Leistungsförderung durch Leistungszulagen?
Effekte der W-Besoldung untersucht am Beispiel deutscher Universitätsprofessoren

Inauguraldissertation
zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum
- Fakultät für Sozialwissenschaft -

vorgelegt von

Linda Jochheim

aus Bochum

Bochum 2014
Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung .............................................................................................................. 7
  1.1 Zur Reform der Professorenbesoldung ............................................................. 7
  1.2 Bisherige Forschungen zur W-Besoldung ...................................................... 11
  1.3 Vorgehensweise .............................................................................................. 22
  1.4 Gliederung ........................................................................................................ 23

2 Leistungsorientierte Professorenbesoldung ........................................... 25
  2.1 New Public Management als Reformhintergrund ............................................ 25
  2.2 Der Governance-Ansatz als analytischer Rahmen ......................................... 27
  2.3 Bundesbesoldungsordnung C .......................................................................... 29
  2.4 Erarbeitung der Professorenbesoldungsreform .............................................. 31
  2.5 Implementierung der W-Besoldung ................................................................. 34
    2.5.1 Grundgehalt ............................................................................................... 34
    2.5.2 Leistungsbezüge ......................................................................................... 35
    2.5.3 Forschungs- und Lehrzulage .................................................................... 36
    2.5.4 Besoldungsdurchschnitt und Vergaberahmen .......................................... 37
    2.5.5 Kontingentierung und Befristung ............................................................... 38
    2.5.6 Dynamisierung und Ruhegehaltsfähigkeit ............................................... 38
    2.5.7 Wechsel von der C- in die W-Besoldung .................................................. 39
    2.5.8 Landes- und hochschulrechtliche Regelungen ......................................... 39
  2.6 Die W-Besoldung auf dem verfassungsrechtlichen Prüfstand ...................... 40
    2.6.1 Amtsgemessenheit der W-Besoldung ....................................................... 41
    2.6.2 Vereinbarkeit von Leistungsmessung und Wissenschafts-freiheit ............ 44

3 Steuerung, Motivation und Anreize in Universitäten .............. 46
  3.1 Die Agenturtheorie als theoretische Grundlage der Anreizgestaltung ........ 46
3.1.1 Die Agenturtheorie ................................................. 46
3.1.2 Prinzipal-Agenten-Beziehungen im Universitätssystem ...... 49
3.1.3 Die Annahmen der Agenturtheorie und ihre Übertragbarkeit auf Professoren als Agenten............................................. 52

3.2 Motivation und Anreize ............................................. 57
3.2.1 Extrinsiche und intrinsiche Motivation.......................... 58
3.2.2 Gestaltung von Anreizen im Rahmen der W-Besoldung ...... 61

3.3 Hypothesenbildung ...................................................... 63
3.3.1 Die abhängige Variable: Effekte der W-Besoldung............. 63
3.3.2 Die unabhängigen Variablen......................................... 66
   3.3.2.1 Landesrechtliche Vorgaben .................................. 66
   3.3.2.2 Individuelle Faktoren der W-besoldeten Professoren .... 69
3.3.3 Kontrollvariablen...................................................... 71
   3.3.3.1 Markteinflüsse.................................................... 72
   3.3.3.2 Einwerbung von Drittmitteln.................................. 73
   3.3.3.3 Besoldungsgruppe............................................... 74
   3.3.3.4 Geschlecht.......................................................... 75

4 Analyse der Landesregelungen und Novellierungen ........... 76
4.1 Ausgestaltung der landesrechtlichen Regelungen............... 76
   4.1.1 Bewertung des Vergaberfahrens.................................. 78
   4.1.2 Zuständigkeiten..................................................... 82
   4.1.3 Dynamisierung und Befristung.................................. 83
   4.1.4 Ruhegehaltfähigkeit................................................. 86
   4.1.5 Forschungs- und Lehrzulage...................................... 87
   4.1.6 Vergaberahmen/Besoldungsdurchschnitt......................... 88
   4.1.7 Zusammenfassung der landesrechtlichen Regelungen........ 89
4.2 Novellierung der W-Besoldung....................................... 91
4.2.1 Reformen in den einzelnen Bundesländern ......................... 91

4.2.1.1 Bayern .............................................................................. 91

4.2.1.2 Brandenburg ..................................................................... 92

4.2.1.3 Bremen ............................................................................. 93

4.2.1.4 Hamburg .......................................................................... 94

4.2.1.5 Hessen .............................................................................. 94

4.2.1.6 Nordrhein-Westfalen ...................................................... 95

4.2.1.7 Rheinland-Pfalz ............................................................... 96

4.2.1.8 Sachsen ........................................................................... 97

4.2.1.9 Sachsen-Anhalt ............................................................... 98

4.2.1.10 Schleswig-Holstein ......................................................... 99

4.2.1.11 Zusammenfassende Betrachtung der Novellierungen 100

4.2.2 Analyse der Reformansätze .............................................. 103

5 Die standardisierten Befragungen ........................................ 108

5.1 Vorgehensweise der Professorenbefragung ......................... 108

5.2 Ergebnisse der Professorenbefragung .................................. 109

5.2.1 Soziodemographische Merkmale ...................................... 110

5.2.2 Einwerbung von Drittmitteln ............................................ 111

5.2.3 Vergabe von Leistungszulagen ......................................... 114

5.2.4 Effekte der W-Besoldung .................................................. 116

5.3 Bewertungen der W-Besoldung im Vergleich ..................... 119

5.3.1 Wirkung der W-Besoldung aus Sicht der Professoren im Zeitvergleich ......................................................... 119

5.3.2 Effekte der W-Besoldung aus Sicht unterschiedlicher Hochschulakteure .................................................. 123

5.4 Zusammenfassung der Ergebnisse der standardisierten Befragungen ............................................................... 135
6 Die Regressionsanalyse ............................................. 139
  6.1 Methode der Regressionsanalyse .............................. 139
  6.2 Ergebnisse der Regressionen .................................... 140
  6.3 Diskussion der Ergebnisse ....................................... 143
7 Die Fallstudien .......................................................... 145
  7.1 Erhebungsinstrument .............................................. 145
  7.2 Fallauswahl .......................................................... 147
  7.3 Interviewleitfäden .................................................. 149
7.4 Die Fallstudien ......................................................... 150
  7.4.1 Fallstudien in Hessen ............................................ 150
    7.4.1.1 Universität 1 ................................................. 151
    7.4.1.2 Universität 2 ................................................. 153
    7.4.1.3 Zusammenfassung Fallstudien Hessen .................... 156
  7.4.2 Fallstudien in Nordrhein-Westfalen ......................... 156
    7.4.2.1 Universität 1 ................................................. 157
    7.4.2.2 Universität 2 ................................................. 159
    7.4.2.3 Zusammenfassung Fallstudien Nordrhein-Westfalen .... 162
  7.4.3 Fallstudien in Niedersachsen .................................. 163
    7.4.3.1 Universität 1 ................................................. 163
    7.4.3.2 Universität 2 ................................................. 166
    7.4.3.3 Zusammenfassung Fallstudien Niedersachsen .......... 169
  7.4.4 Fallstudie in Baden-Württemberg .............................. 170
    7.4.4.1 Universität 1 ................................................. 170
  7.4.5 Zusammenfassende Auswertung der Fallstudien ............ 171
8 Schlussfolgerungen der empirischen Untersuchungen .......... 175
  8.1 Interpretation der Ergebnisse .................................... 175
8.2 Einbettung der Ergebnisse in die bisherigen Forschungen zur W-Besoldung ................................................................. 181

9 Fazit und Ausblick ........................................................................ 187

Literatur .................................................................................................. 196

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen ................................. 205

Anhang A: Materialien zum Gesetzesvergleich ...................... 207

Anhang B: Regressionsanalysen...................................................... 225

Regression: Abhängige Variable Anreizwirkung der W-Besoldung - alle Professoren ............................................................. 225

Regression: Abhängige Variable Anreizwirkung der W-Besoldung - Teilgruppe ................................................................. 227

Regression: Abhängige Variable Negative Effekte der W-Besoldung - alle Professoren ......................................................... 229

Regression: Abhängige Variable Negative Effekte der W-Besoldung - Teilgruppe ................................................................. 231

Anhang C: Interviewleitfaden Hochschulleitung/Dekane .... 233

Anhang D: Interviewleitfaden Professoren ............................... 235
1 Einleitung


1.1 Zur Reform der Professorenbesoldung


1 Die deutsche Sprache bietet keine flüssigen Begriffe, die den weiblichen und männlichen Akteuren gleichermaßen gerecht werden. Aus Lesefreundlichkeit wird daher – stellvertretend für beide Geschlechter – jeweils nur das generische Maskulinum für die Bezeichnung von Personen verwendet, die weibliche Form aber selbstverständlich mit eingeschlossen.

2 Das Amt der W1-Professur bleibt Juniorprofessoren vorbehalten, die zwar nach der Zwischenevaluation zu ihrem Grundgehalt eine nicht ruhegehaltfähige Zulage erhalten können, sonst jedoch weitestgehend nicht in das System der Leistungsbezüge eingebunden sind.


währung von Leistungszulagen bestand (BVerfG NVwZ 2012, 357 [364]).
Dementsprechend verpflichtete das Bundesverfassungsgericht den Ge-
setzgeber, spätestens bis zum 01. Januar 2013 verfassungsconforme Re-
gelungen zu treffen (BVerfG NVwZ 2012, 357 [358]). Auch wenn dieses
Urteil konkret nur für Hessen gilt, sind die festgestellten Grundsätze auf
die übrigen Bundesländer übertragbar.

Diese Dissertation beabsichtigt, die Ausgestaltung der W-Besoldung –
vor und nach der Reform – wissenschaftlich zu untersuchen sowie die von ihr
ausgehenden Anreizwirkungen und Effekte sowohl im Rahmen eines
Kausalmodells als auch anhand von ausgewählten Fallstudien zu analy-
sieren.

Leistungsanreize sollen Professoren zu Leistungssteigerungen motivieren.
Motivation ist dabei Voraussetzung für zielorientiertes Verhalten und be-
zeichnet jenen Teil des menschlichen Handelns, der ihm die Richtung,
Stärke und Dauer verleiht. Sie ist nötig, um ein Individuum für eine be-
stimmte Handlung zu aktivieren (vgl. Frey/Osterloh 1997, S. 310; Staehle
1999, S. 218). Unter Anreizen werden in diesem Zusammenhang be-
stimmte Situationsbedingungen verstanden, die dazu in der Lage sind, die

Zur Analyse der Anreizwirkung wird die Agenturtheorie verwendet. Der
Kern dieses Ansatzes besteht darin, dass der Auftraggeber („Prinzipal“)
sicherstellen muss, dass der Auftragnehmer („Agent“) in seinem Interesse
handelt (vgl. Handel 2005, S. 19). Aufgrund spezialisierungsbedingter In-
formationsvorsprünge der Agenten ist es für den Prinzipal in der Regel
unmöglich, das Arbeitsverhalten der Agenten exakt zu kontrollieren. Dem-
entsprechend muss der Prinzipal versuchen, die Handlungen der Agenten
geeignet zu beeinflussen, z.B. indem er bestimmte Leistungsindikatoren
mit materiellen Anreizen koppelt.

Im Hochschulsektor existieren zahlreiche Agenturbeziehungen, zum einen
zwischen dem Ministerium und der Universität, aber auch innerhalb der
Hochschulen selbst. Diese Dissertation konzentriert sich dabei auf die Be-


1.2 Bisherige Forschungen zur W-Besoldung

Die W-Besoldung ist Kern reger Diskussionen in den allgemeinen Medien sowie in wissenschaftlichen Zeitschriften wie "Forschung & Lehre". Daneben gibt es akademische Publikationen, die sich mit der Reform auseinandersetzen. Insgesamt ist festzustellen, dass ganz unterschiedliche Disziplinen an einem theoretischen wie empirischen Diskurs um die W-Besoldung beteiligt sind.


Einschränkungen bei der Aktualität seiner Ergebnisse, die im Rahmen dieser Dissertation auf den aktuellen Stand gebracht werden sollen.


te üben auch an Fachhochschulen keinen signifikanten Einfluss auf die Wahrnehmung der Wichtigkeit von Lehre aus.


geschränkt als Steuerungsinstrument einsetzbar ist, da eine vom Senat eingesetzte Vergabekommission entscheidet, ob und in welcher Höhe einem Antragsteller eine Zulage gewährt wird. Um den Entscheidungsspielraum der Hochschulleitung sowie die Akzeptanz des Vergabeverfahrens zu erhöhen, schlagen die Autoren vor, dass die Letztentscheidung über die Vergabe von Leistungszulagen der Präsident treffen sollte.


samtbewertung der Reform als auch die Ergebnisse zu den Wirkungen von einzelnen Verfahren, wie der formelgebundenen Mittelvergabe oder von Zielvereinbarungen, legen nahe, dass vor allem im Bereich der Forschung, aber auch im Bereich der Lehre Leistungsanreize verstärkt und Leistungssteigerungen realisiert wurden. Das einzige Instrument, bei dem die befragten Akteure die erzielten Effekte zum Zeitpunkt der Umfrage als eher gering einschätzen, ist die W-Besoldung. Den tendenziell positiven Wirkungen auf die Leistungen in Forschung und Lehre stehen zudem nicht zu vernachlässigende Transaktionskosten gegenüber.


1.3 Vorgehensweise

In einem weiteren Schritt wird analysiert, wie die W-besoldeten Professoren selbst das Verfahren und die Kriterien der Leistungsbemessung empfinden und welche Effekte die W-Besoldung aus ihrer Sicht hat. Als Datengrundlage werden Ergebnisse der Professorenbefragung unseres laufenden Forschungsprojektes „Wirkungen neuer Steuerung auf die Aktivi-


Mithilfe von qualitativen Fallstudien an sieben ausgewählten Universitäten werden die Ergebnisse der quantitativen Befragung zusätzlich ergänzt. Es werden sowohl Hochschulleitungen und Dekane als auch Professoren zu den Vergabeverfahren von Leistungsbezügen und den daraus resultierenden Wirkungen interviewt.

1.4 Gliederung
Nach einer kurzen Einführung in die Thematik werden in Kapitel zwei zunächst Konzept und Anwendung der W-Besoldung im Kontext der allgemeinen Hochschulmodernisierung in Deutschland diskutiert, bevor die

leistungsorientierte Professorenbesoldung verfassungsrechtlich analysiert wird.

In Kapitel drei wird der theoretische Hintergrund dieser Arbeit präsentiert. Es wird die Agenturtheorie erläutert sowie motivationale Grundlagen der Organisationsführung expliziert. Zentrale Hypothesen zu möglichen Einflussfaktoren der Bewertungen der Effekte der W-Besoldung schließen diesen Abschnitt ab.


Im darauffolgenden Kapitel sechs werden aufbauend auf den Erkenntnissen der aktuellen Professorenbefragung Methode und Ergebnisse der multiple Regressionsanalyse dargestellt, bevor Kapitel sieben die Fallstudien präsentiert. Es werden zunächst Erhebungsmethode, Fallauswahl sowie Interviewleitfäden erläutert und schließlich die Erkenntnisse der qualitativen Interviews aufbereitet.

Während Kapitel acht Schlussfolgerungen aus den empirischen Untersuchungen zieht, widmet sich das Fazit einer abschließende Betrachtung und einem Ausblick auf weiteren Forschungsbedarf.
2 Leistungsorientierte Professorenbesoldung
In den folgenden Kapitel 2.1 und 2.2. werden zunächst das Konzept des New Public Management als allgemeine Reformbewegung des Hochschulsektors sowie der Governance-Ansatz als analytischer Rahmen vorgestellt, bevor in Kapitel 2.3 auf die Bundesbesoldungsordnung C eingegangen wird. In Kapitel 2.4 wird die Erarbeitung der Professorenbesoldungsreform erläutert, anschließend widmen sich Kapitel 2.5 und 2.6 der Implementierung und der verfassungsrechtlichen Analyse der W-Besoldung.

2.1 New Public Management als Reformhintergrund


25
und sonstigen gesellschaftlichen Kräften. In der binnenstrukturellen (Mikro-) Dimension hingegen geht es eine Reform der internen Verwaltungsührung durch die Adaption eines breiten Spektrums von vornehmlich outputorientierten betriebswirtschaftlichen Wettbewerbselementen.


2.2 Der Governance-Ansatz als analytischer Rahmen


„alle Formen und Mechanismen der Koordinierung zwischen mehr oder weniger autonomen Akteuren, deren Handlungen interdependent sind, sich also wechselseitig beeinträchtigen oder unterstützen können“


- **Staatliche Regulierung** bezeichnet das Ausmaß staatlicher Detailsteuerung durch Gesetze und Verordnungen sowie Einzelgenehmigungen.
- Im Rahmen ihrer akademischen Selbstorganisation verwaltet die Hochschule eigenständig die Bereiche Forschung und Lehre. Diese Selbstverwaltungsmöglichkeiten sind dabei durch die grundrechtlich garantierte Wissenschaftsfreiheit nach Artikel 5 Abs. 3 GG abgesichert.
- **Zielbezogene Außensteuerung durch externe Stakeholder** meint die Steuerung der Hochschulen durch den Staat oder durch andere Stakeholder, wie etwa Hochschulräte. Der Staat steuert dabei über
leistungsorientierte Steuerungsinstrumente. Mit welchen Maßnahmen die Hochschule die Ziele erreicht, entscheidet sie selbst.

- Unter *hierarchisch-administrativer Selbststeuerung* versteht man die Stärkung der monokratischen Leitungsorgane (Rektoren, Kanzler, Dekane) in Hochschulen zuungunsten von Kollegialorganen (Senate, Konzile, Fakultätsräte). Dieser Steuerungsmechanismus soll die Hochschule zu einer kollektiv handlungsfähigen Organisationsform machen.


### 2.3 Bundesbesoldungsordnung C

Die Bundesbesoldungsordnung C war bis zum 31. Dezember 2004 die Besoldungsordnung für Professoren im Beamtenverhältnis. Sie umfasste
die vier Besoldungsgruppen C1 bis C4, wobei die Besoldungsgruppe C1 für wissenschaftliche Assistenten und die Besoldungsgruppen C2 bis C4 für Hochschullehrer vorgesehen waren. Ämter der Besoldungsgruppe C4 waren dabei ausschließlich Professoren an wissenschaftlichen Hochschulen5 vorbehalten.


Leistungselemente waren nur der Besoldungsgruppe C4 vorbehalten, d.h. nur den C4-Professoren stand die Möglichkeit offen, ihre persönlichen Bezüge bei einem weiteren Ruf durch Berufungs- oder Bleibeverhandlungen zu verbessern. In Einzelfällen konnten befristete, nicht ruhegehaltfähige Regelzuschüsse bzw. fakultativ ruhegehaltfähige Sonderzuschüsse vergeben werden (Blomeyer 2007, S. 6). Während die nicht ruhegehaltfähigen Regelzuschüsse systematisch dem Beförderungsrecht weitgehend nachgebildet waren6, wurden fakultativ ruhegehaltfähige Sonderzuschüsse insbesondere dann gewährt, wenn Professoren aus dem Ausland oder


6 Dies spiegelt sich vor allem darin wider, dass sich die nicht ruhegehaltfähigen Zuschüsse zum Grundgehalt C4 speziell bei einer zweiten Berufung oder einer ersten Bleibeverhandlung an der Differenz zwischen Endgrundgehalt C4 und Grundgehalt der Besoldungsgruppe B5 und dem Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehalten der Besoldungsgruppen B5 und B7 orientierten (Detmer 2011, S. 185).


### 2.4 Erarbeitung der Professorenbesoldungsreform

Die Bundesregierung kritisierte an der C-Besoldung unter anderem das Übergewicht an Altersstufen gegenüber Elementen, die auf die Leistung des Wissenschaftlers abstellen, die nicht in ausreichendem Maße vorhan-
denen Möglichkeiten, Leistungsgesichtspunkte bei der Gewinnung von Wissenschaftlern Rechnung tragen zu können sowie die fehlenden Leistungsanreize in der Professorenbesoldung, vor allem für ein Engagement in der Lehre. Im Mittelpunkt der Professorenbesoldungsreform standen dabei die Ziele, die Effektivität und Qualität von Lehre und Forschung zu steigern, die Leistungs- und Innovationsfähigkeit des Wissenschaftssystems zu stärken sowie die Möglichkeit, Spitzenwissenschaftler aus dem Ausland, aus der Privatwirtschaft oder aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu berufen, zu verbessern (vgl. Deutscher Bundes tag 2001a, S. 12 ff.).


Im Juni 1999 gründete die damalige Bundesministerin für Bildung und Forschung Edelgard Buhlmann die Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“8, welche die Aufgabe hatte, Reformvorschläge der Bundesregierung vorzubereiten. Dazu sollten sich die Experten zu fehlen-


8 Die Kommission bestand aus 18 Mitgliedern der Wissenschaft und ihrer Administration sowie14 beratenden Mitgliedern aus Ministerien und Interessenverbänden.

2.5 Implementierung der W-Besoldung

Die Hauptintention der Besoldungsreform bestand darin, Professoren stärker nach ihren individuellen Leistungen zu vergüten (Deutscher Bundestag 2001a). Durch die Professorenbesoldungsreform werden die bisher für den Hochschulbereich existierenden vier C-Besoldungsgruppen abgebaut und durch insgesamt drei neue Besoldungsgruppen ersetzt. So gibt es in der W-Besoldung die Besoldungsgruppe W1 für Juniorprofessuren an Universitäten sowie die Besoldungsgruppen W2 und W3 für Professorenämter, die im Ermessen der Länder sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen eingerichtet werden können.


2.5.1 Grundgehalt

Bei den Grundgehältern handelt es sich dabei um so genannte Mindestbezüge, die durch variable Leistungsbezüge ergänzt werden sollen (§ 33 Abs. 1 BBesG). Die Grundgehaltssätze wurden im Rahmen der Einführung der W-Besoldung durch den Bund vorgegeben und sind im Vergleich zur C-Besoldung deutlich abgesenkt. Nach Maßgabe des jeweiligen Leistungsstands soll jedoch jeder Professor Zugang zu den variablen Besoldungsbestandteilen haben und damit die individuelle Besoldung höher als das Grundgehalt sein. Nur in Ausnahmefällen ist aus Sicht des

---

Gesetzgebers damit zu rechnen, dass ein Professor lediglich das Grundgehalt bezieht (Deutscher Bundestag 2001a, S. 12).

2.5.2 Leistungsbezüge
Nach § 33 Abs. 1 BBesG können bei nach W2 und W3 eingruppierten Stellen Leistungsbezüge vergeben werden:

1. aus Anlass von Berufungs- und Bleibeaverhandlungen [Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge],

2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung [besondere Leistungsbezüge] sowie

3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung [Funktionsleistungsbezüge].

Aus Anlass von Berufungsverhandlungen können Berufungsleistungsbezüge gewährt werden, um einen Professor für die Hochschule zu gewinnen. Bleibeleistungsbezüge können in Bleibeaverhandlungen ausgehandelt werden, soweit dies erforderlich ist, um den Professor zum Verbleiben an der Hochschule zu bewegen. Berufungs- und Bleibezulagen hat es bereits vor der Gesetzesnovelle, jedoch ausschließlich für C4-Professoren, gegeben. Mit der Neuregelung sind sowohl für W2- als auch für W3-Professoren Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge handelbar.


2.5.3 Forschungs- und Lehrzulage


Das Ziel der Forschungs- und Lehrzulage liegt somit eher darin, Nebentätigkeiten der Professoren einzudämmen bzw. in den Hochschulbereich

2.5.4 Besoldungsdurchschnitt und Vergaberahmen

Nach § 34 BBesG soll der Gesamtbetrag der Leistungsbezüge (Vergaberahmen) in einem Land bzw. beim Bund\textsuperscript{10} so bemessen werden, dass die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für die in den Besoldungsgruppen W2 und W3 sowie C2 bis C4 eingestuften Professoren den durchschnittlichen Besoldungsausgaben für diesen Personenkreis im Jahr 2001 (Besoldungsdurchschnitt) entsprechen.

Weiterhin legt § 34 Abs. 1 BBesG fest, dass der jeweils maßgebliche Besoldungsdurchschnitt auch auf höherem Niveau festgesetzt werden kann, höchstens jedoch auf den höchsten Besoldungsdurchschnitt in einem Land oder beim Bund. Der Besoldungsdurchschnitt kann zudem jährlich um durchschnittlich 2\%, insgesamt höchstens um bis zu 10\% überschritten werden, soweit zu diesem Zweck Haushaltsmittel bereitgestellt sind.

Dabei ist der Besoldungsdurchschnitt nach § 34 Abs. 2 BBesG für den Bereich der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen sowie für den Bereich der Fachhochschulen getrennt zu berechnen. Er nimmt an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil; zur Berücksichtigung der nicht an dieser Besoldungserhöhung teilnehmenden Besoldungsbestandteile kann ein pauschaler Abschlag vorgesehen werden, Veränderungen in der Stellenstruktur sind zu berücksichtigen.

Diese Regelungen zum Besoldungsdurchschnitt und die Definition eines Vergaberahmens für die Leistungsbezüge sollen einerseits verhindern, dass die durchschnittliche Professorenbesoldung inklusive Leistungsbezügen nach Einführung der W-Besoldung das vorherige Besoldungs niveau in einem Land unterschreitet, andererseits aber gleichzeitig auch einer starken Spreizung der durchschnittlichen Besoldung zwischen den

\textsuperscript{10} Für den Bereich der Bundeswehr-Hochschulen.
einzelnen Bundesländern vorbeugen. Alle Länder, die unter dem Niveau des Landes mit dem höchsten Besoldungsschnitt liegen, müssen zudem entscheiden, ob sie eine einmalige Erhöhung des Besoldungsdurchschnitts durch zusätzliche Mittel beim Einstieg in das neue System politisch wünschen und auch durchsetzen können und ob sie darüber hinaus von der Möglichkeit der jährlichen Erhöhung der im Durchschnitt pro Professor bereitgestellten Mittel um bis zu 2% in den Folgejahren Gebrauch machen wollen (vgl. Witte/Schreiterer/Müller-Böling 2004, S. 18ff.).

2.5.5 Kontingentierung und Befristung
Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge können dabei nach § 33 Abs. 1 BBesG befristet oder unbefristet sowie als Einmalzahlung vergeben werden, Funktionsleistungsbezüge werden befristet für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion oder Aufgabe gewährt.


2.5.6 Dynamisierung und Ruhegehaltfähigkeit
Die Grundgehälter der W-Besoldung nehmen an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teil und sind voll ruhegehaltfähig. Bestimmungen über
die Teilnahme von Leistungsbezügen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen regelt das Landesrecht.

Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge sind gemäß § 33 Abs. 3 BBesG bis zu einer Höhe von zusammen 40% des jeweiligen Grundgehalts ruhegehaltfähig, soweit sie unbefristet gewährt und jeweils mindestens drei Jahren bezogen worden sind. Möglich ist es nach § 33 Abs. 3 Satz 3 BBesG auch, Leistungsbezüge über den Prozentsatz von 40% hinaus für ruhegehaltfähig zu erklären. Für den Fall einer befristeten Gewährung können sie bei wiederholter Vergabe je nach Ausgestaltung des Landesrechts für ruhegehaltfähig erklärt werden.

2.5.7 Wechsel von der C- in die W-Besoldung


2.5.8 Landes- und hochschulrechtliche Regelungen

Nach dem Willen der Bundesregierung sollten sowohl für den Bund als auch für die Länder umfangreiche Handlungsspielräume bei der Festsetzung der leistungsorientierten Besoldungsbestandteile eröffnet werden. Das Professorenbesoldungsreformgesetz hat sich insofern lediglich auf die Einführung leistungsbezogener Besoldungsbestandteile beschränkt und den Ländern dementsprechend große Gestaltungsspielräume insbesondere hinsichtlich

- der Regelung des Vergabeverfahrens,
der Zuständigkeit für die Vergabe von Leistungsbezügen,
• den Voraussetzungen und Kriterien der Vergabe von Leistungsbezügen,
• der Ausgestaltung der Leistungsbezüge (Befristung, Dynamisierung, Ruhegehaltfähigkeit),
• der zusätzlichen Honorierung eines Professors für das Einwerben von Mitteln von privater Seite für Forschungs- und Lehrvorhaben der Universität sowie
• der Erhöhung des Gesamtbudgets für die Leistungsbezüge


Die Höhe der jeweiligen Grundgehälter der Besoldungsordnung W fällt mittlerweile in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich aus, da diese in unterschiedlichem Umfang und unterschiedlichen Zeiträumen allgemeine Besoldungsanpassungen vorgenommen haben (für eine konkrete Übersicht siehe Kapitel 4.2).

2.6 Die W-Besoldung auf dem verfassungsrechtlichen Prüfstand
Eine leistungsorientierte Besoldung ist aus juristischer Perspektive durchaus möglich. Auf verfassungsrechtliche Kritik stießen jedoch von Anfang
an das abgesenkte Grundgehalt sowie die Leistungsmessung bei der Vergabe von besonderen Leistungsbezügen.

2.6.1 Amtsangemessenheit der W-Besoldung


Die Besoldung des Beamten wird nach dem Grundgedanken des Alimentationsprinzips nicht als Entgelt für erbrachte Leistungen, sondern als Unterhaltszuwendung gezahlt. Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, den Beamten und seine Familie lebenslang angemessen zu alimentieren und ihm nach seinem Dienstrang, nach der mit seinem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtenums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Im Rahmen dieser Verpflichtung hat der Gesetzgeber die Attraktivität des Beamtenverhältnisses für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte, das Ansehen des Amts in den Augen der Gesellschaft, die vom Amtsinhaber ge-
forderte Ausbildung und seine Beanspruchung zu berücksichtigen (vgl. BVerfG 2012).


