren es die Beiträge der Studierenden, die im Jahr 2022 die oben beschriebenen Reduktionen kompensierten. Mit 86 Prozent dominieren diese die Einnahmenseite der nicht-staatlichen Fachhochschulen im Jahr 2022 (2007: 67 %).

Auf der Ausgabenseite reduzierten sich an den öffentlichen Fachhochschulen die Anteile der Investitionsausgaben (-2 %) und der laufenden Sachausgaben (-1 %) auf 10 bzw. 24 Prozent der Ausgaben im Jahr 2022, so dass 66 Prozent der Ausgaben für das Personal verwendet werden. Nicht-staatliche Fachhochschulen zeigen dagegen im zeitlichen Vergleich größere Veränderungen. Der Anteil der Investitionsausgaben bleibt bei 6 Prozent, der Anteil der laufenden Sachausgaben erhöht sich um 13 Prozentpunkte auf 49 Prozent der Ausgaben im Jahr 2022. Der Anteil der Personalausgaben reduziert sich entsprechend von 58 auf 46 Prozent der Ausgaben.

Es kann festgehalten werden, dass sich die Finanzierung nicht-staatlicher und staatlicher Hochschulen stark voneinander unterscheidet. Während öffentliche Hochschulen vor allem durch Eigenmittel der Träger und (zunehmend) Drittmittel finanziert werden, finanzieren nicht-staatliche Hochschulen (insbesondere Fachhochschulen) ihre laufenden Kosten inzwischen ganz überwiegend aus Beiträgen und Gebühren der Studierenden bzw. von deren Arbeitgeber*innen. Die Hochschulfinanzstatistik ist auf die Steuerung von öffentlichen Hochschulen ausgelegt und daher nur bedingt für die Analyse der Finanzierung von nicht-staatlichen Hochschulen geeignet. Sie wird daher in den folgenden Abschnitten durch eine Untersuchung der Studiengebühren (Abschnitt 3) und Bilanzanalysen ausgewählter Trägerorganisationen privater Hochschulen (Abschnitt 4) ergänzt.

B.3. Studiengebühren an nicht-staatlichen Hochschulen

Studiengebühren spielen eine wachsende Rolle bei der Finanzierung nicht-staatlicher Hochschulen, insbesondere bei privaten Fachhochschulen. Während dieses Ergebnis aus einer aggregierten Analyse der Hochschulfinanzstatistik hervorgeht, bleibt das Angebot nicht-staatlicher Hochschulen in Bezug auf strukturelle Aspekte der Höhe der Studiengebühren undurchsichtig. Um diese Aspekte differenziert untersuchen zu können, wurden von Februar bis Mai 2024 die öffentlich verfügbaren Informationen zu Studiengängen und -gebühren gesammelt. Entstanden ist ein Datensatz mit 2.826 Studiengängen an 150 nicht-staatlichen

chen Hochschulen in Deutschland. Im Folgenden wird eine Zusammenfassung der ersten Auswertungen präsentiert.

B.3.1. Räumliche Verteilung der Hauptstandorte

In Tabelle B.3.1 ist die Verteilung der Hauptstandorte der erfassten Hochschulen in den Bundesländern dargestellt. Den Großteil der erfassten nicht-staatlichen Hochschulen bilden die privaten Fachhochschulen (86; 59% der Hochschulen). Vier Bundesländer weisen mit mehr als 10 besonders viele private Fachhochschulen auf. So haben 15 private Fachhochschulen ihren Hauptstandort in Berlin, 14 in Nordrhein-

Tabelle B.3.1:
Verteilung der privaten und kirchlichen Hochschulen (Hauptstandorte) nach Bundesländern

	Universität		Fachhochschule		Kunst-HS		HS eigenen Typs		Insges.
	Privat	Kirchl.	Privat	Kirchl.	Privat	Kirchl.	Privat	Kirchl.	
Baden-Württemberg	3		11	4		3			21
Bayern		3	6	1		2			12
Berlin	6		15	3	1				25
Brandenburg	1		7	1					9
Bremen	1		1						2
Hamburg	2		5	1			1		9
Hessen	3	3	11	2					19
Niedersachsen			8						8
NRW	1	4	14	3	2	1			25
Rheinland-Pfalz	1	2		1			1		5
Saarland			1						1
Sachsen	2		1	1		1			5
Sachsen-Anhalt		1	1			1			3
Schleswig-Holstein			3						3
Thüringen			2				1		3
Mecklenburg-VP									0
Insgesamt	20	13	86	17	3	8	3	0	150

Quelle: Eigene Auswertungen und Darstellung

Westfalen, jeweils 11 in Baden-Württemberg und Hessen. Weiterhin sind bundesweit 17 Fachhochschulen in kirchlicher Trägerschaft erfasst.

Nicht-staatliche Universitäten sind weniger verbreitet. 6 der 20 privaten Universitäten haben ihren Hauptstandort in Berlin. Die 13 erfassten kirchlichen Universitäten (inkl. Theologische Hochschulen) verteilen sich auf Nordrhein-Westfalen (4), Hessen und Bayern (je 3), Rheinland-Pfalz (2) und Sachsen-Anhalt (1). Zudem wurden 11 Kunsthochschulen (3 privat, 8 kirchlich) und drei Hochschulen eigenen Typs (alle privat) erfasst. Keine nicht-staatliche Hochschule hat ihren Hauptsitz in Mecklenburg-Vorpommern (es gibt dort jedoch Standorte).

Tabelle B.3.2 zeigt die durchschnittliche Anzahl der Studiengänge an den Hochschulen der Länder (nur Universitäten und Fachhochschulen). Private Universitäten bieten in Bremen durchschnittlich 27 und in Hamburg 4 Studiengänge an. Kirchliche Universitäten bieten durchschnittlich am meisten Studiengänge in Bayern an (35). Dies ist vor allem auf die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt zurückzuführen, die traditionell ein ähnliches Profil hat wie öffentliche (Voll-)Universitäten.

An einer privaten Fachhochschule werden durchschnittlich 25 Studiengänge angeboten. Dieser relativ hohe Mittelwert ist vor allem auf Thüringen zurückzuführen, da an einer Hochschule, die dort ihren Hauptsitz hat, außergewöhnlich viele (156) Studiengänge angeboten werden. Kirchliche Fachhochschulen verteilen sich zwischen Bremen mit den wenigsten (3) und Bayern mit den meisten (22) angebotenen Studiengängen.

Tabelle B.3.2:
Durchschnittliche Anzahl der Studiengänge pro Hochschule

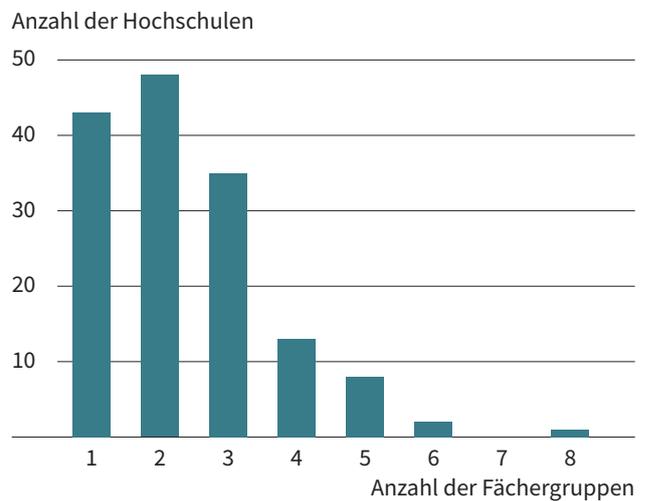
	Universität		Fach-HS	
	Privat	Kirchl.	Privat	Kirchl.
Baden-Württemb.	11		22	11
Bayern		35	19	21
Berlin	6		12	9
Brandenburg	5		20	3
Bremen	27		21	
Hamburg	4		28	4
Hessen	12	2	35	6
Niedersachsen			13	
NRW	17	2	32	16
Rheinland-Pfalz	11	5		10
Saarland			11	
Sachsen	18		26	11
Sachsen-Anhalt		11	34	
Schleswig-Holstein			13	
Thüringen			156	
Mecklenburg-VP				
Durchschnitt pro Hochschule	10	11	25	11

Quelle: Eigene Auswertungen und Darstellung

B.3.2. Breite des Studienangebots

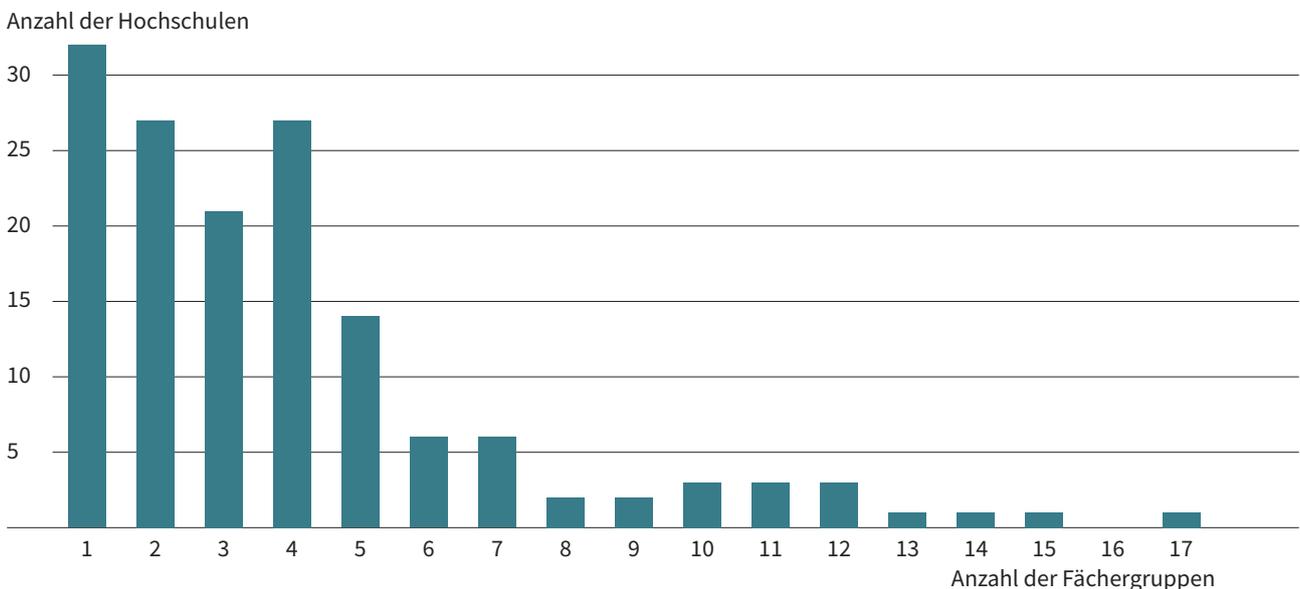
Viele nicht-staatliche Hochschulen bieten im Vergleich zu öffentlichen Hochschulen nur ein schmales Studienangebot an. 32 Hochschulen spezialisieren sich auf einen und 27 auf zwei Studienbereiche (Abb. B.3.1). 80 Prozent der Hochschulen bieten Studiengänge in 5 oder weniger Studienbereichen an. Die meisten unterschiedlichen Studienbereiche werden an den diversen Standorten der Hochschule Fresenius Idstein (17), der IU – Internationale Hochschule Erfurt (15) und der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt (14) abgedeckt. Auffällig viele Studiengänge (971) können dem Studienbereich Betriebswirtschaft, Management, Sportmanagement zugeordnet werden (Tab. B.3.3).

Abbildung B.3.2:
Anzahl der Hochschulen,
die unterschiedliche
Fächergruppen abdecken



Quelle: Eigene Auswertungen und Darstellung

Abbildung B.3.1:
Anzahl der Hochschulen, die unterschiedliche Studienbereiche abdecken



Quelle: Eigene Auswertungen und Darstellung

Abbildung B.3.3: Verteilung der erfassten Studiengänge nach Fächergruppen

Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften

61%

Ingenieurwissenschaften

16%

Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften

12%

Kunst, Kunstwissenschaften

6%

Geisteswissenschaften

2%

Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin

1%

Mathematik, Naturwissenschaften

1%

Sport

1%

Quelle: Eigene Auswertungen und Darstellung

Auf der Ebene der Fächergruppen (Abb. B.3.2) bestätigt sich das Bild, dass nicht-staatliche Hochschulen sich fachlich eher spezialisieren. So bieten 84 Prozent der Hochschulen Studiengänge in 3 oder weniger, 92 Prozent in 4 oder weniger Fächergruppen an. Das breiteste Angebot findet sich auch hier bei der Hochschule Fresenius Idstein (8), der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt und der IU – Internationale Hochschule (jeweils 6).

61 Prozent der erfassten Studiengänge sind der Fächergruppe Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften zuzuordnen. 16 Prozent den Ingenieurwissenschaften und 12 Prozent der Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften. Weitere 6 Prozent der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften. Auf die verbleibenden Fächergruppen verteilen sich die restlichen 5 Prozent der Studiengänge. Eine detaillierte Verteilung findet sich in Tabelle B.3.3.

Tabelle B.3.3:
Erfasste Studiengänge nach Studienbereichen bzw. Fächergruppen
an kirchlichen und privaten Hochschulen

Fächergruppe Studienbereich	Anzahl Studiengänge	
	Kirchlich	Privat
Geisteswissenschaften	103	43
Geisteswissenschaften allgemein	43	8
Theologie, Ethik, Gemeindepädagogik	59	17
Übersetzung, Translationswissenschaft	0	10
Jüdische Studien	1	8
Sport	0	38
Sport, Sportwissenschaft, Sportpsychologie	0	38
Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften	149	1.490
Sozialwissenschaften allgemein	17	40
Soziale Arbeit, Heilpädagogik, Sozialmanagement	56	94
Rechtswissenschaft, Wirtschaftsrecht	11	36
Public Management, Katastrophenmanagement, Gefahrenabwehr	0	18
Betriebswirtschaft, Management, Sportmanagement	19	971
Wirtschaftsingenieurwesen	0	66
Psychologie, Wirtschaftspsychologie, Coaching	13	185
Pädagogik, Kindheitspädagogik, Schulpädagogik	31	57
Journalismus, Kommunikationsmanagement	2	23
Mathematik, Naturwissenschaften	6	19
Naturwissenschaften allgemein	6	19
Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften	50	284
Gesundheitsberufe, Gesundheitspädagogik, Gesundheitsmanagement	50	267
Humanmedizin, Zahnmedizin	0	17
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	0	21
Ernährungswissenschaften	0	21
Ingenieurwissenschaften	2	394
Ingenieurwissenschaften allgemein, Architektur, Innenarchitektur	0	127
Informatik, Wirtschaftsinformatik, Medieninformatik, Data Science, Game Design	2	267
Kunst, Kunstwissenschaft	58	143
Bildende Kunst, Darstellende Kunst, Kunstwissenschaft, Kunstpädagogik	4	52
Gestaltung, Produktdesign, Grafikdesign, Kommunikationsdesign	1	79
Musik, Kirchenmusik, Musikpädagogik, Musikwissenschaft	53	12

Quelle: Eigene Auswertungen und Darstellung

B.3.3. Höhe der Studiengebühren

In diesem Abschnitt soll die Höhe der Studiengebühren an privaten und kirchlichen Hochschulen näher betrachtet werden. Hierzu werden in den folgenden Abbildungen die durchschnittlichen Studiengebühren (sowie die jeweiligen Minimum- und Maximumwerte) für Studienabschlüsse in Regelstudienzeit an Hochschulen in privater und kirchlicher Trägerschaft dargestellt. Eine Differenzierung nach Studienformaten (Präsenz, online, hybrid) ist nicht möglich, da die entsprechenden Informationen im Rahmen der Datenerhebung nicht trennscharf ermittelt werden konnten. Verschiedene Abschlussvarianten werden ebenfalls nicht unterschieden (Bachelor: B.Sc. bzw. B.A.; Master: M.Sc. bzw. M.A. bzw. MBA).

Zu beachten ist, dass es sich bei den angegebenen Beträgen nicht um die durchschnittlich von Studierenden gezahlten Studiengebühren handelt, sondern vielmehr der Durchschnitt des Studienangebots im jeweiligen Studienbereich bzw. in der Fächergruppe dargestellt wird. Bei der Berechnung bildet den Zähler also die Summe der Angaben zu den Studiengebühren bei den Studiengängen in einer Fächergruppe bzw. einem Studienbereich, den Nenner die Summe der angebotenen Studiengänge. Dies ergibt einen Überblick über die Marktlage, nicht jedoch über die tatsächliche individuelle finanzielle Belastung von Studierenden in diesen Studienbereichen an nicht-staatlichen Hochschulen.

Die meisten privaten Studiengänge werden im Studienbereich Betriebswirtschaft, Management, Sportmanagement (493) angeboten (Abb. B.3.4a). Durchschnittlich werden hier 20.307 Euro für einen Bachelorabschluss in Regelstudienzeit aufgerufen (kirchlich: 488 Euro). Die Bandbreite der Angebote ist immens: Die niedrigsten Studiengebühren an privaten Hochschulen betragen 3.575 Euro für ein Studium, die höchsten 60.000 Euro. Ein Bachelor ist im Studienbereich Psychologie, Wirtschaftspsychologie, Coaching mit 21.583 Euro (Min.: 6.372 Euro; Max.: 60.000 Euro) im Durchschnitt etwas teurer. Anders als bei Betriebswirtschaft und (Sport-)Management überschneidet

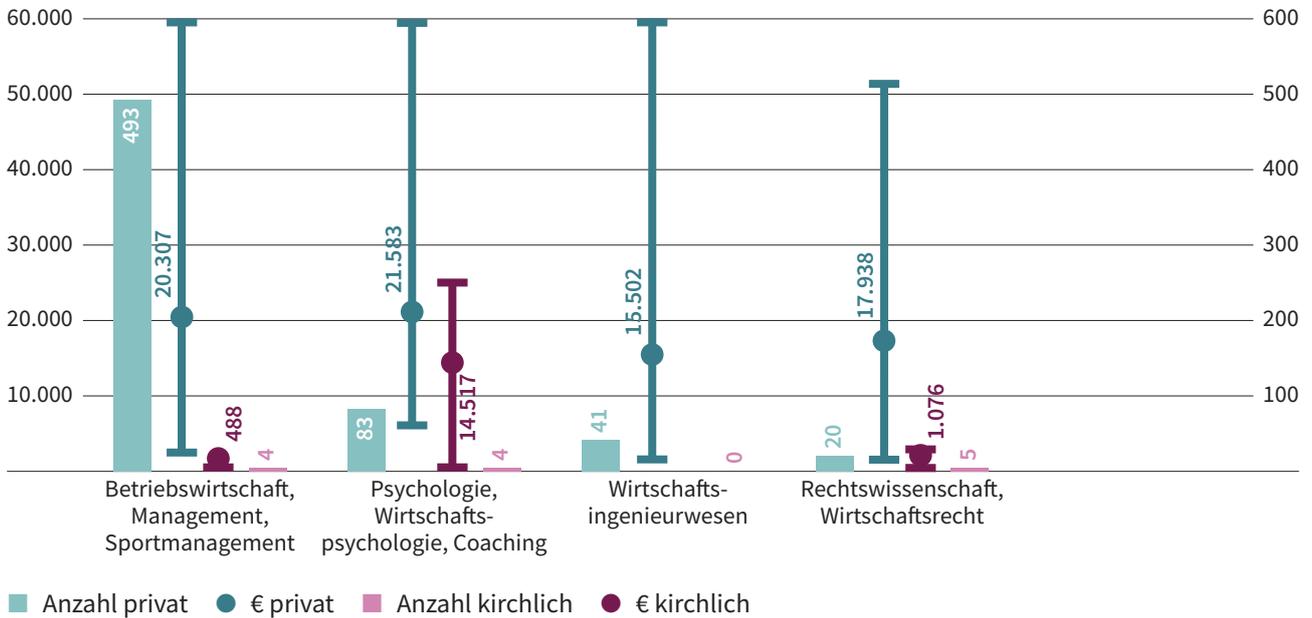
sich im Studienbereich Psychologie, Wirtschaftspsychologie und Coaching das Angebot mit dem der kirchlichen Hochschulen, die durchschnittlich 14.517 Euro (Min.: 468 Euro; Max.: 25.020 Euro) für einen Bachelorabschluss in diesem Bereich veranschlagen.

