



Gutachten

Private Hochschulen in der Transformation - Employability aus Sicht der deutschen Wirtschaft

Matthias Diermeier / Wido Geis-Thöne / Thomas Schleiermacher

Auftraggeber:

Verband der Privaten Hochschulen e.V.

Heinrich-Fuchs-Straße 94-96

69126 Heidelberg

Köln, 25.03.2024



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Postfach 10 19 42
50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

Twitter
[@iw_koeln](https://twitter.com/iw_koeln)

LinkedIn
[@Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.linkedin.com/company/institut-der-deutschen-wirtschaft)

Facebook
[@IWKoeln](https://www.facebook.com/IWKoeln)

Instagram
[@IW_Koeln](https://www.instagram.com/IW_Koeln)

Autoren

Dr. Matthias Diermeier
Leiter Kooperationscluster
Demokratie, Gesellschaft, Marktwirtschaft
diermeier@iwkoeln.de
0221 – 4981-605

Dr. Wido Geis-Thöne
Senior Economist im Themencluster
Bildung, Innovation, Migration
geis@iwkoeln.de
0221 – 4981-705

Dr. Thomas Schleiermacher
Referent Panel-Bereich und
IW-Datenschutz-Koordinator
schleiermacher@iwkoeln.de
0221 – 4981-877

Alle Studien finden Sie unter
www.iwkoeln.de

Stand:
März 2024

Inhaltsverzeichnis

JEL-Klassifizierung	2
Zusammenfassung	3
1 Einleitung	4
2 Ausgangslage: Akademisierung des Arbeitsmarktes	6
3 Wachstum privater Hochschulen und Stellung ihrer Absolvent:innen in der Wirtschaft.....	14
4 Stärken und Schwächen privater Hochschulen aus Sicht der Unternehmen.....	17
5 Fazit	22
Abstract.....	24
Abbildungsverzeichnis.....	25
Literaturverzeichnis	26



JEL-Klassifizierung

I2: Bildung

J: Arbeitsökonomie, Demographische Entwicklung

O: Wirtschaftliche Entwicklung, Technischer Wandel, Wirtschaftswachstum

Zusammenfassung

In Deutschland hat eine beträchtliche Expansion der Hochschulbildung stattgefunden. Besonders die privaten Hochschulen konnten dabei in den vergangenen 20 Jahren von einer Randposition ausgehend ein starkes Wachstum verzeichnen. So ist die Zahl der an privaten Hochschulen eingeschriebenen Studierenden bis zum Wintersemester 2022/23 auf 373.400 gewachsen, was mehr als einem Achtel aller Studierenden in Deutschland entspricht. Zunehmend gewinnen die Absolvent:innen mit privater Hochschulbildung auch in der Breite der deutschen Wirtschaft an Sichtbarkeit. Zuletzt waren sie in jedem zweiten Unternehmen mit über 250 Mitarbeitenden und in einem Viertel aller Unternehmen beschäftigt. Gleichzeitig wird deutlich, dass eine Vielzahl an Personalverantwortlichen nicht hinreichend über die Angebote privater Hochschulen informiert ist.

Dabei hat die private Hochschulbildung auf einem durch multiple Transformationen und den Fachkräftemangel geprägten Arbeitsmarkt das Potenzial, eine Schlüsselposition einzunehmen. Da mittlerweile knapp jede vierte Person im erwerbsfähigen Alter einen Hochschulabschluss vorweisen kann, rückt die Frage nach der Employability auch von Akademiker:innen in den Personalabteilungen grundsätzlich mit in den Vordergrund. Aufgrund des Fachkräftemangels suchen zudem gerade größere Unternehmen immer mehr nach Möglichkeiten, neue Mitarbeitende passgenau akademisch weiter zu qualifizieren. Wichtig ist für die Unternehmen, dass sie neueingestellte Fachkräfte ohne großen Aufwand in den Arbeitsalltag integrieren können. Dazu sind eine praxisnahe Ausrichtung des Studiums sowie Studienangebote, die berufsbegleitend, in Teilzeit oder als Fernstudium, absolviert werden können von großer Bedeutung.

In den Personalabteilungen wünscht man sich also, was in der privaten Hochschulbildung bereits heute zu großen Teilen umgesetzt wird. In Unternehmen, die bereits Menschen mit privater Hochschulbildung beschäftigen, ist man sich über diese Stärken im Klaren: Geschätzt wird insbesondere die hohe Employability. Im Vordergrund stehen dabei der Praxisbezug, die Möglichkeit, unmittelbar in einen Beruf einzusteigen und die Fähigkeit, agil auf Veränderungen zu reagieren. Perspektivisch sehen diese Unternehmen gerade in Einrichtungen der privaten Hochschulbildung das Potenzial zu einer strategischen Partnerschaft in Zeiten großer Unsicherheit. Angeführt werden insbesondere die flexiblen und innovativen Curricula und die Potenziale für akademische Bildungsangebote unterhalb des Niveaus vollständiger Studiengänge. Wo die private Hochschulbildung weniger bekannt ist, trauen sich Personaler:innen hingegen keine Bewertung zu. Gerade hier bietet es sich an, den Personalabteilungen die eigenen Stärken gezielt zu vermitteln, da private Hochschulen den Fachkräftemangel in den Unternehmen abmildern können.

1 Einleitung

Anders als in den meisten angelsächsischen Ländern wird die akademische Bildung in Deutschland traditionell von öffentlichen Einrichtungen getragen. Während der vergangenen 20 Jahre haben aber auch private Hochschulen rasant an Bedeutung gewonnen. An ihnen waren im Wintersemester 2023/24 insgesamt 373.400 Studierende eingeschrieben – umgerechnet 13 Prozent der Studierenden in Deutschland (Statistisches Bundesamt, 2024a, eigene Berechnungen). In einer Zeit, die auch mit Blick auf den Arbeitsmarkt und besonders benötigte Fachqualifikationen als in hohem Maße unsicher empfunden wird (Mack / Khare, 2016), überzeugen die Bildungsangebote der privaten Hochschulen damit immer mehr und einen immer größeren Anteil an Studierenden. Der Fokus der privaten Einrichtungen liegt dabei weiterhin auf Hochschulen für angewandte Wissenschaften¹ (Statistisches Bundesamt, versch. Jg.) und insbesondere auf Angeboten für *Aufwerter* – also auf der Akademisierung früherer Lehrberufe (Stifterverband, 2020).

Das IW-Gutachten „Private Hochschulbildung für eine resiliente Transformationsgesellschaft“ für den Verband der Privaten Hochschulen e.V. (Diermeier / Geis-Thöne, 2023) hat gezeigt, dass hinsichtlich der Anforderungen an die Bildung der Zukunft für (potenzielle) Studierende und Absolvent:innen die Praxisorientierung klar an erster Stelle steht. Den privaten Hochschulen traut ihre Zielgruppe dabei in besonderem Maße zu, den Herausforderungen, die die Transformation an die Hochschulbildung stellt, gerecht zu werden. Schon heute zeigt der Blick in die Studienbiografien von Menschen mit privater Hochschulbildung eine besondere Verzahnung zwischen Beruf und Hochschulbildung. Zudem ist die Studienmotivation dort in erheblichem Maße vom Wunsch nach einem anwendungsorientierten Studium getragen. Neben dem fachlichen Wissen fühlen sich Studierende und Absolvent:innen privater Hochschulen besonders gut auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet, die zunehmend durch Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität (VUKA) geprägt ist. Nimmt man diese Befunde ernst, sind Absolvent:innen privater Hochschulen besonders resilient gegenüber den anstehenden Veränderungen am Arbeitsmarkt wie auch der Lebenswelten im Allgemeinen.

Damit erscheint die private Hochschulbildung für die Besetzung vieler Stellen in Unternehmen nicht nur aufgrund ihrer praxisnahen Ausbildung und der damit einhergehenden kurzen Einarbeitungszeiten besonders gut geeignet. Schließlich wird die Ausgangslage für das personalpolitische Handeln in den deutschen Unternehmen derzeit durch ein disruptives – durch den digitalen Wandel, die Dekarbonisierung und De-Globalisierung geprägtes – Umfeld sowie die demographische Alterung geprägt. Gebeten um eine Sortierung der verschiedenen Megatrends nach deren Bedeutung, messen Unternehmensvertreter:innen den personalpolitischen Fragen rund um den demographischen Wandel und den Fachkräftemangel im Herbst 2023 den stärksten Einfluss auf ihr Geschäftsmodell zu (IW-Personalpanel, Welle 34, 2024). Agilität tritt dabei zunehmend als Schlüsselqualifikation in den Vordergrund. Denn im Sinne einer vorausschauenden Personalpolitik ist es gerade angesichts der vielen Umbrüche im Arbeitsumfeld essenziell, dass Mitarbeitende nicht nur auf ihren aktuellen Stellen eine möglichst gute Leistung erbringen, sondern auch flexibel für andere Tätigkeiten eingesetzt werden können. Dies setzt wiederum ein breites Grundlagenwissen voraus. Mit anderen Worten: Gerade mit ihrem Beitrag zu einer schnellen und flexiblen Employability von Absolvent:innen können auch die privaten Hochschulen eine zentrale Rolle in Zeiten des demographischen Wandels einnehmen.

¹ In der amtlichen Statistik wird für diese noch der vormals gebräuchliche Begriff *Fachhochschulen* verwendet.

Aufbauend auf der Attraktivität der privaten Hochschulangebote bei (potenziellen) Studierenden untersucht das vorliegende Gutachten empirisch, ob die Unternehmen die gute Bewertung der besonders praxisnahen Ausbildung an den privaten Hochschulen teilen. Gegeben der Schwierigkeiten vieler deutscher Firmen, in ausreichender Zahl Fachkräfte zu rekrutieren, ist es auch aus volkswirtschaftlicher Sicht gebotener denn je, die Bedürfnisse der Unternehmen in der Hochschulbildung ernst zu nehmen. Anhand einer eigens für das vorliegende Gutachten durchgeführten Befragung von Personalverantwortlichen durch das Institut der deutschen Wirtschaft lässt sich zudem ein empirisches Stimmungsbild herausarbeiten, welches Anforderungsprofil bei der Stellensetzung vorherrscht, sowie welche Charakteristika von der Hochschulbildung als besonders zentral bewertet werden. In einem weiteren Schritt wird die Bedeutung von Absolvent:innen privater Hochschulen für den deutschen Arbeitsmarkt erfasst. Dazu wird sowohl auf die Entwicklung der Studierendenzahlen eingegangen als auch ausgewertet, in welchen Teilen der Wirtschaft Menschen mit privater Hochschulbildung besonders gefragt sind. Ein Augenmerk richtet sich ebenso auf Unternehmen, in denen keine Akademiker:innen mit Abschlüssen privater Hochschulen beschäftigt werden. Schließlich wird herausgearbeitet, welche Stärken und Schwächen Unternehmen den Einrichtungen der privaten Hochschulbildung mit ihren Angeboten beimessen, die die bestehenden Studiengänge der öffentlichen Hochschulen ergänzen.