Bei Systemwechseln, die die Bewertung eines Amtes und die damit einhergehende besoldungsrechtliche Einstufung betreffen, muss der Gesetzgeber dafür Sorge tragen, dass die besoldungsrechtliche Neubewertung eines Amts immer noch den unveränderten Anforderungen eines Amtes gerecht wird (vgl. BVerfG 2012).


Die Grundgehaltssätze der W2-Besoldung zum Zeitpunkt des Verfahrens waren laut Bundesverfassungsgericht evident unzureichend, da diese nicht den hohen Anforderungen an den akademischen Werdegang und die Qualifikation sowie den anspruchsvollen Aufgaben des Professorenamts gerecht würden. Dies ergab sich bereits aus einem Vergleich mit anderen Besoldungsgruppen und der Wirtschaft. So lag die Besoldung eines W2-Professors ohne Leistungsbezüge in Hessen unter dem Besoldungs-
niveau des Eingangsamts des höheren Dienstes in der Endstufe (Besoldungsgruppe A13). Zudem ergab der Vergleich der W2-Besoldung mit dem Verdienst verwandter Beschäftigtengruppen in der Privatwirtschaft, dass die W2-Professoren in der betreffenden Verdienstskala weit unten angesiedelt sind (BVerfG NVwZ 2012, 357 [362f.]).


Somit ging das Bundesverfassungsgericht im Ergebnis von einem Verstoß gegen die Verfassung aus und verpflichtete den Gesetzgeber spätestens bis zum 01. Januar 2013 verfassungskonforme Regelungen zu treffen (BVerfG NVwZ 2012, 357 [358]).


Zur Beseitigung des als verfassungswidrig anerkannten Alimentationsdefi- zits schlug das Bundesverfassungsgericht indes mehrere Möglichkeiten
vor. So könne der Gesetzgeber ein amtsangemessenes Alimentationsniveau über die Höhe der Grundgehaltssätze sicherstellen oder etwa die Leistungsbezüge so ausgestalten, dass sie alimentativen Mindestanforderungen genügen (vgl. BVerfG 2012).


2.6.2 Vereinbarkeit von Leistungsmessung und Wissenschaftsfreiheit


Hierzu betont das Bundesverfassungsgericht, dass Forschungsleistungen und Forschungsvorhaben seit jeher nicht nur in Prüfungen und Qualifikationsverfahren, sondern auch in Berufungsverfahren und bei der Vergabe von Drittmitteln bewertet würden. Ebenso zulässig sei die Bewertung im Rahmen hochschulinterner Ressourcenverteilung (BVerfG NVwZ 2012, 357 [361]). Die Absicht des Gesetzgebers, Allokationsentscheidungen möglichst rational und leistungsorientiert zu steuern, ist dementsprechend aus Sicht des Bundesverfassungsgerichts bei wissenschaftsadäquater Bewertung der erbrachten und zu erwartenden Leistungen verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden (BVerfG NVwZ 2012, 357 [361]; vgl. zum Ganzen BVerfG NVwZ 2005, 315 [316]).
3 Steuerung, Motivation und Anreize in Universitäten


3.1 Die Agenturtheorie als theoretische Grundlage der Anreizgestaltung

Im folgenden Abschnitt wird die Agenturtheorie als theoretische Grundlage dieser Dissertation vorgestellt und ihren Erklärungswert für die Analyse der Anreizwirkung der W-Besoldung verdeutlicht. Nach einem kurzen Überblick über die Agenturtheorie und ihre Einordnung in die Neue Institutionenökonomie (Kapitel 3.1.1) werden in Kapitel 3.1.2 die Prinzipal-Agenten-Beziehungen im Hochschulbereich erörtert. Kapitel 3.1.3 erläutert schließlich die Annahmen der Agenturtheorie und diskutiert ihre Übertragbarkeit auf Agenten im Universitätssystem.

3.1.1 Die Agenturtheorie

Der Governance-Ansatz ist keine ausgearbeitete Theorie, da er keine Wirkungszusammenhänge erklären kann. Im Governance-Diskurs wird daher auf die Agenturtheorie zurückgegriffen, wenn die Handlungswirksamkeit neuer Steuerungsinstrumente erklärt werden soll (vgl. Wilkesmann 2012a, S. 80). Im Mittelpunkt der Agenturtheorie steht die Analyse der vertraglichen Beziehung zwischen einem Auftraggeber („Prinzipal“) und einem


3.1.2 Prinzipal-Agenten-Beziehungen im Universitätssystem


In ähnlicher Weise entsprechen auch innerhalb der Universität die Beziehungen zwischen den Akteuren der Agenturtheorie. Die Hochschulleitung kann als Prinzipal für die Fakultäten angesehen werden, die Leiter der Fakultäten wiederum sind Auftraggeber für Institute oder Lehrstühle. Innerhalb des Lehrstuhls besteht die Prinzipal-Agenten-Beziehung zwischen
dem Lehrstuhlinhaber und den Mitarbeitern. Weitere Auftragsbeziehungen
bestehen zwischen der Hochschulleitung und den ihr untergeordneten
administrativen Einrichtungen. Der Kanzler beauftragt Mitarbeiter in der
Verwaltung mit administrativen Tätigkeiten. Zudem delegiert die Hoch-
schulleitung Aufgaben an zentrale Serviceeinrichtungen, wie beispielswei-
se die Bibliothek oder das Rechenzentrum (vgl. Noack 2008, S. 52;
Schröder 2003, S. 73).

Nicht nur zwischen verschiedenen Organisationsebenen sondern auch
innerhalb von Universitätsebenen existieren Prinzipal-Agenten-
Beziehungen, beispielsweise in der interdisziplinären Forschung und Leh-
re, wenn ein Fachbereich in der Rolle des Prinzipals einen anderen Fach-
bereich als Agenten mit der Erstellung von bestimmten Lehrleistungen
beauftragt, oder in einem Kooperationsprojekt mehrerer Wissenschaftler.
Hier nehmen die Wissenschaftler sowohl die Rolle des Prinzipals als auch
die des Agenten gegenüber dem jeweiligen Kooperationspartner ein (vgl.

Dabei gibt es an Universitäten eine Vielzahl von Beziehungen zwischen
einem Prinzipal, wie etwa der Hochschul- oder Fakultätsleitung und meh-
reren Agenten, beispielsweise in Form der Professoren. Diese multiplen
Prinzipal-Agenten-Beziehungen ermöglichen es dem Prinzipal, dass er bei
ähnlichen Tätigkeitsfeldern Leistungsvergleiche vornehmen kann (vgl.
Schröder 2003, S. 71).
Die obigen Ausführungen zeigen, dass im Hochschulsystem sehr komplexe Agenturbeziehungen bestehen (siehe auch Abbildung 1). Diese Dissertation konzentriert sich dabei auf die Betrachtung der Agenturbeziehungen zwischen dem jeweiligen Wissenschaftsministerium bzw. den Hochschul- und Fakultätsleitungen als Prinzipale und den Professoren als Agenten. Das Wissenschaftsministerium tritt bei der W-Besoldung jedoch nur indirekt als Prinzipal auf, da es die finanziellen und rechtlichen Grundlagen

[Abbildung 1: Prinzipal-Agenten-Beziehungen an Universitäten]

festlegt, an denen sich die Vertragsvereinbarung zwischen dem Prinzipal Hochschul- bzw. Fakultätsleitung und den Professoren als Agenten zu orientieren hat, aber sonst nicht weiter in die Vertragsverhandlungen zwischen Hochschul- bzw. Fakultätsleitung und Professoren eingebunden ist.


3.1.3 Die Annahmen der Agenturtheorie und ihre Übertragbarkeit auf Professoren als Agenten


- **Hidden intention** stellt ein Agenturproblem dar, dass sich für den Prinzipal in der Phase der Vertragsumsetzung aufgrund verborgener Absichten des Agenten ergeben kann, wenn der Agent die Gelegenheit nutzt, zuvor nicht mitgeteilte Absichten umzusetzen, die für den Prinzipal mit Nachteilen verbunden sind. Dies kann beispielsweise geschehen, indem er Vertragslücken unfair ausnutzt.

- **Hidden knowledge** bezeichnet die problematische Seite des ansonsten gewünschten Wissensvorsprungs des Agenten. Dieser er-
möglicht es dem Agenten, Handlungen zu wählen und darzustellen, die der Prinzipal nur unvollständig verstehen und beurteilen kann. Während der Agent somit sein Expertenwissen zu seinem eigenen Vorteil ausnutzen kann, fehlen dem Prinzipal die Sachkenntnisse zur Bewertung der Leistung des Agenten. In allen Fällen, in welchen diese Informationsasymmetrie aufgrund der Spezialkenntnisse des Agenten besonders groß ist, dürfte dieses Problem regelmäßig auftreten, da der Agent hier dementsprechend diejenige Handlung wählen kann, welche ihm selbst den größten Nutzen bringt.

- **Hidden action** beschreibt nun jene Situation, in welcher der Prinzipal zwar das Ergebnis der Auftragsbearbeitung, nicht aber die Handlungen und das Leistungsniveau des Agenten beobachten kann. Der Prinzipal kann dabei nicht hinreichend beurteilen, in welchem Umfang das Ergebnis auf die Arbeitsleistung des Agenten oder auf Umwelteinflüsse zurückzuführen ist. Aufgrund dieser Informationsasymmetrien erhält der Agent die Gelegenheit, ein geringeres Leistungsniveau zu wählen oder Leistungen vorzutäuschen.


3.2 Motivation und Anreize
In der Agenturtheorie wird Lohn als Instrument gesehen, um die (möglich- erweise abweichenden) Ziele des Individuums durch geeignete Anreizsysteme an die Ziele des Prinzipals zu koppeln (vgl. Frey/Osterloh 1997, S. 308). Die Agenturtheorie nimmt dabei an, dass Individuen umso mehr und härter arbeiten, je höher die Anreizdimensionen sind. Demzufolge fördern monetäre Anreize die Leistung der Akteure. Die Vertreter der Agen-

Im Folgenden wird dabei zunächst auf die extrinsische und intrinsische Motivation von Professoren eingegangen, bevor sich Abschnitt 3.2.2 der Gestaltung von Anreizen im Rahmen der W-Besoldung widmet.

### 3.2.1 Extrinsische und intrinsische Motivation

Wissenschaftler mit den fachlichen Inhalten ihrer Aktivitäten (vgl. Schröder 2003, S. 77f.).


„So wird die erfolgreiche Beantragung eines Sonderforschungsbereichs (SFB) aus einem persönlichen Forschungsinteresse des Wissenschaftlers möglicherweise dessen Reputation erhöhen. Dies kann wiederum dazu führen, dass sich neue Kooperationsmöglichkeiten eröffnen und dadurch die Beantragung von Drittmitteln erleichtert wird. Der Reputationsgewinn des Wissenschaftlers kann zur Folge haben, dass dessen Position in Berufungs- und Bleibeverhandlungen gestärkt wird und somit finanzielle Vorteile für ihn entstehen.“ (Schröder 2003, S. 78)

Im Zuge der Einführung der W-Besoldung gibt es darüber hinaus im Rahmen der Vergabe besonderer Leistungsbezüge eine weitere Möglichkeit der Hochschulleitung, die erfolgreiche Einwerbung eines Sonderforschungsbereichs monetär zu belohnen.


Bei einer Steuerung durch Anreizsysteme ist entscheidend, welche Auswirkungen Anreize auf die Motivation haben. Anreize können die ursprüngliche Motivation sowohl verringern als auch verstärken. So hat jede Belohnung zwei Aspekte, einen kontrollierenden und einen informierenden (vgl. ausführlich Deci 1975, S. 129ff.). Der kontrollierende Aspekt verstärkt


Somit lässt sich festhalten, dass eine Verhaltenssteuerung über monetäre Anreizsysteme in ausreichendem Maße die vorhandenen Motive der Pro-

3.2.2 Gestaltung von Anreizen im Rahmen der W-Besoldung


- Anreizsysteme sollten keinen direkten Zusammenhang zu Einzelleistungen herstellen, denn je direkter eine Belohnung von einer spezifischen erbrachten Leistung abhängt, desto stärker wird sie als kontrollierend empfunden und gefährdet somit die intrinsische Motivation. Findet also eine Beförderung aufgrund der jeweiligen gesamten erbrachten Leistung statt oder empfindet der Agent dies so, wird er sich in seinem Engagement bestätigt fühlen, die intrinsische Motivation wird verstärkt. Wird ein Agent aber wegen nur einer
bestimmten Leistung geehrt, kann das viel eher als ein kontrollierender Eingriff angesehen werden, der dann zur Schädigung der intrinsischen Motivation führt, insbesondere dann, wenn der Agent andere Leistungen als wichtiger erachtet als die, für die er prämiert wurde.

- Anreizsysteme sollten differenziert sein, denn je einheitlicher Entlohnungssysteme gestaltet sind, desto eher besteht die Gefahr, dass Agenten mit überdurchschnittlicher Arbeitsmoral ihren Arbeitseinsatz vermindern, da dieser (zumindest in den Entlohnungssystemen) nicht ausreichend gewürdigt wird.
- Anreizsysteme sollten den Aspekt der Fairness beachten, denn empfundene Verteilungsgerechtigkeit ist eine notwendige Voraussetzung für die Wirksamkeit und vor allem für die Akzeptanz von Anreizen. Ein Agent muss erkennen können, dass er durch seinen Arbeitseinsatz die gleiche Belohnung erfähren kann wie ein anderer Agent.
- Die Transparenz eines Anreizsystems ist entscheidend für seine Wirksamkeit. Verfahrensgerechtigkeit wird dann wahrgenommen, wenn die Kriterien der Vergabe bekannt und durchschaubar sind und die Art der Leistungsmessung nachvollziehbar ist.


Anreizsysteme sollten auf unerwünschte Nebenwirkungen überprüft werden und Ausweichreaktionen verhindern. Werden beispielsweise lediglich


3.3 Hypothesenbildung

3.3.1 Die abhängige Variable: Effekte der W-Besoldung
Zur Verbesserung der Effektivität und Qualität von Lehre und Forschung wurde im Rahmen der W-Besoldung eine stärker leistungsorientierte Professorenbesoldung mit einer wettbewerbsfähigen, flexiblen Bezahlungsstruktur eingeführt (vgl. Deutscher Bundestag 2001a). Ziel war es, Profes-
soren zu motivieren, indem gute Leistungen gewürdigt und finanziell honoriert werden.


der Qualität der Leistungen, die Einengung der persönlichen Freiheit von Forschung und Lehre oder die Zunahme von Konkurrenzdenken, Verteilungsrangeleien sowie von langwierigen Aushandlungen, bewerten.

3.3.2 Die unabhängigen Variablen
In das Regressionsmodell fließen sowohl landesrechtliche als auch individuelle Bestimmungsfaktoren als erklärende Variablen ein. Die konkreten Faktoren, von denen ausgegangen wird, dass sie einen Einfluss auf die Einschätzung der Effekte der W-Besoldung durch die Professoren haben, werden im Folgenden erläutert.

3.3.2.1 Landesrechtliche Vorgaben
Es wird angenommen, dass sowohl die Umsetzung der W-Besoldung im Landesrecht als auch die Ausgestaltung der Reform der W-Besoldung in einem Bundesland die Einschätzung der Effekte dieser auf das Arbeitsverhalten der Professoren beeinflussen.11

Umsetzung der W-Besoldung im Landesrecht
Das Professorenbesoldungsreformgesetz hat sich lediglich auf die Einführung leistungsbezogener Besoldungsbestandteile beschränkt und den Ländern dementsprechend große Gestaltungsspielräume insbesondere hinsichtlich

- der Regelung des Vergabeverfahrens,
- der Zuständigkeit für die Vergabe von Leistungsbezügen,
- den Voraussetzungen und Kriterien der Vergabe von Leistungsbezügen,

• der Ausgestaltung der Leistungsbezüge (Befristung, Dynamisierung, Ruhegehaltfähigkeit),
• der zusätzlichen Honorierung eines Professors für das Einwerben von Mitteln von privater Seite für Forschungs- und Lehrvorhaben der Universität sowie

Die für die Wirkung der W-Besoldung zentrale Frage ist dabei, ob die Länderregelungen in sinnvoller Weise eine leistungsabhängige Besoldung der Professoren durch die Universitäten ermöglichen, d.h. ob die Universitäten in die Lage versetzt werden, ihre Professoren in eigener Regie leistungsorientiert zu vergüten oder ob diese durch die Bundesregelung mögliche Freiheit auf Länderebene wieder eingeschränkt wurde (vgl. Handel 2005, S. 5). Es wird dabei davon ausgegangen, dass die Wirkung der W-Besoldung umso stärker ist, je weniger Vorgaben die Länder den Universitäten machen und je individueller die Universitäten die W-Besoldung an ihr Profil anpassen können.


Zudem sollte der Vergaberaumen bestenfalls ganz aufgehoben werden, damit die Universitäten ihre Mittel für die Personalbewirtschaftung flexibler

Dementsprechend lautet Hypothese 1:

Je weniger Vorgaben die Länder den Universitäten bei der Ausgestaltung der W-Besoldung machen, desto flexibler können die Universitäten diese auf ihre Bedürfnisse hin anpassen und desto wirkungsvoller gestaltet sich die W-Besoldung aus Sicht der Professoren.

Reform der W-Besoldung


riert und somit die ursprüngliche Absicht der W-Besoldung konterkariert (vgl. Gawel 2013a, S. 639; Grüske 2013 S, 25).

Somit nimmt Hypothese 2 an:

*Je leistungsorientierter die Reform der W-Besoldung in einem Land weiterhin ausgestaltet ist, desto positiver schätzen die Professoren die Effekte der W-Besoldung ein.*

### 3.3.2.2 Individuelle Faktoren der W-besoldeten Professoren

Es wird davon ausgegangen, dass die Einschätzung der Effekte der W-Besoldung davon abhängig ist, ob ein Professor sich freiwillig für die W-Besoldung entschieden hat, ob er Leistungszulagen erhält und wie er das Vergabeverfahren und die Kriterien der Leistungsmessung wahrnimmt.

**Freiwilliger Wechsel**


Ein freiwilliger Wechsel – sei es auf eigenen Antrag oder durch ein Berufungs- und Bleibevertelshfahren – kommt somit für einen Professor nur in Betracht, wenn er sich gehaltsmäßig nicht verschlechtert, sondern die gegenüber der C-Besoldung abgesenkten W-Grundgehälter durch Bezüge in der W-Besoldung dauerhaft erhöht werden (vgl. Koch 2010, S. 238f.).

Dementsprechend wird davon ausgegangen, dass ein Professor, der freiwillig von der C- in die W-Besoldung gewechselt ist, da er in der W-Besoldung höhere Bezüge erhalten kann als zuvor, die Wirkung der W-Besoldung auf sein Arbeitsverhalten positiver einschätzt als ein Profes-
sor, der zu Zeiten der W-Besoldung erstberufen wurde und somit keine Wahl bezüglich seiner Besoldungsordnung hatte.

Folglich ist Hypothese 3:

*Ein freiwilliger Wechsel in die W-Besoldung führt zu einer positiveren Einschätzung der Effekte der W-Besoldung.*

**Erhalt von Leistungszulagen**


Somit wird angenommen, dass die Tatsache, ob ein Professor eine oder mehrere Leistungszulagen erhält, Einfluss auf seine Einschätzung bezüglich der Effekte der W-Besoldung auf sein Arbeitsverhalten hat.

Dementsprechend lautet Hypothese 4:

*Je mehr (Arten von) Leistungszulagen ein Professor erhält, desto positiver schätzt er die Effekte der W-Besoldung ein.*

**Wahrnehmung von Vergabeverfahren und Leistungskriterien**

Es wird angenommen, dass die Wirksamkeit eines Anreizsystems durch die jeweilige Ausgestaltung dieses Anreizsystems beeinflusst wird. Die universitätsinternen Richtlinien können dabei noch so flexibel und transparent ausgestaltet sein, ob sie von den Professoren dementsprechend als hinreichend fair und individuell wahrgenommen werden, hängt jedoch auch von den subjektiven Gerechtigkeitsvorstellungen dieser ab. Es wird zwischen Ergebnis- und Prinzipiengerechtigkeit unterschieden, wobei ers-
tere besagt, dass Akteure eine Verteilung als gerecht empfinden, wenn die Relation aus eigenem Input und Outcome dem Vergleich zur Referenzgruppe standhält und letztere davon ausgeht, dass Ungerechtigkeitsempfinden dann entsteht, wenn das der Verteilung zugrunde gelegte Prinzip nicht den eigenen Vorstellungen entspricht (vgl. Schramm/Zeitlhöfler 2007, S. 180f.).


Ein flexibles Vergabeverfahren bietet zwar die Möglichkeit, Leistungen individuell zu berücksichtigen, es kann jedoch auch den Professoren das Gefühl vermitteln, dass durch die wenig strikten Vorgaben die Vergabe von Leistungszulagen nicht nach objektiven Vergaberichtlinien, sondern auf der Grundlage persönlicher Beziehungen vorgenommen wird (vgl. Biester 2011). Sollte ein Professor ein solches „Gekungel“ wahrnehmen, wird er dementsprechend ein solches Vergabeverfahren nicht als hinreichend auf die individuelle Leistung bezogen, gerecht oder transparent empfinden und die Effekte der W-Besoldung als eher negativ einschätzen.

Folglich lautet Hypothese 5:

*Je positiver ein Professor das Verfahren und die Kriterien der Leistungsbemessung wahrnimmt, desto wirkungsvoller beurteilt er die W-Besoldung.*

### 3.3.3 Kontrollvariablen

Es wird angenommen, dass die Reaktion der Wissenschaftler auf Anreizsysteme disziplinenabhängig ist und darüber hinaus von Faktoren, wie dem Grad der Aktivitäten bei der Einwerbung von Drittmitteln, beeinflusst

3.3.3.1 Markteinflüsse

Viel stärker, als es unter dem Anciennitätsprinzip der C-Besoldung der Fall war, ist die W-Besoldung in der Lage, Markteinflüsse zu berücksichtigen. Dies kann sich sowohl in der Höhe von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen als auch bei den besonderen Leistungsbezügen niederschlagen. Es gibt Fächer, deren Absolventen hervorragende Arbeitsmarktchancen außerhalb der Universität haben und somit weitaus höhere Gehälter erzielen können als die Vertreter anderer Disziplinen. So erhalten beispielsweise Informatiker, Betriebswirte oder Ingenieure in der Privatwirtschaft in der Regel eine wesentlich höhere Vergütung als Philosophen oder Historiker. In den für die Privatwirtschaft „attraktiven“ Fächern werden zudem häufig Gehälter gezahlt, die weit über dem liegen, was Professoren an einer Universität überhaupt erreichen können (vgl. Arnhold/Schreiterer 2004, S. 149f.).


Somit wird davon ausgegangen, dass die Marktnachfrage bei der Vergabe von Leistungsbezügen durchaus berücksichtigt wird und es dementsprechend z.T. erhebliche Gehaltsspreizungen zwischen Professoren der unterschiedlichen Fachdisziplinen gibt, wobei Wirtschafts-, Natur- oder Ingenieurwissenschaften finanziell profitieren, die Geistes- und Sozialwissenschaften hingegen eher benachteiligt sind. Wird hierbei in erheblichem
Umfang gegen das Gerechtigkeitsempfinden der Professoren verstoßen, sind demotivierende Effekte nicht auszuschließen.

Folglich lautet Kontrollhypothese 1:

*Die Einschätzung der Wirkung der W-Besoldung ist disziplinenabhängig. Professoren, die über hervorragende außeruniversitäre Arbeitsmarktchancen verfügen, profitieren von der W-Besoldung und schätzen dementsprechend ihre Effekte positiver ein.*

### 3.3.3.2 Einwerbung von Drittmitteln


Kontrollhypothese 2 konstatiert somit:

*Je erfolgreicher ein Professor Drittmittel akquiert, desto positiver schätzt er folglich die Effekte der W-Besoldung ein.*

### 3.3.3.3 Besoldungsgruppe

Es wird angenommen, dass die Professoren, die in Besoldungsgruppe W3 eingruppiert sind, die W-Besoldung positiver einschätzen als Professoren der Besoldungsgruppe W2, da sie ein höheres Grundgehalt erhalten.

Denn insbesondere das niedrige Grundgehalt der W2-Professoren sah sich erheblichen verfassungsrechtlichen Zweifeln ausgesetzt und wurde am 14. Februar 2012 vom Bundesverfassungsgericht für partiell unvereinbar mit dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation aus Artikel 33 Abs. 5 GG erklärt (BVerfG NVwZ 2012, 357ff.). So lag zur Urteilsverkündung die Besoldung eines W2-Professors ohne Leistungsbezüge in Hessen unter dem Besoldnungsniveau des Eingangsamts des höheren Dienstes in der Endstufe (Besoldungsgruppe A13). Die Grundgehaltssätze der W2-Besoldung würden dementsprechend nicht den hohen Anforderungen an den akademischen Werdegang und die Qualifikation sowie den anspruchsvollen Aufgaben des Professorenamts gerecht. Da sich das hessische Besoldungsgesetz weitgehend an dem ehemaligen und partiell nach Artikel 125a GG weitergeltenden Bundesbesoldungsgesetz orientierte und die Besoldungsgesetze der anderen Bundesländer inhaltsgleiche Regelungen aufwiesen, konnten die Aussagen des Bundesverfassungsge- richts vergleichsweise unproblematisch auf die übrigen Besoldungsgesetze übertragen werden.

Zwar wurde die W-Besoldung mittlerweile reformiert und das W2-Grundgehalt angehoben (die Ausgestaltung wird ausführlich im folgenden Kapitel behandelt), nichtsdestotrotz bestehen weiterhin Gehaltsunterschiede zwischen den beiden Besoldungsgruppen, so dass dennoch davon ausgegangen wird, dass W2-Professoren eher unzufrieden mit der W-Besoldung sind als ihre in W3 eingruppierten Kollegen und dementsprechend die Effekte der W-Besoldung als geringer einschätzen.
Dementsprechend lautet Kontrollhypothese 3:

*Nach W3 besoldete Professoren schätzen die Effekte der W-Besoldung positiver ein als Professoren der Besoldungsgruppe W2.*

### 3.3.3.4 Geschlecht


Frauen werden dabei in Berufungsverfahren häufig Nachteile unterstellt. So ergab eine Studie von Färber/Spangenberg (2008), dass Frauen tendenziell nicht so gut vernetzt sind, ihre wissenschaftlichen Fähigkeiten weniger stark einschätzen und Misserfolge eher auf sich selbst zurückführen als ihre männlichen Kollegen. Daraus folgt die Annahme, dass Frauen, wenn sie einen Ruf erhalten, kompromissbereiter bei der Vereinbarung der Rahmenbedingungen ihrer Anstellung und damit auch bei der Festlegung der Berufungszulagen sind.

Aus diesem unterstellten, defensiveren Verhalten bei der Aushandlung ihrer Vergütung resultiert die Kontrollhypothese 4:

*Professorinnen schätzen Anreizwirkung und Effekte der W-Besoldung negativer ein als ihre männlichen Kollegen.*
4 Analyse der Landesregelungen und Novellierungen


4.1 Ausgestaltung der landesrechtlichen Regelungen

ger Vorgaben die Länder den Universitäten machen und je eigenständiger die Universitäten die W-Besoldung auf ihre Bedürfnisse hin anpassen und nutzen können. Dementsprechend werden den Länderregelungen bezüglich der Umsetzung der konkreten Gestaltungsfragen Punkte zugewiesen, wobei ein Landesrecht umso mehr Punkte erhält, je freier es die Universitäten agieren lässt.12 Die folgende Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die zur Analyse herangezogenen gesetzlichen Grundlagen auf Landesebene, die gesetzlichen Details sowie die jeweils konkreten verwendeten Gesetzesstellen befinden sich in Anhang A.

12 Stand der landesrechtlichen Analyse ist Februar 2014.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Land</th>
<th>Gesetzliche Grundlagen auf Landesebene</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Bayern               | Bayerisches Besoldungsgesetz (BayBesG) – vom 5. August 2010  
| Brandenburg          | Besoldungsgesetz für das Land Brandenburg (Brandenburgisches Besoldungsgesetz – BbgBesG) – vom 20. November 2013, zuletzt geändert am 05. Dezember 2013  
Hochschulleistungsbezügeverordnung (HLeistBV) – vom 23. März 2005 |
| Hessen               | Hessisches Professorenbesoldungsgesetz (HPBesG) – vom 27. Mai 2013  
Verordnung über die Gewährung und Bemessung von Leistungsbezügen sowie über die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – |
<table>
<thead>
<tr>
<th>Bundesland</th>
<th>Gesetz bzw. Verordnung Details</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Rheinland-Pfalz        | Landesbesoldungsgesetz (LBesG) – vom 18. Juni 2013  
                           Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) – vom 18. Juni 2013 |

### 4.1.1 Bewertung des Vergabeverfahrens

sollten die Universitäten eigenständig über Kriterienkataloge für Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge und besondere Leistungsbezüge entscheiden sowie Funktionen festlegen, für die Funktionsleistungsbezüge gewährt werden können. Darüber hinaus sollten die Landesgesetzgeber auf etwaige Formen der Kontingentierung der Leistungsbezüge verzichten, um die Universitäten in ihrer Gestaltungsfreiheit nicht einzuschränken.

