



„Workshop 1: Personalsituation und - gewinnung in Hochschulverwaltungen“

Tagung: Strategische Entwicklung von HAW, 18.05.2026



Begrüßung

1. Kurzbeschreibung und Design der Studie
2. Einblick in die Ergebnisse ([Möller et al. 2026](#))
 - Personalsituation in der Hochschulverwaltung
 - Personalgewinnung in der Hochschulverwaltung
3. Rückfragen zum Input
4. Leitfragen für die Diskussion



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

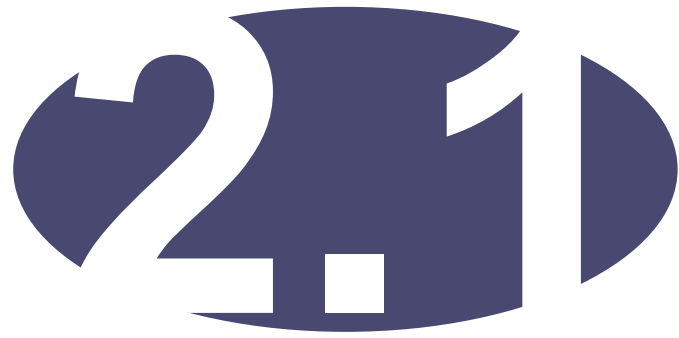
→ Wahrnehmung: aktuell kritische, langfristig prekäre Personalsituation in den Verwaltungen der Hochschulen

- 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%

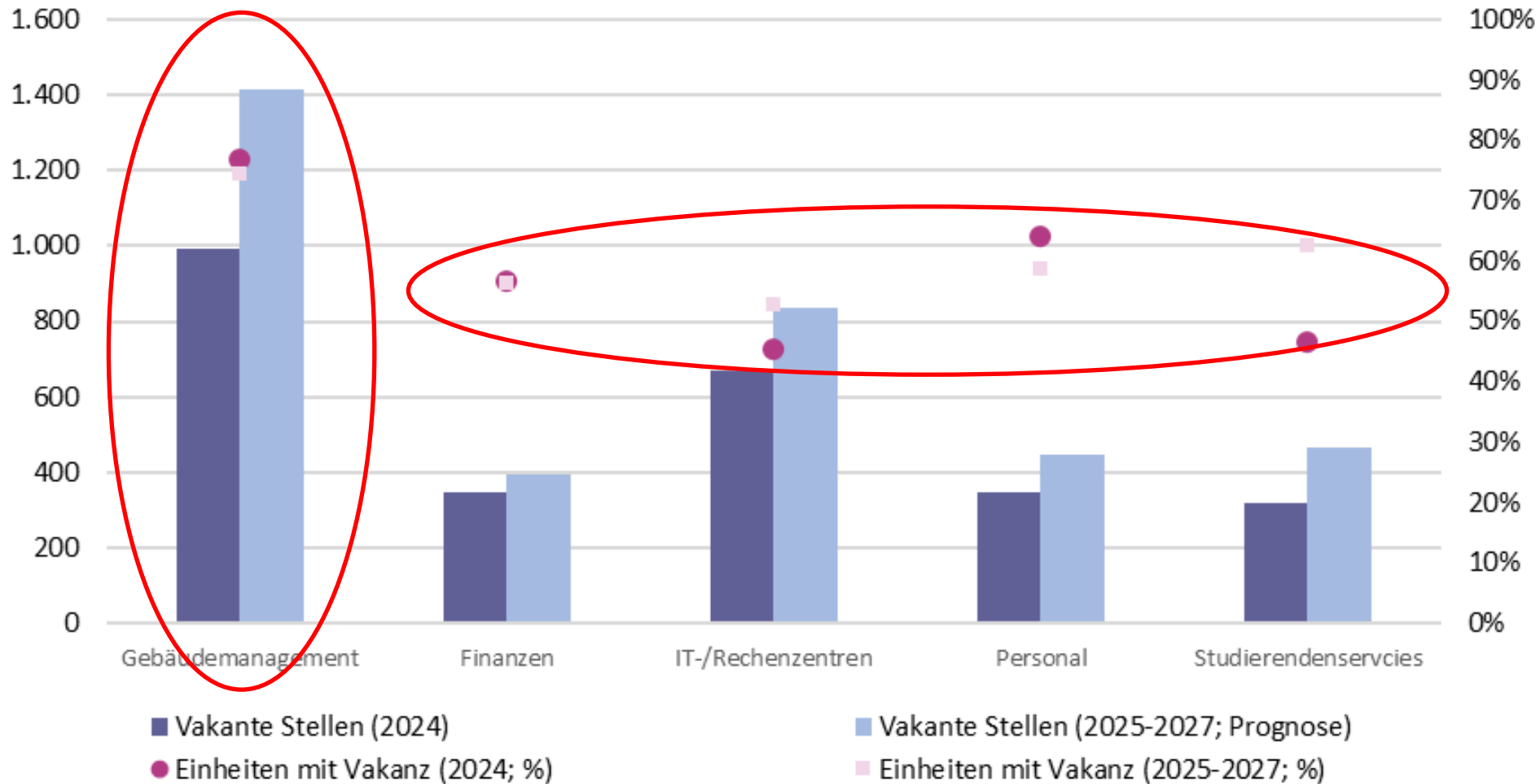
Tabelle 2.1: Rücklaufquoten je Verwaltungsbereich (Möller et al. 2026: S. 2)



