

Dr. Christoph Biester  
Scherenbosteler Str. 36  
30900 Wedemark  
kontakt@biester.info  
<http://www.w-besoldung.net>

## **Kritik und Lob der W-Besoldung**

Die W-Besoldung aus der Perspektive der Professorinnen und Professoren

Januar 2015

## Zusammenfassung

Die Einführung von Leistungszulagen in die Professorenbesoldung ist vielfach kritisiert worden: Die Verdrängung der intrinsischen Motivation, Intransparenz der Reform und nichtintendierte Effekte wie eine ausschließliche Fokussierung auf Lehre oder Forschung sind nur drei häufig zu vernehmende Kritikpunkte. Dem gegenüber stehen Hochschulleitungen die in ihren Möglichkeiten souverän mit Leistungszulagen umgehen und Professorinnen und Professoren neben einer Reihe Kritischer Einschätzungen auch Lob für die Reform äußern. Im Folgenden geht es um dieses Lob und um die Kritik aus der Perspektive W-Besoldeter Professorinnen und Professoren.

### 1. Einleitung

Die Einführung von Leistungszulagen in die Professorenbesoldung gehört wohl zu denen am häufigsten kritisierten Reformen der letzten Jahre. Dass die W-Besoldung für die Betroffenen „weitgehend nebulös“ sei, „da jenseits der Grundgehälter in jedem Einzelfall das mehr oder minder ‚freie‘ Spiel der Kräfte entscheidet“ (Detmer, 2011, S.38), die „W-Besoldung [...] in erster Linie auf den kontrollierenden Effekt“ [setze] und deshalb zu erwarten sei, dass die „für die Forschung und die Kooperation in Teams zentrale intrinsische Motivation geschwächt wird und die Orientierung an monetären Entgelten zunimmt“ (Osterloh und Frey, 2008, S.21) oder, dass die Reform „zu erheblichen (unintendierten) strukturellen Effekten“ (Sieweke, 2010, S.44) führe, sind nur drei Kritikpunkte von vielen.

Diesen in der Öffentlichkeit aufgebauten Krisenszenarien stehen in der Praxis Hochschulleitungen, die souverän mit leistungsorientierter Vergütung umgehen, und Professorinnen und Professoren, die die W-Besoldung grundsätzlich positiv bewerten, gegenüber. Es ist, wie so oft, ein deutlicher Unterschied zwischen dem Reden über die Reform und der praktischen Umsetzung festzustellen.

Auf der Grundlage von 23 qualitativen Interviews mit Professorinnen und Professoren zu unterschiedlichen Aspekten der W-Besoldung lassen sich eine ganze Reihe unterschiedlicher Bewertungen der Reform und dahinter liegende Begründungszusammenhänge herausarbeiten. In der Analyse werden positive, negative und kritische Bewertungen systematisiert. Innerhalb der positiven Bewertungen der W-Besoldung ist eine starke Zustimmung zum Leistungsprinzip und zur W-Besoldung als einem Anerkennungsinstrument festzustellen. Beide dominante Themen der positiven Bewertungen werden in einen Begründungszusammenhang gestellt der sich in der Figur des intrinsisch motivierten Professors (Biester, 2011) ausdrückt, der in einer Art Vexierbild den faulen C-Professor und den fleißigen W-Professor, je nach Sicht, deutlich werden lässt.

Die dominierenden Themen der negativen Bewertungen der W-Besoldung sind das Grundgehalt und eine wahrgenommene Hierarchisierung des Kollegiums. Im Zusammenhang mit der negativen Bewertung des Grundgehaltes werden Vergleiche mit anderen Positionen im öffentlichen Dienst angestellt und der unsichere und vergleichsweise längere Qualifikationsweg von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als Begründung angeführt. Die wahrgenommene Hierarchisierung des Kollegiums wird mit Struktureigenschaften der Fächer und Disziplinen in Zusammenhang gebracht.

Die überwiegende Mehrheit der Aussagen in den Interviews ist kritischer Natur. Hier lassen sich vier dominante Themen und dazugehörige Begründungszusammenhänge herausarbeiten: Anreizwirkung, Leistungsmessung, Kriterien und Gerechtigkeit. Besondere Kritik wird an der Anreizwirkung der Leistungszulagen geübt, die an die Frage nach der Wirkung von finanziellen Anreizen in Berufen, die durch hohe Autonomie und Freiheit gekennzeichnet sind, geknüpft wird. Die Kritik an der Leistungsmessung ist vor allem darin begründet, dass dieselbe von Kollegen der

eigenen Hochschule durchgeführt wird und so Misstrauen fördert. Demgegenüber wird die Kritik an den Kriterien mit strukturellen Gesichtspunkten wie der Fach- und Disziplinabhängigkeit, der Studiengangstruktur einerseits und einer sich verstärkenden Drittmittelmanie begründet. Darüber hinaus wird die W-Besoldung als ungerecht kritisiert. Diese Kritik drückt einen Widerspruch aus: Während hohe Zustimmung zu Leistungsorientierung festzustellen ist, wird die notwendigerweise folgende stärkere Gehaltsdifferenzierung als ungerecht bewertet. Betrachtet man die Begründungszusammenhänge wird dieser Widerspruch jedoch zum Teil aufgelöst: In der Wahrnehmung der Professorinnen und Professoren sind die Gehaltsdifferenzen eher strukturellen Gesichtspunkten, wie dem Alter, der Fächer- und Disziplinenzugehörigkeit und der Intransparenz der Reform geschuldet denn der eigenen Leistung.