**Kriterienvorgaben und Einschränkungen bei Berufungs- und Bleibleistungsbezügen**


Tabelle 2: Kriterienvorgaben und Einschränkungen bei Berufungs- und Bleibleistungsbezügen

<table>
<thead>
<tr>
<th>2 Punkte</th>
<th>Hessen, Niedersachsen, Saarland</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 Punkt</td>
<td>Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Rheinland-Pfalz</td>
</tr>
<tr>
<td>0 Punkte</td>
<td>Baden-Württemberg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Darstellung aufgrund der landesgesetzlichen Grundlagen
Kriterienvorgaben und Einschränkungen bei besonderen Leistungsbezügen


Weitere Einschränkungen bei der Vergabe der besonderen Leistungsbezüge werden in wenigen Landesregelungen durch die Vorgabe von Fristen gemacht, die bei der Bewertung und Gewährung zu berücksichtigen sind. Solche vom Land vorgegebenen Fristen lassen die Universitäten nicht flexibel und selbstbestimmt agieren und werden somit bzgl. dieser Gestaltungsfrage mit null Punkten versehen.

Tabelle 3: Kriterienvorgaben und Einschränkungen bei besonderen Leistungsbezügen

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 Punkt</td>
<td>Bremen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein</td>
</tr>
<tr>
<td>0 Punkte</td>
<td>Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Darstellung aufgrund der landesgesetzlichen Grundlagen
Einschränkungen bei den Funktionsleistungsbezügen für nebenamtliche Funktionen


Lediglich Brandenburg und Hamburg nehmen Einschränkungen bei den möglichen Funktionen vor. Nordrhein-Westfalen begrenzt die Höhe aller nebenamtlichen Funktionsleistungsbezüge auf 10% des Grundgehalts.

Tabelle 4: Einschränkungen bei Funktionsleistungsbezügen

<table>
<thead>
<tr>
<th>1 Punkt</th>
<th>Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0 Punkte</td>
<td>Brandenburg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Darstellung aufgrund der landesgesetzlichen Grundlagen

Kontingentierung

Die Universitäten sollten eigenständig entscheiden können, wie sie ihre Mittel für Leistungsbezüge verteilen, eine Einmischung des Landesgesetzgebers durch eine Kontingentierung erscheint dabei problematisch. Die Hochschulen sollten die Möglichkeit haben, ihre Mittel flexibel einzusetzen. Möglichkeiten der Differenzierung sollten dementsprechend vom Landesgesetzgeber eröffnet und nicht verboten werden.

Somit führt eine Kontingentierung in den Landesregelungen in der Bewertung zu null Punkten und keine Kontingentierung zu zwei Punkten. Lediglich Baden-Württemberg wird ein Punkt zugewiesen, da dort vorgeschrieben ist, dass das Ministerium eingreifen kann, indem es die Hochschule auffordert, eine Kontingentierung vorzunehmen, wenn „die Vergabepraxis der Hochschule den besoldungsrechtlichen Zielen einer ausgewogenen
leistungsbezogenen Besoldung widerspricht“ (vgl. BW-VO § 5). Dies ermöglicht eine bedingt hochschulindividuelle Festlegung.

Tabelle 5: Kontingentierung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Punkte</th>
<th>Regionen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2 Punkte</td>
<td>Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Punkt</td>
<td>Baden-Württemberg</td>
</tr>
<tr>
<td>0 Punkte</td>
<td>Bayern, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Saarland</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Darstellung aufgrund der landesgesetzlichen Grundlagen

4.1.2 Zuständigkeiten

Das Landesrecht sollte auf Regelungen zu Zuständigkeiten bei der Entscheidung über die Vergabe von Leistungsbezügen verzichten, damit die Leistungszulagen effektiv eingesetzt werden können.

Zuständigkeiten für Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge

In der C-Besoldung war es möglich, dass C4-Professoren Berufungs- und Sonderzuschüsse erhielten (siehe ausführlich Kapitel 2.2). Dies betraf insgesamt nur wenige Professoren und lag im Verantwortungsbereich des Ministeriums, das für die Besoldung zuständig war und in der Regel über gesonderte Mittel dafür verfügte. Diese Mittel stehen nun den Hochschulen innerhalb ihres Etats zur Verfügung. Somit sollten die Hochschulen auch die volle Verantwortung für die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge übernehmen können. Entsprechend führt nur eine Regelung, die den Hochschulen die volle Kompetenz in Sachen Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen überträgt, zur Bewertung mit einem Punkt. Mit null Punkten wurden die Landesregelungen bewertet, die „in besonderen Fällen“ (oder ähnliche Formulierungen) die Zustimmung des Ministeriums erfordern.

Tabelle 6: Zuständigkeiten bei Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Punkte</th>
<th>Regionen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 Punkt</td>
<td>Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen</td>
</tr>
<tr>
<td>0 Punkte</td>
<td>Bayern, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Darstellung aufgrund der landesgesetzlichen Grundlagen
Zuständigkeiten für die besonderen Leistungsbezüge
Auch für die besonderen Leistungsbezüge gilt, dass die Hochschulen intern die volle Verantwortung hierfür übernehmen sollten. Dies ist in allen Landesregelungen auch so vorgeschrieben. Dementsprechend fließt diese Gestaltungsfrage nicht in die landesrechtliche Bewertung mit ein.

Regelung durch Ordnungen oder Richtlinien

Tabelle 7: Regelung durch Ordnungen oder Richtlinien

<table>
<thead>
<tr>
<th>Punkte</th>
<th>Regelungen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2 Punkte</td>
<td>Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Punkt</td>
<td>Bayern, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Thüringen</td>
</tr>
<tr>
<td>0 Punkte</td>
<td>Berlin, Bremen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Darstellung aufgrund der landesgesetzlichen Grundlagen

4.1.3 Dynamisierung und Befristung
Das Landesrecht sollte es den Universitäten ermöglichen, über Befristung und Dynamisierung selbst und nach Lage des Einzelfalls entscheiden zu können. Insbesondere sollte vermieden werden, dass besondere Leistungsbezüge nur befristet vergeben werden können. Befristete Leistungsbezugslagen sind in anderen Ländern und Hochschulsystemen kaum zu finden. Der Grund dafür ist wohl darin zu suchen, dass der Entzug einer

**Dynamisierung von befristeten Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen**


Tabelle 8: Dynamisierung von befristeten Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen

<table>
<thead>
<tr>
<th>1 Punkt</th>
<th>Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Thüringen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0 Punkte</td>
<td>Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Darstellung aufgrund der landesgesetzlichen Grundlagen

**Befristung von besonderen Leistungsbezügen**

Wie dargestellt, ist die Befristung von besonderen Leistungsbezügen international unüblich, da davon ausgegangen wird, dass dies die intrinsische Motivation gefährdet. Nur Baden-Württemberg erlaubt jedoch, besondere Leistungsbezüge von Anfang an unbefristet zu vergeben. Dem entsprechend sollte in den übrigen Landesregelungen zumindest die Mög-
lichkeit der Entfristung von besonderen Leistungsbezügen bei der mehr-
maligen Vergabe vorgesehen sein. Dies ist in den meisten Landesrege-
lungen möglich, was zur Beurteilung mit einem Punkt führt.

Im Großteil der Landesregelungen findet sich die Aussage, dass besonde-
re Leistungsbezüge „für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls mit ei-
nem Widerrufsvorbehalt“ auszustatten sind. Da ein Widerruf jedoch eher
unwahrscheinlich erscheint und zudem eines triftigen Hintergrunds bedarf,
bleibt die Widerrufsklausel in der vorliegenden Analyse außen vor.

Tabelle 9: Befristung von besonderen Leistungsbezügen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Punkte</th>
<th>Ländern</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0 Punkte</td>
<td>Thüringen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Darstellung aufgrund der landesgesetzlichen Grundlagen

**Dynamisierung von besonderen Leistungsbezügen**

Besondere Leistungsbezüge sind Gehaltsbestandteile, die anhand einer
qualitativen Bewertung von besonderen Leistungen vergeben werden und
in der überwiegenden Zahl der Landesregelungen auch unbefristet verge-
ben werden können. Ähnlich wie bei den Berufungs- und Bleibeleistungs-
bezügen sollen sie ihm Rahmen der W-Besoldung zu einem festen Ge-
haltsbestandteil werden und daher wäre eine Dynamisierung – sowohl bei
unbefristeter als auch bei befristeter Vergabe – angemessen. Vor diesem
Hintergrund werden diejenigen Landesregelungen mit zwei Punkten be-
wertet, die die Entscheidung über die Dynamisierung den Hochschulen
überlassen. Die Regelungen, die vorsehen, dass unbefristet gewährte be-
sondere Leistungsbezüge an den allgemeinen Besoldungsanpassungen
teilnehmen (können) erhalten einen Punkt, diejenigen Länder, in denen
keine Teilnahme besonderer Leistungsbezüge an den allgemeinen Besol-
dungsanpassungen möglich ist null Punkte.

Ist Baden-Württemberg bezüglich der unbefristeten Vergabe von besonde-
ren Leistungsbezügen noch ein Vorreiter, so nimmt das Land bei der Dy-

Tabelle 10: Dynamisierung von besonderen Leistungsbezügen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Punkte</th>
<th>Länder</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2</td>
<td>Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Thüringen</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Brandenburg, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt</td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>Baden-Württemberg</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Darstellung aufgrund der landesgesetzlichen Grundlagen

4.1.4 Ruhegehaltfähigkeit


Da jedoch nicht davon ausgegangen wird, dass alle W2- und W3-Professoren die Regel-Höchstgrenze an ruhegehaltfähigen Leistungsbezügen erreichen und es sich bei den Spitzenwissenschaftlern um eine geringen Anzahl handelt, entsteht durch eine moderate Öffnung der Regel-

Einzig Bremen und Niedersachsen erlauben dabei prinzipiell keine Überschreitung der Regel-Höchstgrenze bei der Ruhegehaltfähigkeit.

Tabelle 11: Überschreitung der Regel-Höchstgrenze bei der Ruhegehaltfähigkeit

<table>
<thead>
<tr>
<th>Punkte</th>
<th>Länder</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2 Punkte</td>
<td>Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt, Thüringen</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Punkt</td>
<td>Berlin, Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Schleswig-Holstein</td>
</tr>
<tr>
<td>0 Punkte</td>
<td>Bremen, Niedersachsen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Darstellung aufgrund der landesgesetzlichen Grundlagen

4.1.5 Forschungs- und Lehrzulage

Durch die Einführung der Forschungs- und Lehrzulage sollen Anreize gesetzt werden, die bisher oftmals in Nebentätigkeit ausgeübten Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten (wieder zurück) in die Hochschule zu führen und dabei auch die Möglichkeit eröffnen, dass Professoren ihr individuelles Gehalt durch solche Tätigkeiten aufbessern. Solche Möglichkeiten sind wichtig, um geeignete Professoren zu finden oder zu halten, da die Professorengehälter im Vergleich zu vielen anderen Tätigkeitsgebieten in der Privatwirtschaft nicht wettbewerbsfähig sind. Gleichzeitig kann die Freiheit, eine Forschungs- oder Lehrzulage einzuwerben und entsprechende Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten auszuüben oder Weiter-
bildungsangebote durchzuführen, geeignet sein, die intrinsische Motivation der Professoren zu stärken (vgl. Handel 2005, S. 47 f.).

Somit sind Einschränkungen bei den Forschungs- und Lehrzulagen zu vermeiden, solange sichergestellt wird, dass die Professoren ihren Verpflichtungen in Forschung und Lehre nachkommen und die Kosten durch den Mittelgeber gesichert sind.

Mit zwei Punkten werden dabei die Regelungen bewertet, die keine Vorgaben zur Höhe der eingeworbenen Forschungs- und Lehrzulagen machen bzw. erlauben, dass die Forschungs- und Lehrzulagen 100% des Jahresgrundgehalts übersteigen darf. Landesregelungen, die Einkünfte aus Forschungs- und Lehrzulagen auf 100% des Grundgehalts begrenzen, erhalten einen Punkt. Lediglich das Land Berlin schränkt den Umfang der Forschungs- und Lehrzulagen auf lediglich 50% des Jahresgrundgehalts ein und wird entsprechend mit null Punkten bewertet.

Tabelle 12: Forschungs- und Lehrzulage

<table>
<thead>
<tr>
<th>Punkte</th>
<th>Regelungen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2 Punkte</td>
<td>Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Thüringen</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Punkt</td>
<td>Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein</td>
</tr>
<tr>
<td>0 Punkte</td>
<td>Berlin</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Darstellung aufgrund der landesgesetzlichen Grundlagen

4.1.6 Vergaberahmen/Besoldungsdurchschnitt

werden, die nicht immer gesetzlich festgelegt sind. So ist in der Regel we-
der die Art der Verteilung des Besoldungsdurchschnitts auf die Hochschu-
len noch die Regelung des „Auskehrzwangs“ in den entsprechenden Ge-
setzen und Verordnungen erfasst. Die Tatsache, dass die Erhöhungsmög-
lichkeit vorgesehen ist, sagt zudem nichts darüber aus, ob Erhöhungen
tatsächlich vorgenommen werden und ob die Hochschulen tatsächlich zu-
Hochschulrektorenkonferenz 2012; Grüske 2013, S. 27).

Dementsprechend werden Länder, in denen das Ministerium die Besol-
dungsausgaben festlegt, mit null Punkten beurteilt. Länder, in denen die
Hochschulen eigenständig über ihr Budget entscheiden können, erhalten
einen Punkt.

Tabelle 13: Vergaberahmen/Besoldungsdurchschnitt

<table>
<thead>
<tr>
<th>1 Punkt</th>
<th>Bremen, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0 Punkte</td>
<td>Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Darstellung aufgrund der landesgesetzlichen Grundlagen

4.1.7 Zusammenfassung der landesrechtlichen Regelungen

Tabelle 14: Zusammenfassung der landesrechtlichen Auswertung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Land</th>
<th>Wert</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hessen</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>Thüringen</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>Hamburg</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>Nordrhein-Westfalen</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>Niedersachsen</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>Baden-Württemberg</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Bayern</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Bremen</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Rheinland-Pfalz</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>Schleswig-Holstein</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>Berlin</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>Saarland</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen-Anhalt</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>Mecklenburg-Vorpommern</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>Brandenburg</td>
<td>8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Darstellung aufgrund der landesgesetzlichen Grundlagen

Die Auswertung der landesrechtlichen Bestimmungen hat dabei insgesamt ergeben, dass nur in Hessen scheinbar optimale Regelungen getroffen wurden. In den meisten Ländern ist jedoch davon auszugehen, dass die W-Besoldung zwar nicht optimal, aber zumindest größtenteils sachgerecht umgesetzt wurde und die Hochschulen über die nötigen Freiräume bei der Ausgestaltung der W-Besoldung verfügen. In Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und vor allem in Brandenburg überwiegen allerdings staatliche Reglementierungen und Eingriffsmöglichkeiten.

Inwieweit die landesrechtlichen Regelungen tatsächlich Einfluss auf das Arbeitsverhalten der W-besoldeten Professoren haben wird dabei in Kapitel 6 ermittelt.
4.2 Novellierung der W-Besoldung

Nachdem das Bundesverfassungsgericht die W-Besoldung in Hessen für verfassungswidrig erklärt hat, müssen auch die übrigen Bundesländer aufgrund vergleichbarer Rechtsgrundlagen die W-Besoldung nach Maßgabe der Urteilsgründe überarbeiten. Das Bundesverfassungsgericht hat dabei den Landesgesetzgebern zur Beseitigung des als verfassungswidrig erkannten Alimentationsdefizits einen weiten Gestaltungsspielraum eröffnet. Beispielsweise können die Länder ein amtsangemessenes Alimentationsniveau über die Höhe der Grundgehaltssätze sicherstellen oder die Leistungsbezüge so ausgestalten, dass sie alimentativen Mindestanforderungen genügen (vgl. BVerfG 2012).

4.2.1 Reformen in den einzelnen Bundesländern


Im Folgenden werden dabei die bislang durchgeführten Reformen der einzelnen Bundesländer analysiert. Es wird davon ausgegangen, dass je leistungsorientierter die Reform der W-Besoldung in einem Land weiterhin ausgestaltet ist, desto positiver schätzen die Professoren die Effekte der W-Besoldung ein.

4.2.1.1 Bayern

Bayern hat im Rahmen des Gesetzes zur Änderung der Professorenbesoldung vom 11. Dezember 2012 das Grundgehalt in der Besoldungs-

13 Stand Februar 2014
gruppe W2 zum 1. Januar 2013 von 4.500,60 Euro auf 4.900,00 Euro und
in der Besoldungsgruppe W3 von 5.366,75 Euro auf 5.800,00 Euro erhöht
(vgl. Haerdle 2013). In den Grundgehältern W2 und W3 sind Stufen und
ein Stufenaufstieg vorgesehen (W2 Stufe 2: 5.100 Euro, Stufe 3: 5.400
Euro; W3 Stufe 2: 6.000 Euro, Stufe 3: 6.250 Euro). Die Verweildauer be-
trägt in Stufe 1 fünf Jahre, in Stufe 2 sieben Jahre (§ 1, Art. 42 BayProf-
BesÄndG). Bei der erstmaligen Stufenzuordnung werden Vordienstzeiten
(z.B. als Professor oder Professurvertreter im In- und Ausland) sowie Zei-
ten als hauptberufliches Mitglied einer Hochschulleitung bzw. als hauptbe-
ruflicher Dekan berücksichtigt (§ 1, Art. 42a BayProfBesÄndG). Monatliche
Leistungsbezüge, die bereits am 31. Dezember 2012 zugestanden haben,
verringern sich dabei um den Betrag der Erhöhung des Grundgehalts am
1. Januar 2013, insgesamt jedoch höchstens in Höhe der Hälfte der mo-
natlichen Leistungsbezüge. Dies gilt entsprechend auch bei einem späte-
ren Stufenanstieg (§ 1, Art. 107a BayProfBesÄndG).

Im Übrigen sind die Regel-Höchstgrenzen für die Ruhegehaltfähigkeit der
Besoldung geändert worden, so dass die bisherige Regel-Höchstgrenze
der insgesamt ruhegehaltfähigen Besoldung (140% vom jeweiligen „alten“
Grundgehalt) erst nach einem Vorrücken in Stufe 3 (122% vom jeweiligen
„neuen“ Grundgehalt) erreicht ist. Während Leistungsbezüge bislang über
dieses Maß hinaus in Ausnahmefällen bis zur Höhe von 80% des jeweili-
gen Grundgehalts für ruhegehaltfähig erklärt werden konnten, ist dieser
Prozentsatz entsprechend auf den maximal möglichen Betrag von 68%
des jeweiligen Grundgehalts verringert worden (§ 2, Art. 13 Abs. 5 BayP-
rofBesÄndG).

4.2.1.2 Brandenburg
Brandenburg hat sich mit dem Gesetz zur Neuregelung des brandenburgi-
schen Besoldungsrechts und des brandenburgischen Beamtenversor-
gungsrechts vom 20. November 2013 gegen eine Erhöhung der Grund-
gehälter entschieden. Stattdessen werden allen Professoren der Besol-
dungsgruppen W2 und W3 rückwirkend ab 1. Januar 2013 mindestens
Leistungsbezüge in Höhe von 644,30 Euro, ab 1. Juli 2013 in Höhe von

Da das System der W-Besoldung grundsätzlich und structurell unverändert bleibt, können auch weiterhin Berufungs-, Bleibe- und besondere Leistungsbezüge vergeben werden. In jedem Fall muss der Mindestleistungsbezug gewährt werden, höhere Leistungszulagen sind aber auch möglich.

4.2.1.3 Bremen
Es können weiterhin Berufungs- oder Bleibeleistungsbezügen zur Komplettierung der Grundgehälter vergeben und besondere Leistungsbezüge beantragt werden. In jedem Fall muss aber bei einer Berufung nunmehr mindestens als garantieter Leistungsbezug ein Betrag von 600 Euro ausgeschüttet werden. Höhere Berufungszulagen sind aber auch möglich.

4.2.1.4 Hamburg


4.2.1.5 Hessen


4.2.1.6 Nordrhein-Westfalen

Die Erhöhungsbeträge werden auf Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge und auf besondere Leistungsbezüge angerechnet, soweit diese jeweils im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes – also zum 1. Januar 2013 – als monatlich laufender Bezug zustehen. Insgesamt erfolgt die Anrechnung in Höhe von 45% der monatlichen Leistungsbezüge bis maximal zur


4.2.1.7 Rheinland-Pfalz

Daneben wird sowohl den W2- als auch den W3-Professoren nach zehn Jahren hauptberuflicher professoraler Tätigkeit an einer Hochschule ein Mindestleistungsbezug von weiteren 300 Euro garantiert (§ 37 Abs. 1
Eine sonstige Erhöhung des W3-Grundgehalts ist nicht vorgesehen.

4.2.1.8 Sachsen


Bei der Berufung zum Professor bzw. bei der Überleitung in das neue System wird eine individuelle Stufenzuordnung vorgenommen, die beispielsweise von der vorherigen Tätigkeit als Professor oder Professurvertreter abhängt (§ 35 Abs. 4 SächsBesG in der Gültigkeit ab 1. April 2014). Am 31. März 2014 gewährte Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sind um den am 1. April 2014 unter Berücksichtigung der individuellen Stufenzuordnung wirksam werdenden Erhöhungsbetrag des Grundgehalts zu min-

\(^{14}\) Auch wenn die Umfrage bereits ab Februar 2014 durchgeführt wurde, wird angenommen, dass die Professoren zum Zeitpunkt der Befragung durchaus von der Novellierung wussten bzw. die W2-Professoren bereits eine Überleitungszulage erhalten haben.
dern. Die Minderung darf 70% des zustehenden Betrags der Leistungsbezüge nicht übersteigen (§ 82 Abs. 4 SächBesG). Dies gilt entsprechend auch bei einem späteren Stufenanstieg, aber nur bezogen auf die Leistungsbezüge, die dem Hochschullehrer bereits am 31. März 2014 gewährt wurden.


4.2.1.9 Sachsen-Anhalt

4.2.1.10 Schleswig-Holstein


Durch die Novellierung ist die Regel-Höchstgrenze für die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen neu zugeschnitten worden. Während diese bislang bei einem Betrag lag, der 40% des jeweiligen Grundgehalts entsprach, beträgt die neue Regel-Höchstgrenze für die Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge für nach W2 und W3 besoldete Professoren 34% des jeweiligen Grundgehalts. Während Leistungsbezüge bislang über dieses Maß hinaus in Ausnahmefällen bis zur Höhe von 80% des jeweiligen Grundgehalts für ruhegehaltfähig erklärt werden konnten, ist dieser Prozentsatz entsprechend auf den maximal möglichen Betrag von 68% des jeweiligen Grundgehalts verringert worden (§ 36 Abs. 1 und 2 SHBesG).
4.2.1.11 Zusammenfassende Betrachtung der Novellierungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Land</th>
<th>Grundgehalt 10.2012 (vor Beginn der Reformen) in €</th>
<th>Anpassung der W-Grundgehälter gemäß der jeweiligen Besoldungsnovelle (ohne spätere Besoldungsdynamisierungen) in €</th>
<th>Konsumtion (vereinfachte Darstellung)</th>
<th>Stand des Verfahrens</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BW</td>
<td>4650,68</td>
<td>5612,29</td>
<td>W2</td>
<td>Ankündigung Staatsministerium vom 28.10.2013</td>
</tr>
<tr>
<td>BAY</td>
<td>4500,60</td>
<td>5366,75</td>
<td>W2</td>
<td>Gesetz zur Änderung der Professorenbesoldung vom 11.12.2012, mit Wirkung zum 01.01.2013</td>
</tr>
<tr>
<td>BE</td>
<td>4107,90</td>
<td>4988,16</td>
<td>W3</td>
<td>Kein Gesetzesentwurf</td>
</tr>
<tr>
<td>BRE</td>
<td>4354,02</td>
<td>5278,75</td>
<td>Grundgehalt zzgl. Grundleistungsbezug i.H.v. 600</td>
<td>Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vor- schriften vom 10.10.2013 mit Wirkung zum 01.01.2013</td>
</tr>
<tr>
<td>HH</td>
<td>4401,56</td>
<td>5317,32</td>
<td>Grundgehalt zzgl. Grundleistungsbezug i.H.v. 608,88</td>
<td>Hamburgisches Gesetz zur Änderung der Besoldung von Professoren und Professoren vom 17.02.2014 mit Wirkung zum 01.01.2013</td>
</tr>
<tr>
<td>MP</td>
<td>4354,02</td>
<td>5278,75</td>
<td></td>
<td>Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Bestimmungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Stand 12.2013)</td>
</tr>
<tr>
<td>NI</td>
<td>4358,20</td>
<td>5283,84</td>
<td></td>
<td>Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung (Stand 02.2014)</td>
</tr>
<tr>
<td>BRD</td>
<td>Bezeichnung</td>
<td>Erfahrungsstufen je 5 Jahre</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>-------------</td>
<td>----------------------------</td>
<td>----</td>
<td>----</td>
</tr>
<tr>
<td>NRW</td>
<td>4354,20</td>
<td>5278,75</td>
<td>5044,02</td>
<td>5578,75</td>
</tr>
<tr>
<td>RP</td>
<td>4606,63</td>
<td>5496,94</td>
<td>4892,70</td>
<td>Keine Erhöhung (= 5496,94)</td>
</tr>
<tr>
<td>SL</td>
<td>4362,92</td>
<td>5273,99</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>TH</td>
<td>4423,04</td>
<td>5344,33</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>


4.2.2 Analyse der Reformansätze

Trotz der doch sehr unterschiedlichen Reformansätze in den einzelnen Bundesländern lassen sich Gemeinsamkeiten erkennen. Eine große Mehrzahl der Länder (Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein) sieht eine Erhöhung der Grundgehälter vor (teilweise jedoch nur bei der Besoldungsgruppe W2). In einigen Ländern (Bayern, Hessen, Sachsen) wurden zudem die Dienstaltersstufen als so genannte Erfahrungsstufen wiedereingeführt.


Zwar sehen die meisten Länder (bis auf Brandenburg, Bremen, Schleswig-Holstein) eine Konsumtionssperre vor, die dafür sorgt, dass die Zulagen nicht vollständig in ihrer Bezügewirksamkeit aufgezehrt werden dürfen, allerdings ist auch hier ab einem bestimmten Punkt infolge der Konsumtion bereits gewährter Leistungsbezüge ein Nullsummenspiel zu verzeichnen (Detmer/Hellfeier/Preißler 2013, S. 734; Gawel 2013a, S. 638). Während sich kleine Zulagen über die Grundbesoldungsanhebung hinaus
nochmals leicht bezügsteigernd bemerkbar machen, werden hohe Leistungszulagen voll angerechnet, ihre Bezieher erzielen keine Besoldungserhöhung (vgl. Gawel 2013a, S. 638). Je größer somit die vor der Novellierung durch Leistungsbezüge honorierte Leistung ist, umso eher wird die negative Gewinngrenze erreicht (Detmer/Hellfeier/Preißler 2013, S. 735).


Insgesamt sehen alle Länder vor, Hochschullehrern die Leistungsbezüge ganz oder zumindest teilweise zu kürzen und in Höhe der gekürzten Beträge in Grundbesoldung umzutauschen. Somit gibt es unter Leistungsgesichtspunkten in keinem Land eine optimale Lösung. Eine Konsumtionssperre bringt aber zumindest denjenigen, die bislang eher geringe Leistungszulagen erhalten, einen kleinen Besoldungszugewinn. Somit werden diejenigen Länder, die eine Vollkonsumtion vorsehen mit null Punkten bewertet. Diejenigen Länder, die eine Konsumtionssperre von kleinen Beträgen (unter 50% bzw. der Sockelbetrag bleibt erhalten) vorsehen, bekommen einen Punkt, diejenigen, bei denen mindestens 50% der Leistungsbezüge erhalten bleiben, erhalten zwei Punkte.¹⁵


ten Länder, die bei ihrer Konsumtionsregelung zwischen Zulagenarten differenzieren null Punkte, die übrigen Länder werden mit einem Punkt bewertet.


Besonders hart trifft die neue Regelung die Chancen der Universitäten, geeignete Kandidaten aus der Wirtschaft zu berufen. Die Eingruppierung in eine bestimmte Erfahrungsstufe setzt nicht etwa eine generelle Berufserfahrung voraus, sondern berücksichtigt nur Professorenzeiten, zwar auch an ausländischen Hochschulen, aber nicht außerhalb des Hochschulsystems (vgl. Grüske 2013, S. 27).

Zudem werden durch die Einführung von Erfahrungsstufen die Spielräume für Leistungszulagen deutlich eingeschränkt. Dabei sind Leistungszulagen nicht nur finanziell von Bedeutung, sondern sie vermitteln auch eine ge-
wisse Wertschätzung gegenüber einer Person. Durch die Einführung von Erfahrungsstufen wird es für die Universitäten daher umso problematischer, Anreize zu setzen oder überdurchschnittliche Leistungen besonders zu honorieren. Somit scheint die Einführung von Erfahrungsstufen die Intention der W-Besoldung zu konterkarieren. Es wird davon ausgegangen, dass je leistungsorientierter die Reform der W-Besoldung in einem Land weiterhin ausgestaltet ist, desto positiver schätzen die Professoren die Effekte der W-Besoldung ein. Dementsprechend werden Bundesländer, in denen es Erfahrungsstufen gibt, mit null Punkten bewertet, die übrigen Bundesländer erhalten einen Punkt.


