

München 31.10.2025

Stellungnahme  
zur Institutionellen  
Akkreditierung der  
**Digital Business University  
of Applied Sciences, Berlin**

## **IMPRESSUM**

Stellungnahme zur Akkreditierung der Digital Business University of Applied Sciences, Berlin

### **Herausgeber**

Wissenschaftsrat  
Scheidtweilerstraße 4  
50933 Köln  
[www.wissenschaftsrat.de](http://www.wissenschaftsrat.de)  
[post@wissenschaftsrat.de](mailto:post@wissenschaftsrat.de)

**Drucksachennummer:** 2824-25

**DOI:** <https://doi.org/10.57674/6ctt-bz35>

**Lizenzhinweis:** Diese Publikation wird unter der Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>.



### **Veröffentlicht**

Köln, November 2025

## **INHALT**

---

<b>Vorbemerkung</b>	<b>5</b>
<b>A. Kenngrößen</b>	<b>7</b>
<b>B. Akkreditierungsentscheidung</b>	<b>11</b>
<b>Anlage: Bewertungsbericht zur Institutionellen Akkreditierung der Digital Business University of Applied Sciences</b>	<b>19</b>
<b>Mitwirkende</b>	<b>53</b>



---

# Vorbemerkung

Der Wissenschaftsrat hat auf der Basis seiner Empfehlungen zur Institutionellen Akkreditierung privater Hochschulen |<sup>1</sup> einen Akkreditierungsausschuss eingesetzt, der im Auftrag der Länder Institutionelle Akkreditierungen und Konzeptprüfungen durchführt. Dabei handelt es sich um Verfahren der länderübergreifenden Qualitätssicherung nichtstaatlicher Hochschulen in ihrer Eigenschaft als staatlich beliehene Einrichtungen des tertiären Bildungssektors. Die Verfahren sichern die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit einer Hochschuleinrichtung und dienen dem Schutz der Studierenden sowie privater und öffentlicher Institutionen als künftige Arbeitgeber der Absolventinnen und Absolventen.

Im Verfahren der Institutionellen Akkreditierung ist die zentrale Frage zu beantworten, ob es sich bei der zu prüfenden Einrichtung um eine Hochschule handelt, an der Leistungen in Lehre und Forschung bzw. Kunstausbübung erbracht werden, die anerkannten wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Maßstäben entsprechen. Hierzu wird geprüft, ob eine Einrichtung unter Maßgabe ihres institutionellen Anspruchs, ihres Profils und ihrer individuellen Rahmenbedingungen die konstitutiven Voraussetzungen der Hochschulformigkeit erfüllt.

Die Verfahrensgrundlage bildet der Leitfaden der Institutionellen Akkreditierung (Drs. 9837-22). |<sup>2</sup> Die Akkreditierung erfolgt befristet. Durch die Veröffentlichung seiner Akkreditierungsentscheidungen trägt der Wissenschaftsrat zur Herstellung von Transparenz und Vergleichbarkeit tertiärer Bildungsangebote bei.

Das Land Berlin hat mit Schreiben vom 15. Februar 2024 einen Antrag auf Institutionelle Akkreditierung der Digital Business University of Applied Sciences gestellt. Der damalige Vorsitzende des Akkreditierungsausschusses des Wissenschaftsrats hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt, welche die Digital Business University of Applied Sciences am 10. und 11. April 2025 besucht und

| <sup>1</sup> Wissenschaftsrat (2001): Empfehlungen zur Akkreditierung privater Hochschulen, in: Wissenschaftsrat: Empfehlungen und Stellungnahmen 2000, Bd. I; Köln, S. 201-227. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4419-00.html>

| <sup>2</sup> Vgl. Wissenschaftsrat (2022): Leitfaden der Institutionellen Akkreditierung nichtstaatlicher Hochschulen; Magdeburg. DOI: <https://doi.org/10.57674/bh4z-k018>

**6** anschließend den vorliegenden Bewertungsbericht erarbeitet hat. Die Hochschule und das Sitzland haben die Gelegenheit erhalten, zum Bewertungsbericht Stellung zu nehmen. In dem Verfahren wirkten auch Sachverständige mit, die nicht Mitglieder des Wissenschaftsrats sind. Ihnen weiß sich der Wissenschaftsrat zu besonderem Dank verpflichtet.

Am 17. September 2025 hat der Akkreditierungsausschuss auf der Grundlage des Bewertungsberichts die Stellungnahme zur Institutionellen Akkreditierung der Digital Business University of Applied Sciences vorbereitet.

Der Wissenschaftsrat hat die Stellungnahme am 31. Oktober 2025 in München verabschiedet.

---

# A. Kenngrößen

Die Digital Business University of Applied Sciences (DBU) wurde nach einer erfolgreich durchlaufenen Konzeptprüfung des Wissenschaftsrats im Jahr 2019 gegründet und im selben Jahr vom Land Berlin staatlich anerkannt. Die staatliche Anerkennung wurde zuletzt bis zum 31. März 2026 verlängert. Neben ihrem Hauptsitz in Berlin verfügt die Hochschule über keine weiteren Standorte.

Die DBU versteht sich als Hochschule für angewandte Wissenschaften, die ihre Studienprogramme und Forschungsaktivitäten konsequent auf die digitale Wirtschafts- und Arbeitswelt ausrichtet. Forschung und Lehre fokussieren sich auf die Anwendung digitaler Technologien in wirtschaftlichen Kontexten. Die Forschung an der DBU soll zu einem besseren Verständnis und einer erfolgreichen Gestaltung der digitalen Transformation in Wirtschaft und Gesellschaft beitragen. Durch flexible digitale Lehr- und Lernformate will die Hochschule ihr Lehrangebot auf die individuellen Lebensumstände der Studierenden ausrichten.

Der Akkreditierungsausschuss hat im Rahmen der Konzeptprüfung Auflagen ausgesprochen bezüglich der Eigenständigkeit der Hochschule gegenüber der Träger- und Betreibergesellschaft, der Anpassung von Ordnungen und der Rechte der Hochschule, Studienverträge zu kündigen. Diese Auflagen waren bis zur Akkreditierung umzusetzen. Darüber hinaus hat der Akkreditierungsausschuss einige zentrale Empfehlungen bezüglich der Zielgruppe der Hochschule, der Programmakkreditierung, der zeitlichen Planung und Personalausstattung, der Präsenzphasen sowie des IT-Supports formuliert. Der Umgang mit den Auflagen sowie mit den Empfehlungen des Akkreditierungsausschusses wurde im Rahmen dieses Akkreditierungsverfahrens geprüft.

Trägerin der Hochschule ist die DBU Digital Business University of Applied Sciences GmbH mit Sitz in Berlin. Die Kienbaum und Partner GmbH fungiert als alleinige Gesellschafterin der Trägergesellschaft. Gemäß Grundordnung (GO) dürfen Personen, die Anteile an der Trägergesellschaft halten, an der Hochschule keine Ämter und Funktionen mit akademischer Verantwortung übernehmen.

Der Hochschulleitung gehören die Präsidentin bzw. der Präsident, die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten und die Kanzlerin bzw. der Kanzler an. Die Präsidentin bzw. der Präsident wird durch den Akademischen Senat gewählt

und von der Trägerin bestellt. Die Amtszeit beträgt vier Jahre; die Wiederwahl ist zulässig. Die Hochschule hat eine bzw. einen oder mehrere Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten, welche die Präsidentin bzw. den Präsidenten bei ihren bzw. seinen Aufgaben unterstützen. Die Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten sind aus dem Kreis der hauptberuflichen Professorinnen und Professoren vom Akademischen Senat zu wählen. Zum Zeitpunkt des Ortsbesuchs gab es an der DBU eine Vizepräsidentin für Lehre und eine Vizepräsidentin für Forschung. Die Kanzlerin bzw. der Kanzler leitet die Verwaltung der Hochschule und fungiert derzeit zugleich als Geschäftsführerin bzw. Geschäftsführer der Trägergesellschaft. Sie bzw. er wird von der Trägerin ernannt.

Der Akademische Senat ist das Selbstverwaltungsorgan der Hochschule. Er setzt sich aus vier Vertreterinnen bzw. Vertretern aus der Gruppe der hauptberuflichen Professorinnen und Professoren, einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der akademischen Mitarbeitenden, einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung und einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der Studierenden zusammen. Der Akademische Senat wählt aus dem Kreis der ihm angehörenden hauptberuflichen Professorinnen und Professoren eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden. Die Amtszeit der Senatsmitglieder beträgt vier Jahre, mit Ausnahme der studentischen Vertreterin bzw. des studentischen Vertreters, deren bzw. dessen Amtszeit zwei Jahre beträgt.

Die Hochschule verfügt über ein Qualitätssicherungssystem, dessen Ziele, Verfahren und Instrumente in einem Qualitätsmanagementhandbuch (QM-Handbuch) festgehalten sind. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Grundsätze von Qualitätssicherung und Evaluierung ist im Verantwortungsbereich der Hochschulleitung verankert, die Beschlussfassung zu Grundsätzen für die Evaluierung und Qualitätssicherung von Lehre, Forschung und Verwaltung obliegt dem Akademischen Senat. Die Verantwortung für die Initiierung, Durchführung und Einleitung erforderlicher Maßnahmen zur Verbesserung der Lehre obliegt der Vizepräsidentin bzw. dem Vizepräsidenten für Lehre. Für die Verwaltung liegen diese Verantwortlichkeiten bei der Kanzlerin bzw. dem Kanzler, für die Forschung bei der Vizepräsidentin bzw. dem Vizepräsidenten für Forschung.

Im Wintersemester 2024/25 waren an der DBU vierzehn hauptberufliche Professorinnen und Professoren mit einem Stellenumfang von 9,25 VZÄ beschäftigt, darunter drei Frauen. Drei Personen darunter waren im Umfang von insgesamt 1,2 VZÄ mit der akademischen Hochschulleitung betraut. Drei weitere Professuren im Umfang von insgesamt 1,75 VZÄ wurden in der ersten Jahreshälfte 2025 neu besetzt, davon eine mit einer Frau. Eine weitere Professur im Umfang von 0,75 VZÄ befand sich im Juni 2025 im Berufungsverfahren.

Das Berufungsverfahren der DBU ist in einer Berufsordnung geregelt. Um die Berufung von Professorinnen und Professoren an die Hochschule vorzubereiten, richtet der Akademische Senat eine Berufungskommission ein. Diese setzt sich aus drei Professorinnen bzw. Professoren, von denen eine bzw. einer



an einer anderen Hochschule als der DBU berufen sein kann, und je einer Vertreterin bzw. einem Vertreter aus den Gruppen der akademischen Mitarbeitenden und der Studierenden zusammen. Ausgewählte Bewerberinnen und Bewerber werden zu einer hochschulöffentlichen Berufungspräsentation eingeladen, auf deren Grundlage die Berufungskommission eine Liste mit in der Regel drei Kandidatinnen bzw. Kandidaten festlegt. Über den Berufungsvorschlag sollen zwei externe vergleichende Gutachten von Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern aus dem jeweiligen Fachgebiet eingeholt werden. Der begründete Berufungsvorschlag und die externen Gutachten werden daraufhin dem Akademischen Senat zur Beschlussfassung weitergeleitet, bevor dieser sie an die Präsidentin bzw. den Präsidenten weiterleitet. Die Präsidentin bzw. der Präsident führt die Berufungsverhandlungen mit der erstplatzierten Bewerberin bzw. dem erstplatzierten Bewerber.

Das Lehrdeputat einer Vollzeitprofessur ist in der Lehrdeputatsordnung (LDO) der Hochschule geregelt und beträgt rechnerisch achtzehn Semesterwochenstunden (SWS). Dies entspricht nach Berechnung der Hochschule im semi-virtuellen Studienformat einem jährlichen Lehraufwand von 1.020 Zeitstunden. Im akademischen Jahr 2023 betrug die Quote der hauptberuflichen professoralen Lehre in den Studiengängen zwischen 50 % und 81,5 %.

An der DBU war im Wintersemester 2024/25 sonstiges hauptberufliches wissenschaftliches Personal im Umfang von 3,25 VZÄ angestellt. Im selben Zeitraum waren an der Hochschule insgesamt 13 Lehrbeauftragte beschäftigt.

Um die Gleichstellung zu unterstützen, hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept erstellt. Die Funktion einer bzw. eines Gleichstellungsbeauftragten ist nicht vorgesehen.

Im Wintersemester 2024/25 bot die DBU drei grundständige Bachelorstudiengänge und vier konsekutive Masterstudiengänge an, in die insgesamt 283 Studierende eingeschrieben waren. Dies ergab eine Betreuungsrelation von Professorinnen und Professoren (in VZÄ, ohne Hochschulleitung) zu Studierenden von 1:35. Bis zum Wintersemester 2027/28 ist ein Aufwuchs auf insgesamt 555 Studierende geplant. Profilbildend für alle Studiengänge ist ein semi-virtuelles Studienformat. In allen Modulen erfolgen semesterweise Evaluationen der Lehrveranstaltungen durch Befragung der Studierenden. Zur Qualitätssicherung in der Lehre gehört außerdem eine jährliche Absolventenbefragung sowie eine fachliche Evaluation der Module durch die Studiengangsleitungen.

Um eine angemessene Fokussierung der Forschungstätigkeiten zu erreichen, hat die DBU ein Forschungskonzept verabschiedet. Dort werden die drei Forschungsschwerpunkte Daten und KI im Unternehmen, Digitaler Wandel in Organisationen und Advances in Modern Marketing benannt. Zur Unterstützung der Forschungsaktivitäten der Professorinnen und Professoren hat die Hochschule verschiedene Anreize geschaffen. In jährlichen Zielvereinbarungen zwischen

der Präsidentin bzw. dem Präsidenten und den Professorinnen bzw. Professoren werden Boni für Publikationen in (hochrangigen) wissenschaftlichen Fachzeitschriften vereinbart. Zudem besteht die Möglichkeit, Deputatsreduktionen zu Forschungszwecken zu beantragen. Darüber hinaus organisiert die Hochschule Forschungskolloquien und regelmäßige Forschungsworkshops, um den Austausch zwischen den Forschenden zu fördern. Das interne Forschungsbudget betrug in den Jahren 2020-2022 25 Tsd. Euro jährlich. Dieses wurde bislang in keinem Jahr ausgeschöpft. Im Geschäftsjahr 2024 wurden Drittmittel i. H. v. 384 Tsd. Euro eingeworben.

Die Forschungsaktivitäten der DBU sind in das Qualitätsmanagement der Hochschule eingebunden. Zu diesem Zweck werden die Forschungsleistungen regelmäßig dokumentiert und in Form eines Jahresberichts veröffentlicht. Dieser wird auch für eine interne Evaluation genutzt, aus der sich Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Optimierung der Forschung ableiten lassen sollen. Dafür sind die Hochschulleitung (insbesondere die Vizepräsidentin bzw. der Vizepräsident für Forschung) und der Akademische Senat zuständig.