Die Bewertungen der Professorinnen und Professoren zeichnen ein deutlich vielschichtigeres, von Kritik aber auch von Lob durchzogenes Bild der Reform als die Krisenszenarien der sich publizierend äußernder Interessenvertreter.

Der Artikel gliedert sich grob in fünf Kapitel. Nach einer kurzen Einführung in die W-Besoldung und der Darstellung des Forschungsstandes (2.) werden das methodische Vorgehen und die verwendeten Daten vorgestellt (3.) um in den Ergebnissen (4.) Kritik und auch Lob der W-Besoldung aus der Perspektive der Professorinnen und Professoren zu synthetisieren. Der Text schließt mit einem Fazit und einem Ausblick (5.), in dem die Ergebnisse pointiert zusammengefasst und weitere Forschungsfragen benannt werden.

## **2. Leistungszulagen in der W-Besoldung und Stand der Forschung**

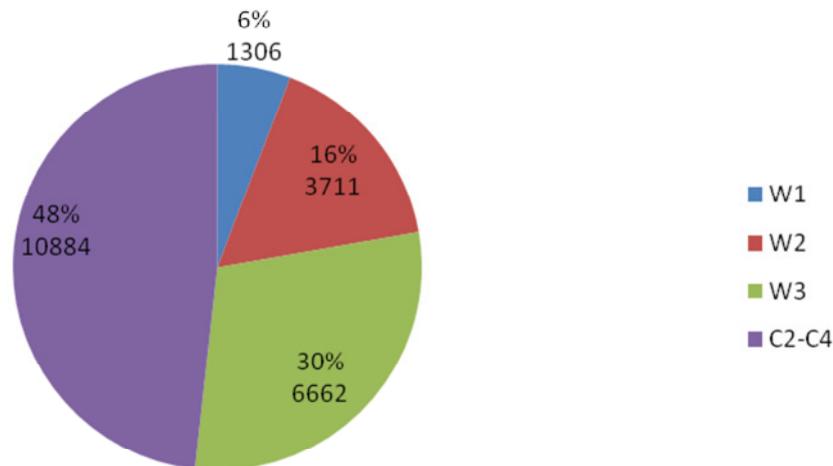
### *Leistungszulagen in der W-Besoldung*

Die leistungsorientierte Vergütung der Professorinnen und Professoren nach der Besoldungsordnung W ist durch das Professorenbesoldungsreformgesetz (ProfBesReformG, 2002) eingeführt worden und seit Januar 2005 für die Bundesländer verpflichtend. Neu an der W-Besoldung ist, dass das Senioritätsprinzip der Dienstaltersstufen der C-Besoldung durch ein System aus Grundgehalt und Leistungszulagen ersetzt worden ist.

Da seit 2005 nur noch in die W-Besoldung berufen wird, nimmt die Anzahl der W-Professorinnen und Professoren kontinuierlich zu. Von den insgesamt rund 20.000 Professorinnen und Professoren an Universitäten ist bis heute gut die Hälfte in der W-Besoldung. Die Entwicklung der Anzahl im Zeitverlauf zeigt neben der kontinuierlichen Zunahme in den Besoldungsgruppen W2 und W3, dass die Anzahl der Juniorprofessuren auf relativ niedrigem Niveau stagniert und die Juniorprofessur keineswegs als ein Erfolgsmodell bezeichnet werden kann. Wobei hier eingewendet werden muss, dass es sich bei den vorliegenden Zahlen nicht um eine Wanderungstatistik handelt. So wäre denkbar, dass sich die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren aus dem Jahr 2008 weiterqualifiziert haben und mittlerweile eine W2 oder W3 Professur innehaben.

Abbildung 1 Professorinnen und Professoren an Universitäten

## Professorinnen und Professoren an Universitäten



Quelle: Statistische Bundesamt

In der W-Besoldung gibt es drei Besoldungsgruppen (W1, W2 und W3). Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen werden nach der Besoldungsgruppe W1 besoldet und sind weitgehend von Leistungszulagen ausgenommen<sup>1</sup>. Nur für Professorinnen und Professoren in den Besoldungsgruppen W2 und W3 besteht die Möglichkeit das Grundgehalt um eine Leistungszulage aufzustocken.

Tabelle 1: Grundgehälter in der W-Besoldung

W1	4105,11 €
W2	4681,39 €
W3	5672,13 €

Bei den in Tabelle 1 dargestellten Grundgehältern handelt es sich um Beträge, die an Professorinnen und Professoren gezahlt werden, die an Einrichtungen des Bundes berufen worden sind. Durch die Föderalismusreform (2006) haben die Länder die alleinige Gesetzgebungskompetenz bezüglich des Dienst- Besoldungs- und Versorgungsrechtes des Landesbeamten erhalten. Folglich differieren die Grundgehälter zwischen den Bundesländern. Ein W3 Professor in Berlin bezieht derzeit 4988 Euro (Stand 1. August 2012) Grundgehalt, während derselbe in Baden Württemberg 5612 Euro (Stand 1. März 2012), gut 600 Euro mehr bezieht.