Tabelle 16: Zusammenfassende Auswertung der Reformansätze

<table>
<thead>
<tr>
<th>Land</th>
<th>Art der Konsumtion</th>
<th>Differenzierung nach Zulagenarten</th>
<th>Einführung von Erfahrungsstufen</th>
<th>Gesamtbewertung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bayern</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Brandenburg</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Bremen</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Hamburg</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Hessen</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Nordrhein-Westfalen</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Rheinland-Pfalz</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen-Anhalt</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Schleswig-Holstein</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Darstellung aufgrund der bisherigen Novellierungen in den Landesgesetzen
5 Die standardisierten Befragungen
Im folgenden Kapitel 5.1 wird zunächst die Methode der Datenerhebung der Professorenbefragung erläutert, anschließend werden in Kapitel 5.2 die Ergebnisse der standardisierten Befragung der W-besoldeten Professoren in Bezug auf die für das Regressionsmodell entscheidenden Variablen dargestellt. Kapitel 5.3 vergleicht die aktuellen Einschätzungen der Professoren bezüglich der Wirkung der W-Besoldung sowohl mit den Ergebnissen der Professorenbefragung unseres Vorgängerprojekts „Neue Steuerung von Universitäten – Evaluierung von Governance-Reformen des deutschen Universitätssystems“ als auch mit den Bewertungen der W-Besoldung aus Sicht der im Rahmen unseres aktuellen Forschungsprojekts ebenfalls befragten Hochschulleitungen und Dekane.

5.1 Vorgehensweise der Professorenbefragung


Dabei wurde bei der Stichprobenziehung nicht geprüft, in welcher Besoldungsgruppe sich die Professoren befinden, da im Rahmen des Forschungsprojekts sowohl C- als auch W-besoldete Professoren befragt werden sollten. Die Fragen zur leistungsorientierten Besoldung richteten sich dabei ausschließlich an Professoren, die in der W-Besoldung eingruppiert sind.


Tabelle 17: Vergleich Grundgesamtheit und Stichprobe

<table>
<thead>
<tr>
<th>Besoldungsgruppe</th>
<th>Grundgesamtheit (2012)</th>
<th>Stichprobe</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>C2</td>
<td>3,1% (n = 655)</td>
<td>2,8% (n = 14)</td>
</tr>
<tr>
<td>C3</td>
<td>16,2% (n = 3417)</td>
<td>13,6% (n = 69)</td>
</tr>
<tr>
<td>C4</td>
<td>26,3% (n = 5574)</td>
<td>29,6% (n = 151)</td>
</tr>
<tr>
<td>W2</td>
<td>18,5% (n = 3907)</td>
<td>15,1% (n = 77)</td>
</tr>
<tr>
<td>W3</td>
<td>35,8% (n = 7563)</td>
<td>38,9% (n = 198)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Statistisches Bundesamt (2013) und eigene Erhebung

Die C4- und W3-Professoren sind in der Umfrage leicht überrepräsentiert, die übrigen Besoldungsgruppen sind dagegen gegenüber der Grundgesamtheit leicht unterrepräsentiert. Insgesamt sind die Aussagen von 275 W-besoldeten Professoren in die nachfolgenden Analysen eingeflossen.

5.2 Ergebnisse der Professorenbefragung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der standardisierten Befragung der Professoren präsentiert. Es werden zunächst die soziodemographischen Daten sowie die Einwerbung von Drittmitteln dargestellt, anschließend werden die Vergabe von Leistungszulagen und die Effekte der W-Besoldung aus Sicht der Professoren analysiert.
5.2.1 Soziodemographische Merkmale

Von den an der Umfrage teilnehmenden Professoren befinden sich 28% in der Besoldungsgruppe W2 und 72% in der Besoldungsgruppe W3. 77,1% der Professoren wurden dabei erst nach Einführung der W-Besoldung erstberufen, 18,9% sind durch ein Berufungs- oder Bleibeverfahren und 4,0% sind auf Antrag von der C- in die W-Besoldung gewechselt. 26,1% der Professoren sind weiblich, 73,9% männlich.

Eine Auflistung nach Fachbereichen zeigt, dass 26,2% der teilnehmenden Professoren den Geisteswissenschaften, 32,7% den Sozialwissenschaften, 5,1% den Lebenswissenschaften, 20,4% den Naturwissenschaften und 15,6% den Ingenieurswissenschaften zuzuordnen sind. Da davon ausgegangen wird, dass die außeruniversitären Arbeitsmarktchancen einen Einfluss auf die Bewertung der Effekte der W-Besoldung haben und Wirtschaftswissenschaftlern neben Natur- und Ingenieurwissenschaftlern bessere Arbeitsmarktchancen unterstellt werden als den übrigen Sozial- sowie den Geistes- und Lebenswissenschaftlern, werden in Tabelle 18 die Wirtschaftswissenschaftler gesondert dargestellt.

Tabelle 18: Rücklauf nach Fachbereichen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachgebiet</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Geisteswissenschaften</td>
<td>26,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwissenschaften (ohne Wirtschaftswissenschaften)</td>
<td>24,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftswissenschaften</td>
<td>8,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lebenswissenschaften</td>
<td>5,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Naturwissenschaften</td>
<td>20,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ingenieurwissenschaften</td>
<td>15,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>n</td>
<td>275</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Erhebung

---

18 Die Unterteilung der einzelnen Fächer in Fachbereiche orientiert sich dabei an der DFG-Fachgruppensystematik. In den Bereich Lebenswissenschaften fallen dabei Biologie sowie Agrar-, Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin.
Insgesamt konnten aus allen Bundesländern Rückläufe verzeichnet werden (siehe Tabelle 19). Die Professoren kommen dabei mehrheitlich aus den großen Flächenländern. So arbeiten 19,9% an Universitäten in Nordrhein-Westfalen, 15,9% in Bayern, 13,7% in Niedersachsen und 10,7% in Baden-Württemberg.

Tabelle 19: Rücklauf nach Bundesländern

<table>
<thead>
<tr>
<th>Land</th>
<th>Prozent</th>
<th>Häufigkeit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Baden-Württemberg</td>
<td>10,7</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>Bayern</td>
<td>15,9</td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td>Berlin</td>
<td>6,6</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>Brandenburg</td>
<td>2,2</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Bremen</td>
<td>2,6</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Hamburg</td>
<td>2,2</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Hessen</td>
<td>8,1</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>Mecklenburg-Vorpommern</td>
<td>0,7</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Niedersachsen</td>
<td>13,7</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>Nordrhein-Westfalen</td>
<td>19,9</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td>Rheinland-Pfalz</td>
<td>4,4</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Saarland</td>
<td>0,7</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen</td>
<td>3,7</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen-Anhalt</td>
<td>3,3</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>Schleswig-Holstein</td>
<td>3,0</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Thüringen</td>
<td>2,2</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>100</td>
<td>n = 271</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Erhebung

5.2.2 Einwerbung von Drittmitteln

89,1% der Professoren geben an, in den letzten fünf Jahren Drittmittel mit einem Gesamtvolumen von mehr als 25.000 Euro beantragt zu haben. Diejenigen, die Drittmittel beantragt haben, haben durchschnittlich 7,8 Anträge gestellt. Auf die Frage, bei welchen Drittmittelgebern mindestens ein Antrag eingereicht wurde, geben 78,4% die DFG an, hier wurden im

---

19 Da bei der Auswertung der Landesgesetze und -verordnungen bzw. der Novellierungen (siehe Kapitel 4.1.7 und 4.2.2) häufig mehrere Länder gleich bewertet wurden, erhöhen sich durch diese Zusammenlegungen die Fallzahlen für die multiple Regression.
Tabelle 20: Anträge und Erfolgsquote nach Drittmittelgebern

<table>
<thead>
<tr>
<th>Drittmittelgeber</th>
<th>Mind. 1 eingereichter Antrag (in %)</th>
<th>Durchschn. Anträge</th>
<th>Durchschn. bewilligte Anträge</th>
<th>Erfolgsquote je Drittmittelgeber (in %)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DFG</td>
<td>78,4</td>
<td>2,36</td>
<td>1,42</td>
<td>60,2</td>
</tr>
<tr>
<td>BMBF</td>
<td>45,7</td>
<td>1,06</td>
<td>0,65</td>
<td>61,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Andere Bundes-/Landesministerien</td>
<td>39,2</td>
<td>1,03</td>
<td>0,72</td>
<td>69,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Europ. Kommission (EU)</td>
<td>30,2</td>
<td>0,64</td>
<td>0,36</td>
<td>56,3</td>
</tr>
<tr>
<td>European Research Council (ERC)</td>
<td>9,8</td>
<td>0,13</td>
<td>0,04</td>
<td>30,8</td>
</tr>
<tr>
<td>European Science Foundation (ESF)</td>
<td>6,1</td>
<td>0,12</td>
<td>0,07</td>
<td>58,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Nationale Stiftungen</td>
<td>37,1</td>
<td>0,59</td>
<td>0,36</td>
<td>61,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Industrie/Wirtschaft</td>
<td>25,7</td>
<td>1,05</td>
<td>0,86</td>
<td>81,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Andere ausländische Förderorganisationen</td>
<td>12,7</td>
<td>0,23</td>
<td>0,16</td>
<td>69,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>18,0</td>
<td>0,59</td>
<td>0,40</td>
<td>67,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>n = 245</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Erhebung

Für die Regressionsanalyse wurde die Erfolgsquote jedes Professors bei der Einwerbung von Drittmitteln anhand der angegebenen Anzahl der beantragten sowie der letztendlich bewilligten Forschungsprojekte – unabhängig vom Drittmittelgeber – berechnet. Bei 9% der Professoren wurde keiner der eingereichten Anträge bewilligt. Bei zwei Drittel der Professoren waren hingegen mehr als 50%, bei jedem vierten Professor sogar mehr als 90% der beantragten Forschungsprojekte erfolgreich (siehe Tabelle 21). Durchschnittlich wurden 64,4% der eingereichten Anträge gefördert.
Tabelle 21: Erfolgsquote bei der Einwerbung von Drittmitteln

<table>
<thead>
<tr>
<th>Erfolgsquote</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kein bewilligter Antrag</td>
<td>9,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>1-10% der Anträge erfolgreich</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>11-20% der Anträge erfolgreich</td>
<td>2,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>21-30% der Anträge erfolgreich</td>
<td>3,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>31-40% der Anträge erfolgreich</td>
<td>7,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>41-50% der Anträge erfolgreich</td>
<td>11,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>51-60% der Anträge erfolgreich</td>
<td>6,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>61-70% der Anträge erfolgreich</td>
<td>16,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>71-80% der Anträge erfolgreich</td>
<td>8,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>81-90% der Anträge erfolgreich</td>
<td>11,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>91-100% der Anträge erfolgreich</td>
<td>24,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>n</td>
<td>245</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Erhebung

5.2.3 Vergabe von Leistungszulagen

Zunächst wurden die Professoren gefragt, welche Arten von Leistungszulagen sie derzeit erhalten. Bei Berufungs- und Bleibe- sowie besonderen Leistungszulagen sollten befristete und unbefristete Leistungsbezüge differenziert angegeben werden. Insgesamt lässt sich festhalten, dass 7,4% der Befragten sowohl befristete als auch unbefristete oder unbefristete und 21,3% keine Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge bekommen. Eine Differenzierung der Aussagen nach der Art der Befristung ergibt, dass ein Großteil dieser Zulagen unbefristet vergeben wird (69,5%), nur 16,5% der Professoren erhalten befristete Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge. Betrachtet man nun die besonderen Leistungsbezüge, so beziehen 6,6 % der Befragten sowohl befristete als auch unbefristete, 53,3% befristete oder unbefristete und 40,0% keine Zulagen für besondere Leistungen. Eine Differenzierung nach der Art der Befristung ergibt hier, dass jeweils ungefähr ein Drittel der Professoren befristete bzw. unbefristete Zulagen erhalten. 14,0% der Befragten geben zudem an, derzeit Funktionsleistungsbezüge zu bekommen, 6,6% beziehen eine Forschungs- bzw. Lehrzulage aus Mitteln Dritter (siehe Tabelle 22). Die in
der Erhebung angegebenen Zulagen wurden für die Regressionsanalyse in einem Leistungsbezüge-Index aufaddiert.

Tabelle 22: Erhalt von Leistungszulagen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Art der Zulage</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Befristete Berufungs- und Bleibleistungsbezüge</td>
<td>16,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Unbefristete Berufungs- und Bleibleistungsbezüge</td>
<td>69,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Befristete besondere Leistungsbezüge</td>
<td>33,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Unbefristete besondere Leistungsbezüge</td>
<td>32,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Funktionsleistungsbezüge</td>
<td>14,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Forschungs- und Lehrzulage aus Mitteln Dritter</td>
<td>6,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>n</td>
<td>272</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Erhebung

Zur Beurteilung der Wahrnehmung der W-Besoldung wurden die Professoren gebeten, die Vergabe von Leistungszulagen an ihrer Universität anhand eines semantischen Differentials mit vier Stufen zu bewerten. Während die Professoren die Vergabepraxis und die Kriterien der Leistungsbemessung mehrheitlich als (eher) individuell 38,9 bzw. 21,8% und (eher) fair 44,4% bzw. 17,7% beurteilen, erscheinen das Vergabeverfahren sowie deren Ausgang für fast zwei Drittel der Befragten (eher) intransparent. Ein Viertel der Befragten empfinden Vergabepraxis und die -kriterien zudem als kontrollierend, nur jeder zehnte Befragte nimmt die Vergabe von Leistungszulagen als motivierend wahr (siehe Tabelle 23).

Tabelle 23: Wahrnehmung der Vergabe von Leistungszulagen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Wahrnehmung der Vergabe von Leistungszulagen</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>n</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>pauschal</td>
<td>21,0</td>
<td>18,3</td>
<td>38,9</td>
<td>21,8</td>
<td>individuell</td>
</tr>
<tr>
<td>unfair</td>
<td>14,5</td>
<td>23,4</td>
<td>44,4</td>
<td>17,7</td>
<td>fair</td>
</tr>
<tr>
<td>intransparent</td>
<td>33,7</td>
<td>32,2</td>
<td>22,1</td>
<td>12,0</td>
<td>transparent</td>
</tr>
<tr>
<td>kontrollierend</td>
<td>24,2</td>
<td>32,3</td>
<td>33,1</td>
<td>10,5</td>
<td>motivierend</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Erhebung, Angaben in Prozent

Für die Regressionsanalyse wurden die Aussagen zur Wahrnehmung des Vergabeverfahrens zunächst aufaddiert und anschließend durch die An-
zahl der gegebenen Antworten geteilt, um auch diejenigen, die einzelne Items nicht einschätzen konnten, zu berücksichtigen. Der als additiver Index zusammengefasste Faktor ist mit einem Cronbachs Alpha von 0,789 reliabel.

5.2.4 Effekte der W-Besoldung
Zur Messung von Anreizwirkungen und Effekten von Leistungszulagen wurden die Professoren gebeten, Aussagen zur W-Besoldung anhand einer Vierer-Likert Skala zu beurteilen. Betrachtet man zunächst die Anreizwirkung, so konstatieren die Befragten zwar eine leicht verstärkte Wettbewerbs- und Leistungsorientierung, dass die W-Besoldung aber zu Qualitätssteigerungen oder zu einer stärkeren Anerkennung und Würdigung der Arbeit in Forschung und Lehre führt, sieht eine deutliche Mehrheit der Professoren nicht. Gerade der Aussage, die W-Besoldung führe zu Qualitätssteigerungen in der Lehre, wird von 46,5% der Befragten komplett und von 48,8% eher widersprochen. Die Annahme, dass die W-Besoldung zu einer stärkeren Anerkennung und Würdigung des Engagements in der akademischen Selbstverwaltung führt oder stärkere Anreize für die Übernahme von Leitungspositionen setzt, wird von einer großen Mehrheit der Befragten für überhaupt nicht (45,9% bzw. 33,9%) oder für eher nicht zutreffend (39,7% bzw. 41,3%) erklärt. Schaut man sich zudem die Aussagen zu den in der Literatur vielfach postulierten negativen Effekten der W-Besoldung an, so lässt sich feststellen, dass die leistungsorientierte Vergütung aus Sicht der Professoren durchaus zu einer Steigerung von Quantität statt Qualität (44,7% trifft eher zu, 25,7% trifft voll und ganz zu), zu einer Eingengung der persönlichen Freiheit von Forschung und Lehre (33,9% trifft eher zu, 23,3% trifft voll und ganz zu) sowie zu verstärktem Konkurrenzdenken (36,1% trifft eher zu, 21,4% trifft voll und ganz zu) geführt hat. Zudem ist die Aushandlung der Leistungszulagen aus Sicht der Mehrheit der Befragten eher langwierig und zeitraubend. Knapp über die Hälfte der Professoren sehen darüber hinaus leicht vermehrte Verteilungsrangeleien innerhalb des Fachbereichs und zwischen den Fachbereichen. Insgesamt wird vor allem die Anreizwirkung der W-Besoldung als relativ gering eingeschätzt (siehe Tabelle 24).
Tabelle 24: Effekte der W-Besoldung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Effekte der W-Besoldung</th>
<th>Trifft überhaupt nicht zu</th>
<th>Trifft eher nicht zu</th>
<th>Trifft eher zu</th>
<th>Trifft voll und ganz zu</th>
<th>n</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sie führt zu einer stärkeren Wettbewerbsorientierung</td>
<td>11,7</td>
<td>31,9</td>
<td>40,1</td>
<td>16,3</td>
<td>257</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zu einer stärkeren Leistungsorientierung</td>
<td>14,7</td>
<td>32,6</td>
<td>41,1</td>
<td>11,6</td>
<td>258</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zu Qualitätssteigerungen in der Lehre</td>
<td>46,5</td>
<td>48,8</td>
<td>4,3</td>
<td>0,4</td>
<td>256</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zu Qualitätssteigerungen in der Forschung</td>
<td>31,8</td>
<td>43,8</td>
<td>22,9</td>
<td>1,6</td>
<td>258</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zur stärkeren Anerkennung und Würdigung der Forschungsarbeit</td>
<td>34,1</td>
<td>39,5</td>
<td>21,1</td>
<td>5,4</td>
<td>261</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zur stärkeren Anerkennung und Würdigung der Lehrtätigkeit</td>
<td>44,8</td>
<td>47,1</td>
<td>6,5</td>
<td>1,5</td>
<td>261</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zur stärkeren Anerkennung und Würdigung des Engagements in der akademischen Selbstverwaltung</td>
<td>45,9</td>
<td>39,7</td>
<td>14,0</td>
<td>0,4</td>
<td>257</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie setzt stärkere Anreize für die Übernahme von Leitungspositionen</td>
<td>33,9</td>
<td>41,3</td>
<td>20,9</td>
<td>3,9</td>
<td>254</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zu einer Steigerung von Quantität statt Qualität</td>
<td>8,3</td>
<td>21,3</td>
<td>44,7</td>
<td>25,7</td>
<td>253</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zur Einengung der persönlichen Freiheit von Forschung und Lehre</td>
<td>12,8</td>
<td>30,0</td>
<td>33,9</td>
<td>23,3</td>
<td>257</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zu Konkurrenzdanken und Neid zwischen Kollegen</td>
<td>7,9</td>
<td>34,5</td>
<td>36,1</td>
<td>21,4</td>
<td>252</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zu langwierigen, zeitraubenden Aushandlungen</td>
<td>11,8</td>
<td>26,4</td>
<td>37,8</td>
<td>24,0</td>
<td>246</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zu Verteilungsangelegen innerhalb des Fachbereichs und zwischen Fachbereichen</td>
<td>14,7</td>
<td>31,9</td>
<td>33,6</td>
<td>19,7</td>
<td>238</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Erhebung, Angaben in Prozent

Eine Hauptkomponentenanalyse der verwendeten Items mit Varimaxrotation ergibt bei einem KMO-Wert von ,814 und einer erklärten Varianz von 59,01% zwei Faktoren (siehe Tabelle 25). Faktor 1 beinhaltet dabei die Items zur Anreizwirkung, Faktor 2 enthält die Items zu den negativen Ef-
fekten der W-Besoldung. Das Item „Sie setzt stärkere Anreize für die Übernahme von Leitungspositionen“ wies bei der Faktorenanalyse eine zu geringe Ladung auf, so dass es eliminiert werden musste.

Tabelle 25: Hauptkomponentenanalyse der Effekte der W-Besoldung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Rotierte Komponentenmatrix&lt;sup&gt;a&lt;/sup&gt;</th>
<th>Komponente 1</th>
<th>Komponente 2</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sie führt zu einer stärkeren Wettbewerbsorientierung</td>
<td>0,671</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zu einer stärkeren Leistungsorientierung</td>
<td>0,770</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zu Qualitätssteigerungen in der Lehre</td>
<td>0,647</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zu Qualitätssteigerungen in der Forschung</td>
<td>0,771</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zur stärkeren Anerkennung und Würdigung der Forschungsarbeit</td>
<td>0,783</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zur stärkeren Anerkennung und Würdigung der Lehrtätigkeit</td>
<td>0,744</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zur stärkeren Anerkennung und Würdigung des Engagements in der akademischen Selbstverwaltung</td>
<td>0,594</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zu einer Steigerung von Quantität statt Qualität</td>
<td></td>
<td>0,734</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zur Einengung der persönlichen Freiheit von Forschung und Lehre</td>
<td></td>
<td>0,813</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zu Konkurrenzdenken und Neid zwischen Kollegen</td>
<td></td>
<td>0,817</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zu langwierigen, zeitraubenden Aushandlungen</td>
<td></td>
<td>0,807</td>
</tr>
<tr>
<td>Sie führt zu Verteilungsangelegen innerhalb des Fachbereichs und zwischen Fachbereichen</td>
<td></td>
<td>0,798</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Extraktionsmethode: Analyse der Hauptkomponente.
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Quelle: eigene Erhebung

Beide Faktoren werden im Rahmen der multiplen Regression als abhängige Variablen getestet. Insgesamt wird davon ausgegangen, dass je positiver die Anreizwirkung der W-Besoldung von einem Professor bewertet wird, desto weniger stark werden die möglichen negativen Effekte eingeschätzt.

Für die Regressionsanalyse wurden die Aussagen zu der Anreizwirkung sowie zu den negativen Effekten der W-Besoldung jeweils aufaddiert und
dann durch die Anzahl der gegebenen Antworten geteilt, um auch diejenigen, die einzelne Items nicht beurteilen konnten, zu berücksichtigen. Die als additive Indizes zusammengefassten Faktoren \textit{Anreizwirkung} und \textit{negative Effekte} sind mit einem Cronbachs Alpha von 0,833 bzw. 0,867 reliabel.

\section*{5.3 Bewertungen der W-Besoldung im Vergleich}


\subsection*{5.3.1 Wirkung der W-Besoldung aus Sicht der Professoren im Zeitvergleich}


Tabelle 26: Vergleich Grundgesamtheit und Stichprobe 2010

<table>
<thead>
<tr>
<th>Besoldungsgruppe</th>
<th>Grundgesamtheit (2010)</th>
<th>Stichprobe 2010</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>C2</td>
<td>3,1% (n = 615)</td>
<td>1,4% (n = 12)</td>
</tr>
<tr>
<td>C3</td>
<td>19,6% (n = 3999)</td>
<td>18,5% (n = 162)</td>
</tr>
<tr>
<td>C4</td>
<td>32,4% (n = 6592)</td>
<td>37,8% (n = 331)</td>
</tr>
<tr>
<td>W2</td>
<td>16,1% (n = 3275)</td>
<td>13,1% (n = 115)</td>
</tr>
<tr>
<td>W3</td>
<td>28,8% (n = 5876)</td>
<td>29,2% (n = 256)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Statistisches Bundesamt (2010) und eigene Erhebung

Tabelle 27: Vergleich Stichprobe 2010 und Stichprobe 2014

<table>
<thead>
<tr>
<th>Besoldungsgruppe</th>
<th>Stichprobe 2010</th>
<th>Stichprobe 2014</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>C2</td>
<td>1,4% (n = 12)</td>
<td>2,8% (n = 14)</td>
</tr>
<tr>
<td>C3</td>
<td>18,5% (n = 162)</td>
<td>13,6% (n = 69)</td>
</tr>
<tr>
<td>C4</td>
<td>37,8% (n = 331)</td>
<td>29,6% (n = 151)</td>
</tr>
<tr>
<td>W2</td>
<td>13,1% (n = 115)</td>
<td>15,1% (n = 77)</td>
</tr>
<tr>
<td>W3</td>
<td>29,2% (n = 256)</td>
<td>38,9% (n = 198)</td>
</tr>
<tr>
<td>n</td>
<td>937</td>
<td>509</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Erhebungen

5.3.2 Effekte der W-Besoldung aus Sicht unterschiedlicher Hochschulakteure

Im Rahmen unseres aktuellen Forschungsprojekts „Wirkungen neuer Steuerung auf die Aktivitätsstruktur von Universitäten“ wurden – wie bereits erwähnt – neben den Professoren auch die Rektoren\(^{20}\), Kanzler\(^{21}\) und Dekane zu den Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente auf die Performance ihrer Universität befragt. Im Gegensatz zu den Professoren, die per Zufallsstichprobe gezogen wurden, erfolgte bei den Hochschul- und Fakultätsleitungen eine Vollerhebung, so dass alle zu Beginn der Befragung\(^{22}\) im Amt befindlichen Rektoren, Kanzler und Dekane – abgesehen von den Leitern medizinischer Fakultäten – angeschrieben und um die Teilnahme an der Umfrage gebeten wurden.

Es konnten – nach zwei Nachfassaktionen – zufriedenstellende Rücklaufquoten erzielt werden: 28,9% der Rektoren, 27,7% der Kanzler sowie 32,2% der Dekane beteiligten sich an der Befragung (siehe Tabelle 28).

Tabelle 28: Rücklauf der standardisierten Befragungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hochschulakteure</th>
<th>Grundgesamtheit bzw. Stichprobe</th>
<th>Rücklauf absolut</th>
<th>Rücklauf prozentual</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Rektoren</td>
<td>83</td>
<td>24</td>
<td>28,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kanzler</td>
<td>83</td>
<td>23</td>
<td>27,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Dekane</td>
<td>587</td>
<td>189</td>
<td>32,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Professoren (insgesamt)</td>
<td>2407</td>
<td>509</td>
<td>21,1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Erhebungen

Im Rahmen des Forschungsprojekts werden die Auswirkungen neuer Steuerungsinstrumente auf die Outputs, Prozesse und Strukturen der Untersuchungseinheiten analysiert. Um dies zu realisieren, wurden zentrale Akteure an den Universitäten nach ihren Einschätzungen zu den Perfor-

\(^{20}\) Die Bezeichnung „Rektor“ findet auch Anwendung für den Begriff „Präsident“ oder „Vorstands­vorsitzender“.

\(^{21}\) Die Benennung „Kanzler“ umfasst auch die an einigen Universitäten verwendeten Begriffe „Vizepräsident“ bzw. „Vorstands­mitglied für die Wirtschafts- und Personalverwal­tung“.

\(^{22}\) Februar 2014

Die Hochschulleitungen wurden neben den Einschätzungen zur Wirkung der W-Besoldung auch zu der allgemeinen Vergabepraxis von Leistungsbezügen befragt. Um aussagekräftigere Ergebnisse darüber zu erhalten, wurden den Rektoren und Kanzlern die gleichen Fragen zur W-Besoldung gestellt, so dass letztendlich die Angaben von 38 Universitäten in die Auswertung der Vergabepraxis einfließen.

Betrachtet man die Vergabe besonderer Leistungsbezüge, so wurden die Hochschulleitungen gefragt, welche Akteure an der Bewertung der Leistungen der W-besoldeten Professoren einbezogen werden. Dabei werden in 94,7% der Universitäten die Rektoren, in 39,5% die Kanzler und in einem Fall eine Vergabekommission auf Hochschulebene an der letztendlichen Vergabeentscheidung beteiligt (siehe Abbildung 3). Analysiert man die Rollenverteilung genauer, so lässt sich feststellen, dass in 13 der 15 Fälle, in denen der Kanzler in die Letztentscheidung einbezogen wird, er sich diese Bewertung mit dem Rektor teilt (34,2%), nur an zwei Universitäten (5,3%) trifft der Kanzler eigenständig die Letztentscheidung über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge. An einer Universität trifft der Rektor gemeinsam mit einer Vergabekommission auf Hochschulebene den Letztentscheid, in 57,9% der Fälle entscheidet er alleine.
Abbildung 3: Letztentscheidung bei der Vergabe von besonderen Leistungszulagen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Akteure</th>
<th>Anteil</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Rektoren</td>
<td>94,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kanzler</td>
<td>39,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Vergabekommission auf Hochschulebene</td>
<td>2,6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: eigene Erhebungen, n = 38

Auf die Frage, welche Akteure eine Stellungnahme oder Beurteilung zu den antragstellenden bzw. zu Leistungszulagen berechtigten Professoren abgeben, werden an 84,2% der Universitäten Dekane genannt, gefolgt von Kanzlern (31,6% der Universitäten) sowie Vergabekommissionen auf Hochschul- bzw. Fakultätsebene (23,7% bzw. 7,9% der Universitäten). An zwei Universitäten (5,3%) werden zudem externe Fachleute in die Beurteilung einbezogen, an einer der Universitäten, an denen der Kanzler die Letztentscheidung trifft, gibt der Rektor vorher eine Stellungnahme ab (siehe Abbildung 4).
Lediglich 10,5% der Hochschulleitungen geben an, die Vergabe von Leistungszulagen in regelmäßigen Abständen zu veröffentlichen, somit ist an 89,5% der Universitäten ist der Ausgang über die Vergabe von Leistungszulagen intransparent.