Etwas günstiger ist ein Bachelor im Wirtschaftsingenieurwesen mit durchschnittlich 15.502 Euro (Min.: 1.238 Euro; Max.: 60.000 Euro). Kirchliche Hochschulen bieten hier keine Studiengänge an. Im Studienbereich Rechtswissenschaften, Wirtschaftsrecht verlangen private Hochschulen durchschnittlich 17.938 Euro (kirchlich 1.076 Euro). Das Angebot mit den geringsten Studiengebühren liegt bei 3.575 Euro, das mit den höchsten bei 52.290 Euro.

An privaten Hochschulen werden für einen Bachelor (Abb. B.3.4b) im Studienbereich der Sozialwissenschaften allgemein (Internationale Beziehungen, Angewandte Sozialwissenschaften etc.) durchschnittlich die höchsten Studiengebühren innerhalb der Fächergruppe Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften fällig (35.644 Euro; kirchlich: 817 Euro). Dabei wird kein Studiengang für weniger als 13.644 Euro (kirchlich: 468 Euro) angeboten. Der teuerste Studiengang in den angewandten Sozialwissenschaften kostet 60.000 Euro (kirchlich: 2.560 Euro). Auch der Studienbereich Soziale Arbeit, Heilpädagogik, Sozialmanagement wird sowohl von kirchlichen als auch privaten Hochschulen angeboten. Im Durchschnitt verlangen private Hochschulen 14.576 Euro für das Studium in der Regelstudienzeit (Min.: 5.652 Euro; Max.: 23.100 Euro), kirchliche Hochschulen 5.019 Euro (Min.: 0 Euro; Max.: 17.850 Euro).

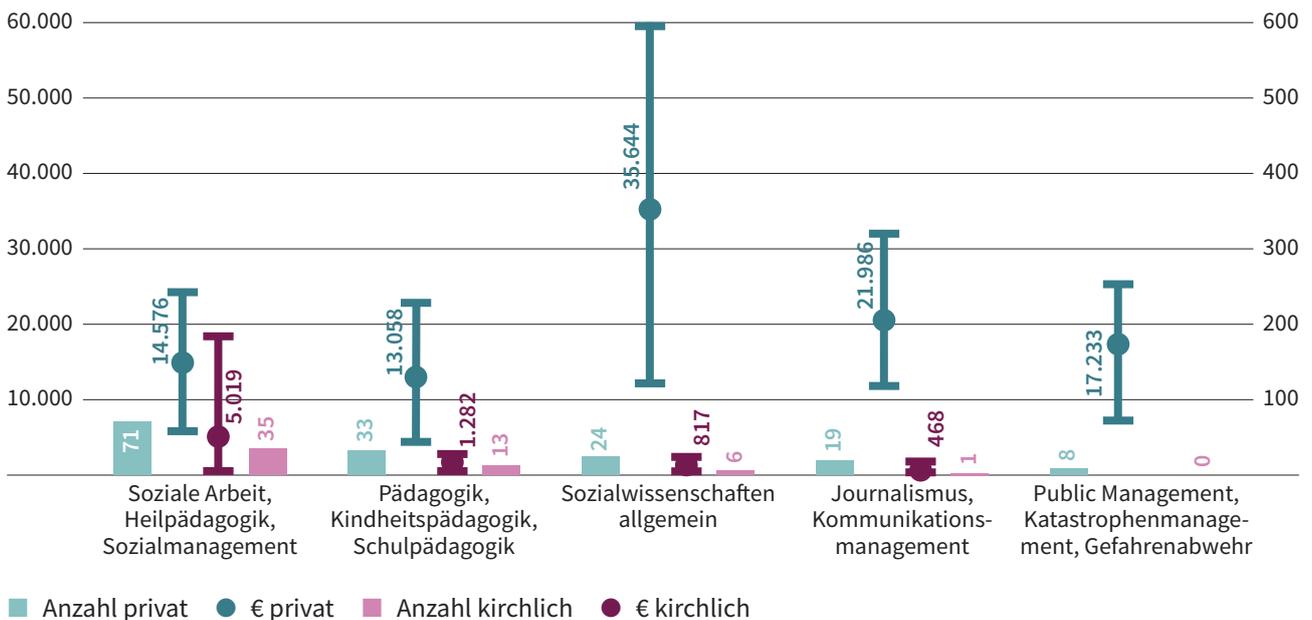
Die geringsten durchschnittlichen Studiengebühren für ein Bachelorstudium an privaten Hochschulen wird in der Fächergruppe Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften mit 13.058 Euro (Min.: 4.110 Euro; Max.: 22.860 Euro) im Studienbereich der Pädagogik, Kindheitspädagogik, Schulpädagogik fällig (kirchlich durchschnittlich 1.282 Euro). Im Studienbereich Journalismus, Kommunikationsmanagement liegt die durchschnittliche Höhe der Studiengebühren an privaten Hochschulen bei 21.986 Euro (Min.: 13.644 Euro; Max.: 31.500 Euro). Das einzige kirchliche Angebot verlangt 468 Euro. Ein privates Bachelorstudium im Bereich Public Management, Katastrophenmanagement, Gefahrenabwehr kostet mindestens 7.182

Abbildung B.3.4a:
Studiengebühren (Durchschnitt, Minimum, Maximum) für Bachelorstudium
in Regelstudienzeit in ausgewählten Studienbereichen der Fächergruppe
Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften in Euro



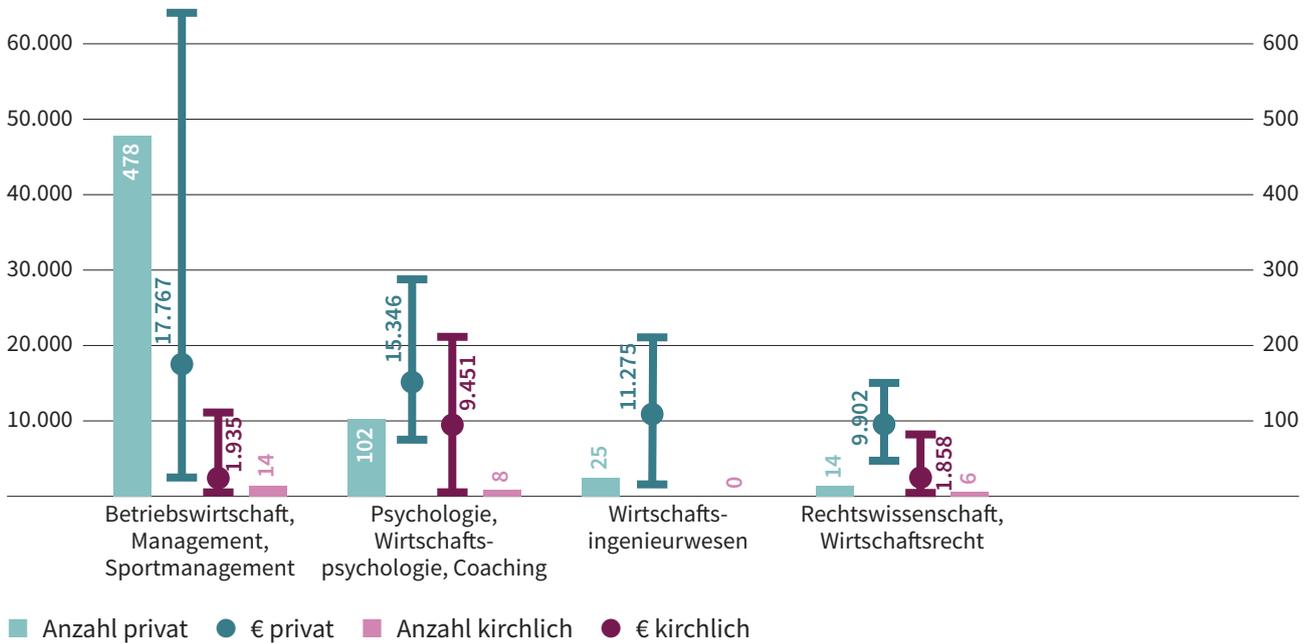
Quelle: Eigene Auswertungen und Darstellung

Abbildung B.3.4b:
Studiengebühren (Durchschnitt, Minimum, Maximum) für Bachelorstudium
in Regelstudienzeit in ausgewählten Studienbereichen der Fächergruppe
Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften in Euro



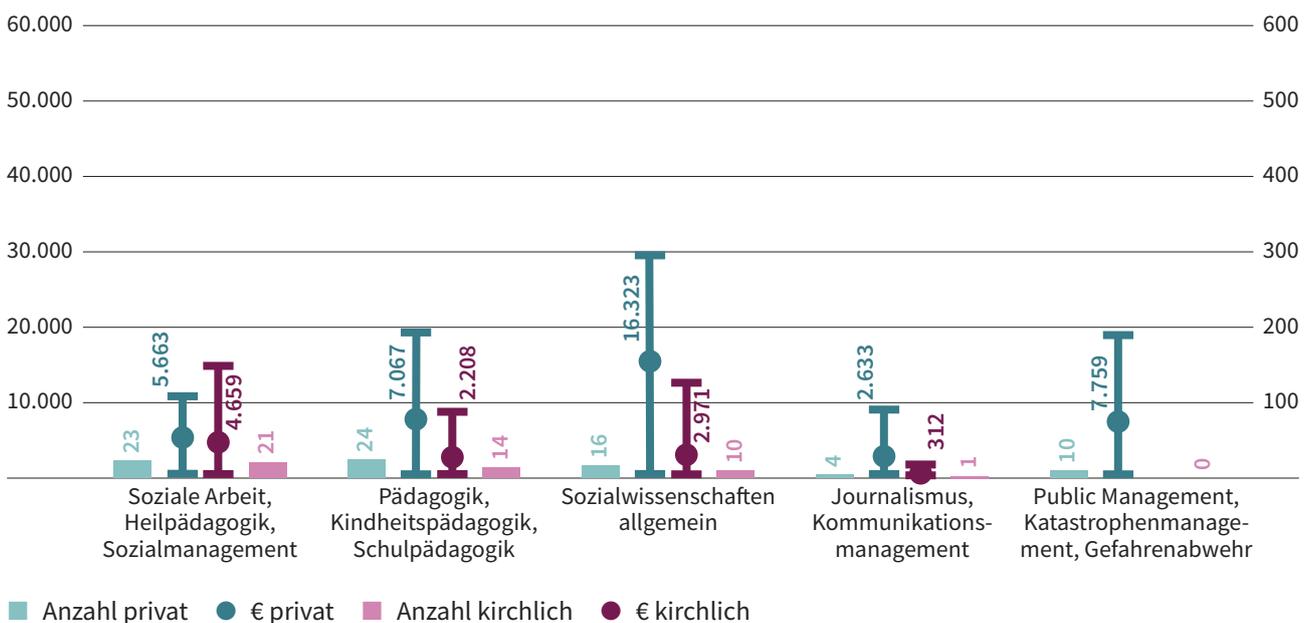
Quelle: Eigene Auswertungen und Darstellung

Abbildung B.3.5a:
Studiengebühren (Durchschnitt, Minimum, Maximum) für Masterstudium in Regelstudienzeit in ausgewählten Studienbereichen der Fächergruppe Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften in Euro



Quelle: Eigene Auswertungen und Darstellung

Abbildung B.3.5b:
Studiengebühren (Durchschnitt, Minimum, Maximum) für Masterstudium in Regelstudienzeit in ausgewählten Studienbereichen der Fächergruppe Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften in Euro



Quelle: Eigene Auswertungen und Darstellung

Euro, durchschnittlich 17.233 Euro und im Fall mit den höchsten Studiengebühren 24.960 Euro.

Die Studiengebühren für Masterabschlüsse (Abb. B.3.5) sind im Durchschnitt geringer als für einen Bachelorabschluss, was im Wesentlichen auf die kürzere Regelstudienzeit zurückzuführen ist. Auffällig ist, dass sich die Spannweite der Studiengebühren bei diesen Abschlüssen verringert. In keinem der Studienbereiche der Fächergruppe Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften wird ein Masterstudium für mehr als 30.000 Euro angeboten; eine wichtige Ausnahme bildet hier allerdings der Studienbereich Betriebswirtschaft, Management, Sportmanagement, in dem (teilweise sehr teure) MBA-Abschlüsse eine große Rolle spielen.

In drei weiteren Fächergruppen bieten nicht-staatliche Hochschulen in nennenswertem Ausmaß Studiengänge an: Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, Ingenieurwissenschaften sowie Kunst/Kunstwissenschaft. Durchschnittlich verlangen private Hochschulen im Studienbereich Gesundheitsberufe, Gesundheitspädagogik und Gesundheitsmanagement 15.741 Euro (Min.: 4.110 Euro; Max.: 51.168 Euro) für einen Bachelor (Abb. B.3.6) und 12.986 Euro (Min.: 5.919 Euro; Max.: 16.920 Euro) für einen Master (Abb. B.3.7). Das Angebot von privaten und kirchlichen Hochschulen überschneidet sich in diesem fachlichen Bereich. Kirchliche Hochschulen verlangen durchschnittlich 2.524 Euro für einen Bachelor (Min.: 0 Euro; Max.: 15.120 Euro) und 3.989 Euro für einen Master (Min.: 0 Euro; Max.: 15.300 Euro).

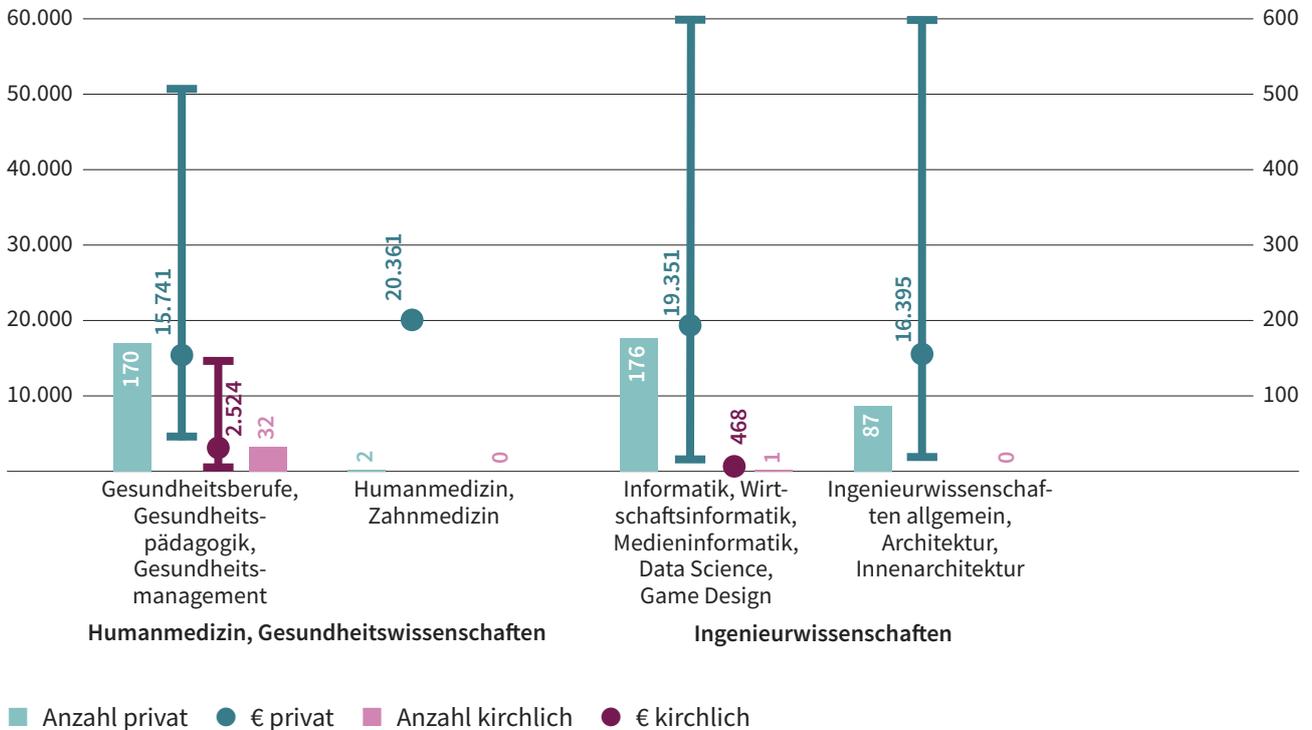
Die Studiengebühren für einen privaten Bachelor im Studienbereich Human-/Zahnmedizin betragen durchschnittlich 20.361 Euro (Min.: 19.764 Euro; Max.: 20.958 Euro), für einen Master 18.612 Euro (Min.: 4.488 Euro; Max.: 32.010 Euro). Für einen Bachelor im Bereich Informatik, Wirtschaftsinformatik, Medieninformatik, Data Science, Game Design beträgt die durchschnittliche Studiengebühr an privaten Hochschulen für einen Bachelorstudiengang in der Regelstudienzeit 19.351 Euro (Min.: 1.238 Euro; Max.: 60.000 Euro), für einen Master 14.789 Euro (Min.: 2.400 Euro; Max.: 40.000 Euro). Im Studienbereich Ingenieurwissenschaften allgemein, Architektur, Innenarchitektur werden Bachelorstudiengänge für durchschnittlich 16.395 Euro (Min.: 1.238 Euro; Max.: 60.000 Euro) und

Masterstudiengänge für 9.699 Euro (Min.: 413 Euro; Max.: 21.480 Euro) angeboten.

Ein privates Bachelorstudium im Bereich Gestaltung, Produkt-/Grafik-/Kommunikationsdesign wird durchschnittlich für 22.213 Euro angeboten (Min.: 7.014 Euro; Max.: 41.400 Euro), ein Masterstudium für 16.032 Euro (Min.: 8.220 Euro; Max.: 20.400 Euro). In der Bildenden Kunst betragen die Studiengebühren für einen Bachelorabschluss im Durchschnitt 23.213 Euro (Min.: 8.600 Euro; Max.: 33.180 Euro), für einen Masterabschluss 11.112 Euro (Min.: 2.150 Euro; Max.: 19.968 Euro).

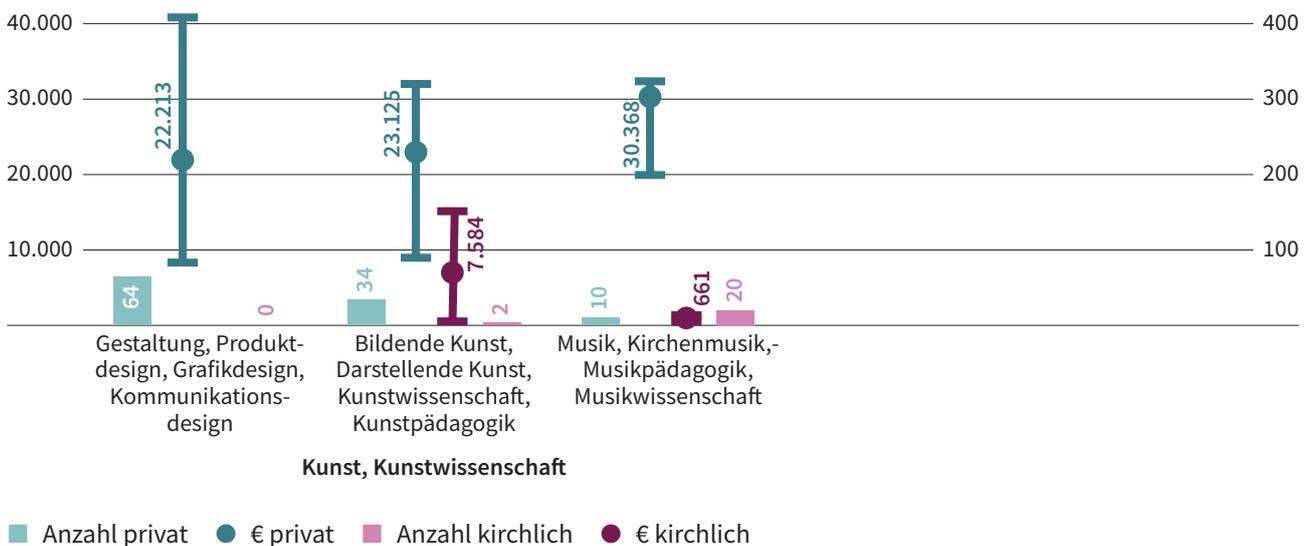
Die durchschnittlichen Studiengebühren im Studienbereich Musik, Kirchenmusik, Musikpädagogik zählen zu den höchsten für Bachelorabschlüsse. Während ein Bachelorstudium an Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft in diesem Studienbereich für durchschnittlich 661 Euro angeboten wird (Min.: 0 Euro; Max.: 1.891 Euro), ist ein entsprechendes Studium mit 30.368 Euro (Min.: 19.800 Euro; Max.: 33.180 Euro) an privaten Hochschulen deutlich teurer. Ein Masterstudium kann in diesem Studienbereich an kirchlichen Hochschulen auch ohne die Zahlung von Studiengebühren studiert werden. Maximal werden 11.892 Euro verlangt, der Durchschnitt liegt bei 1.617 Euro (privat: 3.800 Euro).