Zu diesem Grundgehalt können Leistungszulagen gezahlt werden. Das Professorenbesoldungsreformgesetz sieht in §33 vier Gründe oder Anlässe vor zu denen Leistungszulagen gewährt werden können:

---

<sup>1</sup>In einigen Fällen erhalten Juniorprofessorinnen und –professoren nach positiver Evaluation (in der Regeln nach der Hälfte der Vertragslaufzeit) eine monatliche Zulage – Ein Verfahren, dass an die Praxis der C-Besoldung erinnert.

1. als Berufungs- und Bleibeleistungszulagen im Rahmen von Berufungs- und Bleibevereinbarungen.
2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung.
3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung.
4. als nicht ruhegehaltfähige Zulage für die Einwerbung von Drittmitteln.

ProfBesReformG (2002).

Über die Höhe dieser Leistungszulagen ist wenig bekannt. Das Bundesministerium des Inneren (BMI) hat die Reform der Professorenbesoldung 2006 evaluiert und weist die Höhe der Leistungszulagen wie folgt aus: Die Berufungs- und Bleibeleistungszulagen variierten von 550 Euro bis 1.187 Euro, wohingegen für besondere Leistungen in Forschung und Lehre von 273 Euro bis 1.649 Euro gezahlt worden sind. Die Funktionszulagen variierten von 233 Euro bis 3.490.

Tabelle 2 Leistungszulagen in der W-Besoldung

Berufungs- und Bleibeleistungszulagen	550 € - 1.178 €
Funktionszulagen	233 € - 3.490 €
Besondere Leistungszulagen	273 € - 1.649 €

Quelle: Bericht zum besoldungsrechtlichen Vergaberahmen bei der Professorenbesoldung nach §35 Abs.5 des Bundesbesoldungsgesetzes (Bundesministerium des Inneren Dezember 2007)

Einschränkend muss hier erwähnt werden, dass die Daten vergleichsweise alt sind und zum anderen über eine Befragung der Hochschulleitungen erhoben worden sind.

Der Deutsche Hochschulverband hat in einer Befragung seiner Mitglieder festgestellt, dass die Höhe der Berufungs- und Bleibeleistungszulagen nach Fächern, Disziplinen und Besoldungsgruppen variieren. Ingenieure und Ingenieurinnen bekommen höhere Leistungszulagen als Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftler und W3 Professorinnen und Professoren höhere Leistungszulagen als W2 Professorinnen und Professoren.

Tabelle 3: Höhe der Berufungs- und Bleibeleistungszulagen in der W-Besoldung

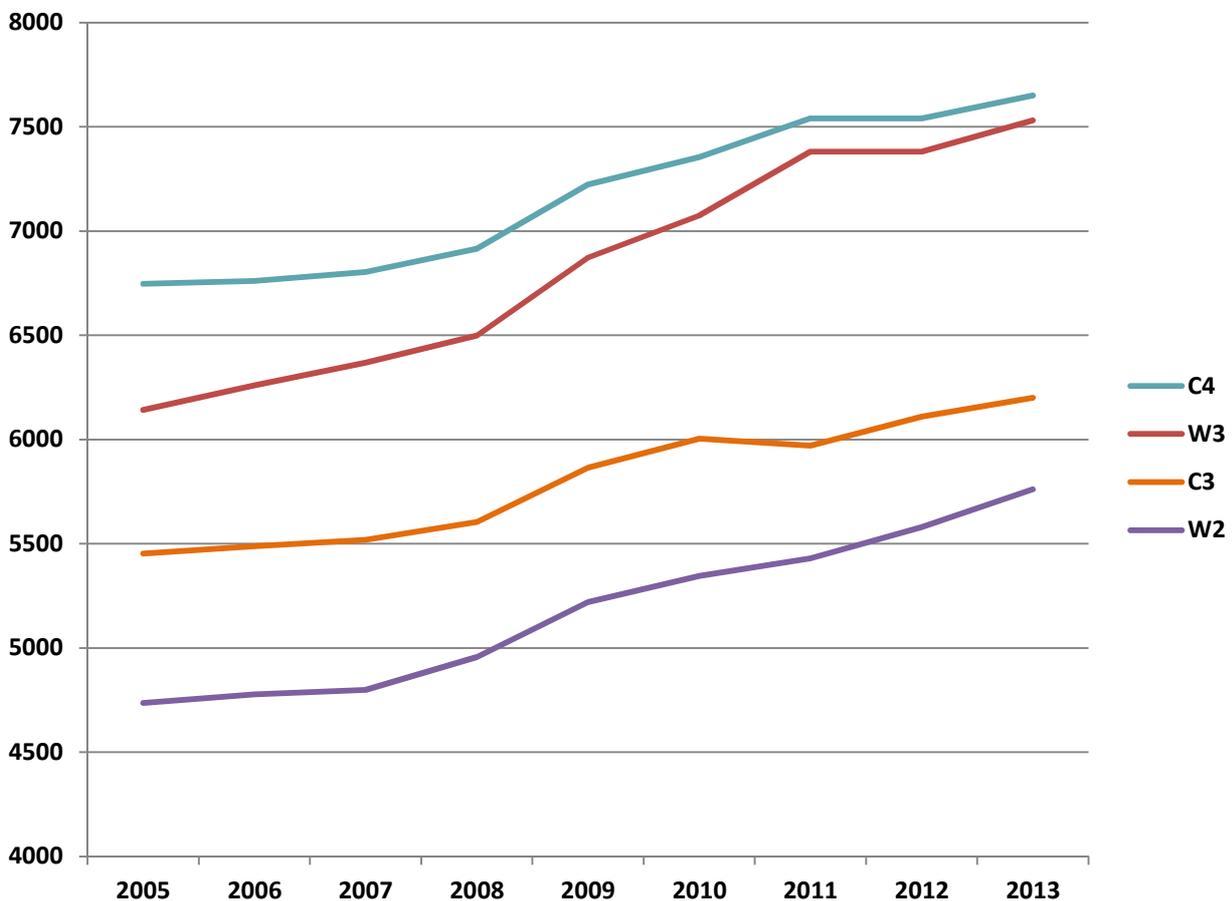
	Berufungs- und Bleibeleistungszulagen
Durchschnitt	1.030 €
W3	1.130 €
W2	840 €
Geisteswissenschaften	
W3	900 €
W2	800 €
Mathematik / Naturwissenschaften	
W3	1.300 €
W2	900 €
Ingenieure	
W3	1.600 €
W2	1.500 €