Einblick in die Ergebnisse

- Personalsituation in der Hochschulverwaltung

>6.000 Vakante Stellen in der Kernverwaltung



- Unabhängig vom Hochschultyp
- Kleinere Hochschulen eher betroffen

Abbildung 1: Vakante Stellen in der Kernverwaltung deutscher Hochschulen (2024-2027) (Möller 2026)

Personal je EG: insgesamt vs. HAW

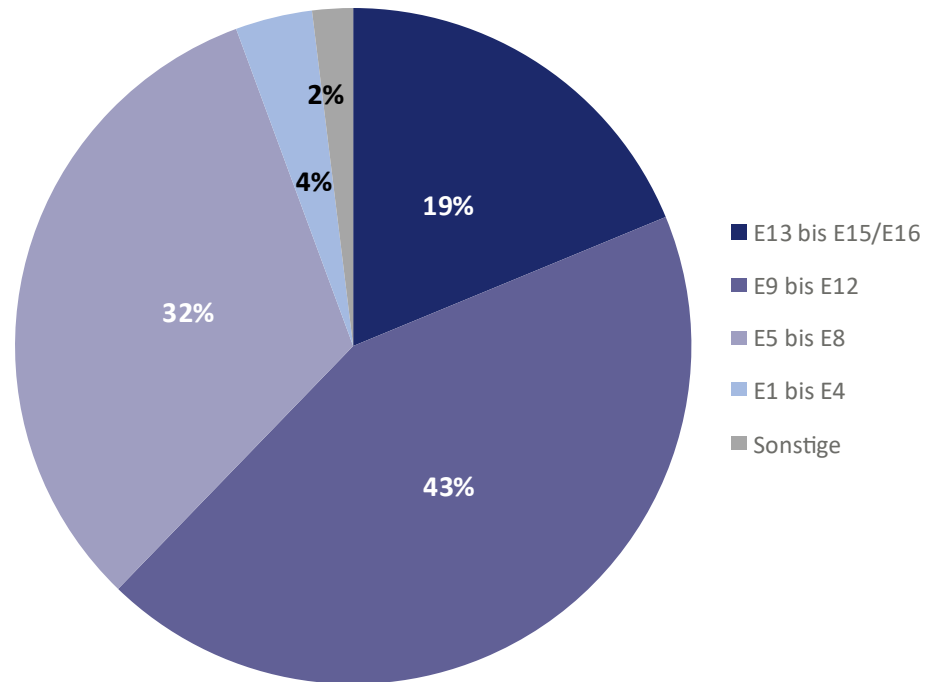


Abbildung 3.2: Anteile des Personals je EG insgesamt (Möller et al. 2026)