Abbildung B.3.6a:
Studiengebühren (Durchschnitt, Minimum, Maximum) für Bachelorstudium in Regelstudienzeit in ausgewählten Fächergruppen und Studienbereichen in Euro



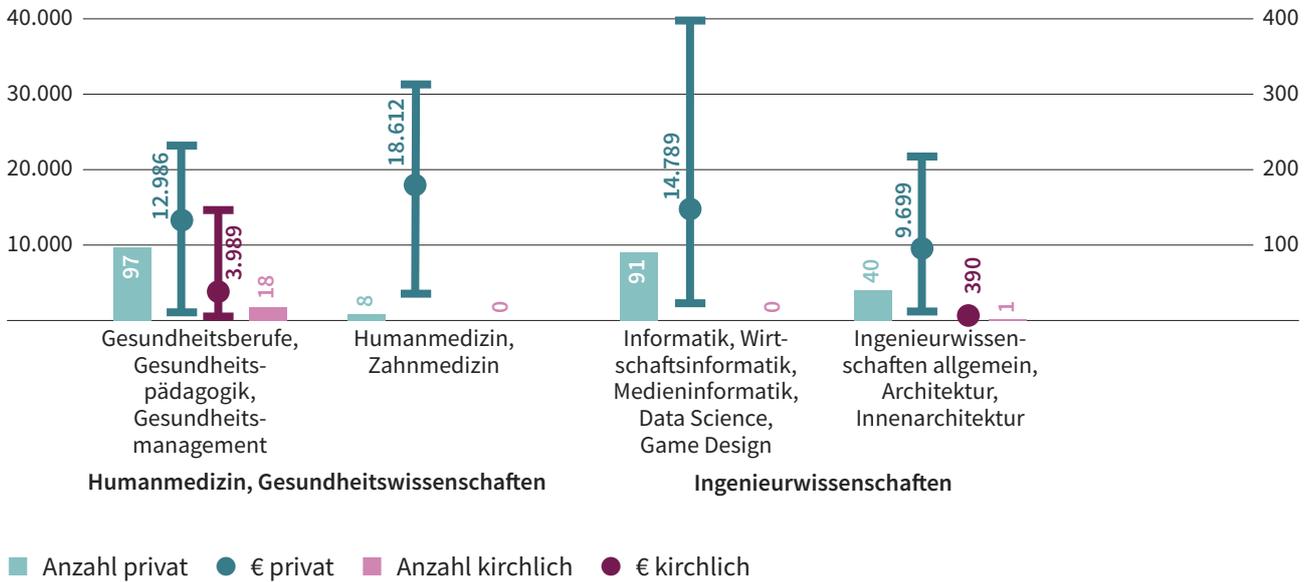
Quelle: Eigene Auswertungen und Darstellung

Abbildung B.3.6b:
Studiengebühren (Durchschnitt, Minimum, Maximum) für Bachelorstudium in Regelstudienzeit in ausgewählten Fächergruppen und Studienbereichen in Euro



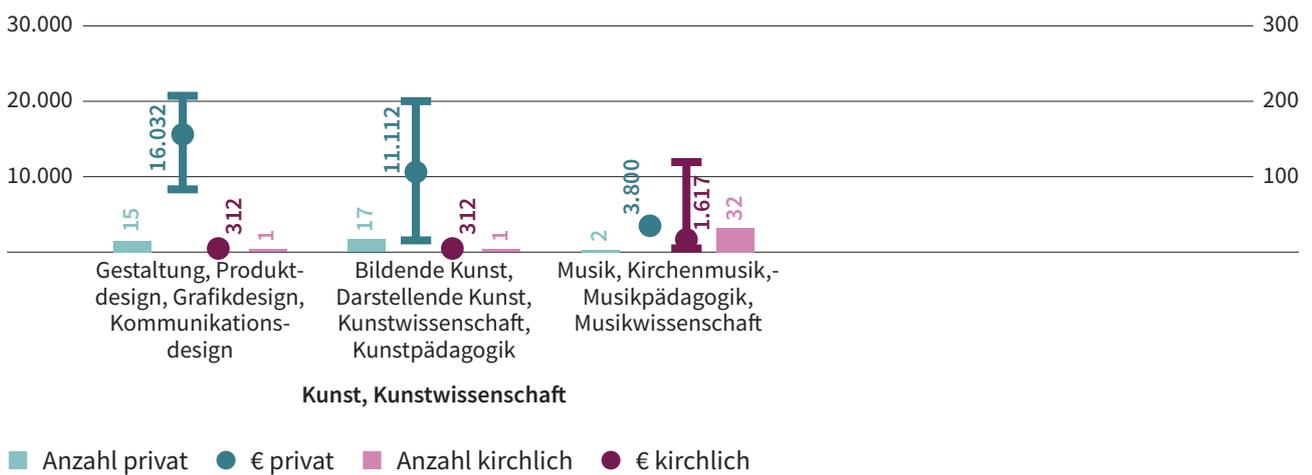
Quelle: Eigene Auswertungen und Darstellung

Abbildung B.3.7a:
Studiengebühren (Durchschnitt, Minimum, Maximum) für Masterstudium in Regelstudienzeit in ausgewählten Fächergruppen und Studienbereichen in Euro



Quelle: Eigene Auswertungen und Darstellung

Abbildung B.3.7b:
Studiengebühren (Durchschnitt, Minimum, Maximum) für Masterstudium in Regelstudienzeit in ausgewählten Fächergruppen und Studienbereichen in Euro



Quelle: Eigene Auswertungen und Darstellung

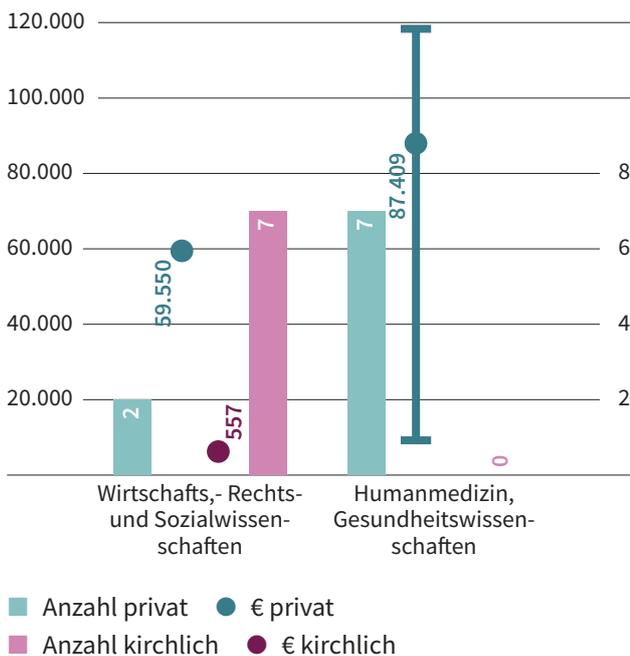
Abschließend sollen auch die Studiengebühren für Staatsexamensstudiengänge dargestellt werden (Abb. B.3.8). Ein Staatsexamen in den Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften an privaten Universitäten wird für durchschnittlich 59.550 Euro angeboten. Dabei handelt es sich um juristische Ausbildungen. Kirchliche Hochschulen bieten ebenfalls Staatsexamen in dieser Fächergruppe an, allerdings für das Lehramtsstudium (durchschnittlich 557 Euro). In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften bieten private Hochschulen das Studium mit dem Ziel des Staatsexamens für durchschnittlich 87.409 Euro an. Dabei handelt es sich vor allem um Studiengänge der Zahn- bzw. Humanmedizin. Sie gehören zu den teuersten Studiengängen überhaupt (Max.: 118.000 Euro Humanmedizin, Min.: 13.200 Euro Zahnmedizin).

Die vorliegenden Untersuchungen belegen die besondere und stark ausdifferenzierte Struktur des nicht-staatlichen Hochschulbildungsmarktes in Deutsch-

land. Kirchliche Angebote sind in der Regel deutlich günstiger als Angebote von privaten Hochschulen, wobei kirchliche Hochschulen in einigen Studienbereichen keine Studiengänge anbieten.

Besonders viele private Angebote gibt es in der Fächergruppe Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften, wobei sich das Angebot insbesondere auf zwei Segmente konzentriert: Einerseits die wirtschaftsnahen Studienbereiche mit Studiengängen wie Betriebswirtschaft, Management, Wirtschaftspsychologie oder Wirtschaftsingenieurwesen, für die teilweise sehr hohe Studiengebühren anfallen, andererseits die näher an Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge anknüpfenden Studiengänge in den Bereichen Soziale Arbeit oder Kindheitspädagogik, in denen die Höhe der Studiengebühren näher beieinander liegt und sich auch ein geringerer Durchschnittswert ergibt.

Abbildung B.3.8:
Studiengebühren (Durchschnitt, Minimum, Maximum) für Staatsexamensstudium in Regelstudienzeit in ausgewählten Fächergruppen in Euro



Quelle: eigene Auswertungen und Darstellung

B.4.

Strategien privater Hochschulen

Die Entwicklung der Hochschulen in staatlicher Trägerschaft wird im Wesentlichen durch politische Aktivitäten gesteuert, sei es durch Beschlüsse von Hochschulleitungen und akademischen Gremien, durch Entscheidungen von Wissenschaftsministerien und Parlamenten in Bund und Ländern oder intermediäre Organisationen wie Kuratorien bzw. Hochschulräte. Im Unterschied hierzu sind für einen relevanten Teil des privaten Hochschulsektors unternehmerische Entscheidungen ausschlaggebend. Somit sind unternehmerische Entscheidungen auch einer der wesentlichen Gründe für die massive Zunahme der Zahl der Studierenden sowie der Angehörigen des hauptberuflichen, vor allem aber auch des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals. Im Folgenden werden deshalb exemplarisch die möglichen Strategien der »Konzerne« untersucht, die die Trägerinnen der drei im Jahr 2022 nach Studierendenzahlen größten privaten Hochschulen gewesen sind:

1. Hochschulen Fresenius gemeinnützige Trägergesellschaft mbH (Hochschule Fresenius), Hauptsitz Idstein, 17.080 Studierende
2. FOM Hochschule für Oekonomie & Management (FOM), Hauptsitz Essen, 50.565 Studierende
3. IU Internationale Hochschule GmbH (IU), Hauptsitz Erfurt, 105.625 Studierende

Hierzu wurden die öffentlich zugänglichen Geschäftsberichte der betreffenden Unternehmen sowie zusätzlich die Daten der amtlichen Hochschulstatistik ausgewertet. Auf diese Weise kann selbstverständlich in diesem Rahmen nur ein vergleichsweise oberflächlicher Eindruck vermittelt werden, der aber dennoch zu einem besseren Verständnis der unternehmerischen Strategien im privaten Hochschulsektor in Deutschland beitragen kann. Für ein vertiefendes Verständnis der Entwicklung der drei beispielhaft ausgewählten Hochschulen sowie der privaten Hochschul-

landschaft in Deutschland insgesamt wären weitergehende Forschungen unverzichtbar, wie sie derzeit an mehreren Hochschulen im Rahmen der entsprechenden Förderlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt werden. Die folgenden Darstellungen sind also als eine erste Annäherung an die spezifische Funktionslogik des privaten Hochschulsektors zu verstehen, die aus dem Zusammenspiel der Aktivitäten der Hochschulen und den Interessen der diese tragenden privatwirtschaftlichen Unternehmen resultieren.

Die institutionelle Ausgestaltung des Verhältnisses zwischen Trägerorganisationen und Hochschulen unterscheidet sich in den drei untersuchten Fällen zwar recht deutlich, gemeinsam ist ihnen allerdings, dass die Träger*innen in der Regel ein diverses Portfolio verfügen und national und international neben verschiedenen Hochschulen (teilweise mit ähnlichen Namen) auch Weiterbildungseinrichtungen, Allgemeinbildende-, Berufs- und Fachschulen sowie diverse Formen von (bildungsbezogenen) Dienstleistungsunternehmen (z. B. Technik/IT, Versorgung, Lernmittelhandel, Marketing, Management) betreiben. Daher ist es für die folgenden Abschnitte wichtig zu bedenken, dass sich die Darstellungen auf die Geschäftsergebnisse des Gesamtkonzerns beziehen. Die einzelnen Hochschulen stehen zwar im Fokus der öffentlichen Wahrnehmung sowie der Perspektive von Hochschulpolitik und Hochschulforschung, spielen für die Eigner*innen aber zumindest dann, wenn sie unternehmerisch tätig sein, vor allem die ihnen zugeordnete Rolle im Kontext eines übergreifenden Geschäftsmodells.

B.4.1. Träger- organisationen

Die **Hochschule Fresenius Idstein** geht historisch zurück auf das 1848 gegründete Chemische Laboratorium Fresenius und die dazugehörige Laborschule. Sie ist damit nach eigenen Angaben die älteste Bildungsinstitution dieser Art im Bereich Chemie. Die 17.080 Studierenden (2022) verteilen sich inzwischen neben der Chemie und Biologie auch auf die Bereiche wie Gesundheit und Soziales, sowie Wirtschaft, Medien und Design. Neben dem Stammsitz in Idstein bietet die Hochschule auch Präsenzveranstaltungen in Hamburg, Frankfurt am Main, Köln, Wiesbaden, Düsseldorf, Berlin und München sowie über die externe Betreibergesellschaft »onlineplus« auch online an. Dabei sind die einzelnen Standorte jeweils auf bestimmte Fächerprofile spezialisiert.

Die **Hochschule Fresenius Idstein** wird von der Hochschule Fresenius gemeinnützige Trägergesellschaft mbH (2009–2022: Hochschulen Fresenius gemeinnützige GmbH) getragen, die wiederum zu 94 Prozent von der Carl Remigius Fresenius Education AG (CRFE AG) (Mehrheitseigner Ludwig Fresenius) gehalten wird. Dies ist das Ergebnis eines Eigentümerwechsels inklusive Umbenennung im Laufe des Jahres 2023. Bis zu diesem Zeitpunkt lag der (mittelbare) Mehrheitsanteil der »**COGNOS AG**« bei Dr. Arend Oetker. Die Aktiengesellschaft, die sich selbst als »Bildungsunternehmen« bezeichnet, wird somit von zwei traditionellen deutschen Unternehmerfamilien geprägt. Nach eigener Aussage (2024) gehören zur Gruppe »18 Marken« (2021 COGNOS AG: 19, u. a. ausländische, Unternehmen [zwei gemeinnützig] im Konzernabschluss inbegriffen).

Die **Fachhochschule für Ökonomie und Management Essen (FOM)** ist in ihrer heutigen Form das Ergebnis der Zusammenführung diverser Bildungsanbieter durch Otto Braun, der in und neben seiner Funktion als Geschäftsführer des Essener Unternehmerverbandes nicht nur die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie des Landes Hessen übernahm, sondern auch eigene (Weiter-)Bildungsangebote, wie beispielsweise die Hessische Berufsakademie oder die

MA Management Akademie in Essen gründete. Die 1993 gegründete FOM bildet den Markenkern aller, heute in einer Stiftung (Stiftung BildungsCentrum der Wirtschaft) zusammengefassten, Angebote. Die FOM wird seit 2004 von der BildungsCentrum der Wirtschaft gemeinnützige GmbH getragen, welche wiederum seit 2017 von der für Beschaffung und Weiterleitung von Mitteln zuständigen Holding Gemeinnützige Fördergesellschaft für Bildung und Wissenschaft mbH ([FBW] **BCW-Gruppe**) gehalten wird.

Die FOM bietet vor allem berufsbegleitende Studiengänge in den Bereichen Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Psychologie, Gesundheit und Soziales an, die sowohl in Präsenz an etwa 30 Hochschulzentren als auch online angeboten werden. In den Konzernabschluss (2021) werden neun, teilweise ausländische, Unternehmen (sieben gemeinnützig) einbezogen.

Die **IU – Internationale Hochschule (IU)** wurde 1998 als Internationale Hochschule Bad Honnef/Bonn gegründet. Im Jahr 2015 übernahm Apollo Global Germany (APG, Teil der US-amerikanischen Bildungsinvestmentunternehmen Apollo Group) die Hochschule von AUCTUS Capital Partners (erworben 2007). Innerhalb der APG wurde die Hochschule mit anderen Bildungsangeboten gebündelt und 2017 als Gesamtpaket an Oakley Capital (Oakley CP TopCo GmbH) weiterverkauft. Diese führt die Gruppe als Career Partner Group GmbH weiter.

Unabhängig von der Umfirmierung in die **IU Group NV** 2021 (die mit der bisher letzten Umbenennung der Hochschule einherging) und dem Umzug der Holding nach Belgien bleibt das Mutterunternehmen die Oakley CP Holdings Ltd. in London, die wiederum der CP Bermuda HoldCo Ltd. in Hamilton, Bermuda, zuzurechnen ist. Wir betrachten hier nur die höchste Konzernebene in Deutschland. Die IU bietet aktuell mehr als 150 Studiengänge online (die Mehrheit) oder in Präsenz an 30 Standorten in Deutschland an. In den Konzernabschluss 2021 wurden 47, teilweise ausländische, Tochterunternehmen (keines gemeinnützig) einbezogen.

B.4.2. Bilanzüberblick

Die Bilanz der **CRFE AG** (bis 2023 COGNOS AG) weist zwischen 2015 (139 Mio. Euro) und 2021 (198 Mio. Euro) steigende Umsatzzahlen (+69 Mio. Euro) aus, die von einem weitgehend parallel verlaufenden Anstieg der Zahl der Beschäftigten begleitet wird (+789). Im Jahr 2021 erwirtschaftete ein*e Beschäftigte*r durchschnittlich 140.000 Euro Umsatz.