Betrachtet man die Bewertungen zur Wirkung der W-Besoldung durch die unterschiedlichen befragten Hochschulakteure, so lässt sich feststellen, dass die Rektoren und Kanzler die Effekte der W-Besoldung deutlich positiver beurteilen als die Dekane und W-besoldeten Professoren (siehe Abbildung 5). Analysiert man zunächst die Aussagen zur Anreizwirkung, so sehen zwar alle befragten Hochschulakteure eine – zumindest leicht – verstärkte Wettbewerbs- und Leistungsorientierung, ansonsten beurteilen die Dekane und W-besoldeten Professoren die Anreize, die von der W-Besoldung ausgehen, jedoch wesentlich skeptischer als die Hochschulleitungen. Dementsprechend liegt bei keinem der übrigen Items zur Anreizwirkung der Mittelwert bei den Dekanen und W-besoldeten Professoren im positiven Bereich. Insgesamt sehen alle befragten Hochschulakteure eher Qualitätssteigerungen im Bereich Forschung als in der Lehre.

Abbildung 5: Wirkung der W-Besoldung aus Sicht der unterschiedlichen Hochschulakteure

Die Effekte der W-Besoldung werden somit von den Hochschulleitungen wesentlich positiver beurteilt als von den Dekanen und den W-besoldeten Professoren. Aufbauend auf diesen Ergebnissen wird im folgenden Abschnitt der Einfluss von Fachkulturen auf die Bewertung der Wirkung der

Betrachtet man zunächst die Beurteilungen der Dekane der unterschiedlichen Fachbereiche, so lässt sich feststellen, dass die Anreizwirkung der W-Besoldung über alle Fachkulturen hinweg als eher gering eingeschätzt wird, jedoch teilweise deutliche Niveauunterschiede vorliegen (siehe Abbildung 6). Interessanterweise bewerten dabei gerade die Dekane aus den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen die Anreizwirkung, die von der leistungsorientierten Professorenbesoldung ausgeht, als besonders schwach. So konstatieren die Dekane der übrigen Fachbereiche immerhin eine (leicht) verstärkte Wettbewerbs- und Leistungsorientierung, welche von den Dekanen aus den Ingenieurwissenschaften eher nicht beobachtet wird. Die Dekane aus den Lebenswissenschaften beobachten zudem noch am ehesten leichte Qualitätssteigerungen in der Forschung.

Bei der Auswertung der Einschätzungen der möglichen negativen Effekte der W-Besoldung lässt sich hingegen festhalten, dass diese von den Dekanen aus den Geistes-, Sozial- und Lebenswissenschaften als deutlich stärker vorhanden beurteilt werden als von den Dekanen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften. So beobachten die Dekane aus den Geis-
Vergleicht man die Beurteilungen der Dekane der unterschiedlichen Fachbereiche mit denen der W-besoldeten Professoren aus diesen Fachbereichen, so lassen sich Differenzen feststellen. Insgesamt schätzen zwar...

Abbildung 7: Wirkung der W-Besoldung aus Sicht von Professoren unterschiedlicher Fachbereiche

Sie führt zu einer stärkeren Wettbewerbsorientierung

Sie führt zu einer stärkeren Leistungsorientierung

Sie führt zu Qualitätssteigerungen in der Lehre

Sie führt zu Qualitätssteigerungen in der Forschung

Sie setzt stärkere Anreize für die Übernahme von Leitungspositionen

Sie führt zur stärkeren Anerkennung und Würdigung der Forschungstätigkeit

Sie führt zur stärkeren Anerkennung und Würdigung der Lehrtätigkeit

Sie führt zur stärkeren Anerkennung und Würdigung des Engagements in der akademischen Selbstverwaltung

Sie führt zu einer Steigerung von Qualität statt Qualität

Sie führt zur Einengung der persönlichen Freiheit von Forschung und Lehre

Sie führt zu Konkurrenzen denken und Niedzwischen Kollegen

Sie führt zu langwierigen, zeitraubenden Aushandlungen

Sie führt zu Verteilungsangelegenheiten innerhalb des Fachbereichs und zwischen Fachbereichen

1 = trifft überhaupt nicht zu; 2 = trifft eher nicht zu; 3 = trifft eher zu; 4 = trifft voll und ganz zu

Geisteswissenschaften n = 61 bis 70; Sozialwissenschaften n = 79 bis 84; Lebenswissenschaften n = 13 bis 14; Naturwissenschaften n = 43 bis 53; Ingenieurwissenschaften n = 37 bis 41

Quelle: eigene Erhebung

Die Annahme, dass Dekane und Professoren aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften die W-Besoldung positiver einschätzen als ihre Kollegen aus den Geistes-, Sozial- und Lebenswissenschaften, kann also im Rahmen der bivariaten Analysen nicht bestätigt werden. Gerade bei den
Dekanen und Professoren aus den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen scheint bei der genauen Betrachtung ihrer Beurteilung der Anreizwirkung der W-Besoldung eher das Gegenteil der Fall zu sein. Insge- samt lassen sich jedoch durchaus Unterschiede in der Bewertung der Anreizwirkung und der möglichen negativen Effekte der leistungsorientierten Besoldung erkennen. Ob sich diese bivariaten Differenzen auch in der multivariaten Auswertung wiederfinden, wird dabei in Kapitel 6 ermittelt.

5.4 Zusammenfassung der Ergebnisse der standardisierten Befragungen

Die an der aktuellen Umfrage teilnehmenden Professoren sind mehrheitlich männlich, befinden sich in Besoldungsgruppe W3 und wurden erst nach Einführung der W-Besoldung erstberufen. Sie kommen mehrheitlich aus den großen Flächenländern, wobei insgesamt aus allen Bundesländern Rückläufe verzeichnet werden konnten. 44,7% sind Wirtschafts-, Natur- oder Ingenieurwissenschaftler, von denen ausgegangen wird, dass sie bessere Arbeitsmarktchancen haben als die übrigen 55,3% Sozial-, Geistes- und Lebenswissenschaftler. 91,3% der Professoren haben in den letzten fünf Jahren Drittmittel beantragt. Dabei wurden durchschnittlich 7,8 Anträge mit einem Gesamtvolumen von mehr als 25.000 Euro gestellt. Der Mittelwert der bewilligten Anträge beträgt 5, die durchschnittliche Erfolgsquote bei der Einwerbung von Drittmitteln 64,4%. 78,7% der Befragten erhalten Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, diese werden größtenteils unbefristet vergeben. 60% der Professoren beziehen Bezüge für besondere Leistungen, dabei werden hier unbefristete und befristete Zulagen in gleichem Umfang vergeben. Funktionszulagen erhalten 14% der Befragten, eine Forschungs- und Lehrzulage aus Mitteln Dritter beziehen lediglich 6,6%. Die Professoren nehmen das Vergabeverfahren und die Kriterien der Leistungsbemessung mehrheitlich als eher individuell und eher fair wahr. Für zwei Drittel der Befragten ist der Verfahrensausgang jedoch (eher) intransparent. Außerdem empfinden die Befragten Vergabeverfahren und -kriterien eher als kontrollierend denn als motivierend. Betrachtet man nun die Bewertung der Anreizwirkung der W-Besoldung, so konstatieren die Befragten zwar eine leicht verstärkte Wettbewerbs- und Leis-


Ein Vergleich der Beurteilungen der W-Besoldung durch die Professoren mit den Bewertungen von Rektoren, Kanzlern und Dekanen sollte zudem einen Hinweis darauf geben, inwieweit die Effekte der W-Besoldung aufgrund ihrer sozialen Erwünschtheit möglicherweise von einzelnen Hoch-

Insgesamt lässt sich bezüglich der Bewertungen der W-Besoldung aus Sicht der unterschiedlichen Hochschulakteure festhalten, dass die Hochschulleitungen die Anreizwirkung positiver und die negativen Effekte der W-Besoldung als nicht so stark ausgeprägt einschätzen wie die Dekane und Professoren. Diese Unterschiede in der Bewertung der leistungsorientierten Professorenbesoldung stimmen dabei ebenfalls mit den Ergebnissen der Befragungen unseres vorherigen Forschungsprojekts (vgl. Bogumil et al. 2013a, S. 121f.) überein.

Die Annahme, dass fachkulturelle Unterschiede ein Faktor für die Erklärung der Anreizwirkung sind und Natur- und Ingenieurwissenschaftler dementsprechend die Effekte der W-Besoldung positiver einschätzen als Geistes- und Sozialwissenschaftler, konnte im Rahmen der bivariaten Analysen nicht bestätigt werden. Zwar liegen teilweise Niveauunterschiede in der Bewertung der W-Besoldung durch die unterschiedlichen Fachbereiche vor, insgesamt scheint der Einfluss von Fachkulturen auf die Einschätzung der Anreizwirkung der W-Besoldung jedoch eher gering. Diese
Ergebnisse decken sich ebenfalls mit den Erkenntnissen der Vorgängerbefragungen aus dem Jahr 2010 (vgl. Bogumil et al. 2013a, S. 219 ff.)

Ob es trotz dieser weitestgehend schwachen Bewertung der Effekte der W-Besoldung dennoch Faktoren gibt, die die Anreizwirkung und die Wahrnehmung der negativen Effekte der leistungsorientierten Vergütung aus Sicht der Professoren beeinflussen, wird dabei im folgenden Kapitel mithilfe von Kausalanalysen erforscht. Werden dabei beispielsweise Faktoren ermittelt, die die Anreizwirkung der W-Besoldung positiv beeinflussen, könnte durch eine stärkere Konzentration der Hochschulleitungen auf diese Faktoren eine Leistungsförderung durch die Vergabe von Leistungszulagen erreicht werden.
6 Die Regressionsanalyse

Die in Kapitel 3.3 entwickelten Hypothesen werden in diesem Kapitel mit den Daten der standardisierten Befragung aus Kapitel 5 getestet. Dazu wird im Folgenden zunächst kurz die Methode der Regressionsanalyse erläutert, bevor in Kapitel 6.2 die Ergebnisse der Regressionen präsentiert und in Kapitel 6.3 diskutiert werden.

6.1 Methode der Regressionsanalyse


Mithilfe von Regressionsanalysen wird im Folgenden untersucht, ob es Bestimmungsfaktoren gibt, die die Wirkung der W-Besoldung beeinflussen. Als abhängige Variable im Regressionsmodell wird dabei die subjektive Bewertung der Effekte der leistungsorientierten Besoldung verwendet. Anhand einer Hauptkomponentenanalyse der abgefragten Items wurde bereits ermittelt, dass sich diese Effekte aus zwei Faktoren zusammenset-

\(^{23}\) Dann nimmt er den Wert 1 an (vgl. Urban/Mayerl 2008, S. 96).
zen: Faktor 1 beinhaltet die Items zur Anreizwirkung, Faktor 2 enthält die Items zu den möglichen negativen Effekten der W-Besoldung (siehe Kapitel 5.2.4). Es wird dabei davon ausgegangen, dass je positiver die Anreizwirkung der W-Besoldung von einem Professor bewertet wird, desto weni
ger stark werden mögliche negative Effekte eingeschätzt.

Insgesamt werden vier multiple lineare Regressionen geschätzt, wobei für die abhängigen Variablen Anreizwirkung und negative Effekte der W-Besoldung jeweils ein Regressionsmodell geschätzt wurde, in dem sich alle Professoren befinden sowie ein zweites nur mit Professoren aus Bun
desländern, in welchen zum Zeitpunkt der Erhebung bereits eine Novellie-
 rung der W-Besoldung stattgefunden hat und dementsprechend Hypothese 2 überprüft werden kann.

6.2 Ergebnisse der Regressionen

Bei den Regressionsmodellen der abhängigen Variable Anreizwirkung ist der korrigierte Determinationskoeffizient mit \( \cdot258 \) bzw. \( \cdot227 \) zufriedenstel-
lend, für die abhängige Variable negative Effekte ist der korrigierte Deter-
minationskoeffizient mit \( \cdot173 \) bzw. \( \cdot156 \) schwächer und besitzt weniger Erklärungskraft, kann aber dennoch als befriedigend angesehen werden.

Die Hypothese 1 kann nicht bestätigt werden, der Umfang der Vorgaben durch das Landesrecht hat weder einen statistisch signifikanten Einfluss auf die Beurteilung der Anreizwirkung noch auf die Bewertung der mögli-
chen negativen Effekte der W-Besoldung durch die Professoren.

Ebenso wird die Hypothese 2 widerlegt. Insgesamt verdeutlicht bereits der schlechtere Modellfit der Regressionen bei der Teilgruppe der Professoren aus den Bundesländern, in denen bereits eine Novellierung der W-Besoldung stattgefunden hat und bei denen somit Hypothese 2 über-
prüft werden kann, dass die Ausgestaltung der Novellierung keinen signifi-
kanten Einfluss auf die Anreizwirkung und die möglichen negativen Effekte der W-Besoldung ausübt.

Die Hypothese 3 hat bei der Gesamtgruppe der Professoren einen signifi-
kanten Einfluss auf die abhängige Variable negative Effekte, d.h. Profes-
soren, die auf eigenen Antrag bzw. durch ein Berufungs- oder Bleibeverfahren in die W-Besoldung gewechselt sind, schätzen die negativen Effekte der W-Besoldung geringer ein als ihre erst im Rahmen der W-Besoldung erstberufenen Kollegen. Dieser Einfluss ist jedoch bei der Teilgruppe der Professoren aus den Bundesländern, in denen bereits eine Novellierung der W-Besoldung stattgefunden hat, nicht signifikant.

Die Hypothese 4 wird widerlegt. Wie viele (Arten von) Leistungszulagen ein Professor erhält, hat keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Bewertung der Anreizwirkung und der möglichen negativen Effekte der W-Besoldung.

Die Hypothese 5 wird bestätigt. Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung des Vergabeverfahrens sowie der Kriterien der Leistungsbemessung und den beiden abhängigen Variablen, d.h. je positiver ein Professor das Vergabeverfahren und die Kriterien der Leistungsbemessung wahrnimmt, desto größer empfindet er die Anreizwirkung der W-Besoldung und desto geringer schätzt er die negativen Effekte, die aus einer leistungsorientierten Vergütung resultieren können, ein. Dieser Zusammenhang ist über alle Regressionen hinweg höchst signifikant.

Die Kontrollhypotesen 1, 2 und 3 können widerlegt werden. Weder die außeruniversitären Arbeitsmarktchancen oder der Erfolg bei der Einwerbung von Drittmitteln noch die jeweilige Besoldungsgruppe beeinflussen die Bewertung der Anreizwirkung und der möglichen negativen Effekte der W-Besoldung.

leistungsorientierten Vergütung, so lässt sich hier feststellen, dass Männer diese als signifikant geringer beurteilen als Frauen.


Tabelle 29: Ergebnisse der linearen Regressionen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hypothesen</th>
<th>Unabhängige Variablen</th>
<th>Anreizwirkung der W-Besoldung</th>
<th>Negative Effekte der W-Besoldung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hypothese 1</td>
<td>Landesrecht</td>
<td>-0,092</td>
<td>-0,152</td>
</tr>
<tr>
<td>Hypothese 2</td>
<td>Novellierung</td>
<td>-</td>
<td>-0,074</td>
</tr>
<tr>
<td>Hypothese 3</td>
<td>Wechsel</td>
<td>0,087</td>
<td>0,117</td>
</tr>
<tr>
<td>Hypothese 4</td>
<td>Erhalt von Leistungszulagen</td>
<td>0,079</td>
<td>0,081</td>
</tr>
<tr>
<td>Hypothese 5</td>
<td>Wahrnehmung Vergabeverfahren/Kriterien</td>
<td>0,450***</td>
<td>0,427***</td>
</tr>
<tr>
<td>Kontrollhypothese 1</td>
<td>Außeruniversitäre Arbeitsmarktchancen</td>
<td>-0,025</td>
<td>-0,019</td>
</tr>
<tr>
<td>Kontrollhypothese 2</td>
<td>Drittmittelquote</td>
<td>0,092</td>
<td>0,072</td>
</tr>
<tr>
<td>Kontrollhypothese 3</td>
<td>Besoldungsgruppe</td>
<td>0,002</td>
<td>0,040</td>
</tr>
<tr>
<td>Kontrollhypothese 4</td>
<td>Geschlecht</td>
<td>-0,215***</td>
<td>-0,177*</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anmerkungen: Standardisierte Regressionskoeffizienten $\beta$; Signifikanzniveau $\alpha = 0,05$ (*); Signifikanzniveau $\alpha = 0,01$ (**); Signifikanzniveau $\alpha = 0,001$ (***)
6.3 Diskussion der Ergebnisse

Die beiden Hypothesen, die sich auf landesrechtliche Vorgaben beziehen, müssen zurückgewiesen werden. Wie viele Vorgaben die Länder treffen oder wie viele Freiräume sie ihren Universitäten bei der Ausgestaltung der W-Besoldung lassen, hat keinen Einfluss auf die Beurteilung der Anreizwirkung und der möglichen negativen Effekte der W-Besoldung durch die Professoren. Dies könnte beispielsweise daran liegen, dass die Universitäten in den Ländern, in denen es wenige landesrechtliche Vorgaben gibt, ihre Möglichkeiten nicht nutzen und die Hochschulleitungen die W-Besoldung nicht individuell an die Bedürfnisse der jeweiligen Universität anpassen und sie dementsprechend keine Wirkung entfaltet. Auch die unterschiedliche Ausgestaltung der Novellierungen in den einzelnen Ländern hat keinen Einfluss auf die Bewertung der W-Besoldung durch die Professoren. Die Annahme, dass durch eine größere Konsumtion vorhandener Leistungsbezüge bzw. durch die Wiedereinführung von Dienstaltersstufen ein Ungerechtigkeitsempfinden bei den „fleißigeren“ Professoren entstünde, kann anhand der Regressionsanalysen widerlegt werden. Der Frage, ob dies möglicherweise daran liegt, dass die Professoren das Urteil und die daraus resultierenden Reformen als grundsätzlich eher gut oder eher leistungsfeindlich empfinden, wird dabei im Rahmen der qualitativen Fallstudien nachgegangen.

Betrachtet man die individuellen Faktoren der W-besoldeten Professoren, so kann die Hypothese 4 widerlegt werden. Dass der Umfang der eigenen Leistungszulagen keinen Einfluss auf die Bewertung der Anreizwirkung und der möglichen negativen Effekte der W-Besoldung hat, könnte daran liegen, dass das Leistungsprinzip an den Universitäten nicht greift.

Die Hypothesen 3 und 5 werden hingegen zumindest teilweise bestätigt. Die Gesamtgruppe der Professoren, die auf eigenen Antrag bzw. durch ein Berufungs- oder Bleibeverfahren in die W-Besoldung gewechselt ist, schätzt mögliche negative Effekte der W-Besoldung als geringer ein als ihre erst im Rahmen der W-Besoldung erstberufenen Kollegen. Dies könnte daran liegen, dass sie die mit der W-Besoldung einhergehenden Effekte...

Betrachtet man zudem die Kontrollvariablen, so lässt sich feststellen, dass lediglich das Geschlecht einen Einfluss auf die Bewertung der Effekte der W-Besoldung besitzt. So schätzen Professorinnen zwar sowohl die Anreizwirkung als auch die negativen Effekte der W-Besoldung stärker ein als ihre männlichen Kollegen.
7 Die Fallstudien
In diesem Kapitel werden die Vergabe von Leistungszulagen sowie die Effekte der W-Besoldung anhand von Fallstudien in sieben deutschen Universitäten präsentiert. Diese ermöglichen eine detailliertere Untersuchung der W-Besoldung und ergänzen bzw. vertiefen die Ergebnisse der standardisierten Befragung aus den Kapiteln 5 und 6. Zunächst wird kurz auf das Erhebungsinstrument (7.1), die Fallauswahl (7.2) sowie auf die Interviewleitfäden (7.3) eingegangen. Anschließend werden in Kapitel 7.4 die wichtigsten Ergebnisse der einzelnen Fallstudien präsentiert und zusammenfassend ausgewertet.

7.1 Erhebungsinstrument


---

Ostrom 2007) auch das tatsächliche Verhalten und die informellen Regeln
der Akteure im Umgang mit neuen Kompetenzen berücksichtigen (vgl.
Bogumil et al. 2013a, S. 54f.). Beispielsweise muss eine Hochschulleitung,
die umfangreiche Handlungsspielräume im Rahmen der landesrechtlichen
Regelungen erhalten hat, diese nicht unbedingt im Sinne einer anreizori-
entierten Vergabe von Leistungszulagen nutzen. Auch führen Änderungen
auf der Strukturebene nicht zwingend zu einer Anpassung der Handlun-
gen der einzelnen Professoren. Das Vorhandensein und die Formen der
Entkopplung werden im Rahmen der qualitativen Fallstudien untersucht.

Die Zielsetzung der Fallstudien ist es, die Vergabeverfahren von Leis-
tungsbezügen miteinander zu vergleichen und außerdem die von ihnen
ausgehenden Effekte zu untersuchen. Dazu wurden zum einen Experten-
interviews mit mindestens einer Person der Hochschulleitung sowie mit
ausgewählten Dekanen25 an den jeweiligen, an den Fallstudien teilneh-
menden Universitäten geführt. Zwar können die Dekane durchaus auch
selbst in der W-Besoldung eingruppiert sein, im Rahmen der Expertenin-
terviews wurden sie aber ausschließlich in ihrer Funktion als Dekan, bei-
spielsweise zu ihrer Beteiligung am Vergabeverfahren, befragt.

Im Gegensatz zu anderen Formen des offenen Interviews bilden bei ei-
inem Experteninterview nicht die befragte Gesamtperson und deren per-
sönliche Situation und Präferenzen den Gegenstand der Analyse, sondern
diese befindet sich in einem institutionellen oder organisatorischen Kon-
text, der den Mittelpunkt des Forschungsinteresses darstellt (vgl. Meu-
ser/Nagel 1991, S. 442) Von Interesse ist die interviewte Person somit als
Nach Meuser und Nagel ist ein Experte,

"wer in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Im-
plementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung oder wer über ei-
nen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder
Entscheidungsprozessen verfügt" (Meuser/Nagel 1991, S. 443).

25 An einem Fachbereich wurde das Interview mit einem Fachbereichsreferenten geführt.
Zum anderen wurde die Perspektive der W-besoldeten Professoren an den ausgewählten Universitäten anhand von leitfadenorientierten Interviews zum Gegenstand gemacht. Durch die leitfadenorientierte Interviewführung wird dabei sowohl eine Vergleichbarkeit der Aussagen der Professoren innerhalb einer Universität gewährleistet, als auch ermöglicht, die Aussagen in den institutionell-organisatorischen Gesamtkontext einzubetten.


7.2 Fallauswahl
Im Zuge der am 01. September 2006 in Kraft getretenen Föderalismusreform I liegt die Gesetzgebungskompetenz für das Besoldungs-, Versorgungs- und Laufbahnrecht ihrer Beamten bei den Bundesländern. Für die Fallstudien wurden dabei Bundesländer ausgewählt, die ihren Hochschulen viele Freiräume bei der Ausgestaltung der W-Besoldung ermöglichen und außerdem über eine ausreichend große Anzahl an Universitäten verfügen, so dass in drei Bundesländern letztendlich zwei Universitäten zur Teilnahme gewonnen werden konnten, was einen Vergleich innerhalb eines Bundeslandes erlaubt. Dieser Vergleich innerhalb eines Bundeslandes ist insoweit interessant, als dass er ermöglicht, darzustellen, wie Hochschulen mit gleichen gesetzlichen Rahmenbedingungen die W-Besoldung umgesetzt haben und welche Effekte sich daraus für sie ergeben haben. Insgesamt wurden jeweils zwei Fallstudien in Hessen, in Nordrhein-Westfalen und in Niedersachsen sowie eine Fallstudie in Baden-Württemberg durchgeführt.

Im System der W-Besoldung verfügt jede Universität über ein eigenes Budget bei Berufungs- und Bleibeverhandlungen. Berufungen in Fachgebieten, wie beispielsweise den Ingenieurwissenschaften, konkurrieren je-


An keiner der an den Fallstudien teilnehmenden Universitäten konnte zudem mit allen angedachten Experten ein Gespräch geführt werden. Gerade die Rekrutierung von W-besoldeten Professoren für die qualitativen Interviews erwies sich trotz der Unterstützung der Hochschulleitungen insgesamt als durchaus kompliziert. In keinem Fall sind Interviews mit Professoren aus allen interessierenden Fächern zustande gekommen. Letzt-
endlich konnten 27 Experten sowie 12 W-besoldeten Professoren für die Interviews gewonnen werden.

7.3 Interviewleitfäden

Während sich die Leitfäden für die Interviews mit den Hochschulleitungen sowie den Dekanen vorrangig mit der allgemeinen Praxis bei der Vergabe von Leistungsbezügen sowie der generellen Bewertung einer leistungsorientierten Vergütung beschäftigen, widmen sich die Leitfäden für die Interviews mit den Professoren stärker der individuellen Wahrnehmung der Berufungs- bzw. Bleibeleistungsverhandlungen und des Vergabeverfahrens besonderer Leistungsbezüge sowie den Anreizen und Effekten einer leistungsorientierten Vergütung auf ihr eigenes Arbeitsverhalten.\textsuperscript{26}

In den Interviews mit den Hochschulleitungen und Dekanen sind dabei vier Aspekte vertieft worden:

1. Ablauf von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (mit dem Fokus auf der Vergabe von Leistungsbezügen),
2. Vergabeverfahren besonderer Leistungsbezüge,
3. Effekte der W-Besoldung sowie

Die Interviews mit den Professoren widmeten sich folgenden vier Aspekten:

1. Wahrnehmung des Ablaufs der Berufungs- bzw. Bleibeverhandlung (mit dem Fokus auf der Vergabe von Leistungsbezügen),
2. Wahrnehmung des Vergabeverfahrens besonderer Leistungsbezüge,
3. Anreizwirkung und Effekte der W-Besoldung auf das eigene Arbeitsverhalten sowie

\textsuperscript{26} Die Interviewleitfäden befinden sich im Anhang.


7.4 Die Fallstudien

7.4.1 Fallstudien in Hessen
Die beiden Universitäten, die in Hessen an den Fallstudien teilgenommen haben, sind mittelgroß. Sie zeichnen sich durch eine ähnlich große Anzahl an Studierenden sowie Professoren aus, Universität 1 verfügt jedoch über dreimal so hohe Drittmittelinnahmen und insgesamt einen annähernd
doppelt so hohen Jahresetat (zusammengesetzt aus Landes- und Drittmitteln) als Universität 2.\textsuperscript{27}

7.4.1.1 Universität 1

An Universität 1 in Hessen übernimmt der Präsident die Aushandlung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen. Insgesamt wird mit jedem Professor bei der Berufung eine Zulage ausgehandelt, es gibt keinen, der nur das Grundgehalt erhält. Meistens wird dabei ein kleiner Teil der Zulage (5 bis 7\% des Gehalts) mit einer Zielvereinbarung verknüpft. 95\% der Professoren erfüllen diese Zielvereinbarungen, die immer maximal zwei Parameter (z.B. Drittmittel und Publikationen) beinhalten. Marktaspekte werden bei der Aushandlung durchaus berücksichtigt. Alle 3 Jahre finden Nachverhandlungen statt, bei denen der Professor berichtet, was er geleistet hat und was er in Zukunft tun möchte. Bei diesen regelmäßigen Nachverhandlungen gibt es dann in der Regel immer zumindest eine kleine Gehaltsentwicklung, bei besonders Engagierten manchmal auch eine etwas größere.

„Dadurch, dass ich alle drei Jahre mit ihnen rede, kann ich auch ein Stück weit transportieren, was die Universität möchte.“ (Präsident U1 Hessen)

Insgesamt gibt es an Universität 1 in Hessen seit Einführung der W-Besoldung nicht mehr Bleibeverhandlungen. Dies läge jedoch vermutlich auch daran, dass der Präsident deutlich gemacht habe, dass er einen Ruf nicht automatisch zum Anlass nehme, Bleibeverhandlungen zu führen.

„Sich Pseudo-Rufe zu organisieren kommt hier nicht gut an. [...] Denn wer findet, er verdient zu wenig, kann ja seine Leistungen steigern.“ (Vizepräsident U1 Hessen)

\textsuperscript{27} Die Zahlen stammen jeweils von den Homepages der Universitäten. Auf konkrete Angaben bezüglich des Jahresetats, der Studierenden- oder Professorenzahlen, der jeweiligen Fachbereiche sowie, ob es sich um eine „Exzellenz-Universität“ handelt, wird verzichtet, um die vollständige Anonymität der Universitäten gewährleisten zu können. Zur besseren Vergleichbarkeit wurde zudem das Etat der Medizin (soweit vorhanden) im Vorfeld abgezogen, da nicht jede der Universitäten über ein Universitätsklinikum verfügt und das Budget einer medizinischen Fakultät die Budgets der übrigen Fakultäten deutlich übersteigt.
Der Großteil der Leistungszulagen wird dabei über Berufungs- und Bleibe-
leistungsbezüge vergeben, die Mittel, die über besondere Leistungsbezü-
ge vergeben werden, sind ein eher kleiner Teil. Hierfür kann jeder Profes-
sor alle zwei Jahre einen Antrag stellen, dieser geht dann mit einer Stel-
lungnahme des jeweiligen Dekans an den Präsidenten, welcher letztend-
llich entscheidet, wer Leistungszulagen erhält. Die Ergebnisse werden
nicht transparent gemacht, „um den inneren Frieden zu wahren“ (Vizeprä-
sident U1 Hessen). Nach Aussagen der Hochschulleitung würde aber
auch keine Veröffentlichung der Ergebnisse durch die Professoren gefor-
dert.