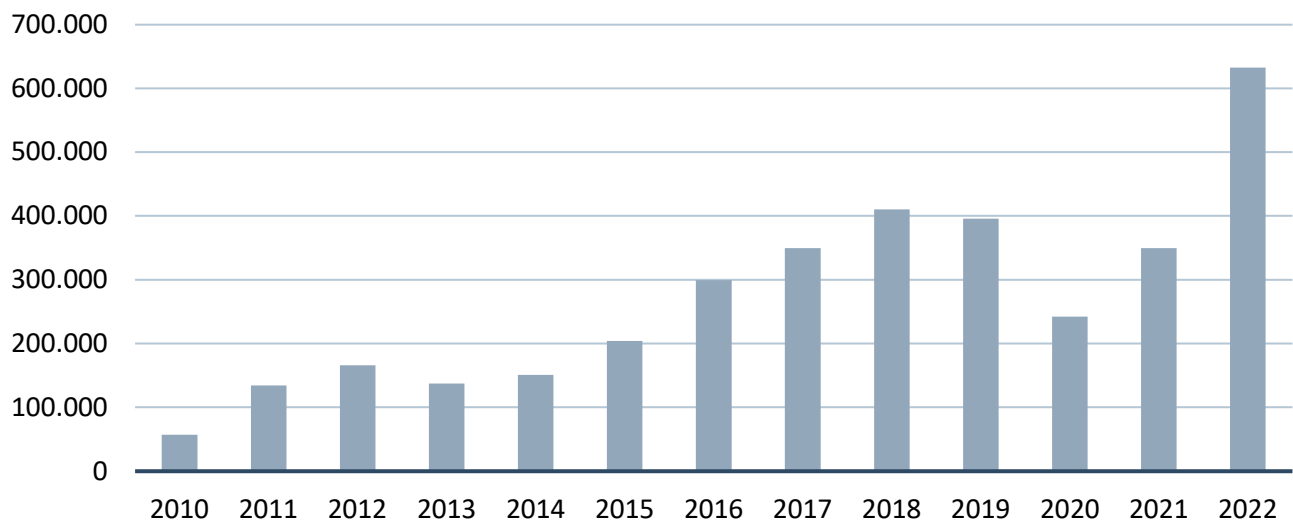
Das vorliegende Gutachten ergänzt die aktuelle Forschung zur privaten Hochschulbildung in unterschiedlicher Hinsicht. Erstens wird die Stellung der privaten Hochschulen im Kontext der großen Bedeutung nachgezeichnet, die Unternehmen aktuell dem demographischen Wandel und dem Fachkräftemangel zumessen. Da mittlerweile knapp jede vierte Person im erwerbsfähigen Alter einen akademischen Bildungsabschluss vorweisen kann, rückt die Frage nach der Employability auch von Akademiker:innen in den Personalabteilungen mit in den Vordergrund. Der Praxisnähe akademischer Qualifizierung und Nachqualifizierung kommt dabei nach Aussage der befragten Personalverantwortlichen eine besondere Bedeutung zu. Gerade in größeren Unternehmen werden mit der Praxisnähe und den Studiengängen, die auch als Fern- und Teilzeitstudium absolviert werden können, die Kernkompetenzen der privaten Hochschulen in einem besonderen Maße wertgeschätzt. Zweitens wird das dynamische Wachstum der privaten Hochschulen empirisch herausgearbeitet. Zuletzt war mehr als jede:r achte Studierende in Deutschland an einer privaten Einrichtung eingeschrieben. Nach und nach bekommen die Absolvent:innen auch in der Wirtschaft eine zunehmende Sichtbarkeit. Derzeit arbeiten in mehr als jedem vierten Unternehmen Menschen mit privater Hochschulbildung. In Großunternehmen liegt der Anteil sogar bei 50,1 Prozent und in Unternehmen mit einer Akademiker:innenquote von über 10 Prozent sind es 44,5 Prozent. Drittens verbreitet sich mit den Absolvent:innen privater Hochschulen auch das Wissen über deren Vorzüge. Unter Personalverantwortlichen, die sich dazu eine Einschätzung zutrauen, wird insbesondere die hohe Employability geschätzt. Im Vordergrund stehen dabei der Praxisbezug, die Fähigkeit, unmittelbar in einen Beruf einzusteigen, und die Flexibilität auf Veränderungen reagieren zu können. Perspektivisch sehen Unternehmen gerade in Einrichtungen der privaten Hochschulbildung das Potenzial zu einer strategischen Partnerschaft in Zeiten großer Unsicherheit.

2 Ausgangslage: Akademisierung des Arbeitsmarktes

Nach einer Phase hoher Arbeitslosigkeit zu Beginn der 2000er-Jahre hat die deutsche Wirtschaft im letzten Jahrzehnt einen langen und starken Aufschwung erlebt. So ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allein zwischen den Jahren 2011 und 2022 von 26,8 Millionen oder 54,3 Prozent der 15 bis 64-Jährigen auf 34,1 Millionen oder 62,3 Prozent der 15- bis 64-Jährigen angestiegen (Bundesagentur für Arbeit, 2023a). Gleichzeitig ist die Arbeitslosenquote in diesem Zeitraum von 6,8 Prozent auf 5,3 Prozent gesunken. Im Jahr 2005 lag sie mit 11,7 Prozent noch mehr als doppelt so hoch wie im Jahr 2022 (Bundesagentur für Arbeit, 2023b). Damit einhergehend hat sich die Ausgangslage der Unternehmen am Arbeitsmarkt sehr grundlegend verändert. Konnten sie in den 2000er-Jahren für ihre offenen Stellen häufig noch Kandidat:innen handverlesen, die nicht nur die Anforderungen der Tätigkeiten vollständig erfüllten, sondern auch interessante Zusatzqualifikationen mitbrachten, haben sie heute vielfach Probleme überhaupt geeignete Bewerber:innen zu finden. Dies zeigt sich insbesondere auch an der zunehmenden Fachkräftelücke, also der Zahl offener Stellen in qualifizierten Tätigkeiten, die bereits rein rechnerisch nicht durch passend ausgebildete Arbeitslose besetzt werden können (Abbildung 2-1).

Abbildung 2-1: Entwicklung der Fachkräftelücke

Gesamtzahl an offenen Stellen (ohne Helfertätigkeiten), für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, (gleitender) Jahresdurchschnitt



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2023

Vor diesem Hintergrund müssen die Unternehmen heute vielfach eine deutlich veränderte Personalpolitik betreiben, die insbesondere die folgenden Bestandteile enthält:

- **Gezieltes Halten von Mitarbeitenden:** Dies betrifft insbesondere die Anpassungsmaßnahmen in Phasen mit geringerem Auftragseingang und die Gestaltung der Übergänge in den Ruhestand. Eine wichtige Rolle spielen aber auch Angebote zur Entwicklung der Karriere im Unternehmen, zu denen insbesondere auch einschlägige Bildungsangebote zählen.
- **Qualifizierung von Mitarbeitenden für andere Tätigkeiten:** Können Unternehmen für ihr Geschäftsmodell wichtige Stellen nicht mit geeigneten internen oder externen Bewerber:innen besetzen, ist es teilweise möglich bestehende Mitarbeitende entsprechend zu qualifizieren. Personalverantwortliche müssen diesen bei der Ausgestaltung der Qualifizierung unter Umständen stark entgegenkommen, um sie für diesen Schritt zu gewinnen. Dies unterscheidet solche gezielten Maßnahmen auch von einfachen Angeboten zur Karriereentwicklung.
- **Nachqualifizierung von (neueingestellten) Mitarbeitenden:** Finden sich am Arbeitsmarkt keine Bewerber:innen, die die Anforderungen der offenen Stellen vollumfänglich erfüllen, ist es für Unternehmen häufig am zielführendsten, Personen einzustellen, die über einschlägige Grundkenntnisse und -fertigkeiten verfügen, und die bestehenden Lücken mit gezielten Nachqualifizierungsmaßnahmen zu schließen.

Im Winter 2023/24 leidet Deutschland an einer Konjunkturschwäche und es zeichnet sich keine Besserung ab (Bardt et al., 2023), was im Normalfall zu einer Entspannung der Arbeitsmarktlage aus Sicht der Unternehmen führen müsste. So waren Fachkräftelücken etwa auch in der von langen Lockdowns geprägten Hochphase der Coronapandemie in den Jahren 2020 und 2021 geringer (Abbildung 2-1). Allerdings kommt hier zunehmend ein anderer Faktor zum Tragen. So hat Deutschland in den 1950er- und 1960er-Jahren mit einer Höchstzahl von 1,4 Millionen Geburten im Jahr 1964 einen starken Babyboom erlebt, dem ein Einbruch auf nur noch 780.000 Geburten im Jahr 1975 folgte. Seitdem schwanken die Geburtenzahlen um etwa dieses Niveau. Die sehr großen Geburtenjahrgänge scheiden seit Beginn der 2020er-Jahren zunehmend altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt aus und können vor dem Hintergrund der viel kleineren Kohortenstärke nur teilweise durch Nachwuchskräfte aus dem Inland ersetzt werden. Dabei wächst die Lücke bis zum vollständigen Übergang der Babyboomer:innen in den Ruhestand immer weiter an. Zuwanderung kann diesen Prozess zwar abmildern, es erscheint hingegen kaum vorstellbar, dass so viele Fachkräfte aus dem Ausland nach Deutschland kommen, dass das Arbeitsangebot nicht deutlich zurückgeht (Geis-Thöne, 2022). So dürfte sich die Ausgangslage am deutschen Arbeitsmarkt auch nicht grundlegend verändern und es für Unternehmen weiterhin eine große Herausforderung darstellen, ihre offenen Stellen mit geeignet qualifizierten Bewerber:innen zu besetzen. Diese Schwierigkeit ist den Personalverantwortlichen sehr bewusst. So geben in der hier ausgewerteten Befragung von Personalverantwortlichen mit 74,3 Prozent fast drei Viertel an, dass der demografische Wandel und der Fachkräftemangel ihr Unternehmen in den nächsten fünf Jahren voraussichtlich sehr stark beeinflussen werden, nur 4,5 Prozent erwarten keinen Einfluss (IW-Personalpanel, Welle 34, 2024).

Neben dem *demografischen Wandel* gibt es noch einige weitere Entwicklungen, die grundlegendere Anpassungen beim Geschäftsmodell der deutschen Wirtschaft notwendig machen. Zu nennen ist hier insbesondere die Digitalisierung, von der 64,3 Prozent der Personalverantwortlichen erwarten, dass sie ihr Unternehmen in den nächsten fünf Jahren stark beeinflussen wird (IW-Personalpanel, Welle 34, 2024). Diese führt dazu, dass immer mehr Arbeitsschritte in den Unternehmen automatisiert und vom Menschen zur Maschine