Die Hochschule verfügt über angemietete Räumlichkeiten mit einer Grundfläche von 575 qm in Berlin-Kreuzberg. Die digitale Infrastruktur der DBU besteht aus einem digitalen Learning Management System (LMS), Microsoft Office/Teams, einer Online-Bibliothek (in das LMS integriert) und einer App für Smartphones und Tablets, welche direkt an das LMS angebunden ist. Die Literaturversorgung erfolgt ausschließlich digital. Die Versorgung mit elektronischen Büchern wird vor allem über ProQuest Ebook Central sichergestellt. Der Zugriff auf wissenschaftliche Zeitschriften wird über Datenbanken ermöglicht, die insgesamt etwa 3.350 Artikel im Volltext enthalten. Der Bibliotheksetat betrug 2024 50 Tsd. Euro. Für 2025–2026 ist ein jährlicher Bibliotheksetat von 60 Tsd. Euro geplant.

Die DBU finanzierte sich im Geschäftsjahr 2024 zu 57,3 % aus Studienentgelten. Dazu kamen sonstige Erträge, im Umfang von 30,1 %, die primär aus Weiterbildungs- und Beratungsleistungen und aus anwendungsorientierter Forschung stammen, Erträge aus eingeworbenen Drittmitteln (11,5 %) und sonstige betriebliche Erträge (1,1 %). Im Geschäftsjahr 2024 hat die DBU einen Fehlbetrag von 901 Tsd. Euro erwirtschaftet.

---

## B. Akkreditierungs- entscheidung

Der Wissenschaftsrat hat im Rahmen des Akkreditierungsverfahrens geprüft, ob die Digital Business University of Applied Sciences (DBU) die konstitutiven Voraussetzungen der Hochschulförmigkeit und die im Leitfaden der Institutionellen Akkreditierung festgelegten Kriterien erfüllt. Diese Prüfung stützt sich im Wesentlichen auf die Bewertung der Arbeitsgruppe. Dafür wurden die in Lehre und Forschung erbrachten Leistungen sowie die dafür eingesetzten und für die geplante weitere Entwicklung der Hochschule vorgesehenen Ressourcen begutachtet. Grundlagen dieser Prüfung sind der institutionelle Anspruch, das Profil und die spezifischen Rahmenbedingungen der Hochschule. Die Prüfung hat ergeben, dass die DBU den Anforderungen des Wissenschaftsrats an eine Hochschule entspricht. Er spricht somit eine Akkreditierung aus.

Seit der Konzeptprüfung im Jahr 2019 hat die DBU ihre Governancestrukturen etabliert und die Eigenständigkeit der Hochschule gegenüber der Trägerin und der Betreiberin in akademischen Belangen sichergestellt. Die entsprechende Auflage aus der Konzeptprüfung ist – ebenso wie die übrigen damals ausgesprochenen Auflagen – damit erfüllt.

Die Leitungs- und Organisationsstrukturen sind weitgehend hochschuladäquat. Die akademischen Mitglieder der Hochschulleitung gelangen unter maßgeblicher Mitwirkung des Senats in ihre Ämter. Auch die Regelungen zu deren Abberufung sind hochschuladäquat. Mehrere Mitglieder der Hochschulleitung wurden jedoch in ihrer Funktion als Professorinnen und Professoren in den Senat gewählt. Dies ist insofern problematisch, als sich Interessenkonflikte ergeben können, wenn Mitglieder der Hochschulleitung zugleich als Vertretung der Professorenschaft im Senat stimmberechtigt sind. Unabhängig davon verfügt der Senat über die üblichen Rechte der akademischen Selbstverwaltung.

Es ist für die Entwicklung der Hochschule nicht förderlich, dass sie bislang darauf verzichtet hat, ein mehrheitlich mit hochschulexternen Personen besetztes Beratungsgremium einzurichten, wie auch im Rahmen der Konzeptprüfung empfohlen.

Das Qualitätsmanagement (QM) der Hochschule ist strukturell angemessen auf höchster Ebene in der Hochschulleitung verankert und umfasst die Bereiche Lehre, Verwaltung und Forschung.

Die DBU erfüllte im Wintersemester 2024/25 die Mindestanforderung des Wissenschaftsrats an den akademischen Kern einer Hochschule mit Bachelor- und Masterstudiengängen von 10 VZÄ zzgl. Hochschulleitung zwar noch nicht. Durch die Neueinstellungen in der ersten Jahreshälfte 2025 und eine weitere geplante Professur wird diese Anforderung inzwischen jedoch knapp erfüllt. Die Betreuungsrelation von 1:35 kann für eine Hochschule, die überwiegend in der Fernlehre aktiv ist, als sehr gut bewertet werden. Ein professorale Lehrquote von mindestens 50 % ist in allen Studiengängen sichergestellt.

Der Wissenschaftsrat schätzt den hohen Anteil an Teilzeitprofessuren kritisch ein. Im Juni 2025 waren elf der insgesamt siebzehn Professorinnen und Professoren mit einem Stellenanteil von weniger als 75 % an der DBU beschäftigt. |<sup>3</sup> Wenngleich Teilzeitprofessuren für den Praxisbezug der Lehre förderlich sein können und für die Stelleninhaberinnen und -inhaber Flexibilität ermöglichen, kann sich ein zu hoher Anteil negativ auf die Forschungsleistungen und die strategische Entwicklung einer Hochschule auswirken.

Die Berufungsverfahren der DBU sind transparent und mit Blick auf den Ablauf und die Zuständigkeiten hochschuladäquat in einer Berufsordnung geregelt. Allerdings könnte eine in den Musterarbeitsverträgen der Professorinnen und Professoren verankerte Vertraulichkeitsklausel die notwendige Freiheit von Forschung und Lehre einschränken.

Der Zeitaufwand der hauptberuflichen Professorinnen und Professoren für die Lehre hat mit 1.020 Zeitstunden einen für eine Hochschule für Angewandte Wissenschaften mit hybriden Lehrangeboten üblichen Umfang. Die Berechnung des Lehrdeputats im Kontext des semi-virtuellen Lehrformats sowie die Regelung zur Betreuung von Abschlussarbeiten erscheinen plausibel. Die Regelungen zur Deputatsreduktion für die Übernahme von Selbstverwaltungsaufgaben und Forschungsaktivitäten sind flexibel gestaltet, was für eine kleine Hochschule grundsätzlich angemessen ist. Für Funktionen in der Hochschulleitung, besonders für das Amt der Präsidentin bzw. des Präsidenten, gilt dies jedoch nicht.

Die Ausstattung mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Umfang von insgesamt 3,25 VZÄ im Wintersemester 2024/25 bewegt sich auf einem für eine Hochschule dieser Art und Größe üblichen Niveau. Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden arbeiten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben gut mit den Professorinnen bzw. Professoren der DBU zusammen. Gleiches gilt für die ebenfalls sehr engagierten Lehrbeauftragten der Hochschule. Die Ausstattung

| <sup>3</sup> Die drei im Wintersemester 2024/25 bzw. im Sommersemester 2025 neu besetzten Professuren sind hier inkludiert.

mit nicht-wissenschaftlichem Personal ist ihrem Aufgabenumfang weitgehend angemessen. Wenngleich nach Auskunft der Hochschulleitung zukünftig Unterstützung durch die Betreiberin bei der IT und im Bereich des technischen Supports zu erwarten ist, fehlt hochschulintern insbesondere eine fachlich qualifizierte Ansprechperson im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals, die den Studierenden bei technischen Fragen zur Seite steht. Es ist nicht angemessen, dass der Präsident der Hochschule diese Aufgabe bislang selbst übernimmt.

Die DBU hat in ihrem Gleichstellungskonzept wesentliche Ziele definiert. Bisher gibt es an der Hochschule allerdings keine bzw. keinen Gleichstellungsbeauftragte bzw. Gleichstellungsbeauftragten, die bzw. der als Ansprechperson für Gleichstellungsfragen fungieren könnte. Der Frauenanteil in der Professorenschaft fällt mit gut 23 % |<sup>4</sup> gering aus.

Mit ihren auf Business, Management und IT ausgerichteten Studiengängen und dem semi-virtuellen Studienkonzept bietet die Hochschule den Studierenden flexible Studienbedingungen. Die Studienangebote haben, passend zum Selbstverständnis als Hochschule für Angewandte Wissenschaften, eine erkennbare Praxisorientierung und fügen sich plausibel in das Profil der Hochschule ein. Alle Studiengänge sind programmakkreditiert. Für eine Hochschule mit einem wirtschaftlichen Profilschwerpunkt ist das Thema General Management in den Studiengängen allerdings unterrepräsentiert.

Die Lehrenden sind engagiert darin, die Lehre innovativ und abwechslungsreich zu gestalten. Die Wissenschaftsbasierung einiger Studienangebote ist jedoch ausbaubedürftig. Dies macht sich neben der zum Teil unzureichenden Unterlegung der Lehre mit eigener Forschung auch darin bemerkbar, dass in den Kursunterlagen nicht durchgehend in dem für eine Hochschule üblichen Umfang auf einschlägige und aktuelle Fachliteratur verwiesen wird.

Digitale Lerninhalte können grundsätzlich ohne Konsequenzen übersprungen werden und auch die Teilnahme an den Präsenzveranstaltungen ist optional. Die Bewertung von Abschlussarbeiten erfolgt zudem nur durch eine Person, was auch den landesgesetzlichen Vorgaben nicht genügt, nach denen bei Abschlussarbeiten in der Regel zwei voneinander getrennte Bewertungen erforderlich sind. Diese Kombination ist aus Sicht des Wissenschaftsrats nicht geeignet, die Kompetenzentwicklung der Studierenden in ausreichendem Maß zu validieren.

Zur Qualitätssicherung der Lehrveranstaltungen führt die DBU in einem üblichen Rahmen Lehrveranstaltungsevaluationen durch, die angemessen ausgestaltet sind. Es ist positiv zu bewerten, dass die Hochschule zudem auch Absolventenbefragungen durchführt, um Hinweise zur Weiterentwicklung ihrer Studienangebote zu erhalten. Der wissenschaftlichen Fundierung von Lehre und

|<sup>4</sup> Stand Juni 2025. Die drei im Wintersemester 2024/25 bzw. im Sommersemester 2025 neu besetzten Professuren sind hier inkludiert.

Studium wird im Rahmen der Qualitätssicherung bislang jedoch nicht die nötige Bedeutung beigemessen.

Mit dem Amt der Vizepräsidentin bzw. des Vizepräsidenten für Forschung ist die Forschung strukturell und personell angemessen verankert, auch wenn die administrative Unterstützung in diesem Bereich noch ausbaubedürftig ist. Das Forschungskonzept begründet die drei Forschungsschwerpunkte der Hochschule plausibel und wird von den Professorinnen und Professoren in seiner Breite hinreichend fachlich abgedeckt. Es ist positiv zu bewerten, dass die DBU zur Forschungsförderung Deputatsreduktionen vorsieht. Aus Sicht des Wissenschaftsrats ist es jedoch nicht angemessen, dass diese bislang nicht nach transparenten Kriterien vergeben werden, sondern auf individuellen Vereinbarungen mit der Hochschulleitung basieren. Zudem wird dieses Angebot von den Professorinnen und Professoren bislang kaum wahrgenommen. Die im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarungen mit den Professorinnen und Professoren vereinbarten Boni für besondere Publikationsleistungen stellen ebenfalls eine grundsätzlich sinnvolle Maßnahme dar, um die Forschung an der DBU zu stärken, sie zeigen allerdings bislang nicht die gewünschte Wirkung.

Die Publikationsleistungen, die die Professorinnen und Professoren seit ihrem jeweiligen Eintritt in die Hochschule erbracht haben, entsprechen, von wenigen forschungsaktiven Professorinnen und Professoren abgesehen, in der Breite noch nicht dem an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften üblichen Anspruch. Es ist nachvollziehbar, dass sich die Professorinnen und Professoren seit der Gründung der DBU im Jahr 2019 in erster Linie auf den Aufbau der Hochschule und des Lehrportfolios und weniger auf die Forschung und die Entwicklung entsprechender Strukturen konzentriert haben. Einige jüngst begonnene Forschungsvorhaben, für die die DBU qualifizierte Drittmittel u. a. des Bundes und der EU in nennenswerter Höhe einwerben konnte, lassen das Potenzial für die nötige Stärkung der Publikationsleistungen erkennen.

Die Räumlichkeiten der Hochschule sind technisch hinreichend ausgestattet und ermöglichen einen reibungslosen Ablauf des Hochschulbetriebs. Die IT-Ausstattung der DBU ist für eine Hochschule, die ihren Schwerpunkt auf digitale Themen und Lehre legt, ausbaubedürftig. Auch personell ist der IT-Support noch nicht adäquat verankert. Die beim Ortsbesuch dargelegten Überlegungen, nach denen die Betreiberin zukünftig den dringend erforderlichen Ausbau der IT-Infrastruktur maßgeblich unterstützen und große Teile des IT-Supports für die DBU übernehmen soll, sind in diesem Zusammenhang positiv zu bewerten. Solche externen Dienstleistungen können einen guten hochschulinternen IT-Support allerdings nicht vollständig ersetzen.

Die Informations- und Literaturversorgung an der DBU erfüllt nicht die Standards, wie sie an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften zu erwarten sind. Sowohl der digitale Buchbestand als auch die vorhandenen Zugriffsmöglichkeiten auf Datenbanken und Journals sind noch nicht ausreichend, um

sicherzustellen, dass die Hochschulangehörigen, insbesondere die Studierenden, in hinreichendem Umfang auf wissenschaftliche Fachliteratur zugreifen können. Die Literatur- und Informationsversorgung der in Berlin lebenden Studierenden ist durch die öffentlich zugänglichen Bibliotheken sichergestellt; dies gilt jedoch nicht für die Studierenden, die ihren Lebensmittelpunkt an einem anderen Ort haben.

Die Prognosen bezüglich des Studierendenaufwuchses der DBU im Rahmen der Konzeptprüfung waren deutlich zu optimistisch und haben sich nicht wie geplant erfüllt. Die aktuellen Planungen der Hochschule lassen befürchten, dass sich diese Entwicklung in einem sich verschärfenden Wettbewerbsumfeld zukünftig weiter fortsetzt. Damit erscheinen auch die von der Hochschule prognostizierten Einnahmen aus Studienentgelten zu optimistisch. Da zukünftig mit weiteren Ausgabensteigerungen zu rechnen ist, wird die DBU voraussichtlich noch länger als geplant auf die finanzielle Unterstützung der Betreibergesellschaft angewiesen sein.

Dem Land Berlin wird empfohlen, insbesondere auf die Umsetzung folgender Maßnahmen hinzuwirken:

- \_ Die Grundordnung sollte so angepasst werden, dass Mitglieder der Hochschulleitung nicht zugleich als stimmberechtigte Vertretung der Professorenschaft in den Senat gewählt werden können.
- \_ Die DBU sollte sicherstellen, dass die landesgesetzlichen Vorgaben zur Bewertung von Abschlussarbeiten durch mindestens zwei Prüfende zukünftig eingehalten werden. Die Allgemeine Prüfungsordnung sollte entsprechend angepasst werden.