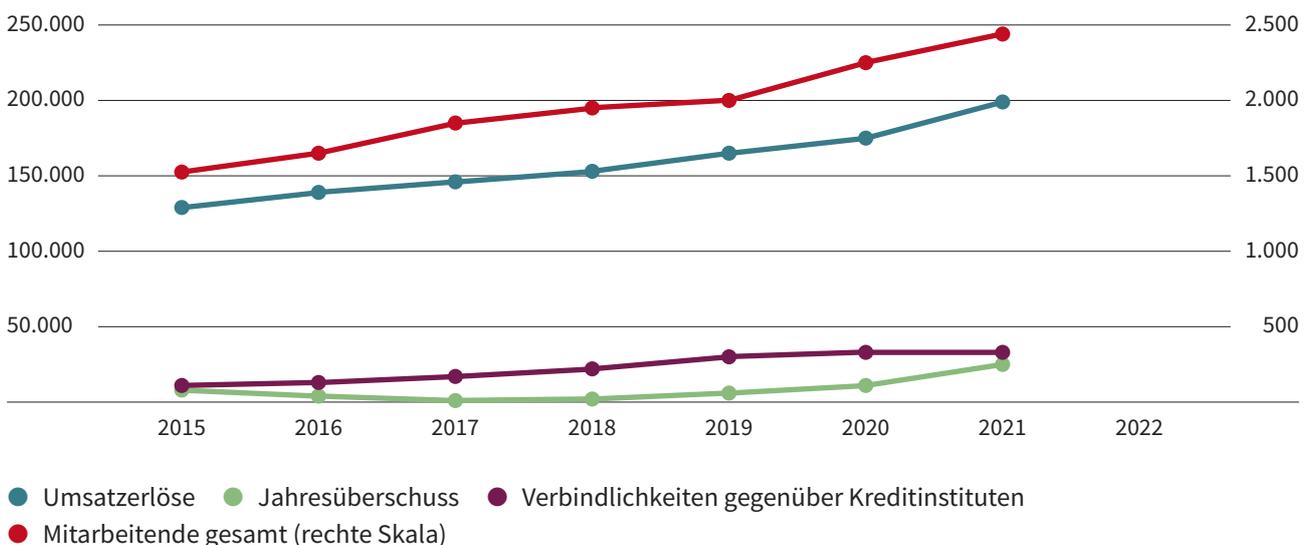
Die größten externen Verbindlichkeiten bestehen gegenüber Kreditinstituten. Die Summe der Verbindlichkeiten verdoppelte sich von 13 Millionen Euro im Jahr 2015 zunächst auf 30 Millionen Euro, um dann bis 2021 langsamer auf 33 Millionen Euro anzuwachsen. Der Jahresüberschuss erholt sich seit 2017 wieder zunehmend und stieg von etwa 1 Millionen Euro im Jahr 2017 auf 25 Millionen Euro im Jahr 2021.

Die Umsätze der **BCW-Gruppe** bewegen sich in einer ähnlichen Größenordnung wie die der CRFE AG. Zwischen 2015 und 2020 stiegen diese zunächst von 139 Millionen Euro auf 199 Millionen Euro (+60 Mio. Euro) und sanken dann bis 2021 leicht auf 193 Millionen

Euro (-6 Mio. Euro). Die Anzahl der Beschäftigten ist über den ganzen Beobachtungszeitraum höher als bei der CRFE AG und wuchs bis 2019 weiter an (2015–2019: +205). Zwischen 2019 und 2021 stagniert diese hingegen. Im Jahr 2021 erwirtschaftete ein*e Beschäftigte*r durchschnittlich 81.000 Euro Umsatz pro Jahr. Verbindlichkeiten bestehen vor allem gegenüber den Gesellschafter*innen.

Das durchgängig niedrige Niveau der Verbindlichkeiten (2017–2019 sowie 2021 liegen diese zwischen 2,4 und 4,8 Mio. Euro) wird in zwei Jahren, 2016 und 2020, mit höherer Verbindlichkeit (13 respektive 14 Mio. Euro) unterbrochen. Der erwirtschaftete Jahresüberschuss der BCW-Gruppe liegt über den ganzen Beobachtungszeitraum oberhalb dem der CRFE AG. Nach einer anfänglichen Halbierung des Überschusses von 45 Millionen Euro im Jahr 2015 auf 23 Millionen Euro im folgenden Jahr stieg der Jahresüberschuss zwischen 2016 und 2020 – mit abnehmender Dynamik – wieder auf 36 Millionen Euro. Im Jahr 2021 war der Jahresüberschuss dann um 8 Millionen Euro geringer (28 Mio. Euro).

Abbildung B.4.1:
Ausgewählte Kennzahlen aus den Jahresabschlüssen der COGNOS AG (Hochschule Fresenius) in TEUR (links) und Anzahl Mitarbeitende (rechts)



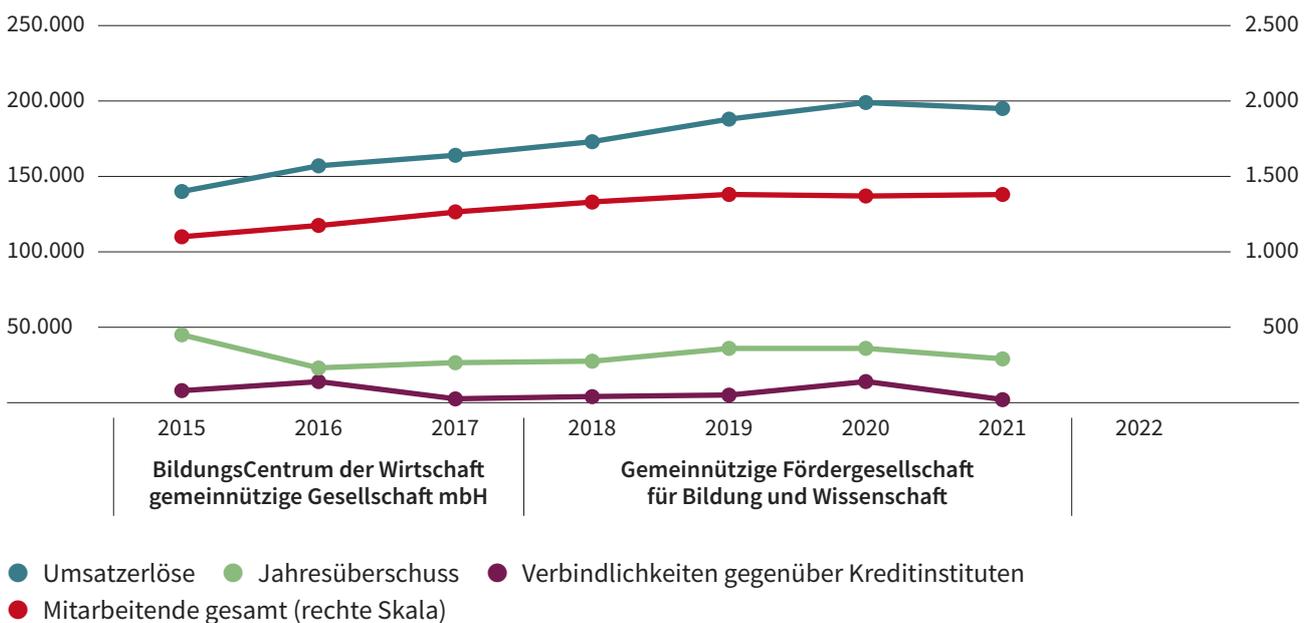
Quellen: Jahresabschlüsse der COGNOS AG, eigene Auswertungen und Darstellung

Die Umsätze der **IU Group NV** blieben bis 2020 unterhalb derer der BCW-Gruppe oder CRFE AG (COGNOS AG). Ausgehend von 48 Millionen Euro im Jahr 2015 verdreifachten sich die Umsätze zunächst auf 165 Millionen Euro im Jahr 2019 und verdoppelten sich dann über den Verlauf der nächsten drei Jahre auf 383 Millionen Euro im Jahr 2022. Die Anzahl der Beschäftigten verachtfachte sich zwischen 2016 (440) und 2022 (3.423) beinahe. Im Jahr 2021 erwirtschaftete ein*e Beschäftigte*r im Durchschnitt 116.000 Euro Umsatz.

Die Art der wesentlichen (langfristigen) Verbindlichkeiten der heutigen IU Group NV unterscheidet sich gemäß des Eigentümerwechsels im Jahr 2018. Während zunächst vor allem Verbindlichkeiten gegenüber dem Mutterkonzern Apollo Global Capital bestanden, wurden diese mit Darlehen (langfristigen Finanzverbindlichkeiten) von internationalen Fremdkapitalgebern und der CP Bermuda Holdco Ltd., Hamilton/Bermuda erworben. Weiterhin wurde 2018 ein »Term and Revolving Facilities Agreement« abgeschlossen, das die flexible Finanzierung des expandierenden Konzerns mit Kapital des Mutterkonzerns (Oakley CP

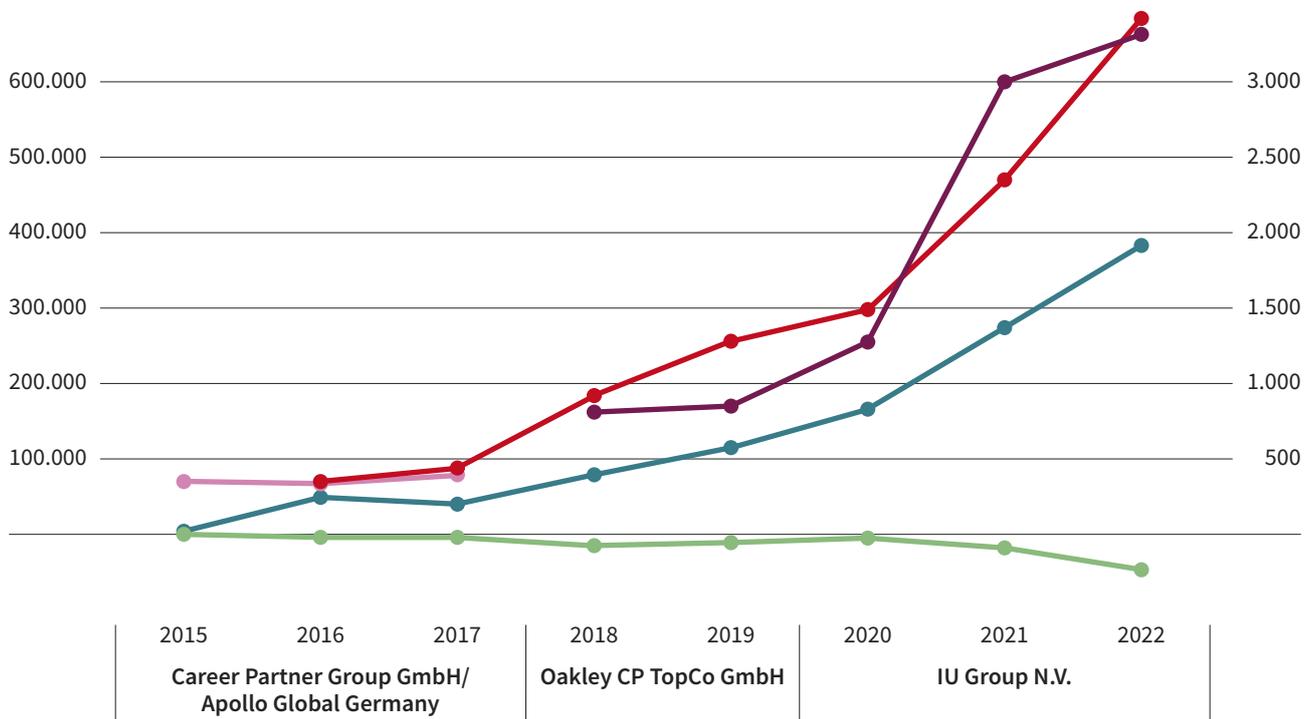
Ltd., London/UK, Tochter von CP Bermuda Holdco Ltd. Hamilton/Bermuda) ermöglicht hat. Erwartungsgemäß erhöhte sich im Anschluss die Summe der langfristigen Finanzverbindlichkeiten von 162 Millionen Euro im Jahr 2018 explosionsartig auf 663 Millionen Euro im Jahr 2022. Die vereinbarten Zinsen sorgen bei positivem Cashflow für negative Jahresergebnisse und damit zu einer äußerst geringen effektiven Steuerlast. Dies gilt sowohl für die IU Group N.V., als auch für deren Holding Oakley CP Holdings Ltd. in London, so dass davon auszugehen ist, dass weder in der EU noch im Vereinigten Königreich nennenswerte Steuerbeiträge geleistet werden.

Abbildung B.4.2:
Ausgewählte Kennzahlen aus dem Jahresabschluss der Gemeinnützigen Fördergesellschaft für Bildung und Wissenschaft mbH (BCW-Gruppe) bzw. Vorgänger*in (FOM) in TEUR (links) und Anzahl Mitarbeitende (rechts)



Quellen: Jahresabschlüsse der **BCW-Gruppe**, eigene Auswertungen und Darstellung

Abbildung B.4.3:
Ausgewählte Kennzahlen aus den Jahresabschlüssen der IU Group N.V.
bzw. Vorgänger*innen (IU) in TEUR (links) und Anzahl Mitarbeitende (rechts)



- Umsatzerlöse ● Jahresüberschuss/-fehlbetrag ● Langfristige Finanzverbindlichkeiten
- Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen ● Mitarbeitende gesamt (rechte Skala)

Quellen: Jahresabschlüsse der **IU-Group**, eigene Auswertungen und Darstellung

B.4.3. Geschäftsmodelle

Dem Vorschlag Lamberts¹¹ entsprechend wurde eine basale Typologie für Geschäftsmodelle im deutschen Bildungsmarkt entwickelt. Ziel ist es, die teilweise komplexen Unternehmensstrategien verschiedener nicht-staatlicher Bildungsakteur*innen auf ausschlaggebende Charakteristika zu reduzieren und damit in begrenztem Umfang eine intuitive Vergleichbarkeit mit Unternehmen aus anderen Branchen zu ermöglichen.

Als Differenzierungsfaktoren wurden die Zielgruppe der wirtschaftlichen Aktivität (Share-/Stakeholder) sowie die Zielstellung (Gewinn-/Wachstumsorientierung) gewählt. Die drei oben vorgestellten nicht-staatlichen Hochschulen werden auf Basis der Interpretation der Geschäftsberichte und der daraus folgenden Rekonstruktion der Strategien der Trägerunternehmen jeweils einem Idealtyp zugeordnet:

Tabelle B.4.1:
Typisierung von Geschäftsmodellen privater Hochschulen

Zielgruppe/ Orientierung	Shareholder	Stakeholder
Gewinnorientiert	Bildungsunternehmer*innentum	Gemeinnützigkeit
Wachstumsorientiert	Start-Up	/

Die **CRFE AG** mit ihrem organischen und (bank-)kreditfinanzierten Wachstum lässt sich als Bildungsunternehmer*innentum charakterisieren. Ziel des Geschäftsbetriebs ist die Erwirtschaftung einer Dividende für die Anteilseigner*innen der Aktiengesellschaft sowie die Steigerung des Wertes dieser Anteile (Shareholder-orientiert) durch die Bereitstellung von (Aus-/Weiter-)Bildungsdienstleistungen für Studierende und Unternehmen.

Die **BCW-Gruppe** hingegen verfolgt offiziell ein Modell der Gemeinnützigkeit und stellt (Aus-/Weiter-)Bildungsdienstleistungen auch für (potenzielle Beschäftigte) ihre*r Gesellschafter*innen zur Verfügung (Stakeholder-orientiert). Dabei finanziert sie ihr (langsam) Wachstum neben den Zuwendungen der Gesellschafter*innen vor allem durch die einbehaltenen Überschüsse selbst.

Es ist allerdings zu vermuten, dass der (steuerrechtliche) Status der Gemeinnützigkeit nicht zwangsläufig eine komplette Abkehr vom Gewinnmotiv bedeutet. Der einschlägigen Literatur zufolge wird dies häufig durch geschäftlich oder personell verbundene gewinnorientierte Gesellschaften realisiert. So sind bzw. waren die Geschäftsführer*innen bzw. Prokurist*innen der BCW-Gruppe gleichzeitig Geschäftsführer*innen der MA Verwaltungsgesellschaft mbH Straßlach-Dingharting, die mit einer Bilanzsumme von ca. 43 Millionen Euro im Jahr 2021 etwa halb so groß ist wie die BCW-Gruppe selbst (105 Mio. Euro) und deren Zweck der Erwerb, die Verwaltung und die Verwertung eigenen Vermögens ist. Gleichzeitig werden auch die GFMB Verwaltungsgesellschaft mbH (Bilanzsumme 2022: 44 Mio. Euro) sowie die GFMB Gesellschaft für Management und Beteiligungen mbH & Co. KG (Bilanzsumme 2022: 3 Mio. Euro) in Personalunion geführt, ohne dass diese der gemeinnützigen Gesellschaft oder Stiftung gegenüber verpflichtet sind. Als Niederlassung dieser Verwaltungs- und Beteiligungsgesellschaften ist der Geburtsort des Geschäftsführers und Gründers der FOM angegeben. Auch wenn die gemeinnützigen Unternehmen also selbst keine nennenswerten Gewinne erzielen, so sind diese auf die Erzielung von Gewinnen ihrer Stakeholder (im weitesten Sinne des Begriffs) ausgerichtet.

Ein neues Modell in der deutschen Bildungslandschaft ist das Start-up. Obwohl der Begriff »Start-up« nicht eindeutig definiert ist, wird er oft mit schnellem bzw. exponentiellem Wachstum assoziiert. Start-ups sind in der Regel Unternehmen, die mit relativ wenig Kapital sehr schnell wachsen, besonders durch den Einsatz digitaler Methoden. Dies ermöglicht nicht nur einfache Skaleneffekte, bei denen der Output mit zunehmendem Kapitaleinsatz überproportional steigt, sondern auch sogenannte Netzwerkeffekte. Diese entstehen, wenn der Nutzen für die Nutzenden einer Plattform steigt, je mehr Menschen diese nutzen,

¹¹ Siehe: Lambert, S. (2015): The Importance of Classification to Business Model Research, In: Journal of Business Models, 3 (1). S. 49-61; <https://doi.org/10.5278/OJS.JBM.V3I1.1045>

ohne dass dafür nennenswert höhere Kosten anfallen. Ein Beispiel hierfür ist die Zunahme von Verbindungen in sozialen Netzwerken oder Kommunikationsplattformen, wie es durch das »Metcalfe'sche Gesetz«¹² beschrieben wird.

Im Gegensatz zum klassischen Unternehmertum geht es bei Start-ups nicht nur darum, die Unternehmensgröße zu optimieren und Gewinne in einer gegebenen Marktsituation zu maximieren. Stattdessen zielt die Strategie vielmehr vor allem darauf ab, möglichst schnell einen großen Marktanteil zu erobern und auf zukünftige Gewinne durch Marktdominanz zu setzen. In dieser Expansionsphase setzen Start-ups häufig viel Kapital ein, um ihr Wachstum voranzutreiben, was wiederum mit einer zunehmenden Verschuldung und höheren Zinszahlungen an die Kapitalgebenden verbunden ist.

Das Start-up-Geschäftsmodell basiert auf der Vision eines langfristigen Wachstums durch Marktdominanz und nicht durch kurzfristige Gewinne. Der »Exit« kann im vorliegenden Fall als der Zeitpunkt betrachtet werden, an dem die Hochschule ihre Marktposition so gefestigt hat, dass sie entweder ihre Gewinne durch steigende Studierendenzahlen und ein größeres Bildungsangebot maximiert oder ihre Gewinnerwartungen durch Übernahmen durch bzw. Fusionen mit Bildungs- oder Finanzunternehmen realisiert. Hochschulen, die dem Start-up-Modell folgen, agieren also nicht nur als Anbieter von Bildung, sondern vor allem als schnell wachsende Unternehmen im Bildungssektor.

Die **IU Group N.V.** finanziert ihre Expansion neben den gewährten Krediten durch ihre Muttergesellschaften und verbundenen Unternehmen auch durch externe Risikokapitalgebende (Shareholder-Orientierung). Sie bezeichnen ihre Strategie selbst als »Hypergrowth« und das auf Expansion und negative Jahresüberschüsse ausgerichtete Verhalten lässt ihr Geschäftsmodell als Start-up erscheinen. Ob dies gerechtfertigt ist, hängt jedoch davon ab, ob sie mittel- und langfristig das Potenzial haben wird, Netzwerkeffekte und/oder Preissetzungsmacht zu realisieren und auszunutzen.

Auch wenn eine vollständige Untersuchung der Möglichkeit zur Nutzung von Netzwerkeffekten an dieser Stelle nicht geleistet werden kann, soll doch nicht unerwähnt bleiben, dass diese Möglichkeit nicht auszuschließen ist (und zudem in der Eigenwerbung stark betont wird): Da die IU ihre Studiengänge (vor allem) auch online anbietet, könnte IUs »MyStudy« als Plattform begriffen werden, die Lehrende (Professor*innen, aber vor allem freiberuflich tätige Lehrbeauftragte) auf der einen und Studierende (B2C) bzw. Unternehmen (B2B) auf der anderen Seite verbindet. Sie bindet beide durch (überwiegend) zeitlich begrenzte Verträge, wodurch das Risiko für die Hochschule begrenzt wird. Werden Daten über das Nutzendenverhalten gesammelt und verwertet, können Angebot und Nachfrage gesteuert, und bei ausreichender Marktdominanz die Preise angepasst werden, oder gesammelte Daten für weitere Geschäftsmodelle verwertet werden.