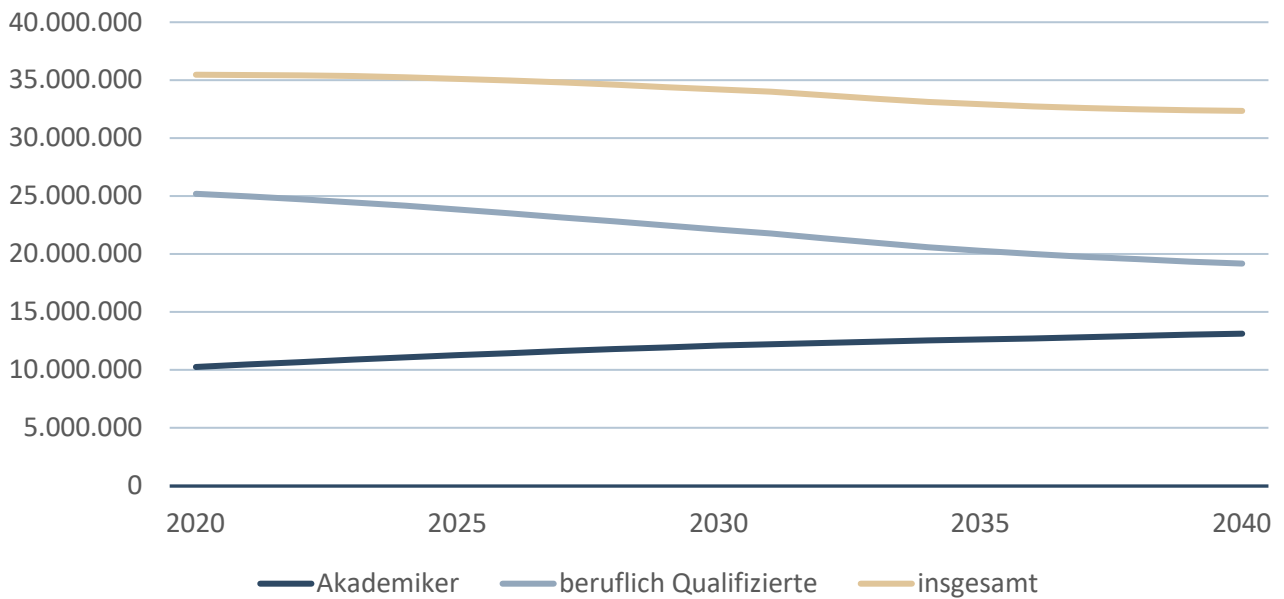
verlagert werden können. Zudem entstehen durch die *Digitalisierung* neue Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle, die ohne sie nicht vorstellbar gewesen wären. Ein besonders prägnantes Beispiel hierfür sind das Smartphone und die Smartphone-Apps. Zwei weitere zentrale Veränderungsprozesse sind die vor dem Hintergrund des Klimawandels notwendig gewordene Reduktion des CO₂-Ausstoßes oder die *Dekarbonisierung* der Wirtschaft, die gerade in der für Deutschland so wichtigen Automobilbranche insbesondere mit einem Schwerpunkt auf den traditionellen Antriebsstrang sowie in der energieintensiven Industrie für Unruhe sorgt (Bergmann et al. 2023). Hinzu kommt die Verschiebung der weltpolitischen Gleichgewichte, die eine stärkere Autarkie Europas notwendig macht, was man auch als *De-Globalisierung* bezeichnen kann (De-mary et al., 2021). In ihrem Kontext ist es besonders wichtig, dass die neuen digitalen Produkte und Dienstleistungen hier entwickelt und gefertigt und nicht nur aus anderen Weltregionen zugekauft werden, die im Krisenfall zu Friktionen in den Lieferketten beitragen könnten. Die ad-hoc Entkoppelung von der russischen Wirtschaft hat dabei nur angedeutet, welche Anstrengungen auf die europäische Wirtschaft zukämen, sollte ein ähnlicher Schritt hinsichtlich der chinesischen Lieferketten notwendig werden (Hüther et al., 2023).

Welche Auswirkungen die anstehenden Veränderungen auf den Arbeitskräftebedarf der deutschen Wirtschaft haben werden, lässt sich nur schwer abschätzen. Um die Wettbewerbsfähigkeit des Landes zu sichern, erscheint es unabdingbar, dass zunehmend mehr Personen digitale Technologien vorantreiben, aus ihnen konkrete Produkte und Dienstleistungen entwickeln und die entsprechenden Maschinen einrichten, bedienen und warten können. Auch dürften sich insbesondere im Kontext der Dekarbonisierung viele Tätigkeitsprofile in den Unternehmen so stark ändern, dass die Mitarbeitenden sie mit ihren bestehenden Qualifikationen nicht ohne weiteres ausüben können. Damit gewinnt das vor dem Hintergrund der bestehenden Fachkräfteengpässe ohnehin wichtige Thema der Qualifizierung von Mitarbeitenden für andere Tätigkeiten noch weiter an Bedeutung. In der Zusammenschau ist damit zu rechnen, dass die Bedeutung analytischer Fähigkeiten, wie sie insbesondere an den Hochschulen vermittelt werden, insgesamt weiter zunimmt.

Dem steht ein wachsender Akademiker:innenanteil in der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Deutschland gegenüber. Verfügte im Jahr 2005 mit 15,4 Prozent noch weniger als jede:r sechste 25- bis 64-Jährige in Deutschland über einen Hochschulabschluss, war es im Jahr 2022 mit 24,2 Prozent bereits nahezu jeder Vierte. Nimmt man nur die 25- bis 34-Jährigen in den Blick, lag der Anteil mit 30,5 Prozent sogar noch deutlich höher (Statistisches Bundesamt, 2024b; eigene Berechnungen). Auch wenn die Akademisierung der Bildungswege junger Menschen in Deutschland in den nächsten Jahren nicht mehr weiter voranschreiten sollte, dürfte es in den nächsten beiden Jahrzehnten zu einer grundlegenden Verschiebung der Struktur der Fachkräftebasis in Deutschland kommen. Dies zeigt eine Vorausberechnung von Geis-Thöne aus dem Jahr 2021, der zufolge bei einer insgesamt stark rückläufigen Entwicklung der Erwerbspersonen mit berufsqualifizierenden Abschlüssen die Zahl der akademisch qualifizierten Fachkräfte noch deutlich ansteigt (Abbildung 2-2).

Abbildung 2-2: Vorausberechnete Entwicklung der Fachkräftebasis

Erwerbspersonen mit berufsqualifizierendem Abschluss nach Bildungsstand



Quelle: Geis-Thöne, 2021

Die Unternehmen müssen sich also darauf einstellen, in Zukunft mit wesentlich weniger beruflich qualifizierten Arbeitskräften zurechtzukommen, wohingegen das Angebot an Akademiker:innen aller Voraussicht nach zumindest nicht stark zurückgehen wird. Für Personalverantwortliche ist es demnach grundsätzlich sinnvoll, einen zunehmenden Teil ihrer Stellen so auszugestalten, dass sie im Hinblick auf die Karriere- und Einkommensperspektiven bei einer insgesamt angespannten Lage am Arbeitsmarkt auch für Akademiker:innen attraktiv sind. Auch verändern sich, wie oben bereits dargestellt, in manchen Fällen vor dem Hintergrund des technischen Fortschritts die Produktionsprozesse so, dass in zunehmendem Maße Fachkräfte mit hohen analytischen Fähigkeiten, wie sie typischerweise an den Hochschulen ausgebildet werden, benötigt werden. Dies betrifft einen substantiellen Teil der Unternehmen. So gibt mit 17,5 Prozent mehr als ein Sechstel der Personalverantwortlichen an, dass der Anteil der Stellen für akademisch qualifizierte Fachkräfte in den nächsten fünf Jahren voraussichtlich steigen wird (Abbildung 2-3). Bei der Interpretation dieses Werts ist zu beachten, dass viele Unternehmen bislang keine oder nur sehr wenige Fachkräfte mit Hochschulabschluss beschäftigen. So hatten im Jahr 2022 mit 36,2 Prozent nur etwa ein Drittel der Unternehmen in diesem Bereich neue Mitarbeitende rekrutiert (IW-Personalpanel, Welle 34, 2024).

Datengrundlage

Die im vorliegenden Gutachten verwendeten Daten stammen aus der Welle 34 des IW-Personalpanels und wurden vom 06.10.2023 bis 07.01.2024 erhoben. Es haben deutschlandweit 820 Unternehmen teilgenommen, davon haben 723 die Fragen zum Thema private Hochschulen beantwortet. Beim IW-Personalpanel handelt es sich um eine wiederkehrende Unternehmensbefragung. Befragt werden Personalverantwortliche in Unternehmen aller Branchen mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes, die mindestens eine sozialversicherungspflichtige Person beschäftigten. Neben den aktuellen Schwerpunktthemen wurden im IW-Personalpanel verschiedene Strukturdaten erhoben, mit denen sich die Unternehmen charakterisieren lassen. Dazu zählen Informationen zur Beschäftigtenstruktur, Ausbildungsaktivität, Innovationsstätigkeit sowie zur Nutzung digitaler Technologien.

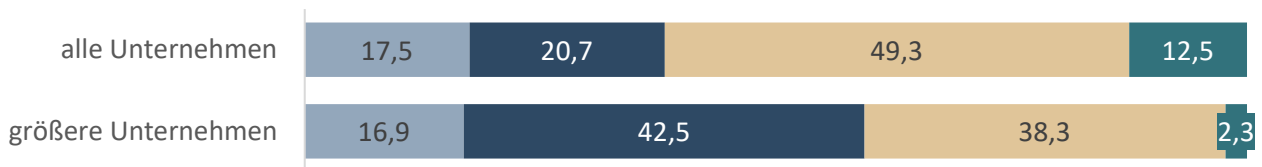
Für die Befragungsteilnahme werden die Unternehmen zufällig in einer nach Unternehmensgröße und Branche geschichteten Stichprobe aus einer Unternehmensdatenbank ausgewählt. Dabei weichen die Verteilungen zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe voneinander ab: In der Stichprobe sind anteilig mehr größere Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden sowie mehr Unternehmen der Industrie enthalten als in der Grundgesamtheit der bundesdeutschen Wirtschaft. Dieses Vorgehen dient dazu, um auch bei diesen beiden Gruppen eine für die Auswertung hinreichend hohe Fallzahl zu erzielen. Um repräsentative Gesamtwerte für die Grundgesamtheit (alle privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mindestens einem oder einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) zu ermitteln, werden die Befragungsergebnisse mit Anzahlgewichten (nach der Unternehmensanzahl anhand von Daten des Unternehmensregisters des Statistischen Bundesamtes) hochgerechnet. Dabei wird zwischen unterschiedlichen Branchengruppen (Verarbeitendes Gewerbe, Einzel- /Großhandel und Logistik, unternehmensnahe Dienstleister, gesellschaftsnahe Dienstleister) sowie drei Mitarbeitendengrößenklassen (1 bis 49 Mitarbeitende, 50 bis 249 Mitarbeitende und ab 250 Mitarbeitende) unterschieden. Zusätzlich erfolgt im Rahmen dieser Hochrechnung eine „Nonresponse“-Korrektur. Unter „Nonresponse-Bias“ versteht man die potenzielle Verzerrung der Umfrageergebnisse durch eine strukturell unterschiedliche Teilnahmebereitschaft verschiedener Unternehmenstypen: Um diese möglichen Verzerrungen zu minimieren, werden mithilfe eines ökonomischen Modells die Wahrscheinlichkeiten, an einer spezifischen Befragung teilzunehmen, anhand der verfügbaren Strukturvariablen geschätzt. Zu diesen Strukturvariablen zählen die Beschäftigtenzahl (Inland), das Bundesland und die Branche des jeweiligen Unternehmens. Die Hochrechnungsgewichte werden anhand dieser geschätzten Wahrscheinlichkeiten so korrigiert, dass Unternehmen mit einer sehr geringen Teilnahmewahrscheinlichkeit, die tendenziell unterrepräsentiert sind, höher gewichtet werden.

Eine Gewichtung nach der Unternehmensanzahl führt dazu, dass größere Unternehmen aufgrund ihrer relativ geringen Anzahl mit einem kleinen Gewicht in das Gesamtergebnis eingehen. Kleine Unternehmen haben hingegen einen großen Anteil an der Gesamtzahl der deutschen Unternehmen und bekommen somit einen höheren Gewichtungsfaktor zugewiesen. Die aggregierten Ergebnisse geben Aufschluss darüber, wie das durchschnittliche Unternehmen einen Sachverhalt einschätzt.