Quelle: Befragung des Deutschen Hochschulverbandes, N=370; Detmer, 2011

Beides zusammen, Grundgehalt und Leistungszulage, ergibt das neue Gehalt der Professorinnen

und Professoren, das vom Statistischen Bundesamt einmal jährlich erhoben wird. Im Durchschnitt erhielten die Professorinnen und Professoren für das Jahr 2013 in der Besoldungsgruppe W3 7.530 Euro und in der Besoldungsgruppe W2 5.760 Euro monatlich. Einschränkend muss hier darauf hingewiesen werden, dass in manchen Bundesländern Jahressonderzahlungen anteilig monatlich ausbezahlt werden, so dass in den Durchschnittswerten ggf. Verzerrungen enthalten sind.

Abbildung 2: Durchschnittsgehälter in der C- und W-Besoldung



Quelle: Statistisches Bundesamt 2014

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Reform der Professorenbesoldung Differenzierungen zur Folge hat, die ihrerseits Umverteilungen in den Professorengehältern nach sich ziehen, über die aber insgesamt nur wenig bekannt ist. Hierüber gibt auch der im Folgenden referierte Stand der Forschung nur begrenzt Auskunft.

### Stand der Forschung

Die Einführung von Leistungskomponenten in die Professorenbesoldung hat bisher nicht zu einer systematischen und umfänglichen Auseinandersetzung in der sozialwissenschaftlichen Forschung geführt. Vielmehr ist festzustellen, dass ganz unterschiedliche Fächer und Disziplinen an einer Debatte um das Für und Wider (Dilger 2013) und die erwarteten Folgen der Reform beteiligt sind. Aus juristischer Perspektive geht es dabei um Fragen des Beamtenbesoldungsrechtes und der Dienstrechtsreform (Koch, 2010; Trute, 2000; Detmer, 2004; Blomeyer, 2007). Aus politikwissenschaftlicher Perspektive wird die Frage von Steuerung und Governance fokussiert, wobei hier nicht selten zwischen *alt* und *neu* unterschieden wird (Kehm, 2005, 2006; de Boer et al., 2008). Aus ökonomischer Perspektive erscheinen Arbeiten zum Thema

*Humankapitalveredelung* (Franck, 1999), dem Vergleich von Anreizsystemen (BRD & USA) (Franck und Opitz, 2000) und zum Controlling wissenschaftlicher Arbeit (Grabinski, 2005). Als *Professorenturniere* modelliert Kräkel (2006) die Vergabe von Leistungszulagen und erwartet neben Kollusion auch Sabotage. Aus einer vertragstheoretischen Perspektive (Principal Agency Theorie) zeigt Stadler (2002) dass „einseitige Leistungszulagen für Forschung unmittelbar das objektiv nicht messbare Engagement in der Lehre reduziert“ (2002, S.9). Aus derselben theoretischen Perspektive betrachten Mühlenkamp und Hufnagel (2001) die leistungsorientierte Vergütung und folgern, dass der Nettonutzen sinkt und das Beschäftigungsverhältnis unattraktiver wird. Die Analyse der Leistungsbezügeverordnungen zeigt eine große Vielfalt an eingesetzten Verfahren und Instrumenten (Biester, 2011a), die aber nicht wie vielfach befürchtet die Einheit von Forschung und Lehre auflösen (Biester und Wagner, 2012). Demgegenüber weist die Analyse von drei Fallstudien darauf hin, dass die Hochschulleitungen wenn auch sehr unterschiedlich aber durchaus souverän mit der neuen W-Besoldung umgehen (Biester, 2013). Insgesamt zeichnet sich der Forschungsstand zur W-Besoldung als uneinheitlich und wenig umfänglich aus. Insbesondere fehlen empirische Arbeiten zum Thema, die die Eingangs gezeichneten Krisenszenarien genauer betrachten und den befürchteten Folgen der Reform eine empirische Grundlage geben.