Auf die Frage nach den Effekten der W-Besoldung lässt sich zusammen-
fassen, dass diese aus Sicht der Interviewpartner das Prestige des Berufs
durchaus verändert hat. So sei der Hochschulbereich insgesamt unattrak-
tiver geworden, manche Fachbereiche hätten geradezu Probleme, Stellen
zu besetzen. Zwar führe die W-Besoldung zu einem stärkeren Blick auf
Leistungen.

„Wer ohnehin viel leistet, leistet aber nicht wegen der W-Besoldung mehr.
Diejenigen, die gar nichts tun, bringt es vielleicht teilweise ein bisschen
auf Trab.“ (Vizepräsident U1 Hessen)

Die beiden W-besoldeten Professoren nahmen ihre Berufungsverfahren
positiv war. Jedoch hat der eine Professor durch einige Bleibeverhandlun-
gen an seiner vorherigen Universität eine gute Ausgangssituation gehabt.
Mit ihm ist keine Zielvereinbarung abgeschlossen worden. Er ist mit seiner
jetzigen Situation sehr zufrieden, er bekomme mehr als ausreichend Ge-
halt. Auch der andere interviewte Professor war vorher in der C-Besoldung
und ist im Rahmen der Berufung an seine jetzige Universität in die
W-Besoldung gewechselt. Mit ihm wurde ein C-äquivalentes Gehalt plus
eine befristete Zulage über eine Zielvereinbarung ausgehandelt. Für diese
Zielvereinbarung sollte er Vorschläge machen, die er innerhalb der nächs-
ten Jahre realisieren möchte. Die Zielvereinbarung beinhaltete dabei eine
Mischung und quantitativen und qualitativen Zielen. Nach drei Jahren gab
es dann ein Gespräch mit dem Präsidenten, wo der Professor über seine

Von der Möglichkeit der Vergabe besonderer Leistungsbezüge haben beide Professoren bislang nichts mitbekommen. Insgesamt glauben beide nicht, dass die W-Besoldung zu Leistungssteigerungen führt, da Professoren von jeher eher intrinsisch motiviert seien und jemand, der wirklich auf Einkommen schiele, in die Industrie ginge, nicht in die Wissenschaft.

Als Nachteil der W-Besoldung sieht ein Professor zudem die zunehmende Ungleichbehandlung von jüngeren und älteren Professoren.

„Es gibt eine zunehmende Diskrepanz der Besoldung der Erstberufenen und der Älteren, auch verstärkt dadurch, dass die Älteren z.T. noch aus der C-Besoldung gekommen sind und dann mindestens ein C-äquivalentes Gehalt aushandeln konnten.“ (Professor SW U1 Hessen)

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts wird von den Interviewpartnern zwar als grundsätzlich richtig und überfällig bewertet, allerdings sei durch die Einführung von Erfahrungsstufen das Budget für Zulagen deutlich geschrumpft, so dass mit der Vergabe von Leistungszulagen in Zukunft wesentlich defensiver umgegangen werden müsse. Dadurch habe sich auch die Wettbewerbsfähigkeit hessischer Universitäten eingeschränkt.

7.4.1.2 Universität 2
An Universität 2 in Hessen werden mit jedem neuberufenen Professor Zielvereinbarungen im Rahmen der Berufungsverhandlungen abgeschlossen. Diese werden mit dem Präsidenten ausgehandelt und umfassen in der Regel qualitative Ziele, wie die Einwerbung oder Beteiligung an einem Sonderforschungsbereich, den Aufbau einer Forschergruppe oder ähnli-
ches. Teilweise beinhalten die Zielvereinbarungen auch ein Drittmittelvolumen als grobe Orientierung, was ungefähr eingeworben werden sollte. Insgesamt gibt es keinen Professor, der keine Zulage erhält. Diese Zulagen werden je nach Ausgangslage mal befristet, mal unbefristet vergeben. Meistens wird ein Teil unbefristet vergeben und ein befristeter Teil an die Zielvereinbarung geknüpft und nach erfolgreicher Evaluierung entfristet. Marktaspekte werden bei den Verhandlungen durchaus berücksichtigt, es wird aber auch die Relevanz der jeweiligen Berufung für die Universität einbezogen. Insgesamt besteht schon das Gefühl, dass es mehr Bleibeverhandlungen gibt.

„Ja, den Eindruck habe ich ganz eindeutig, insbesondere im W2-Bereich. Ob das aber an der W-Besoldung liegt oder eher an der Mentalität, die sich jetzt durch die neue Generation an Professoren ausprägt, das weiß ich nicht.“ (Präsident U2 Hessen)


„Der Gesamtbetrag ist eben gedeckt und diese Deckelung führt dazu, dass besondere Leistungen nur in ganz, ganz wenigen Fällen monetär honoriert werden. Und das führt natürlich dazu, dass man sich dann irgendwann fragt, warum soll ich mich jetzt da noch mehr anstrengen, da kommt ja sowieso nichts bei rum. So wie ich das mitbekommen habe, ist da die Frustration größer als der Wille, sich beim nächsten Mal noch mehr anzustrengen.“ (Fachbereichsreferent GW U2 Hessen)

Zwar habe die W-Besoldung den Blick auf Leistungsmessung verschärft, dass sich dadurch Leistungssteigerungen ergeben, sehen die Befragten aber nicht.
„Also wer in die Wissenschaft geht, der ist im Prinzip intrinsisch motiviert und kommt nicht wegen des Gelds. Die Vorstellung, dass man über monetäre individuelle Anreize jetzt das Wissenschaftssystem dynamisiert, die teile ich nicht. Es gibt natürlich durchaus Einzelne, die dafür empfänglich sind. Aber dass das das System revolutioniert, das glaube ich nicht.“ (Präsident U2 Hessen)

Der W-besoldete Professor nahm seine Berufungsverhandlung sehr positiv wahr, er habe relativ gute Gehaltsvorstellungen aushandeln können. Auch das vereinbaren einer Zielvereinbarung findet er grundsätzlich gut, da sie auch eine psychologische Wirkung habe, „weil man tatsächlich versucht, die Ziele zu erreichen oder sogar zu übertreffen“ (Professor SW U2 Hessen). Bei ihm wurden 600 Euro (300 unbefristet, 300 befristet) ausgehandelt, letztere würden dann nach einer erfolgreichen Evaluation der Zielvereinbarung ebenfalls unbefristet vergeben werden. Höhere Zulagen können aber nur durch besondere Leistungen erreicht werden.

Besondere Leistungsbezüge hat er jedoch noch nicht beantragt. Ihm erscheint das Verfahren der Vergabe sehr intransparent. Zudem kenne er Kollegen, die sich schon mehrmals die Mühe gemacht und einen Antrag eingereicht hätten, jedoch nie zum Zuge gekommen seien. Insgesamt führe die W-Besoldung seiner Meinung nach nicht zu Leistungssteigerungen.

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 wird von den Interviewpartnern als vernünftig angesehen, da die Grundbesoldung zu niedrig und vollkommen unangemessen war, die Reform in Hessen wird allerdings kritisch bewertet.

Zudem sei durch die Konsumtion mit bereits vereinbarten Leistungszulagen eine eher nicht motivierende Stimmung entstanden.

„Dieses Urteil hat in vielen Fällen dazu geführt, dass das, was zunächst als Berufungszulage gewährt wurde, jetzt als ganz normales Grundgehalt deklariert wird und die Leute sich dann auch fragen, warum sie überhaupt verhandelt haben, wenn das nun alles geschluckt wird. Also auch da ist durch die Logik, die in diesem System drin ist, eine eher nicht motivierende Stimmung entstanden.“ (Fachbereichsreferent GW U2 Hessen)

7.4.1.3 Zusammenfassung Fallstudien Hessen
Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass an beiden Universitäten in Hessen kein Professor nur das Grundgehalt erhält. Ein Großteil der Leistungsbezüge wird dabei über Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge vergeben. Diese werden an U1 teilweise, an U2 immer mit einer Zielvereinbarung verknüpft. Insgesamt habe sich durch die W-Besoldung zwar der Blick auf Leistungen verschärft, dass daraus aber enorme Leistungssteigerungen im Arbeitsverhalten der Professoren aufgetreten sind, sehen die Befragten nicht. Die W-besoldeten Professoren an beiden Universitäten haben ihre Berufungsverhandlungen positiv wahrgenommen, aber bislang von der Möglichkeit, besondere Leistungsbezüge zu beantragen, noch nichts gehört oder keinen Gebrauch gemacht. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts wird zwar als richtig erachtet, die Erhöhung des Grundgehalts und die Einführung von Erfahrungsstufen haben jedoch dazu geführt, dass der Spielraum für Leistungsbezüge geringer geworden ist, was die Wettbewerbsfähigkeit hessischer Universitäten eingeschränkt. Die Konsumtion wird zudem als demotivierend bewertet.

7.4.2 Fallstudien in Nordrhein-Westfalen
Universität 1 in Nordrhein-Westfalen ist groß, Universität 2 mittelgroß. An Universität 1 sind insgesamt ca. zweieinhalbmal so viele Studierende eingeschrieben und fast doppelt so viele Professoren beschäftigt als an Universität 2. Universität 1 verfügt außerdem über fast dreimal so hohe Drittmittelinnahmen und insgesamt einen annähernd doppelt so hohen Jahresetat wie Universität 2.
7.4.2.1 Universität 1


Mittlerweile gibt es Gespräche über Vorhaben und Gehaltsvorstellungen. Dabei erhält bislang jeder Professor eine Berufungszulage, nach der Reform der Professorenbesoldung in Nordrhein-Westfalen soll dies künftig bei einem Erstruf auf eine W3-Professur nicht mehr der Fall sein. Bei diesen Zulagen handelt es sich praktisch um eine Erhöhung des Grundgehalts, da sie von Anfang an unbefristet gewährt werden. Marktaspekte und Konkurrenzangebote werden bei der Aushandlung durchaus berücksichtigt. Dabei gibt es vor jeder Verhandlung eine Vorbesprechung mit dem jeweiligen Dekan darüber, wie bedeutend eine Professur für die Fakultät ist, „ob man bei der Verhandlung bis an die Grenze gehen sollte oder ob man das mit Blick auf andere Verhandlungen vermeidet“ (Dekan SW U1 NRW).

Insgesamt finden seit der Einführung der W-Besoldung mehr Bleibeverhandlungen statt. Dies führe zu einem hohen Verwaltungsaufwand und teilweise auch zu Missgunst, da nicht alle Fachbereiche die gleichen Voraussetzungen hätten, einen Ruf zu erhalten.

nicht so einfach einen Ruf kriegen wie beispielsweise in den Wirtschaftswissenschaften." (Rektor U1 NRW)

Deswegen überlege man, eine Art Erfahrungsstufen einzuführen, um einerseits dieses Verhalten einzudämmen und andererseits auch diejenigen, die etwas leisten, aber keine Rufe erhalten, langfristig auf das alte C-Niveau zu bringen.

Besondere Leistungsbezüge werden auf Vorschlag des jeweiligen Dekans vergeben. Es gibt ein jährliches Treffen zwischen dem Prorektor und jedem Dekan. Dabei wird jeder Professor, der die Voraussetzungen erfüllt (mindestens zwei Jahre im Amt) durchgegangen. Die Dekane hören sich bei großen Fakultäten im Vorfeld intern um.

„Unter Gerechtigkeitsaspekten finde ich es etwas bedenklich, denn es hängt ja stark am Dekan, denn ich kenne ja die Leute in den Fakultäten nicht. Es ist halt menschlich, dass man mit dem einen mehr zu tun hat und mit dem anderen weniger.“ (Prorektor U1 NRW)


Insgesamt biete die W-Besoldung zwar mehr Freiräume bei der Gestaltung von Verträgen, zu direkt messbaren Leistungssteigerungen habe sie jedoch nicht geführt.

„98% der Professoren werden meiner Meinung nach nicht durch das Geld motiviert, sondern weil sie einfach Forschen und in der Community gut dastehen wollen. Wem es richtig wichtig ist, viel Geld zu verdienen, der geht ja nicht in die Wissenschaft.“ (Prorektor U1 NRW)

Mit dem Vergabeverfahren besonderer Leistungsbezüge ist einer der Professoren zufrieden, konstatiert aber, dass es insgesamt riesige Unterschiede zwischen den Fakultäten gebe, was die Endgehälter anginge. Der andere Professor hat bislang nichts von der Vergabe besonderer Leistungsbezüge mitbekommen.

Insgesamt wird der Leistungsaspekt der W-Besoldung bei beiden Professoren als interessant und die W-Besoldung insgesamt als positiv bewertet. Zu Änderungen in ihrem Arbeitsverhalten führe die W-Besoldung jedoch nicht.

„Professoren haben durch die W-Besoldung so etwas wie Marktmacht entwickelt, Verhandlungen laufen nun völlig anders ab als bei der C4-Besoldung. Da war vorher klar, wie die Gespräche ablaufen, es waren mehr oder weniger Standardverhandlungen, jetzt geht es um ernsthafte Fragen bezüglich der individuellen Ausstattung bzw. des Gehalts.“ (Professor SW U1 NRW)

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 wird zwar als richtig und dringend notwendig eingeschätzt, da die Professorengehälter in Deutschland international nicht mehr konkurrenzfähig gewesen seien. Die Konsumtion wird jedoch als bedenklich und eher demotivierend eingestuft, da Leistungen dadurch nicht mehr richtig honoriert würden.

7.4.2.2 Universität 2

„Dieses Verfahren geht so lange, bis wir ein Niveau erreicht haben, wo wir sagen, das ist jetzt die Endstufe, in Analogie vielleicht auch zur C-Besoldung. Da bieten wir dann von uns aus aktiv keine Nachverhandlungen mehr an, sondern sagen, wenn du nochmal eine Gehaltserhöhung erreichen möchtest – abgesehen von eventuellen Bleibezulagen – dann steht dir der Antragsweg offen.“ (Kanzler U2 NRW)

Marktaspekte werden bei der Aushandlung durchaus berücksichtigt. Wenn jedoch jemand bei der Berufung ein sehr großes Gehalt aushandeln konnte, seien Gehaltserhöhungen über Nachverhandlungen nicht mehr möglich. Ob es mehr Bleibeverhandlungen gibt, vermögen die interviewten Personen nicht recht einzuschätzen, es sei jedoch durch die W-Besoldung einfacher geworden, durch einen Ruf eine Gehaltsverbesserung zu erreichen. Der Anreiz sei somit größer geworden.

Besondere Leistungsbezüge kann jeder Professor jederzeit beantragen, es gibt sie aber nur in ganz besonderen Fällen (beispielsweise bei der Einwerbung eines Sonderforschungsbereichs), ansonsten gibt es Zulagen nur über die Verhandlungen, die die Professoren mit der Hochschulleitung führen. Diese Ausgestaltung der W-Besoldung wird von den Interviewpartnern als durchaus positiv bewertet, da man durch diese regelmäßigen Verhandlungen eine gewisse Gehaltsentwicklung hinbekäme. Die Gespräche würden den Professoren zudem die Möglichkeit bieten, zu dokumentieren, was sie in den letzten Jahren gemacht haben und die Aner-
kennung dafür zu bekommen. Dass die W-Besoldung insgesamt zu Leistungssteigerungen führt, wird bezweifelt.

„Ich glaube, wenn man bei dem C-System geblieben wäre, würden die die gleiche Leistung bringen. Wir haben ja auch noch einen Großteil Leute, die im C-System sind, die arbeiten ja auch nicht schlechter.“ (Dekan NW U2 NRW)

Der an Universität 2 in Nordrhein-Westfalen interviewte Professor befürwortet das System der Universität sehr. Bei der ersten Aushandlung seien damals durchaus Ziele festgelegt worden, bei den darauffolgenden Aushandlungen habe man jedoch eher rückblickend geguckt, was er in den letzten drei Jahren geleistet habe.

„Es ist eher so, dass die Universität einem das Vertrauen ausspricht, das man in den nächsten Jahren mindestens genauso gute Arbeit leistet, wie man es in den letzten drei Jahren getan hat. Dementsprechend bekommt man dann die Zulagen und nach drei Jahren wird dann wieder verhandelt. Da sehe ich eher den Ansporn, dass ich diesen Erwartungen gerecht werde.“ (Professor NW U2 NRW)


die Absenkung der Grundgehälter zur Verfügung stand, „wären also die Grundgehälter von Anfang an höher gewesen, hätte man die Zulagen auch nicht in diesem Maß bekommen“ (Dekan NW U2 NRW).

7.4.2.3 Zusammenfassung Fallstudien Nordrhein-Westfalen

7.4.3 Fallstudien in Niedersachsen

Die beiden Universitäten, die in Niedersachsen an den Fallstudien teilgenommen haben, sind mittelgroß. Sie zeichnen sich durch eine ähnlich große Anzahl an Studierenden sowie Professoren, ähnlich hohe Drittmittelannahmen und einen insgesamt ähnlich hohen Jahresetat aus.

7.4.3.1 Universität 1


„Das bedrückt mich insoweit ein bisschen, dass wir Leuten sehr viel Geld bezahlen, ohne dass sie bisher gezeigt haben, dass sie ins Wissenschaftssystem passen und hier etwas geleistet haben. Aber das kann man leider überhaupt nicht ändern, sonst kommen die eben einfach nicht.“ (Präsident U1 Niedersachsen)
Insgesamt gibt es seit Einführung der W-Besoldung durchaus mehr Bleibeverhandlungen, dies habe jedoch vermutlich auch mit der Tatsache zu tun, dass in Niedersachsen die KMK-Sperrfristvereinbarung abgeschafft wurde, die besagte, dass man nach einem W3-Ruf mindestens drei Jahre an der berufenden Universität bleiben muss, bevor eine andere Universität einen Ruf erteilen kann.


„Wir haben auch immer nur jährlich so sechs bis zehn Anträge, weil dadurch, dass man auch die Gefahr hat, dass man scheitern könnte mit einem Antrag, erkennen wir die Tendenz, dass damit eher vorsichtig umgegangen wird, zumal bekannt ist, dass nur wenige Anträge letztendlich belohnt werden. Das Geld ist ja sowieso nicht so viel, aber das Risiko diskutiert zu werden in seiner Leistung, ist groß. Es bewerben sich somit nur die richtig guten Professoren, die dann meist auch belohnt werden.“ (Vizepräsident U1 Niedersachsen).


Die Möglichkeit der Beantragung einer Forschungszulage werde hauptsächlich bei den Professoren aus den technischen Fächern genutzt, diese könnten dadurch viel mehr Geld bekommen als durch Leistungsbezüge überhaupt möglich wäre.
Die W-Besoldung biete zwar insgesamt den Vorteil, dass man besondere Umstände abbilden könnte, beispielsweise, wenn jemand aus dem Ausland oder der Industrie käme, dass sie jedoch zu Leistungssteigerungen im Arbeitsverhalten der Professoren führe, wird bezweifelt, schon alleine aufgrund der geringen Beträge, die über besondere Leistungsbezüge vergeben würden.

„Wir haben hier außerdem ein ziemliches Hopping und das finde ich volkswirtschaftlich auch kritisch, man weiß nie, braucht der ein Angebot, weil er kommen möchte oder möchte er nur an seiner bisherigen Universität Bleibeverhandlungen führen.“ (Vizepräsident U1 Niedersachsen).

Durch die W-Besoldung kann man letztendlich in den Fachbereichen mehr verdienen, wo der Markt besonders gut ist. Dies geht aufgrund des in Niedersachsen vorhandenen Vergaberahmens natürlich zu Lasten der nicht so gefragten Fächer.

Die an Universität 1 in Niedersachsen interviewten Professoren nahmen ihre Berufungsverfahren positiv wahr. In einem Fall konnte sogar die normalerweise obligatorische Zielvereinbarung wegverhandelt werden, weil man diese Person unbedingt berufen wollte. Da der Professor vorher an einer ausländischen Hochschule beschäftigt war, habe er eine sehr gute Ausgangsbedingung für die Verhandlung gehabt und so unbefristete Leistungsbezüge auf der Basis der Leistungen, die er schon erbracht habe, aushandeln können.

Keiner der interviewten Professoren hat bislang besondere Leistungsbezüge beantragt. Dies liegt daran, dass teilweise der genaue Verfahrensablauf für sie intransparent ist. In einigen Fällen kennen sie zudem Kollegen, die mehrfach besondere Leistungsbezüge beantragt hätten und denen der Antrag immer wieder abgelehnt worden sei.

Zwar wird es grundsätzlich als nicht schlecht empfunden, Leistungskriterien einzuführen, da die alte Regelung, das alle Professoren gleich viel verdienen, nicht gerade motivierend gewesen sei. Allerdings seien Wis-
senschaftler intrinsisch motiviert, wem es nur ums Geld ginge, der würde sowieso nicht in die Wissenschaft gehen.

„Durch die W-Besoldung entsteht allerdings der Effekt, dass man wirklich gute Leute ins Ausland oder in die Privatwirtschaft verliert, weil das Gehalt einfach so niedrig geworden ist. Also das Grundgehalt der W-Besoldung motiviert nicht viele Nachwuchswissenschaftler überhaupt die Professorenlaufbahn anzustreben.“ (Professor GW U1 Niedersachsen)


„Die Verrechnung mit bisherigen Leistungsbezügen halte ich für eine Mogeelpackung. Das bringt den Professoren gar nichts, weil hier z.B. ja jeder eine Berufungszulage erhält.“ (Dekan GW U1 Niedersachsen)

7.4.3.2 Universität 2

Richtigen anzulocken“ (Präsident U2 Niedersachsen). Insgesamt lassen sich auch an Universität 2 in Niedersachsen seit Einführung der W-Besoldung mehr Bleibeverhandlungen beobachten, aber auch hier wird davon ausgegangen, dass dies auch mit der abgeschafften KMK-Sperrfrist nach einer Berufung zusammenhänge.


„Wir haben hier die Philosophie: gute Löhne, wenig drauf. Wettbewerb braucht gefestigte Ausgangspositionen, sonst kämpft jeder ums Überleben.“ (Vizepräsident U2 Niedersachsen)

So sei das System zwar nicht gedacht und so schaffe man es auch nicht, Leistungen zu honorieren, „nur uns erscheint es wichtiger, die Professoren erst einmal zu uns zu holen“ (Präsident U2 Niedersachsen).

Nur durchschnittlich jeder dritte Antrag ist erfolgreich. Es entstehe dabei viel Frust, weil viele Anträge vergeblich gestellt würden. Insgesamt seien die Zulagen auch so gering, dass die Vergabe letztendlich eher eine Anerkennungsfunktion besitze.


„Das, was beispielsweise über besondere Leistungsbezüge verteilt wird, sind minimale Summen, die auch nur ganz Wenige betreffen, das ist also nichts, wo man sich vorstellen könnte, dass einer deswegen für etwas
kämpft, weil er weiß, er bekommt hinterher so und so viele Zulagen.“ (De-
kan NW U2 Niedersachsen)

Die an Universität 2 in Niedersachsen berufenen Professoren haben ihre Berufungsverhandlungen als positiv wahrgenommen und letztendlich alle ihre Gehaltsforderungen durchsetzen können. Die drei interviewten Pro-
fessoren kommen dabei aus unterschiedlichen Fachrichtungen. Mit einem der drei interviewten Professoren wurde eine Zielvereinbarung abge-
schlossen. Dies sei vermutlich der Tatsache geschuldet, dass er in der ersten Generation der W-besoldeten Professoren war und die Hochschul-
leitung damals noch nicht so recht gewusst habe, wie sie damit umgehen solle. Die Aushandlung sei für ihn jedoch unproblematisch und angenehm verlaufen, weil er daraus nur profitiert habe. Nach drei Jahren sei die Zielvereinbarung überprüft und die Leistungszulage verstetigt worden.


„Ich bin als Maschinenbauer relativ anwendungsorientiert. Das heißt, wir bearbeiten eine Reihe von Auftragsforschungsprojekten. Die Möglichkeit, Forschungs- und Lehrzulagen zu erhalten, war für mich auch ein Grund, in die W-Besoldung zu wechseln. Die übrigen Zulagen sind eher in einer für uns geringen Größenordnung, so dass das an unserer Fakultät nicht wirklich einen Anreiz darstellt.“ (Professor IW U2 Niedersachsen)

Letztendlich könnten darüber sechsstellige Summen im Jahr eingeworben werden. Dadurch, dass sich die Forschungszulage ausschließlich auf Auftragsforschung bezieht, sehen die Professoren jedoch auch die Gefahr einer Fehlsteuerung. Insgesamt wird die W-Besoldung von den Professoren nicht als leistungsförderlich bewertet. Teilweise wird eher eine frustrie-
rende Wirkung gesehen, weil es genug Professoren gebe, die etwas leis-
ten, aber nicht belohnt würden.

7.4.3.3 Zusammenfassung Fallstudien Niedersachsen
sungsgerichts wird an beiden Universitäten als richtig, die Umsetzung jedoch eher als „Mogelpackung“ erachtet. Zudem habe sich dadurch eine stärkere Konkurrenz der Ländersysteme entwickelt.

7.4.4 Fallstudie in Baden-Württemberg


7.4.4.1 Universität 1


Von der Vergabe besonderer Leistungsbezüge hat Universität 1 in Baden-Württemberg bislang keinen Gebrauch gemacht, man sei aber gerade dabei, zusammen mit den Dekanen ein Verfahren und einen Kriterienkatalog zu entwickeln. Diese Zulagen seien gerade für Professoren gedacht, „die ihre Energie in etwas stecken, was der gesamten Universität etwas bringt“ (Prorektor U1 BW).

Dass die W-Besoldung zu Leistungssteigerungen führt, sehen die Befragten nicht. Dies läge vermutlich auch daran, dass die Leistungskomponente an ihrer Universität nicht greife.

„Es ist ein Kuriosum, das man dort meint, eine Leistungskomponente einführen zu müssen, wo die Menschen im Wesentlichen intrinsisch motiviert
sind. Im gesamten A-Besoldungsbereich, in dem sehr viele beschäftigt sind, die wirklich nur extrinsisch motiviert sind, war das nie im Gespräch und das führt dann halt dazu, dass ein Oberstudienrat mehr verdient als ein W2-Professor.“ (Dekan SW U1 BW)

Der interviewte Professor findet, dass die Hochschulleitung sich zu sehr auf die Vergabe von Berufungs- und Bleibebezüge zurückgezogen hat. Dies setze natürlich den Anreiz, durch zusätzliche Rufe sein Gehalt aufzubessern.

„Bei uns bewerben sich Professoren, die auf „Bundesliganiveau“ sind, an Universitäten, die „Regionalliganiveau“ haben und die Universität geht in Bleibeverhandlungen. Im Fußball würde man sagen „auf Wiedersehen“, weil schon die Tatsache, dass man mit der Regionalliga verhandelt, stellt einen nicht in ein gutes Licht.“ (Professor SW U1 BW)


Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts wird als gut erachtet, allerdings gebe es gerade durch die Einführung von Erfahrungsstufen in einigen Bundesländern eine zunehmende Heterogenisierung. Zudem schrumpfe der Spielraum für Leistungsbezüge weiter.

7.4.5 Zusammenfassende Auswertung der Fallstudien

Insgesamt werden an allen untersuchten Universitäten bei der Berufung Zulagen ausgehandelt, kein Professor erhält ausschließlich das Grundgehalt. Diese Zulagen werden an einigen Universitäten grundsätzlich, an einigen Universitäten teilweise mit einer Zielvereinbarung verknüpft. Nur an den beiden Universitäten in Nordrhein-Westfalen werden im Normalfall


Von der Vergabe besonderer Leistungsbezüge machen die Universitäten mit Ausnahme von Universität 1 in Baden-Württemberg Gebrauch, die Beträge, die über besondere Leistungsbezüge vergeben werden, sind jedoch ein eher kleiner Anteil im Vergleich zu den Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen. An den meisten Universitäten ist es so, dass die Professoren besondere Leistungsbezüge beantragen können, lediglich an Universität 1 in Nordrhein-Westfalen schlägt der Dekan die Professoren vor. Häufig geben die Dekane jedoch zu den eingereichten Anträgen eine Stellungnahme ab. Letztendlich werden nur wenige Anträge auch tatsächlich mit einer Zulage belohnt. Zudem sind die Zulagen so gering, dass die Vergabe eher eine Anerkennungsfunktion besitzt.

Zwar wird insgesamt konstatiert, dass durch die W-Besoldung Markt- und Leistungsaspekte besser berücksichtigt werden können, dass diese aller-
dings Leistungssteigerungen im Arbeitsverhalten der Professoren bewirkt, wird weitestgehend bezweifelt. So führe die W-Besoldung gewiss zu einem stärkeren Blick auf Leistungen, allerdings seien die Mittel, die über besondere Leistungszulagen vergeben würden, zu gering, um der ursprünglichen Intention der W-Besoldung gerecht zu werden. Zudem seien Professoren von jeher eher intrinsisch motiviert, wem es wichtig sei, viel Geld zu verdienen, der ginge nicht in die Wissenschaft.


Die Ergebnisse der Fallstudien stimmen trotz unterschiedlicher landesrechtlicher Regelungen und Rahmenbedingungen weitestgehend überein. Ob eine Universität eher groß oder eher klein ist bzw. ob sie über hohe Drittmittelinnahmen oder einen hohen Jahresetat verfügt, hat keinen Unterschied auf die Vergabepraxis von Leistungsbezügen bzw. die Bewertung der Effekte der W-Besoldung durch die Hochschulleitungen, Dekane und Professoren. Auch die Art der Umsetzungen der Reformen aufgrund des Bundesverfassungsgerichtsurteils wird bundesländerübergreifend kritisiert.
8 Schlussfolgerungen der empirischen Untersuchungen

Im folgenden Kapitel 8.1 werden zunächst die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen zusammenfassend betrachtet, bevor diese in Kapitel 8.2. in die bisherigen Forschungen zur W-Besoldung eingegliedert werden.