Abbildung 2-3: Akademisierung der Anforderungsprofile in Unternehmen

Frage: „Wie wird sich das Anforderungsprofil bei der Stellenbesetzung Ihres Unternehmens in den nächsten 5 Jahren voraussichtlich entwickeln?“ Angaben von Personalverantwortlichen im Jahr 2024

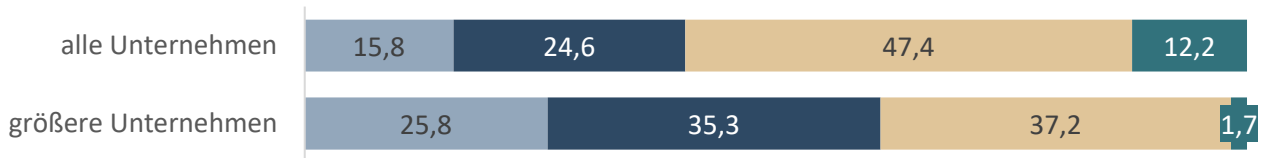
Wir werden den Anteil der Stellen für Akademiker:innen in unserem Unternehmen voraussichtlich steigern.



Wir werden Stellen, die bislang von Personen mit beruflicher Ausbildung ausgeübt wurden, zukünftig vermehrt mit Akademiker:innen besetzen.



Wir werden voraussichtlich vermehrt Quereinsteiger:innen einstellen, die wir durch akademische Weiterbildung passend qualifizieren.



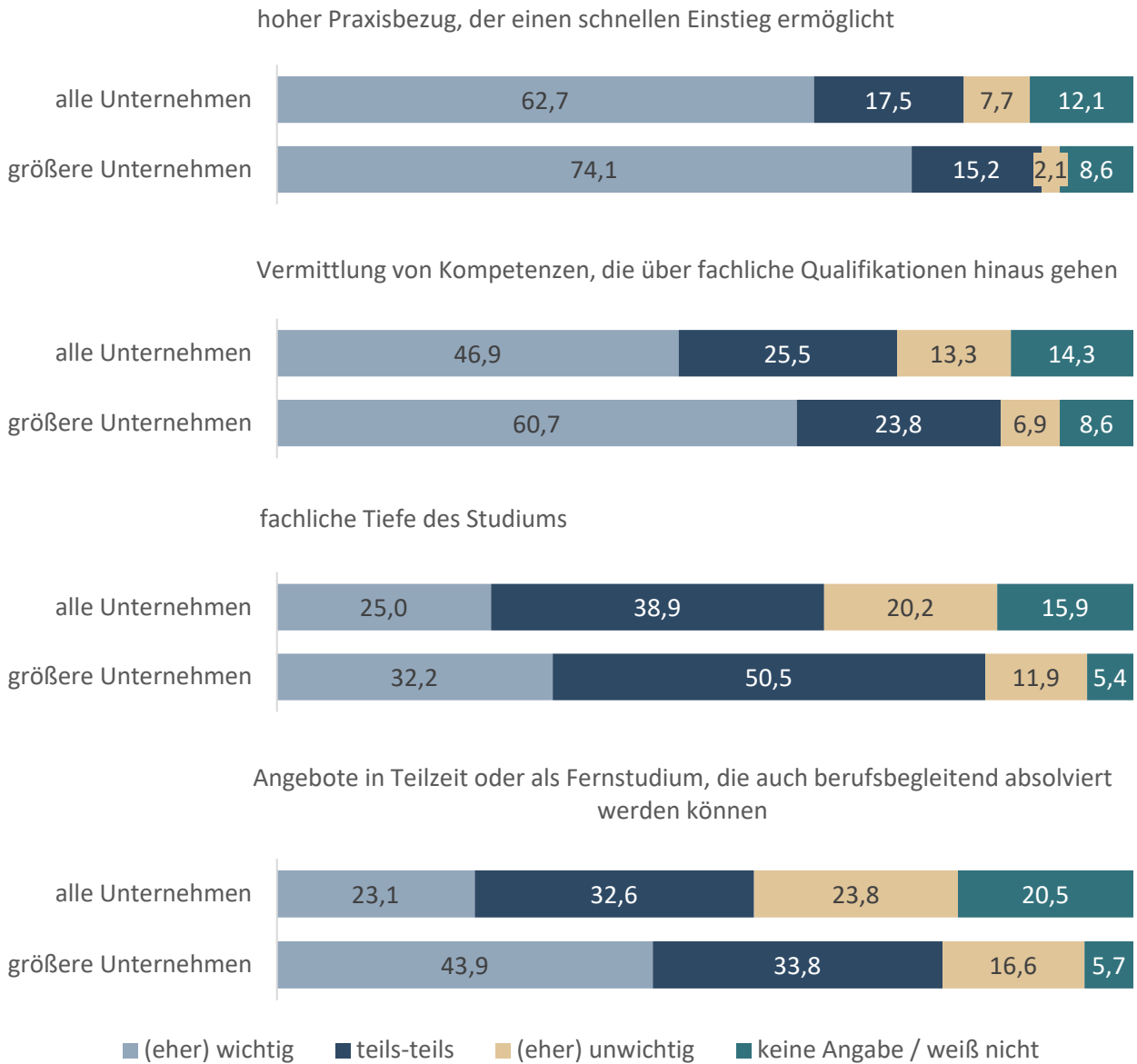
■ stimme (eher) zu ■ teils-teils ■ stimme (eher) nicht zu ■ keine Angabe /weiß nicht

größere Unternehmen: Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden, Fallzahlen: gesamt 710; größere Unternehmen 295; die Antwortmöglichkeiten wurden nachträglich gegendert

Quelle: IW-Personalpanel, Welle 34, 2024

Abbildung 2-4: Bedeutung verschiedener Aspekte akademischer Bildungsgänge aus Unternehmenssicht

Frage: „Wie wichtig sind folgende Charakteristika bei akademischen Studiengängen oder Bildungsangeboten?“ Angaben von Personalverantwortlichen im Jahr 2024



größere Unternehmen: Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden, Fallzahlen: gesamt 710; größere Unternehmen 295

Quelle: IW-Personalpanel, Welle 34, 2024

Damit einhergehend verändern sich die Anforderungen an die akademische Bildung. Ist für einen Einsatz der Absolvent:innen in der Forschung vorwiegend die fachliche Tiefe des Studiums entscheidend, sind für den Einsatz in anderen Bereichen der Praxisbezug und über die fachlichen Inhalte hinausgehende Qualifikation bedeutsam. Diesen beiden Bereichen messen die im Rahmen der vorliegenden Untersuchung befragten Personalverantwortlichen eine noch größere Bedeutung zu (Abbildung 2-4). Insbesondere gilt dies bei den größeren Unternehmen mit über 250 Mitarbeitenden, die mehr Erfahrung mit der Beschäftigung von Hochschulabsolvent:innen haben und in der Regel einfacher gezielte (Nach-)Qualifizierungsangebote machen können, als dies bei KMU möglich ist.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass mit der zunehmenden Akademisierung der Fachkräftebasis die Employability von Hochschulabsolvent:innen für den Erfolg der deutschen Wirtschaft immer wichtiger wird. Menschen mit einer beruflichen Bildung werden im Rahmen der betrieblichen Ausbildung oder längerer Praxisphasen bei schulischen Ausbildungen sehr gezielt auf den Einsatz am Arbeitsplatz in ihren späteren Tätigkeiten vorbereitet. Längere Einarbeitungsphasen sind daher nach Ausbildungsabschluss selten notwendig. Demgegenüber vermitteln akademische Bildungsgänge insbesondere im universitären Sektor häufig vorwiegend nur die fachlichen Inhalte und stellen nicht den Praxisbezug her, der für die Anwendung der jeweiligen Kenntnisse in den Unternehmen notwendig ist. Häufig erwerben die Studierenden auf freiwilliger Basis entsprechende Erfahrungen und Fähigkeiten neben ihrem Studium – etwa über Praktika oder Tätigkeiten als Werkstudierende; gesichert ist dies aber nicht. Grundsätzlich schafft die Selektion am Übergang in den Arbeitsmarkt starke Anreize, dass sie dies auch ohne curriculare Verpflichtung tun. Bei starken Fachkräfteengpässen, wie sie sich für die nächsten Jahre abzeichnen, schwächen sich die entsprechenden Anreize allerdings deutlich ab.

Ein anderer Punkt ist, dass bei der voranschreitenden Akademisierung der Erwerbsbevölkerung in zunehmendem Maß auch Personen, die sich nicht unmittelbar für einen akademischen Bildungsweg entscheiden, einen Studienabschluss erwerben möchten. Arbeitgeber:innen müssen dies häufig gezielt unterstützen, um für den Unternehmenserfolg wichtige Mitarbeitende zu halten. Auch haben Personalverantwortliche insbesondere im Kontext sich verändernder Produktionsprozesse teilweise ein starkes Eigeninteresse daran, dass sich ihre Mitarbeitenden akademisch weiterqualifizieren. In diesem Kontext sind berufs begleitende Studienformate, die die Bindung der Studierenden an die Unternehmen erhalten, von großer Bedeutung. Diese halten auch die Personalverantwortlichen in 23,1 Prozent aller und 43,9 Prozent der größeren Unternehmen für wichtig (Abbildung 2-4). Solche Formate sollten typischerweise in Teilzeit und / oder als Fernstudium angeboten werden und damit in Bereichen, in denen die staatlichen Hochschulen bislang nur sehr wenig aktiv sind und gerade an Universitäten weiterhin eine Ausnahme bilden. Tatsächlich konnten die privaten Hochschulen für angewandte Wissenschaften dieses Marktsegment in den vergangenen Jahren sehr stark für sich erschließen (Diermeier / Geis-Thöne, 2023). Entscheiden sich bereits Erwerbstätige für ein Studium, erhalten sie, insbesondere wenn sie weiterhin im erlernten Beruf tätig bleiben, häufig eine weitreichende Unterstützung von ihren Arbeitgeber:innen, bis hin zu einer vollständigen Kostenübernahme (Diermeier / Geis-Thöne, 2023). So haben die Unternehmen hier als Stakeholder ein deutlich größeres Gewicht und können gegebenenfalls gezielt Gestaltungswünsche einbringen, was bei den direkt im Anschluss an den Erwerb der Hochschulreife begonnen akademischen Ausbildungsgängen in Vollzeit zumeist weniger möglich ist.

3 Wachstum privater Hochschulen und Stellung ihrer Absolvent:innen in der Wirtschaft

Die Forschung zur privaten Hochschulbildung in Deutschland hat gezeigt, dass im Vergleich zum weiterhin dominanten Modell der öffentlichen Hochschulbildung viele Bildungsangebote der privaten Hochschulen von der potenziellen Zielgruppe als zu teuer empfunden werden oder nicht genügend Informationen über sie vorliegen (Diermeier / Geis-Thöne, 2023). Dennoch hat sich in den vergangenen 20 Jahren ein rasantes Wachstum der Studierendenzahlen ereignet. Wie Abbildung 3-1 verdeutlicht, war ein Studium an einer privaten Hochschule bis in die 2000er Jahre noch ein absolutes Randphänomen. Obwohl in Deutschland nach einer langen Zeit der Hochschulbildungsexpansion im Wintersemester 2000 knapp 1,8 Millionen Menschen ein Studium absolvierten, lag die Studierendenzahl aller privaten Einrichtungen bei nicht einmal 25.000 Personen.

