



STIFTERVERBAND

Bildung. Wissenschaft. Innovation.

Heinz Nixdorf Stiftung

Lage und Entwicklung der Hochschulen aus Sicht ihrer Leitungen, Ausgabe 2017

# HOCHSCHUL-BAROMETER

Kapazitäten für Lehre | Quartäre Bildung | Diversität



Feuchtigkeit bis Trocken	von 80 - 30 %	Normal	Bester Wetter
Feuchtigkeit bis Feucht	von 80 - 100 %	Maximal	Schlechtes Wetter

Sommer: Wetter	Sommer: Zuneigende Wärme Winter: Zuneigende Kälte. Frost
schärferes Wetter	Sommer: Kühl, plötzl. Föhnwind Winter: Abnehmende Kälte, Tauwetter



HOCHSCHUL  
BAROMETER®

## DAS HOCHSCHUL-BAROMETER

Die Hochschulen in Deutschland gewinnen Gestaltungsspielräume. Durch ihre Profile in Forschung, Lehre und Wissenstransfer beeinflussen sie Innovationsprozesse und gesellschaftliche Entwicklungen. Doch wohin steuern die Hochschulen? Wie wirken sich die Strategien der Partner aus Wirtschaft und Politik auf die Hochschulentwicklung aus?

Das Hochschul-Barometer des Stifterverbandes gibt seit 2011 Antworten aus Sicht der Hochschulleiter. Jährlich analysiert es die Einschätzungen der Rektoren und Präsidenten zur aktuellen Situation und ihre Erwartungen für die nahe Zukunft. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die differenzierte deutsche Hochschullandschaft. Das Hochschul-Barometer ergänzt damit als Expertenvotum und Stimmungsbarometer die Daten der deutschen Hochschulstatistik.

## HOCHSCHUL-BAROMETER

ist Teil der gemeinsamen Initiative

**INNOVATIONSAKTOR HOCHSCHULE**

von Stifterverband und Heinz Nixdorf Stiftung

---

[www.hochschul-barometer.de](http://www.hochschul-barometer.de)

# Zentrale Ergebnisse

STIMMUNG 2016

**6 Punkte**

verliert der Erwartungsindex im Vergleich zum Vorjahr (Skala: -100 bis +100 Punkte). Er beschreibt die Einschätzungen der Hochschulleiter zur Situation der Hochschulen in fünf Jahren. Der Lageindex, der die aktuelle Situation misst, bleibt fast unverändert.

---



HOCHSCHULPAKT

**52,0%**

der befragten Hochschulleiter sind überzeugt, dass der Hochschulpakt seine Ziele bisher erfüllt hat. Etwa zwei Drittel der Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft sehen den Pakt als Erfolg an. Große Skepsis zeigen private Hochschulen.

---



## PERSONALSITUATION

62,9%

der Stellen von Wissenschaftlern an staatlichen Universitäten sind zeitlich befristet. Hochschulleiter wünschen, jede elfte davon zu entfristen. Bei 34,6 Prozent Befristung an staatlichen Fachhochschulen soll dort sogar jede vierte Stelle entfristet werden.



## LEHRKAPAZITÄTEN

28,2%

der Lehrveranstaltungen werden auf Honorarbasis und nicht von hauptamtlichen Mitarbeitern der Hochschulen übernommen. Private Hochschulen greifen dabei besonders häufig auf externes Personal zurück.



## QUARTÄRE BILDUNG

80,0%

der Hochschulen haben Angebote zur wissenschaftlichen Weiterbildung. Allerdings sind nur 3,8 Prozent der Studierenden in weiterbildenden Studiengängen eingeschrieben.

Fast genauso viele nehmen jedoch an Zertifikatskursen teil.



## DIVERSITÄT

83,1%

der Hochschulen haben das Thema Diversität in Studium und Lehre fest verankert. Beim eigenen Personal wird das Thema jedoch an jeder zweiten und in der Forschung sogar an zwei von drei Hochschulen wenig bis gar nicht berücksichtigt.



# INHALT



01	STIMMUNGSBAROMETER 2016	02
02	KAPAZITÄTEN FÜR STUDIUM UND LEHRE	14
03	QUARTÄRE BILDUNG	22
04	DIVERSITÄT	33
	DAS HOCHSCHUL-BAROMETER	38

01

# STIMMUNGS- BAROMETER 2016



Wie schätzen Hochschulleiter im Jahr 2016 die Lage und die zukünftigen Entwicklungen ihrer Hochschulen ein? Welche Veränderungen lassen sich seit der ersten Befragung im Jahr 2011 feststellen? Antworten darauf gibt der Stifterverband-Index für die deutschen Hochschulen, der anhand von 17 Indikatoren die Einschätzungen der Rektoren und Präsidenten zur aktuellen Situation und die Erwartungen für die nächsten fünf Jahre abbildet. Erfasst werden rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen, Außenbeziehungen sowie die Wettbewerbsfähigkeit in Forschung und Lehre.

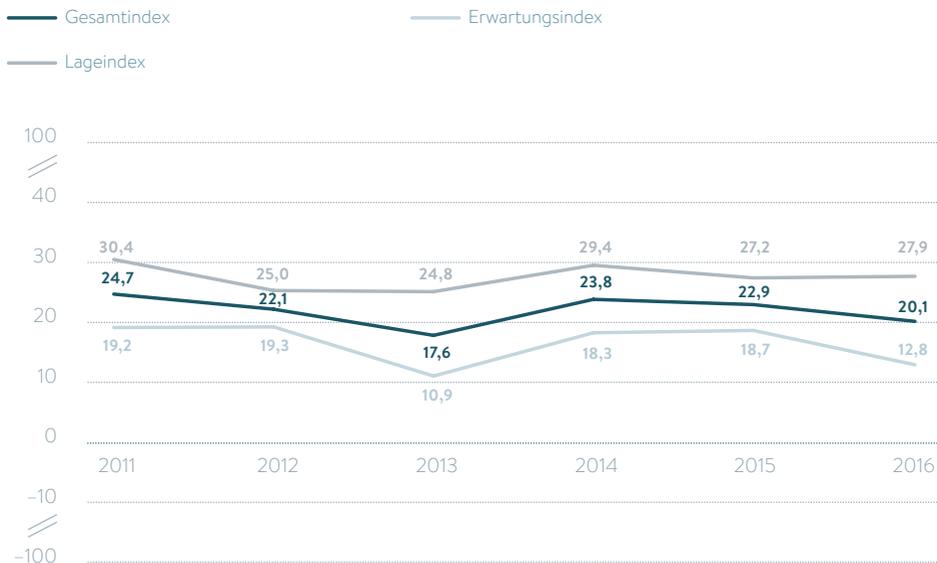
Insgesamt sind die Rektoren und Präsidenten ähnlich zufrieden wie im Jahr zuvor. Die Mehrheit der Hochschulleiter bewertet die aktuelle Lage eher positiv, allerdings fällt der Blick in die Zukunft etwas weniger optimistisch aus. Sorgen bereiten vor allem die zukünftige Finanzierung und Autonomie. Die Ergebnisse unterscheiden sich jedoch stark nach Hochschulgruppen.

# Stimmung bleibt eher positiv, Erwartungen fallen

Im sechsten Befragungsjahr zeigt sich der Stimmungsindex insgesamt stabil und liegt im leicht positiven Bereich. Der Stifterverband-Index, der die Urteile der Hochschulleiter über die aktuelle sowie erwartete Situation an ihren Institutionen wiedergibt, liegt bei 20,1 Punkten (-2,8 Punkte im Vergleich zum Vorjahr) auf der zugrunde liegenden Skala von -100 bis +100 Punkten. Die Bewertung der aktuellen Lage hat sich kaum verändert (+0,7 Punkte). Die Entwicklung für die nächsten fünf Jahre wird jedoch etwas schlechter eingeschätzt: Der entsprechende Index ist um 6 Punkte zurückgegangen.



## GESAMTINDEX UND TEILINDIZES ZU LAGE UND ERWARTUNG, 2011 BIS 2016



# Fünffjahresbilanz: Zusammenarbeit besser – Bedingungen schlechter



Die Hochschullandschaft und die politischen Rahmenbedingungen für Hochschulen haben sich in den vergangenen fünf Jahren deutlich verändert. Die Zahl der Studierenden stieg um knapp 15 Prozent und erreichte einen neuen Höchststand. Die Zahl privater Hochschulen wuchs um mehr als ein Drittel. Neue öffentliche Förderprogramme wurden aufgelegt, um die Wettbewerbsfähigkeit des Hochschulstandorts zu steigern. Trotz dieser Entwicklungen blieb die Stimmung der Hochschulen insgesamt relativ stabil. Doch in einzelnen Bereichen lassen sich klare Veränderungen erkennen: Im Vergleich zum Jahr 2011 schätzen die Hochschulen im Jahr 2016 die Rahmenbedingungen schlechter ein. Dagegen bewerteten sie die Zusammenarbeit mit Politik, anderen Wissenschaftseinrichtungen, Wirtschaft und Zivilgesellschaft besser.

Rahmen-  
bedingungen 2011:

**26,6**

Rahmen-  
bedingungen 2016:

**11,5**



Kooperation 2011:

**37,2**

Kooperation 2016:

**47,7**

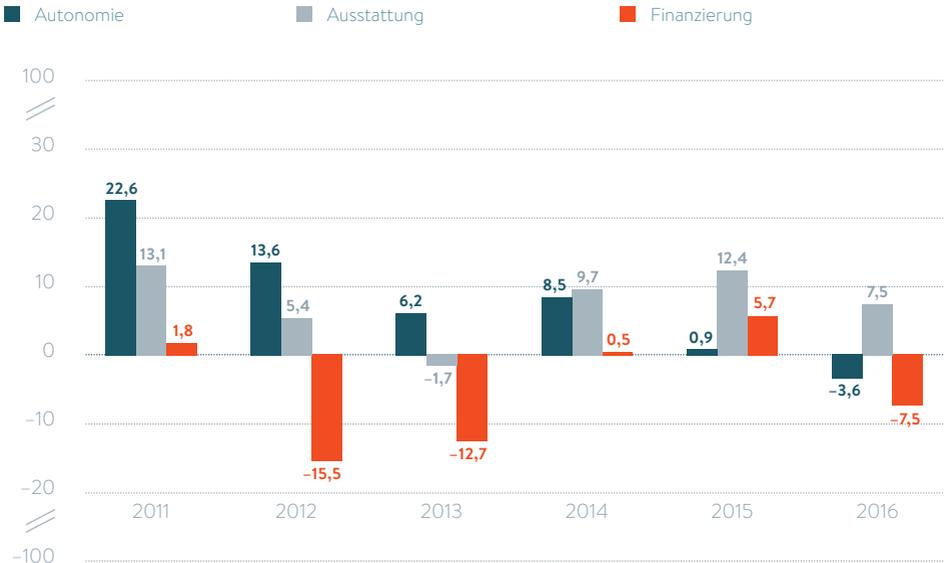


# Sorgen um zukünftige Rahmenbedingungen

Die zukünftige Ausstattung, Autonomie und Finanzierung der Hochschulen betrachten die Hochschulleiter weiterhin eher mit Skepsis. Die drängendsten Sorgen unterscheiden sich dabei nach Hochschulgruppen. Universitäten fürchten vorrangig um ihre zukünftige Autonomie. Der entsprechende Erwartungsindex liegt bei  $-16,2$  Punkten (alle:  $-3,6$  Punkte). Mittlere und kleinere staatliche Fachhochschulen ( $-25$  Punkte) sowie große staatliche Universitäten ( $-19,2$  Punkte) sehen die Entwicklung der Finanzierungssituation in den kommenden fünf Jahren besonders kritisch (alle:  $-7,5$  Punkte). Staatliche Fachhochschulen haben zudem weniger Zuversicht mit Blick auf die zukünftige Ausstattung ( $-8,0$  Punkte, alle:  $+7,5$  Punkte).