¹² Siehe: Metcalfe, B. (2013): Metcalfe's Law after 40 Years of Ethernet, In: Computer, 46 (12), S. 26–31; <https://doi.org/10.1109/MC.2013.374>.

B.4.4. Marktanteile der IU

Um die Marktanteile der IU auf den Bildungsmärkten abschätzen zu können und um die These einer Start-up-Strategie weiter zu überprüfen, wird in diesem Abschnitt zum einen die Entwicklung des Anteils der Studierenden an privaten Hochschulen an allen Studierenden in Deutschland sowie zum anderen der Anteil der IU an allen Studierenden an privaten Hochschulen dargestellt. Einer allgemeinen Betrachtung der drei Fächergruppen mit dem größten Anteil der privaten Hochschulen (Abb. B.4.4) folgt eine detailliertere Betrachtung der größten Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Die Daten für diesen Abschnitt stammen aus der amtlichen Hochschulstatistik.

In der Gesamtbetrachtung (Abb. B.4.4) steigt der Anteil der privaten Hochschulen von 3 Prozent an den Studierenden insgesamt im Jahr 2005 auf 12 Prozent im Jahr 2022. Der Marktanteil der IU am privaten Hochschulsektor steigt im gleichen Zeitraum fast exponentiell von 2 Prozent auf 29 Prozent. Ein Bruch im Trend um das Jahr 2015 überschneidet sich mit dem Beginn der zuvor dargestellten Bilanzübersicht. Im Jahr 2022 studieren 6 Prozent der Studierenden der Ingenieurwissenschaften an privaten Hochschulen, davon etwa ein Drittel an der IU. Deutlich stärker (20 %) waren private Hochschulen in der Fächergruppe Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften vertreten, davon studierten wiederum 20 Prozent an der IU. Insbesondere in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften spielen private Hochschulen eine wachsende Rolle. 22 Prozent in dieser Fächergruppe studieren an privaten Hochschulen und der Anteil der IU an diesem Sektor hat sich von 3 Prozent im Jahr 2005 auf knapp 30 Prozent im Jahr 2022 verzehnfacht.

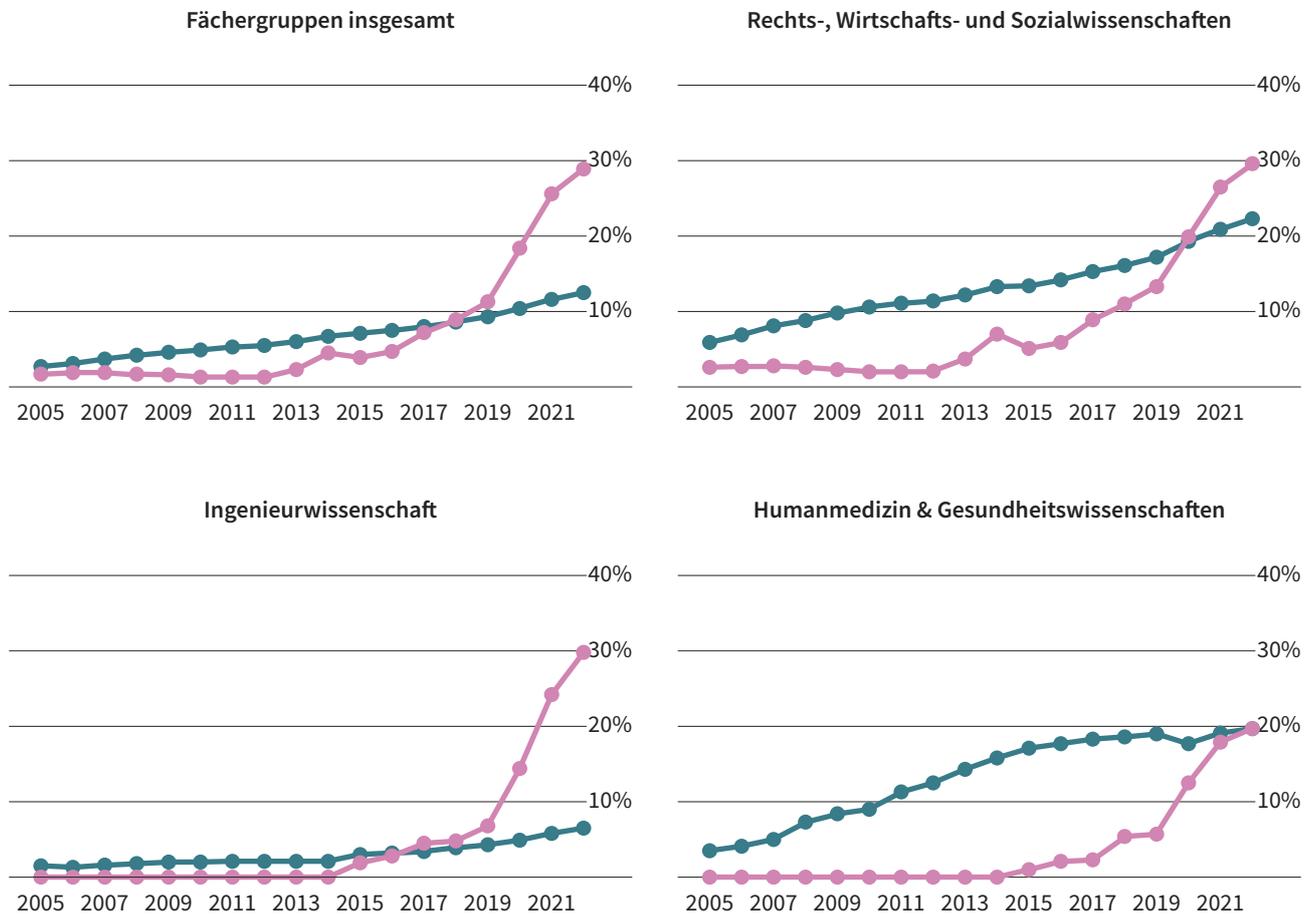
Innerhalb der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Abb. B.4.5) sind unterschiedliche Trends zu beobachten. Während private Hochschulen in den Rechtswissenschaften beispielsweise nur eine untergeordnete Rolle spielen (3 % der Studierenden; 0 % IU), wächst ihre Bedeutung in Fä-

chern wie Psychologie oder Soziale Arbeit explosionsartig an. Noch 2014 gab es in diesen Bereichen kaum Studierende an privaten Hochschulen (1 % Psychologie; 0 % Soziale Arbeit), doch innerhalb von sieben Jahren stieg ihr Anteil auf 45 Prozent in der Psychologie und auf 39 Prozent in der Sozialen Arbeit. Die IU konnte offensichtlich von dieser Expansion des Marktes besonders profitieren. Im Jahr 2022 machen ihre Studierenden im Fach Psychologie 28 Prozent und in der Sozialen Arbeit 58 Prozent aller Studierenden an privaten Hochschulen in Deutschland aus.

In der Betriebswirtschaftslehre und den Wirtschaftswissenschaften (ein interdisziplinär angelegter Studiengang, der sowohl Inhalte der Betriebs- als auch der Volkswirtschaftslehre vermittelt) lag der Anteil der privaten Hochschulen an allen Studierenden hingegen bereits 2015 bei rund einem Zehntel (11 % Betriebswirtschaft; 15 % Wirtschaftswissenschaften). Während der Anteil der privaten Hochschulen in den Wirtschaftswissenschaften nach leichtem zwischenzeitlichem Anstieg bis 2022 wieder bei 16 Prozent ankam, verläuft das Wachstum der Studierenden an privaten Hochschulen in der Betriebswirtschaftslehre eher linear (2022: 30 %). In den Wirtschaftswissenschaften erhöhte sich der Anteil der IU am privaten Hochschulsektor sprunghaft von einem Prozent (2015) auf 62 Prozent der Studierenden im Jahr 2022. Anders in der Betriebswirtschaftslehre: Nach einem stagnierenden Marktanteil bei rund 10 Prozent zwischen 2014 und 2017 stieg dieser von 2018 bis 2022 relativ stetig auf 24 Prozent.

Abschließend lässt sich sagen, dass es der IU gelungen ist, in bestimmten Segmenten des privaten Hochschulmarktes signifikante Marktanteile zu gewinnen. So studierte im Jahr 2022 beispielsweise jede*r vierte Studierende der Sozialen Arbeit in Deutschland an der IU. Mögliche wettbewerbsverzerrende Effekte sollten daher in Zukunft genauso im Auge behalten werden wie die Qualität der Ausbildung, da dieser Aspekt einen so großen Teil der zukünftigen (oder aktuellen) Sozialarbeiter*innen betrifft.

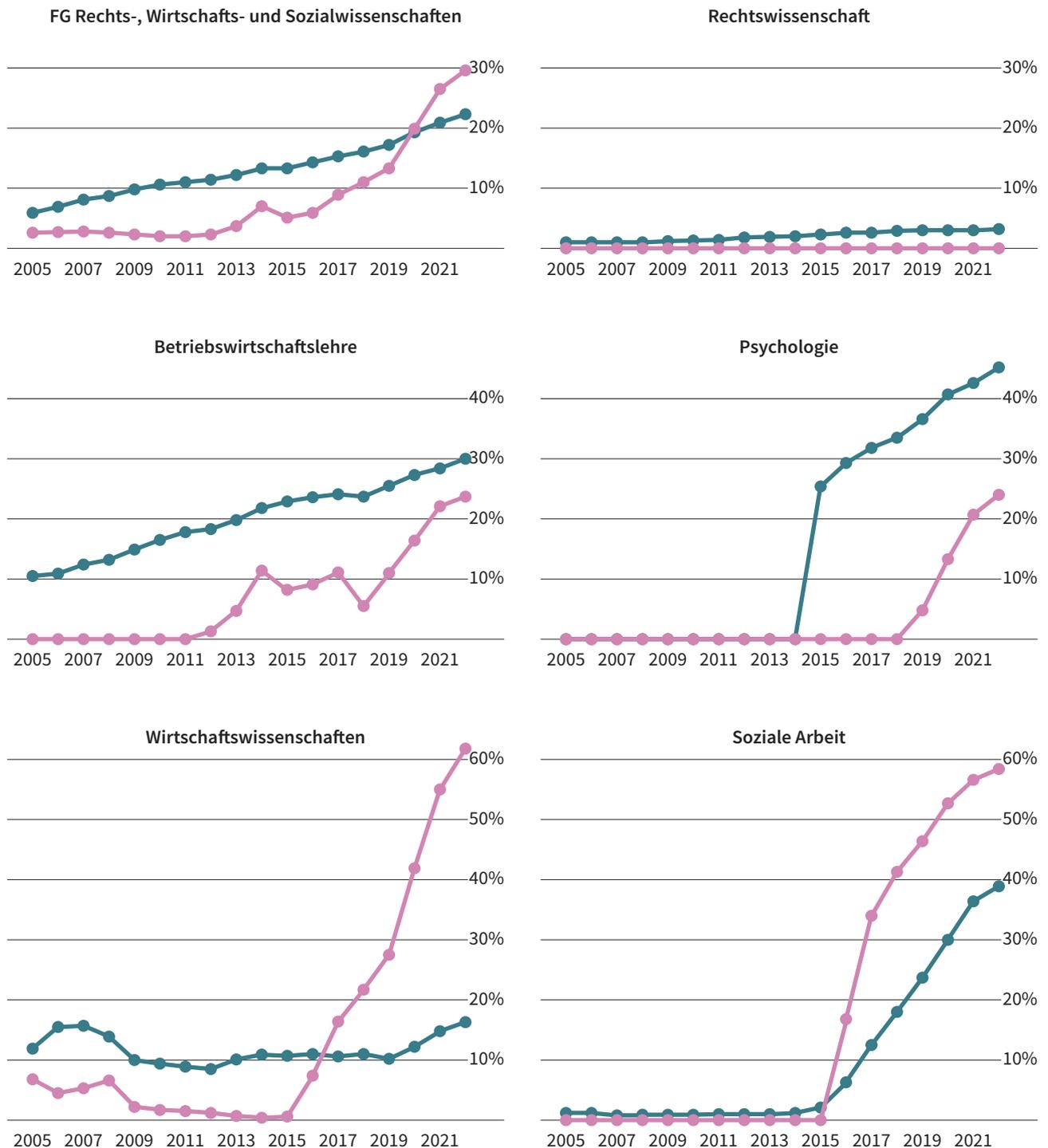
Abbildung B.4.4:
Entwicklung des Anteils Studierender privater Hochschulen an allen Studierenden 2005–2021 sowie Anteil der IU an allen Studierenden privater Hochschulen für die drei Fächergruppen mit dem größten Anteil privater Hochschulen an den Studierendenzahlen



- Anteil privater Hochschulen (ohne kirchliche Hochschulen) an allen Studierenden
- Anteil der IU an allen Studierenden privater Hochschulen (ohne kirchliche Hochschulen)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 80001; eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung B.4.5:
Entwicklung des Anteils Studierender privater Hochschulen an allen Studierenden 2005–2021 sowie Anteil der IU an allen Studierenden privater Hochschulen für die größten Fächer der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften



● Anteil privater Hochschulen (ohne kirchliche Hochschulen) an allen Studierenden
● Anteil der IU an allen Studierenden privater Hochschulen (ohne kirchliche Hochschulen)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 80001; eigene Berechnung und Darstellung

B.4.5. Diskussion

Die Geschäftsmodelle der Konzerne, die die drei nach Studierendenzahlen größten privaten Hochschulen in Deutschland tragen, konnten in einer ersten Annäherung als Bildungsunternehmer*innentum (Hochschule Fresenius Idstein/CRFE AG), Gemeinnützigkeit (FOM/BCW-Gruppe) und Start-up (IU/IU Group N.V.) typisiert werden. Während die Umsätze der Hochschulen, die den Strategien Bildungsunternehmer*innentum und Gemeinnützigkeit folgen, im Zeitverlauf nur langsam wachsen, steigen Umsätze und Marktanteile bei der Hochschule, die dem Start-up-Modell folgt (IU/IU Group), rasant. Offen bleibt jedoch die Frage, ob die Expansion des privaten Hochschulsektors auf eine veränderte Nachfrage seitens der Studierenden oder auf die neuen Angebotsstrukturen selbst, verbunden mit einem offensiven Marketing, zurückgeht.

Die festgestellten Entwicklungen stehen im Kontext eines gesellschaftlichen Veränderungsprozesses, der als »Finanzialisierung«¹³ bezeichnet wird und in dem immer mehr Lebensbereiche von finanzmarktlichen Logiken durchdrungen werden. Im Sinne von Klaus Dörre kann die hier untersuchte Expansionsstrategie privater Hochschulen als »Landnahme« kapitalistischer Akteur*innen interpretiert werden,¹⁴ die sich zunehmend der Erschließung potenzieller Märkte innerhalb kapitalistischer Gesellschaften zuwenden, die bisher, beispielsweise im Verständnis einer öffentlichen Aufgabe, durch kollektives Handeln bereitgestellt und vor ausufernder Mehrwertextraktion geschützt wurden.

Ein Argument, das als Begründung für eine Ausweitung der privatwirtschaftlichen Bereitstellung von (Aus-)Bildungsleistungen angeführt werden könnte, ist, dass internationale Kapitalgeber*innen (zusätzliche) Mittel zur Verfügung stellen, um dringend benötigte Fachkräfte auszubilden. Diese Entwicklung hat jedoch dazu geführt, dass das Bildungsangebot, insbesondere in Fächern, die der öffentlichen Daseinsvorsorge dienen (wie Gesundheitswissenschaften, Psychologie oder Soziale Arbeit), in zunehmendem Maß durch ein einziges Unternehmen geprägt wird. Die Qualität und Effektivität der Ausbildung in diesen Fächern hat allerdings eine besondere Relevanz für die gesellschaftliche Entwicklung, da die Absolvent*innen dieser Studiengänge öffentliche Aufgaben erfüllen. Ihre Ausbildungskosten werden zudem in der Regel durch staatliche Stellen oder staatlich beauftragte Träger bzw. Unternehmen übernommen. Eine unzureichende oder auch relativ teure Ausbildung könnte daher nicht nur den Staatshaushalt über Gebühr belasten, sondern perspektivisch auch die Qualität öffentlicher Dienstleistungen sowie ihre Innovationsfähigkeit schmälern. Politisch wäre daher zu diskutieren, welche gesamtgesellschaftlichen Folgen die Überlassung eines relevanten Teils des Studienangebots in diesen Studienbereichen an internationale Finanzunternehmen mit wachsender Marktmacht auch langfristig für die Gesellschaft hat und ob eine Ausbildung an staatlichen Hochschulen nicht langfristig günstiger wäre.

¹³ Vgl.: Akan, T./Gündüz, H.İ. (2024): What is Financialization?, London: Routledge; <https://doi.org/10.4324/9781003336105>; vgl.: Van der Zwan, N. (2014): Making sense of financialization, In: Socio-Economic Review, 12 (1), S. 99 – 129; <https://doi.org/10.1093/ser/mwt020>

¹⁴ Vgl.: Amlinger, C. (2017): Klaus Dörre: Die neue Landnahme, In: Kraemer, K./Brugger, F. (Hrsg.): Schlüsselwerke der Wirtschaftssoziologie, Wiesbaden: Springer VS, S. 471 – 480; https://doi.org/10.1007/978-3-658-08184-3_54

Als weiteres Argument für eine fortschreitende Privatisierung der Hochschullandschaft könnte angeführt werden, dass private, technologieorientierte Konkurrenz die bestehenden Anbieter (möglicherweise auch die öffentlichen Hochschulen) zu Innovationen anregen und damit allgemeine Effizienzsteigerungen herbeiführen könnten. Die Bereitstellung eines breiteren Angebots an berufsbegleitenden Studienmöglichkeiten stellt ebenfalls eine Lücke im öffentlichen System dar. Zwar schließt sich diese Lücke langsam und kann so möglicherweise als Folge der nicht-staatlichen Konkurrenz gewertet werden, jedoch behindern innerinstitutionelle Hindernisse bei den meisten öffentlichen Hochschulen in Deutschland, insbesondere im Bereich der Digitalisierung, diese Entwicklung nach wie vor in erheblichem Ausmaß. Gleichzeitig lässt sich jedoch bei privaten Anbietern eine Tendenz beobachten, die als »enshittification«¹⁵ beschrieben wird: Unternehmen, die zu Beginn durch gute Qualität und Innovationen überzeugen, verschlechtern mit der Zeit ihre Dienstleistungen und/oder erhöhen ihre Preise, sobald sie eine dominierende Marktstellung erreicht haben. Dies geschieht häufig, weil der Druck wächst, kurzfristige Gewinne zu erzielen, um die Erwartungen der Investor*innen zu erfüllen¹⁶.

B.5. Konklusion

In den vorangegangenen Abschnitten dieses zweiten Teils des »DGB-Hochschulreports 2024« zur Entwicklung des nicht-staatlichen Hochschulsektors in Deutschland wurde deutlich, dass sich die privaten Hochschulen vor allem in den letzten beiden Jahrzehnten zu relevanten Akteur*innen der Bildungslandschaft entwickelt haben. Diese strukturelle Veränderung im deutschen Hochschulwesen bedarf einer größeren Aufmerksamkeit von Hochschulpolitik und Zivilgesellschaft, um potenzielle Fehlsteuerungen zu vermeiden.

Es wurden explorative Untersuchungen zum Vergleich von staatlichen, kirchlichen und privaten Hochschulen durchgeführt. So wurde etwa die Entwicklung der Betreuungsrelation analysiert sowie die Finanzierungsstrukturen von öffentlichen und nicht-staatlichen Hochschulen verglichen und um eine Vollerhebung des nicht-staatlichen Studienangebots und der anfallenden Gebühren ergänzt. Durchgeführt wurde zudem eine Bilanz- und Strategieanalyse der Trägergesellschaften der drei größten privaten Hochschulen. Dabei traten folgende zentrale Erkenntnisse zutage:

Erstens lässt sich feststellen, dass sich die Betreuungsrelation an privaten Hochschulen (ohne Berücksichtigung von Lehrbeauftragten) in Bezug auf das hauptberufliche wissenschaftliche Personal erhöht hat, also mehr Studierende pro Beschäftigten betreut werden müssen als in der Vergangenheit. Im Gegensatz hierzu ist die Betreuungsrelation an öffentlichen Hochschulen im Zeitverlauf – zudem auf einem niedrigeren Wertenniveau – weitgehend stabil geblieben.