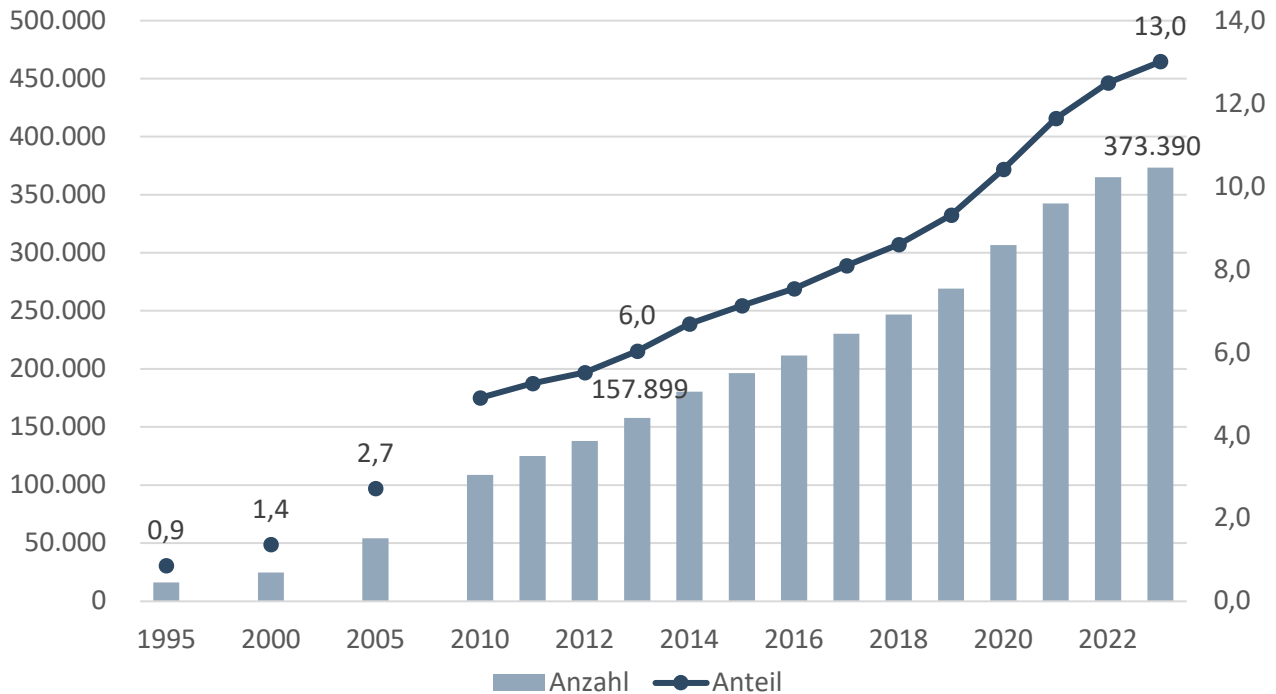
Im Wintersemester 2010 waren dann schließlich über 100.000 Personen an privaten Einrichtungen eingeschrieben – umgerechnet rund 5 Prozent aller Studierenden in Deutschland. In den Folgejahren konnte dieses Wachstum weiter ausgebaut werden, sodass die Anzahl der Studierenden an privaten Hochschulen bis zum Wintersemester 2023 um mehr als den Faktor drei anstieg und sich zuletzt auf 373.400 Personen belief. Dieser Anstieg fällt in die Zeit einer weiteren allgemeinen Bildungsexpansion an deutschen Hochschulen, während die Anzahl Studierender zwischen 2010 bis 2023 von 2,2 Millionen auf 2,9 Millionen Personen zugenommen hat. Wie bereits erwähnt, ist der Anteil der Akademiker:innen im Arbeitsmarkt so weit angestiegen, dass im Jahr 2022 beinahe jede vierte Person im erwerbsfähigen Alter einen Hochschulabschluss vorweisen konnte.

Das Wachstum der privaten Hochschulen geht über diesen generellen Trend deutlich hinaus, was sich nicht zuletzt in einer ebenso kontinuierlichen Zunahme des *Anteils* an Studierenden an den entsprechenden privaten Einrichtungen im Vergleich zu allen Studierenden in Deutschland zeigt. Dieser ist von knapp 5 Prozent im Wintersemester 2010 auf gut 7 Prozent im Wintersemester 2015 und schließlich auf über 10 Prozent im Wintersemester des ersten Pandemiejahrs 2020 angestiegen. Im Wintersemester 2024 war in Deutschland schließlich mehr als jede:r Achte der 2,9 Millionen Studierenden an einer privaten Hochschule eingeschrieben.

Die besondere Bedeutung von Hochschulen für angewandte Wissenschaften für die privaten Einrichtungen hat während dieser Entwicklung noch zugenommen. Zuletzt waren dort über neun von zehn der Studierenden privater Hochschulen eingeschrieben. Die Universitäten, die durch öffentliche Einrichtungen dominiert werden, beheimaten hingegen lediglich 8 Prozent der privaten Hochschüler:innen – von allen Universitätsstudierenden sind damit nicht einmal 2 Prozent an privaten Einrichtungen eingeschrieben. Tatsächlich sind die privaten Akteure am Markt für Hochschulen für angewandte Wissenschaften mittlerweile sehr stark vertreten. Der Anteil Studierender an privaten Hochschulen an allen Studierenden an Hochschulen für angewandte Wissenschaften betrug im Wintersemester 2021 inzwischen 28 Prozent (Diermeier / Geis-Thöne, 2023).

Abbildung 3-1: Entwicklung der Studierendenzahl an privaten Hochschulen

Anzahl (in Personen, linke Achse) sowie Anteil (in Prozent, rechte Achse) an allen Studierenden in den Wintersemestern mit Beginn im jeweiligen Jahr



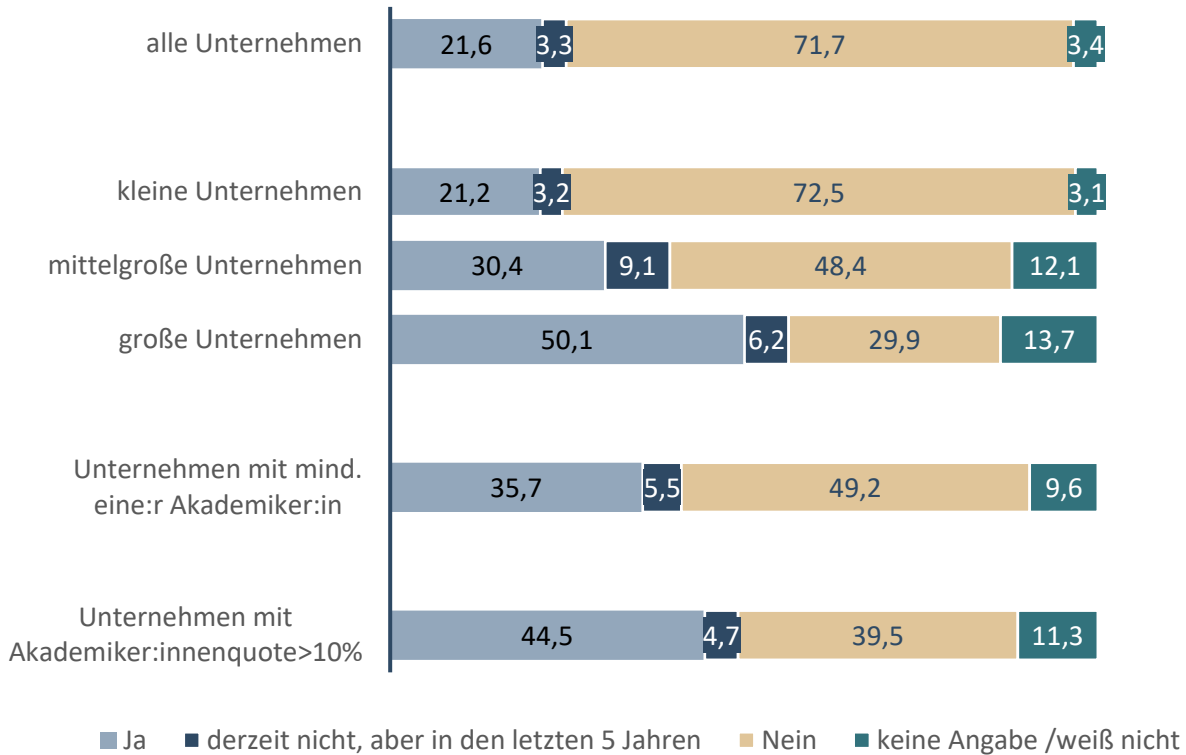
Quelle: Statistisches Bundesamt, versch. Jg.; Statistisches Bundesamt, 2024a; eigene Berechnungen

Das starke Wachstum der privaten Hochschulen führt dazu, dass auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt vermehrt Menschen mit einem entsprechenden Bildungsabschluss auftreten. Abbildung 3-2 zeigt, in wie vielen Unternehmen im Jahr 2023 Menschen mit privater Hochschulbildung angestellt waren. Umgerechnet auf die gesamte deutsche Wirtschaft arbeiteten in 21,6 Prozent der Unternehmen Personen, die an einer privaten Hochschule studieren oder studiert haben. In weiteren 3,3 Prozent der befragten Unternehmen war dies aktuell zwar nicht der Fall, „aber in den letzten 5 Jahren“. Damit hat zuletzt jedes vierte Unternehmen Erfahrung mit Mitarbeitenden mit privater Hochschulbildung gesammelt.

Grundsätzlich gilt, je höher die Anzahl von Akademiker:innen in einem Unternehmen, desto größer die Wahrscheinlichkeit, dass dort auch Menschen mit privater Hochschulbildung Beschäftigung finden. Betrachtet man nur Unternehmen, die mindestens eine:n Akademiker:in beschäftigen, beträgt der Anteil der Unternehmen mit Arbeitnehmer:innen mit privater Hochschulbildung 35,7 Prozent (weitere 5,5 Prozent während der vergangenen 5 Jahre) – bei Unternehmen mit einem Akademiker:innenanteil von über 10 Prozent sogar 44,5 Prozent (weitere 4,7 Prozent während der vergangenen 5 Jahre). Dies gilt im Speziellen für mittlere und größere Unternehmen. In 30,4 Prozent der Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten finden Menschen mit privater Hochschulqualifikation eine Anstellung (weitere 9,1 Prozent während der vergangenen 5 Jahre). Für größere Unternehmen (über 250 Mitarbeitende) liegt der Anteil sogar bei 50,1 Prozent (weitere 6,2 Prozent während der vergangenen 5 Jahre). Damit ist klar: Menschen mit privater Hochschulbildung sind längst in der Normalität der deutschen Wirtschaft angekommen.

