

„Personalsituation und -gewinnung im Gebäudemanagement: eine vergleichende Darstellung“

Forum Gebäudemanagement, 05. März 2026

1. Kurzbeschreibung und Design der Studie
2. Einblick in die Ergebnisse (Möller et al. 2026)
 - Personalsituation im Gebäudemanagement
 - Personalgewinnung im Gebäudemanagement
3. Zusammenfassung und Ausblick



Kurzbeschreibung und Design der Studie

Kurzbeschreibung und Design der Studie

- Ausgangsbasis und vielfältige Projekterfahrungen

- Demografische Entwicklung in Deutschland

- Ruhestandsbedingtes Ausscheiden der Babyboomer:innen
 - Fachkräftemangel insgesamt und speziell in der Verwaltung

- Veränderung der finanziellen Situation im öffentlichen Bereich

- Veränderte und gestiegene Anforderungen an Hochschulen und deren Verwaltungen

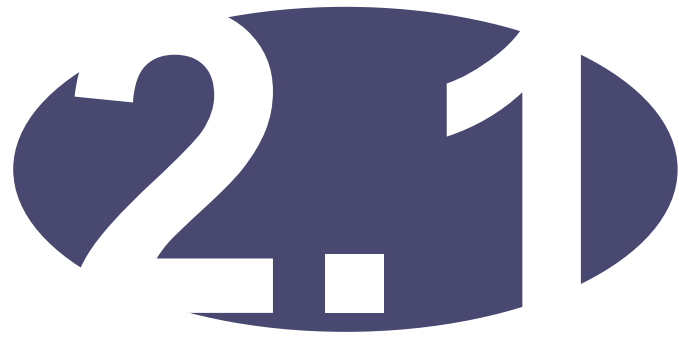
→ Wahrnehmung: aktuell kritische, langfristig prekäre Personalsituation in den Verwaltungen der Hochschulen

- Themenkomplexe und Fragestellungen

- Wie stellt sich die **Personalsituation** in der Verwaltung an deutschen Hochschulen dar?
 - Welche Wege beschreiten die Hochschulen bei der **Personalgewinnung** für ihre Verwaltungen?

	Häufigkeit	Angeschriebene Personen	Rücklaufquote
Gebäudemanagement	47	246	19,11%
Haushalts- /Finanzwesen	39	246	15,85%
IT-/Rechenzentrum	58	246	23,58%
Personalwesen	53	247	21,46%
Studierendenservice	56	258	21,71%
Gesamt	253	1.215	20,82%

Tabelle 2.1: Rücklaufquoten je Verwaltungsbereich (Möller et al. 2026: S. 2)