Zweitens wurde deutlich, dass sich die Finanzierungsstruktur nicht-staatlicher und öffentlicher Hochschulen unterscheidet. An öffentlichen Hochschulen ermöglicht die Grundfinanzierung der tragenden Länder (und teilweise auch des Bundes) nach wie vor (trotz in vielen Bereichen wachsender Drittmitteldensität und in einigen Ländern und Fächergruppen sinkender Grundausstattung) den Großteil der Ausgaben. Insbesondere an nicht-staatlichen Fachhochschulen wurde die Finanzierung durch Trägermittel

¹⁵ Siehe: Doctorow, C. (2024): "Enshittification" is coming for absolutely everything, In: Financial Times vom 07.02.2024; <https://www.ft.com/content/6fb1602d-a08b-4a8c-bac0-047b7d64aba5>

¹⁶ Bekannte Beispiele sind Plattformunternehmen wie Delivery Hero (Lieferando) oder Uber, die zu Beginn gut funktionierten, aber mit der Zeit an Qualität verloren haben und immer neue Gebühren für Dienstleistungen einführen, die in der Vergangenheit bereits im Grundpreis enthalten waren.

im Beobachtungszeitraum hingegen weitgehend durch Verwaltungseinnahmen (also v. a. Studiengebühren, Prüfungsentgelte) ersetzt.

Drittens zeigte die Erhebung zum Studienangebot und zur Höhe der Studiengebühren an nicht-staatlichen Hochschulen, dass private Hochschulen fast ausschließlich in ausgewählten Fächergruppen (Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften, Ingenieurwissenschaften sowie Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften) Studienangebote unterbreiten. Bei der Höhe der Studiengebühren gibt es eine große Spannweite bei den Durchschnittskosten, sowohl innerhalb der Studienbereiche als auch zwischen den verschiedenen Bereichen. In Studienbereichen, die der öffentlichen Daseinsvorsorge zuzurechnen sind (bspw. Soziale Arbeit, Heilpädagogik, Sozialmanagement, Pädagogik, Kindheitspädagogik, Schulpädagogik sowie Gesundheitswissenschaften) gibt es keine besonders teuren Angebote. Insbesondere im Vergleich mit Angeboten im Studienbereich Betriebswirtschaft, Management und Sportmanagement sind die Studienangebote in diesen Bereichen – mit gewissen Schwankungen bei einzelnen Studiengängen – durchschnittlich günstiger.

Viertens wurde durch eine Bilanzanalyse gezeigt, dass die Trägergesellschaft der IU – Internationale Hochschule (IU Group B.V.) im Vergleich mit der Trägerorganisation der Hochschule Fresenius (COGNOS / CRFE AG) oder der Trägergesellschaft der Fachhochschule für Oekonomie & Management (FOM) (BCW-Gruppe) eine in der deutschen Bildungslandschaft bisher unbekannte Start-Up Strategie anwendet. Die auf Marktdominanz ausgerichtete Wachstumsstrategie wird dabei durch den in London ansässigen Mutterkonzern, und dieser wiederum durch dessen Mutterkonzern in Hamilton, Bermuda finanziert. Eine Betrachtung der Studierendenanteile in ausgewählten Fächern zeigt, dass die Strategie der IU Erfolg zu haben scheint. Die Studierendenzahlen an der IU steigen schneller an als im privaten Hochschulsektor insgesamt. Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass die IU nicht nur vom Trend der sich ausweitenden Studierendenzahlen an privaten Hochschulen profitiert, sondern auch Marktanteile ihrer Konkurrent*innen für sich gewinnt. Dies hat zur Folge, dass auf die IU ein signifikanter Anteil der Studierenden des privaten Hochschulsektors entfällt; im Jahr 2022

waren es insgesamt etwas weniger als 30 Prozent. In einigen Fächern sind noch deutlich höhere Werte festzustellen. Beispielsweise studierten in diesem Jahr 60 Prozent der an einer privaten Hochschule Studierenden im Fach Soziale Arbeit an der IU. Somit war 2022 etwa jede*r Vierte aller Studierenden der Sozialen Arbeit in Deutschland an der IU eingeschrieben.

Über den konkreten Erkenntnisgewinn hinaus resultieren aus Teil B des DGB-Hochschulreports einige weitergehende Fragestellungen, deren Beantwortung aufgrund der mangelhaften Datenlage aktuell nicht möglich sind, die aber für ein besseres Verständnis dieses wachsenden Bildungs- und Wirtschaftsbereichs unabdingbar und deren Ergebnisse für eine effektive und evidenzbasierte politische Steuerung unerlässlich wären.

Dies betrifft erstens die Beschäftigtenstruktur sowie die Beschäftigungsbedingungen – insbesondere im Bereich von Studium und Lehre. So liegen beispielsweise weder für das hauptberufliche noch für das nebenberufliche wissenschaftliche Personal verlässliche Informationen dazu vor, wie viele Arbeitsstunden jeweils für Unterrichtszwecke aufgewandt werden. Um Aussagen zur Qualität von Studium und Lehre treffen zu können, wären zudem Daten zum zeitlichen Umfang der Beratungs- und Betreuungsangebote für Studierende erforderlich. Erst auf dieser Grundlage wäre es möglich, als Grundlage für die Ermittlung der Betreuungsrelation zuverlässige Vollzeitäquivalente (oder ähnliche Maße) für das insgesamt in der Lehre tätige Personal zu berechnen. Lägen Daten zur konkreten Zahl und dem zeitlichen Umfang der im jeweiligen Semester angebotenen Lehrveranstaltungsstunden aus dem Lehrdeputat sowie aus den Lehraufträgen vor, würde dies also einen Beitrag dazu leisten, die realen Lehr- und Studienbedingungen an staatlichen, kirchlichen und privaten Hochschulen vergleichen zu können. Hinzu kommt, dass neben den wenigen Daten, die in der amtlichen Statistik enthalten sind, kaum etwas über die konkrete Vertrags- und Beschäftigungssituation von Lehrbeauftragten bekannt ist. Somit kann auch nicht verlässlich abgeschätzt werden, inwieweit der insbesondere auch von gewerkschaftlicher Seite geäußerte Verdacht zutrifft, dass durch den vermehrten Einsatz von Lehrbeauftragten wissenschaftliche Tätigkeiten in einer prekären Weise erbracht werden müssen, die aus Sicht der Kri-

tiker*innen eigentlich einen zentralen Bestandteil von Daueraufgaben in der Lehre bilden und deshalb durch unbefristet beschäftigtes Personal erbracht werden müssten.

Auch jenseits der Lehrbeauftragten ist über die wenigen Daten in der Hochschulpersonalstatistik hinaus kaum etwas über die konkrete Vertrags- und Beschäftigungssituation an den privaten Hochschulen bekannt. Dies hängt unter anderem mit der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (WZ 2008) zusammen, die im Abschnitt P »Erziehung und Unterricht« keine Unterscheidung zwischen öffentlichen und privaten Anbietenden vornimmt. Dadurch wird es erschwert, regelmäßige Verdienststrukturerhebungen zu nutzen, um Themen wie Tarifbindung, Gender Pay Gap oder Lohnentwicklung/-differentiale im Kontext nicht-staatlicher Hochschulen zu untersuchen. Es ist jedoch zu vermuten, dass sich private Hochschulen als Wirtschaftsbetriebe in ihrer Struktur von öffentlichen Hochschulen, die gemeinnützig sind, unterscheiden. Ein Beispiel für das Fehlen präziser Informationen zeigt sich auch in der Berechnung des Gender Pay Gap, bei der der gesamte Wirtschaftsbereich P, einschließlich der privaten Hochschulen, dem öffentlichen Dienst zugerechnet wird. Eine genauere Trennung ist in absehbarer Zeit nicht zu erwarten, da auch die zukünftige Klassifikation WZ 2025 keine Unterscheidung zwischen öffentlicher und privater Trägerschaft trifft, sondern nur Wirtschaftsaktivitäten klassifiziert, die dann entweder der öffentlichen oder privaten Trägerschaft zugeordnet werden – ohne die tatsächlichen Eigentumsverhältnisse zu berücksichtigen.

Darüber hinaus liefern weder die Hochschulpersonalstatistik noch andere statistische Erhebungen präzise Informationen zur Einkommenshöhe, zur Laufzeit befristeter Arbeitsverträge oder zu den tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden. Durchschnittswerte aus Befragungsdaten existieren nur für einen Teil des wissenschaftlichen Personals, werden jedoch nicht weiter ausdifferenziert. Diese Daten wären jedoch notwendig, um Gehaltsunterschiede zwischen Hochschulen unterschiedlicher Trägerschaft oder auch zwischen den Geschlechtern zu untersuchen. Auch fehlen Angaben zur Tarifbindung, insbesondere bei privaten, aber auch kirchlichen Hochschulen. Aufgrund der zunehmenden Ausdifferenzierung der

deutschen Hochschullandschaft – etwa durch das massive Wachstum des privaten Hochschulsektors oder durch leistungsorientierte Gehaltskomponenten bei der Besoldung von Professor*innen – sind aggregierte Daten zu Laufbahn- und Vergütungsgruppen zu unpräzise, um bestehende Ungleichheiten, die möglicherweise auf Diskriminierungen hinweisen, zu identifizieren.

Zweitens ist die Hochschulfinanzstatistik kaum geeignet, um die Finanzierungsstrukturen privater Hochschulen abzubilden oder systematische Vergleiche, insbesondere mit den Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft, zu erlauben. Vor allem die Rolle von Darlehensfinanzierungen sowie die Unterscheidung von Investitionen und zugekauften Dienstleistungen, abhängig vom institutionellen Arrangement der Hochschulen, ist in der bestehenden Systematik unzureichend abgebildet. Auffällig ist zudem die geringe Bedeutung von Forschungsdrittmitteln für private Hochschulen. Die Höhe der eingeworbenen Drittmittel gilt im hochschulpolitischen Diskurs – trotz vielfältiger Kritik, die dies als Engführung der Perspektive scharf kritisiert – üblicherweise als Indikator für die Forschungsstärke einer Hochschule. Zudem ermöglichen Drittmittel in der Regel die Beschäftigung von zusätzlichem wissenschaftlichen Personal, das Aufgaben in Forschung und Entwicklung übernehmen kann. Gleichzeitig wird von Wissenschaftler*innen häufig beklagt, dass das Zeitbudget für eigene Forschungsaktivitäten bei einer hohen Zahl an zu betreuenden Studierenden zu gering werde. Bei gleichzeitig rückläufigen Trägermitteln und einer zunehmenden Bedeutung der Beiträge der Studierenden (oder Unternehmen), die allerdings vor allem dazu dienen, die erbrachten Leistungen im Bereich von Studium und Lehre abzudecken, wirft das weitgehende Fehlen von Drittmittelaktivitäten an privaten Hochschulen somit Fragen nach der Forschungsstärke auf. Deren Beantwortung könnte wichtige Hinweise zur Einschätzung der Leistungsfähigkeit des privaten Hochschulsektors insgesamt geben.

Ein dritter Komplex nimmt Fragen zu Studienangebot und -nachfrage in den Blick. So gilt es angebotsseitig zu untersuchen, welche Studienformate und -profile durch nicht-staatliche Hochschulen angeboten werden und warum. Nachfrageseitig stellt sich die Frage, was Studierende und Unternehmen bewegt, diese

Angebote in Anspruch zu nehmen. Insbesondere gilt es hierbei zu überprüfen, ob die in der hochschulpolitischen Diskussion häufig formulierte These zutreffend ist, dass private Hochschulen besonders häufig flexible, vor allem berufsbegleitende Studienformen anbieten, die eine bessere Vereinbarkeit zwischen Studium sowie beruflichen und/oder privaten Verpflichtungen erlauben würden. Was wiederum aus Sicht eines relevanten Teils der Studieninteressierten einen so großen Vorteil bedeutet, dass dieser den Nachteil von Studiengebühren in relevanter Größenordnung überwiegt. Eine andere mögliche Erklärung der wachsenden Nachfrage nach Studienangeboten privater Hochschulen könnten auch die im öffentlichen Raum sehr präsenten Werbemaßnahmen verschiedener privater Hochschulen darstellen. Auch diese Fragestellung sollte in weiterführenden Forschungsaktivitäten überprüft werden. Gleiches gilt schließlich für die Frage, ob sich Studierende und Unternehmen gezwungen sehen könnten, die Zahlung von Studiengebühren in Kauf zu nehmen, da nicht ausreichend öffentliche Kapazitäten zur Verfügung stehen und somit die Realisierung eines Studienwunsches nur an einer privaten Hochschule möglich ist.

Es bedarf einer ganzheitlichen Betrachtung des beobachteten Anstiegs des Anteils der Studierenden an privaten Hochschulen. Die sich verändernde institutionelle Verfassung des Hochschulsektors in Deutschland gepaart mit einer Verschiebung der Ausbildungskosten für Studiengänge in Bereichen der Daseinsvorsorge (v. a. Gesundheit und Soziales) von der öffentlichen Hand auf Unternehmen bzw. gemeinnützige Träger und Studierende könnte verschiedene Zielkonflikte zur Folge haben. In diesem Sinne sollte nicht nur die Frage der Qualifizierungsziele und der Qualität der Hochschulausbildung verstärkt gestellt, sondern weitergehend untersucht werden, wie das Zusammenspiel von wettbewerblicher Organisation und den Wettbewerb möglicherweise verzerrenden Maßnahmen (z.B. Preissetzungsmacht durch Marktanteile) die Bildungslandschaft verändert. Schließlich nehmen immer mehr (vor allem junge) Menschen Angebote privater Hochschulen in Anspruch und erhoffen sich durch die Zahlung von Studiengebühren eine Ausbildung, die zur Übernahme einer qualifizierten Berufstätigkeit befähigt. Daher sollte ebenfalls untersucht werden, ob die steigende Konkurrenz auf dem privaten Hochschulmarkt einen Einfluss auf die Ange-

botsstruktur und die Ausbildungsqualität hat, sowie ob und wie diese Entwicklungen auf öffentliche Hochschulen einwirken.

**Teil C:
Schluss-
folgerungen des
Deutschen
Gewerkschafts-
bundes**

Der erste, 2020 erschienene, DGB-Hochschulreport umfasste eine differenzierte Analyse der Daten der amtlichen Hochschulpersonalstatistik der Jahre 2002 bis 2018, mit einem Fokus auf Veränderungen bei zentralen Aspekten der Beschäftigungsbedingungen sowie der Struktur der Hochschulbeschäftigten im Zeitverlauf.

Der DGB-Hochschulreport 2025 hat die Analyse der Daten der amtlichen Hochschulpersonalstatistik bis 2022 fortgeführt, dabei aber in Teilen neue Schwerpunkte gesetzt. Statt den außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurden beispielsweise die privaten Hochschulen einer vertieften Betrachtung unterzogen.

Im Folgenden werden ausgewählte Befunde aufgegriffen und Handlungsbedarfe sowie Forschungsbedarfe (über die bereits in Kapitel B.5 formulierten hinaus) aus Sicht des DGB und seiner Mitglieds-gewerkschaften skizziert.

C.1 Entwicklung der Verteilung der Studierenden und Beschäftigten nach Hochschultypen

2022 gab es in Deutschland 272 öffentliche Hochschulen sowie 117 private und 36 kirchliche Hochschulen (Kapitel B.1.1).

Die Zahl der Beschäftigten an den Hochschulen ist im Berichtszeitraum in den betrachteten Beschäftigtengruppen gestiegen (Kapitel A.2 und B.1.3 – B.1.5). Relativ betrachtet ist an den nicht-staatlichen Hochschulen das hauptberufliche wissenschaftliche Personal besonders deutlich angestiegen (Kapitel B.1.3). Bis 2021 stieg auch die Zahl der Studierenden weiter an (Abb. A.2.2 und B.1.2).

Insgesamt zeigt sich, dass sich die Verteilung der Beschäftigten und Studierenden nach Hochschultypen verschoben hat. 2007 waren über 70 Prozent der Studierenden an einer Universität (oder gleichgestellten Hochschule) eingeschrieben, 2022 waren es noch 60 Prozent. Entsprechend stieg der Anteil der an einer Fachhochschule bzw. Hochschule für angewandte Wissenschaften Studierenden von 29 auf 40 Prozent (Abb. A.2.5). Hierzu hat die massive Zunahme der Studierenden an privaten Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften – insbesondere in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften – einen wesentlichen Beitrag geleistet (Abb. B.3.3). Ähnliche Entwicklungen konnte der DGB-Hochschulreport 2025 auch für die Beschäftigten aufzeigen, wenn auch mit unterschiedlichen Dynamiken je nach Personalgruppe. Aktuell scheint die Wachstumsdynamik, bezogen auf die absoluten Beschäftigtenzahlen, an den öffentlichen Hochschulen ausgebremst worden zu sein, während der Zuwachs an den nicht-staatlichen Hochschulen (private und kirchliche) noch anhält (Abb. B.1.3 – B.1.5).

Aus Sicht des DGB ist es dringend erforderlich sich die Entwicklungen der einzelnen Hochschultypen und die Unterschiede zwischen ihnen genauer anzuschauen und die Funktionalität zu hinterfragen. Ein in sich differenzierter tertiärer Bereich ist aus gewerkschaftlicher Perspektive allenfalls in einem auf Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit beruhenden System funktional – unabhängig davon, ob die Differenzierung innerhalb einer Hochschule oder zwischen den Hochschultypen stattfindet.

Zu klären ist, ob aus den im Bericht skizzierten Verschiebungen zwischen den Hochschultypen neue Chancen entstehen oder doch eher neue Ungleichheiten auf Seiten der Beschäftigten und der Studierenden. Weiterhin zu prüfen ist, ob alle Hochschultypen im Grunde die gleichen Funktionen im Bildungssystem übernehmen (sollen) und ob die funktionale Differenzierung zwischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften fortbesteht oder sich neue Anpassungsbedarfe ergeben, dies auch in Bezug zu den neu hinzugekommenen dualen Hochschulen sowie den Berufsakademien.

Welche Dynamiken liegen den skizzierten Verschiebungen, insbesondere in Bezug auf die Zahl der Mitarbeiter*innen, die Art und Qualität der Beschäftigungsverhältnisse, das Studienwahlverhalten, die Bildungswünsche, die Rekrutierungsstrategien von Unternehmen und die Angebotsstrategien auf Seiten der Hochschulen zugrunde? Welche Impulse können daraus für politische Initiativen zur Fachkräfteentwicklung und zur Fachkräftebedarfsdeckung abgeleitet werden?

C.2 Entwicklung der Geschlechter und Staatsan- gehörigkeiten der Hochschul- beschäftigten

Die Daten zeigen, dass der Frauenanteil an den Hochschulen weiterhin mit jeder Karrierestufe sinkt. Mit im Bundesdurchschnitt 28 Prozent hat er insbesondere bei den Professorinnen noch lange kein akzeptables Niveau erreicht (Abb. A.3.1 – A.3.3). Atypische Beschäftigung (befristet, Teilzeit) ist unter weiblichen Hochschulbeschäftigten deutlich stärker verbreitet als bei deren männlichen Kollegen (Abb. A.4.1 und A. 4.4).

Dass Wissenschaft international ist, gilt als Binsenweisheit. Dafür ist der Anteil des wissenschaftlichen Personals an den deutschen Hochschulen mit ausländischer Staatsangehörigkeit allerdings bisher erstaunlich niedrig. 2022 hatten 5 Prozent der Professor*innen eine europäische und 3 Prozent eine nicht-EU-Staatsangehörigkeit. Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen lag der Anteil bei 6 Prozent mit europäischer und bei 12 Prozent nicht-europäischer Staatsangehörigkeit (Abb. A.3.4). Bezogen auf alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten lag der Anteil von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 2022 bei 14,5 Prozent.