Abbildung 3-2: Unternehmen mit Beschäftigten mit Qualifikation an privaten Hochschulen

Frage: „Beschäftigt Ihr Unternehmen Personen, die an einer privaten Hochschule studiert haben oder noch studieren?“, Angaben von Personalverantwortlichen im Jahr 2024



kleine Unternehmen: Unternehmen mit 1 bis 46 Mitarbeitenden; mittelgroße Unternehmen: Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden; größere Unternehmen: Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden

Fallzahlen: gesamt 710; kleine Unternehmen: 291; mittelgroße Unternehmen: 123; größere Unternehmen: 295

Quelle: IW-Personalpanel, Welle 34, 2024

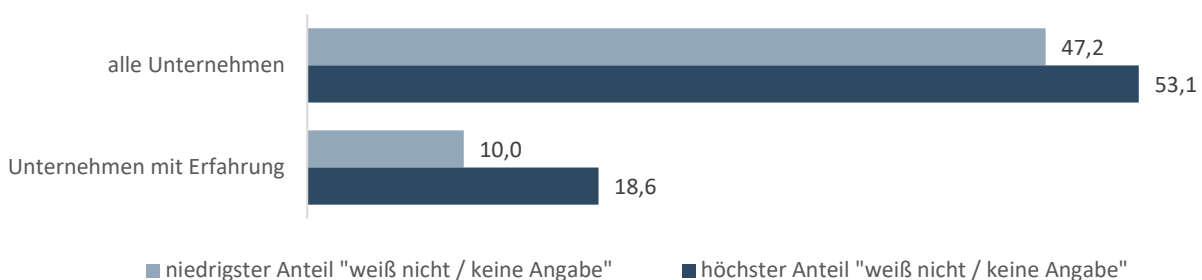
4 Stärken und Schwächen privater Hochschulen aus Sicht der Unternehmen

Die privaten Hochschulen arbeiten in Deutschland unter deutlich anderen Voraussetzungen als die öffentlichen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften. So werden private Einrichtungen keine Angebote machen, die wirtschaftlich nicht tragfähig sind, da keine staatliche Grundfinanzierung zur Verfügung steht. Dies stellt insbesondere bei Studiengängen mit einer geringen Nachfrage und hohen Kosten für die notwendige Infrastruktur eine große Herausforderung dar, was ein Grund dafür ist, dass sie spezifische fachliche Schwerpunkte mit einem starken Fokus auf den Wirtschaftswissenschaften und Gesundheit (ohne Medizin) haben (Diermeier / Geis-Thöne, 2023). Gleichzeitig müssen die privaten Hochschulen eine stärkere Serviceorientierung leben, da die Studierenden bei ihnen zahlende Kunden sind. Dies betrifft nicht nur den Umgang mit den Studierenden an sich, sondern auch die Anschlussfähigkeit der erworbenen Qualifikationen am Arbeitsmarkt. Dies gilt auch, da die (erwarteten) positiven Effekte auf die Karriere- und Einkommensentwicklung für viele Personen ein entscheidender Grund für die Aufnahme eines Studiums sind (Diermeier / Geis-Thöne, 2023).

Wie in Abschnitt 2 dargestellt, ist den meisten Unternehmen eine gute Employability deutlich wichtiger als die fachliche Tiefe des Studiums. Dennoch haben viele Personalverantwortliche noch immer kein klares Bild von den Besonderheiten privater Hochschulen und ihrer Absolvent:innen. Dies zeigt sich bei den im Folgenden betrachteten Fragen zu ihren Stärken und Schwächen, die von rund der Hälfte mit „keine Angaben / weiß nicht“ beantwortet wurden (Abbildung 4-1). Dabei war der Anteil derjenigen, die sich keine Bewertung zutrauen, bei den größeren Unternehmen, wie aufgrund ihrer größeren Erfahrung mit der Beschäftigung von Absolvent:innen privater Hochschulen zu erwarten, mit rund 30 Prozent deutlich geringer. Die Sichtbarkeit der privaten Hochschulen und ihrer Stärken dürfte durch die stetig wachsende Anzahl ihrer Absolvent:innen in den nächsten Jahren merklich steigen. Um schneller eine höhere Sichtbarkeit zu erlangen, wäre es aber ebenso denkbar, bei Unternehmen, denen die Stärken privater Hochschulen derzeit unbekannt sind, gezielt für die Potenziale einer Kooperation zu werben.

Abbildung 4-1: Unternehmen, die Stärken privater Hochschulen nicht einschätzen können

„Keine Angabe / weiß nicht“- Antworten auf die Frage: „Welche besonderen Stärken sehen Sie bei privaten Hochschulen?“ Angaben von Personalverantwortlichen im Jahr 2024



Unternehmen mit Erfahrung: Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren Absolvent:innen privater Hochschulen beschäftigt haben oder aktuell beschäftigen; Fallzahlen: gesamt 707-708; mit Erfahrung 280

Quelle: IW-Personalpanel, Welle 34, 2024

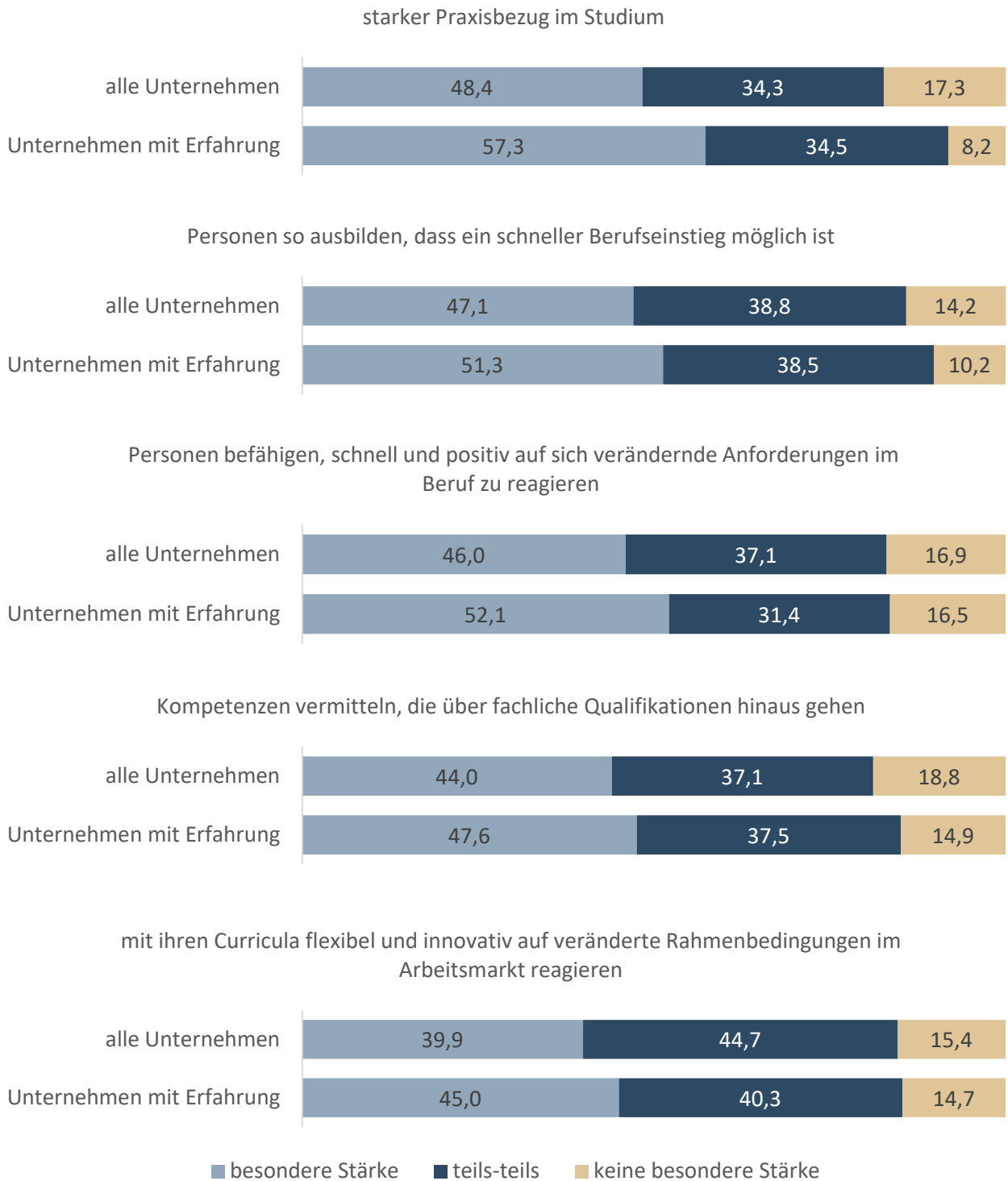
Schließlich sehen auch Bildungsteilnehmer:innen eine besondere Stärke der privaten Hochschulen in der Employability (Diermeier / Geis-Thöne, 2023). Diese Sichtweise bestätigen auch die Personalverantwortlichen in den Unternehmen, die sich eine Bewertung zutrauen. So erachten mit 48,4 Prozent fast die Hälfte von ihnen den Praxisbezug als besondere Stärke der privaten Hochschulen (Abbildung 4-2). 47,1 Prozent sehen eine Stärke darin, dass die privaten Hochschulen Personen so ausbilden, dass ein schneller Berufseinstieg möglich ist, und 46 Prozent, dass sie sie befähigen, schnell und positiv auf sich verändernde Anforderungen im Beruf zu reagieren. Beschränkt man sich auf die Unternehmen, die einschlägige Erfahrungen mit der Beschäftigung von Absolvent:innen privater Hochschulen aktuell und innerhalb der letzten fünf Jahre haben, fällt die Beurteilung der privaten Hochschulabsolvent:innen noch besser aus. Insbesondere erachten 57,3 Prozent der Personalverantwortlichen in diesen Unternehmen den Praxisbezug als besondere Stärke der privaten Hochschulen. Dies ist ein klares Zeichen dafür, dass Arbeitgeber:innen tatsächlich sehr gute Erfahrungen mit der Employability von Absolvent:innen privater Hochschulen gemacht haben und es sich bei den Aussagen der Personalverantwortlichen nicht nur um eine Zuschreibung vor dem Hintergrund der Positionierung der privaten Hochschulen handelt.

Mit ihren flexiblen Organisationsstrukturen können die privaten Hochschulen in der Regel einfacher mit innovativen Konzepten auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren und ihre Studiengänge auch jenseits der eigentlichen fachlichen Inhalte an die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts anpassen als die staatlichen Einrichtungen. Auch dies ist aus Sicht vieler Unternehmen eine besondere Stärke. 44 Prozent der Personalverantwortlichen verorten eine besondere Stärke bei der Vermittlung von Kompetenzen jenseits der eigentlichen fachlichen Inhalte und 39 Prozent bei der Gestaltung innovativer Curricula privater Hochschulen. Ähnlich positiv war hier auch die Einschätzung der Bildungsteilnehmer:innen (Diermeier / Geis-Thöne, 2023). Viele der privaten Hochschulen in Deutschland bieten schwerpunktmäßig Studienformate an, die berufsbegleitend absolviert werden können. So studierten etwa 57,6 Prozent der Studierenden in Fernstudiengängen im Wintersemester 2021/2022 an privaten Hochschulen (Diermeier / Geis-Thöne, 2023). Hier sehen mit 48 Prozent auch fast die Hälfte der Personalverantwortlichen eine besondere Stärke. Dieser Befund ist vor dem Hintergrund, dass die Arbeitgeber:innen bei den berufsbegleitenden Studiengängen wichtige Stakeholder darstellen, sehr bedeutsam. So muss ganz grundsätzlich etwa eine Abstimmung zwischen den Lehr- und Arbeitszeiten erfolgen. Würden die Unternehmen die berufsbegleitenden Studienangebote der privaten Hochschulen kritisch sehen, würde das ihre Entwicklungschancen in diesem Bereich stark einschränken. Das Gegenteil ist der Fall.