### **3. Daten und Methoden**

In den letzten Jahren habe ich an der Leibniz Universität Hannover eine ganze Reihe kleinerer Studienprojekte zur W-Besoldung durchgeführt, die in aller Regel qualitativ ausgerichtet waren. So ist beispielsweise untersucht worden, ob sich Merkmale einer Professionalisierung in den Berufungsverhandlungen mit Professorinnen und Professoren feststellen lassen, die einen zweiten Ruf erhalten haben; wie die akademische Selbstverwaltung in der Gestalt der Dekaninnen und Dekane mit der Vergabe von Leistungszulagen umgeht oder wie Leistungszulagen in den Musik- und Theaterwissenschaften vergeben und empfangen werden. Aus diesen Studienprojekten sind insgesamt 23 (leitfadenorientierte) Interviews mit W-besoldeten Professorinnen und Professoren unterschiedlicher Fächer und Disziplinen entstanden die neben Aussagen zum Thema des jeweiligen Studienprojektes auch immer Aussagen zur Bewertung der Reform enthalten. Und genau diese Bewertungen sind das empirische Material für die hier vorgenommene Analyse: Untersucht wird, wie die W-Besoldung aus Perspektive der Professorinnen und Professoren bewertet wird und auf welche sogenannte Begründungszusammenhänge die Einzelbewertungen verweisen. Die Interviews sind transkribiert und anonymisiert worden, so dass aus den einzelnen Aussagen keine Rückschlüsse auf die jeweilige Person bzw. Institution möglich sind. Die Auswertung ist mit der Textanalysesoftware Atlas.ti in zwei Schritten durchgeführt worden. Zunächst wurde nach dem Verfahren der thematischen Kodierung (Flick, 1995) all jene Stellen kodiert, die eine Bewertung der W-Besoldung enthielten, um dann in einem zweiten Schritt eine grobe Kodierung in positive, negative und kritische Bewertungen vorzunehmen. Darüber hinaus enthalten die Bewertungen auch Aussagen zu Verhaltensweisen und Strategien im Umgang mit der W-Besoldung, die ihrerseits entsprechend kodiert worden sind. Die einzelnen Aussagen zur Bewertung der W-Besoldung sind dann innerhalb der thematischen Codes genauer untersucht und im Hinblick auf die den Bewertungen zugrunde liegenden Begründungszusammenhänge (Reichenbach, 1999, S.2) ausgewertet worden. Die Ergebnisse dieser Analyse sind Gegenstand des folgenden Abschnittes.

### **4. Ergebnisse**

Auch wenn die Anzahl der kritischen Bewertungen (93) der W-Besoldung in den Interviews überwiegt, lassen sich auch nicht wenige positive Bewertungen (45) der Reform feststellen. Dezidiert und ausschließlich negative Bewertungen (15) sind vergleichsweise selten.

## Positive Bewertungen

Innerhalb der positiven Bewertungen ist eine hohe Zustimmung zum Leistungsprinzip enthalten. An lediglich zwei Beispielen soll diese Zustimmung erläutert werden:

„Also das man sozusagen Leistung, die kann ja so unterschiedlich sein wie sie will, wirklich honoriert, finde ich absolut richtig.“

Neben der Zustimmung zur Leistungsorientierung werden in dem Zitat zwei Aspekte thematisiert die typisch für positive Bewertungen der W-Besoldung sind: der Hinweis darauf, dass die erbrachten Leistungen durchaus unterschiedlich sein können und die Charakterisierung der Leistungszulage als eine Form der Anerkennung. Eine ebenfalls typische Argumentationsfigur der positiven Bewertungen ist im folgenden Zitat enthalten:

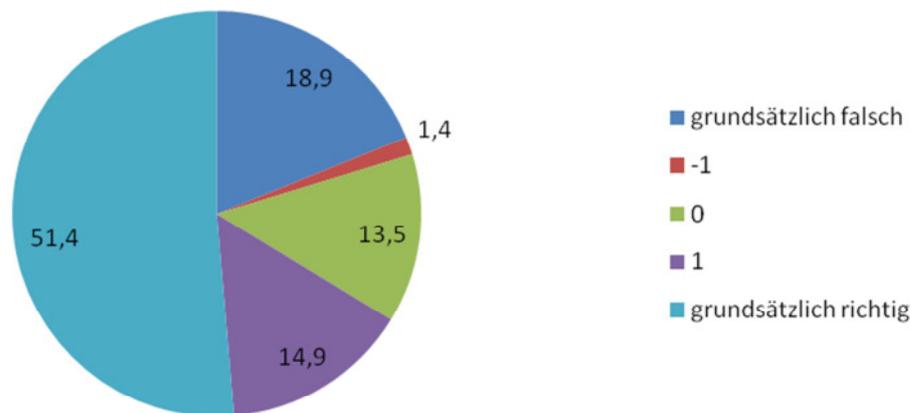
„Auf jeden Fall! Das was fällig, dass das kommt. Das ist ja unbedingt gefordert. Ich kenne aus meiner Vergangenheit sehr viele C4 Professoren, die haben super viel Geld gekriegt bis an ihr Lebensende, ohne dass sie in den letzten Jahren was geleistet haben oder weniger geleistet haben. Die haben das nicht mehr verdient. Da würden in der W-Besoldung sofort Abzüge folgen das würden sie merken.“

Auch wenn die positive Bewertung hier ins Negative verkehrt wird, ist das für die positiven Bewertungen von Leistungsorientierung Typische, die Referenz zur C-Besoldung, überdeutlich. Der *alte und nichts mehr leistende* C4 Professor wird als eine Referenzfolie verwendet auf der die positive Bewertung der W-Besoldung gezeigt wird. Die Zustimmung zu Leistungsorientierung in Verbindung mit dem Hinweis auf die Unterschiedlichkeit von wissenschaftlichen Leistungen, die Charakterisierung von Leistungszulagen als eine Form der Anerkennung und die C-Besoldung als eine Referenzfolie sind ebenso typisch für die positiven Bewertungen der W-Besoldung.