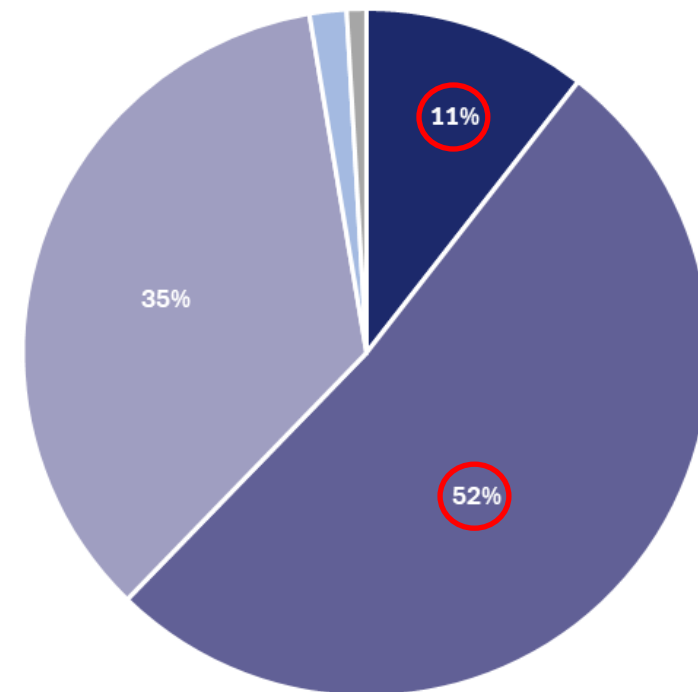


Abbildung 0: Anteile des Personals je EG an HAW

Einschätzung zur Personalsituation

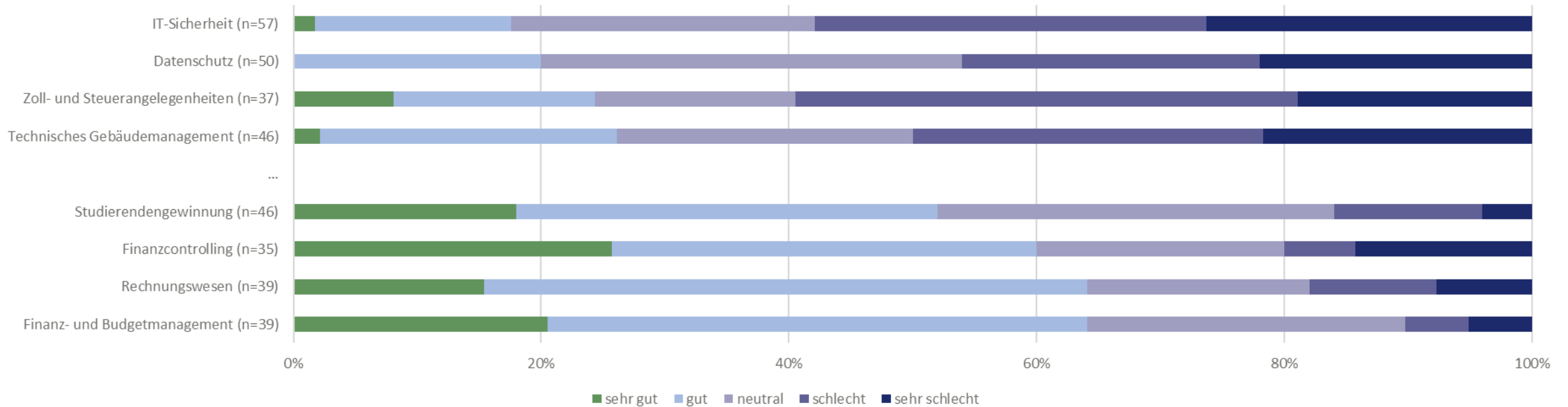


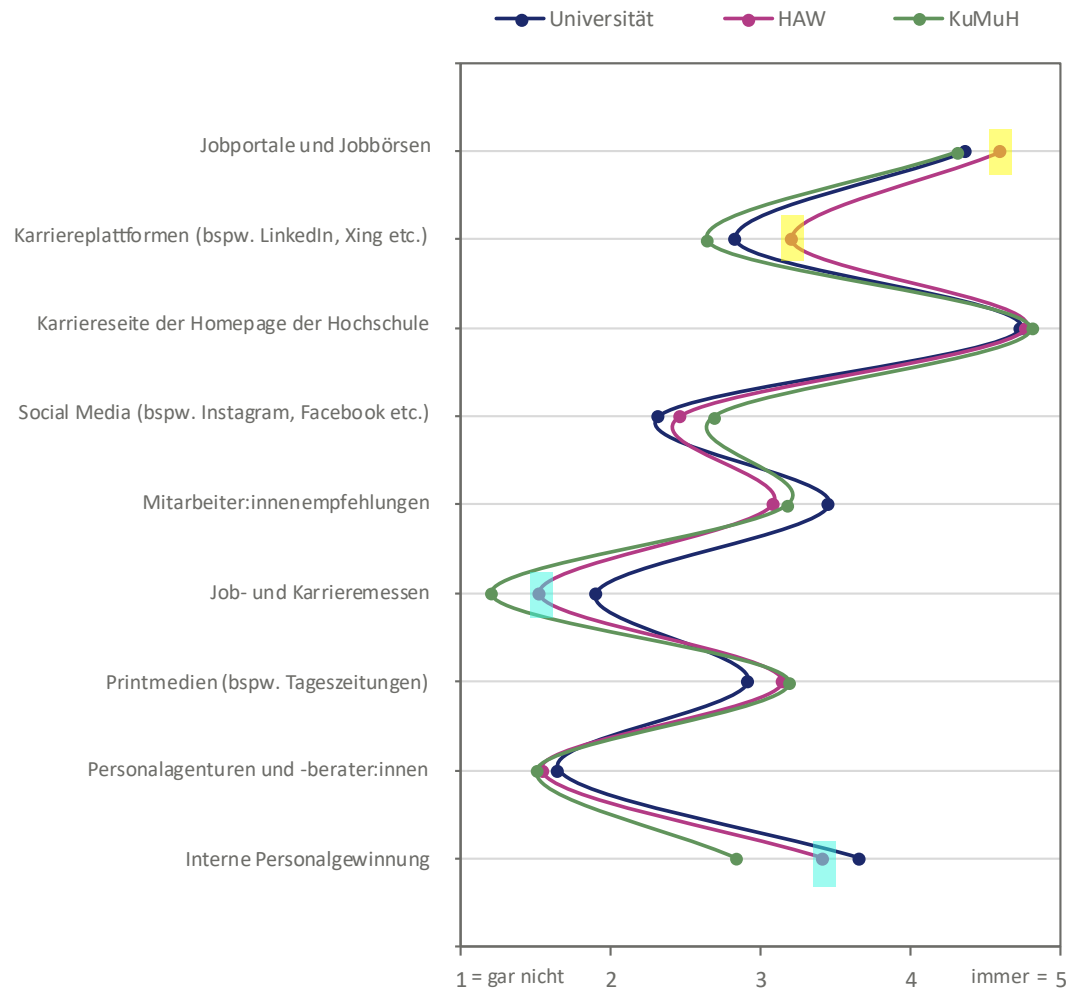