Engagieren sich Unternehmen sehr stark im Bereich der akademischen Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden, können sie die Studienangebote der privaten Hochschulen in ihr Weiterbildungsangebot mit aufnehmen. Dies erleichtert den Arbeitnehmenden den Zugang, da viele relevante Fragen so bereits im Vorfeld geklärt sind. Ein berufsbegleitendes Studium ist aber grundsätzlich auch außerhalb des Weiterbildungsangebots der Unternehmen möglich. Entscheiden sich Unternehmen für eine Aufnahme in ihr Weiterbildungsangebot, setzt dies in der Regel eine enge Kooperation mit der jeweiligen Hochschule voraus. Tatsächlich sehen 41,1 Prozent der Unternehmen eine Stärke der privaten Hochschulen darin, für Unternehmen Partner bei der Weiterbildung zu sein (Abbildung 4-3).

Abbildung 4-2: Stärken der privaten Hochschulen bei der Studiengestaltung aus Sicht der Unternehmen

Frage: „Welche besonderen Stärken sehen Sie bei privaten Hochschulen?“ Angaben von Personalverantwortlichen im Jahr 2024

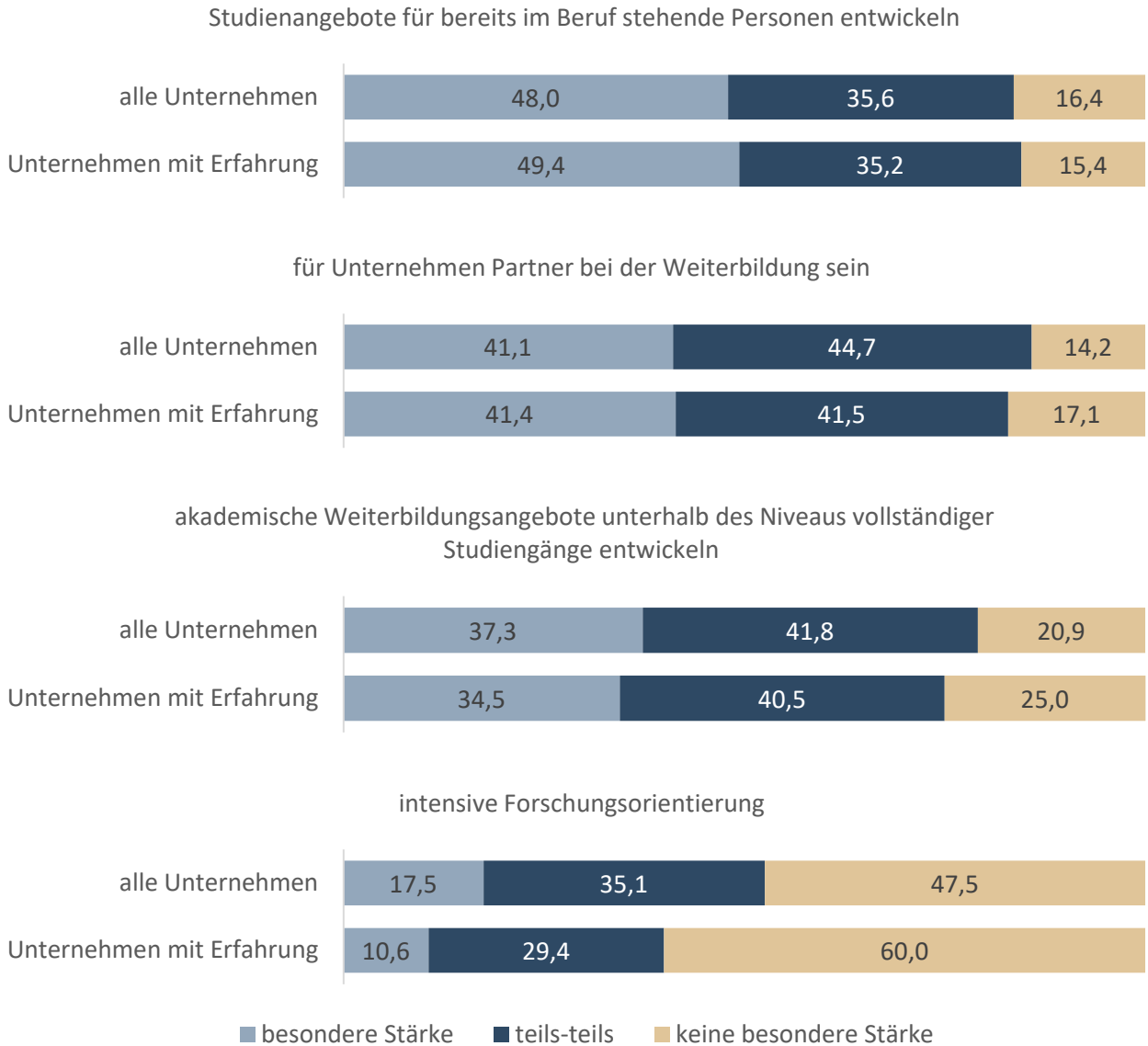


Unternehmen mit Erfahrung: Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren Absolvent:innen privater Hochschulen beschäftigt haben oder aktuell beschäftigen; Fallzahlen: gesamt 409-419; mit Erfahrung 243-250

Quelle: IW-Personalpanel, Welle 34, 2024

Abbildung 4-3: Weitere Stärken der privaten Hochschulen aus Sicht der Unternehmen

Frage: „Welche besonderen Stärken sehen Sie bei privaten Hochschulen?“ Angaben von Personalverantwortlichen im Jahr 2024



Unternehmen mit Erfahrung: Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren Absolvent:innen privater Hochschulen beschäftigt haben oder aktuell beschäftigen; Fallzahlen: gesamt 406-428 / intensive Forschungsorientierung 372; mit Erfahrung 241,249/ intensive Forschungsorientierung 217

Quelle: IW-Personalpanel, Welle 34, 2024

In diesem Kontext können auch Qualifizierungen angeboten werden, die nur zu einem Zertifikat und nicht zu einem Hochschulabschluss führen und damit unterhalb des Niveaus vollständiger Studiengänge liegen. Hier sieht mit 37,3 Prozent auch ein großer Teil der Personalverantwortlichen eine Stärke der privaten Hochschulen. Der Anteil bei den Unternehmen mit Erfahrungen mit den Absolvent:innen privater Hochschulen liegt – anders als bei allen anderen bisher betrachteten Bereichen – mit 34,5 Prozent etwas niedriger. Dies könnte darauf zurückgehen, dass solche akademischen Weiterbildungsmaßnahmen ohne Studienabschluss in der Praxis noch kaum existieren und vorwiegend als eine theoretische Möglichkeit bewertet wurden. Da sich hier ein interessantes Geschäftsfeld eröffnen könnte, das die staatlichen Hochschulen vor dem Hintergrund ihrer institutionellen Strukturen weniger gut besetzen können, wäre es für private Hochschulen denkbar, zusammen mit interessierten Unternehmen, die Ansätze für Partnerschaften und konkrete Angebote im Bereich der akademischen Weiterbildung forciert weiterzuentwickeln.

Abschließend wurden die Personalverantwortlichen gefragt, ob sie bei der Forschungsorientierung eine Stärke der privaten Hochschulen sehen. Als einzige Frage wählen hier mehr Personalverantwortliche „keine besondere Stärke“ als „besondere Stärke“, wie vor dem Hintergrund des Schwerpunkts der privaten Hochschulen auf der Lehre nicht anders zu erwarten war. Bemerkenswert ist demgegenüber, dass sich noch mehr von ihnen gar kein Urteil zutrauen als bei den anderen betrachteten Aspekten der Ausbildung an privaten Hochschulen. Daraus lassen sich keine Schlüsse auf die fachliche Tiefe des Studiums an den privaten Hochschulen ziehen, da diese, sieht man von Promotionen und Ähnlichem ab, eine weniger stark ausgeprägte Forschungsorientierung beinhalten. Auch im Hinblick auf die Potenziale von Forschungspartnerschaften zwischen Hochschulen und Unternehmen ist nicht allein die Forschungsorientierung entscheidend. Auch die Grundhaltung zu einer Kooperation mit der Wirtschaft innerhalb der Universitäten – etwa in der Professor:innenschaft – spielt eine wichtige Rolle, wobei private Hochschulen hier vor dem Hintergrund ihrer unternehmerischen Ausrichtung deutliche Vorteile haben könnten.

Die Gesamtschau der Auswertungen der vorliegenden Unternehmensbefragung und einer Befragung von Personen aus dem Jahr 2023, die die Studienangebote privater Hochschulen genutzt haben, ergibt sich ein konsistentes Bild. So vermitteln die privaten Hochschulen ihren Studierenden eine besonders gute Employability und schaffen insbesondere für bereits im Beruf tätige Personen passgenaue Zugänge zur akademischen Ausbildung. Dennoch sind sie vor dem Hintergrund der starken Position der staatlichen Hochschulen mit ihren kostenfreien Angeboten erst seit Kurzem aus einem Nischendasein herausgewachsen und gewinnen in Teilen der Unternehmerschaft erst langsam an Bedeutung. Auch wenn sich dies mit den steigenden Studierendenzahlen weiter ändern dürfte, sind gezielte Maßnahmen zur Steigerung der Bekanntheit der privaten Hochschulen sinnvoll. In der Forschung sind die meisten privaten Hochschulen vergleichsweise wenig aktiv, was nicht als Schwäche zu werten, sondern ihrem aus Studienentgelten finanzierten Geschäftsmodell mit einem starken Fokus auf der Ausbildung geschuldet ist. In der praxisorientierten Ausbildung und ihrer Flexibilität liegen im Vergleich zu ihren öffentlichen Wettbewerber:innen ihre Stärken. Da ihr Fortbestand von ihrem wirtschaftlichen Erfolg und dieser wiederum sehr stark von der Zufriedenheit ihrer Kund:innen abhängig ist, liegt für private Einrichtungen ein großes Potenzial darin, ihre Vorteilspositionen auszubauen.

5 Fazit

Seit Jahren gewinnt die akademische Bildung in Deutschland immer weiter an Bedeutung. So waren im Wintersemester 2022/23 trotz demographischer Alterung mit 2,9 Millionen Studierenden so viele Personen wie noch nie an einer Hochschule eingeschrieben. Jede:r Vierte im erwerbsfähigen Alter hat einen akademischen Abschluss erworben. Besonders dynamisch entwickelten sich in den 2000er und 2010er Jahren die privaten Hochschulen. Noch im Wintersemester 2000 studierten nicht einmal 25.000 Personen an privaten Einrichtungen – umgerechnet 1,4 Prozent aller Studierenden. Mittlerweile belaufen sich die Studierendenzahlen an privaten Hochschulen auf 373.400: Das ist mehr als jede:r achte Studierende in Deutschland.

Unternehmen in Deutschland sammeln zunehmend Erfahrungen mit Absolvent:innen privater Hochschulen. Während der vergangenen fünf Jahre waren diese in jedem vierten von ihnen beschäftigt. In Unternehmen mit einer Akademiker:innenquote von über 10 Prozent liegt dieser Anteil bei knapp 50 Prozent; in 56,3 Prozent der Großunternehmen (mehr als 250 Mitarbeitende) wurden Menschen mit einem privaten Hochschulbildungshintergrund beschäftigt. Gleichzeitig haben viele Personalverantwortliche noch kein klares Bild von der privaten Hochschulbildung, wie die Auswertungen ebenso zeigen. Auch bei einer Befragung der (potenziellen) Studierendenschaft zeigte sich, dass bei der Studienwahl Angebote der privaten Akteure häufig nicht berücksichtigt werden, da diese unbekannt seien oder zu wenige Informationen vorlägen (Diermeier / Geis-Thöne 2023).