## STIFTERVERBAND-INDEX FÜR RAHMENBEDINGUNGEN IN FÜNF JAHREN, 2011 BIS 2016



# Autonomie: Vorteil bei privaten Hochschulen schwindet



Staatliche Hochschulen unterliegen einem breiten Regelwerk mit Vorgaben und Einflussmöglichkeiten der Landes- und Bundespolitik. Private Hochschulen haben deshalb traditionell ihre Entscheidungskompetenzen höher eingeschätzt. Allerdings beklagen sie zunehmend, neue Ansprüche staatlicher Regulierung und ihrer jeweiligen Träger erfüllen zu müssen. In der aktuellen Befragung ist deshalb von einem Mehr an Freiheit für private Hochschulen nichts mehr zu spüren. Gleichzeitig sind die Gestaltungsspielräume staatlicher Einrichtungen in den vergangenen zehn Jahren durch neue Hochschulgesetze tendenziell größer geworden. Staatliche und private Hochschulen schätzen den Grad an Autonomie inzwischen fast gleich hoch ein.

## STIFTERVERBAND-INDEX FÜR DIE AUTONOMIE NACH TRÄGERSCHAFT, 2011 BIS 2016

■ Private Hochschulen

■ Staatliche Hochschulen

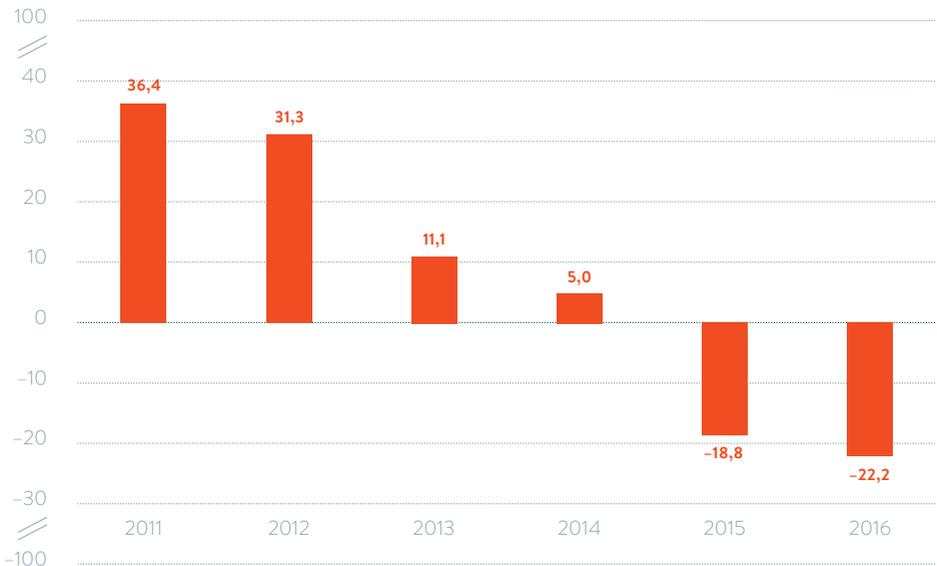


# Ausstattung: Hilferuf von kleinen Universitäten

Lehre und Forschung benötigen neben exzellenten Wissenschaftlern auch eine adäquate Infrastruktur, die zum Beispiel Labore, IT-Systeme, Büro- und Lehrgebäude sowie Bibliotheken umfasst. Die Hochschulen bewerten die aktuelle Ausstattung schlechter als vor fünf Jahren. Der entsprechende Index sank um 18 Punkte und liegt aktuell bei 15 Punkten. Noch dramatischer bewerten kleinere staatliche Universitäten mit weniger als 10.000 Studierenden die Entwicklung der Ausstattungssituation. Seit 2011 hat der Indexwert bemerkenswerte 58,6 Punkte verloren.



## STIFTERVERBAND-INDEX FÜR DIE AUSSTATTUNG KLEINER STAATLICHER UNIVERSITÄTEN, 2011 BIS 2016

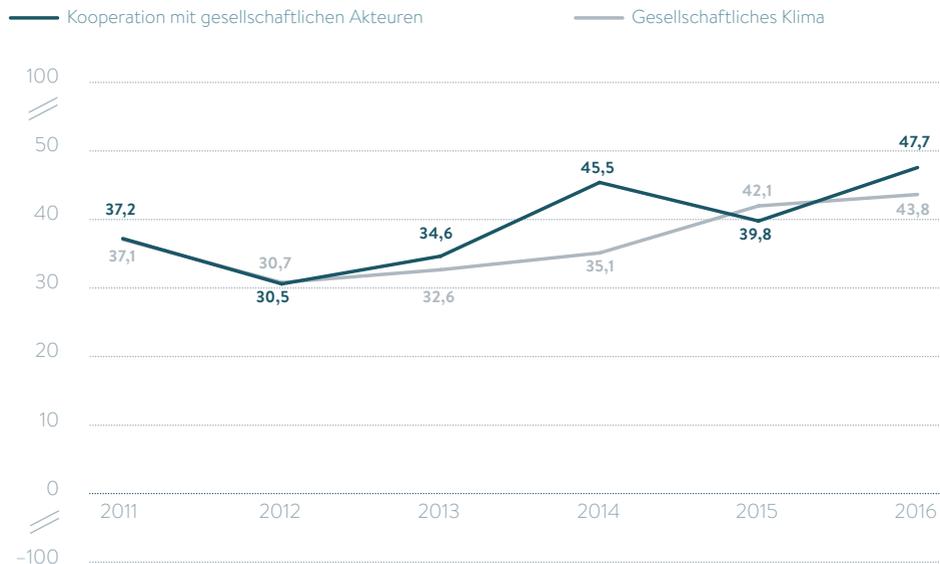


# Auf dem Weg zur kooperativen Hochschule



Hochschulen arbeiten immer besser mit ihren Partnern zusammen. Die Einschätzung der Kooperation mit verschiedenen gesellschaftlichen Akteuren erreicht im Jahr 2016 den höchsten Wert seit Beginn der Erhebung. Kooperation ist damit aktuell der am besten bewertete Indikator. Besonders zufrieden sind die Hochschulleiter mit Partnern aus der Politik auf kommunaler Ebene (65,8 Punkte) sowie regionalen Unternehmen (59,8 Punkte). Die Zusammenarbeit mit den anderen Hochschulen wird ebenfalls sehr positiv eingeschätzt. Auch die gesellschaftliche Wertschätzung, die Hochschulen in Deutschland entgegengebracht wird, wird von den Hochschulleitern höher eingeschätzt als in den Vorjahren.

## STIFTERVERBAND-INDEX FÜR AUSSENBEZIEHUNGEN DER HOCHSCHULEN, 2011 BIS 2016

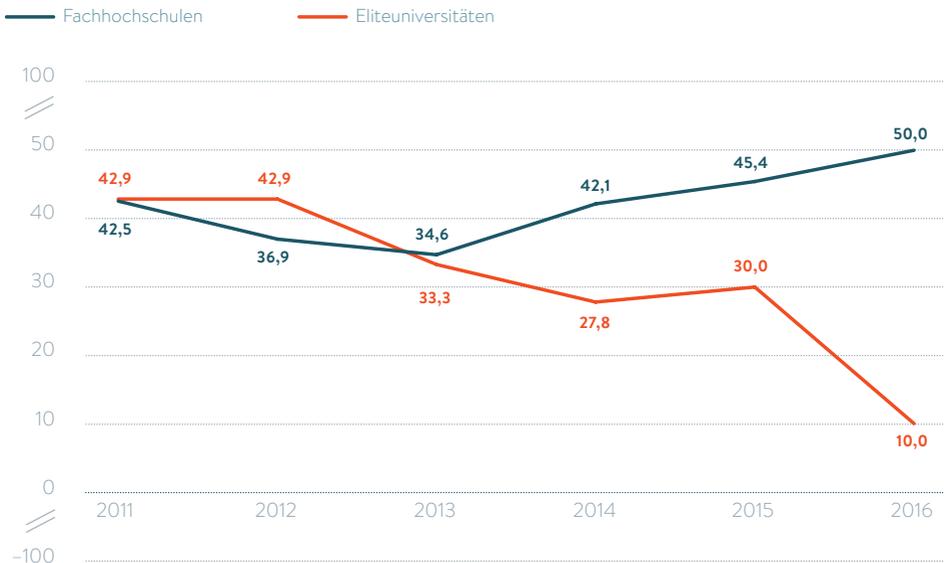


# Sinkende öffentliche Unterstützung für Forschungsexzellenz?

Insgesamt fühlen sich die Hochschulen von der Gesellschaft wertgeschätzt. Sorgen scheinen sich jedoch die Leiter der Eliteuniversitäten aus der Exzellenzinitiative zu machen. Sie bewerten die gesellschaftliche Akzeptanz ihrer Hochschulen seit fünf Jahren schlechter. Ganz anders die Fachhochschulen. Seit 2013 sehen sie eine steigende Wertschätzung durch die Gesellschaft. Mit Blick auf die spezifischen Profile der beiden Hochschulgruppen scheinen die Hochschulleiter also eine sinkende öffentliche Akzeptanz für Grundlagenforschung und mehr Unterstützung für Anwendungsorientierung wahrzunehmen.