Im Rahmen einer von der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik (WZB) durchgeführten Evaluation eines Leistungsmessungssystems einer großen deutschen Universität sind die W-besoldeten Professorinnen und Professoren danach gefragt worden, wie sie die Integration von Leistungszulagen in die W-Besoldung bewerten. Eine deutliche Mehrheit (51,4%) erachtet dies als grundsätzlich richtig und nur eine knappe Fünftel (18,9%) bewertet die W-Besoldung als grundsätzlich falsch.

Abbildung 3: Bewertung der W-Besoldung

## Bewertung der W-Besoldung in Prozent (n=74)



Diese Bewertung der W-Besoldung ist positiv korreliert mit der Leistung der Professorinnen und Professoren in der Forschung.<sup>2</sup>

### *Negative Bewertungen*

Ausschließlich negative Bewertungen der W-Besoldung sind selten. An einem längeren Zitat lassen sich die typischen Begründungen der negativen Bewertungen darstellen:

„Ich würd mal sagen, ich finde es ‘ne Unverschämtheit, dass die Besoldungen abgesenkt worden sind und das hat niemanden interessiert, weil es keine Lobby dafür gab und bei der Bewerberlage wo Sie also zwischen fünfzig und siebzig Bewerbungen auf ‘ne W2-Stelle haben in meinem Fach, würd niemand der Erstberufen wird, sich drüber aufregen, dass er im Grunde bezahlt wird wie die Endstufe im Gehobenen Dienst, ne? Es ist genau das Gehalt, die End... , ist nicht ausbildungs- und qualifikationsgerecht und ich hab das mal rechnen lassen, in meinem Fall sind das brutto 1300 Euro im Monat weniger für ‘ne Stelle mit demselben Deputat, die noch vor drei Jahren C3 hieß, mein Vorgänger hatte C3, das finde ich ‘n Stück weit demotivierend, da fühle ich mich auch nicht gewürdigt. Und ich denke, das könnte im Ernstfall auch Engagement lähmend wirken. Wenn man nicht so diese übliche intrinsische Motivation hat, dann könnte man sagen: Nö, für das Geld nicht, du hast dich, hast promoviert, hast dich habilitiert, hast durchgesetzt, hast ‘nen Ruf gekriegt und dann wirst du bezahlt wie ‘nen Oberamtsrat, ne? In der Endstufe, meine Sachbearbeiter [in der Bundeseinrichtung] und in den diversen Senatsverwaltungen, die mir zugearbeitet haben, die hatten irgendwann Endstufe A13 und das ist genau das Grundgehalt von W2 und das kann's nicht sein.“

Ohne auf jedes Wort im Detail einzugehen, lassen sich an diesem Zitat nahezu alle dominanten Themen und typischen Begründungszusammenhänge zeigen: Gegenstand beinahe jeder negativen Bewertung ist das Grundgehalt. Hier werden Vergleiche mit anderen Positionen im öffentlichen

<sup>2</sup> Für einen umfassenden Bericht zu den Evaluationsergebnissen und der Wahrnehmung und Wirkung von Leistungsmessung und Leistungsbewertung siehe Biester (2014) und Flink und Simon (2014)

Dienst (Endstufe im gehobenen Dienst, Oberamtsrat, A13) angeführt und wird in diesem Zusammenhang besonders auf den vergleichsweise längeren und unsicheren Qualifikationsweg (Promotion, Habilitation, Berufungsverfahren) verwiesen. Ebenso typisch für die negativen Bewertungen der W-Besoldung ist der Hinweis auf eine Disziplin- oder Fachabhängigkeit der Leistungszulagen die ihrerseits die Leistungsorientierung torpediert. Die Frage, ob es sich um den ersten Ruf handelt und die in einigen Fächern hohe Anzahl von Bewerbern, schwächt in den Augen der Professorinnen und Professoren die eigene Verhandlungsposition. Ein Befund der sich aus der Analyse der Einführung von der W-Besoldung in drei Universitäten bestätigen lässt (Biester, 2011, 2013) und die oben zitierten Ergebnisse des Deutschen Hochschulverbandes (Detmer, 2011) bezüglich der Höhe der Berufungs- und Bleibeleistungszulagen untermauert. Darüber hinaus wird innerhalb der negativen Bewertung der W-Besoldung darauf verwiesen, dass eine doppelte Hierarchisierung zum einen nach C und W und zum anderen nach Fächern und Disziplinen zu beobachten sei, die negativ zu bewertet wird.

### *Kritische Bewertungen*

Die Mehrheit aller Bewertungen der W-Besoldung ist kritischer Natur. Jedes Interview enthält Kritik an der Reform die sich auf ganz unterschiedliche Aspekte bezieht. Über das gesamte Interviewmaterial hinweg lassen sich vier dominante Themenkomplexe destillieren, in denen je unterschiedliche Begründungszusammenhänge festzustellen sind.