Dabei hat sich der mit dem fortschreitenden demographischen Wandel einhergehende Fachkräftemangel mehr als alle anderen Umwälzungen (etwa die Digitalisierung, die Dekarbonisierung oder die De-Globalisierung) zu einer Herausforderung für die Unternehmen entwickelt. Für die Personalpolitik ergibt sich daraus immer mehr die Notwendigkeit, einerseits die Mitarbeiterschaft durch attraktive Bildungsangebote im Unternehmen zu halten und andererseits durch Qualifizierungen und Nachqualifizierungen auf sich verändernde Anforderungsprofile zu reagieren. Symptomatisch für die Schwierigkeiten der Personalverantwortlichen steht der empirische Befund aus Großunternehmen, wo sich bereits die Erkenntnis durchsetzt, dass Quereinsteiger mit nicht vollständig passenden Qualifizierungsprofilen angeworben werden und auch mit Maßnahmen auf akademischem Niveau nachqualifiziert werden müssen. Wo Unternehmen die passenden Fachkräfte auf dem Markt schlicht nicht mehr rekrutieren können, werden in Zukunft vermehrt kreative Herangehensweisen sichtbar werden, dem Mangel entgegenzuwirken.

In einer zunehmend akademisierten Erwerbsbevölkerung gewinnt zudem die Employability von Hochschulabsolvent:innen für den Erfolg der deutschen Wirtschaft immer mehr an Bedeutung. Denn während Menschen mit beruflicher aber auch mit schulischer Ausbildung praxisnah und mit längeren Praxisphasen in Unternehmen ausgebildet wurden, sind universitäre Studiengänge häufig eher theoretischer Natur oder bereiten sogar explizit auf eine Forschungstätigkeit vor. Die für das vorliegende Gutachten durchgeführte Befragung zeigt eindeutig die Forderung der Unternehmen auf, dass ein Hochschulstudium deutlich über die rein fachlichen Inhalte hinausgehen sollte. Auch für den Wunsch der Personalverantwortlichen nach einem frictionslosen Übergang in die entsprechenden Tätigkeiten ohne längere Einarbeitungsphasen, könnten die nicht-fachlichen Inhalte der Hochschulbildung entscheidend sein. Zudem ist ein Angebot an Studiengängen,

die berufsbegleitend, in Teilzeit oder als Fernstudium, absolviert werden können, eine zentrale Forderung der Unternehmen.

Diesem Wunschbild entspricht ein großer Teil der Angebote privater Hochschulen, was der Grund dafür sein dürfte, dass diese von den Personalverantwortlichen so positiv bewertet werden. Schließlich wird gerade Akademiker:innen mit Abschlüssen an privaten Hochschulen eine hohe Employability zugerechnet. Erstens lassen sich diese mit ihren Kompetenzprofilen besonders gut und schnell in die Unternehmen integrieren. Zweitens wird die Praxistauglichkeit der Ausbildung als besondere Stärke herausgestellt. Drittens nehmen die Unternehmen wahr, dass Studierende an privaten Hochschulen dazu befähigt werden, schnell und positiv auf sich verändernde Anforderungen im Beruf zu reagieren.

Des Weiteren wird den privaten Hochschulen zugetraut, sich für Unternehmen dauerhaft als Partner bei der Weiterbildung zu etablieren. Anzuführen ist in diesem Kontext die Einschätzung, dass private Einrichtungen mit ihren Curricula flexibel und innovativ auf veränderte Rahmenbedingungen im Arbeitsmarkt reagieren. Genauso wichtig dürfte auch das Vertrauen in die Fähigkeit privater Hochschulen sein, akademische Weiterbildungsangebote unterhalb des Niveaus vollständiger Studiengänge zu entwickeln. Nicht auf alle Umbrüche, die junge Menschen in ihrem langen Erwerbsleben herausfordern dürften, muss mit einem vollständigen Studium gegengesteuert werden. An Bedeutung gewinnen könnten akademische Weiterbildungsangebote etwa in Form einzelner (Zertifikats-) Kurse. In der aktuellen Transformation wird der Arbeitsmarkt noch weiter durch signifikante Umwälzungen geprägt werden – etwa, wenn aufgrund von Digitalisierung oder Dekarbonisierung spezifische Tätigkeiten nicht mehr nachgefragt werden. Gleichzeitig könnten freigesetzte Arbeitskräfte den Fachkräftemangel der deutschen Wirtschaft an anderer Stelle abmildern. Das gilt aber nur, wenn etwaige Anstrengungen zur Umqualifizierung erfolgreich ausfallen und den Betroffenen ein hinreichendes Maß an Agilität vermittelt wird. Gerade die privaten Hochschulen erfüllen die Voraussetzungen, in diese Lücke des Hochschulmarktes vorzustoßen und die Angebote der öffentlichen Hochschulen zu ergänzen.

Um diese Herausforderung zu meistern und eine noch aktivere Rolle beim Einhegen des grassierenden Fachkräftemangels zu spielen, ist es elementar, dass die Bekanntheit der privaten Hochschulen steigt. Zwar ist die private Hochschulbildung auf einem rasanten Wachstumskurs und wird dort, wo ihre Absolvent:innen auftauchen auch äußerst positiv bewertet, in einen großen Teil der deutschen Unternehmen ist diese Entwicklung jedoch noch nicht vorgedrungen. Dabei sollten sich Personalverantwortliche vor dem Hintergrund der akuten Schwierigkeiten, passende Fachkräfte zu rekrutieren, intensiv mit den Qualifizierungsangeboten im akademischen Bereich auseinandersetzen. So wäre hier ein stärkeres Engagement von beiden Seiten, der privaten Hochschulen in Form von Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu Steigerung ihrer Bekanntheit und der Unternehmen in Form eines gezielten Nachfragens nach den akademischen Qualifizierungsangeboten, wünschenswert. Hilfreich wären dabei insbesondere auch gezielte Partnerschaften mit Unternehmen, in deren Rahmen passgenaue Weiterbildungsangebote auf akademischem Niveau entwickelt werden und aus denen gegebenenfalls sogar Forschungskooperationen resultieren.

Abstract

Private higher education in times of transformation – Employability from the German economy perspective

Germany has experienced an enormous expansion of its higher education system. Particularly, private institutions have experienced a rapid growth over the past 20 years, starting from a marginalised position. There are now 373,400 students enrolled at private higher education institutions – the equivalent of one in eight students in Germany. Graduates with a private higher education are increasingly gaining visibility in the wider German economy. Most recently, they were employed in every second company with more than 250 employees and in a quarter of all companies. However, it is also clear that private higher education is still an undiscovered field for many companies.

Yet private higher education has the potential to play a key role in a labour market characterised by multiple transformations and a shortage of skilled workers. As almost one in four people of working age now hold a higher education degree, the question of the employability of academics is also becoming a major focus for HR departments. Due to the shortage of skilled labour, particularly large companies have started looking for opportunities to provide new employees with tailored academic qualifications. It is also important for companies to be able to integrate newly hired specialists into their day-to-day work without great effort. A practical orientation of the degree programme and courses that can be completed alongside work, part-time or as distance learning are key.

HR departments would like to see more of what is already realised largely in private higher education. Companies that already employ people with private higher education degrees are aware of these strengths: The high level of employability is particularly valued. What is more, the focus is on practical relevance, the opportunity to enter a profession immediately and the ability to react flexibly to changes. These companies see the potential for a strategic partnership in times of great uncertainty, particularly in private higher education institutions. They especially highlight the flexible and innovative curricula and the potential of higher education programmes below the level of full degree programmes. However, companies that are not yet familiar with private higher education are not confident enough to judge strength and weaknesses at all. Thus, this is precisely the opportunity private higher education institutions should take to communicate their strengths to HR departments in a targeted manner, as private higher education can mitigate the shortage of skilled labour in companies.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1:Entwicklung der Fachkräftelücke.....	6
Abbildung 2-2: Vorausberechnete Entwicklung der Fachkräftebasis	9
Abbildung 2-3: Akademisierung der Anforderungsprofile in Unternehmen.....	11
Abbildung 2-4: Bedeutung verschiedener Aspekte akademischer Bildungsgänge aus Unternehmenssicht	12
Abbildung 3-1: Entwicklung der Studierendenzahl an privaten Hochschulen	15
Abbildung 3-2: Unternehmen mit Beschäftigten mit Qualifikation an privaten Hochschulen	16
Abbildung 4-1: Unternehmen, die Stärken privater Hochschulen nicht einschätzen können.....	17
Abbildung 4-2: Stärken der privaten Hochschulen bei der Studiengestaltung aus Sicht der Unternehmen	19
Abbildung 4-3: Weitere Stärken der privaten Hochschulen aus Sicht der Unternehmen	20

Literaturverzeichnis

Bardt, Hubertus et al., 2023, IW-Konjunkturprognose Winter 2023. Hausgemachte Probleme verschärfen konjunkturelle Schwäche, IW-Report, Nr. 65, Köln

Bergmann, Knut / Diermeier, Matthias / Kempermann, Hanno, 2023, AfD in von Transformation betroffenen Industrieregionen am stärksten, IW-Kurzbericht, Nr. 71, Berlin / Köln

Bundesagentur für Arbeit, 2023a, Beschäftigungsquoten (SvB, GB, aGB); Jahreszahlen und Zeitreihen, Deutschland, Länder, Kreise und Agentur für Arbeit, Stichtag 31.12.2022, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2023b, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Entwicklung der Arbeitslosenquote (Jahreszahlen), Deutschland und Bundesländer 2023, Nürnberg

Demary, Vera / Matthes, Jürgen / Plünnecke, Axel / Schaefer, Thilo (Hrsg.). 2021, Gleichzeitig: Wie vier Disruptionen die deutsche Wirtschaft verändern. Herausforderungen und Lösungen, IW-Studie, Köln

Diermeier, Matthias / Geis-Thöne, Wido, 2023, Private Hochschulbildung für eine resiliente Transformationsgesellschaft, Gutachten im Auftrag des Verbands der Privaten Hochschulen e.V., Köln

Geis-Thöne, Wido, 2021, Mögliche Entwicklungen des Fachkräfteangebots bis zum Jahr 2040. Eine Betrachtung der zentralen Determinanten und Vorausberechnung, IW-Report, Nr. 11, Köln

Geis-Thöne, Wido, 2022, Der Arbeitsmarkt erlebt derzeit eine Zeitenwende, in: Zeitgespräch: Angespannter Arbeitsmarkt – Arbeitskräftemangel nach Corona, Wirtschaftsdienst, 102. Jg., Heft 9, S. 673-676

Hüther, Michael / Fremerey, Melinda / Gerards Iglesias, Simon, 2023, Gegen die Weltordnung. Russlands Sonderweg und sein ökonomischer Preis, Nomos

IW-Personalpanel, 2024, Welle 34, <https://www.iwkoeln.de/themen/iw-panels/iw-personalpanel.html> [18.03.2024]

Mack, Oliver / Khare, Anshuman, 2016, Perspectives on a VUCA World, in: Mack, Oliver / Khare, Anshuman / Krämer, Andreas / Burgartz, Thoman (Hrsg.), Managing in a VUCA World, Heidelberg, S. 3–19

Statistisches Bundesamt, versch. Jg., Bildung und Kultur: Private Hochschulen, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2024a, Statistik der Studierenden – Vorbericht: vorl. Ergebnisse Wintersemester 2023/2024, EVAS-Nummer 213111, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2024b, GENESIS-Online Datenbank, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> [25.01.2024]

Stifterverband, 2020, Private Hochschulen. Entwicklungen im Spannungsfeld von akademischer und gesellschaftlicher Transformation, Essen