## STIFTERVERBAND-INDEX FÜR DAS GESELLSCHAFTLICHE KLIMA FÜR FACHHOCHSCHULEN UND ELITEUNIVERSITÄTEN, 2011 BIS 2016



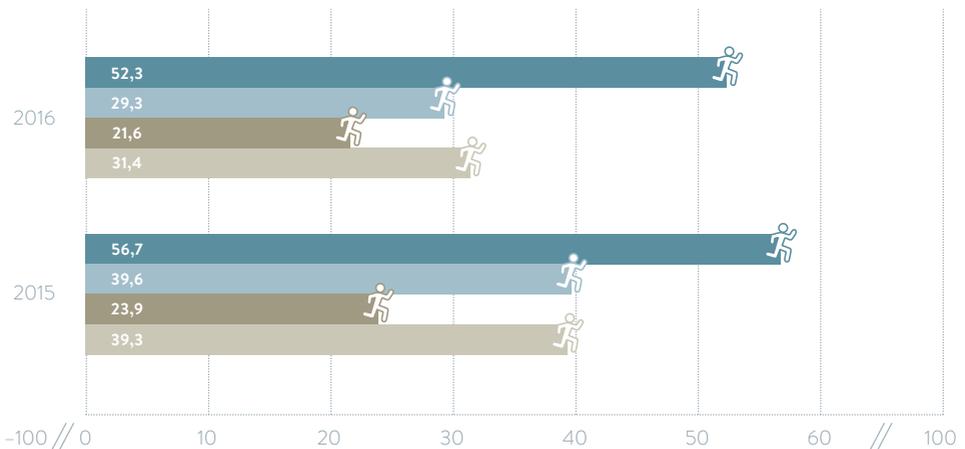
# Schwindende Zuversicht bei Wettbewerbsfähigkeit



Seit 2011 bewerten die Hochschulleiter die Wettbewerbsfähigkeit der eigenen Einrichtung in Forschung und insbesondere Lehre ausgesprochen positiv. In beiden Kategorien erwarten sie zudem weitere Verbesserungen. Doch die Zuversicht im Jahr 2016 ist gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. So fällt der Index für die erwartete Wettbewerbsfähigkeit in der Lehre insgesamt um 10,3 Punkte, an Universitäten sogar um 16,7 Punkte. Ein ähnliches Bild ergibt sich für die Forschung mit einem Rückgang von insgesamt 7,9 Punkten. Beide Indikatoren sind damit auf dem niedrigsten Wert seit Beginn der Befragungen im Jahr 2011.

## STIFTERVERBAND-INDEX FÜR DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT IN DER LEHRE UND FORSCHUNG, 2015 UND 2016

- Aktuelle Wettbewerbsfähigkeit in der Lehre
- Aktuelle Wettbewerbsfähigkeit in der Forschung
- Erwartete Wettbewerbsfähigkeit in der Lehre
- Erwartete Wettbewerbsfähigkeit in der Forschung



# Holen Fachhochschulen bei der Forschung auf?

Universitäten sehen sich traditionell als Ort der Forschung. Fachhochschulen haben dagegen häufig einen Profilschwerpunkt in der Lehre oder im Transfer. Gleichzeitig streben viele Fachhochschulen an, ihre Kapazitäten in der Forschung auszubauen. Verschiedene staatliche Programme wie zum Beispiel FH-Impuls haben das Ziel, diese Forschungskompetenz zu stärken. Dennoch gibt es an Fachhochschulen nur wenig Veränderung bei der Beurteilung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit in der Forschung. Der Vorsprung der Universitäten bleibt also vorerst bestehen, auch wenn diese selbst ihre Wettbewerbsfähigkeit inzwischen etwas schwächer bewerten.



## STIFTERVERBAND-INDEX FÜR DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT IN DER FORSCHUNG NACH HOCHSCHULGRUPPE, 2011 BIS 2016

■ Universitäten

■ Fachhochschulen

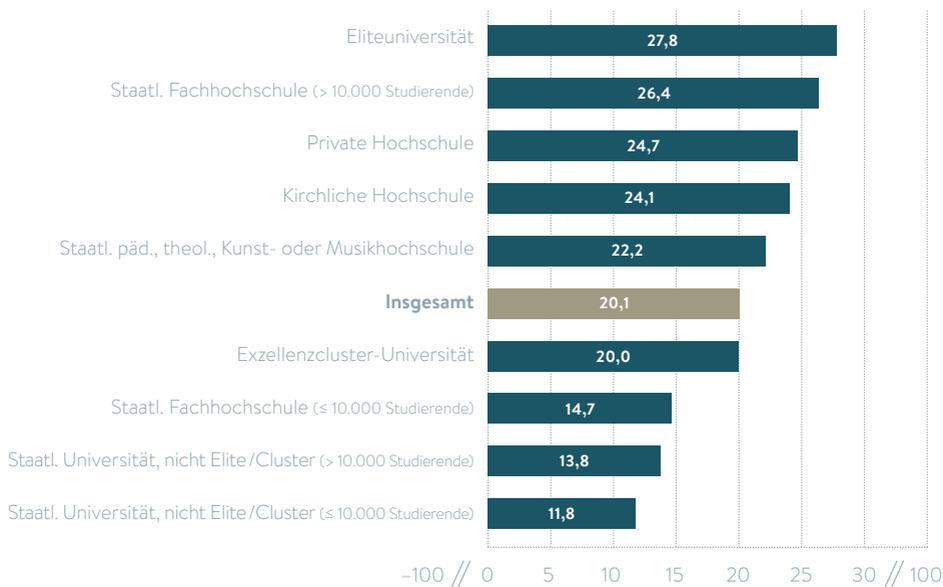


# Machen Förderprogramme glücklich?



Wirkt sich die Einigung der Politik auf neue große Förderprogramme bereits auf die Stimmung an den Hochschulen aus? Nach dem Beschluss zur Exzellenzstrategie bewerten die Leitungen der Eliteuniversitäten die Situation an ihren Hochschulen im Jahr 2016 erstmals am besten. Sie schätzen dabei die aktuelle Lage besonders positiv ein. Große Fachhochschulen blicken ebenfalls hoffnungsvoll in die Zukunft. Das kann auch mit dem Förderprogramm Innovative Hochschule zusammenhängen, in dem Transferleistungen prämiert werden. Viele große Fachhochschulen sehen hierin ein wichtiges Profilelement und haben sich an der Ausschreibung beteiligt. Weniger zufrieden zeigen sich die Universitäten ohne bisherige Erfolge im Exzellenzwettbewerb sowie kleinere Fachhochschulen.

## STIFTERVERBAND-INDEX NACH HOCHSCHULGRUPPE, 2016

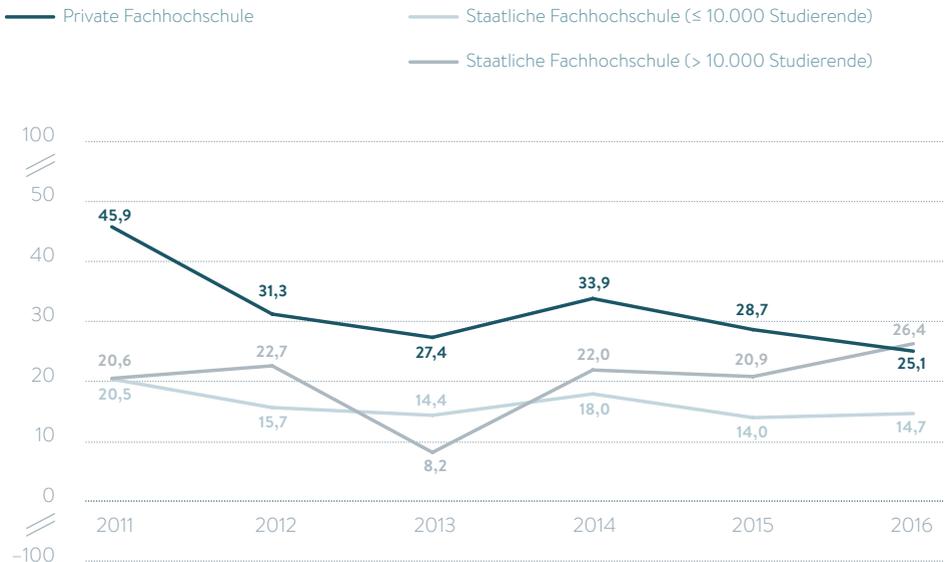


# Stimmungsabfall an privaten Fachhochschulen

Vor fünf Jahren zeigten sich die Leiter privater Fachhochschulen deutlich zufriedener als diejenigen ihrer staatlichen Pendanten. Dieses Bild hat sich jedoch gewandelt. Rektoren und Präsidenten privater Einrichtungen schätzen die aktuelle und zukünftige Lage fast kontinuierlich schlechter ein. Schwierigkeiten bei der langfristigen Etablierung am Markt, auch aufgrund weiterer Neugründungen, sowie die begrenzten Möglichkeiten, staatliche Fördergelder einzuwerben, könnten Gründe für die nachlassende Zuversicht bei privaten Hochschulen sein. Doch auch im staatlichen Sektor gehen die Einschätzungen auseinander. Während sich die Stimmung bei großen staatlichen Fachhochschulen verbessert hat, bleibt sie an kleineren staatlichen Fachhochschulen weniger positiv.



## STIFTERVERBAND-INDEX FÜR FACHHOCHSCHULEN, 2011 BIS 2016



02

# KAPAZITÄTEN FÜR STUDIUM UND LEHRE



In den vergangenen zehn Jahren stieg die Zahl der Studierenden an deutschen Hochschulen um mehr als 40 Prozent auf rund 2,8 Millionen. Um den Zuwachs zu bewältigen, mussten Hochschulen in neue Infrastruktur investieren und Lehrkapazitäten aufbauen. Vor diesem Hintergrund haben Bund und Länder den Hochschulpakt beschlossen, der die Finanzierung zusätzlicher Studienplätze sichern soll. 2016 wurde die dritte Phase des Paktes gestartet. Die Befragung zeigt, wie unterschiedlich die Hochschulleitungen die bisherigen Phasen bewerten.

Zu einer Verbesserung der Studienqualität sollen auch weitere Förderprogramme von Bund und Ländern beitragen. Drei von vier Hochschulen erwerben so zusätzliche Mittel für die Lehre. Ein großer Teil der Lehre wird dabei von Personal übernommen, das in Nebentätigkeit oder befristet an den Hochschulen tätig ist. Die damit verbundenen Folgen für die Wissenschaft sowie insbesondere für das wissenschaftliche Personal selbst werden öffentlich und politisch teilweise auch kritisch diskutiert. Die Hochschulen selbst wünschen sich weiterhin gewisse personelle Freiräume, um Expertise von außerhalb einbinden und flexibel an neuen Entwicklungen forschen zu können.

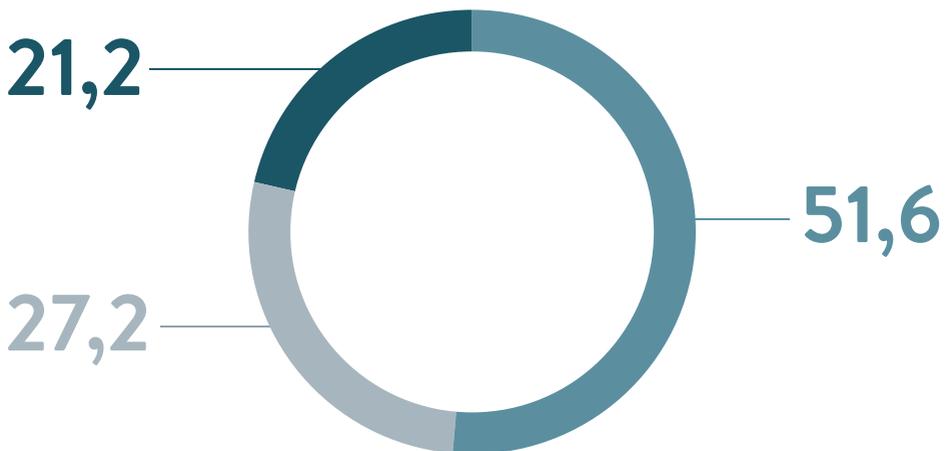
# Hochschulpakt: bisher nur jeder Zweite überzeugt

Seit dem Jahr 2007 ist die Zahl der Studienanfänger deutlich angestiegen. Für den ersten Anstieg sorgten auch der Wegfall der Wehrpflicht und doppelte Abiturjahrgänge. Eine gestiegene Studienneigung führte schließlich dazu, dass weiterhin mehr Studierende an die Hochschulen kamen und die Studienanfängerzahlen sich seit 2011 konstant auf hohem Niveau bewegen. Der Hochschulpakt ist die Antwort von Bund und Ländern auf diese Entwicklung. Insgesamt werden in drei Phasen bis 2023 über 38 Milliarden Euro bereitgestellt, um zusätzliche Ausbildungskapazitäten zu schaffen und ein qualitativ hochwertiges Studium zu ermöglichen. Nach zehn Jahren Laufzeit ist das Zwischenfazit durchwachsen. Nur die Hälfte der befragten Hochschulleiter ist überzeugt, dass der Hochschulpakt seine Ziele bisher erfüllt hat.