8.1 Interpretation der Ergebnisse

Wie lassen sich die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen zusammenfassend interpretieren? Anhand der landesrechtlichen Auswertung konnte gezeigt werden, dass es durchaus Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern gibt, was die Freiräume der Universitäten bei der Ausgestaltung der W-Besoldung betrifft. Bei der standardisierten Befragung konnten aus allen Bundesländern Rückläufe verzeichnet werden, durch Regressionsanalysen konnte jedoch kein signifikanter Zusammenhang zwischen den landesrechtlichen Vorgaben und den Effekten der W-Besoldung ermittelt werden. Als mögliche Ursache dafür, dass die Hochschulleitungen die W-Besoldung nicht individuell an ihre Bedürfnisse anpassen und zu einer Profilbildung nutzen, werden im Rahmen der qualitativen Fallstudien fehlende finanzielle Mittel genannt. Insgesamt scheint es den Hochschulleitungen wichtiger, Professoren für ihre Universitäten gewinnen zu können, als nachträglich ihre erbrachten Leistungen im Rahmen von besonderen Leistungsbezügen zu honorieren. So lässt sich als Ergebnis der standardisierten Befragungen feststellen, dass durchschnittlich ca. 80% der W-besoldeten Professoren Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge erhalten, zwei Drittel der teilnehmenden Hochschulleitungen geben sogar an, in 100% der Fälle Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge zu vergeben. Auch an allen im Rahmen der Fallstudien untersuchten Universitäten werden bei jeder Berufung Zulagen ausgehandelt. Dabei werden bei den Berufungsverhandlungen durchaus Marktaspekte berücksichtigt. Das ist aus Sicht der interviewten Hochschulleitungen aber auch nötig, um beispielsweise einen Professor, der vorher in der Industrie tätig war, überhaupt für die jeweilige Universität gewinnen zu können. In Niedersachsen wird zudem der weiterhin vorhandene Vergaberahmen kritisiert. Eine Universität gibt in den Fallstudien sogar an, es gebe eine ganze Reihe unbesetzter Professorenstellen, um vernünftige Gehälter zahlen zu
können. Ein Teil der Mittel der unbesetzten Professorenstellen wird folglich für die Zulagen anderer Professoren genutzt.

Betrachtet man beispielsweise das Bundesland Hessen, so lässt sich feststellen, dass hier einerseits scheinbar optimale gesetzliche Regelungen durch den Landesgesetzgeber getroffen wurden, welche den Hochschulen viele Freiräume bei der Ausgestaltung der W-Besoldung ermöglichen, andererseits Hessen jedoch niedrige Einstiegsgehälter hat, welche zu Wettbewerbsnachteilen gegenüber anderen Bundesländern führen. Dementsprechend wird ein Großteil des Budgets für Leistungsbezüge bereits bei den Berufungsverhandlungen vergeben.


Auch die Annahme, dass durch eine größere Konsumtion vorhandener Leistungsbezüge bzw. durch die Wiedereinführung von Dienstaltersstufen ein Ungerechtigkeitsempfinden bei den leistungsstärkeren Professoren entsteht, welches zu einer negativeren Bewertung von Anreizwirkung und Effekten der W-Besoldung führt, konnte anhand der Regressionsanalysen widerlegt werden. Der Frage, ob dies möglicherweise daran liegt, dass die Professoren das Urteil und die daraus resultierenden Reformen als grundsätzlich eher gut oder eher leistungsfeindlich empfinden, wurde im Rahmen der qualitativen Interviews nachgegangen. Dabei lässt sich festhal-
ten, dass sowohl die interviewten Hochschulleitungen und Dekane als auch die Professoren zwar das Urteil des Bundesverfassungsgerichts als notwendig und richtig erachten, die Umsetzung der Reformen in den einzelnen Ländern jedoch mehrheitlich kritisieren. Durch die Beibehaltung eines Zwei-Säulen-Modells mit festem Grundgehalt und variablen Leistungsbezügen ist mit der Erhöhung der Grundgehälter das Budget für Leistungszulagen weiter geschrumpft, was die Anreizwirkung der W-Besoldung folglich mindert. Durch die Konsumtion bereits vorhandener Leistungsbezüge ist unter den Professoren außerdem eine eher demotivierende Stimmung entstanden, unabhängig davon, wie die Reform im Einzelnen ausgestaltet ist. Insgesamt konterkarriert jede bisher umgesetzte Novellierung die ursprüngliche Intention einer leistungsorientierten Vergütung.

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen verdeutlichen, dass die Wahrnehmung des Vergabeverfahrens sowie der Kriterien der Leistungsbemessung einen signifikanten Einfluss auf die Beurteilung von Anreizwirkung und Effekten der W-Besoldung besitzt. Empfinden die Professoren das Vergabeverfahren und die Kriterien der Leistungsbemessung als hinreichend individuell, fair, transparent und motivierend, bewerten sie die Anreizwirkung als stärker und die negativen Effekte als geringer ausgeprägt. Diese Aussage muss jedoch dahingehend relativiert werden, dass gerade die Anreizwirkung der W-Besoldung – vor allem in den Bereichen Lehre und akademische Selbstverwaltung, aber auch im Hinblick auf die Forschung – in der aktuellen Professorenbefragung als eher schwach eingeschätzt wird. Dies könnte jedoch auch an der Tatsache liegen, dass nur 10% der Hochschulleitungen in der standardisierten Umfrage angegeben haben, die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge überhaupt regelmäßig zu veröffentlichen und das Verfahren sowie deren Ausgang für die Professoren somit mehrheitlich intransparent ist.

Ein Vergleich mit den Ergebnissen der Professorenbefragung des vorherigen Forschungsprojekts zeigt zusätzlich auf, dass sich im Zeitverlauf keine großen Veränderungen in der Beurteilung der Anreizwirkung der W-Besoldung ergeben haben. Betrachtet man außerdem die Bewertungen zur Wirkung der W-Besoldung durch die unterschiedlichen befragten Hochschulakteure im aktuellen Forschungsprojekt, so lässt sich feststellen, dass die Rektoren und Kanzler die Anreizwirkung der W-Besoldung zwar deutlich positiver beurteilen als die Dekane und W-besoldeten Professoren, alle befragten Hochschulakteure aber insgesamt die Anreizwirkung, die von der W-Besoldung ausgeht, als eher schwach einschätzen. Auch der Einfluss von Fachkulturen auf die Bewertung der Anreizwirkung erscheint eher gering.

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews stützen diese Aussagen. So wohl Hochschulleitungen als auch Dekane und W-besoldete Professoren unterschiedlicher Fachbereiche bewerten die Anreizwirkung als schwach. Insgesamt wird der Leistungsaspekt der W-Besoldung von den Interview-
ten jedoch überwiegend für interessant befunden, da die alte Regelung, dass alle Professoren unabhängig von ihrer Leistung gleich viel verdienen, nicht gerade motivierend gewesen sei.

überdurchschnittliche Leistungen erbringt und trotzdem nicht mit einer Zu-
lage belohnt wird. Dabei muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass
keiner der interviewten Professoren bislang überhaupt einen Antrag auf
Gewährung besonderer Leistungsbezüge gestellt hat. Dies liegt zum einen
daran, dass das Verfahren und die Kriterien der Leistungsbemessung so-
wie der Verfahrensausgang für manche Professoren nicht transparent sind
bzw. aus Sicht der Professoren nicht ausreichend kommuniziert werden.
Auch ist den Professoren durchaus bekannt, dass die Chancen, dass ihr
Antrag letztendlich mit einer Leistungszulage belohnt wird, relativ gering
sind. Den Universitätsleitungen ist dabei durchaus bewusst, dass die Aus-
gestaltung in dieser Weise nicht gedacht ist und so nicht der ursprüngli-
chen Intention der W-Besoldung gerecht werden kann.

Schaut man sich zudem die Bewertungen der standardisierten Befragun-
gen zu den in der Literatur vielfach postulierten negativen Effekten der
W-Besoldung an, so lässt sich feststellen, dass die leistungsorientierte
Vergütung aus Sicht der Professoren durchaus zu einer Steigerung von
Quantität statt Qualität, zu einer Einengung der persönlichen Freiheit von
Forschung und Lehre, zu verstärktem Konkurrenzdenken sowie zu Vertei-
lungsrängeleien innerhalb des Fachbereichs bzw. zwischen den Fachbe-
reichen geführt hat. Zusätzlichen ist die Aushandlung der Leistungszulagen
aus Sicht der Mehrheit der Befragten eher langwierig und zeitraubend.
Auch in der Beurteilung der möglichen negativen Effekte der leistungsori-
entierten Professorenbesoldung unterscheiden sich jedoch die Ansichten
der Hochschulakteure. So empfinden vor allem die Professoren, aber
auch die Dekane – über alle Fachbereiche hinweg – die negativen Effekte
der W-Besoldung als durchaus stärker vorhanden als die Hochschullei-
tungen. Tendenziell werden somit die negativen Effekte der W-Besoldung
in den standardisierten Befragungen als größer eingeschätzt als deren
Anreizwirkung.

Im Rahmen der Fallstudien werden von den Interviewten die in der stan-
dardisierten Befragung abgefragten möglichen negativen Effekte aller-
dings weitestgehend nicht beobachtet. Lediglich die langwierigen Nach-
verhandlungen werden erwähnt, jedoch überwiegen nach Meinung der Befragten letztendlich die positiven Aspekte dieser Nachverhandlungen gegenüber dem Zeitaufwand. Dass die übrigen negativen Effekte im Rahmen der Interviews nicht genannt werden, könnte aber auch daran liegen, dass das Leistungsprinzip an den untersuchten Universitäten weniger greift als an anderen Hochschulen.


8.2 Einbettung der Ergebnisse in die bisherigen Forschungen zur W-Besoldung

Im Rahmen dieser Dissertation wurde erstmalig ein Kausalmodell entwickelt, mit der Absicht, die Bestimmungsfaktoren, die die Bewertung der Effekte der W-Besoldung beeinflussen, zu ermitteln. Die Hypothesen und Interviewleitfäden wurden dabei auf Grundlage der bisherigen theoretischen wie empirischen Forschungen zur W-Besoldung gebildet. Die Ergebnisse der quantitativen Befragungen sowie der qualitativen Fallstudien wurden bereits in Kapitel 8.1 zusammengefasst und umfassend interpretiert. Anknüpfend an die Erkenntnisse vorheriger empirischer Studien zur W-Besoldung lässt sich Folgendes festhalten:

Als Ursachen dafür, dass die W-Besoldung in der breiten Masse der W-besoldeten Professoren keine Wirkung entfaltet, werden in den bisherigen Untersuchungen zum einen die schlechte Kommunikation seitens der Hochschulleitungen sowie die mangelnde Transparenz des Vergabeverfahrens besonderer Leistungsbezüge und zum anderen die eingeschränkte Benutzung der W-Besoldung als Steuerungsinstrument sowie die geringe Höhe der besonderen Leistungszulagen genannt. Diese Ursachen wurden auch in den aktuellen empirischen Untersuchungen beobachtet.


Als ein weiteres Ergebnis der standardisierten Befragungen sowie der qualitativen Fallstudien lässt sich feststellen, dass die Universitäten die W-Besoldung nur eingeschränkt als Steuerungsinstrument nutzen. Das Budget wird weitestgehend für Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge

Anhand von qualitativen Interviews mit W-Besoldeten Professoren stellt Biester (2011, 2013) außerdem fest, dass das Leistungsprinzip von den Hochschullehrern nicht generell abgelehnt wird, dass jedoch das niedrige Grundgehalt sowie die Anreizwirkung der Leistungszulagen aufgrund der vergleichsweise geringen Beträge eher kritisch bewertet werden. Diese geringe Anreizwirkung der Leistungszulagen wurde ebenfalls in unserem vorherigen Forschungsprojekt (Bogumil et al. 2013a, 2013b) ermittelt und lässt sich im Rahmen der aktuellen quantitativen Befragungen weiterhin beobachten. Biesters Erkenntnisse lassen sich zudem auch für die qualitativ Fallstudien bestätigen. So beurteilen die interviewten Professoren den Leistungsaspekt überwiegend als interessant. Einige Hochschullehrer empfinden die Ausgestaltung der W-Besoldung sowie die geringen Chan-


Die Aussagen der empirischen Untersuchungen stimmen somit weitgehend mit den Erkenntnissen der vorherigen Forschungen überein. Einzig die Leistungsmessung und -beurteilung durch die Universitäts- und Fakultätsleitungen wurde in vorherigen Untersuchungen kritisiert, in den aktuellen Interviews jedoch nicht als problematisch beurteilt. Die anhand der bisherigen kontextbezogenen Fallstudien vermittelten Verallgemeinerungen scheinen dementsprechend durchaus einen überwiegend zutreffenden Eindruck der Gesamtsituation abzubilden.

Fazit und Ausblick


Anliegen der vorliegenden Dissertation war es, die Ausgestaltung der W-Besoldung – vor und nach der Reform – wissenschaftlich zu untersu-


Anhand einer standardisierten Professorenbefragung im Rahmen unseres Forschungsprojekts „Wirkungen neuer Steuerung auf die Aktivitätsstruktur


Im Rahmen von Kausalanalysen wurde anschließend untersucht, ob es Bestimmungsfaktoren gibt, die die Bewertung der Effekte der W-Besoldung beeinflussen. Wie viele Vorgaben die Länder treffen bzw.

Mithilfe von Fallstudien an sieben ausgewählten Universitäten wurden die Ergebnisse der quantitativen Befragungen ergänzt. Die Erkenntnisse der qualitativen Interviews stützen die Aussagen der quantitativen Umfrage. Sowohl die Hochschulleitungen und Dekane als auch die W-besoldeten Professoren selbst bewerten die Anreizwirkung der W-Besoldung als schwach, die in der standardisierten Befragung ermittelten negativen Effekte werden jedoch an den untersuchten Universitäten weitestgehend ebenfalls nicht beobachtet.

Betrachtet man die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen vor dem Hintergrund der Agenturtheorie, so lässt sich festhalten, dass der Prinzipal Wissenschaftsministerium zwar die finanziellen und rechtlichen Grundla-


Aus der Sicht von Professoren als Agenten ermöglicht die W-Besoldung durchaus (weiterhin) opportunistisches Verhalten, da gerade die Qualität der Leistungen der Professoren in Forschung und Lehre von dem Prinzipal Hochschulleitung nicht in ausreichendem Maße beurteilt werden kann. Zwar werden zur Beurteilung von besonderen Leistungen der Professoren bzw. bei Nachverhandlungen zumeist Stellungnahmen der jeweiligen Dekane eingeholt, so dass formal eine gestärkten Rolle des Präsigals Dekan beobachtet werden kann, faktisch wird diese jedoch aufgrund der vergleichsweise kurzen Amtszeit der Dekane sowie den teilweise sehr hete-
rogenen Fakultäten eingeschränkt. Dass die W-Besoldung Fehlanreize bezüglich des Arbeitsverhaltens der Professoren verursacht, wurde allerdings an keiner der an den Fallstudien teilnehmenden Universitäten beobachtet.


Die Ergebnisse der aktuellen standardisierten Befragungen sowie der qualitativen Fallstudien stimmen insgesamt weitestgehend mit den bisherigen


28 http://www.hochschulverband.de/cms1/w-besoldung.html
bleibt abzuwarten, ob bzw. inwieweit eine erneute Reform der Reform der ursprünglichen Professorenbesoldungsreform erfolgt.


Die Forschungsfragen, inwieweit die Honorierung besonderer Leistungen durch nichtmonetäre Belohnungen an den Universitäten bereits vorhanden ist und ob von immateriellen Anreizen möglicherweise sogar eine stärker leistungsfördernde Wirkung auf das Arbeitsverhalten von Professoren ausgeht, als von monetären Zulagen im Rahmen der W-Besoldung, sind in weiterführenden Untersuchungen empirisch zu überprüfen.

Im Zuge der Analyse der quantitativen Befragung der W-besoldeten Professoren konnte zudem ermittelt werden, dass Hochschullehrerinnen die Anreizwirkung der leistungsorientierten Professorenbesoldung signifikant positiver einschätzen als ihre männlichen Kollegen. Das Geschlecht ist allerdings lediglich als Kontrollvariable in die Regressionsschätzungen
Literatur


196


Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildungen

Abbildung 1: Prinzipal-Agenten-Beziehungen an Universitäten ............... 51
Abbildung 2: Wirkung der W-Besoldung aus Sicht der Professoren im Zeitvergleich ................................................................. 122
Abbildung 3: Letztentscheidung bei der Vergabe von besonderen Leistungszulagen ................................................................. 126
Abbildung 4: Stellungnahme/Beurteilung bei der Vergabe von besonderen Leistungszulagen ......................................................... 127
Abbildung 5: Wirkung der W-Besoldung aus Sicht der unterschiedlichen Hochschulakteure ......................................................... 129
Abbildung 6: Wirkung der W-Besoldung aus Sicht von Dekanen unterschiedlicher Fachbereiche ................................................. 132
Abbildung 7: Wirkung der W-Besoldung aus Sicht von Professoren unterschiedlicher Fachbereiche ............................................. 134

Tabellen

Tabelle 1: Gesetzliche Grundlagen auf Landesebene ................................ 77
Tabelle 2: Kriterienvorgaben und Einschränkungen bei Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen ..................................................... 79
Tabelle 3: Kriterienvorgaben und Einschränkungen bei besonderen Leistungszulagen ............................................................... 80
Tabelle 4: Einschränkungen bei Funktionsleistungsbezügen ................. 81
Tabelle 5: Kontingentierung .................................................................. 82
Tabelle 6: Zuständigkeiten bei Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen 82
Tabelle 7: Regelung durch Ordnungen oder Richtlinien ....................... 83
Tabelle 8: Dynamisierung von befristeten Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen ................................................................. 84
Tabelle 9: Befristung von besonderen Leistungszulagen ..................... 85
Tabelle 10: Dynamisierung von besonderen Leistungszulagen .......... 86
Tabelle 11: Überschreitung der Regel-Höchstgrenze bei der Ruhegehaltfähigkeit ................................................................. 87
Tabelle 12: Forschungs- und Lehrzulage................................................................. 88
Tabelle 13: Vergaberahmen/Besoldungsdurchschnitt........................................... 89
Tabelle 14: Zusammenfassung der landesrechtlichen Auswertung ........... 90
Tabelle 15: Zusammenfassende Betrachtung der Novellierungen........ 101
Tabelle 16: Zusammenfassende Auswertung der Reformansätze........ 107
Tabelle 17: Vergleich Grundgesamttheit und Stichprobe ....................... 109
Tabelle 18: Rücklauf nach Fachbereichen......................................................... 110
Tabelle 19: Rücklauf nach Bundesländern ......................................................... 111
Tabelle 20: Anträge und Erfolgsquote nach Drittmittelgebern............. 113
Tabelle 21: Erfolgsquote bei der Einwerbung von Drittmitteln .......... 114
Tabelle 22: Erhalt von Leistungszulagen ......................................................... 115
Tabelle 23: Wahrnehmung der Vergabe von Leistungszulagen .......... 115
Tabelle 24: Effekte der W-Besoldung ................................................................. 117
Tabelle 25: Hauptkomponentenanalyse der Effekte der W-Besoldung.. 118
Tabelle 26: Vergleich Grundgesamttheit und Stichprobe 2010 .......... 120
Tabelle 27: Vergleich Stichprobe 2010 und Stichprobe 2014 .......... 121
Tabelle 28: Rücklauf der standardisierten Befragungen ....................... 123
Tabelle 29: Ergebnisse der linearen Regressionen .................................. 142
## Anhang A: Materialien zum Gesetzesvergleich

<table>
<thead>
<tr>
<th>Land</th>
<th>Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge</th>
<th>Bewertung</th>
<th>Quelle</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Baden-Württemberg</td>
<td>Bleibeleistungsbezüge werden nur gewährt, wenn der Professor das Einstellungsangebot eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers in Schriftform vorlegt. Die Vergabe eines neuen oder höheren Leistungsbezugs soll bei einem Ruf an eine andere Hochschule im Inland frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass erfolgen.</td>
<td>0</td>
<td>VO § 2 (1-2)</td>
</tr>
<tr>
<td>Bayern</td>
<td>Bleibeleistungsbezüge dürfen nur gewährt werden, wenn ein Ruf an eine andere, in der Regel außerbayerische Hochschule vorgelegt oder das Einstellungsinteresse eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers glaubhaft gemacht wird. Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sollen frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen neu vergeben oder erhöht werden.</td>
<td>1</td>
<td>VO § 3 (1+3) G Art. 70 (1)</td>
</tr>
<tr>
<td>Berlin</td>
<td>Die Gewährung von Bleibeleistungsbezügen setzt voraus, dass der Professor den Ruf einer anderen Hochschule vorlegt.</td>
<td>1</td>
<td>G § 3 (2)</td>
</tr>
<tr>
<td>Brandenburg</td>
<td>Die Gewährung von Bleibeleistungsbezügen setzt voraus, dass der Professor den Ruf einer anderen Hochschule vorlegt oder das Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers glaubhaft macht. Seit der letzten Gewährung sollen mindes tens drei Jahre vergangen sein.</td>
<td>1</td>
<td>G § 31 (3) VO § 2 (2)</td>
</tr>
<tr>
<td>Bremen</td>
<td>Die Gewährung von Bleibeleistungsbezügen setzt voraus, dass Professoren das Einstellungsinteresse eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers glaubhaft gemacht haben. Die Gewährung eines neuen oder höheren Leistungsbezugs ist bei einem Ruf zu einer anderen Hochschule im Inland oder einer Hausberufung frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass zulässig.</td>
<td>1</td>
<td>VO § 3 (1,2)</td>
</tr>
<tr>
<td>Hessen</td>
<td>Bleibeleistungsbezüge dürfen nur vergeben werden, wenn der Professor das Einstellungsinteresse eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers glaubhaft gemacht hat.</td>
<td>2</td>
<td>VO § 3 (1)</td>
</tr>
<tr>
<td>Mecklenburg-Vorpommern</td>
<td>Die Gewährung von Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungsverhandlungen setzt voraus, dass der schriftlich erteilte Ruf an eine andere Hochschule oder das schriftliche Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers oder Dienstherrn vorgelegt wird. Die Gewährung eines neuen oder höheren Leistungsbezuges ist bei einem Ruf von einer Hochschule zu einer anderen Hochschule im Inland frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass zulässig.</td>
<td>0</td>
<td>VO § 1 G § 12 (2)</td>
</tr>
<tr>
<td>Niedersachsen</td>
<td>Bleibeleistungsbezüge dürfen nur vergeben werden, wenn der Professor das Einstellungsinteresse eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers glaubhaft macht.</td>
<td>2</td>
<td>VO § 3 (1)</td>
</tr>
<tr>
<td>Nordrhein-Westfalen</td>
<td>Neue oder höhere Leistungsbezüge stehen bei einem neuen Ruf frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung zu. Die Gewährung von Bleibeleistungsbezügen setzt voraus, dass die Professorin oder der Professor den Ruf</td>
<td>0</td>
<td>G § 12 (1) VO § 3</td>
</tr>
<tr>
<td>Bundesland</td>
<td>Text</td>
<td>Zeilen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>----------------------------</td>
<td>-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>--------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Rheinland-Pfalz</td>
<td>Die Hochschule kann in ihren Richtlinien für die Gewährung neben den gesetzlichen Voraussetzungen weitere Kriterien festlegen. Dabei kann die Hochschule auch Regelungen treffen, die im Rahmen von Bleibeverhandlungen vorsehen, dass ein Nachweis über das Einstellungsinteresse eines anderen Arbeitgebers geführt werden muss.</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Saarland</td>
<td>Die Gewährung neuer oder höherer Leistungsbezüge ist bei einem Ruf an eine andere Hochschule oder einer Berufung innerhalb einer Hochschule frühestens nach Ablauf von drei Jahren zulässig. Die Gewährung von Leistungsbezügen setzt voraus, dass der Professor den Ruf einer anderen Hochschule oder das Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers vorlegt.</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen</td>
<td>Die Gewährung von Bleibeleistungsbezügen ist nur zulässig, wenn der Professor dem Dienstherrn den Ruf an eine andere Hochschule oder eine schriftliche Einstellungszusage eines anderen Arbeitgebers nachweist. Seit der letzten Gewährung sollen mindestens drei Jahre vergangen sein.</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen-Anhalt</td>
<td>Neuere und höhere Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sollen bei einem Ruf einer anderen Hochschule im Inland oder einer Hausberufung frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass gewährt werden. Die Gewährung von Bleibeleistungsbezügen setzt voraus, dass der Professor den Ruf einer anderen Hochschule oder das Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers vorlegt.</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Schleswig-Holstein</td>
<td>Ein neuer oder höherer Berufungsleistungsbezug soll frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass gewährt werden. Die Gewährung von Bleibeleistungsbezügen setzt voraus, dass der Professor das Einstellungsinteresse eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers nachweist.</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Thüringen</td>
<td>Für besondere Leistungen, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden.</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Baden-Württemberg</td>
<td>Für besondere Leistungen, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden.</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bayern</td>
<td>Für besondere Leistungen, die im Rahmen der hauptamtlichen Tätigkeit in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden sollen, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden.</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Berlin</td>
<td>Für besondere Leistungen, die über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht wurden, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden.</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Brandenburg</td>
<td>Für besondere Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden. Der Bewertungszeitraum soll fünf Jahre nicht überschreiten.</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bremen</td>
<td>Für besondere Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden.</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hamburg</td>
<td>Bei der Vergabe besonderer Leistungsbezüge als monatliche Zahlungen müssen die besonderen Leistungen in der Regel</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bundesland</td>
<td>Beschreibung</td>
<td>Bundesrecht</td>
<td>Anmerkungen</td>
</tr>
<tr>
<td>------------</td>
<td>--------------</td>
<td>-------------</td>
<td>-------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Hessen</td>
<td>Für besondere Leistungen, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können besondere Leistungsbezüge vergeben werden.</td>
<td>VO § 4 (1-3)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mecklenburg-Vorpommern</td>
<td>Für besondere Leistungen, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden. Bei der Gewährung von besonderen Leistungsbezügen ist zu gewährleisten, dass es sich bezogen auf das jeweilige Fach um besondere Leistungen handelt.</td>
<td>G § 13 (1) VO § 2 (3)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Niedersachsen</td>
<td>Für besondere Leistungen, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden.</td>
<td>VO § 4 (1)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nordrhein-Westfalen</td>
<td>Für besondere Leistungen, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden.</td>
<td>G § 12 (2) VO § 4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Rheinland-Pfalz</td>
<td>Für besondere Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden.</td>
<td>G § 38 (2) VO § 4 (1-2)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Saarland</td>
<td>Besondere Leistungsbezüge können gewährt werden für Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über einen Zeitraum von mehreren Jahren erbracht werden.</td>
<td>G § 10 (2) VO § 6 (1)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen</td>
<td>Besondere Leistungen sind solche, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden. Die Bewertung der individuellen Leistung soll jeweils in einem Zeitraum von drei bis fünf Jahren erfolgen.</td>
<td>G § 13 (2) VO § 3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen-Anhalt</td>
<td>Für besondere Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden. Die Bewertung der besonderen Leistungen soll in einem Zeitraum von drei bis fünf Jahren erfolgen.</td>
<td>G § 30 (1) VO § 4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Schleswig-Holstein</td>
<td>Für besondere Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden.</td>
<td>VO § 5 (1) G § 34 (1)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Thüringen</td>
<td>Besondere Leistungsbezüge können für besondere Leistungen, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden, gewährt werden.</td>
<td>G § 29 VO § 4</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Funktionsleistungsbezüge**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bundesland</th>
<th>Beschreibung</th>
<th>Bundesrecht</th>
<th>Anmerkungen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Baden-Württemberg</td>
<td>Vorstandsvorsitzende, hauptamtliche Vorstandsmitglieder, nebenamtliche Vorstandsmitglieder, Dekane, Rektoren der Studienakademien und Gleichstellungsbeauftragte sollen für die Dauer der Wahrnehmung dieser Funktion Funktionsleistungsbezüge erhalten. Funktionsleistungsbezüge können auch für die Wahrnehmung weiterer Funktionen oder besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung gewährt werden.</td>
<td>VO § 4 (1)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bayern</td>
<td>Insbesondere Dekane, Studiendekane; durch Satzung auch andere.</td>
<td>VO § 5; G Art. 72 (1-2)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Berlin</td>
<td>Für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder Hochschulleitung können Funktionsleistungsbezüge gewährt werden.</td>
<td>G § 3 (6)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Brandenburg</td>
<td>Funktionsleistungsbezüge gibt es nur für hauptamtliche Hochschulleiter, Vizepräsidenten, Dekane, Vorsitzende des Senats, Studienfachberater, Wahrnehmung von Aufgaben der Studienreform, Sprecher SFB sowie bei Wahrnehmung von Aufgaben, die durch die Hochschulverwaltung nicht wahrgenommen werden.</td>
<td>G § 33 VO § 5</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