Die Anstrengungen Richtung Geschlechterparität, die erste Erfolge zeigen, müssen aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften fortgesetzt und verstärkt werden. Insbesondere die Zielsetzung des Professorinnenprogramms 2030, den Frauenanteil in Richtung Parität in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebene zu entwickeln und die Planbarkeit wissenschaftlicher und künstlerischer Karrierewege sowie die Förderung der Karriere- und Personalentwicklung von »Nachwuchswissenschaftlerinnen« auf dem Weg zur Professur zu fördern, sind zu begrüßen.

Um für internationale Forschende attraktiver zu werden, müssen die Rahmenbedingungen der Karriere- und Beschäftigungsverhältnisse besser werden (siehe C.3). Dazu gehören klarere sowie beschäftigten- und familienfreundlichere aufenthaltsrechtliche Regelungen sowie eine Willkommenskultur.

C.3 Befristung von Personal an den Hochschulen

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz billigt den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein Sonderbefristungsrecht für aus Drittmitteln finanzierte Stellen sowie solchen Stellen, die zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung dienen¹⁷, zu. Besonders junge Wissenschaftler*innen leiden unter den Folgen dieser Regelung, mit oftmals extrem kurzen Vertragslaufzeiten, vielen befristeten Verträgen in Folge – bis hin zur sogenannten Kettenbefristung sowie insgesamt eine von hoher Unsicherheit und fehlender Planbarkeit geprägte Beschäftigungssituation.

Trotz intensiver politischer Debatten über die Notwendigkeit besserer Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft, insbesondere einem Zurückdrängen befristeter Beschäftigung und ungewollter Teilzeit, konkreter Vorschläge der Gewerkschaften¹⁸ sowie ambitionierter – aber nicht realisierter – Vorhaben im Koalitionsvertrag der Ampelregierung der 20. Legislaturperiode, hat sich seither nur wenig getan. Der DGB-Hochschulreport 2025 zeigt, dass obwohl die Zahl der wissenschaftlichen Hochschulbeschäftigten in Deutschland zwischen 2018 und 2020 weiter gestiegen ist (Kapitel A.2., Abb. A.2.1 – A.2.5), die Arbeitsbedingungen in weitgehend unverändertem Ausmaß prekär geblieben sind (Kapitel A.4., Abb. A.4.1 – A.4.7).

¹⁷ Eine differenzierte Betrachtung der Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gesondert nach der Phase bis zur Promotion und nach der Promotion erfolgte in diesem Bericht nicht, da die Daten der amtlichen Statistik dies nicht hergeben. Entsprechende Daten wurden nun im BuWiK 2025 – Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase veröffentlicht. <https://buwik.de/>

¹⁸ Exemplarisch dazu der Faktencheck inkl. Forderungen zur Befristung in der Wissenschaft der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di): <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/themen/befristung-in-der-wissenschaft/>++co++8c00c540-f6d3-11ec-84be-001a4a160111 und der Vorschlag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz: <https://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz>

Insgesamt hat die zunehmende Drittmittelfinanzierung von Forschungsaktivitäten zur starken Verbreitung befristeter Arbeitsverhältnisse beim wissenschaftlichen Personal beigetragen. Der Anteil der Finanzierung von Beschäftigungspositionen durch zeitlich befristete Drittmittel (Projektfinanzierung, die überwiegend genauso von der öffentlichen Hand vergeben – oder finanziert wird – wie die Grundmittel), ist über den Untersuchungszeitraum gestiegen (Kapitel B.2.4) und hat eine Höhe erreicht, die längst nicht mehr sachgerecht ist. Darauf weist auch der Wissenschaftsrat in seiner Position zur Forschungsfinanzierung aus dem Jahr 2023 hin¹⁹. Der Anteil der aus Drittmitteln finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen lag 2022 bei 41 Prozent (Kapitel A.5., Abb. A.5.2). 82 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen waren befristet beschäftigt (Abb. A.4.7), 46 Prozent teilzeitbeschäftigt (Abb. A.4.3). Auch beim wissenschaftsunterstützenden Personal sind die Anteile von befristeter und Teilzeitbeschäftigung im Vergleich mit den Beschäftigten insgesamt überdurchschnittlich hoch.

Die Daten deuten darauf hin, dass die immer wieder im Zusammenhang mit der Forderung nach einer Aufhebung der Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz geäußerte Befürchtung, dass dies zu einer Zersplitterung der Beschäftigungsbedingungen für wissenschaftliche Beschäftigte und Intransparenz führen würde, eher auf die aktuellen Entwicklungen zutrifft. Da sowohl auf Bundesebene als auch ländergemeinsam klare Regeln fehlen und die Gewerkschaften und Arbeitgeber keine tariflichen Regelungen treffen dürfen, um die Befristung umfassend neu zu regeln und zurückzudrängen, entwickeln die Bundesländer unterschiedliche Strategien, von denen sie hoffen, dass sie die Attraktivität der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft erhöhen. Damit verbunden ist in mehreren Bundesländern die Einführung neuer Stellenkategorien für Beschäftigungsverhältnisse, die derzeit von der amtlichen Statistik nicht oder nur unzureichend abgebildet werden. Beispielsweise hat das Bundesland Bremen die Stellenkategorien (Senior) Lecturer und (Senior) Researcher eingeführt, die Universität des Saarlandes implementiert neben der Juniorprofessur ein sogenanntes Führungskräfte-Track-Modell.

Im Ergebnis wird die Lage immer unübersichtlicher und es fehlt an Transparenz über die Karrierewege und Arbeitsbedingungen. So entsteht der Flickenteppich, der eigentlich vermieden werden sollte.

Diese Entwicklungen können zusammengenommen nicht nur die Attraktivität des akademischen Berufswegs verringern, sondern stellen auch eine Gefahr für die Qualität von Forschung und Lehre dar. Im Ergebnis wird so auch die Ausbildung künftiger qualifizierter Fachkräfte, auf die Deutschland dringend angewiesen ist, gefährdet.

Statt eines »weiter so« braucht es wirksame Maßnahmen für gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, die die Planbarkeit und Verbindlichkeit von Karrierewegen erhöhen, den Grundsatz von Dauerstellen für Daueraufgaben umsetzen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sollen in der Regel auf vollen Stellen beschäftigt werden. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss mit dieser Zielsetzung reformiert und die Tarifsperre vollständig aufgehoben werden. Bund-Länder-Pakte im Wissenschaftsbereich müssen stärker als bisher und mit messbaren Zielen am Kriterium Gute Arbeit ausgerichtet werden. Dazu gehören Personalkostensätze, die eine Beschäftigung in Vollzeit zum Regelfall machen. Das sollte zum Beispiel auch für die Deutsche Forschungsgemeinschaft als größten öffentlichen Forschungsmittelgeber gelten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine radikale Reform des Befristungsrechts für die Wissenschaft und eine Engführung der Qualifizierungsbefristung auf die Promotion. Wissenschaftliche Qualifizierung muss von Berufserfahrung abgegrenzt und es müssen klare Vorgaben für dem Qualifizierungsziel angemessene Vertragslaufzeiten implementiert werden. Die Tarifsperre muss aus dem Gesetz gestrichen werden.

¹⁹ Vgl. Wissenschaftsrat (2023): Strukturen der Forschungsfinanzierung an deutschen Hochschulen | Positionspapier; Köln. <https://doi.org/10.57674/pms3-pr05>

Die Landeshochschulgesetze müssen um Regelungen ergänzt bzw. bestehende Regelungen müssen konkretisiert werden, damit der Grundsatz, dass Daueraufgaben auf Dauerstellen zu erbringen sind, sich auch praktisch und messbar in der Vertrags- und Anstellungspraxis der Wissenschaftseinrichtungen niederschlägt.

Die Hochschulen müssen messbare Anstrengungen realisieren, um mehr Dauerstellen für Wissenschaftler*innen neben der Professur zu implementieren. Die Länder sind in diesem Zuge gefordert, eine nachhaltigere Hochschulfinanzierung zu etablieren, um Abhängigkeit von Drittmitteln, also projektbezogener Forschungsförderung, zu reduzieren.

Die Einführung neuer Karrierewege und Stellenkategorien für dauerhaft beschäftigte Wissenschaftler*innen neben der Professur sollte zwischen den Bundesländern koordiniert erfolgen, um Intransparenz und einen Flickenteppich – der die regionale sowie die soziale Mobilität beeinträchtigen kann – zu verhindern.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz lässt die unbefristete Beschäftigung von Wissenschaftler*innen explizit zu. Die Hochschulen müssen ihre Verantwortung als Arbeitgeberinnen endlich wahrnehmen und mehr unbefristete Stellen schaffen. Das Thema strukturierte Personalentwicklung muss auf die Agenda.

C.4 Entwicklung der Zahl von Lehr- beauftragten an Hochschulen

Neben dem hauptberuflichen Personal sind an den Hochschulen in Deutschland auch zahlreiche Lehrbeauftragten nebenberuflich tätig. An privaten Hochschulen stieg ihre Anzahl von 3.615 im Jahr 2007 auf 15.400 im Jahr 2022 und damit in 15 Jahren um mehr als das Vierfache an. Im gleichen Zeitraum verdreifachte sich die Zahl der Studierenden an privaten Hochschulen. An den öffentlichen Hochschulen fand der Zuwachs der Lehrbeauftragten insbesondere bis 2012 statt, danach stieg die Zahl der Lehrbeauftragten nur noch vergleichsweise moderat auf insgesamt 88.470 an (Abb. B.1.6). Im Hochschulreport 2020 wurde deutlich, dass der Zuwachs an den öffentlichen Hochschulen überproportional an den Hochschulen für angewandte Wissenschaft / Fachhochschulen stattgefunden hatte, an denen auch die Studierendenzahlen überproportional angewachsen waren.

Der Vergabe von nebenberuflichen Lehraufträgen lag ursprünglich die Idee zugrunde, ergänzend zum Kernangebot in Studium und Lehre Spezialist*innen, die hauptberuflich außerhalb der Hochschulen tätig sind, zu gewinnen, um den Praxis- bzw. Arbeitsweltbezug zu unterstützen.

Es ist jedoch fraglich, ob diesem Anspruch genüge getan wird, wenn, wie etwa an der privaten Internationalen Hochschule (IU) der Anteil, der von Lehrbeauftragten erteilten Lehre, hochschulweit bei mehr als einem Drittel (35,5 %²⁰) liegt, also etwa jede dritte Stunde durch eine*n Lehrbeauftragte*n erbracht wird. Das massive Wachstum der Zahl der Lehrbeauftragten in engem Zusammenhang mit der Entwicklung der Studierendenzahlen insgesamt, aber auch

²⁰ Vgl. Wissenschaftsrat (2021): Stellungnahme zur Institutionellen Reakkreditierung der IUBH Internationale Hochschule (IUBH), Erfurt. Drs. 8813-21. https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/8813-21.pdf?__blob=publicationFile&v=8, Seite 9

das Beispiel IU deuten darauf hin, dass Lehrbeauftragte oftmals Aufgaben übernehmen, die eigentlich durch hauptberuflich Beschäftigte in der Lehre zu erbringen wären. Dieser Praxis werden die Rahmenbedingungen der Tätigkeit als Lehrbeauftragte nicht gerecht. Lehrbeauftragte erhalten weder existenzsichernde Honorare noch eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bezahlten Urlaub. Auch Beiträge für die Altersabsicherung oder zur Kranken- und Pflegeversicherung werden nicht geleistet. Dies steht in klarem Widerspruch zum seitens des DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften geforderten Grundsatz von Dauerstellen für Daueraufgaben und ist kürzlich durch das Bundessozialgericht auch rechtlich in Frage gestellt worden (sog. Herrenberg-Urteil), so dass dringender Handlungsbedarf besteht.

Die Zweckerweiterung in einigen Landeshochschulgesetzen, dass Lehraufträge auch zur Sicherung des Lehrangebots eingesetzt werden können, muss zurückgenommen werden. Reguläre Lehr- und Prüfungsaufgaben sind grundsätzlich auf sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen zu erbringen. Lehraufträge sollen nur zur Ergänzung des regulären Lehrangebots zulässig sein und im Kern dazu dienen, den Praxis- bzw. Arbeitsmarktbezug zu stärken. Lehraufträge müssen qualifikations- und aufgabenangemessen vergütet werden und es muss sichergestellt sein, dass Lehrbeauftragte ihren Lebensunterhalt anderweitig sichern können.

C.5 Betreuungs- relation an öffentlichen und nicht-staatlichen Hochschulen

Die Betreuungsrelation hat sich im betrachteten Zeitraum an den öffentlichen Hochschulen von 51 Studierende pro Professor*in, auf 55 Studierende pro Professor*in im Jahr 2022 verschlechtert. An privaten Hochschulen stieg sie im gleichen Zeitraum von 66 Studierende pro Professor*in sogar auf 78. Besonders hoch ist das Betreuungsverhältnis typischerweise bei den Fernstudienangeboten. An der IU lag es 2020 bei 439 Studierende pro Professor*in²¹, an der FernUniversität in Hagen kamen sogar 633 Studierende auf eine*n Professor*in²². An kirchlichen Hochschulen lag das Verhältnis 2022 bei 55 Studierende pro Professor*in (Kapitel B.1.6). Das Uni-Barometer hat für das Jahr 2022 gezeigt, dass betrachtet man nur die Universitäten, das Betreuungsverhältnis bei 61 Studierende pro Hochschullehrer*in lag, bei erheblichen Varianzen zwischen den Bundesländern²³. 2016 kamen noch 67 Studierende auf eine*n Uni-Professor*in. Das sich an den Universitäten das Betreuungsverhältnis verbessert hat, liegt insbesondere daran, dass die Hochschulen für angewandte Wissenschaften bzw. Fachhochschulen den größeren Teil der zusätzlichen Studierenden seit Mitte der Nullerjahre aufgenommen hatten²⁴.

²¹ a. a. O.

²² Vgl. Onlinebeitrag auf der Plattform Studis Online (24.07.2024: Betreuungsrelationen an deutschen Hochschulen im Vergleich <https://www.studis-online.de/studienwahl/betreuungsrelation.php>

²³ Vgl. Onlinebeitrag der Zeitschrift Forschung und Lehre (02.01.2024): Betreuungsrelation liegt bei 1:61: <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/betreuungsrelation-jetzt-bei-161-6125>

²⁴ Vgl. Onlinebeitrag Wiarda-Blog (09.01.2023): 63:1. <https://www.jmwiarda.de/2023/01/09/63-1/>

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an öffentlichen Hochschulen betreuten 2022 im Schnitt 12 Studierende. An privaten Hochschulen kamen 2022 durchschnittlich 95 Studierende auf eine*n wissenschaftliche*n Mitarbeiter*in. An kirchlichen Hochschulen lag das Verhältnis 2022 bei 46 Studierende pro wissenschaftliche*n Mitarbeiter*in. Da weder die Lehrdeputate der WiMis noch die der nebenberuflich Lehrenden (insb. Lehrbeauftragte) zentral erfasst werden, hat das Verhältnis WiMis bzw. Lehrbeauftragte zu Studierende allerdings nur eine begrenzte Aussagekraft für die tatsächliche Betreuungsrelation.

Der DGB empfiehlt dringend die Betreuungsrelation zwischen Studierenden und Professor*innen sowie die Betreuungsqualität zu verbessern. Insbesondere an den privaten Hochschulen scheint der Handlungsbedarf angesichts der deutlich höheren Zahl zu betreuender Studierender je Professur groß.

C.6 Entwicklung der Studierenden- zahlen und des Fächerspektrums an den privaten Hochschulen

Die ersten privaten Hochschulen entstanden in Deutschland Anfang der 80er Jahre. Der Anteil der Studierenden an privaten Hochschulen ist seit 2007 von unter 4 auf 12 Prozent aller Studierenden in Deutschland im Jahr 2022 gestiegen (Abb. B.1.2). Das ist ein enormer Zuwachs.

Diese Expansion ist nicht über alle Fächergruppen hinweg gleichermaßen dynamisch. Besonders stark sind die privaten Hochschulen im Studienbereich Betriebswirtschaftslehre, Management, Sportmanagement (Kapitel B.3.2). Mathematik und die Naturwissenschaften machen nur ein Prozent des Angebots der privaten Hochschulen aus, aber 13 Prozent bei den staatlichen. Das dürfte mit den Kosten zusammenhängen; labor- und ausstattungsintensive Naturwissenschaften sind deutlich teurer als Betriebswirtschaftslehre und Management. Eine Ausnahme stellt die Medizin dar. 13 Prozent der an privaten Hochschulen Studierenden sind im Bereich Medizin, Gesundheitswissenschaften eingeschrieben. Neben den wachsenden Angeboten im Bereich der Gesundheitswissenschaften, dürfte eine wesentliche Ursache der drastische Mangel an staatlichen Medizin-Studiengängen sein²⁵, die zentral in einem speziellen Verfahren vergeben werden. Der Numerus Clausus liegt für Medizin an den meisten öffentlichen Hochschulen bei 1,0.

²⁵ Vgl. Onlinebeitrag Wiarda-Blog (09.01.2025): Jeder achte Studierende ist an einer privaten Hochschule eingeschrieben. <https://www.jmwiarda.de/2025/01/09/jeder-achte-studierende-ist-an-einer-privaten-hochschule-eingeschrieben/>

Zu der skizzierten fachlichen Fokussierung passt, dass 84 Prozent der nicht-staatlichen Hochschulen nur in 3 oder weniger Fächergruppen Studiengänge anbieten. Das heißt, in der Regel handelt es sich um spezialisierte Anbieter (Abb. B.3.2). Ein schwergewichtiger »Ausreißer« ist die IU, die 156 Studiengänge in 17 verschiedenen Studienbereichen anbietet. Durch ihre inzwischen erreichte Größe können für einzelne Fächer Wettbewerbsverzerrungen und möglichen Folgen für die Qualität der Ausbildung angesichts dieser Konzentration nicht ausgeschlossen werden. 2022 studierte beispielsweise jede*r vierte Studierende der Sozialen Arbeit in Deutschland an der IU²⁶.

Das Studienangebot an den öffentlichen Hochschulen muss bedarfs- und nachfrageorientiert ausgebaut werden. Insbesondere Studiengänge, die an öffentlichen Hochschulen das Fachpersonal für Teile der öffentlichen Daseinsvorsorge ausbilden, in denen bereits heute ein Fachkräftemangel besteht und der sich perspektivisch zu verschärfen droht, sollten gezielt gefördert werden. Ziel dieser Förderung sollte es sein, mehr Studienplätze in den Fächern zu schaffen, in denen eine außerordentlich hohe Nachfrage besteht und so auch den Numerus Clausus zu überwinden; derzeit betrifft dies beispielsweise die Soziale Arbeit, die Psychologie, die Medizin, aber auch viele Lehramtsstudiengänge.

C.7 Finanzierungsstruktur und Studiengebühren

Die Finanzierung der privaten Hochschulen unterscheidet sich grundlegend von der der staatlichen Hochschulen. Während sich die staatlichen Hochschulen vor allem durch Grundmittel und (zunehmend) durch Drittmittel finanzieren, finanzieren nicht-staatliche Hochschulen ihre laufenden Kosten inzwischen ganz überwiegend durch Beiträge und Gebühren der Studierenden bzw. ihrer Arbeitgeber*innen (Kapitel B.2).

2007 erhielten die öffentlichen Hochschulen je Studierenden gut 6.000 Euro Grundmittel. 2022 stiegen die Grundmittel je Studierenden nominal auf rund 8.600 Euro²⁷. Im gleichen Zeitraum verdoppelten sich die Drittmittel je Studierenden auf über 3.000 Euro, die Verwaltungseinnahmen sanken – auf die Studierendenzahl bezogen – sogar von 739 auf 628 Euro ab. Bei den nicht-staatlichen Hochschulen war die Entwicklung ganz anders. Die Grundmittel pro Studierenden haben sich bei ihnen seit 2007 auf 477 Euro im Jahr 2022 geviertelt. Auch die Drittmittel sind geringfügig auf 787 Euro pro Kopf gesunken. Die Verwaltungseinnahmen hingegen sind von knapp 3.600 Euro pro Studierenden in 2007 auf gut 4.500 Euro pro Kopf in 2022 gestiegen (B.2.2).