## ANTEIL DER HOCHSCHULLEITER, DIE ZUSTIMMEN, DASS DER HOCHSCHULPAKT SEIN ZIEL BISHER INSGESAMT ERFÜLLT HAT, IN PROZENT

■ Stimme (eher) zu      ■ Unentschieden      ■ Stimme (eher) nicht zu



# Hochschulpakt: Lob von staatlichen, Kritik von privaten Hochschulen



Die Bewertung des Hochschulpaktes unterscheidet sich deutlich nach Hochschultyp. Leiter staatlicher Hochschulen schätzen das Programm überwiegend positiv ein. Knapp zwei Drittel der Fachhochschulen und sogar mehr als drei Viertel der Universitäten in öffentlicher Trägerschaft sehen den Pakt als Erfolg an. Große Skepsis zeigen jedoch private Hochschulen: Weniger als jeder fünfte Hochschulleiter bewertet den Hochschulpakt positiv. Zurückzuführen ist das auch darauf, dass der Zuwachs an Studienplätzen an privaten Hochschulen in die Berechnung der Bundesmittel zwar einbezogen, die Mittel aber von den Ländern in der Regel nicht weitergegeben werden. Dabei wachsen private Hochschulen deutlich schneller. Zwischen 2005 und 2015 hat sich die Zahl der Studienanfänger dort auf 42.000 verdreifacht.

## ANTEIL DER HOCHSCHULLEITER, DIE ZUSTIMMEN, DASS DER HOCHSCHULPAKT SEINE TEILZIELE BISHER ERFÜLLT HAT, NACH HOCHSCHULGRUPPE, IN PROZENT

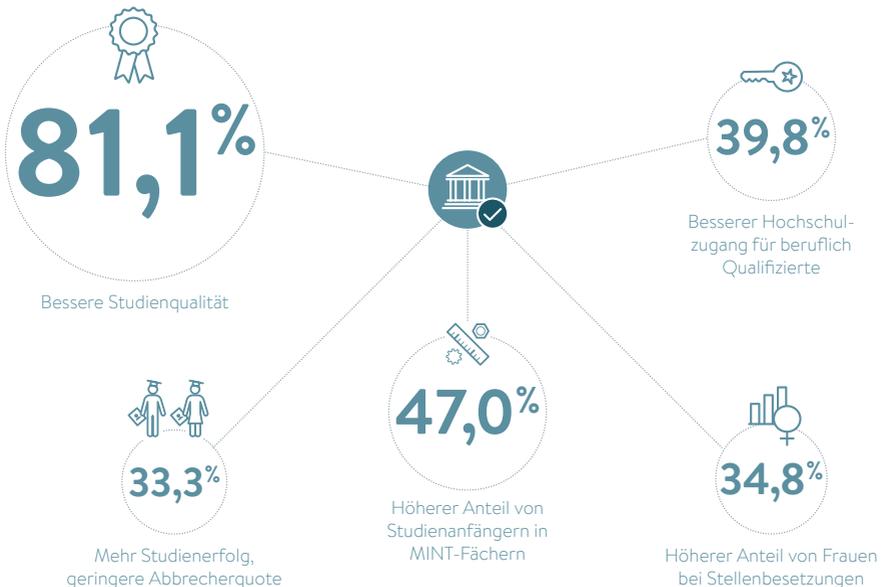


# Paktziele bisher nur teilweise erreicht

In den Vereinbarungen zum Hochschulpakt wird eine Reihe von Zielen benannt. So sollen die Anteile der Studienanfänger an Fachhochschulen und in den MINT-Fächern sowie von Frauen insbesondere bei Professuren erhöht werden. Ab 2016 soll zudem der Zugang von beruflich Qualifizierten zu den Hochschulen verbessert werden. Zudem sind 10 Prozent der Mittel für Maßnahmen reserviert, die Studierende bei einem erfolgreichen Abschluss unterstützen. Diese Ziele wurden bisher aus Sicht der Hochschulleitungen nur teilweise erfüllt. Rund 80 Prozent sagen zwar, dass der Hochschulpakt die Studienqualität an ihren Hochschulen verbessert hat. Gleichzeitig sieht nur eine Minderheit bereits Erfolge bei den weiteren Zielen.



## ANTEIL DER HOCHSCHULLEITER STAATLICHER HOCHSCHULEN, DIE ZUSTIMMEN, DASS EINZELNE ZIELE DES HOCHSCHULPAKTES AN IHRER HOCHSCHULE ERREICHT SIND, IN PROZENT

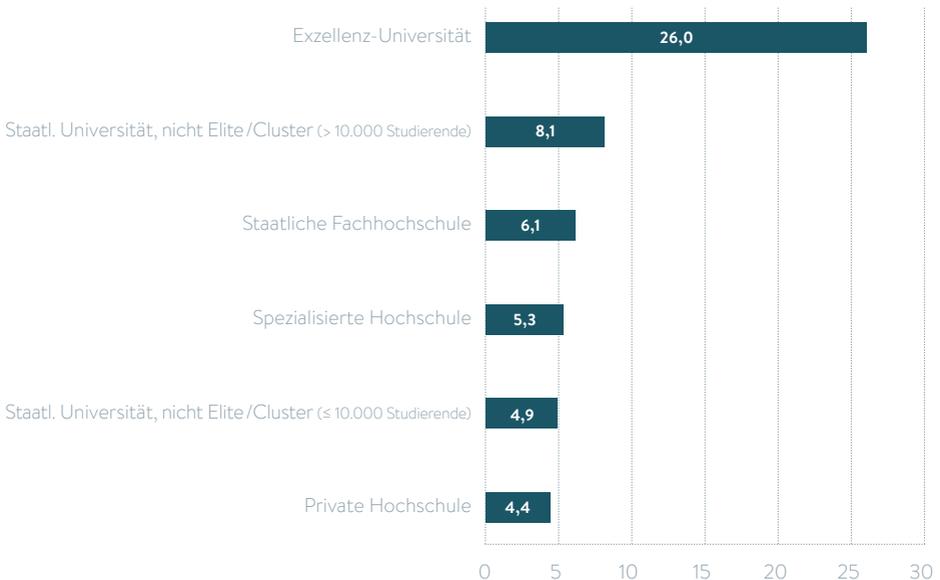


# Exzellenz in der Forschung, Exzellenz in der Lehre?



Bund und Länder haben zahlreiche Initiativen entwickelt mit dem Ziel, die Qualität der Lehre zu verbessern. Laut Befragung haben staatliche Universitäten in den vergangenen zehn Jahren zweimal mehr entsprechende Förderanträge bewilligt bekommen als staatliche Fachhochschulen. Besonders erfolgreich waren Eliteuniversitäten und Universitäten mit Exzellenzclustern. Damit liegen jene Hochschulen vorne, die bereits eine hohe Forschungsförderung erhalten. Eine Profilbildung einzelner Hochschulen in Lehr- oder Forschungsexzellenz scheint sich hier also nicht abzuzeichnen. Auch der Bundesländervergleich zeigt Unterschiede: Hessen, Baden-Württemberg und Brandenburg waren laut Befragung in der Einwerbung von Drittmitteln für Lehre besonders erfolgreich.

## DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL DER ERFOLGREICHEN MITTELEINWERBUNGEN ZUR VERBESSERUNG DER LEHRE IN DEN VERGANGENEN ZEHN JAHREN, NACH HOCHSCHULGRUPPE

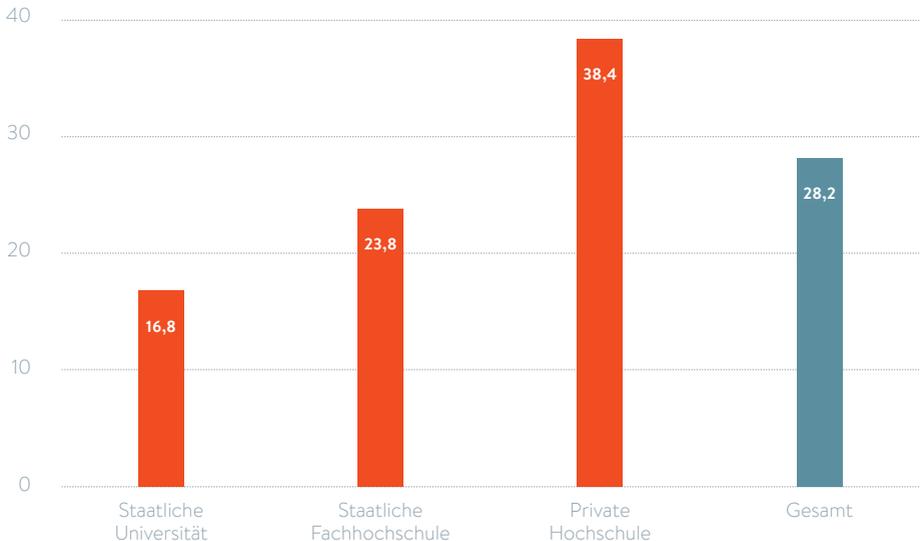


# Lehre auf Honorarbasis

Außerordentliche Professoren, Lehrbeauftragte, Gastdozenten: Hochschulen nutzen vielfältige Möglichkeiten, Personen von außerhalb der Hochschulen in die Lehre einzubinden. Das kann befruchtend sein, wenn Perspektiven etwa aus der Wirtschaft oder dem Ausland in das Curriculum eingebunden werden. Das kann aber auch bedeuten, dass die eigenen Personalkapazitäten nicht ausreichen, um Pflichtveranstaltungen ordnungsgemäß anbieten zu können. Im Durchschnitt wird mehr als jede vierte Lehrveranstaltung nicht von hauptamtlichen Mitarbeitern der Hochschulen übernommen. Private Hochschulen greifen dabei besonders häufig auf externes Personal zurück.



