Leistungsorientierte Vergütung in der Wissenschaft

Eine theoretische und empirische Analyse der neuen Professorenbesoldung

Christoph Biester

Leibniz Universität Hannover
c.biester@ish.uni-hannover.de

Vortrag zur Disputation
13. September 2011
Hannover

Prolog

Zeichnung: Jeff Yan-Tao Chi

Gliederung

1. Einführung
2. Fragestellung
3. Daten und Methoden
4. Ergebnisse
5. Fazit & Ausblick

Die W-Besoldung - Einführung

Die W-Besoldung...

... wurde 2005 durch das Professorenbesoldungs-reformgesetz eingeführt.

... löst die C-Besoldung ab.

... besteht aus Grundgehalt und Leistungszulagen anstatt von Dienstaltersstufen (Senioritätsprinzip).

Die W-Besoldung - Leistungszulagen

Leistungszulagen werden gewährt ...

... als Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen.

... für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung.

... für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung.

... als nicht ruhegehaltsfähige Zulage für die Einwerbung von Drittmitteln.

(§33 ProfBesReformG)

Forschungsstand

- **Dienstrechtsreform & Besoldungsrecht** (Trute 2000, Detmer 2004, Blomeyer 2007, Koch 2010)
- ***Alte* und *neue* Governance** (de Boer 2008, Schimank 2002)
- **Humankapitalveredelung** (Franck 1999)
- **Controlling wissenschaftlicher Arbeit** (Grabinski 2005)
- **Professorenturniere** (Kraekel 2006)
- **Verdrängung intrinsischer Motivation** (Frey 2003, Osterloh und Weibel 2008)

Fragestellung

Wie führen Universitäten die W-Besoldung ein?

Daten und Methoden

- Einzelfalldarstellung und fallvergleichende Vorgehensweise.
- Fallauswahl auf Basis der Analyse der Leistungsbezügeverordnungen.
- Leitfadenorientierte Experteninterviews mit drei Hochschulleitungen.

Ergebnisse - Typen der Einführung der W-Besoldung

- unternehmerischer Typus
- Management Typus
- bürokratischer Typus

Der unternehmerische Typus

- Starke Fokussierung auf das eigene Budget.
- Vergabe der Einführung an ein Beratungsunternehmen.
- Zahlt ein persönliches Gehalt.

Theoretische Anknüpfungspunkte

„Unternehmerische Universität“ (Maasen/Weingart, 2008)

1. Accountability
2. Definition eigener Ziele
3. Aufbau formaler Strukturen
4. Professionelles Management

Transaktionskostentheorie

- Die transaktionsspezifische Investition in die Beratungsleistung senkt die Transaktionskosten.
- *make or buy* Entscheidung

Theoretische Anknüpfungspunkte

„Unternehmerische Universität“ (Maasen/Weingart, 2008)

1. Accountability
2. Definition eigener Ziele
3. Aufbau formaler Strukturen
4. Professionelles Management

Transaktionskostentheorie

- Die transaktionsspezifische Investition in die Beratungsleistung senkt die Transaktionskosten.
- *make or buy* Entscheidung