Wie der DGB-Hochschulreport 2025 in Kapitel B.4 aufzeigt, fällt die Internationale Hochschule (IU) im Kreis der drei genauer betrachteten größten privaten Hochschulen auf, da sie eine Start-up-Strategie zu verfolgen scheint, die darauf ausgerichtet sein dürfte, durch eine schnelle, kreditfinanzierte Expansionsphase möglichst große Marktanteile zu erobern und langfristig auf Gewinne aus ihrer Marktmacht zu setzen. Der Marktanteil der IU ist Infolge dieser Expansionsstrategie innerhalb des privaten Hochschulsektors bereits enorm gestiegen.

²⁶ Das nur mäßige Abschneiden des Studiengangs Soziale Arbeit an der IU mit 3,8 von 5 möglichen Punkten auf der Bewertungsplattform »Studycheck« könnte als ein Indiz für eine in Teilen verbesserungswürdige Angebotsqualität herangezogen werden. Zum Zeitpunkt des Abrufs am 05.03.2025 lagen dem 1.912 Bewertungen Studierender der Sozialen Arbeit aus den letzten 3 Jahren zugrunde. <https://www.studycheck.de/hochschulen/iu-dual/bewertungen?cid=19659>

²⁷ Eine durchschnittliche Inflationsrate von 1,75 % zugrunde gelegt, wären 2022 etwa 7.794 Euro pro Studierenden nötig gewesen, um die Finanzierung auf gleichem Niveau zu halten. Es gab also im Betrachtungszeitraum an den öffentlichen Hochschulen einen realen Zuwachs bei den Grundmitteln pro Studierenden. Allerdings sind auch neue Aufgaben hinzugekommen.

Die durchschnittlichen Studiengebühren an privaten Hochschulen unterscheiden sich je nach Studienbereich. Auch die Spannweite ist enorm. Ein Bachelor in Regelstudienzeit kann zwischen 5.000 und 60.000 Euro kosten. Ein Bachelor der allgemeinen Sozialwissenschaften kostet beispielsweise durchschnittlich 35.644 Euro, an kirchlichen Hochschulen im Schnitt 817 Euro. Ein Bachelor im Wirtschaftsingenieurwesen schlägt bei den Privaten im Schnitt mit 15.502 Euro (Min.: 1.238 Euro; Max.: 60.000 Euro) zu Buche. Ein Bachelor in Regelstudienzeit im Studienbereich Betriebswirtschaft, Management kostet durchschnittlich 20.307 Euro (kirchlich: 488 Euro) (Kapitel B.3.3). Das zeigt deutlich, dass ein marktförmiger Wettbewerb neue soziale Ungerechtigkeiten mit sich bringt. Das Recht auf Bildung geht für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einher mit der Forderung eines inklusiven und gebührenfreien Bildungssystems von der Kindertagesstätte bis zur Hochschule. Die Expansion der privaten Hochschulen bereitet vor diesem Hintergrund Sorge. Bildung ist ein Menschenrecht und ein Grundpfeiler der Demokratie. Sie muss kulturelle, demokratische, soziale und gesellschaftliche Teilhabe für alle sichern und den Menschen das nötige Rüstzeug mitgeben, um sich kritisch mit der betrieblichen und gesellschaftlichen Realität auseinandersetzen, diese aktiv zu gestalten sowie eine eigene Position finden und vertreten zu können.

C.8 Angebotsstrategien der nicht-staatlichen Hochschulen

Dass die privaten Hochschulen trotz der teilweise erheblichen Studiengebühren expandieren, deutet entweder darauf hin, dass sie Angebote entwickeln, die von den staatlichen Hochschulen nicht oder nicht in ausreichendem Maße (siehe auch C.3) abgedeckt werden oder dass sich ihre teils massiven Investitionen in Werbung auszahlen.

Viele private Hochschulen werben offensiv damit, dass sie den Zugang zu ihren Studienangeboten für Interessent*innen ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung offener als staatliche Hochschulen gestalten²⁸. Außerdem damit, dass sie vorab erworbene berufliche Qualifikationen großzügig auf ihre Studienangebote anrechnen, so dass die Studienzeiten teils deutlich verkürzt und Studiengebühren gespart werden können. Alle drei im Hochschulreport 2025 vertieft betrachteten Privathochschulen bieten das an²⁹.

Dass das Modell eines ganztägigen Präsenzstudiums für bereits berufstätige Studieninteressierte nicht attraktiv ist, liegt auf der Hand. Viele private Hochschulen bieten berufsbegleitende bzw. Fernstudienangebote an, die für diese Zielgruppe einfacher mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren sind als ein Vollzeitstudium in Präsenz. Von den am Hauptstandort der IU in Erfurt eingeschriebenen rund 96.000 Studierenden sind gut 80.000 in einem Fernstudiengang. Auch das Teilzeitstudium ist eine Domäne der privaten Hochschulen. Auf sie entfallen rund 50 Prozent der Teilzeit-

²⁸ Vgl. Onlinebeitrag auf der Plattform »Studieren ohne Abitur«: Zwei Drittel der Studienanfänger*innen sind an einer anwendungsorientierten Hochschule. Abb. Erstsemester ohne Abitur differenziert nach Hochschulträgerschaft im Zeitverlauf – absolute Zahlen. <https://studieren-ohne-abitur.de/zahlen-daten-fakten/hochschultyp-und-traegerschaft/>

²⁹ Vgl. die Anrechnungs- und Anerkennungshinweise auf den Internetseiten der drei im DGB-Hochschulreport 2025 näher betrachteten Hochschulen: IU: <https://www.iu.de/studium-und-ausbildung/FOM>; FOM: <https://www.fom.de/de/studienberatung/faq/anrechnung.html>; Fresenius: <https://www.hs-fresenius.de/anererkennung-vorleistungen/>

studierenden, obwohl ihr Anteil an allen Studierenden nur bei 12 Prozent liegt. Wobei unklar ist, ob hier immer trennscharf zwischen einem Studium in Teilzeit und einem berufsbegleitenden Studium unterschieden wird³⁰. Unter den öffentlichen Hochschulen sticht die Fernuniversität Hagen beim Teilzeitstudium hervor. Von den 106.525 Teilzeitstudierenden an staatlichen Hochschulen waren im Wintersemester 2022/23 44.411 in Hagen eingeschrieben³¹. An den öffentlichen Hochschulen ist ein Teilzeitstudium in der Regel begründungspflichtig und muss gesondert beantragt werden. Die Regeln variieren von Land zu Land und von Hochschule zu Hochschule. Ein Teilzeitstudium ist allerdings auch nicht uneingeschränkt zu empfehlen, denn es ist nicht BAföG-förderfähig, da das BAföG ein Vollzeitstudium voraussetzt. Dafür kann in begründeten Fällen ein Anspruch auf Bürgergeld oder/und ergänzende Leistungen des SGB II bestehen³².

Ein weiterer Wachstumsbereich privater Hochschulen sind, wie bereits in C.3 ausgeführt, Studienangebote, die an öffentlichen Hochschulen mit einem sehr hohen Numerus Clausus versehen sind, da zu wenig Studienplätze angeboten werden, um die hohe Nachfrage und den gleichermaßen hohen Bedarf zu decken.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die privaten Hochschulen für ihre Angebote insbesondere Lücken im Angebot der staatlichen Hochschulen nutzen. Inwieweit auch der teils enorme Marketingaufwand, den private Hochschulen in Deutschland betreiben, zu den steigenden Studierendenzahlen beigetragen hat, kann im Rahmen dieser Studien nicht beantwortet werden.

Die öffentlichen Hochschulen müssen den Ausbau von berufsbegleitenden und hybriden Studiengängen sowie eine stärker an den individuellen Voraussetzungen und Bedarfen der Studierenden ausgerichtete Gestaltung des Hochschulzugangs und der Studieneingangsphase sowie des Studienverlaufs weiter vorantreiben. Es braucht einen Kulturwandel der Lehre und mehr Diversität. Lehre muss insgesamt ein höherer Stellenwert beigemessen und Wissenschaft und Praxis in einem engeren systematischen Bezug zueinander gebracht werden, ohne dass solche Studienangebote unter dem Verdacht der »Arbeitsmarktzurichtung« bzw. der Unwissenschaftlichkeit abgewertet werden.

³⁰ Ein berufsbegleitendes Studium ist ein eigenes Studienformat, Lehre findet hier oft in den Abendstunden oder auch am Wochenende sowie im Fernunterricht statt. Ein Teilzeitstudium ist in der Regel kein eigenes Studienangebot, sondern einzelne Studierende studieren einen regulären Studiengang in Teilzeit. Strecken ihn also über einen längeren Zeitraum.

³¹ Vgl. CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung (2023): CHECK – Teilzeitstudium in Deutschland. Stand 2023
<https://www.che.de/download/check-teilzeitstudium-2023/?wpdmml=29497&refresh=67c704bd3f8db1741096125>, Folie 10.

³² Erste Hinweise bietet die Internetseite der DGB-Jugend:
<https://jugend.dgb.de/-/H42>

C.9

Schluss- bemerkung

Das Hochschulsystem ist – wie im DGB-Hochschulreport 2025 dargestellt – weiter gewachsen und wurde in den letzten Jahren mit gravierenden quantitativen Verschiebungen konfrontiert, auf die die öffentlichen Hochschulen bisher noch keine befriedigenden Antworten geben. Während die absoluten Studierendenzahlen aktuell leicht zurückgegangen sind und nun stagnieren, ist der private Hochschulsektor stark gewachsen. Gleichzeitig ist bei den Studierendenzahlen eine anteilige Verschiebung von Universitäten zu Hochschulen für angewandte Wissenschaften / Fachhochschulen zu verzeichnen. Insbesondere in wichtigen Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge fehlen an den öffentlichen Hochschulen Studienplätze, trotz teils erheblichem Fachkräftemangel. Dem Wunsch nach flexibleren Studienmodellen seitens einer diverseren Studierendenschaft tragen die öffentlichen Hochschulen nicht ausreichend Rechnung. Diese Mängel nutzen private Hochschulen für ihre Geschäftsmodelle und füllen die schmerzlichen Lücken, die die öffentlichen Hochschulen derzeit lassen. Die durchschnittlichen Studiengebühren an privaten Hochschulen unterscheiden sich je nach Studienbereich. Auch die Spannweite ist enorm. Ein Bachelor in Regelstudienzeit kostet zwischen 5.000 und 60.000 Euro. Das zeigt deutlich, dass ein marktförmiger Wettbewerb neue soziale Ungerechtigkeiten mit sich bringt.

Es ist dringend erforderlich, dass die öffentlichen Hochschulen auf die skizzierten Veränderungen reagieren und auch finanziell in die Lage versetzt werden, ihre Angebote auszubauen und den Bedarfen einer diverseren Studierendenschaft Rechnung zu tragen, um eine Fortsetzung der Privatisierung der Hochschulbildung zu verhindern. Das sich junge Menschen für ihre hochschulische Qualifizierung – die fraglos im gesamtgesellschaftlichen Interesse liegt – verschulden müssen, ist nicht akzeptabel.

Verzeichnis der Abbildungen

A.2.1: Hochschulpersonal nach Beschäftigtengruppen 2007 bis 2022 (Fallzahlen)	9
A.2.2: Entwicklung der Studierenden und des Hochschulpersonals nach Beschäftigtengruppen 2007 bis 2022 (Index: 2007=100)	10
A.2.3: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal nach Personalgruppen 2007, 2012, 2017, 2022 (Fallzahlen)	11
A.2.4: Studierende und Hochschulpersonal nach Fächergruppen 2022 (Anteilswerte)	12
A.2.5: Studierende und Hochschulpersonal nach Beschäftigtengruppen und Hochschulart 2007, 2012, 2017 und 2022 (Anteilswerte)	13
A.3.1: Weibliche Hochschulbeschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen 2007, 2012, 2017, 2022 (Anteilswerte)	15
A.3.2: Professorinnen nach Hochschulart 2007, 2012, 2017, 2022 (Anteilswerte)	16
A.3.3: Professorinnen nach Bundesländern 2022 (Anteilswerte)	16
A.3.4: Studierende und wissenschaftliches Personal ausgewählter Personalgruppen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 2007, 2012, 2017, 2022 (Anteilswerte)	17
A.4.1: Teilzeitbeschäftigte nach ausgewählten Beschäftigtengruppen und Geschlecht 2007 bis 2022 (Anteilswerte)	19
A.4.2.: Teilzeitbeschäftigtes hauptberufliches wissenschaftliches Personal nach Fächergruppen 2022 (Anteilswerte)	19
A.4.3: Teilzeitbeschäftigtes hauptberufliches wissenschaftliches Personal nach ausgewählten Personalgruppen und Geschlecht 2007, 2012, 2017, 2022 (Anteilswerte)	20
A.4.4: Befristetes Personal nach ausgewählten Personalgruppen und Geschlecht 2007 bis 2022 (Anteilswerte)	21
A.4.5: Befristet beschäftigtes hauptberufliches wissenschaftliches Personal nach Fächergruppen 2022 (Anteilswerte)	22
A.4.6: Befristet beschäftigtes Personal nach ausgewählten Personalgruppen und Geschlecht 2018 und 2022 (Anteilswerte)	23
A.4.7: Befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Ländern 2018 und 2022 (Anteilswerte)	23
A.4.8: Befristet beschäftigte grundmittelfinanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Bundesländern 2022 (Anteilswerte)	24
A.5.1: Drittmittelfinanziertes hauptberufliches Hochschulpersonal nach ausgewählten Personalgruppen 2007 bis 2022 (Anteilswerte)	25
A.5.2: Drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Bundesländern 2022 (Anteilswerte)	25
A.5.3: Drittmittelfinanziertes hauptberufliches wissenschaftliches Personal nach Fächergruppen 2022 (Anteilswerte)	26
B.1.1: Entwicklung der Anzahl der Hochschulen in öffentlicher, privater und kirchlicher Trägerschaft 2007–2022	32
B.1.2: Entwicklung der Anzahl der Studierenden in Deutschland und Anteilswerte der privaten und kirchlichen Hochschulen	33
B.1.3: Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in ausgewählten Personalgruppen zwischen 2007 und 2022 an öffentlichen Hochschulen	34
B.1.4: Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in ausgewählten Personalgruppen zwischen 2007 und 2022 an privaten Hochschulen (ohne kirchliche)	34
B.1.5: Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in ausgewählten Personalgruppen zwischen 2007 und 2022 an kirchlichen Hochschulen	35
B.1.6: Lehrbeauftragte nach Trägerschaft 2007, 2012, 2017, 2022	36
B.1.7: Anteil privater und kirchlicher Hochschulen an allen Beschäftigten ausgewählter Personalgruppen	37

B.2.1: Entwicklung der laufenden Einnahmen/Ausgaben öffentlicher Hochschulen (ohne Hochschulkliniken), in Mio. Euro	40
B.2.2: Entwicklung der laufenden Einnahmen/Ausgaben nicht-staatlicher Hochschulen (ohne Hochschulkliniken), in Mio. Euro	40
B.2.3: Mittel pro Studierenden an öffentlichen Hochschulen 2007–2022, in Euro	41
B.2.4: Mittel pro Studierenden an nicht-staatlichen Hochschulen 2007–2022, in Euro	42
B.2.5: Summe der Drittmittel 2022 nach Mittelgeber*innen in TEUR (log-skaliert)	48
B.2.6: Anteil der Mittelgeber*innen an allen Drittmitteln nach Trägerschaft	49
B.2.7: Einnahmen nicht-staatlicher und öffentlicher Universitäten 2007 und 2022	50
B.2.8: Ausgaben nicht-staatlicher und öffentlicher Universitäten 2007 und 2022	50
B.2.9: Einnahmen nicht-staatlicher und öffentlicher Fachhochschulen 2007 und 2022	51
B.2.10: Ausgaben nicht-staatlicher und öffentlicher Fachhochschulen 2007 und 2022	51
B.3.1: Anzahl der Hochschulen, die unterschiedliche Studienbereiche abdecken	55
B.3.2: Anzahl der Hochschulen, die unterschiedliche Fächergruppen abdecken	55
B.3.3: Verteilung der erfassten Studiengänge nach Fächergruppen	56
B.3.4: Studiengebühren (Durchschnitt, Minimum, Maximum) für Bachelorstudium in Regelstudienzeit in ausgewählten Studienbereichen der Fächergruppe Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften in Euro	59
B.3.5: Studiengebühren (Durchschnitt, Minimum, Maximum) für Masterstudium in Regelstudienzeit in ausgewählten Studienbereichen der Fächergruppe Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften in Euro	60
B.3.6: Studiengebühren (Durchschnitt, Minimum, Maximum) für Bachelorstudium in Regelstudienzeit in ausgewählten Fächergruppen und Studienbereichen in Euro	62
B.3.7: Studiengebühren (Durchschnitt, Minimum, Maximum) für Masterstudium in Regelstudienzeit in ausgewählten Fächergruppen und Studienbereichen in Euro	63
B.3.8: Studiengebühren (Durchschnitt, Minimum, Maximum) für Staatsexamensstudium in Regelstudienzeit in ausgewählten Fächergruppen in Euro	64
B.4.1: Ausgewählte Kennzahlen aus den Jahresabschlüssen der COGNOS AG (Hochschule Fresenius) in TEUR (links) und Anzahl Mitarbeitende (rechts)	67
B.4.2: Ausgewählte Kennzahlen aus dem Jahresabschluss der Gemeinnützigen Fördergesellschaft für Bildung und Wissenschaft mbH (BCW-Gruppe) bzw. Vorgänger*in (FOM) in TEUR (links) und Anzahl Mitarbeitende (rechts)	68
B.4.3: Ausgewählte Kennzahlen aus den Jahresabschlüssen der IU Group N.V. bzw. Vorgänger*innen (IU) in TEUR (links) und Anzahl Mitarbeitende (rechts)	69
B.4.4: Entwicklung des Anteils Studierender privater Hochschulen an allen Studierenden 2005–2021 sowie Anteil der IU an allen Studierenden privater Hochschulen für die drei Fächergruppen mit dem größten Anteil privater Hochschulen an den Studierendenzahlen	73
B.4.5: Entwicklung des Anteils Studierender privater Hochschulen an allen Studierenden 2005–2021 sowie Anteil der IU an allen Studierenden privater Hochschulen für die größten Fächer der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	74

Verzeichnis der Tabellen

B.1.1: Anzahl Studierende pro Beschäftigten (»Betreuungsrelation«) in ausgewählten Personalgruppen nach Trägerschaft (2007, 2012, 2017, 2022)	38
B.2.1: Kennzahlen der Hochschulfinanzstatistik nach Fächergruppen und Hochschularten (nur öffentliche Hochschulen)	43
B.2.2: Kennzahlen der Hochschulfinanzstatistik nach Ländern und Hochschularten (nur öffentliche Hochschulen)	45
B.2.3: Eingenommene Drittmittel nach Hochschulart 2022	47
B.2.4: Eingenommene Drittmittel nach Trägerschaft	47
B.3.1: Verteilung der privaten und kirchlichen Hochschulen (Hauptstandorte) nach Bundesländern	53
B.3.2: Durchschnittliche Anzahl der Studiengänge pro Hochschule	54
B.3.3: Erfasste Studiengänge nach Studienbereichen bzw. Fächergruppen an kirchlichen und privaten Hochschulen	57
B.4.1: Typisierung von Geschäftsmodellen privater Hochschulen	70

Impressum

Herausgeber:

DGB Bundesvorstand
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit
Keithstraße 1
10787 Berlin
www.dgb.de

verantwortlich:

Elke Hannack

Erarbeitet von:

Mads Hansen, Ulf Banscherus, Yasmin Cherier,
Jule Hoffmann, Helene Müller

Redaktion:

Sonja Bolenius, Jan Krüger, Sabine Westphal

Layout:

schrenkwerk.de

Titelfoto:

PixelsEffect / iStock

Stand:

März 2025

**Stark in
Arbeit**