## ANTEIL DER LEHRVERANSTALTUNGEN, DER NICHT DURCH HAUPTAMTLICHES PERSONAL GELEISTET WIRD, NACH HOCHSCHULGRUPPE, IN PROZENT



# Personalentwicklung zwischen Planbarkeit und Flexibilität

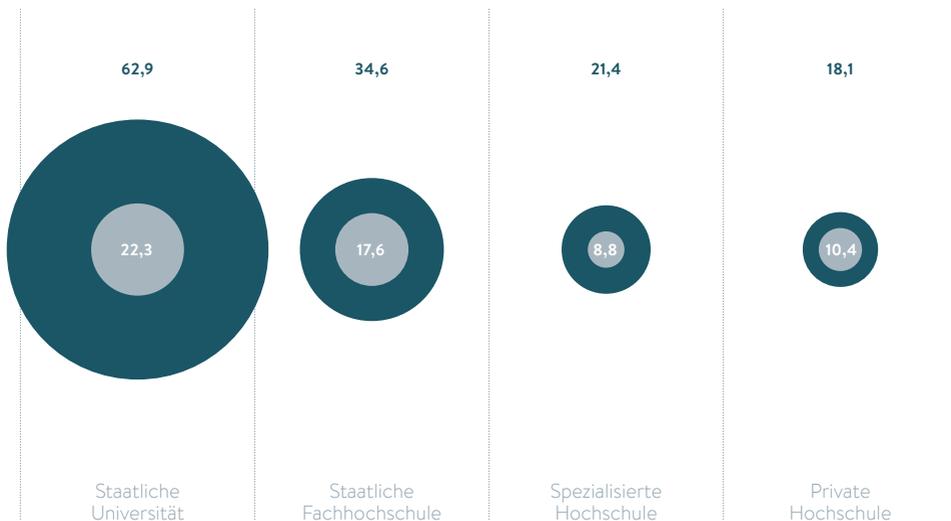


Für Hochschulen gilt ein spezielles Befristungsrecht bei Arbeitsverträgen, das im Wissenschaftszeitvertragsgesetz geregelt ist. Für die Hochschulentwicklung bedeuten Zeitverträge, rascher auf sich verändernde Anforderungen, etwa bei der Erschließung neuer Forschungsthemen, reagieren zu können. Feste Karriereperspektiven sind hingegen attraktiv für das Personal und bringen Planungssicherheit, beispielsweise in der Lehre. An Universitäten sind fast zwei Drittel der Wissenschaftler auf Zeit beschäftigt, an Fachhochschulen nur ein Drittel. Ein Grund ist der unterschiedliche Anteil von Nachwuchswissenschaftlern<sup>1</sup> und Drittmitteln. In der Verwaltung sind befristete Stellen jeweils deutlich seltener.

## ANTEIL BEFRISTETER STELLEN BEIM WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL UND IN DER VERWALTUNG, NACH HOCHSCHULGRUPPE, IN PROZENT

■ Wissenschaftler

■ Verwaltung



# Entfristungen gewünscht

Den bestehenden Anteil an Zeitverträgen bewerten die Hochschulleiter von privaten sowie spezialisierten Hochschulen als weitgehend adäquat. Allerdings arbeiten dort nur rund jeder fünfte Wissenschaftler und ein Zehntel der Verwaltung befristet. Staatliche Universitäten sehen bei einer großen Anzahl an Qualifizierungs- und Drittmittelstellen nur begrenzten Spielraum für eine Senkung der befristeten Beschäftigung. So wollen die Universitätsleiter den hohen Anteil der befristeten Verträge beim wissenschaftlichen Personal um 5,5 Prozentpunkte auf 57,4 Prozent senken. Das entspricht einer Entfristung jeder elften Stelle. Die Leiter von Fachhochschulen wollen sogar jede vierte Stelle entfristen. In der Verwaltung liegen die entsprechenden Werte noch höher.



## DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL GEWÜNSCHTER STELLENENTFRISTUNGEN, NACH HOCHSCHULGRUPPE

### Staatliche Universität

Jeder Elfte (11,4)



Jeder Vierte (4,2)

### Staatliche Fachhochschule

Jeder Vierte (4,0)



Jeder Zweite (2,2)

## 03

# QUARTÄRE BILDUNG



Steigende Lebensarbeitszeit und kürzer werdende Innovationszyklen machen lebenslanges Lernen zu einem unverzichtbaren Bestandteil der Arbeitswelt 4.0. Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen, auch Quartäre Bildung genannt, leistet dazu einen wichtigen Beitrag. Es gilt, die Verantwortung der Hochschulen für das Thema weiter zu stärken und nachfrageorientierte Angebote in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern systematisch auszubauen.

Ein Großteil aller Weiterbildungsmaßnahmen findet jedoch außerhalb akademischer Einrichtungen statt. Die Hochschulen stehen im Wettbewerb mit gewerblichen Anbietern. Die Angebote staatlicher Hochschulen müssen deshalb kostendeckend organisiert sein. Viele Hochschulen sehen Quartäre Bildung jedoch noch nicht als Kernaufgabe. Doch das Marktpotenzial ist groß. Eine Orientierung auf Akademiker, die sich tendenziell reger in der Weiterbildung beteiligen, und ein Schwerpunkt bei Zertifikatskursen, die flexibel und ertragsorientiert organisiert werden können, bilden aktuell die Grundlage für die Erschließung dieses Potenzials.

# Weiterbildung als Nische?

Rund 80 Prozent der befragten Hochschulen haben Angebote zur wissenschaftlichen Weiterbildung<sup>2</sup>. Doch im Vergleich zum gesamten Studienbetrieb ist die Zahl der Teilnehmer je Hochschule eher gering. Nur 3,8 Prozent aller Studierenden in Deutschland sind in weiterbildenden Bachelor- und Masterstudiengängen eingeschrieben. Fast genauso viele nehmen an Zertifikatskursen teil. Insgesamt kommen die meisten Teilnehmer von staatlichen Universitäten, gefolgt von privaten Hochschulen, welche immer noch fast zweimal so viele Teilnehmer verzeichnen wie staatliche Fachhochschulen.



## DURCHSCHNITTliche ANZAHL TEILNEHMER IN WEITERBILDUNG JE HOCHSCHULE IM JAHR 2016, NACH HOCHSCHULGRUPPE

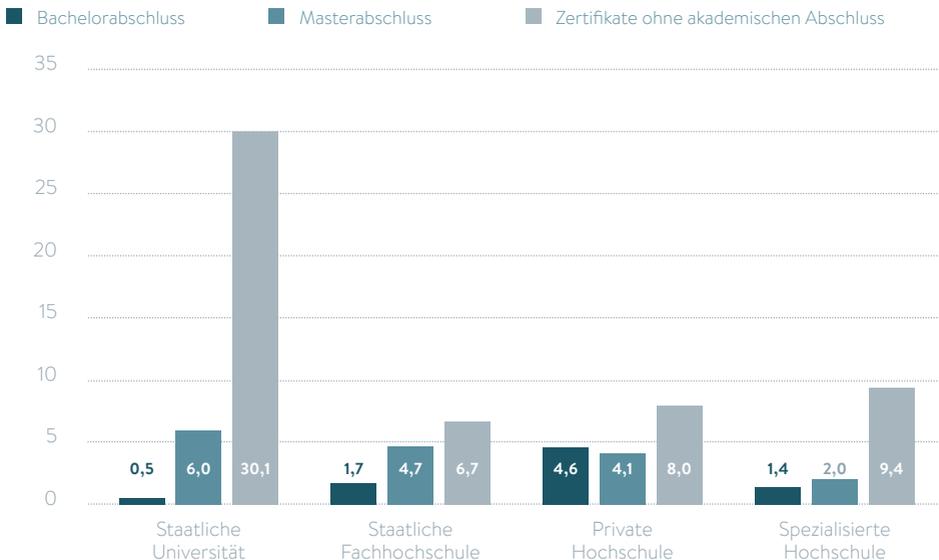


# Zertifikat statt Hochschulabschluss



Wissenschaftliche Weiterbildung bietet die Möglichkeit, einen akademischen Grad zu erwerben. Dabei müssen die Teilnehmer an der jeweiligen Hochschule eingeschrieben sein. Somit werden Inhalte und Richtlinien im Curriculum und in der Prüfungsordnung von der Hochschule festgelegt. Zwei Drittel der Weiterbildungsangebote bieten jedoch keinen akademischen Abschluss, sondern ein Zertifikat an. Pro Hochschule gibt es davon im Durchschnitt 13 Angebote. Weiterbildungsstudiengänge mit Masterabschluss (4,5 Angebote) und mit Bachelorabschluss (2,2 Angebote) sind seltener vertreten. Staatliche Hochschulen dürfen in der Regel keinen Weiterbildungsbachelor anbieten. Daraus ergibt sich die Diskrepanz zu privaten Hochschulen, die wiederum relativ viele solcher Angebote haben.

## ANZAHL WEITERBILDUNGSANGEBOTE JE ABSCHLUSSART, NACH HOCHSCHULGRUPPE



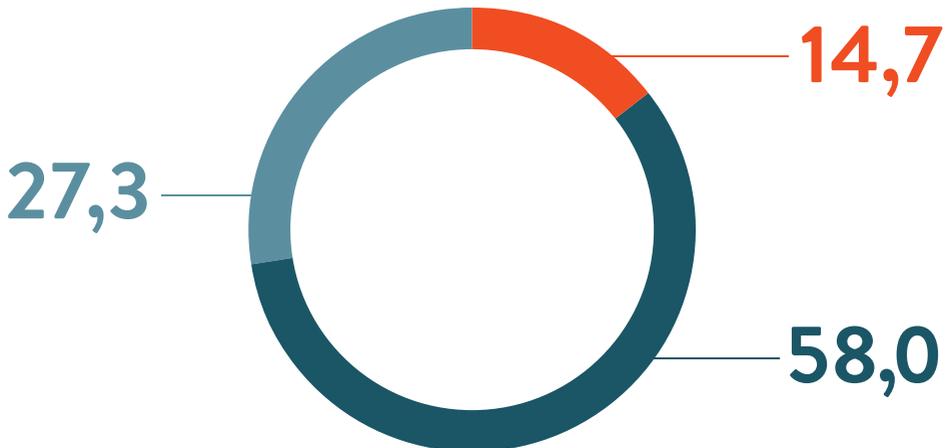
# Flexibilität im Studium großgeschrieben

Quartäre Bildung als Aufstiegsmöglichkeit für beruflich Qualifizierte und als Brücke in akademisch geprägte Berufe steht nur selten im Fokus der Hochschulen. Laut Befragung richten sich mindestens drei Viertel der Weiterbildungsangebote insbesondere an Teilnehmer, die bereits einen Hochschulabschluss haben. Meist sind die Weiterbildungen so organisiert, dass sie parallel zu beruflichen oder anderen Tätigkeiten wahrgenommen werden können. Am häufigsten werden sie deshalb in Teilzeit angeboten, zum Beispiel als Studium am Abend oder am Wochenende. Oft sind sie auch räumlich und zeitlich flexibel studierbar, beispielsweise mithilfe von Online- oder Blended-Learning-Angeboten. Nur jedes siebte Angebot zur Weiterbildung verlangt ein Vollzeitstudium.