Einblick in die Ergebnisse

- Personalsituation im Gebäudemanagement

Personal je EG nach Verwaltungsbereichen

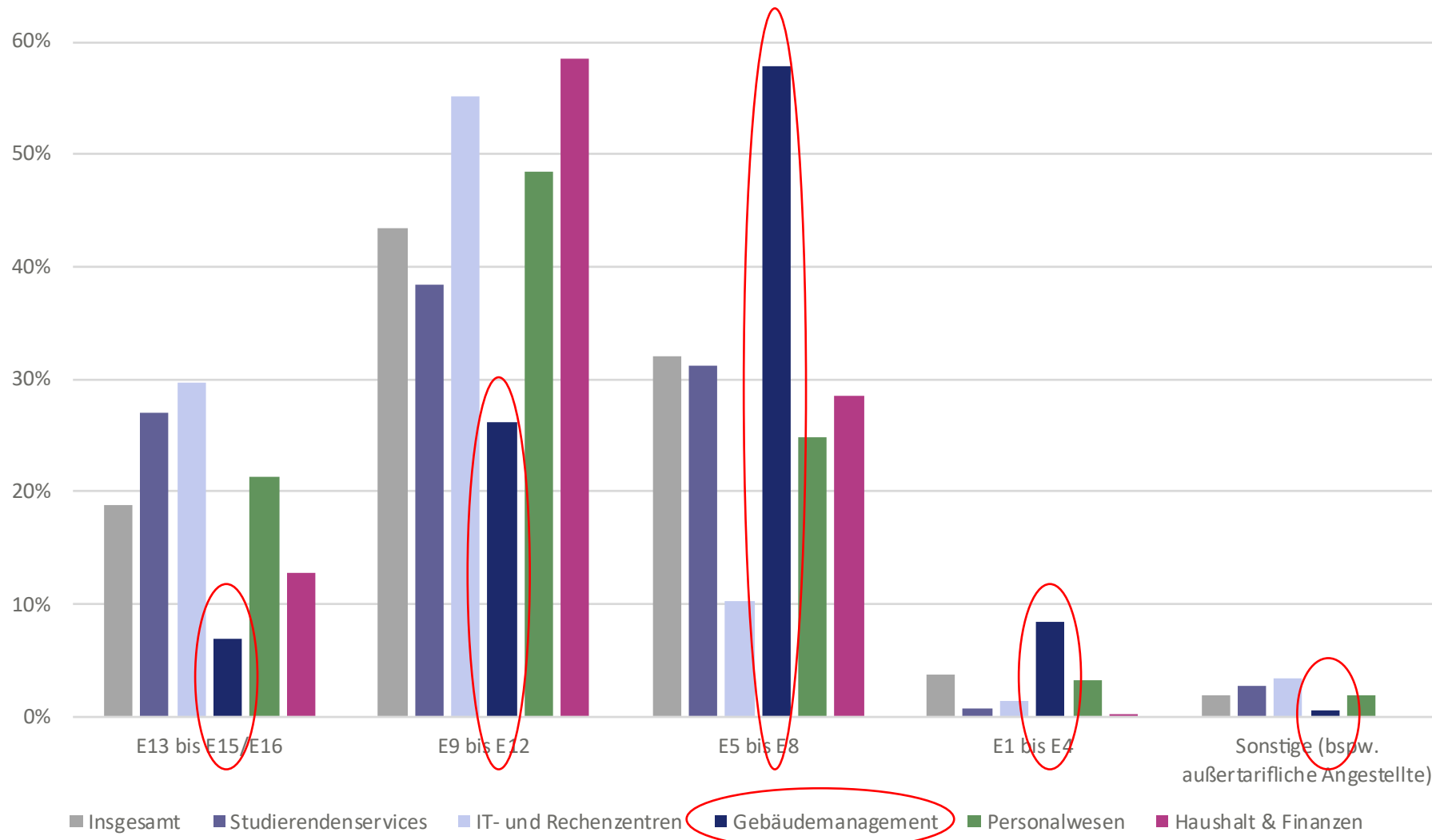


Abbildung 3.3: Anteil des Personals je Entgeltgruppe nach Verwaltungsbereichen (Möller et al. 2026: S. 6)

- Blick auf die GM-Einheiten
 - In 39,13% (E9-E12) und 33,33% (E5-E8) der befragten GM-Einheiten gibt es vakante Stellen!
 - In 32% (E9-E12) und 40% (E5-E8) der befragten GM-Einheiten scheidet bis 2027 ruhestandsbedingt Personal aus!
 - Insgesamt sind in **75% der befragten GM-Einheiten bis 2027 vakante Stellen!**
- Blick auf die vakanten Stellen
 - Aktuell gibt es 190 vakante Stellen unter den befragten GM-Einheiten!
 - Bis 2027 scheiden weitere 270 Personen aus den befragten GM-Einheiten aus!
 - Aufgrund des repräsentativen Samples ergeben sich bis 2027 schätzungsweise **2.300 vakante Stellen!**

Tabelle 3.4: Vakanzen und ruhestandsbedingtes Ausscheiden (bis 2027) im Gebäudemanagement (Möller et al. 2026: S. 15)