Der Wissenschaftsrat richtet folgende Empfehlungen an die Digital Business University of Applied Sciences, die er für deren weitere Entwicklung als zentral erachtet:

- \_ Die Hochschule sollte ein mehrheitlich mit hochschulexternen Personen insbesondere aus Wissenschaft und Wirtschaft besetztes Beratungsgremium einrichten, das sie bei ihrer strategischen Planung unterstützen kann.
- \_ Die Hochschule sollte prüfen, ob die in den Musterverträgen für Professorinnen und Professoren verankerte Vertraulichkeitsklausel die Freiheit in Forschung und Lehre einschränkt und die Arbeitsverträge ggf. anpassen.
- \_ Für Funktionen in der Hochschulleitung, insbesondere für die Präsidentin bzw. den Präsidenten, sollte die DBU eine fest definierte und dauerhaft angelegte Deputatsreduktion vorsehen.
- \_ Die Vergabe von Deputatsreduktionen für Forschungszwecke sollte verbindlich, vollständig und transparent geregelt werden.

- \_ Die Hochschule sollte ihre Bemühungen verstärken, mehr Professorinnen an die Hochschule zu berufen. Zudem sollte die Hochschule für Gleichstellungsfragen eine Ansprechperson in Form einer bzw. eines Gleichstellungsbeauftragten vorsehen, deren bzw. dessen Aufgaben und Kompetenzen im Gleichstellungskonzept der Hochschule transparent und verbindlich festgelegt werden sollten.
  - \_ Die DBU sollte dringend prüfen, wie sie die Wissenschafts- und Forschungsba-  
sierung insgesamt und besonders in den Masterstudiengängen deutlich verbes-  
sern kann und sich zudem das Qualitätsmanagementsystem über die Evalua-  
tion der Lehre und die Programmakkreditierung hinaus weiterentwickeln  
lässt.
  - \_ Die Hochschule sollte vor dem Hintergrund ihres eigenen Anspruchs prüfen,  
wie sie das Thema General Management besser in den Studiengängen veran-  
kern kann, um deren wirtschaftliches Profil zu schärfen.
  - \_ Die Forschung sollte durch folgende Maßnahmen gestärkt werden:
    - \_ Die Hochschule sollte geeignete Anreize schaffen, um die Forschungslei-  
stungen der Professoren und Professorinnen zu erhöhen.
    - \_ Die DBU sollte im Rahmen von Neuberufungen gesteigerten Wert auf die  
Publikationsleistungen der Bewerberinnen und Bewerber legen.
    - \_ An der Hochschule sollten vermehrt Professorinnen bzw. Professoren in  
mindestens vollzeitnahen Anstellungsverhältnissen (mindestens 75 % der  
regulären Arbeitszeit) beschäftigt werden.
    - \_ Die DBU sollte weitere administrative Unterstützung bei Drittmittelanträ-  
gen leisten, z. B. durch eine zusätzliche wissenschaftliche Mitarbeiterin  
bzw. einen zusätzlichen wissenschaftlichen Mitarbeiter. Diese Stelle  
könnte, wie bereits im Rahmen der Konzeptprüfung empfohlen, an einer  
Beratungs- und Servicestelle für Forschung und Transfer angesiedelt wer-  
den.
  - \_ Die Hochschule sollte ihre forschungs- und lehrunterstützenden IT-Anwen-  
dungen, insbesondere Cloud-Services, unbedingt ausbauen und den IT-Support  
personell adäquat an der Hochschule verankern.
  - \_ Die DBU sollte ein umfassendes Informations- und Literaturversorgungskon-  
zept erarbeiten, das die Bedarfe der außerhalb von Berlin lebenden Studieren-  
den angemessen berücksichtigt. Darin sollte unbedingt die Anschaffung wei-  
terer fachlich einschlägiger wissenschaftlicher Literatur vorgesehen werden.
- Darüber hinaus macht sich der Wissenschaftsrat die Anregungen und Einschät-  
zungen der Arbeitsgruppe zu eigen.

Insbesondere wegen der grundlegenden Entwicklungsbedarfe in Forschung und  
Lehre spricht der Wissenschaftsrat eine Institutionelle Akkreditierung für nur



drei Jahre aus. Der Wissenschaftsrat erwartet, dass die Hochschule den verkürzten Akkreditierungszeitraum nutzt, um die Empfehlungen umzusetzen. Bei der Reakkreditierung wird er besonders die Umsetzung seiner Empfehlungen prüfen.



Anlage: Bewertungsbericht  
Zur Institutionellen Akkreditierung der  
Digital Business University of Applied Sciences

**2025**

Drs. 2778-25  
Köln 28.08.2025



<b>Bewertungsbericht</b>	<b>23</b>
<b>I. Governance, Organisation und Qualitätsmanagement</b>	<b>24</b>
I.1 Ausgangslage	24
I.2 Bewertung	26
<b>II. Personal</b>	<b>27</b>
II.1 Ausgangslage	27
II.2 Bewertung	30
<b>III. Studium und Lehre</b>	<b>32</b>
III.1 Ausgangslage	32
III.2 Bewertung	34
<b>IV. Forschung</b>	<b>35</b>
IV.1 Ausgangslage	35
IV.2 Bewertung	37
<b>V. Räumliche und sächliche Ausstattung</b>	<b>39</b>
V.1 Ausgangslage	39
V.2 Bewertung	40
<b>VI. Wirtschaftlichkeit und strategische Planung</b>	<b>41</b>
 <b>Anhang</b>	 <b>43</b>



---

# Bewertungsbericht

Die Digital Business University of Applied Sciences (DBU) wurde nach einer erfolgreich durchlaufenen Konzeptprüfung des Wissenschaftsrates im Jahr 2019 gegründet und im selben Jahr vom Land Berlin staatlich anerkannt. Die staatliche Anerkennung wurde zuletzt im September 2024 bis zum 31. März 2026 verlängert.

Neben ihrem Hauptsitz in Berlin verfügt die Hochschule über keine weiteren Standorte. An der Hochschule waren im Wintersemester 2024/25 283 Studierende eingeschrieben und vierzehn Professorinnen und Professoren im Umfang von 9,25 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) beschäftigt.

Die DBU versteht sich als Wirtschaftshochschule für angewandte Wissenschaften, welche ihre Studienprogramme und Forschungsaktivitäten konsequent auf die digitale Wirtschafts- und Arbeitswelt ausrichtet. Forschung und Lehre fokussieren sich auf die Anwendung digitaler Technologien in wirtschaftlichen Kontexten. Die Forschung an der DBU soll zu einem besseren Verständnis und einer erfolgreichen Gestaltung der digitalen Transformation in Wirtschaft und Gesellschaft beitragen. Durch flexible digitale Lehr- und Lernformate will die Hochschule ihr Lehrangebot auf die individuellen Lebensumstände der Studierenden ausrichten.

Das Studienangebot der Hochschule umfasst insgesamt drei Bachelor- und vier Masterstudiengänge, davon einer auslaufend. Alle Studiengänge haben ein hybrides bzw. semi-virtuelles Studienformat mit digitalem Selbststudium, welches von synchronen digitalen Veranstaltungen und optionalen Präsenzveranstaltungen am Hochschulcampus begleitet wird. Die Hochschule richtet sich sowohl an Personen, die im Anschluss an ihr (Fach-)Abitur auf der Suche nach einer grundständigen akademischen Ausbildung in Vollzeit oder Teilzeit sind, als auch an Berufstätige und Personen mit familiären Verpflichtungen, die sich akademisch weiterqualifizieren wollen.

Der Akkreditierungsausschuss hat im Rahmen der Konzeptprüfung Auflagen ausgesprochen bezüglich der Eigenständigkeit der Hochschule gegenüber der Träger- und Betreibergesellschaft, der Anpassung von Ordnungen und der Rechte der Hochschule, Studienverträge zu kündigen. Diese Auflagen waren bis zur Akkreditierung durch den Wissenschaftsrat umzusetzen. Darüber hinaus

hat der Akkreditierungsausschuss einige zentrale Empfehlungen bezüglich der Zielgruppe der Hochschule, der Programmakkreditierung, der zeitlichen Planung und Personalausstattung, der Präsenzphasen sowie des IT-Supports formuliert.

## **I. GOVERNANCE, ORGANISATION UND QUALITÄTSMANAGEMENT**

---

### **I.1 Ausgangslage**

Trägerin der Hochschule ist die DBU Digital Business University of Applied Sciences GmbH mit Sitz in Berlin, deren ausschließlicher Gegenstand der Betrieb einer privaten Hochschule sowie – im Rahmen des Hochschulbetriebs – die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen, Kongressen, Fachtagungen und sonstigen Aktivitäten im Bildungsmanagement ist. Die Kienbaum und Partner GmbH fungiert als alleinige Gesellschafterin der Trägergesellschaft. Weder sie noch die Trägergesellschaft unterhalten weitere Einrichtungen, die mit der Hochschule in Verbindung stehen. Gemäß § 4 Abs. 4 der Grundordnung (GO) übernehmen Personen, die Anteile an der Trägergesellschaft halten, keine Ämter und Funktionen mit akademischer Verantwortung an der Hochschule.

Die GO regelt die Leitungs-, Selbstverwaltungs- und Organisationsstrukturen der Hochschule. Der Hochschulleitung gehören die Präsidentin bzw. der Präsident, die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten und die Kanzlerin bzw. der Kanzler an (§ 6 Abs. 1 GO). Die Präsidentin bzw. der Präsident wird durch den Akademischen Senat gewählt und von der Trägerin bestellt. Die Grundordnung regelt das Verfahren zur Wahl der Präsidentin bzw. des Präsidenten inklusive der dafür notwendigen Mehrheitsverhältnisse und beinhaltet entsprechende Konfliktregelungen. Die Amtszeit der Präsidentin bzw. des Präsidenten beträgt vier Jahre; eine Wiederwahl ist zulässig. Die Trägerin muss die Präsidentin bzw. den Präsidenten abberufen, wenn der Akademische Senat die Abwahl mit einer Mehrheit von drei Vierteln beschließt.

Die Präsidentin bzw. der Präsident leitet und repräsentiert die Hochschule. Zudem führt sie bzw. er Berufungsverhandlungen, kann in unaufschiebbaren Angelegenheiten anstelle der zuständigen Organe oder sonstigen zuständigen Stellen der Hochschule unerlässliche Maßnahmen und einstweilige Regelungen treffen und ist verpflichtet, rechtswidrige Beschlüsse und Maßnahmen der Organe oder sonstiger Stellen der Hochschule mit aufschiebender Wirkung zu beanstanden oder sie aufzuheben. Zudem hat die Präsidentin bzw. der Präsident das Rede-, Informations- und Antragsrecht bei allen Sitzungen aller Gremien der akademischen Selbstverwaltung. Sie bzw. er ernennt eine Vizepräsidentin bzw. einen Vizepräsidenten als Vertretung.

Die Hochschule hat eine bzw. einen oder mehrere Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten, welche die Präsidentin bzw. den Präsidenten bei ihren bzw.



seinen Aufgaben unterstützen. Über die Anzahl der Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten entscheidet die Hochschulleitung. Die Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten sind aus dem Kreis der hauptberuflichen Professorinnen und Professoren vom Akademischen Senat zu wählen. Vorschlagsberechtigt sind sowohl die Präsidentin bzw. der Präsident als auch der Akademische Senat. Ansonsten verläuft die Wahl analog zur Wahl der Präsidentin bzw. des Präsidenten und auch die Möglichkeit einer Abwahl ist analog geregelt. Aktuell (Stand: Juni 2025) gibt es an der DBU eine Vizepräsidentin für Lehre und eine Vizepräsidentin für Forschung.

Die Kanzlerin bzw. der Kanzler leitet die Verwaltung der Hochschule. Der derzeitige Kanzler fungiert zugleich als Geschäftsführer der Trägereinrichtung. Sie bzw. er wird von der Trägerin ernannt.

Mitglieder der DBU sind gemäß § 5 GO die Professorinnen und Professoren, die akademischen Mitarbeitenden, die Studierenden und die Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung. Jede Mitgliedergruppe wählt ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Akademischen Senat. Zusätzlich ist von jeder Statusgruppe jeweils ein Ersatzmitglied zu wählen.

Der Akademische Senat ist das Selbstverwaltungsorgan der Hochschule. Er setzt sich aus vier Vertreterinnen bzw. Vertretern aus der Gruppe der hauptberuflichen Professorinnen und Professoren, einer Vertreterin bzw. einem Vertreter aus der Gruppe der akademischen Mitarbeitenden, einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung und einer Vertreterin bzw. einem Vertreter aus der Gruppe der Studierenden zusammen. Der Akademische Senat wählt aus dem Kreis der ihm angehörenden hauptberuflichen Professorinnen und Professoren eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden. Die Amtszeit der Senatsmitglieder beträgt vier Jahre, mit Ausnahme der studentischen Vertreterin bzw. des studentischen Vertreters, deren bzw. dessen Amtszeit zwei Jahre beträgt. Der Akademische Senat tagt nicht in einem festen Turnus, sondern nach Bedarf. Er ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist und die hauptberuflichen Professorinnen und Professoren die Stimmenmehrheit haben. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der bzw. des Vorsitzenden. Vertreterinnen bzw. Vertreter sowie Personen mit einer Beteiligung an der Träger- bzw. Betreibergesellschaft verfügen nicht über Stimmrechte im Akademischen Senat. Sie können auf Antrag eines Mitglieds des Akademischen Senats von den Sitzungen ausgeschlossen werden; die Beschlussfähigkeit bleibt davon unberührt.

Der Akademische Senat ist unter anderem zuständig für die Beschlussfassung über die Vorschläge zur Wahl der Präsidentin bzw. des Präsidenten und der Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten sowie ggf. über deren Abberufung und für die Beschlussfassung mit einer Dreiviertelmehrheit über die Grundordnung

bzw. deren Änderungen |<sup>5</sup>, Vorschläge für die Errichtung, Veränderung und Aufhebung von Organisationseinheiten, Studiengängen |<sup>6</sup> und Studiengangsschwerpunkten |<sup>7</sup>, die Wahl von Studiengangsleitungen auf Vorschlag der Hochschulleitung, Regelungen zu Studien- und Prüfungsordnungen, die Einsetzung einer Prüfungskommission, die Beschlussfassung der Berufsordnungsordnung (BO) |<sup>8</sup>, die Einsetzung von Berufungskommissionen und Stellungnahmen zu den Berufungsvorschlägen, die Beschlussfassung über das Forschungskonzept und grundsätzliche Fragen der Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (§ 10 GO).