## WEITERBILDUNGSANGEBOTE JE STUDIENFORM, IN PROZENT

■ Vollzeit
 ■ Teilzeit
 ■ Räumlich und zeitlich flexibel studierbar



# Breites Fächerspektrum im Angebot



Die Weiterbildungsmöglichkeiten an deutschen Hochschulen sind vielfältig und werden über alle akademischen Disziplinen hinweg angeboten. Den höchsten Anteil erreichen die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. An staatlichen Hochschulen sind zudem Mathematik und Naturwissenschaften stark vertreten, an staatlichen Universitäten wird auch oft Weiterbildung in Sprach- und Kulturwissenschaften angeboten. Private Hochschulen spezialisieren sich neben den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften häufig auf Weiterbildung in Medizin und den Gesundheitswissenschaften.

## WEITERBILDUNGSANGEBOTE JE FACHBEREICH, NACH HOCHSCHULGRUPPE, IN PROZENT

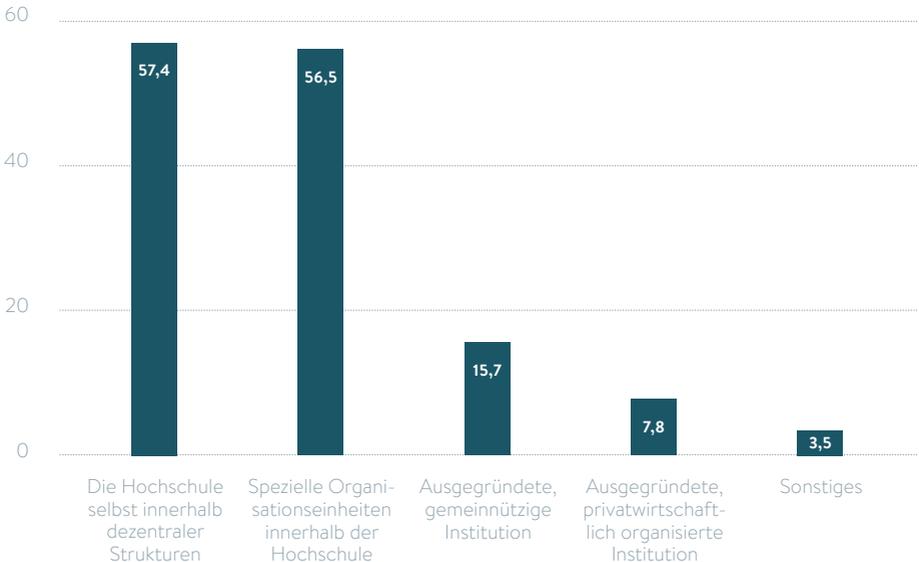


# Organisatorische Vielfalt

Weiterbildungsangebote können zentral oder dezentral organisiert sein. Sie können innerhalb bestehender Strukturen, insbesondere durch die Fakultäten und Fachbereiche, oder durch spezielle Organisationseinheiten, wie zum Beispiel Professional Schools oder Zentren für Weiterbildung, erbracht werden. Eine zentrale Einheit kann eine gute Koordinierung der Weiterbildungsangebote und umfassende Unterstützung leisten. Jedoch ist auch eine Verankerung in der Leitungsebene für die strategische Entwicklung der Weiterbildungsaktivitäten wichtig<sup>3</sup>. Zentrale und dezentrale Strukturen werden von einer gleich großen Zahl (57 Prozent) der Hochschulen, teilweise auch parallel, genutzt. Etwa ein Viertel der Hochschulen hat die Aufgabe zudem in eine gemeinnützige oder private Institution ausgelagert.



## ZUSTÄNDIGKEIT FÜR DIE OPERATIVE UMSETZUNG DER WEITERBILDUNGSANGEBOTE, IN PROZENT

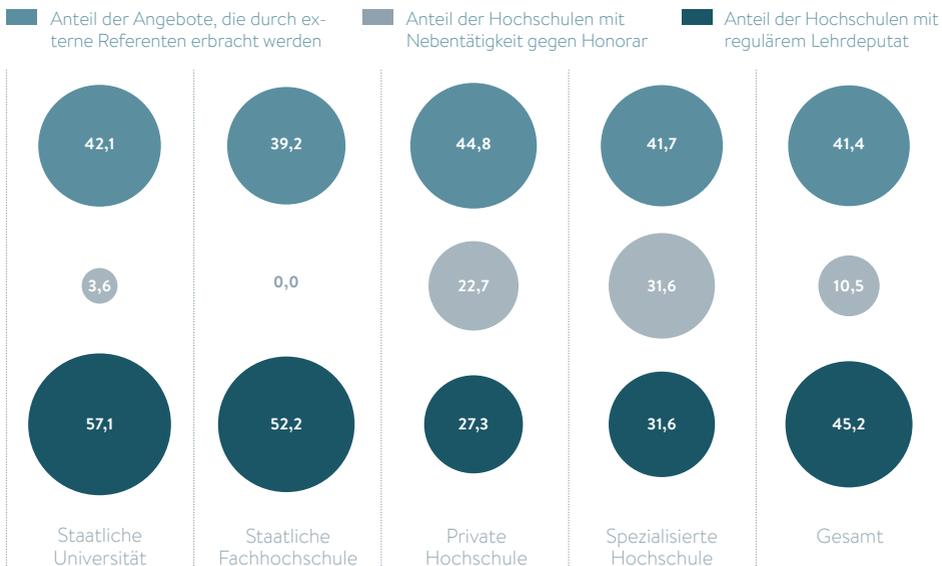


# Externe Referenten gefragt



An nahezu jeder zweiten Hochschule besteht die Möglichkeit, die Lehre in der Weiterbildung innerhalb des regulären Lehrdeputats zu leisten. Hochschulleiter weisen jedoch darauf hin, dass hierbei aufgrund der regulären Lehraufgaben häufig Kapazitätsprobleme auftreten. In Form einer zusätzlich vergüteten Nebentätigkeit können Lehrende ihren Weiterbildungsunterricht nur an 10,5 Prozent der Hochschulen anbieten. An den staatlichen Hochschulen fehlt diese Möglichkeit nahezu vollständig. Fehlende Kapazitäten und Anreize innerhalb der eigenen Organisation können ein Grund dafür sein, dass im Durchschnitt 41,4 Prozent der Lehrveranstaltungen durch extern rekrutierte Referenten erbracht werden.

## LEHRE IN DER WEITERBILDUNG, ANTEIL EXTERNE REFERENTEN UND ANTEIL DER HOCHSCHULEN, NACH HOCHSCHULGRUPPE, IN PROZENT

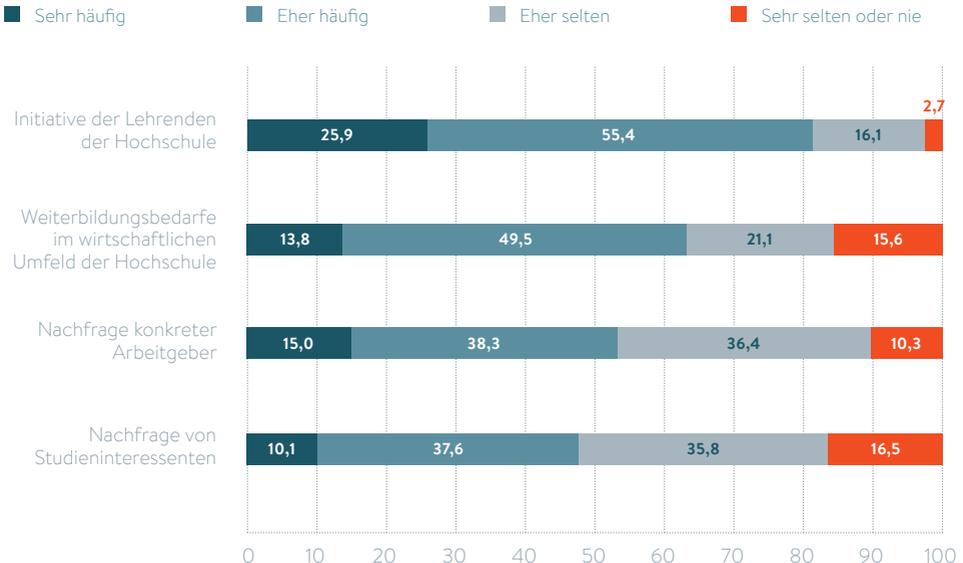


# Marktbedarfe ausreichend berücksichtigt?

Ein Studium in der Erstausbildung soll einerseits auf die Arbeitswelt vorbereiten, andererseits aber auch grundlegende wissenschaftliche Fertigkeiten vermitteln. Quartäre Bildung muss dagegen stärker spezifische Bedarfe des Arbeitsmarktes und berufliche Vorkenntnisse der Studierenden berücksichtigen. Bei Einrichtung und Gestaltung von Weiterbildungsangeboten orientieren sich Hochschulen häufig am Bedarf im wirtschaftlichen Umfeld (63,3 Prozent). Rund die Hälfte entwickelt Angebote auf Nachfragen konkreter Arbeitgeber und potenzieller Teilnehmer. Am häufigsten kommt der Impuls von den Professoren selbst. So werden an über 80 Prozent der Hochschulen die Angebote häufig auf Initiative der Lehrenden entwickelt.



## IMPULSE ZUR ENTWICKLUNG VON WEITERBILDUNGSANGEBOTEN, IN PROZENT

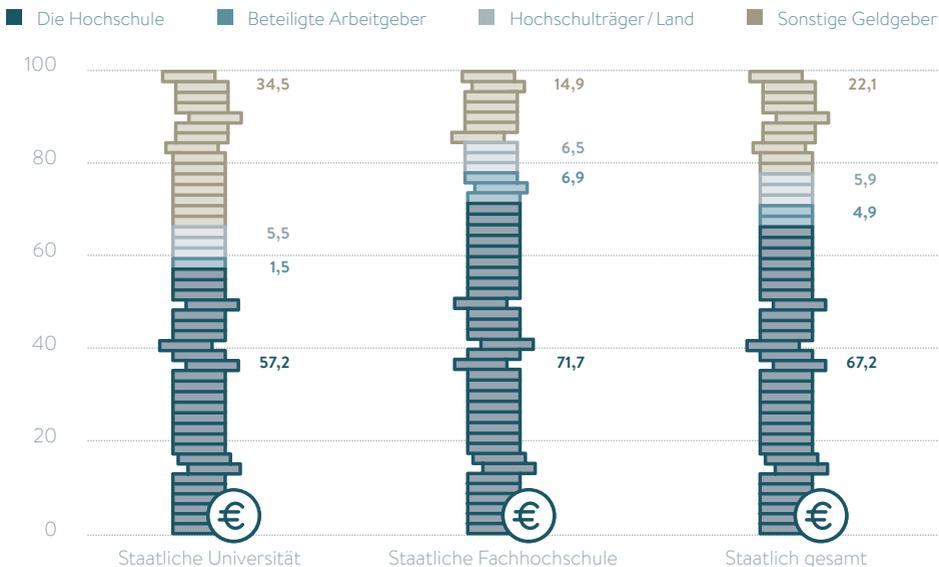


# Staatliche Hochschulen tragen Entwicklungskosten oft selbst



Quartäre Bildung an staatlichen Hochschulen darf nicht aus den Grundmitteln finanziert werden. Stattdessen müssen alle Aufwendungen auf Vollkostenbasis durch zusätzliche Finanzmittel gedeckt sein. Besonders schwer ist dies in der Entwicklungsphase, das heißt bei der Konzeption und Implementierung der Weiterbildungsangebote, wenn noch keine Teilnahmegebühren erhoben werden können. Zudem wird nur ein kleiner Teil der Aufwendungen in dieser Phase durch beteiligte Hochschulträger (5,9 Prozent), insbesondere die Länder, und Arbeitgeber (4,9 Prozent) finanziert. An staatlichen Universitäten leisten jedoch Bundesmittel eine gewisse Unterstützung. Damit ist der Eigenanteil dort geringer als an den Fachhochschulen.