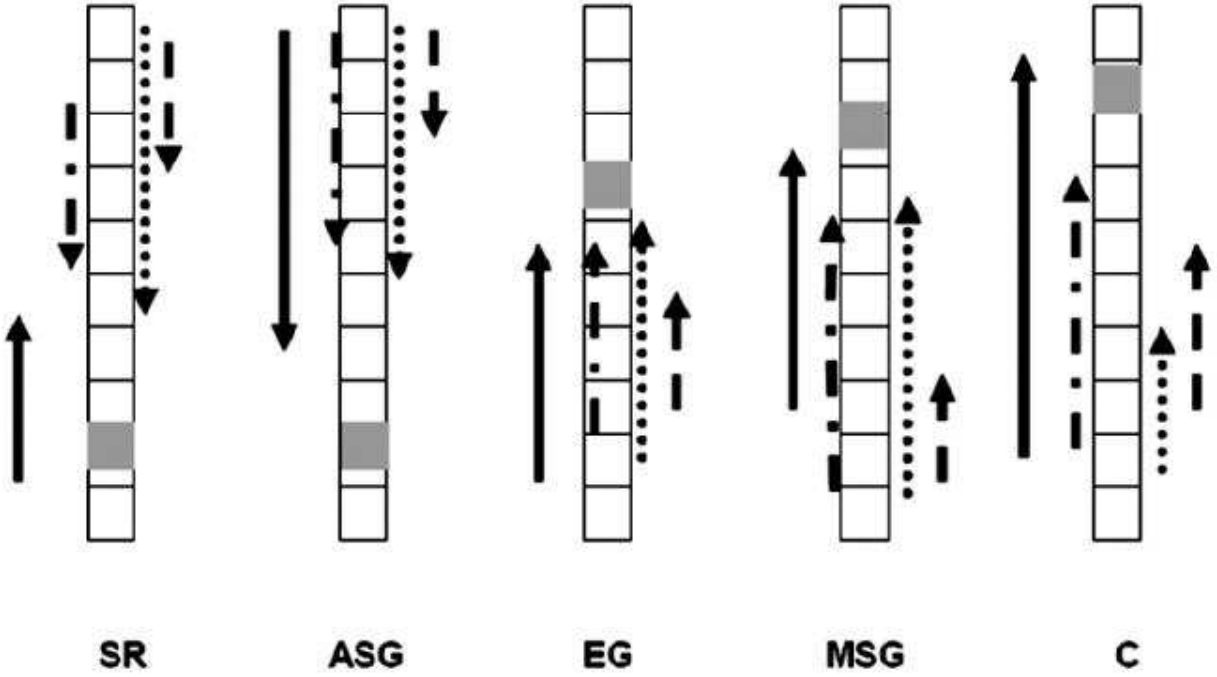
Der Management Typus

- Starker Fokus auf Managementinstrumente.
- Verknüpfung der W-Besoldung mit anderen Instrumenten der Hochschulsteuerung.
- Einführung und Anwendung der Instrumente.

Theoretische Anknüpfungspunkte

- „Im Zentrum dessen was idealtypisch als „managerielles“ Muster der Hochschul-Governance rekonstruiert wird, steht kurz gesagt die Selbststeuerung einer institutionell weitgehend autonomen Hochschule durch eine an Managementprinzipien orientierten und professionalisierten Leitung, während die Selbstverwaltung durch die akademische Profession nur eine untergeordnete Rolle spielt“ (Meier 2009, S.125).

Theoretische Anknüpfungspunkte



(de Boer et al, 2008, S.37)

SR = State Regulation; ASG = Academic Self Governance; EG = (External) Stakeholder Guidance;

MSG = Managerial Self Governance; C = Competition

Der bürokratische Typus

- Umsetzung der Landesordnung
- Erarbeitung einer Richtlinie

Theoretische Anknüpfungspunkte

Die Merkmale einer bürokratischen Organisation:

- Positionen,
- Amtskompetenz und Amtshierarchie,
- Unpersönlichkeit der Amtsführung,
- Aktenmäßigkeit der Verwaltungsabläufe,
- loyales Fachpersonal.

(Weber, 1972, S.122ff)

Fallübersicht

Typus	Fall 1 unternehmerisch	Fall 2 manageriell	Fall 3 bürokratisch
Charakte- ristik	Budget fokussiert Beratungsunternehmen Persönliches Gehalt	Instrumenten Fokus Steuerungsaspekt Entwicklungsaspekt betonen	Umsetzung eines Landesgesetzes Problemlösung d. Amtshierarchie
Theorie	Unternehmerische Universität Transaktionskosten- theorie	managerielles Muster Hochschulgovernance Governance - Equalizer	Weber Bürokratie- theorie

Fallvergleichende Perspektive

- In jedem der Fälle wird die Einführung als konfliktfrei geschildert.
- Die Universitäten nutzen die W-Besoldung nicht zur Schwerpunktsetzung.
- In zwei der drei Fälle besteht Einigkeit über die nur moderate Wirkung von Leistungszulagen.
- Der *intrinsisch motivierte Professor* wird als Referenz/ Argumentationsfolie benutzt.

Fazit

- Die Einführung der W-Besoldung in den drei Universitäten lässt sich klar in einen unternehmerischen, einen bürokratischen und einen Management Typus unterscheiden und theoretisch untermauern.
- Einigkeit besteht in der weitgehend konfliktfreien Einführung und der nur geringen Wirkung von Leistungszulagen.
- In zwei der drei Fälle wird der *intrinsisch motivierte Professor* als Argumentationsfolie verwendet.
- Die Universitäten nutzen die W-Besoldung nicht zur Schwerpunktsetzung.

Fazit

Zeichnung: Jeff Yan-Tao Chi

Ausblick: Weiterführende Forschungsfragen

- Analyse der „zweiten Generation“ der Leistungsbezügeverordnungen hinsichtlich der Frage, ob sich dominante Strukturen der Verfahren und Kriterien herausgebildet haben.
- Lassen sich die drei Typen der Einführung auch in anderen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nachweisen?
- Die Zustimmung zu Leistungsorientierung zieht eine Gehaltsdifferenzierung nach sich, die als ungerecht bewertet wird.

Thesen

- Trotz der unterschiedlichen Einführung referenzieren die Hochschulleitungen ein vergleichsweise ähnliches Bild des intrinsisch motivierten Professors und integrieren und reproduzieren in der Art eines „universitären Metabolismus“ die W-Besoldung in das *System aus Ordnungen und Verordnungen* der Universität.
- Aus der Analyse der Leistungsbezügeverordnungen wird deutlich, dass die Universitäten die W-Besoldung nicht zur Profilbildung oder Schwerpunktsetzung nutzen und so die Chance aktiv Personalpolitik zu betreiben nicht wahrnehmen.
- Die W-Besoldung verstärkt die Hierarchisierung der Professorenschaft nach Fächern und Disziplinen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Die Präsentation und allgemeine Informationen zur W-Besoldung finden Sie auf
http://www.w-besoldung.net/