Die Hochschule verfügt über ein Qualitätssicherungssystem, dessen Ziele, Verfahren und Instrumente in einem Qualitätsmanagementhandbuch (QM-Handbuch) festgehalten sind. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Grundsätze von Qualitätssicherung und Evaluierung ist im Verantwortungsbereich der Hochschulleitung verankert, die Beschlussfassung zu Grundsätzen für die Evaluierung und Qualitätssicherung von Lehre, Forschung und Verwaltung obliegt dem Akademischen Senat (§ 10 Abs. 1 Satz 14 GO). Die Verantwortung für die Initiierung, Durchführung und Einleitung erforderlicher Maßnahmen zur Verbesserung der Lehre obliegt der Vizepräsidentin bzw. dem Vizepräsidenten für Lehre. Für die Verwaltung liegen diese Verantwortlichkeiten bei der Kanzlerin bzw. dem Kanzler, für die Forschung bei der Vizepräsidentin bzw. dem Vizepräsidenten für Forschung. Die Verfahren der externen Evaluierung liegen in der Verantwortung der Hochschulleitung.

## I.2 Bewertung

Seit der Konzeptprüfung im Jahr 2019 hat die DBU ihre Governancestrukturen etabliert. Die Eigenständigkeit der Hochschule gegenüber der Trägerin und der Betreiberin in akademischen Belangen ist sichergestellt. Die entsprechende Auflage aus der Konzeptprüfung ist damit erfüllt.

Die Leitungs- und Organisationsstrukturen sind weitgehend hochschuladäquat. Die akademischen Mitglieder der Hochschulleitung gelangen unter maßgeblicher Mitwirkung des Senats in ihre Ämter. Auch die Regelungen zu deren Abberufung sind angemessen.

In der Gründungsphase waren die Strukturen der DBU wesentlich durch die geringe Zahl der Professorinnen und Professoren an der Hochschule geprägt. Dies hat unter anderem dazu geführt, dass mehrere Mitglieder der Hochschulleitung in ihrer Funktion als Professorinnen und Professoren in den Senat

| <sup>5</sup> Erfolgt der Vorschlag zur Änderung der Grundordnung nicht durch die Hochschulleitung, ist die Hochschulleitung vorab zu den Änderungen der Grundordnung zu hören (§ 10 Abs. 5 GO)

| <sup>6</sup> Nach Beratung mit der Hochschulleitung im Einvernehmen mit der Trägergesellschaft (§ 10 Abs. 7 GO)

| <sup>7</sup> Nach Beratung mit der Hochschulleitung im Einvernehmen mit der Trägergesellschaft (§ 10 Abs. 7 GO)

| <sup>8</sup> Im Einvernehmen mit der Hochschulleitung (§ 10 Abs. 11 GO)

gewählt wurden. Da es potentiell zu Interessenkonflikten kommen kann, wenn Mitglieder der Hochschulleitung zugleich als Vertretung der Professorenschaft im Senat stimmberechtigt sind, sollte die Hochschule sicherstellen, dass dies nicht möglich ist. Die Grundordnung sollte entsprechend angepasst werden. Ansonsten verfügt der Senat über die üblichen Rechte der akademischen Selbstverwaltung. Damit hat die DBU eine Auflage bezüglich der Aufgaben und Mitwirkungsrechte des Senats aus der Konzeptprüfung umgesetzt.

Die Arbeitsgruppe hat im Verlauf des Ortsbesuchs den Eindruck gewonnen, dass nicht allen Mitgliedern der entsprechenden Gremien und Funktionsgruppen alle relevanten Dokumente bekannt sind, die ihnen als Grundlage für ihre Arbeit dienen. Daher sollte die DBU sicherstellen, dass alle Hochschulangehörigen diesbezüglich sensibilisiert werden.

Anders als im Rahmen der Konzeptprüfung geplant, hat die DBU bislang darauf verzichtet, ein externes Beratungsgremium einzurichten. Die Arbeitsgruppe empfiehlt daher nachdrücklich, ein mehrheitlich mit hochschulexternen Personen insbesondere aus Wissenschaft und Wirtschaft besetztes Beratungsgremium einzurichten, das sie bei ihrer dringend notwendigen strategischen Planung unterstützen kann (vgl. Kap. VI.2).

Das Qualitätsmanagement (QM) der Hochschule ist strukturell angemessen auf höchster Ebene in der Hochschulleitung verankert und umfasst die Bereiche Lehre, Verwaltung und Forschung. Die Arbeitsgruppe begrüßt, dass die Hochschule ihr QM-Handbuch nach eigener Aussage gemeinsam mit dem Senat weiterentwickeln möchte und empfiehlt, dabei die Verbindung von Forschung und Lehre stärker zu berücksichtigen. Insbesondere vor dem Hintergrund der vielfältigen digitalen Angebote der Hochschule sollte sie die speziellen Anforderungen des Datenschutzes stärker in den Blick nehmen. Zu diesem Zweck sollte sie die Funktion einer bzw. eines Datenschutzbeauftragten einrichten und ein Datenschutzkonzept erarbeiten.

Um die Rahmenbedingungen für gute wissenschaftliche Praxis für alle Mitglieder der Hochschule eindeutig zu definieren, sollte die DBU eine entsprechende Leitlinie erstellen. Vor dem Hintergrund der verbesserungswürdigen Forschungsorientierung der Lehre (vgl. Kap. III.2) sollte in der Leitlinie ein Hinweis auf die nötige Verknüpfung von Forschung und Lehre enthalten sein.

## **II. PERSONAL**

---

### **II.1 Ausgangslage**

Im Wintersemester 2024/25 waren an der DBU vierzehn hauptberufliche Professorinnen und Professoren mit einem Stellenumfang von 9,25 VZÄ beschäftigt, darunter drei Frauen. Drei Personen waren im Umfang von insgesamt 1,2 VZÄ mit der akademischen Hochschulleitung betraut. Die übrigen 8,05 VZÄ standen

für die Wahrnehmung der professoralen Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung zur Verfügung. Drei weitere Professuren im Umfang von insgesamt 1,75 VZÄ wurden im Laufe des Wintersemesters 2024/25 bzw. des Sommersemesters 2025 neu besetzt und stehen ab dem Wintersemester 2025/26 für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Lehre zur Verfügung. Eine weitere Professur im Umfang von 0,75 VZÄ befindet sich im Berufungsverfahren (Stand: Juni 2025). Der Stellenumfang in dieser Personalkategorie soll nach Angaben der Hochschule bis zum Wintersemester 2027/28 auf 12 VZÄ steigen (davon 1,2 VZÄ im Bereich der Hochschulleitung).

Bei 283 Studierenden ergab sich im Wintersemester 2024/25 eine Betreuungsrelation von Professorinnen und Professoren (in VZÄ, ohne Hochschulleitung) zu Studierenden von rund 1:35.

Das Lehrdeputat einer Vollzeitprofessur ist in der Lehrdeputatsordnung (LDO) der Hochschule geregelt und basiert rechnerisch auf einer Lehrverpflichtung von achtzehn Semesterwochenstunden (SWS). Auf Grund des hybriden Formats aller Lehrveranstaltungen wird das Deputat auf Basis von Modulen berechnet, wobei ein Modul 85 Zeitstunden (für Lehre und Vorbereitung) entspricht und eine Vollzeitstelle zwölf Module pro Jahr abdeckt. Dies entspricht einem jährlichen Lehrdeputat von 1.020 Zeitstunden.

Die Hochschule erwartet von ihren Professorinnen und Professoren zudem die Betreuung von bis zu acht Abschlussarbeiten pro Jahr, was nach Angaben der Hochschule etwa 90 Stunden pro Jahr entspricht. Die darüber hinausgehende Betreuung von Abschlussarbeiten wird mit 0,15 Modulen pro Arbeit auf das Deputat angerechnet.

Im akademischen Jahr 2023 betrug die Quote der hauptberuflichen professoralen Lehre in den Studiengängen zwischen 50 % und 81,5 %.

Die Arbeitszeitregelungen für Professorinnen und Professoren sind nicht vertraglich fixiert. Die Hochschule sieht nach eigenen Angaben etwa 60 % der Arbeitszeit für Lehrtätigkeiten, 30 % für Forschung und 10 % für die akademische Selbstverwaltung vor, wobei individuelle Vereinbarungen mit einzelnen Professorinnen und Professoren davon abweichen können. Hier sind vor allem Deputatsermächtigungen für die Übernahme von Funktionen in der Hochschulleitung und andere Leitungsfunktionen zu nennen, welche auf Antrag von der Hochschulleitung genehmigt werden können. Der mögliche Umfang der Deputatsreduktion ist in der LDO variabel geregelt.

Die Hochschule kann Lehrkräfte gemäß § 8 LDO unter bestimmten Voraussetzungen in die Durchführung von Weiterbildungsangeboten einbinden, falls diese ihre Lehrverpflichtung in ihrem Aufgabenbereich nicht erfüllen können. Darüber hinaus werden im Einzelfall Zusatzvereinbarungen zur Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen geschlossen.

Die Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren richten sich nach § 100 des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG). Auf Basis der Hochschul- und Personalentwicklungspläne legt die Hochschulleitung die Denomination einer neuen Professur fest. Um die Berufung von Professorinnen und Professoren an die Hochschule vorzubereiten, richtet der Akademische Senat eine Berufungskommission ein. Diese setzt sich aus drei Professorinnen bzw. Professoren, von denen eine bzw. einer an einer anderen Hochschule als der DBU berufen sein kann, und je einer Vertreterin bzw. einem Vertreter aus den Gruppen der akademischen Mitarbeitenden und der Studierenden zusammen. Die Berufungskommission wählt aus ihren professoralen Mitgliedern eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden. Bei Stimmengleichheit ist die Stimme der bzw. des Vorsitzenden ausschlaggebend. Die Professur wird öffentlich ausgeschrieben. Die Kommission wählt die einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber auf Basis der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung aus. Die Auswahl ist entsprechend zu begründen. Die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber werden zu einer hochschulöffentlichen Berufungspräsentation eingeladen, auf deren Grundlage die Berufungskommission eine Liste mit in der Regel drei Kandidatinnen bzw. Kandidaten festlegt. Über den Berufungsvorschlag sollen zwei externe vergleichende Gutachten von Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern aus dem jeweiligen Fachgebiet eingeholt werden. Der begründete Berufungsvorschlag und die externen Gutachten werden daraufhin dem Akademischen Senat zur Beschlussfassung weitergeleitet, bevor dieser sie an die Präsidentin bzw. den Präsidenten weiterleitet. Die Präsidentin bzw. der Präsident führt die Berufungsverhandlungen mit der erstplatzierten Bewerberin bzw. dem erstplatzierten Bewerber.

An der DBU war im Wintersemester 2024/25 sonstiges hauptberufliches wissenschaftliches Personal im Umfang von 3,25 VZÄ angestellt. Bis zum Wintersemester 2027/28 soll der Stellenumfang in dieser Personalkategorie auf 3,5 VZÄ steigen.

Im selben Zeitraum waren an der Hochschule insgesamt 13 Lehrbeauftragte im Umfang von je einem Modul bzw. 85 Zeitstunden beschäftigt. Eine Person hat zwei Module bzw. 170 Zeitstunden abgedeckt. Die Lehrbeauftragten müssen mindestens einen dem akademischen Grad des Studiengangs entsprechenden Hochschulabschluss nachweisen.

Zudem war an der DBU im Wintersemester 2024/25 nichtwissenschaftliches Personal im Umfang von 12,4 VZÄ (davon 1 VZÄ im Bereich der Hochschulleitung) tätig. Der Stellenumfang in dieser Personalkategorie soll bis zum Wintersemester 2027/28 auf 15 VZÄ (davon 1 VZÄ im Bereich der Hochschulleitung) steigen.

Um die Gleichstellung zu unterstützen, hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept erstellt. Darin ist festgelegt, dass Mitglieder der DBU, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, verpflichtet sind, aktiv auf den Schutz der Mitglieder der Hochschule vor Diskriminierung, auf die

Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Lehre und Verwaltung sowie auf die Förderung der Chancengleichheit von Studierenden in besonderen Lebenslagen hinzuwirken. In dem Gleichstellungskonzept werden zudem einige konkrete Ziele formuliert, darunter etwa die Erhöhung des Anteils an Frauen bzw. Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vor allem in Gremien- und Führungspositionen.

## II.2 Bewertung

Die DBU erfüllte im Wintersemester 2024/25 mit vierzehn Professorinnen und Professoren mit einem Stellenanteil von insgesamt 9,25 VZÄ (inkl. 1,2 VZÄ für die Hochschulleitung) die Mindestanforderung des Wissenschaftsrats an den akademischen Kern einer Hochschule mit Bachelor- und Masterstudiengängen von 10 VZÄ zzgl. Hochschulleitung zwar noch nicht. Durch die Neueinstellungen im Februar, April und Mai wird sie diese Anforderung mit Stand Juni 2025 insgesamt 11 VZÄ (inkl. VZÄ für die Hochschulleitung) und einer weiteren geplanten Professur im Umfang von 0,75 VZÄ erfüllen.

Unabhängig vom Mindestumfang des professoralen Personals kann die Betreuungsrelation von 1:35 für eine Hochschule, die überwiegend in der Fernlehre aktiv ist, als sehr gut bewertet werden. Außerdem ist eine professorale Lehrquote von mindestens 50 % in allen Studiengängen sichergestellt.

Die Arbeitsgruppe schätzt den hohen Anteil an Teilzeitprofessuren kritisch ein. Im Juni 2025 waren elf der insgesamt siebzehn Professorinnen und Professoren mit einem Stellenanteil von weniger als 75 % an der DBU beschäftigt. |<sup>9</sup> Vier Professorinnen und Professoren waren in Vollzeit und zwei vollzeitnah mit einem Stellenumfang von mindestens 75 % beschäftigt. Wenngleich Teilzeitprofessuren für den Praxisbezug der Lehre förderlich sein können, kann sich ein zu hoher Anteil negativ auf die Forschungsleistungen und die strategische Entwicklung einer Hochschule auswirken (vgl. Kap. IV.2). Die Arbeitsgruppe nimmt die Schwierigkeiten der DBU bei der Besetzung von Vollzeitprofessuren zur Kenntnis. Sie empfiehlt ihr gleichwohl, bei anstehenden Neuberufungen ihre Bemühungen zur Gewinnung von Vollzeitprofessorinnen und -professoren zu intensivieren, die ihre gesamte Arbeitszeit der wissenschaftlichen Weiterentwicklung der Hochschule widmen können. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die notwendige Stärkung der Forschung (vgl. Kap. IV.2). In diesem Zusammenhang ist es positiv zu bewerten, dass sich eine weitere Professur mit einem vollzeitnahen Stellenanteil von 75 % im Berufungsverfahren befindet (Stand: Juni 2025).

Die Berufungsverfahren der DBU sind transparent und mit Blick auf den Ablauf und die Zuständigkeiten hochschuladäquat in einer Berufsordnung geregelt. Um die bisher noch nicht ausreichende Forschungsbasierung der Lehre,

| <sup>9</sup> Die drei im Wintersemester 2024/25 bzw. im Sommersemester 2025 neu besetzten Professuren sind hier inkludiert.

insbesondere in den Masterstudiengängen, zukünftig sicherzustellen (vgl. Kap. III.2), sollte die DBU in den Berufungsverfahren größeren Wert auf die wissenschaftlichen Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber legen. Zudem sollte der Hochschulentwicklungsplan konsequent dazu genutzt werden, die Bedarfe und Denominationen für neue Professuren festzulegen.