## VERTEILUNG DER ENTWICKLUNGSKOSTEN ZUR EINRICHTUNG DER WEITERBILDUNGSANGEBOTE, NACH HOCHSCHULGRUPPE, IN PROZENT



# Synergien durch Kooperation

Kooperationen mit Partnern aus Wissenschaft und Wirtschaft können die hochschulischen Weiterbildungsangebote stärken. Sie können nicht nur zu einer Ausdifferenzierung des Angebotes beitragen, sondern auch die Teilnehmerrekrutierung befördern. Fast alle Hochschulen kooperieren bei einzelnen Weiterbildungsangeboten mit externen Partnern. So kooperiert jeweils rund jede vierte Hochschule häufig mit anderen Hochschulen, nicht-hochschulischen Bildungsträgern sowie regionalen Arbeitgebern. Seltener findet die Zusammenarbeit mit überregionalen Arbeitgebern statt.



## KOOPERATION IN DER WEITERBILDUNG, IN PROZENT



# Weiterbildungsmarkt als Finanzierungsmöglichkeit



Hochschulen können ihre Einnahmen in der Weiterbildung aus Gebühren oder Entgelten generieren. Während Gebühren an den tatsächlichen Kosten gemessen werden, dürfen aus Entgelten Überschüsse produziert und reinvestiert werden. Erste Schätzungen im Hochschul-Barometer zeigen, dass eine Hochschule in Deutschland in der Weiterbildung durchschnittlich etwa 2.000 Euro pro Teilnehmer im Studienjahr einnimmt<sup>4</sup>. Das finanzielle Potenzial für Hochschulen ist demnach beachtlich. Dieses ergibt sich aus den vier Millionen Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss, die an externen, bisher meist außerhochschulischen, Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben (Stand: 2015). Allein Unternehmen investierten dabei rund 330 Millionen Euro in Studium und akademische Weiterbildung ihrer Mitarbeiter (+15 Prozent seit 2009)<sup>5</sup>.

## POTENZIELLE EINNAHMEN DURCH WEITERBILDUNGSANGEBOTE



Einnahmen pro Teilnehmer  
pro Jahr (Schätzung)

**2.000 €**



## 04

# DIVERSITÄT



Ein gesellschaftlicher und demografischer Wandel führt dazu, dass die Vielfalt unter den Studierenden und Lehrenden zunimmt. Das betrifft individuelle Bildungsbiografien, kulturelle Prägungen und soziale Hintergründe. Diese Vielfalt als Chance zu sehen und allen Menschen gleichermaßen Zugang zu guter Bildung zu ermöglichen, ist eine wichtige Aufgabe. Hochschulen können hier eine Vorreiterfunktion übernehmen und Vorbilder hervorbringen. Deshalb ist eine Sensibilisierung für das Thema Diversität an den Hochschulen von besonderer Bedeutung.

Damit stehen die Hochschulen vor der Herausforderung, gute Rahmenbedingungen für individuelle Bildungswege zu schaffen und die Chancengerechtigkeit in der akademischen Bildung zu erhöhen. Dafür müssen sie die Potenziale erkennen, die Diversität für die eigene Institution bereithält, und Fragen der Diversität bei der Gestaltung von Lehre und Forschung, aber auch bei der Gesamtentwicklung der Hochschule, berücksichtigen.

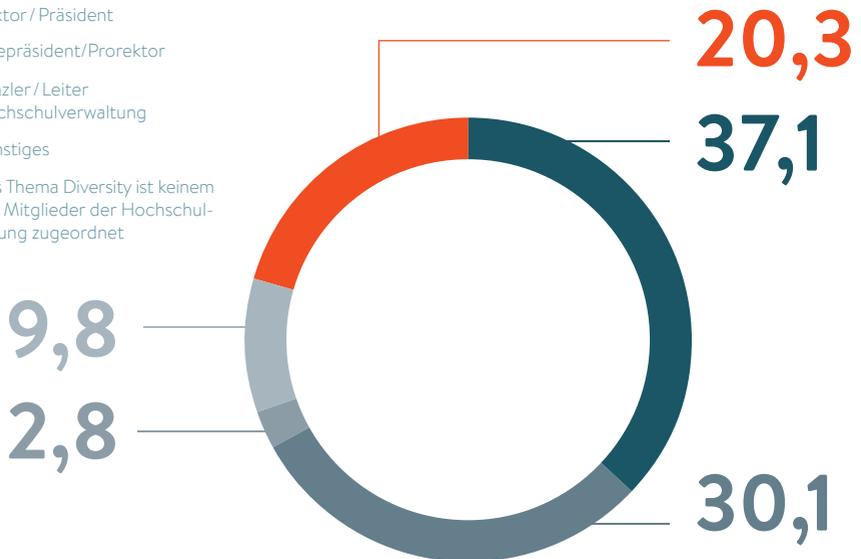
# Diversitätsmanagement meist strategisch verankert



Das Engagement einer Hochschule für das Thema Diversität benötigt eine strategische Grundlage in der Hochschulentwicklung. Eine zentrale Ansiedlung des Themas in der Hochschulleitung kann zu dessen Sichtbarkeit und kontinuierlicher Bearbeitung beitragen. An vier von fünf der befragten Hochschulen ist dieses Thema auf Leitungsebene bereits verankert. An den staatlichen Hochschulen sind es sogar rund 90 Prozent, an privaten allerdings nur rund die Hälfte. Damit wird Diversitätsmanagement an den privaten Hochschulen seltener als eine strategische Aufgabe gesehen.

## VERANKERUNG DES THEMAS DIVERSITÄT IN DER HOCHSCHULLEITUNG, IN PROZENT

- Rektor / Präsident
- Vizepräsident/Prorektor
- Kanzler / Leiter Hochschulverwaltung
- Sonstiges
- Das Thema Diversity ist keinem der Mitglieder der Hochschulleitung zugeordnet



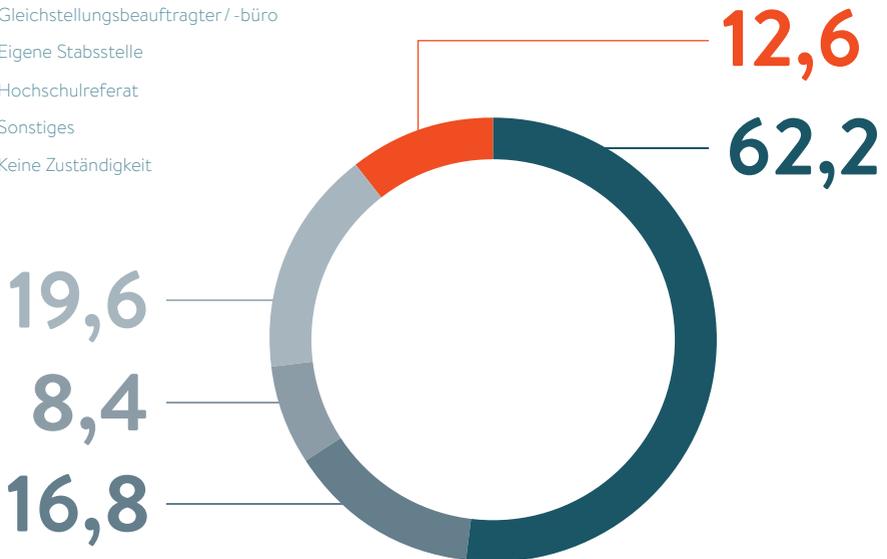
# Feste operative Zuständigkeit an staatlichen Hochschulen

Die operative Zuständigkeit für das Diversitätsmanagement an Hochschulen liegt überwiegend bei den Gleichstellungsbeauftragten. Doch auch Stabsstellen und Hochschulreferate beschäftigen sich mit der Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen. Insgesamt haben 87,6 Prozent der befragten Hochschulen Diversitätsmanagement als Thema in der Verwaltung verankert. Dazu zählen nahezu alle staatlichen Hochschulen. Jeder fünfte Leiter einer privaten Hochschule berichtet jedoch, dass eine operative Zuständigkeit für das Thema Diversität an seiner Einrichtung fehlt.



## VERANKERUNG DES THEMAS DIVERSITÄT AUF DER OPERATIVEN EBENE, IN PROZENT

- Gleichstellungsbeauftragter/-büro
- Eigene Stabsstelle
- Hochschulreferat
- Sonstiges
- Keine Zuständigkeit



# Diversität in Studium und Lehre bereits angekommen



Das Thema Diversität findet in Studium und Lehre bereits eine breite Beachtung (83,1 Prozent), zum Beispiel mit entsprechenden Beratungs- und Betreuungsangeboten und flexiblen Studienformaten. Dazu gehört auch, dass ein ähnlich hoher Anteil der Hochschulen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für Studierende anwendet. Entsprechende Beschwerdestellen sind jedoch nur an etwa der Hälfte der Hochschulen vorhanden. Auch in der strategischen Hochschulsteuerung, zum Beispiel in Zielvereinbarungen mit den Fakultäten oder im Leitbild der Hochschule, wird Diversität häufig berücksichtigt. 71,1 Prozent der Hochschulen geben an, auf diese Weise das Thema in die Hochschulentwicklung aufzunehmen. Bei den staatlichen Universitäten sind es sogar 81,8 Prozent.

81,2%

wenden AGG auf ihre Studierenden an.

54,0%

verfügen über eine Beschwerdestelle.

# Diversität: kein Thema für Personalpolitik und Forschung?

Diversitätsmanagement an Hochschulen sollte sich nicht nur an Studierenden orientieren, sondern auch die eigenen Beschäftigten adressieren, beispielsweise in Bezug auf die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses oder durch thematische Schulungen und Personaltrainings. Jedoch nur rund die Hälfte der befragten Hochschulen betreibt ein intensives Diversitätsmanagement beim eigenen Personal. Besonders private Einrichtungen sind hier selten aktiv (33,3 Prozent). Noch weniger Berücksichtigung findet das Thema in Forschung und Wissenschaft. Nur knapp jede dritte Hochschule sieht Diversität in diesem Bereich als eine wichtige Aufgabe an, obwohl Vielfalt zu einer internationalen und interdisziplinären Forschungslandschaft gehört.



