

Der intrinsisch motivierte Professor - ein Vexierbild?



Zeichnung: Jeff Yan-Tao Chi (<http://spinken.blog.de>)

1/1
10/2
100/4

Leibniz
Universität
Hannover

- 1 Einführung und Fragestellung
- 2 Die W-Besoldung
- 3 Daten und Methoden
- 4 Die Perspektive der Hochschulleitung und der Hochschullehrer
- 5 Der intrinsisch motivierte Professor

Die Einführung der W-Besoldung steht für eine zum Teil dramatisch wahrgenommene Veränderung in der Wissenschaftspolitik.

- **Wie setzen Hochschulleitungen die W-Besoldung um?**
- **Welche Erfahrungen machen die Hochschullehrer?**

Die W-Besoldung...

- ... wurde 2005 durch das Professorenbesoldungsreformgesetz eingeführt.
- ... löst die C-Besoldung ab.
- ... besteht aus Grundgehalt und Leistungszulagen statt Dienstaltersstufen (Senioritätsprinzip)

Die W-Besoldung - Das Grundgehalt

Besoldungsgruppe	Euro
W1	3754,00
W2	4281,00
W3	5187,00

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 15
C1	2978,74	---
C2	2985,14	5275,93
C3	3281,65	5875,46
C4	4153,88	6761,31

Bundesbesoldungstabelle gültig seit 1. Juli 2009

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 Hochschulsebstverwaltung oder der Hochschulleitung.
- ... als nicht ruhegehaltstfähige Zulage für die Einwerbung von Drittmitteln.

Höhe der Leistungszulagen...

2006	Euro
Berufungs- und Bleibeleistungszulagen	550 - 1.187
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

- Ablösung des Senioritätsprinzips (C-Besoldung)
- Grundgehalt + Leistungszulage (W-Besoldung)
- Grundgehälter variieren in den Bundesländern
- Spreizung bei den Leistungszulagen

- **Dienstrechtsreform & Besoldungsrecht** (Trute, 2000; Detmer, 2004; Blomeyer, 2007)
- **Alte und neue Governance** (de Boer et al., 2008; Schimank, 2002)
- **Humankapitalveredelung** (Franck, 1999)
- **Controlling wissenschaftlicher Arbeit** (Grabinski, 2005)
- **Professorenturniere** (Kräkel, 2006)
- **Verdrängung intrinsischer Motivation** (Frey, 2003)

- Leistungsbezügeverordnungen der Univeristäten
- Leitfadeninterviews mit Vertretern dreier Hochschulleitungen
- Leitfadeninterviews mit neun Professorinnen und Professoren
- Kodierung der Interviews mit Atlas.ti

Unterschiedliche Erfahrungen, Darstellung und Praxis

- Der unternehmerische Typus (1)
- Der bürokratische Typus (2)
- Der Management Typus (3)

In Nuancen unterschiedliche Bilder des Professors

- Der intrinsisch motivierte Professor ist ein positives Vorurteil - gleichwohl achtet er auf sein Gehalt.
- Intrinsische Motivation ist die Triebkraft der Wissenschaft.
- Professoren sind Beamte und in hohem Maße frei.

- Erfahrungen mit der W-Besoldung
- Bewertungen der W-Besoldung

Die Erfahrungen mit der W-Besoldung und Leistungszulagen sind unterschiedlich

- eine weitere Verhandlung in den Berufungsverhandlungen
- ein *Joke*, da die Leistung mittlerweile schon erbracht war
- ein paar Dinge, die auf einen Zettel geschrieben wurden
- ausfüllen eines vorgefertigten Formulars

Diese Erfahrungen werden vor dem Hintergrund des Vexierbildes des intrinsisch motivierten Professors geschildert.

Auf jeden Fall! Das war fällig, dass das kommt. Das ist ja unbedingt gefordert ((betonend)). Ich kenne aus meiner Vergangenheit sehr viele C4 Professoren, die haben super viel Geld gekriegt bis an ihr Lebensende, ohne das 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 und das würden sie merken. Das ist unheimlich wichtig.