Eine in den Musterarbeitsverträgen der Professorinnen und Professoren verankerte Vertraulichkeitsklausel könnte die notwendige Freiheit von Forschung und Lehre einschränken. Die Hochschule sollte dies prüfen und die Arbeitsverträge gegebenenfalls anpassen.

Das Lehrdeputat der hauptberuflichen Professorinnen und Professoren hat mit 18 SWS einen für eine Hochschule für Angewandte Wissenschaften üblichen Umfang. Die Berechnung des Lehrdeputats sowie die Regelung zur Betreuung von Abschlussarbeiten erscheinen plausibel. Zur Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen kann die DBU im Einzelfall individuelle Zusatzvereinbarungen mit den zuständigen Professorinnen bzw. Professoren abschließen. Die Regelungen zur Deputatsreduktion für einzelne Funktionen und Forschungsaktivitäten sind flexibel gestaltet, was für eine kleine Hochschule angemessen ist (vgl. Kap. IV.1). Für Funktionen in der Hochschulleitung, insbesondere für die Präsidentin bzw. den Präsidenten, sollte die DBU allerdings eine fest definierte und dauerhaft angelegte Deputatsreduktion vorsehen. Der Prozess zur Vergabe von Deputatsreduktionen für Forschungszwecke sollte zudem überarbeitet und transparenter gestaltet werden (vgl. Kap. IV.2).

Die personelle Ausstattung mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Umfang von insgesamt 3,25 VZÄ im Wintersemester 2024/25 ist für eine Hochschule dieser Größe als angemessen zu bewerten. Diese übernehmen Forschungsaufgaben in den jeweiligen Drittmittelprojekten, über die sie an der Hochschule beschäftigt sind und führen Lehrveranstaltungen durch. Dabei werden sie nach Einschätzung der Arbeitsgruppe angemessen von den zuständigen Professorinnen bzw. Professoren der DBU unterstützt.

Die Lehrbeauftragten der Hochschule sind angemessen qualifiziert und engagiert. Sie werden in angemessenem Umfang in die Lehre einbezogen und bei ihrer Arbeit gut von den Professorinnen und Professoren der DBU unterstützt.

Die Ausstattung mit nicht-wissenschaftlichem Personal ist ihrem Aufgabenumfang angemessen, zumal nach Auskunft der Hochschulleitung zukünftig Unterstützung durch die Betreiberin bei der IT und im Bereich des technischen Supports zu erwarten ist (vgl. Kap. V.2).

Es ist zu begrüßen, dass die Hochschule verschiedene Formate etabliert hat, um den wissenschaftlichen Austausch ihrer Mitglieder auch angesichts des hohen Anteils digitaler Lehre und der vielen Teilzeitprofessuren sicherzustellen. Mit Dozierendenmeetings zu inhaltlichen und didaktischen Fragen sowie nach

Forschungsthemen gegliederten Chats trägt sie der nötigen Vernetzung der Lehrenden in geeigneter Weise Rechnung.

Die DBU hat in ihrem Gleichstellungskonzept wesentliche Ziele definiert. Angesichts eines geringen Frauenanteils von 23 % |<sup>10</sup> beim professoralen Personal, ist es aus Sicht der Arbeitsgruppe jedoch erforderlich, dass die Hochschule ihre Bemühungen verstärkt, mehr weibliche Professorinnen an die Hochschule zu berufen. Zudem sollte die Hochschule für Gleichstellungsfragen eine Ansprechperson in Form einer bzw. eines Gleichstellungsbeauftragten vorsehen, deren Aufgaben und Kompetenzen im Gleichstellungskonzept der Hochschule transparent und verbindlich festgelegt werden sollten.

### **III. STUDIUM UND LEHRE**

---

#### **III.1 Ausgangslage**

Das Studienangebot der DBU ist auf Business, Management und IT ausgerichtet. Alle Studiengänge sind programmakkreditiert, wobei in der Regel zusätzlich zu den Vollzeitstudiengängen auch eine Variante in Teilzeit angeboten wird.

Im Wintersemester 2024/25 bot die DBU drei grundständige Bachelorstudiengänge in den Bereichen Digitales Management, Marketing und Kommunikation sowie Data Science an. Außerdem gehören vier konsekutive Masterstudiengänge mit verschiedenen Managementschwerpunkten und im Bereich der IT-Sicherheit zum Studienangebot. Die Hochschule plant, vier weiterbildende Masterstudiengänge einzurichten, die als MBA-Studiengänge angelegt sind und eine verkürzte Studiendauer haben sollen. Diese richten sich an berufserfahrene Studierende (vgl. Übersicht 2 im Anhang). |<sup>11</sup> Die Studienentgelte liegen zwischen 290 (Bachelorstudiengang in Teilzeit) und 620 Euro (Masterstudiengang in Vollzeit) pro Monat. Im Wintersemester 2024/25 waren an der DBU insgesamt 283 Studierende eingeschrieben. Den größten Anteil der aktuell Studierenden weist der Masterstudiengang Data Science & Management mit 68 Studierenden auf, gefolgt von den beiden Bachelorstudiengängen Digital Business Management und Digital Marketing & Communication Management mit 48 bzw. 43 Studierenden. Bis zum Wintersemester 2027/28 ist ein Aufwuchs auf insgesamt 555 Studierende geplant.

Die DBU bietet im Bereich der Weiterbildung einen Zertifikatskurs Prompt Engineering im Umfang von 12 ECTS-Punkten an. Dieser weist keine

| <sup>10</sup> Stand Juni 2025. Die drei im Wintersemester 2024/25 bzw. im Sommersemester 2025 neu besetzten Professuren sind hier inkludiert.

| <sup>11</sup> Der geplante MBA-Studiengang Cybersecurity & Management soll den auslaufenden M.Sc. Studiengang Cybersecurity & Privacy ersetzen. Gleiches gilt für den geplanten MBA-Studiengang Digital Responsible Leadership, der den gleichnamigen M.Sc. Studiengang ersetzen soll. Dieser wird hier allerdings ansonsten nicht aufgeführt, da in diesem bereits seit mehreren Jahren keine Studierenden mehr eingeschrieben sind und er bereits ausgelaufen ist.



inhaltlichen Verflechtungen mit den laufenden Studiengängen auf. In Zukunft soll ein weiterer Zertifikatskurs Penetration Tester im Umfang von 30 ECTS-Punkten dazu kommen, der einzelne Module aus dem Studiengang Cyber- & IT-Security beinhalten soll.

Profilbildend für alle Studiengänge ist ein semi-virtuelles Studienformat, welches durch semi-virtuelle Kurse sowie sogenannte Labs und Projekte unterstützt wird. Bei den semi-virtuellen Kursen handelt es sich um virtuelle Lehrveranstaltungen mit optionalem Präsenzanteil. In den Labs wird besonderer Wert auf die Wissensanwendung und auf situatives Lernen gelegt, während der Fokus in den Projekten auf problemorientiertem Lernen anhand von realen oder fiktiven Projektaufträgen liegt. Aus Studierendenperspektive setzt sich der Arbeitsaufwand rechnerisch zu 46 % aus Selbstlernzeit für die Vor- und Nachbereitung der synchronen Lehre und für die Rezeption der Lehrmaterialien zusammen. Dazu kommen zu etwa 30 % synchrone und asynchrone Lehrformate, wovon wiederum etwa 55 % auf synchrone Lernformate wie Präsenzveranstaltungen oder virtuelle Klassenzimmer entfallen. Die verbleibenden ca. 24 % des Arbeitsaufwands fallen in Zusammenhang mit Prüfungsleistungen an. Die Prüfungsmodalitäten sind in einer Ausführungsrichtlinie für digitale Fernprüfungen geregelt. Zur Sicherstellung der guten wissenschaftlichen Praxis der Studierenden hat die Hochschule entsprechende Regelungen in der Allgemeinen Prüfungsordnung verankert (§ 13 Abs. 2 Allgemeine Prüfungsordnung).

Die Forschungsorientierung der Lehre wird laut Selbstbericht beispielsweise dadurch sichergestellt, dass Studierende sich im Rahmen von Forschungsmodulen mit aktuellen fachlichen Diskursen beschäftigen und vor allem in den Masterstudiengängen besonderer Wert auf die Vermittlung und Anwendung fortgeschrittener wissenschaftlicher Methoden gelegt wird.

Zur Weiterentwicklung der Studiengänge sind Lehrveranstaltungsevaluationen und am Bedarf orientierte kollegiale Beratung der Lehrenden vorgesehen. Die Evaluationen der Lehrveranstaltungen durch die Studierenden erfolgen nach Auskunft der Hochschule in jedem Modul bzw. Semester. Zudem erfolgt einmal jährlich eine Absolventenbefragung. Zur Qualitätssicherung in der Lehre gehört außerdem eine jährliche fachliche Evaluation der Module durch die Studiengangsleitungen.

Die DBU bietet ihren Studierenden neben einer individuellen Studienberatung auch eine Erstanlaufstelle für psychosozialen Beratungsbedarf, die die Studierenden bei Bedarf an externe Stellen weitervermittelt, und unterstützt sie bei der Praktikums- und Jobsuche. Der Teaching Support bietet zudem eine Einführung in das Studienkonzept und die Nutzung des Learning Management Systems sowie Unterstützung bei der Literaturrecherche und der Nutzung der Online-Bibliothek. Zur Evaluation der Serviceangebote und Infrastruktur wird einmal jährlich eine Service-Evaluation auf Basis eines standardisierten Fragebogens durchgeführt.

Die DBU hat ein zukunftsorientiertes Studiengangsportfolio entwickelt, das gut auf die Herausforderungen der sich zunehmend digitalisierenden Arbeitswelt vorbereitet. Mit ihren auf Business, Management und IT ausgerichteten Studiengängen und dem semi-virtuellen Studienkonzept bietet die Hochschule den Studierenden flexible Studienbedingungen. Die Studienangebote haben, passend zu dem eigenen Selbstverständnis als Hochschule für Angewandte Wissenschaften, eine erkennbare Praxisorientierung und fügen sich plausibel in das Profil der Hochschule ein. Alle Studiengänge sind programmakkreditiert. Für eine Hochschule mit einem wirtschaftlichen Profilschwerpunkt ist das Thema General Management allerdings noch unterrepräsentiert. Die Hochschule sollte daher prüfen, wie sich die Profile der Studiengänge entsprechend schärfen lassen.

Die Studierendenzahlen der DBU liegen um mehr als die Hälfte hinter den Erwartungen aus der Konzeptprüfung zurück. Die Hochschule sollte daher dringend Maßnahmen ergreifen, um ihre Studienangebote in einem kompetitiven Marktumfeld attraktiver zu gestalten. Nach Einschätzung der Arbeitsgruppe ist eine deutliche Steigerung der Studierendenzahlen notwendig, um das langfristige Fortbestehen der Hochschule zu sichern.

Die Arbeitsgruppe hat bei der Einsicht in das Learning Management System (LMS) der Hochschule den Eindruck gewonnen, dass seitens der Dozierenden ein großes Engagement besteht, die digitale Lehre abwechslungsreich und innovativ zu gestalten. Allerdings erscheint die Wissenschaftsbasierung einiger Studienangebote ausbaubedürftig. Dies macht sich neben der unzureichenden Forschungsbasierung (vgl. Kap. IV) auch daran bemerkbar, dass in den Kursunterlagen nicht in dem für eine Hochschule üblichen und erwartbaren Umfang auf einschlägige und aktuelle Fachliteratur verwiesen wird. Nach Auskunft während des Ortsbesuchs können digitale Lerninhalte grundsätzlich ohne Konsequenzen übersprungen werden und auch die Teilnahme an den Präsenzveranstaltungen ist optional. Diese Kombination ist aus Sicht der Arbeitsgruppe nicht ideal, um den Lernerfolg der Studierenden sicherzustellen. Die DBU sollte daher prüfen, wie sie die Lehre verbindlicher gestalten kann. Auch wenn es bei der inhaltlichen Gestaltung der hybriden Lehre, wie zuvor dargestellt, noch deutlichen Verbesserungsbedarf gibt, ist das LMS der Hochschule benutzerfreundlich strukturiert und erfüllt seine Funktion in der Onlinelehre gut.

In den Gesprächen mit den Studierenden hat die Arbeitsgruppe wahrgenommen, dass das Studium an der DBU für die Studierenden mit einem nur moderaten Aufwand verbunden ist. Die Hochschule sollte daher prüfen, ob der berechnete Lernaufwand für den Erwerb von ECTS-Punkten in allen Modulen dem tatsächlichen erforderlichen Arbeitspensum entspricht. Nach dem vor Ort gewonnenen Eindruck herrscht unter den Studierenden eine hohe Zufriedenheit mit dem Studium und mit der individuellen Betreuung durch die

Dozierenden. Einzelne Studierende haben in den Gesprächen mit der Arbeitsgruppe berichtet, dass sie im Rahmen ihres Studiums gerne ein Auslandssemester absolvieren würden. Die Hochschule sollte prüfen, wie sie die interessierten Studierenden bei Auslandssemestern unterstützen kann. Dabei könnte Sie beispielsweise die Einrichtung eines International Offices erwägen. Nach Einschätzung der Arbeitsgruppe könnte dies dazu beitragen, die Attraktivität der Studienangebote weiter zu steigern.

Nach Auskunft der Hochschulleitung während des Ortsbesuchs möchte die Hochschule auf eine digitale Beaufsichtigung der Studierenden während der Prüfungen (proctoring) verzichten. Daher würden derzeit viele Prüfungen als Open-Book Klausuren konzipiert. Nach Einschätzung der Arbeitsgruppe ist diese Prüfungsform für die an der DBU vertretenen Themenbereiche grundsätzlich geeignet. Gleichwohl sollte die Hochschule mittelfristig auch wieder andere Prüfungsformate etablieren. Die DBU sollte zudem ihre Prüfungsordnungen und die Ausführungsrichtlinie für digitale Fernprüfungen so anpassen, dass sich die Open-Book-Klausuren dort begrifflich wiederfinden. Unabhängig davon sollte sie in jedem Fall sicherstellen, dass das gewählte Prüfungsformat geeignet ist, den Lernerfolg der Studierenden zuverlässig zu erfassen.

Die Arbeitsgruppe würdigt, dass die Dozierenden in einzelnen Modulen eine umfassende schriftliche Bewertung erstellen, die den Studierenden als wertvolles Feedback dienen kann. Die Bewertung von Abschlussarbeiten erfolgt allerdings nur durch eine Person, was den landesgesetzlichen Vorgaben nicht genügt, nach denen bei Abschlussarbeiten in der Regel zwei voneinander getrennte Bewertungen erforderlich sind (vgl. § 33 Abs. 1 Satz 1 BerLHG). Die DBU sollte sicherstellen, dass diese Anforderung zukünftig erfüllt wird.