Abbildung 3.1: Personalsituation in ausgewählten Aufgabenbereichen der Hochschulverwaltung (Möller et al. 2026: S. 3)



Einblick in die Ergebnisse

- Personalgewinnung in der Hochschulverwaltung

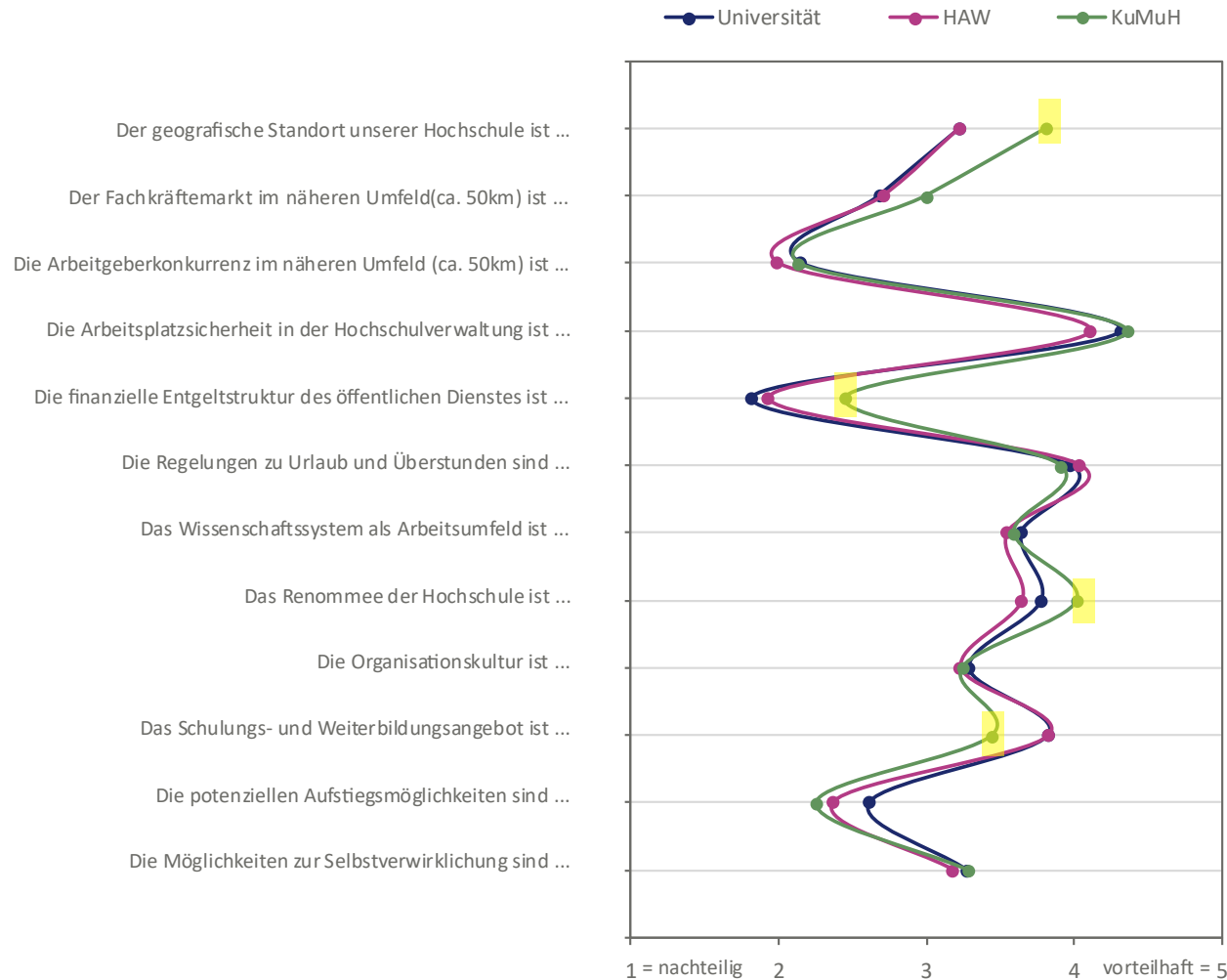
Kanäle der Personalgewinnung je Hochschultyp