## ANTEIL DER HOCHSCHULLEITER, DIE ZUSTIMMEN, DASS DAS THEMA DIVERSITÄT IN DEN FOLGENDEN BEREICHEN AN IHRER HOCHSCHULE BERÜCKSICHTIGT WIRD, IN PROZENT



# DAS HOCHSCHUL- BAROMETER



Für das Hochschul-Barometer befragt der Stifterverband jährlich alle Hochschulleiter in Deutschland zu ihrer Einschätzung der aktuellen Lage der Hochschulen, zu drängenden Herausforderungen und geplanten Entwicklungen. Es zeigt die Stimmung an den Hochschulen, identifiziert Trends und offenbart die Einschätzung zu aktuellen Entwicklungen im Hochschulsystem.

Ziel des Hochschul-Barometers ist es, die Öffentlichkeit auf die Belange der Hochschulen aufmerksam zu machen und Hinweise an Politik und Wissenschaftsförderer für weitere Verbesserungen im Hochschulbereich zu geben. Jedes Jahr erfasst die Erhebung Kernindizes zu den Rahmenbedingungen, den Partnerbeziehungen und der Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen. Neben einem festen Fragenblock zur Bildung des Stifterverband-Index werden jedes Jahr unterschiedliche Schwerpunktthemen behandelt. Bisher hat das Hochschul-Barometer folgende Themen analysiert: Profilbildung, Hochschulfinanzierung, Kooperation mit der Wirtschaft und Overheads im Speziellen, Internationalisierung, Quartäre Bildung, Lehrkapazitäten, Forschungsförderung, Diversität sowie Studium für Flüchtlinge.

**Mehr unter:** [www.hochschul-barometer.de](http://www.hochschul-barometer.de)

# Methodik

## DATEN UND RÜCKLAUF

Die jeweilige Grundgesamtheit der Befragungen umfasst alle deutschen Hochschulen, die zum Befragungszeitpunkt staatlich oder staatlich anerkannt sind und unbeschränkten Studienzugang bieten. Zum Zeitpunkt der letzten Befragung (November bis Dezember 2016) waren es 391 Hochschulen. Das Hochschul-Barometer erzielte in allen fünf Jahren einen hohen Rücklauf von 40 bis 56 Prozent. Insgesamt haben wir mit dem Hochschul-Barometer rund 78 Prozent aller Hochschulen erreicht. Dies gewährleistet eine hohe Qualität und Belastbarkeit der erhobenen Daten und zeigt, dass das Hochschul-Barometer eine hohe Akzeptanz und Relevanz in der Hochschullandschaft hat.



Durch die hohen Rücklaufquoten repräsentieren die Antworten die Vielfalt der deutschen Hochschullandschaft: Universitäten und Fachhochschulen, öffentliche und private Einrichtungen. 61 Prozent der im Jahr 2016 teilnehmenden Hochschulen sind Fachhochschulen beziehungsweise nicht spezialisierte Hochschulen ohne Promotionsrecht, 24 Prozent sind Universitäten und übrige Hochschulen mit Promotionsrecht und 15 Prozent sind spezialisierte Hochschulen wie Kunst- und Musikhochschulen, theologische oder pädagogische Hochschulen. Auch die Aufteilung nach Größe und Trägerschaft im Sample entspricht weitgehend der Aufteilung in der Grundgesamtheit. Die Ergebnisse sind damit aussagekräftig für die Hochschullandschaft insgesamt.

### BERECHNUNG DES STIFTERVERBAND-INDEX

Die Grundlage des Stifterverband-Index für die deutschen Hochschulen bilden 17 Indikatoren, die zum einen die aktuelle Lage und zum anderen die erwarteten Verbesserungen oder Verschlechterungen in den nächsten fünf Jahren messen. Daraus ergeben sich ein Lageindex und ein Erwartungsindex. Zusammengenommen bilden sie den Stifterverband-Index. Die mögliche Bandbreite der Indizes variiert von -100 (extrem negative Stimmung) bis +100 Punkte (extrem positive Stimmung).

Inhaltlich unterteilen sich die Indikatoren in die folgenden Bereiche:



1. Rahmenbedingungen: Hochschulautonomie, Ausstattung der Infrastruktur in Forschung und Lehre, Personalsituation in Wissenschaft und Management sowie Finanzierungssituation.



2. Gesellschaftliche Einbettung: Kooperationen der eigenen Hochschule mit anderen Akteuren aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft sowie gesellschaftliches Klima für die Hochschulen insgesamt.



3. Wettbewerbsfähigkeit der eigenen Hochschule in der Forschung und Lehre sowie Wettbewerbsfähigkeit des Hochschulstandorts Deutschland.

## ENDNOTEN

- <sup>1</sup> Detailliertere Zahlen zum wissenschaftlichen Nachwuchs findet man in der Erhebung des Stifterverbandes *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs*, 2016.
- <sup>2</sup> Unter wissenschaftlicher Weiterbildung werden kostenpflichtige Weiterbildungsangebote verstanden im Sinne der Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer akademischen oder beruflichen Ausbildung, in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit.
- <sup>3</sup> Die in den Hochschulgesetzen festgeschriebene Aufgabe wird jedoch nur an 15 Prozent der staatlichen Hochschulen über entsprechende Ressortwidmungen (Vizepräsident oder Prorektor) abgebildet. Siehe dazu den Fachartikel des Stifterverbandes *Forschung, Lehre, Und? Kernaufgaben von Hochschulen sind unzureichend in ihren Leitungsebenen verankert*, 2016.
- <sup>4</sup> Die Unterschiede zwischen den Hochschultypen, aber beispielsweise auch innerhalb der Gruppe privater Hochschulen, sind groß. Daher sollte diese Schätzung als erste Annäherung interpretiert werden.
- <sup>5</sup> Siehe dazu weitere Studien des Stifterverbandes *Hochschul-Bildungs-Report 2017* und *Bildungsinvestitionen der Wirtschaft 2015*.



Die in dieser Publikation gewählte männliche Form bezieht immer gleichermaßen weibliche Personen ein. Auf eine Doppelbezeichnung wird zugunsten der Lesbarkeit verzichtet.

## EINZELINDIZES DES HOCHSCHUL-BAROMETERS, 2011 BIS 2016

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>STIFTERVERBAND-INDEX FÜR DIE HOCHSCHULEN</b>	<b>24,7</b>	<b>22,2</b>	<b>17,6</b>	<b>23,8</b>	<b>22,9</b>	<b>20,1</b>
<b>LAGEINDEX</b>	<b>30,4</b>	<b>25,1</b>	<b>24,8</b>	<b>29,4</b>	<b>27,2</b>	<b>27,9</b>
Rahmenbedingungen (Autonomie, Ausstattung, Finanzierung, Personal)	26,6	6,3	11,6	11,8	8,9	11,5
Außenbeziehungen (Kooperation, Klima)	37,2	30,6	33,6	40,3	41,0	45,8
Wettbewerbsfähigkeit (Standort, eigene Forschung und Lehre)	30,9	41,1	33,5	41,6	38,6	35,3
Autonomie	36,4	19,6	29,7	29,4	25,5	28,2
Ausstattung (ohne Personal)	33,1	18,7	19,4	17,2	10,9	15,0
Finanzierungssituation	18,1	-7,3	-1,0	4,7	0,6	2,6
Personalsituation (Ausstattung und Rekrutierungschancen)	18,7	-5,7	-1,7	-4,1	-1,3	0,3
Kooperation mit Politik auf kommunaler Ebene	53,9	46,3	55,4	59,1	52,9	65,8
Kooperation mit Politik auf Landesebene	35,4	27,6	25,5	44,2	36,0	52,0
Kooperation mit Schulen	40,2	32,7	34,6	43,3	39,2	49,0
Kooperation mit Hochschulen in Deutschland	42,8	31,8	40,3	52,2	46,2	54,2
Kooperation mit Hochschulen im Ausland	47,7	37,9	44,3	53,0	49,4	50,7
Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen	20,5	15,5	10,8	27,2	17,4	29,9
Kooperation mit Unternehmen aus der Region	54,6	44,9	52,3	59,8	53,5	59,8
Kooperation mit Unternehmen außerhalb der Region	25,6	22,2	22,8	34,7	28,4	29,4
Kooperation mit Stiftungen, NGOs o.Ä.	14,0	15,5	25,7	36,2	35,5	38,9
Kooperation mit gesellschaftlichen Akteuren	37,2	30,5	34,6	45,5	39,8	47,7
Gesellschaftliches Klima	37,1	30,7	32,6	35,1	42,1	43,8
Wettbewerbsfähigkeit Standort	21,6	28,4	20,5	38,8	35,3	31,9
Wettbewerbsfähigkeit eigene Hochschule – Forschung	19,0	33,2	22,4	27,6	23,9	21,6
Wettbewerbsfähigkeit eigene Hochschule – Lehre	52,0	61,7	57,7	58,5	56,7	52,3

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>ERWARTUNGSINDEX</b>	19,2	19,3	10,9	18,3	18,7	12,8
Rahmenbedingungen (Autonomie, Ausstattung, Finanzierung, Personal)	10,4	-0,7	-2,9	5,4	4,0	-0,2
Wettbewerbsfähigkeit (Standort, eigene Forschung und Lehre)	28,0	39,3	24,7	31,3	33,4	25,8
Autonomie	22,6	13,6	6,2	8,5	0,9	-3,6
Ausstattung	13,1	5,4	-1,7	9,7	12,4	7,5
Finanzierungssituation	1,8	-15,5	-12,7	0,5	5,7	-7,5
Personalsituation	4,0	-6,1	-3,4	2,8	5,7	2,9
Gesellschaftliches Klima	16,7	10,0	10,9	12,5	14,3	14,9
Wettbewerbsfähigkeit Standort	9,7	14,5	11,2	18,8	21,5	16,8
Wettbewerbsfähigkeit eigene Hochschule – Forschung	37,1	54,7	31,7	39,7	39,3	31,4
Wettbewerbsfähigkeit eigene Hochschule – Lehre	37,1	48,7	31,2	35,3	39,6	29,3
<b>GESAMTANZAHL DER TEILNEHMENDEN HOCHSCHULEN</b>	197	156	154	184	164	156

# IMPRESSUM

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme der Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben vorbehalten.

Verlag, Herausgeber und Autoren übernehmen keine Haftung für inhaltliche oder drucktechnische Fehler.

Essen, 2017

## HERAUSGEBER

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.

Barkhovenallee 1

45239 Essen

T 0201 8401-0

mail@stifterverband.de

## AUTOREN

Elena Mostovova . elena.mostovova@stifterverband.de

Pascal Hetze . pascal.hetze@stifterverband.de

## REDAKTION

Simone Höfer, Cornelia Herting

## GESTALTUNG

Atelier Hauer + Dörfler GmbH

## DRUCK

Druckerei Schmidt, Lünen

## TITELBILD

FloKu. / photocase.de



**STIFTERVERBAND**  
**für die Deutsche Wissenschaft e.V.**

Baedekerstraße 1 | 45128 Essen  
T 0201 8401-0 | F 0201 8401-301

---

[www.stifterverband.org](http://www.stifterverband.org)