Zur Qualitätssicherung der Lehrveranstaltungen führt die DBU in einem üblichen Rahmen Lehrveranstaltungsevaluationen durch, die angemessen ausgestaltet sind. Es ist positiv zu bewerten, dass die Hochschule zudem auch Absolventenbefragungen durchführt, um Hinweise zur Weiterentwicklung ihrer Studienangebote zu erhalten.

#### **IV. FORSCHUNG**

---

##### **IV.1 Ausgangslage**

Die Forschung an der DBU widmet sich den Ursachen, Formen und Auswirkungen der Digitalisierung in wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontexten. Als Hochschule für angewandte Wissenschaften stellt die DBU dabei den Anwendungsbezug in den Vordergrund. Die Forschung wird laut Selbstbericht auch danach bewertet, ob sie zur Lösung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Probleme beitragen kann. Um eine angemessene Fokussierung der Forschungstätigkeiten zu erreichen, hat der Akademische Senat der DBU im Juni

2022 ein Forschungskonzept verabschiedet. Dort werden folgende drei Forschungsschwerpunkte definiert:

- \_ Daten und KI im Unternehmen: Die Forschung zu diesem Schwerpunktthema beschäftigt sich mit Sicherheits- und Zuverlässigkeitsaspekten im Umgang mit sensiblen Daten (Cybersecurity), datenbasierter Prozessoptimierung (Business Analytics) und mit Daten als eigenständigem Produkt (Machine Learning/Künstliche Intelligenz). Zudem nimmt die Forschung den strategischen Umgang von Unternehmen mit Data Science und KI in den Blick.
- \_ Digitaler Wandel in Organisationen: Der digitale Wandel führt dazu, dass Unternehmen diversen Transformationsprozessen ausgesetzt sind. Die Forschung geht vor allem der Frage nach, welche Akzeptanz- und Kompetenzanforderungen die wesentlichen Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für Unternehmen darstellen.
- \_ Advances in Modern Marketing: Untersucht werden Strategien und Techniken des Marketings auf Basis analytischer Datennutzung. Dazu zählen vor allem Modelle für Erfolgsprognosen und -kontrollen und deren Nutzen für die Verkaufsförderung und Kundenbindung.

Die Hochschule hat verschiedene Forschungsk Kooperationen mit externen Partnerunternehmen, Verbänden und öffentlichen Einrichtungen. In diesem Rahmen erstellt sie z. B. regelmäßig Studien zur Franchisewirtschaft für den Deutschen Franchiseverband.

Zur Unterstützung der Forschungsaktivitäten der Professorinnen und Professoren hat die DBU verschiedene Anreize geschaffen. In jährlichen Zielvereinbarungen zwischen der Präsidentin bzw. dem Präsidenten und den Professorinnen bzw. Professoren werden Boni für Publikationen in (hochrangigen) wissenschaftlichen Fachzeitschriften vereinbart. Zudem wird für die Durchführung von drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten eine individuell vereinbarte Deputatsreduktion gewährt. Die Lehrdeputatsordnung sieht zudem die Möglichkeit vor, auf Antrag eine befristete Deputatsreduktion für Forschungstätigkeiten zu gewähren, wenn diese im Rahmen eines Forschungskonzeptes durchgeführt wird. Darüber hinaus organisiert die Hochschule Forschungskolloquien und regelmäßige Forschungsworkshops, um den Austausch zwischen den Forschenden zu fördern.

Nach Angaben der Hochschule betrug das interne Forschungsbudget für Literatur/Lizenzen/Technik, Druckkosten für Publikationen/Konferenzbeiträge, Konferenz-/Veranstaltungsteilnahme, Organisation eigener Veranstaltungen und Feldforschung in den Jahren 2020–2022 25 Tsd. Euro pro Jahr. Das Budget wurde bisher in keinem Jahr ausgeschöpft. Des Weiteren betrachtet die Hochschule auch die für die Forschungszeit anfallenden Gehaltsbestandteile der Professorinnen und Professoren, die nicht im internen Forschungsbudget enthalten sind, als Teil der Forschungsfinanzierung. Im Jahr 2024 wurden Drittmittel

i. H. v. 384 Tsd. Euro eingeworben. Davon stammen 149 Tsd. Euro aus Bundesmitteln, 38 Tsd. Euro aus EU- und sonstigen internationalen Mitteln und 197 Tsd. Euro aus der Wirtschaft und anderen privaten Bereichen.

Die Hochschule weist darauf hin, dass sich die Forschenden zum Kodex der DFG-Leitlinien guter wissenschaftlicher Praxis bekennen. Falls für einzelne Forschungsvorhaben eine Begutachtung durch eine Ethikkommission notwendig ist, wird diese durch Kooperationen mit anderen Hochschulen ermöglicht.

Zur gemeinsamen Förderung und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat die Hochschule einen Kooperationsvertrag mit der UMIT TIROL – Private Universität für Gesundheitswissenschaften und -technologie geschlossen. Diese Kooperation soll vor allem dazu dienen, den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Möglichkeit zur Promotion zu bieten. Für die Durchführung und Koordination der Doktoratsstudien ist die UMIT zuständig. Die fachliche Betreuung erfolgt durch habilitierte Professorinnen und Professoren der DBU. Im Rahmen dieser Kooperation wurden zwei wissenschaftliche Mitarbeitende der DBU an der UMIT eingeschrieben und durch einen habilitierten Professor der DBU erstbetreut. Insgesamt wurden drei Promotionen erfolgreich abgeschlossen, die von einem Professor der DBU erstbetreut wurden, sowie eine weitere, bei denen ein Professor der DBU die Zweitbetreuung übernommen hat.

Die Forschungsaktivitäten der DBU sind in das Qualitätsmanagement der Hochschule eingebunden. Zu diesem Zweck werden die Forschungsleistungen regelmäßig dokumentiert und in Form eines Jahresberichts veröffentlicht. Dieser wird auch für eine interne Evaluation genutzt, aus der sich Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Optimierung der Forschung ableiten lassen sollen. Dafür sind die Hochschulleitung (insbesondere die Vizepräsidentin bzw. der Vizepräsident für Forschung) und der Akademische Senat zuständig.

#### IV.2 Bewertung

Der Fokus auf Forschung zu Digitalisierung in wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontexten erscheint plausibel und fügt sich schlüssig in das Profil der Hochschule ein. Mit dem Amt der Vizepräsidentin bzw. des Vizepräsidenten für Forschung ist die Forschung strukturell und personell angemessen verankert, wenngleich weitere administrative Unterstützung z. B. bei der Antragsstellung durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. einen wissenschaftlichen Mitarbeiter geleistet werden könnte. Diese Funktion könnte, wie bereits im Rahmen der Konzeptprüfung empfohlen, an einer einzurichtenden Beratungs- und Servicestelle für Forschung und Transfer angesiedelt werden. Das Forschungskonzept begründet die drei Forschungsschwerpunkte der Hochschule plausibel und kann von den Professorinnen und Professoren in seiner Breite hinreichend fachlich abgedeckt werden.

Die Publikationsleistungen, die die Professorinnen und Professoren seit ihrem jeweiligen Eintritt in die Hochschule erbracht haben, entsprechen, von wenigen forschungsaktiven Professorinnen und Professoren abgesehen, in der Breite noch nicht dem an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften üblichen Anspruch. Es ist aus Sicht der Arbeitsgruppe nachvollziehbar, dass sich die Professorinnen und Professoren in den ersten Jahren seit der Gründung der DBU im Jahr 2019 in erster Linie auf den Aufbau der Hochschule und des Lehrportfolios und weniger auf die Forschung und die Entwicklung entsprechender Strukturen konzentriert haben. Dies hat zur Folge, dass die notwendige Forschungsbasierung der Studienangebote, die insbesondere im Masterbereich auch den Zugang der Studierenden zu aktuellen Forschungsaktivitäten umfasst, nicht in der nötigen Breite gewährleistet ist (vgl. Kap. III.2). Daher sollte die Hochschule bestrebt sein, die Forschungsleistungen der Professorinnen und Professoren zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, sollte die DBU auch im Rahmen von Neuberufungen gesteigerten Wert auf die Publikationsleistungen der Bewerberinnen und Bewerber legen (vgl. Kap. II.2). Denn es ist erforderlich, dass Forschungsergebnisse in Form von Publikationen nach Abschluss der Gründungsphase nun regelmäßiger sichtbar werden, als dies bislang der Fall ist. Einige jüngst begonnene Forschungsvorhaben, für die die DBU qualifizierte Drittmittel u. a. des Bundes und der EU in nennenswerter Höhe einwerben konnte, lassen entsprechende Potenziale erkennen.

Die Forschungsk Kooperationen mit externen Partnern tragen dazu bei, die Vernetzung der Forschenden über die Grenzen der Hochschule hinaus zu fördern und sollten weiter ausgebaut werden. Die empfohlene Einrichtung einer Beratungs- und Servicestelle für Forschung und Transfer könnte diese Entwicklung sinnvoll unterstützen.

Es ist positiv zu bewerten, dass die DBU zur Forschungsförderung Deputatsreduktionen vorsieht. Sie sollte allerdings sicherstellen, dass diese nach transparenten Kriterien vergeben werden und nicht wie bisher auf individuellen Vereinbarungen zwischen den betreffenden Personen und der Hochschulleitung basieren. Die Professorinnen und Professoren sollten dieses Angebot verstärkt wahrnehmen. Die im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarungen mit den Professorinnen und Professoren vereinbarten Boni für besondere Publikationsleistungen stellen ebenfalls eine grundsätzlich sinnvolle Maßnahme dar, um die Forschung an der DBU zu stärken, sie zeigen allerdings bislang nicht die gewünschte Wirkung. Die Hochschule sollte daher prüfen, wie dieses Instrument die Steigerung der Forschungsleistungen wirksamer unterstützen kann. Zudem sollte die DBU sicherstellen, dass die Zielvereinbarungen der Professorinnen und Professoren im Einklang mit den Zielen des Hochschulentwicklungsplans stehen (vgl. Kap. VI.2).

Die DBU verfügt über ein Forschungsbudget. Daraus finanziert sie die Teilnahme an Konferenzen und anderen wissenschaftlichen Veranstaltungen. Dieses

Budget wurde allerdings bislang in keinem Jahr ausgeschöpft. Die DBU sollte deshalb durch geeignete Maßnahmen dafür sorgen, dass das Forschungsbudget zukünftig verausgabt wird, und die Professorinnen und Professoren dazu anregen, sich stärker in der wissenschaftlichen Community zu vernetzen.

Das Qualitätsmanagement der Forschung setzt im Wesentlichen auf den jährlichen Forschungsberichten der DBU auf und orientiert sich an dafür üblichen Kriterien. Daraus sollen Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Forschung abgeleitet werden, was bislang allerdings nur in Teilen zu gelingen scheint. Daher sollte die Hochschule prüfen, wie sie diesen Prozess weiter optimieren kann.

## **V. RÄUMLICHE UND SÄCHLICHE AUSSTATTUNG**

---

### **V.1 Ausgangslage**

Die Hochschule verfügt über angemietete Räumlichkeiten mit einer Grundfläche von 575 qm in Berlin-Kreuzberg. Darunter befinden sich zwei Seminarräume. Einer davon wird zu festen Zeiten auch für Besprechungen und Gremiensitzungen genutzt. Zudem gibt es zwei Aufenthaltsbereich/Co-Working-Spaces (einer davon mit einer kleinen Teeküche), insgesamt drei Büroräume zur flexiblen Nutzung und einen Besprechungsraum.

Die Räumlichkeiten sind mit Büroarbeitsplätzen ausgestattet, welche von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden können. Zur Aufzeichnung von Lehrvideos und Podcasts steht entsprechendes Equipment zur Verfügung.

Die digitale Infrastruktur der DBU besteht aus einem digitalen Learning Management System (LMS), Microsoft Office/Teams, einer Online-Bibliothek (in das LMS integriert) und einer App für Smartphones und Tablets, welche direkt an das LMS angebunden ist. Wesentliche Funktionen der Hochschulorganisation wie öffentliche Bekanntmachungen und die aktuellen Satzungen/Ordnungen sowie die Services des Prüfungsamts sind ebenfalls in das LMS integriert. Das LMS beinhaltet außerdem einen Bereich für Lehrende mit Informationen zur Nutzung und Anregungen zur Gestaltung der Lehre und einen Bereich für die Studierendenvertretung. Neben Büroanwendungssoftware stellt die Hochschule ihren Mitarbeitenden auch Lizenzen für wissenschaftliche Anwendungen wie z. B. SmartPLS, Tableau, Data Bricks oder Python Anywhere zur Verfügung. Zudem befindet sich im Rahmen eines Forschungsprojektes eine Hardwarekomponente (Infineon OPTIGATM TPM SLM 9670 TPM 2.0) zur Sicherstellung von Hardwarebasierter Verschlüsselung von sensiblen Daten (z. B. zur Umsetzung von Datenschutzanforderungen) im Einsatz.

Die Literaturversorgung erfolgt ausschließlich digital. Die Versorgung mit elektronischen Büchern wird vor allem über ProQuest Ebook Central sichergestellt. Diese Datenbank ermöglicht den Zugriff auf etwa 69 Tsd. Bücher. Der Zugriff

auf wissenschaftliche Zeitschriften wird über die Computer Science Database mit etwa 1.300 Fachartikeln (davon ca. 850 als Volltext) und über Proquest One Business mit ca. 3.400 Fachartikeln (davon ca. 2.500 als Volltext) ermöglicht. Der Bibliotheksetat betrug 2024 50 Tsd. Euro. Für 2025–2026 ist ein Bibliotheksetat von 60 Tsd. Euro geplant.

Die Studierenden werden von der Hochschule darauf hingewiesen, dass sie über ihren Studierendenstatus zusätzlich Zugang zu den Staats- und Landesbibliotheken in Berlin erhalten. Bei allen Belangen, welche die Bibliothek der DBU betreffen, steht den Mitarbeitenden eine Bibliotheksbeauftragte zur Verfügung. Diese wird hinsichtlich der Literaturbeschaffung und Dokumentation von einem externen Dienstleister unterstützt.

## V.2 Bewertung

Durch die als Blockveranstaltungen organisierten optionalen Präsenzphasen ist der Raumbedarf der DBU überschaubar. Die Räumlichkeiten der Hochschule sind technisch hinreichend ausgestattet und ermöglichen einen reibungslosen Ablauf des Hochschulbetriebs. Im Rahmen des geplanten Personal- und Studienaufwuchs muss die DBU ihre Räumlichkeiten nach Einschätzung der Arbeitsgruppe vermutlich erweitern. Daher sollte sie frühzeitig prüfen, ob weitere Räumlichkeiten angemietet werden können.

