

74. Jahrgang
ISSN 0018-2974

HSW

Das Hochschulwesen

Beschäftigungsregime an privaten HAWs

Eine Clusteranalyse des wissenschaftlich-künstlerischen Personals

Ester Höhle & Okka Zimmermann

Zeitschrift: Das Hochschulwesen (HSW)

Jahrgang: 74 (3+4)

Seiten: 59-68

Verlag: UniversitätsVerlagWebler

Ort: Bielefeld

DOI:

3+4 | 2026

Impressum / Verlagsanschrift

UVW UniversitätsVerlagWebler GmbH
Reepeweg 5, 33617 Bielefeld

Für weitere Informationen besuchen Sie unsere Website:
universitaetsverlagwebler.de

Oder wenden Sie sich direkt an uns:
E-Mail: hsw@universitaetsverlagwebler.de
Telefon: 0521/ 923 610-0



UniversitätsVerlagWebler
Der Fachverlag für Hochschultemen

Ester Höhle & Okka Zimmermann

Beschäftigungsregime an privaten HAWs

Eine Clusteranalyse des wissenschaftlich-künstlerischen Personals



Ester Höhle



Okka Zimmermann

© Foto: Ester Höhle

© Foto: Okka Zimmermann

This paper examines the personnel and employment structures at private universities of applied sciences in Germany. Theoretically, the study draws on concepts of employment regimes routed in sociology of work and industry, as well as approaches to the governance of academic work. Based on data from the Federal Statistical Office, six employment regimes are identified using hierarchical cluster analysis. The results reveal a pronounced heterogeneity in personnel and employment structures. Results are specifically interesting with respect to diverse patterns used to ensure flexibility, which differ with respect to the type and proportion of de-standardized employment patterns. Thus, the study gives insights into academic employment in the private higher education sector, it can inform policy discussions on working conditions and provide orientation for institutional and individual actors.

Private Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (pHAWs) haben sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten zu einem festen Bestandteil des deutschen Hochschulsystems entwickelt (vgl. Wissenschaftsrat 2016) und beschäftigen mit 9% aller Professor*innen in Deutschland (DZHW: ICEland, eigene Berechnung für 2023) mittlerweile einen substanziellen Anteil des professoralen Personals. Studien zeigen eine starke Ausdifferenzierung dieser Hochschulen nach Fachprofil, Größe und Lehrform (vgl. Haerter/Henke 2025). Während die Arbeitsbedingungen für promovierte Wissenschaftler*innen an staatlichen Universitäten seit langem in der Diskussion sind, ist über die Personalstrukturen und Beschäftigungsbedingungen der privaten Hochschulen nur wenig bekannt. Erste Befunde verweisen auf Besonderheiten wie einen vergleichsweise hohen Anteil an Teilzeitprofessuren, was auf flexibilisierte Beschäftigung hindeutet (vgl. Höhle/Zimmermann 2025). Es liegen bereits Typologien über private Hochschulen vor, die sich jedoch überwiegend auf Studienangebote (vgl. Frank et al. 2010) oder Forschungsleistungen konzentrieren (Haerter/Henke 2025), während arbeitnehmerorientierte, multivariat angelegte Analysen fehlen.

Hier setzt der Beitrag an und untersucht die Personalstrukturen an pHAWs aus der Perspektive der Arbeitsbedingungen. Ziel ist es, unterschiedliche Beschäftigungsregime empirisch zu identifizieren und deren Strukturmerkmale vergleichend zu analysieren. Mithilfe von Clusteranalysen werden verschiedene Beschäftigungsregime herausgearbeitet. Eine solche Typologie kann neue Einblicke in die Zusammenhänge von Personalstruktur, Beschäftigungsbedingungen und institutioneller Ausrichtung liefern und zur hochschul- und wissenschafts-

politischen Diskussion über Arbeitsbedingungen beitragen. Nach der Erläuterung des theoretischen Rahmens werden Daten und Methoden vorgestellt, die Ergebnisse präsentiert und abschließend diskutiert.

1 Organisationsstrukturen und Beschäftigungsregime an privaten HAWs

Private HAWs unterscheiden sich von staatlichen in einigen Aspekten, die für das Verständnis der nachfolgenden Analysen wichtig sind. So verfügen sie in der Regel über keine stabile staatliche Grundfinanzierung, sondern sind primär auf Studiengebühren oder Eigenträgermodelle angewiesen. Damit hängen sie von einer kontinuierlichen Nachfrage nach Studienplätzen ab und sind in besonderem Maße marktabhängig. Ihre meist geringe Größe sowie ihre Unabhängigkeit von staatlichen Vorgaben, etwa beamtenrechtlichen Strukturen, ermöglichen privaten Hochschulen eine hohe organisationale Anpassungsfähigkeit. Diese äußert sich insbesondere in der Erschließung von Angebotsnischen, der schnellen Einführung neuer Studiengänge, flexiblen Lehrformaten sowie in der gezielten Ansprache nichttraditioneller Studierendengruppen, etwa im Bereich berufsbegleitender oder fernbasierter Studienangebote (vgl. Spexard 2016). Diese Marktorientierung trägt wesentlich zur Differenzierung des privaten Hochschulsektors bei (vgl. Haerter/Henke 2025), was sich in einer hohen organisatorischen Dynamik in Veränderungen, Übernahmen und Neugründungen widerspiegelt (eigene Analysen der ICEland-Daten). Wir gehen davon aus, dass die organisationale Anpassungsfähigkeit höher ist, wenn der Einsatz des wissenschaftlich-künstlerischen Personals bedarfsorientiert erfolgen kann (Doeringer/Piore 1971).