Einschätzung zur Personalsituation im GM

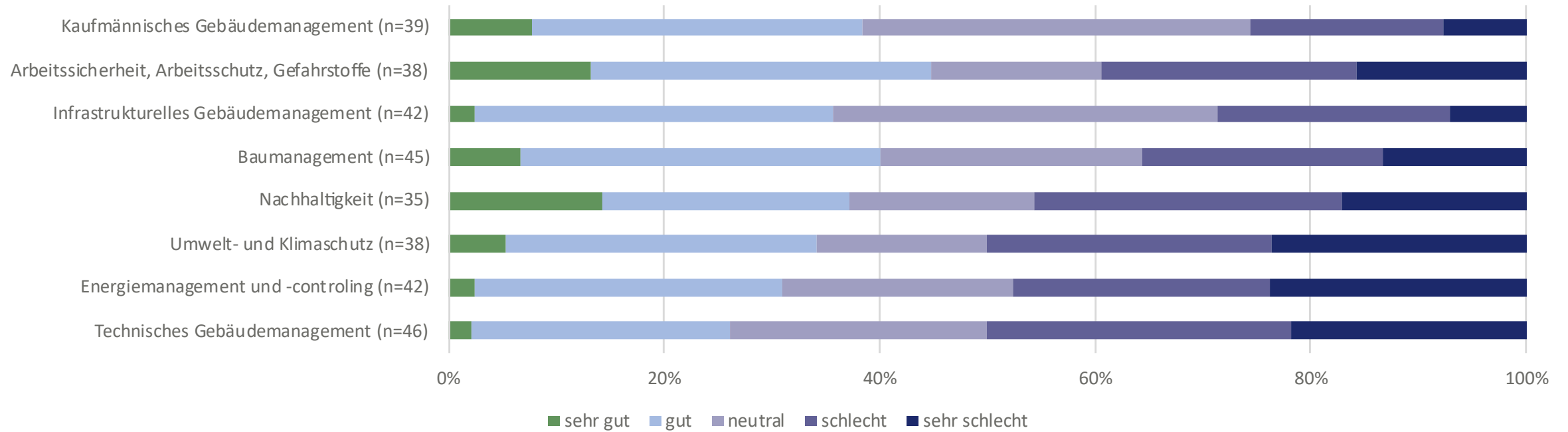


Abbildung 3.8: Einschätzung zur Personalsituation im Gebäudemanagement (Möller et al. 2026: S. 13)

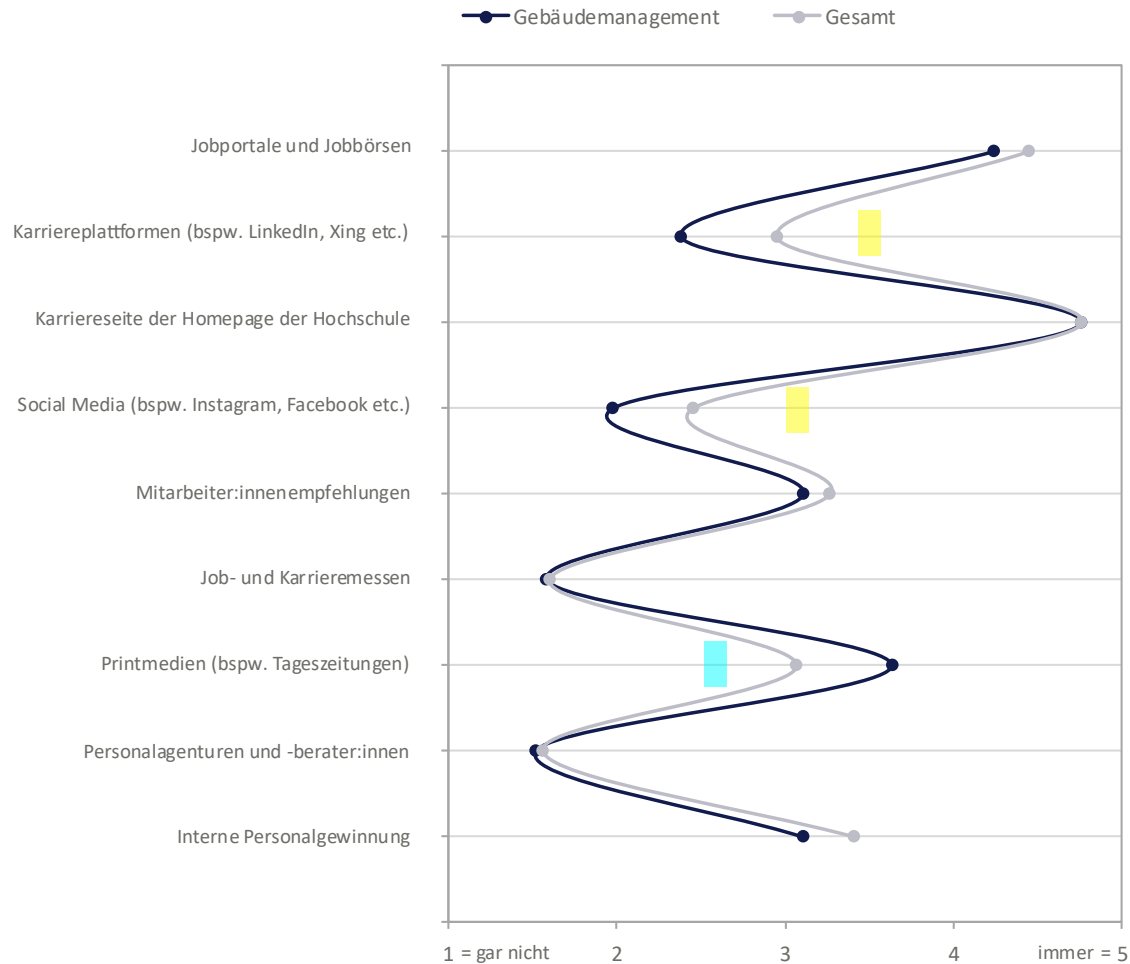
- Weitere Nennungen herausfordernder Aufgabenbereiche
 - Medientechnik, Flächenmanagement/-planung in CAFM, Werkstätten
 - Schulungen und Weiterentwicklung von GM-Personal