- Karriereseiten der Hochschulen und Jobportale/-börsen werden fast immer genutzt
 - >90% der Leitungen halten diese für geeignet
- Dahinter: Karriereplattformen, interne Personalgewinnung, Mitarbeitendenempfehlung
 - 85-90% der Leitungen halten diese für geeignet
- Insgesamt gibt es kaum größere Abweichung zwischen den HS-Typen
- Tendenzen aus HAW-Perspektive
 - Jobportale/-börsen und Karriereplattformen werden häufiger genutzt
 - Bei Job-/Karrieremessen und der internen Personalgewinnung liegen die HAW in einer großen Spannbreite zwischen Universitäten und KuMuH

Abbildung 4.21: Kanäle der Personalgewinnung je Hochschultyp (Möller et al. 2026: S. 41)

Rahmenbedingungen der Personalgewinnung je Hochschultyp



- Arbeitsplatzsicherheit und Überstundenregelung sehr vorteilhaft
- Dahinter: Renommee der Hochschule, Wissenschaftssystem, Weiterbildungsangebot
- Insgesamt gibt es kaum größere Abweichung zwischen den HS-Typen
 - Ausnahme: KuMuH
- Tendenzen aus HAW-Perspektive
 - Einschätzungen der Rahmenbedingungen an HAW und Universitäten überwiegend sehr nah beieinander

Abbildung 4.22: Rahmenbedingungen der Personalgewinnung je Hochschultyp (Möller et al. 2026: S. 42)



Rückfragen zum Input



Leitfragen für die Diskussion

Drei(-einhalb) Leitfragen für die Diskussion

1. (Wie) Stellen Sie sicher, dass die kritische **Personalsituation** in bestimmten Aufgabenbereichen Forschung und Lehre ermöglichen und nicht ausbremsen?
2. (Wie) Gehen Sie in der **Personalgewinnung** spezifisch entlang der Anforderungen unterschiedlicher Verwaltungsbereiche vor?

Drei(-einhalb) Leitfragen für die Diskussion

.5 Was macht für Sie einen optimalen Ausschreibungs- und Besetzungsprozess aus?



Drei(-einhalb) Leitfragen für die Diskussion

3. Verwaltungsmitarbeitende bewegen sich in einem Spannungsfeld zwischen passiv Betroffenen und aktiven Gestalter:innen des **Wandels**: Welchen Umgang finden Sie damit?



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.: 0511 169929-56



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.](https://www.his-he.de) | Goseriende 13a | 30159 Hannover