Die sächliche Ausstattung der DBU ist nur teilweise hinreichend. Ausweislich der Gespräche mit Studierenden vor Ort besteht Optimierungsbedarf bei digitalen Tools und Softwarelösungen der Hochschule. Die Arbeitsgruppe ist zu der Einschätzung gelangt, dass die IT-Ausstattung der DBU für eine Hochschule, die ihren Schwerpunkt auf die digitale Lehre legt, nicht ausreichend ist. Die Hochschule sollte ihre forschungs- und lehrunterstützenden IT-Anwendungen, insbesondere Cloud-Services (z. B. KI-LLMs, ERP-Systeme, Data Warehousing bzw. Analytics-Applikationen oder ISMS-Tools bzw. Cybersecurity-Labore) unbedingt ausbauen und auf das von einer Hochschule mit einem Schwerpunkt im digitalen Bereich zu erwartende Niveau heben. Das von der DBU genutzte Learning Management System (LMS) stellt eine grundsätzlich geeignete technische Infrastruktur dar.

Bislang steht der Präsident der Hochschule den Hochschulangehörigen nach eigener Auskunft als Ansprechpersonen für technische Fragen zur Verfügung, was nicht nur vor dem Hintergrund des geplanten Studierenden- und Personalwuchs keine adäquate Lösung darstellt. Daher sind die beim Ortsbesuch dargelegten Überlegungen positiv zu bewerten, nach denen die Betreiberin zukünftig den dringend erforderlichen Ausbau der IT-Infrastruktur maßgeblich unterstützen und große Teile des IT-Supports für die DBU übernehmen soll. Diese Überlegungen sollten zügig umgesetzt werden. Unabhängig davon sollte hochschulintern eine fachlich qualifizierte Ansprechperson aus der Gruppe des



nicht-wissenschaftlichen Personals vorgesehen werden, die den Hochschulangehörigen bei technischen Fragen kompetent zur Seite steht.

Die Informations- und Literaturversorgung an der DBU erfüllt nicht die Standards einer wissenschaftlichen Grundversorgung, wie sie an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften zu erwarten ist. Wenngleich eine rein digitale Literatur- und Informationsversorgung für eine Hochschule mit hybriden Lehrformaten angemessen erscheint, sind sowohl der digitale Buchbestand als auch die vorhandenen Zugriffsmöglichkeiten auf Datenbanken und Journals nicht ausreichend, um sicherzustellen, dass die Hochschulangehörigen, insbesondere die Studierenden, in hinreichendem Umfang auf Fachliteratur zugreifen können. Die Hochschule sollte dringend weitere fachlich einschlägige wissenschaftliche Literatur zur Verfügung stellen. Um den Ausbau der Informations- und Literaturversorgung an der DBU langfristig planbar zu machen und bedarfsgerecht zu gestalten, sollte die DBU ein umfassendes Informations- und Literaturversorgungskonzept erarbeiten, das die Bedarfe der außerhalb von Berlin lebenden Studierenden angemessen berücksichtigt. Dieses sollte die Erstellung und Pflege eines Bibliothekskatalogs beinhalten, die Integration der Literaturversorgung in das LMS regeln, Zugriffsmöglichkeiten auf externe Datenbanken direkt aus dem LMS heraus vorsehen und auf Schulungsmaßnahmen für das zuständige Personal verweisen. Um die Informations- und Literaturversorgung signifikant zu verbessern, wird es außerdem notwendig sein, den Bibliotheksetat der Hochschule zu erhöhen.

## **VI. WIRTSCHAFTLICHKEIT UND STRATEGISCHE PLANUNG**

---

Gemäß Leitfaden der Institutionellen Akkreditierung nichtstaatlicher Hochschulen (Drs. 9837-22) wird das Kapitel „Wirtschaftlichkeit und strategische Planung“ nicht veröffentlicht. Es lag dem Akkreditierungsausschuss und dem Wissenschaftsrat zu den jeweiligen Beratungen vor und wurde in die Beschlussfassung über die Stellungnahme des Wissenschaftsrats einbezogen.

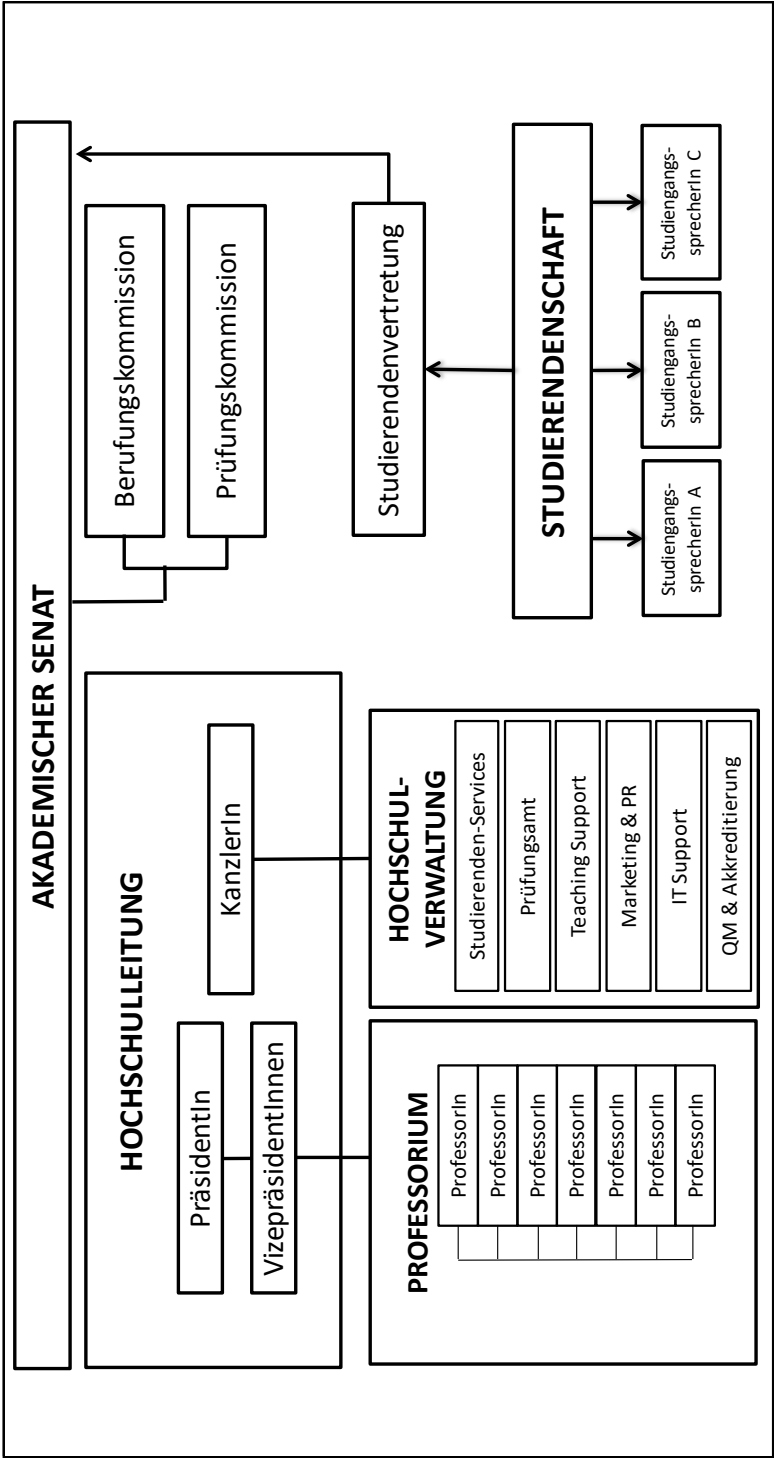


---

# Anhang

Übersicht 1:	Struktur der Hochschule (Organigramm)	45
Übersicht 2:	Studienangebote und Studierende	46
Übersicht 3:	Personalausstattung	49
Übersicht 4:	Drittmittel	51





Stand: 25.01.2025

Quelle: Digital Business University of Applied Sciences.

Übersicht 2: Studienangebote und Studierende

Studiengänge	Studienformate	Studienabschlüsse	Studiengangsakkreditierungen (Agentur) und Akkreditierungszeitraum	RSZ Punkte	Aktuelle Studienentgelte pro Monat in Euro	angeboten seit/ab	Studierende															
							Historie				Prognosen											
							2021		2022		2023		2024		2025		2026		2027			
Studienanfänger 1. FS <sup>1</sup>	Absolventen	Studierende insgesamt	Studienanfänger 1. FS	Absolventen	Studierende insgesamt	Studienanfänger 1. FS	Absolventen	Studierende insgesamt	Studienanfänger 1. FS <sup>2</sup>	Studierende insgesamt <sup>3</sup>	Studienanfänger 1. FS	Studierende insgesamt	Studienanfänger 1. FS	Studierende insgesamt	Studienanfänger 1. FS	Studierende insgesamt						
I. Laufende Studiengänge																						
Digital Business Management	Vollzeit	B.Sc.	Programmakkreditierung (Acquin) 01.04.2021 bis 31.03.2029	6	180	520	2019	23	0	43	8			37	2	31	10	34	15	24		
Digital Business Management	Teilzeit	B.Sc.	gem BerHGG	12	180	290	2022					3		5	2	17	5	22	5	34		
Digital Marketing & Communication Management	Vollzeit	B.Sc.	Programmakkreditierung (Acquin) 01.04.2021 bis 31.03.2029	6	180	520	2019	17	0	35	8			38	3	30	10	33	15	12		
Digital Marketing & Communication Management	Teilzeit	B.Sc.	gem BerHGG	12	180	290	2022					2		9	2	13	5	18	5	27		
Data Science & Business Analytics	Vollzeit	B.Sc.	Programmakkreditierung (Acquin) 01.04.2021 bis 31.03.2029	6	180	520	2019	13	0	35	13			27	4	21	10	23	15	12		
Data Science & Business Analytics	Teilzeit	B.Sc.	gem BerHGG	12	180	290	2022					6		14	1	12	5	17	5	21		
Digital Business Management	Vollzeit	M.Sc.	Programmakkreditierung (Acquin) 01.10.2021 bis 30.09.2029	4	120	620	2021	7	0	7	15			31	6	28	17	37	20	62		
Digital Business Management	Teilzeit	M.Sc.	gem BerHGG	8	120	350	2023					4		6	3	13	8	21	10	35		
Data Science & Management	Vollzeit	M.Sc.	Programmakkreditierung (Acquin) 01.10.2021 bis 30.09.2029	4	120	620	2021	12	0	12	28			52	7	47	24	59	25	59		
Data Science & Management	Teilzeit	M.Sc.	gem BerHGG	8	120	350	2023					12		16	5	21	11	32	15	56		
Cyber- & IT-Security	Vollzeit	M.Sc.	Programmakkreditierung (Acquin) 01.10.2023 bis 30.09.2031	4	120	620	2023					5		5	10	18	20	33	25	63		
Cyber- & IT-Security	Teilzeit	M.Sc.	Programmakkreditierung (Acquin) 01.10.2023 bis 30.09.2031	8	120	350	2023					8		8	15	20	11	30	20	54		
Summe laufende Studiengänge								72		132	72		186	9	248	60	271	136	359	165	431	459

Studiengänge	Studien- formate	Studien- ab- schlüsse	Studiengangs- akkreditierungen (Agentur) und Akkreditierungs- zeitraum	RSZ	ECTS- Punkte	Aktuelle Studien- entgelte pro Monat in Euro	ange- boten seit/ab	Studierende																	
								Historie						Prognosen											
								2021			2022			2023			2024		2025		2026		2027		
Studien- anfänger 1. FS <sup>1</sup>	Absol- venten	Studie- rende insge- samt	Studien- anfänger 1. FS	Absol- venten	Studie- rende insge- samt	Studien- anfänger 1. FS	Absol- venten	Studien- anfänger 1. FS	Absol- venten	Studie- rende insge- samt	Studien- anfänger 1. FS <sup>2</sup>	Studie- rende insge- samt <sup>3</sup>	Studie- anfänger 1. FS	Studie- rende insge- samt	Studien- anfänger 1. FS	Studie- rende insge- samt	Studien- anfänger 1. FS	Studie- rende insge- samt							
								SS und folgen- des WS	vorher- gehen- des WS und SS	WS	SS und folgen- des WS	vorher- gehen- des WS und SS	WS	SS und folgen- des WS	SS und folgen- des WS	SS und folgen- des WS	SS und folgen- des WS	SS und folgen- des WS	WS						
II. Auslaufende Studiengänge																									
Cybersecurity & Privacy	Vollzeit	M.Sc.	Programmakkreditierung (Acquin) 01.10.2021 bis 30.09.2029	4	120	620	2021	10	0	10	12	0	21	0	0	20	0	12	0	4	0	0	0	0	
Digital Responsible Leadership	Vollzeit	M.Sc.	Programmakkreditierung (Acquin) 01.10.2021 bis 30.09.2029	4	120	620	2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Summe auslaufende Studiengänge																									
								10		10	12		21			20		12		4					
III. Geplante Studiengänge																									
Cybersecurity & Management	Vollzeit	MBA	Programmakkreditierung (Acquin) 01.10.2023 bis 30.09.2031	3	90	890	2025												10	10	10	10	19		
Cybersecurity & Management	Teilzeit	MBA	Programmakkreditierung (Acquin) 01.10.2023 bis 30.09.2031	4	90	750	2025												8	8	10	17	17		
Digital Responsible Leadership	Vollzeit	MBA	Programmakkreditierung (Acquin) 01.10.2023 bis 30.09.2031	3	90	890	2025															0	0		
Digital Responsible Leadership	Teilzeit	MBA	Programmakkreditierung (Acquin) 01.10.2023 bis 30.09.2031	4	90	750	2025															0	0		
Digital Strategy & Data Management	Vollzeit	MBA	Programmakkreditierung (Acquin) 01.10.2023 bis 30.09.2031	3	90	890	2025															7	7		
Digital Strategy & Data Management	Teilzeit	MBA	Programmakkreditierung (Acquin) 01.10.2023 bis 30.09.2031	4	90	750	2025															5	5		
Corporate Entrepreneurship & Innovation	Vollzeit	MBA	Programmakkreditierung (Acquin) 01.10.2023 bis 30.09.2031	3	90	890	2025												10	10	10	19	19		
Corporate Entrepreneurship & Innovation	Teilzeit	MBA	Programmakkreditierung (Acquin) 01.10.2023 bis 30.09.2031	4	90	750	2025												8	8	10	17	17		
Summe geplante Studiengänge								82		142	84		207	100	9	268	60	283	136	363	201	467	264	96	555
Insgesamt (I. bis III.)																									

Laufendes Jahr: 2024.

|<sup>1</sup> Sofern der Studienbetrieb erstmalig im Wintersemester gestartet sein sollte, beziehen sich die Angaben zu den Studienanfängerinnen und -anfängern im ersten Fachsemester nur auf das Wintersemester.

|<sup>2</sup> Sofern der Zeitpunkt der Datenerfassung vor dem Beginn des Wintersemesters liegt, beziehen sich die Angaben auf das Sommersemester (Ist-Zahlen) zuzüglich prognostizierter Werte (Plan-Zahlen) für das Wintersemester.