Einblick in die Ergebnisse

- Personalgewinnung im Gebäudemanagement

Kanäle der Personalgewinnung im GM

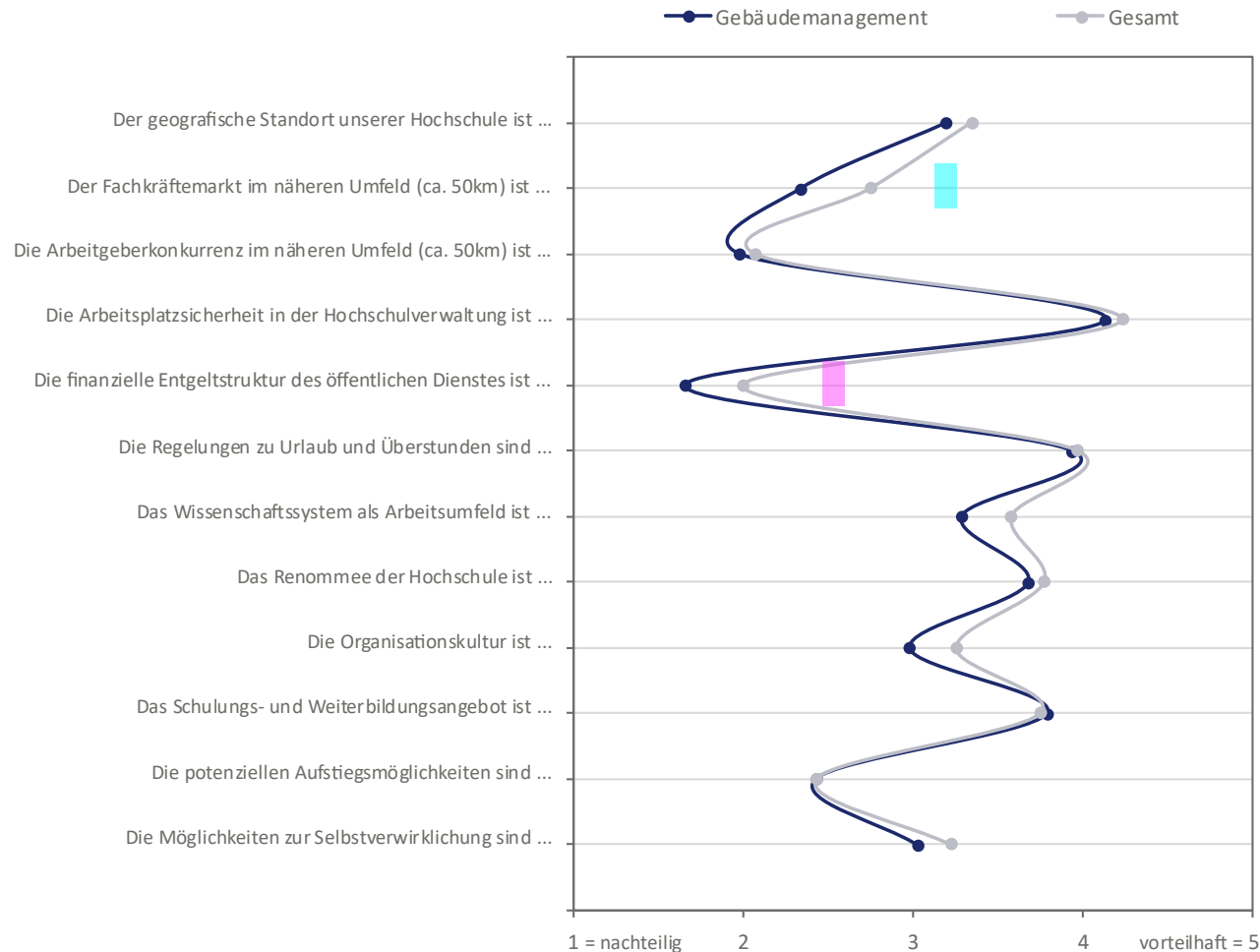


- Insgesamt die deutlichsten Abweichungen vom Gesamtbild
- Tendenziell seltenere Nutzung der Kanäle (außer Printmedien)