Die Anreizwirkung ist ein dominantes Thema in den kritischen Bewertungen, insbesondere wird in diesem Zusammenhang darauf verwiesen, dass die Beträge in der Regel zu klein seien, um gerade bei den schon bestehenden Privilegien (weitgehende Freiheit bei der Themenwahl in Forschung und Lehre, freie Zeiteinteilung) einen echten Anreiz zu setzen.

Bezüglich der Leistungsmessung, einem weiteren dominanten Themenkomplex, wird neben den zur Messung angelegten Kriterien der Umstand kritisiert, dass die Bewertung in der Regel durch Kolleginnen und Kollegen der eigenen Universität vorgenommen wird, mit denen vielfältige professionelle universitäre wie ggf. auch private Beziehungen bestehen, die eine Bewertung unter Umständen nicht unberührt lassen. Selbstverständlich wird auch an den Kriterien der Leistungsmessung selbst Kritik geübt: Die starke Fokussierung auf Drittmittel wird mit dem Verweis auf Struktureffekte (Matthäus-Effekt) ebenso kritisiert wie eine den Kriterien innewohnende Fächer- und Disziplinspezifika, die eine objektive Leistungsmessung erschweren oder unmöglich machen. Hierzu gehört auch die häufig geäußerte Kritik von Pfadabhängigkeiten die sich aus diesen Fächer- und Disziplinspezifika ergeben. So wird beispielsweise das Kriterium *Promotion* kritisiert, nicht etwa weil eine Promotion in dem einen Fach mehr Betreuungsaufwand bedeute als in einem anderen, sondern es wird darauf verwiesen, dass in kleinen Fächern, in denen es nur wenige Studierende gibt, folglich auch nur wenige Promotionen abgenommen werden können.

### *Die W-Besoldung ist ungerecht!*

Die positiven, negativen und kritischen Bewertungen der Reform lassen sich prägnant in einem Satz zusammenfassen: Die W-Besoldung ist ungerecht! Eine Wahrnehmung, die nicht in jedem der Interviews geäußert wird, aber eine durchaus aus den Interviews heraus selbst erklärbare Aussage darstellt. In den Interviews in denen die W-Besoldung als ungerecht bewertet wird, werden drei Begründungen für diese Ungerechtigkeit angeführt:

1. Gerade zu Beginn der Reform ist es Glück gewesen, ob man noch in die C-Besoldung berufen worden ist, wenn man beispielsweise einen Ruf an eine Universität in einem Bundesland

bekommen hat, das noch nicht nach W berufen hat.

2. Die Anzahl der Bewerber auf eine Professur hat ggf. einen stärkeren Einfluss auf die Leistungszulagen als die wissenschaftlichen Leistungen selbst.

3. Die W-Besoldung zeitigt Struktureffekte, die sich aus den Fach- und Disziplinspezifika ableiten lassen.

Stellt man diese Begründungen einer durchaus positiven Bewertung von Leistungsorientierung gegenüber ist die Wahrnehmung der W-Besoldung als ungerecht durchaus plausibel.

## 5. Fazit & Ausblick

Kritik und Lob der W-Besoldung - Die Kritik überwiegt das Lob, wobei beides nicht unabhängig voneinander ist. Während eine durchaus hohe Zustimmung oder positiven Bewertung von Leistungsorientierung in der Professorenbesoldung festzustellen ist, überwiegt die Kritik. Betrachtet man die kritisierten Aspekte drängt sich die Vermutung auf, dass die Umsetzung der Reform der Professorenbesoldung und die sich einschleifende Praxis der Vergabe von Leistungszulagen diese Kritik nährt. Die Annahme der Professorinnen und Professoren, dass Strukturaspekte die Leistungsorientierung überlagern und womöglich die Leistungszulagen mehr bestimmen als die wissenschaftliche Leistung selbst, lässt die Wahrnehmung der W-Besoldung als ungerecht plausibel erscheinen.

Schlussendlich muss aber auch festgehalten werden, dass es sich bei den interviewten ausschließlich um W-besoldete Professorinnen und Professoren handelt, die in der Regel keine Wahl hatten, ob sie nach der Besoldungsordnung C oder W besoldet werden und so eine bestimmte Betroffenheit den Interviews inhärent ist. Ebenfalls muss in Rechnung gestellt werden, dass es sich hier um eine qualitative Analyse handelt, deren Verallgemeinerbarkeit begrenzt ist, so dass für den Ausblick gefragt werden muss, ob die hier destillierten Bewertungen auch einer Überprüfung in einer quantitativen Befragung stand halten. Ebenfalls den weiteren Forschungsfragen muss überantwortet werden die Frage zu klären, ob die Kritik, tatsächlich aus der Anlage der Reform und der sich einschleifenden Praxis der Vergabe der Leistungszulagen geschuldet ist oder ob nicht ein relevanter Teil der Kritik in den anhaltenden Reformbemühungen Seitens der Politik begründet liegt.