Anmerkungen zu einzelnen Eintragungen:

Prognosen: Abbruchquote 10 % je Kohorte.

Abweichende Studierendengesamtzahl zu Studienanfänger erfolgte durch einen Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit.

Fehlende Absolventenzahlen in 2022 wegen mangelnden Abschlüssen in Regelstudienzeit.

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der Digital Business University of Applied Sciences.



### Übersicht 3: Personalausstattung

Hauptberufliche Professorinnen und Professoren <sup>1</sup>										Sonstiges hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal <sup>2</sup>										Nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal <sup>3</sup>																	
Fachbereiche / Organisationseinheiten										Historie					Prognose					Historie					Prognose												
WS 2021/22		WS 2022/23		WS 2023/24		WS 2024/25		WS 2025/26		WS 2026/27		WS 2027/28		WS 2021/22	WS 2022/23	WS 2023/24	WS 2024/25	WS 2025/26	WS 2026/27	WS 2027/28	WS 2021/22	WS 2022/23	WS 2023/24	WS 2024/25	WS 2025/26	WS 2026/27	WS 2027/28	WS 2021/22	WS 2022/23	WS 2023/24	WS 2024/25	WS 2025/26	WS 2026/27	WS 2027/28			
Per-sonen	VZÄ	Per-sonen	VZÄ	Per-sonen	VZÄ	Per-sonen	VZÄ	Per-sonen	VZÄ	Per-sonen	VZÄ	Per-sonen	VZÄ	Per-sonen	VZÄ	VZÄ																					
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29										
Wirtschaftswissenschaften										6,60	11	6,60	11	6,75	14	8,05	18	10,75	18	10,30	19	10,80	1,10	1,00	2,00	3,25	3,00	3,50	7,40	6,15	10,40	11,40	12,35	13,00	14,00		
Zwischensummen																																					
rechnerisch (Zuordnungen)		11	11	6,60	11	6,75	14	8,05	18	10,75	18	10,30	19	10,80	1,10	1,00	2,00	3,25	3,00	3,50	7,40	6,15	10,40	11,40	12,35	13,00	14,00										
Personen tatsächlich		11	11	6,60	11	6,75	14	8,05	18	10,75	18	10,30	19	10,80	1,10	1,00	2,00	3,25	3,00	3,50	7,40	6,15	10,40	11,40	12,35	13,00	14,00										
Hochschulleitung und Zentrale Dienste																																					
Hochschulleitung		3	1,00	3	1,00	3	1,00	3	1,20	2	1,00	3	1,20	3	1,20										1,00	1,00	1,00	1,00									
Zentrale Dienste																																					
Insgesamt																																					
rechnerisch (Zuordnungen)		14	14	7,60	14	7,75	17	9,25	20	11,75	21	11,50	22	12,00	1,10	1,00	2,00	3,25	3,00	3,50	7,40	6,15	10,40	12,40	13,35	14,00	15,00										
Personen tatsächlich		11	11	7,60	11	7,75	14	9,25	18	11,75	18	11,50	19	12,00	1,10	1,00	2,00	3,25	3,00	3,50	7,40	6,15	10,40	12,40	13,35	14,00	15,00										

Laufendes Jahr: 2024.

Für die Erhebung der Meldungen zum Hochschulpersonal gilt jeweils der vom Statistischen Bundesamt gesetzte Stichtag 1. Dezember.

| <sup>1</sup> Hauptberuflichkeit ist gegeben, wenn mindestens 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder des durchschnittlichen Umfangs der Dienstaufgaben einer vollbeschäftigten, fest angestellten Professorin oder eines vollbeschäftigten, fest angestellten Professors ausgefüllt werden.

| <sup>2</sup> Dozentinnen und Dozenten, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen und Assistenten; ohne Lehrbeauftragte.

| <sup>3</sup> Hierzu zählt das wissenschaftsunterstützende Personal, das Verwaltungspersonal und das sonstige Personal gemäß der Spezifikation des Kerndatensatz Forschung (KDSF). Nähere Informationen zum KDSF siehe: Wissenschaftsrat (2016): Empfehlungen zur Spezifikation des Kerndatensatz Forschung; Berlin. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5066-16>

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der Digital Business University of Applied Sciences.

Drittmittelgeber	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Summen
	Tsd. Euro							
	Ist			Plan				
Bundesland/Bundesländer	0	0	0	0	0	0	0	
Bund	0	0	55	149	239	55	0	498
EU und sonstige internationale Organisationen	0	0	0	38	0	0	0	38
DFG	0	0	0	0	0	0	0	
Gewerbliche Wirtschaft und sonstige private Bereiche	145	97	137	197	208	188	188	1.160
Sonstige Drittmittelgeber	0	0	0	0	0	0	0	
<i>darunter: Stiftungen</i>	0	0	0	0	0	0	0	
Insgesamt	145	97	192	384	447	243	188	1.696

Laufendes Jahr: 2024.

Die Angaben beziffern Drittmiteleinnahmen bzw. Drittmittelerträge, nicht verausgabte Drittmittel. Planwerte erfassen nur bereits fest zugesagte Drittmiteleinnahmen, z. B. im Rahmen von längerfristigen Drittmittelprojekten.

Rundungsdifferenzen.

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der Digital Business University of Applied Sciences.



---

# Mitwirkende

Im Folgenden werden die an den Beratungen im Wissenschaftsrat und die im Akkreditierungsausschuss beteiligten Personen, die Mitglieder der fachlichen Bewertungsgruppe zur „Institutionellen Akkreditierung der Digital Business University of Applied Sciences, Berlin“ sowie die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsstelle aufgelistet.

Hinsichtlich der Arbeitsweise des Wissenschaftsrats ist zu beachten, dass bei Evaluationen von Einrichtungen bzw. institutionellen Akkreditierungen die von den Ausschüssen erarbeiteten Entwürfe der wissenschaftspolitischen Stellungnahmen in den Kommissionen des Wissenschaftsrats diskutiert und ggf. verändert werden. Im Ergebnis ist damit der Wissenschaftsrat Autor der veröffentlichten Stellungnahme.

Evaluationen von Einrichtungen bzw. institutionelle Akkreditierungen werden den Gepflogenheiten des Wissenschaftsrats entsprechend in Form eines zweistufigen Verfahrens durchgeführt, das zwischen fachlicher Begutachtung und wissenschaftspolitischer Stellungnahme unterscheidet: Die Ergebnisse der fachlichen Begutachtung können nach Verabschiedung durch die Bewertungsgruppe auf den nachfolgenden Stufen des Verfahrens nicht mehr verändert werden. Der zuständige Ausschuss erarbeitet auf der Grundlage des fachlichen Bewertungsberichts den Entwurf einer wissenschaftspolitischen Stellungnahme, bezieht dabei übergreifende und vergleichende Gesichtspunkte ein und fasst die aus seiner Sicht wichtigsten Empfehlungen zusammen.

**Vorsitzender**

Professor Dr. Wolfgang Wick  
Universitätsklinikum Heidelberg | Deutsches Krebsforschungszentrum  
Heidelberg (DKFZ)

**Generalsekretärin**

Esther Seng  
Geschäftsstelle des Wissenschaftsrats

**Wissenschaftliche Kommission des Wissenschaftsrats**

Professorin Dr. Jutta Allmendinger  
Humboldt-Universität zu Berlin | Freie Universität Berlin

Professorin Dr. Julia C. Arlinghaus  
Universität St. Gallen  
Vorsitzende der Wissenschaftlichen Kommission

Professorin Dr. Liane G. Benning  
Freie Universität Berlin | Deutsches GeoForschungsZentrum (GFZ) Potsdam

Dr. Ulrich A. K. Betz  
Merck KGaA

Professor Dr. Folkmar Bornemann  
Technische Universität München

Professorin Dr. Eva-Lotta Brakemeier  
Universität Greifswald

Professorin Dr. Alena Michaela Buyx  
Technische Universität München

Professorin Dr. Petra Dersch  
Universität Münster

Professorin Dr. Nina Dethloff  
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Professor Dr. Jakob Edler  
Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI |  
Manchester Institute of Innovation Research

Professor Dr. Christian Facchi  
Technische Hochschule Ingolstadt

Professorin Dr. Christine Falk  
Medizinische Hochschule Hannover

Professorin Dr. Uta Gaidys  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Professor Dr. Michael Hallek  
Universität zu Köln

Dr.-Ing. Frank Heinrich

Professor Dr. Frank Kalter  
Universität Mannheim | Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrations-  
forschung (DeZIM) e. V.

Dr. Stefan Kampmann  
Unternehmensberater, Knetzgau

Professor Dr. Wolfgang Lehner  
Technische Universität Dresden

Professorin Dr. Anne Lequy  
Hochschule Magdeburg-Stendal

Andrea Martin  
IBM DACH

Professorin Dr. Gabriele Metzler  
Humboldt-Universität zu Berlin

Professorin Dr. Friederike Pannewick  
Philipps-Universität Marburg

Professorin Dr. Ursula Rao  
Max-Planck-Institut für Ethnologische Forschung, Halle

Professorin Dr. Gabriele Sadowski  
Technische Universität Dortmund

Professor Dr. Ferdi Schüth  
Max-Planck-Institut für Kohlenforschung, Mülheim/Ruhr  
Stellvertretender Vorsitzender der Wissenschaftlichen Kommission

Dr. Harald Schwager  
Ehem. Mitglied und stellvertretender Vorsitzender des Vorstands  
bei EVONIK Industries AG

Professorin Dr. Christine Silberhorn  
Universität Paderborn

Professor Dr. Thomas S. Spengler  
Technische Universität Braunschweig

Professorin Dr. Birgit Spinath  
Universität Heidelberg

Professor Dr. Klement Tockner  
Goethe-Universität Frankfurt am Main | Senckenberg Gesellschaft für Natur-  
forschung Frankfurt

Professor Dr. Wolfgang Wick  
Universitätsklinikum Heidelberg | Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ)  
Vorsitzender des Wissenschaftsrats

Professor Dr. Oliver Zielinski  
Universität Rostock | Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde

### **Verwaltungskommission (Stand: Oktober 2025)**

*Von der Bundesregierung entsandte Mitglieder*

Dr. Rolf-Dieter Jungk  
Staatssekretär im Bundesministerium für Forschung, Technologie  
und Raumfahrt  
Vorsitzender der Verwaltungskommission

Dr. Marcus Pleyer  
Staatssekretär im Bundesministerium für Forschung, Technologie  
und Raumfahrt

N. N.  
Bundesministerium der Finanzen

N. N.  
Bundesministerium des Innern

Professor Dr. Dr. Markus Schick  
Staatssekretär im Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung  
und Heimat

Gitta Connemann  
Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Wirtschaft  
und Energie

*Von den Länderregierungen entsandte Mitglieder*

*Baden-Württemberg*

Petra Olschowski  
Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst



Markus Blume

Staatsminister für Wissenschaft und Kunst

Stellvertretender Vorsitzender der Verwaltungskommission

Berlin

Dr. Ina Czyborra

Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege

Brandenburg

Dr. Manja Schüle

Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kultur

Bremen

N.N.

Hamburg

Dr. Andreas Dressel

Präses der Behörde für Finanzen und Bezirke

Hessen

Timon Gremmels

Minister für Wissenschaft und Forschung, Kunst und Kultur

Mecklenburg-Vorpommern

Bettina Martin

Ministerin für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten

Niedersachsen

Falko Mohrs

Minister für Wissenschaft und Kultur

Vorsitzender der Verwaltungskommission

Nordrhein-Westfalen

Ina Brandes

Ministerin für Kultur und Wissenschaft

Rheinland-Pfalz

Clemens Hoch

Minister für Wissenschaft und Gesundheit

Jakob von Weizsäcker  
Minister der Finanzen und für Wissenschaft

*Sachsen*

Sebastian Gemkow  
Staatsminister für Wissenschaft im Staatsministerium für Wissenschaft,  
Kultur und Tourismus

*Sachsen-Anhalt*

Professor Dr. Armin Willingmann  
Minister für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt

*Schleswig-Holstein*

Dr. Dorit Stenke  
Ministerin für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft,  
Forschung und Kultur

*Thüringen*

Christian Tischner  
Minister für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Professorin Dr. Uta Gaidys

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Mitglied der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrats

Vorsitzende des Ausschusses

Professorin Dr. Dagmar Bergs-Winkels

Alice Salomon Hochschule Berlin

Professorin Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Professor Dr. Dr. Björn Bohnenkamp

Karlsruhochschule Karlsruhe

Professorin Dr. Eva-Lotta Brakemeier

Universität Greifswald

Mitglied der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrats

Professor Dr. Clemens Bulitta

Ostbayerische Technische Hochschule Amberg-Weiden

Professorin Dr. Bettina Burger-Menzel

Technische Hochschule Brandenburg

Norbert Busch-Fahrinkrug

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus

Ralf Coenen

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft

Professorin Dr. Tina Cornelius-Krügel

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Ministerialdirigentin Simona Dingfelder

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg

Professor Dr. Dr. Ralf Evers

Fliehdner Fachhochschule Düsseldorf

Professor Dr. Max-Emanuel Geis

Universität Erlangen-Nürnberg

Professor Dr. Joachim Goebel

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen

Dr. Christoph Grolimund

Schweizerische Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung

Professor Dr. Mark Helle  
Hochschule Magdeburg-Stendal

Helmut Köstermenke  
Hochschule Ruhr West, Mülheim an der Ruhr/Bottrop – im Ruhestand

Professorin Dr. Anne Lequy  
Hochschule Magdeburg-Stendal  
Mitglied der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrats

Frau Dr. Anne Overbeck (als ständige Vertretung)  
Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt, Bonn

Professor Dr.-Ing. Peter Post  
Festo SE & Co. KG

Professorin Dr. Anke Simon  
Duale Hochschule Baden-Württemberg

Professor Dr. Thomas S. Spengler  
Technische Universität Braunschweig  
Mitglied der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrats

Professorin Dr. Birgit Spinath  
Universität Heidelberg  
Mitglied der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrats

Professor Dr.-Ing. Martin Sternberg  
Promotionskolleg für angewandte Forschung der Fachhochschulen in NRW

Professorin Dr. Ulrike Tippe  
Technische Hochschule Wildau

Professor Dr.-Ing. Peter Post

Vorsitzender der Arbeitsgruppe

Jendrik Ehlers

Studentische Vertretung, Universität zu Köln

Professorin Dr. Karin Gräslund

Hochschule RheinMain, Wiesbaden

Professor Dr. Mark Harwardt

Hochschule für angewandtes Management, Ismaning

Dr. Marie-Theres Merrem

Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke, Hamburg

Professor Dr. Sachar Paulus

Technische Hochschule Mannheim

Professorin Dr. Irene Rath

Euro-FH, Hamburg

Dr. Ralf Bläser (Abteilungsleiter Hochschulinvestitionen und Akkreditierung)

Sophie Böcker (Sachbearbeiterin)

Martina Walter (Teamassistentin)

Dr. Linus Weidner (Referent)