- Große Abweichungen (~1 Stufe) von den Einschätzungen im Personalwesen
 - Karriereplattformen werden seltener genutzt
 - Social Media Kanäle werden seltener genutzt
- Große Abweichung (>1 Stufe) von den Einschätzungen in IT-/Rechenzentren
 - Printmedien werden häufiger genutzt

Abbildung 4.15: Kanäle der Personalgewinnung im Gebäudemanagement (Möller et al. 2026: S. 35)

Rahmenbedingungen der Personalgewinnung im GM



- Insgesamt die deutlichsten Abweichungen vom Gesamtbild
- Tendenziell nachteiligere Einschätzungen zu den Rahmenbedingungen der Hochschulen.

■ Große Abweichung von den Einschätzungen im Studierendenservice

- Finanzielle Entgeltstruktur wird nachteiliger eingeschätzt

■ Große Abweichung von den Einschätzungen in IT-/Rechenzentren

- Fachkräftemarkt im näheren Umfeld wird nachteiliger eingeschätzt

Abbildung 4.16: Rahmenbedingungen der Personalgewinnung im Gebäudemanagement (Möller et al. 2026: S. 36)



Zusammenfassung und Ausblick

- Die Personalsituation unterscheidet sich deutlich zwischen den Kernverwaltungsbereichen
 - Diese Differenzen erfordern individuelle Prioritäten und Maßnahmen je Verwaltungs- und Aufgabenbereich – eine „One-Size-Fits-All“-Strategie ist nicht zielführend.
- Die Hochschulverwaltung steht vor einem massiven Personalengpass: Über 6.000 Stellen (GM: >2.300) sind bis 2027 voraussichtlich vakant.
- Die Personalgewinnung hat sich in den letzten Jahren deutlich erschwert – sinkende Bewerber:innenzahlen, abnehmende Qualitätsstufen und längere Besetzungszeiten.
 - U.a. sind schnellere, transparente und entscheidungsfähige Verfahren dringend notwendig, um die Attraktivität der Hochschulen als Arbeitgeber zu stärken.
- Die Personalgewinnung erfolgt bisher überwiegend reaktiv und abhängig von den Recruiting-Kanälen – vielfach ohne strategische Ausrichtung.
- Die Attraktivität von Hochschulen als Arbeitgeber im Verwaltungsbereich ist eingeschränkt – große Ambivalenz bei der Struktur des öffentlichen Dienstes.

- Was unternehmen Hochschulen, um ihre Personalsituation in der Hochschulverwaltung zu verbessern?
 - Wie erfolgt die Auswahl von Kanälen der Personalgewinnung?
 - Wie erfolgt die Integration von Quereinsteiger:innen in das GM? Wie bildet sich dies tariflich ab?
 - Welche Rolle spielen diskutierte Modelle wie bspw. job shadowing, Verwaltungskooperationen, außertarifliche Vergütung?
- Welche Rolle spielt die Personalentwicklung und -bindung an Hochschulen für die Behebung der prekären Personalsituation?
 - Welche „Benefits für Mitarbeitende“ sind aus Ihrer Sicht wichtige Faktoren in der Personalbindung?
- Welche externen Impulse können hilfreich sein?
 - Wie gehen bspw. private Hochschulen mit der aktuellen Personalsituation um?
 - Oder empfinden sie die Situation überhaupt als derart prekär?
 - Welche Rolle können – oder sollten – Verwaltungsfachhochschulen bei der Behebung der prekären Personalsituation in den Hochschulverwaltungen einnehmen?



Dr. Björn Möller

b.moeller@his-he.de

Tel.: 0511 169929-31



Katharina Nixdorf

nixdorf@his-he.de

Tel.: 0511 169929-54



Dr. Ingrid Zeitlhöfler

zeitlhoefler@his-he.de

Tel.: 0160 91005405



Karin Binnewies

binnewies@his-he.de

Tel.: 0511 169929-10



Cord Wöhning

woehning@his-he.de

Tel.: 0511 169929-73

[HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V.](#) | Gosseriede 13a | 30159 Hannover