## 6. Literatur

- Biester, Christoph 2014: Performance measurement in Science: Perceptions and Consequences. In: Osterloh, M; Ringelhan, S; Welpel, I (Hg), Incentives and Performance - Governance of Knowledge-Intensive Organizations, Springer International Publishing S.397-412.
- Biester, Christoph 2013: Leistungsorientierte Vergütung in der Wissenschaft. Eine theoretische und empirische Analyse der neuen Professorenbesoldung, Weinheim: Beltz. (erscheint im September 2013)
- Biester, Christoph; Wagner Charlotte 2012: Die Einheit von Forschung und Lehre in der W-Besoldung, in Hochschulmanagement, 6, S.64–69.
- Biester, Christoph 2011: Der intrinsisch motivierte Professor – ein Vexierbild, in: Ohly, Peter (Hg.), erscheint in: Wissen - Wissenschaft – Organisation; online: <http://www.w-besoldung.net>
- Biester, Christoph 2011a: Die Bürokratisierung der Leistungsorientierten Vergütung in der W-Besoldung, in: Hochschulmanagement, 2, S.54-58
- Blomeyer, Christian 2007: Professorenbesoldung, Verlag Dashöfer.
- Bundesministerium des Inneren, BMI 2008: Bericht zum besoldungsrechtlichen Vergaberahmen bei der Professorenbesoldung nach § 35 Abs. 5 des Bundesbesoldungsgesetzes.
- de Boer, Haary F.; Enders, Jürgen; Schimank, Uwe 2008: Comparing Higher Education Governance Systems in Four European Countries, in: Soguel, N.C.; Jaccard, P. (Hg.), Governance and Performance of Education Systems, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 35–54.
- Detmer, Hubert 2011: Black Box und Mythos W, in: Forschung & Lehre 1, S. 38–39.

- Detmer, Hubert 2004: Wie viel Steuerung verträgt das Dienstrecht der Professoren?, in: Deutscher Hochschulverband (Hg.), Steuerung der Hochschulen durch Zielvereinbarungen, Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsrecht, Bonn: Deutscher Hochschulverband, S. 31–40.
- Dilger, Alexander 2013: Vor- und Nachteile der W-Besoldung. Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. [http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO\\_05\\_2013.pdf](http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO_05_2013.pdf) letzter Abruf 20.03.2014).
- Flick, Uwe 2007: Qualitative Sozialforschung: eine Einführung. Reinbek bei Hamburg : Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Flink, Tim; Simon, Dagmar (2014): Erfolg in der Wissenschaft: Von der Ambivalenz klassischer Anerkennung und neuer Leistungsmessung. In Denis Hänzi, Hildegard Matthies und Dagmar Simon (Hg.) Erfolg. Konstellationen und Paradoxien einer gesellschaftlichen Leitorientierung. Leviathan Jahrgang 42, Sonderband 29, S. 123-144.
- Franck, Egon P. 1999: Leistungsorientierte Entlohnung von Professoren – Ökonomische Anmerkungen zur geplanten Dienstrechtsreform im deutschen Hochschulwesen, Freiburger Working Papers 28.
- Franck, Egon P.; Opitz, Christian 2000: Anreizsysteme für Professoren in den USA und in Deutschland - Konsequenzen für Reputationsbewirtschaftung, Talentallokation und die Aussagekraft akademischer Signale, in: Freiburger Working Papers 14, S. 1–20.
- Grabinski, Michael 2005: Prinzipielles zur W-Besoldung, in: Die neue Hochschule 4, S. 14–17.
- Kehm, Barbara M. 2005: Kontrakte zwischen staatlicher Steuerung und dezentraler Verantwortung, in: Hochschule Innovativ 15, S. 2.
- Kehm, Barbara M. 2006: Wissen und Wissenschaft in Governanceprozessen: Governance der Forschung, Vortrag auf der Tagung „Interdisziplinarität in der Governanceforschung – Wege zu einer problemorientierten Umweltforschung“ Ufz Leipzig-Halle/Universität Kassel 22./23. Juni 2006 in Leipzig.
- Koch, Juliane 2010 Leistungsorientierte Professorenbesoldung: rechtliche Anforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten für die Gewährung von Leistungsbezügen der W-Besoldung, Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Kräkel, Matthias 2006: Zur Professorenbesoldung in Deutschland, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 1, S. 105–126.
- Osterloh, Margit; Frey, Bruno S. 2008: Anreize im Wissenschaftssystem, Working Paper: Universität Zürich & CREMA – Center for Research in Economics, Management and the Arts, Switzerland. [https://www.unizh.ch/iou/orga/ssl-\-dir/wiki/uploads/Main/Anreize\\_final\\_12.9.08.pdf](https://www.unizh.ch/iou/orga/ssl-\-dir/wiki/uploads/Main/Anreize_final_12.9.08.pdf) (letzter Abruf:18.01.2009).
- ProfBesReformG 2002: Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung – ProfBesReformG, in: Bundesgesetzblatt 11, S. 686–692.
- Reichenbach, Hans 1999: Grundzüge der symbolischen Logik, Braunschweig: Vieweg.
- Schimank, Uwe 2006: Zielvereinbarungen in der Misstrauensfalle, in: die hochschule 2, S. 7–17.
- Sieweke, Simon 2010: Strukturelle Effekte der W-Besoldung. Zum Erfordernis der Disziplinenunterscheidung bei leistungsorientierter Bezahlung, in: Wissenschaftsmanagement 3, S.40-44.
- Stadler, Manfred 2002: Leistungsorientierte Besoldung von Hochschullehrern auf der Grundlage objektiv messbarer Kriterien, Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Universität Tübingen.
- Trute, Hans H. 2000: Die Rechtsqualität von Zielvereinbarungen und Leistungsverträgen im Hochschulbereich, in: Wissenschaftsrecht 33, S. 134–160.