P7:122

[... wir] W-Kolleginnen und Kollegen, ja, also, wenn ich sehe was die C-Leute machen, da reiss ich mir doch kein Bein raus.. Naja, na, und wie die eigentlich ganz gemütlich auf ihren Stühlen sitzen und sagen "Ne ich doch nicht" und ich meine, ich engagiere mich jetzt hochschulpolitisch, weil's mich interessiert, aber es gibt jede Menge Leute, haben ihre C4 Gehälter, und die engagieren sich gar nicht, nicht für fünf Pfennig, die gehen nicht in den Semesterferien in die Hochschule und ackern sich ab mit Gremien und leiten Sitzungen und schreiben Papiere und setzen sich mit dem Präsidium auseinander, machen die nicht, und die kriegen dasselbe Gehalt.

P17:181

Die Leute, die ich kenne in der Wissenschaft, geben eigentlich alles und ich glaube eigentlich kaum, dass ich jetzt eine höhere oder mehr arbeiten würde, weil ich mehr Geld habe oder bekommen würde, weil, das klingt jetzt ein bisschen heroisch, das zu sagen, aber eigentlich gibt man alles, was man hat. Und es ist schon nach wie vor so, dass Wissenschaft ziemlich viel mit Idealismus zu tun hat. Das ist einfach, man arbeitet an den Sachen, weil sie einem Spaß machen und da geht dann so Freizeit und Arbeit auch sehr ineinander über, also wenn ich an irgendeiner Sache dran bin, die mich jetzt grade sehr stark interessiert, dann sitze ich da auch am Wochenende. Und das wäre, glaube ich, nicht davon beeinflusst, ob ich dafür jetzt mehr oder weniger Geld kriege.

Die Erfahrungen mit der W-Besoldung...

- ... enthalten beide Ansichten des Vexierbildes
- ... zeigen in der Eigendarstellung den intrinsisch motivierten Professor.
- ... nutzen zur Abgrenzung die Ansicht des faulen Professors.

positiv

Leistungs-
orientierung
Flexibilität
Funktionszulagen

negativ

Grundgehalt
Ungerechtigkeit
schwache Position

kritisch

Evaluation
Kriterien
Geklüngel

positiv

Leistungs-
orientierung
Flexibilität
Funktionszulagen

negativ

Grundgehalt
Ungerechtigkeit
schwache Position

kritisch

Evaluation
Kriterien
Geklüngel

positiv

Leistungs-
orientierung
Flexibilität
Funktionszulagen

negativ

Grundgehalt
Ungerechtigkeit
schwache Position

kritisch

Evaluation
Kriterien
Geklüngel

positiv

Leistungs-
orientierung
Flexibilität
Funktionszulagen

negativ

Grundgehalt
Ungerechtigkeit
schwache Position

kritisch

Evaluation
Kriterien
Geklüngel

Es gibt natürlich Leute, die trauern dem System noch nach, aber ich finde das muss man wirklich nicht, weil Leistung mehr belohnt wird und das ist ja auch ein System, was wir überall sonst haben. Es ist auch so, es gibt Regularien, wenn jemand nicht mehr so leistungsfähig ist, dass man ihn nicht auf einen Hungerlohn setzt. Das ist ja auch nicht der Fall. Es gibt die Grundsicherung. Das ist überhaupt kein Problem, aber es werden dann die Leistungszulagen eben kleiner.

P7:134

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?

P17:109

Ich bin fest davon überzeugt, dass es im Zweifel nicht funktioniert und dass es n Gekungel ist. Davon bin ich fest überzeugt, weil es eben nicht .. wirklich reguliert wird. Also so lange das nicht harte Tatbestände sind, die auch unabhängig begutachtet werden und mit mit wirklich nachprüfbaren Kriterien unter-füttert werden, die den Bedingungen vor Ort angemessen sind, bringt es nichts.

P17:101

Der intrinsisch motivierte Professor



Zeichnung: Jeff Yan-Tao Chi (<http://spinken.blog.de>)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Präsentation und Text sind auf
<http://forschung.w-besoldung.net/>
verfügbar.

Allgemeine Informationen zur W-Besoldung sind auf
<http://www.w-besoldung.net/>
verfügbar.