209
<table>
<thead>
<tr>
<th>Bundesland</th>
<th>Beschreibung</th>
<th>Status</th>
<th>Quelle</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bremen</td>
<td>Rektoren und hauptamtlichen Mitgliedern von Leitungsgremien sowie Professoren der Hochschulen, die neben ihrem Hauptamt eine besondere Funktion innehaben, werden für die Dauer der Wahrnehmung dieser Funktion Funktionsleistungsbezüge gewährt.</td>
<td>1</td>
<td>VO § 5 (1-2)</td>
</tr>
<tr>
<td>Hamburg</td>
<td>Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen in der Hochschul- oder Fakultätsleitung (Funktionsleistungsbezüge) werden nur hauptamtlichen Präsidiums- und Dekanatsmitgliedern sowie Professoren gewährt, die neben ihren grundsätzlich überwiegenden anderen Hochschullehreraufgaben eine der folgenden Funktionen wahrnehmen: Dekan oder Prodekan einer Fakultät, Vizepräsidentin oder Vizepräsident einer Hochschule.</td>
<td>0</td>
<td>G § 35</td>
</tr>
<tr>
<td>Hessen</td>
<td>Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung können an hauptberufliche Mitglieder von Hochschulpräsidien und Professoren, die neben ihrem Hauptamt als nebenamtliche Vizepräsident oder Dekan tätig sind, vergeben werden. Die Hochschule kann weitere Funktionen und Aufgabenbereiche festlegen, für die Funktionsleistungsbezüge vergeben werden können.</td>
<td>1</td>
<td>VO § 5</td>
</tr>
<tr>
<td>Mecklenburg-Vorpommern</td>
<td>Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung werden den hauptamtlichen Professoren, die der Hochschulleitung angehören sowie den Fachbereichsleitern gewährt.</td>
<td>1</td>
<td>VO § 3 (1)</td>
</tr>
<tr>
<td>Niedersachsen</td>
<td>Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung werden den hauptamtlichen Mitgliedern von Hochschulpräsidien und Professoren, die neben ihrem Hauptamt als nebenamtlicher Vizepräsident oder als Mitglieder der Dekanate tätig sind, gewährt. Funktionsleistungsbezüge können auch für die Wahrnehmung weiterer Funktionen oder besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung gewährt werden.</td>
<td>1</td>
<td>VO § 5 (1-2)</td>
</tr>
<tr>
<td>Nordrhein-Westfalen</td>
<td>Für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder Hochschulleitung können Funktionsleistungsbezüge gewährt werden. Nicht hauptberuflichen Mitgliedern der Hochschulleitung, Dekanen sowie Funktionsträgern mit vergleichbarer Belastung und Verantwortung kann ein Funktions-Leistungsbezug in Höhe von bis zu 10 v.H. des jeweiligen Grundgehalts gewährt werden.</td>
<td>0</td>
<td>G § 12 (5) VO § 6</td>
</tr>
<tr>
<td>Rheinland-Pfalz</td>
<td>Für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder Hochschulleitung können Funktionsleistungsbezüge gewährt werden.</td>
<td>1</td>
<td>G § 38 (3) VO § 5</td>
</tr>
<tr>
<td>Saarland</td>
<td>Funktionsleistungsbezüge werden gewährt für die Dauer der Wahrnehmung hauptamtlicher Funktionen in der Hochschulselbstverwaltung oder in der Hochschulleitung. Für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung können Funktionsleistungsbezüge gewährt werden.</td>
<td>1</td>
<td>G § 10 (3)</td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen</td>
<td>Hauptberuflichen Leitern und Mitgliedern von Leitungsgremien an Hochschulen in Ämtern der Besoldungsgruppen W2 und W3 werden für die Dauer der Wahrnehmung dieser Funktionen Leistungsbezüge gewährt. Für die Dauer der Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwal-</td>
<td>1</td>
<td>G § 13 (6) VO § 5</td>
</tr>
</tbody>
</table>
tung oder Hochschulleitung können Leistungsbezüge an Inha-
ber von Ämtern der Besoldungsgruppen W2 und W3 gewährt
werden.

| Sachsen-Anhalt | Den Rektoren oder Präsidenten wird für die Dauer der Wahr-
| Schleswig-Holstein | Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder
| Thüringen | Funktionsleistungsbezüge sollen an Inhaber von Ämtern der
| Baden-Württemberg | Das zuständige Ministerium kann den Vorstand einer Hoch-
| Bayern | Mindestens 15 v.H. des Gesamtbetrags der Hochschulleis-
| Berlin | -
| Brandenburg | Mindestens 25 v.H. des Gesamtbetrags der Leistungsbezüge
| Bremen | -
| Hamburg | -
| Hessen | -
| Mecklenburg-Vorpommern | Die Hochschulleitung hat zu gewährleisten, dass mindestens
| Niedersachsen | Mindestens 20 v.H., höchstens jedoch 60 v.H. des Gesamtbetrags
| Nordrhein-Westfalen | -
| Rheinland-Pfalz | -
| Saarland | Für besondere Leistungsbezüge sollen mindestens 20 v.H. des
der Hochschule insgesamt zur Verfügung stehenden Vergabe-
berahmens ausgebucht werden.
| Sachsen | -
| Sachsen-Anhalt | -

<p>| | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>G § 31 (1)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>VO § 6 (1-3)</td>
<td>G § 35 (1)</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>G § 30</td>
<td>VO § 5 (1)</td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>VO § 7 (4)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>VO § 6 (2)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>VO § 2 (5)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>VO § 2 (1)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>VO § 6 (2)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bundesland</td>
<td>Zuständigkeiten</td>
<td>Artikeln</td>
</tr>
<tr>
<td>-------------------------</td>
<td>------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>----------</td>
</tr>
<tr>
<td>Schleswig-Holstein</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Thüringen</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Zuständigkeiten</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Baden-Württemberg</td>
<td>Hochschule ist zuständig für Vergabe aller Leistungsbezüge; bei Funktionsleistungsbezügen zwei Bestandteile: Festbetrag, dessen Höhe anhand von quantitativen Kriterien (Studierendenzahl, Haushaltsvolumen, Personal und Dauer der Amtszeit) sowie variabler Betrag, dessen Höhe anhand von qualitativen Kriterien (Qualifikation, Verantwortungsbereich) festzulegen ist. Vorstand regelt Verfahren, ist aktenkundig zu machen.</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Bayern</td>
<td>Für die nach dieser Rechtsverordnung zu treffenden Entscheidungen ist der Präsident der Hochschule zuständig. Das Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst kann sich bei Entscheidungen über die Gewährung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen die Zustimmung vorbehalten. Vor Entscheidungen über die Gewährung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen und von besonderen Leistungsbezügen holt der Präsident eine Stellungnahme des zuständigen Dekans ein; Die Hochschulen können durch Satzung nähere Regelungen über das hochschulinterne Verfahren der Bewertung der besonderen Leistungen treffen sowie weitere Aufgaben in der Hochschulselbstverwaltung festlegen, für die Funktionsleistungsbezüge gewährt werden können. Die Hochschulleitung erlässt im Benehmen mit dem Senat Grundsätze für die Vergabe von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen, besonderen Leistungsbezügen und Funktionsleistungsbezügen; diese sind innerhalb der Hochschule zu veröffentlichen.</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Berlin</td>
<td>Entscheidungen über die Gewährung von Leistungsbezügen trifft die Dienstbehörde (Hochschule); Hochschulen haben Kriterien für besondere Leistungen und das Verfahren zur Feststellung der Voraussetzungen der Gewährung von besonderen Leistungsbezügen im Rahmen eines Bewertungssystems durch Satzung festzulegen. Die Satzung der Hochschule bedarf der Genehmigung der für die Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung.</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Brandenburg</td>
<td>Über die Gewährung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen sowie besonderen Leistungsbezügen entscheidet der Präsident (auf Vorschlag des Dekans, Kanzler/Vizepräsident berät). Die Entscheidungsgründe sind aktenkundig zu machen. Die Hochschulen regeln durch Satzung das Verfahren zur Gewährung von Leistungsbezügen und Forschungs- und Lehrzulagen.</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Bremen</td>
<td>Die Entscheidung über die Gewährung von leistungsbezügen jeder Art sowie der Forschungs- und Lehrzulage trifft die Hochschule (Rektor), bei besonderen Leistungsbezügen und Forschungs- und Lehrzulagen auf Vorschlag des Dekans; Soweit die Gewährung Rektoren und hauptamtliche Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen betrifft, entscheidet der Senator für Bildung und Wissenschaft. Hochschulen regeln in einer Ordnung das Nähere zum Verfahren, Genehmigung durch Ministerium.</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Hamburg</td>
<td>Über die Gewährung von Leistungsbezügen entscheidet bei hauptamtlichen Mitgliedern des Präsidiums einer Hochschule die für das Hochschulwesen zuständigen Behörde nach Anhörung der oder des Vorsitzenden des Hochschulrats, bei Professorinnen und Professoren das Präsidium.</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

212
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------- | 3 | VO § 7 |
| Saarland | Über die Gewährung von Leistungsbezügen an Professoren entscheidet die jeweilige Hochschule. Über Leistungsbezüge des Präsidenten und des Vizepräsidenten für Verwaltung und Wirtschaftsführung der Universität des Saarlandes entscheidet das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft. Die Ge- | 1 | G § 10 (5) VO § 4 |

|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sachsen</th>
<th>Sachsen-Anhalt</th>
<th>Schleswig-Holstein</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>VO § 7</td>
<td>VO § 4 (1)</td>
<td>VO § 4 (5)</td>
</tr>
<tr>
<td>VO § 9</td>
<td></td>
<td>VO § 5 (3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>VO § 8</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Die Satzungen bedürfen der Genehmigung durch das für die Hochschulen zuständige Ministerium.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>2 VO § 3 (3) VO § 4 (3) VO § 8 (1) VO § 9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Befristung/Dynamisierung**

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>1 G § 38 (3-5)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>3 VO § 3 (2+4) VO § 4 (7-8) G Art. 72 (3) VO § 10 (3)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>2 G § 3 (2-3,6)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<p>| Brandenburg | Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge können befristet oder unbefristet vergeben werden, unbefristete Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge nehmen an den regelmäßigen Besol- |
|------------|----------------------------------------------------------------|--|</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>Bundesland</th>
<th>Kontext</th>
<th>Textinhalt</th>
<th>Rechtsquelle</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hessen</td>
<td>Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge können befristet oder unbefristet vergeben werden. Leistungsbezüge für besondere Leistungen können als Einmalzahlung oder als laufende Zahlung für einen Zeitraum bis zu fünf Jahren vergeben werden. Nach einer Frist von fünf Jahren können die Leistungsbezüge unbefristet vergeben werden. Ein Widerruf für den Fall eines erheblichen Leistungsabfalls ist vorzubehalten. Leistungsbezüge können an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.</td>
<td>VO § 3 (2)  VO § 4 (4)  G § 35 (1)  VO § 2 (2)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bundesland</td>
<td>Beschreibung</td>
<td>Seitenzahl</td>
<td>Verweise</td>
</tr>
<tr>
<td>---------------------</td>
<td>-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>------------</td>
<td>----------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Niedersachsen</td>
<td>Berufungs- und Bleibleistungsbezüge können befristet oder unbefristet vergeben werden. Sie nehmen an allgemeinen Besoldungsanpassungen teil. Besondere Leistungsbezüge können als Einmalzahlung oder als laufende Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren gewährt werden. Für einen sich unmittelbar anschließenden Fortsetzungszeitraum können sie unbefristet gewährt werden. Besondere Leistungsbezüge, die als laufende monatliche Zahlungen befristet oder unbefristet gewährt werden, nehmen an allgemeinen Besoldungsanpassungen teil.</td>
<td>4</td>
<td>VO § 3 (2) VO § 4 (2)</td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen</td>
<td>Leistungsbezüge können nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes befristet oder unbefristet gewährt werden. Unbefristet gewährte Leistungsbezüge können an den prozentualen Besoldungsanpassungen nach § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes teilnehmen.</td>
<td>2</td>
<td>G § 13 (1-2)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| 2 | G § 29 (3) | G § 30 | VO § 4 (7) |

| Schleswig-Holstein | Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge können befristet oder unbefristet vergeben werden. Besondere Leistungsbezüge können als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlung für einen Zeitraum bis zu fünf Jahren befristet vergeben werden. Im Fall einer wiederholten Vergabe für sich unmittelbar anschließende weitere Zeiträume können laufende besondere Leistungsbezüge unbefristet vergeben werden; sie sind mit einem Widerrufs vorbehalt für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls zu versehen. Die Leistungsbezüge nehmen an allgemeinen Besoldungsanpassungen teil. |
| 4 | VO § 4 (2) | VO § 5 (2) | G § 32 (2) |

| 3 | G § 28 (1) | G § 29 |

| Ruhegehaltfähigkeit |
| 2 | G § 38 (6-7) | VO § 6 (1-6) |

| 2; Anmerkung: Ruhegehaltfähigkeit nicht aus LBG/LBV entnehmen |

BayBeamtVG Art. 13
<table>
<thead>
<tr>
<th>Bundesland</th>
<th>Befristete Leistungsbezüge können frühestens nach jeweils zehnjährigem Bezug für ruhegehaltfähig erklärt werden.</th>
<th>bar</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bremen</td>
<td>Soweit sie mehrfach gewährt wurden, können befristete Leistungsbezüge, die für mindestens zwei Jahre bezogen wurden, ruhegehaltfähig werden. Die Höhe der ruhegehaltfähig zu erklärenden Leistungsbezüge kann höchstens bis zu insgesamt 40 v.H. des jeweiligen Grundgehalts betragen.</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Niedersachsen</td>
<td>Befristete Leistungsbezüge können frühestens nach jeweils zehnjährigem Bezug für ruhegehaltfähig erklärt werden. Leistungsbezüge können nicht über 40 v.H. hinaus für ruhegehaltfähig erklärt werden.</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Nordrhein-Westfalen</td>
<td>Befristete Leistungsbezüge können frühestens nach jeweils zehnjährigem Bezug für ruhegehaltfähig erklärt werden.</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Bundesland</td>
<td>Regelung</td>
<td>Quelle</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------</td>
<td>---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>-------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Bundesland</td>
<td>Regelung</td>
<td>Quelle</td>
</tr>
<tr>
<td>---------------------</td>
<td>---------------------------------------------------------------------------</td>
<td>-------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Schleswig-Holstein</td>
<td>Befristete Leistungsbezüge können frühestens nach jeweils zehnjährigem Bezug für ruhegehaltfähig erklärt werden. Leistungsbezüge können bis zur Höhe von 68 v.H. des jeweiligen Grundgehalts für ruhegehaltfähig erklärt werden. Das für die Hochschulen zuständige Ministerium kann Leistungsbezüge nach § 32 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 SHBesG gemäß § 36 Abs. 2 SHBesG über 34 v.H. des jeweiligen Grundgehalts hinaus für ruhegehaltfähig erklären.</td>
<td>1 G § 36 VO § 9</td>
</tr>
<tr>
<td>Forschungs- und Lehrzulagen</td>
<td>Bis zu 100 v.H. des Jahresgrundgehalts; Ausnahmen möglich.</td>
<td>2 G § 60 VO § 8</td>
</tr>
<tr>
<td>Baden-Württemberg</td>
<td>Die Forschungs- und Lehrzulagen dürfen innerhalb eines Kalenderjahres insgesamt 100 v.H. des Jahresgrundgehalts des Professors grundsätzlich nicht überschreiten; Überschreitungen können in besonderen Fällen im Einvernehmen mit dem Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst zugelassen werden.</td>
<td>2 G Art. 57 (1)</td>
</tr>
<tr>
<td>Berlin</td>
<td>Forschungs- und Lehrzulagen dürfen nur in Ausnahmefällen 50 v.H. des Jahresgrundgehalts überschreiten.</td>
<td>0 G § 3 (7)</td>
</tr>
<tr>
<td>Brandenburg</td>
<td>In einem Kalenderjahr dürfen an einen Professor Forschungs- und Lehrzulagen insgesamt höchstens bis zu 100 v.H. seines Jahresgrundgehalts bewilligt werden. In Ausnahmefällen kann der Höchstbetrag überschritten werden, dann Zustimmung Ministerium, sonst entscheidet Präsident nach Anhörung des Dekans auf Antrag des Professors.</td>
<td>2 G § 36 VO § 8</td>
</tr>
<tr>
<td>Bremen</td>
<td>Forschungs- und Lehrzulagen dürfen jährlich 100 v.H. des Jahresgrundgehalts der Professorinnen und Professoren nicht übersteigen.</td>
<td>1 VO § 6 (1)</td>
</tr>
<tr>
<td>Hamburg</td>
<td>Forschungs- und Lehrzulagen dürfen jährlich die Höhe des</td>
<td>1 G § 39</td>
</tr>
<tr>
<td>Bundesland</td>
<td>Regelung in den Besoldungsordnungen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>---------------------</td>
<td>--------------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hessen</td>
<td>Forschungs- und Lehrzulagen dürfen zusammen jährlich das Jahresgrundgehalt der Hochschullehrerin oder des Hochschullehrers nur in Ausnahmefällen überschreiten.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mecklenburg-Vorpommern</td>
<td>Forschungs- und Lehrzulagen dürfen jährlich 100 v.H. des Jahresgrundgehalts des Professors nicht überschreiten.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Niedersachsen</td>
<td>Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann aus diesen Mitteln für den Zeitraum, für den Drittmittel geahnt werden, eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, soweit der Drittmittelgeber Mittel für diesen Zweck ausdrücklich vorgesehen hat.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nordrhein-Westfalen</td>
<td>Forschungs- und Lehrzulagen dürfen in der Regel jährlich 100 v.H. des Jahresgrundgehalts des Professors nicht überschreiten.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Rheinland-Pfalz</td>
<td>Forschungs- und Lehrzulagen dürfen jährlich 100 v.H. des Jahresgrundgehalts nicht überschreiten.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Saarland</td>
<td>Forschungs- und Lehrzulagen, die innerhalb eines Kalenderjahres gezahlt werden, dürfen insgesamt das jeweilige Jahresgrundgehalt des Professors nicht überschreiten.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen</td>
<td>In einem Kalenderjahr darf die Zulage 100 v.H. des Jahresgrundgehalts des Professors nicht überschreiten. In Ausnahmefällen, insbesondere wenn für die Bindung eines Forschungsvorhabens an eine Hochschule ein besonderes Interesse besteht, kann der Höchstbetrag überschritten werden.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sachsen-Anhalt</td>
<td>Forschungs- und Lehrzulagen dürfen zusammen jährlich 100 v.H. des Jahresgrundgehalts nicht überschreiten.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Thüringen</td>
<td>In einem Kalenderjahr dürfen an einen Professor Forschungs- und Lehrzulagen höchstens bis zu 100 v.H. seines jährlichen Grundgehalts nach der Besoldungsordnung W bewilligt werden. Besteht für die Bindung eines Forschungsvorhabens an eine Hochschule des Landes ein besonderes Landesinteresse, kann der Höchstbetrag überschritten werden.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Vergaberahmen/Besoldungsdurchschnitt**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bundesland</th>
<th>Regelung in den Besoldungsordnungen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Baden-Württemberg</td>
<td>Der Besoldungsdurchschnitt nimmt an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil und kann jährlich um durchschnittlich 2 v.H., insgesamt höchstens um 10 v.H. überschritten werden, soweit zu diesem Zweck Haushaltsmittel bereitgestellt sind; das zuständige Ministerium legt jährlich die für die Hochschule maßgeblichen durchschnittlichen Besoldungsausgaben je Professor unter Berücksichtigung des errechneten Besoldungsdurchschnitts fest; Nicht in Anspruch genommene Mittel werden als zweckgebundene Haushaltsreste ins nächste Jahr übertragen; der Vergaberahmen kann in Ausnahmefällen vorübergehend erhöht werden.</td>
</tr>
<tr>
<td>Bayern</td>
<td>Der Gesamtbetrag der Hochschulleistungsbezüge (Vergaberaufnahme) ist nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen so zu bemessen, dass die durchschnittlichen jährlichen Besoldungsausgaben je besetzter Stelle den Betrag von 89.159,35 € für Universitäten nicht überschreiten. In diesem Rahmen kann das Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst für die einzelnen Hochschulen individuelle Besoldungsdurchschnitts vorgeben und in einem zentralen Ansatz eine Reserve</td>
</tr>
<tr>
<td>Land</td>
<td>Text</td>
</tr>
<tr>
<td>------</td>
<td>------</td>
</tr>
<tr>
<td>Berlin</td>
<td>Senatsverwaltung legt Besoldungsdurchschnitt für die einzelnen Hochschulen anhand von regelmäßigen Besoldungsanpassungen unter Berücksichtigung von Veränderungen der Stellenstruktur fest.</td>
</tr>
<tr>
<td>Brandenburg</td>
<td>Das für die Hochschulen zuständige Mitglied der Landesregierung legt die für die jeweilige Hochschule maßgeblichen durchschnittlichen Besoldungsausgaben je Professor unter Berücksichtigung des für das jeweilige Jahr bekannt gemachten Besoldungsdurchschnitts fest und teilt diese den Hochschulen mit.</td>
</tr>
<tr>
<td>Bremen</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Hamburg</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Hessen</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Niedersachsen</td>
<td>Das Ministerium für Wissenschaft und Kultur wirkt darauf hin, dass der Besoldungsdurchschnitt nach § 34 Abs. 1 Satz 1 BBesG nicht unterschritten wird. Es teilt den Hochschulen mit, wie hoch die durchschnittlichen Besoldungsausgaben je Professor unter Berücksichtigung der hochschulübergreifenden Betrachtung des Besoldungsdurchschnitts sein sollen.</td>
</tr>
<tr>
<td>Nordrhein-Westfalen</td>
<td>Die Organe der Hochschulen tragen dafür Sorge, dass durch die Gewährung von Leistungsbezügen die Funktionsfähigkeit der Hochschulen nicht berührt wird.</td>
</tr>
<tr>
<td>Rheinland-Pfalz</td>
<td>Das für das Hochschulwesen zuständige Ministerium weist jeder Hochschule ein bestimmtes an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmendes Professorenbesoldungsvolumen zu. Zur Berücksichtigung der nicht an dieser Besoldungsanpassung teilnehmenden Besoldungsbestandteile kann ein pauschaler Abzug vorgesehen werden. Die Hochschulen dürfen bei den Besoldungsausgaben das ihnen zugewiesene hochschulspezifische Professorenbesoldungsvolumen nicht überschreiten. Das für das Hochschulwesen zuständige Ministerium kann das hochschulspezifische Professorenbesoldungsvolumen um bis zu 2 v.H. erhöhen, vorbehaltlich der Mittellberichterstattung durch den Haushaltsgesetzgeber. Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Hochschulstandortes kann das zugewiesene Professorenbesoldungsvolumen einer Hochschule mit Zustimmung des für das Hochschulwesen zuständigen Ministeriums um bis zu 5 v.H. überschritten werden, vorbehaltlich der Mittellberichterstattung durch den Haushaltsgesetzgeber.</td>
</tr>
<tr>
<td>Saarland</td>
<td>Das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Ministerium für Inneres, Familie, Frauen und Sport und dem Ministerium der Finanzen den Besoldungsdurchschnitt unter Berücksichtigung von regelmäßigen Besoldungsanpassungen und der Besoldungs- und Stellenstruktur neu festzusetzen und bekannt zu machen.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Das Staatsministerium der Finanzen kann den jeweils maßgeblichen Besoldungsdurchschnitt im Einvernehmen mit dem Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und dem Staatsministerium des Innern bekannt machen. Dieser Besoldungsdurchschnitt ergibt sich unter Berücksichtigung der Anpassungen sowie von Veränderungen der Stellenstruktur; dabei kann ein pauschaler Abschlag vorgenommen werden, der sich aus den Besoldungsbestandteilen ergibt, die nicht den Anpassungen unterliegen.

Für Hochschulen, die eine Zielvereinbarung gemäß § 10 Abs. 2 Satz 1 und 2 Nr. 1 bis 7 SächsHSFG abgeschlossen haben und bezüglich derer das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst bestandskräftig festgestellt hat, dass sie die Anforderungen nach § 11 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 6 und 7 SächsHSFG erfüllen, gelten die vorstehenden Absätze nicht.

### Legende

<table>
<thead>
<tr>
<th>Vergabeverfahren</th>
<th>Berufungs- und Bleibleistungsbezüge</th>
<th>G § 14 VO § 8</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Muss für Bleibeverhandlungen das Angebot eines anderen Arbeitgebers oder der Ruf einer anderen Hochschule schriftlich vorgelegt werden? Ja = 0, Nein = 1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gibt es eine zeitliche Befristung, wann bei einem weiteren Ruf frühestens Bleibeverhandlungen geführt werden dürfen? Ja = 0, Nein = 1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Vergabeverfahren besonderer Leistungsbezüge

Alle Landesregelungen schreiben vor, dass die bewerteten besonderen Leistungen „in der Regel über mehrere Jahre erbracht“ sein sollen. In einigen landesrechtlichen Regelungen findet sich die problematische Formulierung, dass diese Leistungen „erheblich über dem Durchschnitt“ liegen müssen: Ja = 0, Nein = 1; weitere Einschränkungen bei der Vergabe der besonderen Leistungsbezüge werden in wenigen landesrechtlichen Regelungen durch die Vorgabe von Fristen gemacht, die bei der Bewertung und Gewährung zu berücksichtigen sind. Auch hier: Ja = 0, Nein = 1

### Vergabeverfahren Funktionsbezüge

Die Hochschulen sollten die Funktionen, für die solche Funktionsleistungsbezüge gewährt werden, selbstständig festlegen können und in der Festlegung der Höhe nicht eingeschränkt sein: Ja = 0, Nein = 1

### Kontingentierung

Kontingentierung vorgeschrieben = 0; Ministerium kann eingreifen = 1; ansonsten = 2

### Zuständigkeiten

Zuständigkeiten für Berufungs- und Bleibleistungsbezüge: Hochschule volle Kompetenz = 1; wenn in bes. Fällen Zustimmung Ministerium = 0; Zuständigkeiten für bes. Leistungsbezüge: Hochschule immer volle Verantwortung Ordnungen und Richtlinien: Hochschulleitung volle Verantwortung (Richtlinien) = 2; Ordnungen/Satzungen (müssen vom Senat verabschiedet werden) = 1; Genehmigung der Richtlinien durch Ministerium = 0

### Befristung/ Dynamisierung

Können befristete Berufungs- und Bleibebezüge an Besoldungsanpassungen teilnehmen = 1, sonst = 0; bes. Leistungsbezüge: wenn Entfristung möglich = 1, sonst = 0; Teilnahme von befristeten und unbefristeten besonderen Leistungsbezügen an Besoldungsanpassungen möglich = 2, nur Teilnahme unbefristeter besonderer Leistungsbezüge an Besoldungsanpassungen = 1, Dynamisierung von besonderen Leistungsbezügen nicht möglich = 0

### Ruhegehaltfähigkeit

Erhöhung: Wenn Hochschule selbst entscheiden kann = 2, wenn im Einvernehmen mit Ministerium = 1, wenn keine Erhöhung möglich = 0

### Forschungs- und Lehrzulage

Wenn über 100% des Jahresgrundgehalts = 2, wenn maximal 100% = 1, wenn unter 100% = 0

### Vergabeverfahren/ Besoldungsdurchschnitt

Ministerium legt Besoldungsausgaben fest = 0, Hochschulen können selbst über Budget entscheiden = 1
Anhang B: Regressionsanalysen

Abhängige Variable \textit{Anreizwirkung der W-Besoldung} - alle Professoren

<table>
<thead>
<tr>
<th>Deskriptive Statistiken</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Mittelwert</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Anreizwirkung-Index</td>
</tr>
<tr>
<td>Landesrecht</td>
</tr>
<tr>
<td>Wechsel</td>
</tr>
<tr>
<td>Leistungsbezüge-Index</td>
</tr>
<tr>
<td>Wahrnehmung-Index</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsmarkt</td>
</tr>
<tr>
<td>Erfolgsquote Drittmittel</td>
</tr>
<tr>
<td>Besoldungsgruppe</td>
</tr>
<tr>
<td>Geschlecht</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Eingebene/Entfernte Variablen$^a$</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Modell</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- $^a$ Abhängige Variable: Anreizwirkung-Index
- $^b$ Alle angeforderten Variablen wurden eingegeben.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modellübersicht</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Modell</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- $^a$ Prädiktoren: (Konstante), Arbeitsmarkt, Besoldungsgruppe, Landesrecht, Wahrnehmung-Index, Erfolgsquote Drittmittel, Geschlecht, Wechsel, Leistungsbezüge-Index.
### ANOVA

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>Quadratsumme</th>
<th>df</th>
<th>Mittel der Quadrate</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 Regression</td>
<td>22,276</td>
<td>8</td>
<td>2,784</td>
<td>10,792</td>
<td>.000¹</td>
</tr>
<tr>
<td>Residuum</td>
<td>55,989</td>
<td>217</td>
<td>.258</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtsumme</td>
<td>78,264</td>
<td>225</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Abhängige Variable: Anreizwirkung-Index  
b. Prädiktoren: (Konstante), Arbeitsmarkt, Besoldungsgruppe, Landesrecht, Wahrnehmung-Index, Erfolgsquote Drittmittel, Geschlecht, Wechsel, Leistungsbezüge-Index

### Koeffizienten

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>Nicht standardisierte Koeffizienten</th>
<th>Standardisierte Koeffizienten</th>
<th>Kollinearitätsstatistik</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>Standardfehler</td>
<td>Beta</td>
</tr>
<tr>
<td>(Konstante)</td>
<td>1,455</td>
<td>.256</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Landesrecht</td>
<td>-.022</td>
<td>.014</td>
<td>-.092</td>
</tr>
<tr>
<td>Wechsel</td>
<td>.118</td>
<td>.082</td>
<td>.087</td>
</tr>
<tr>
<td>Leistungsbezüge-Index</td>
<td>.053</td>
<td>.040</td>
<td>.079</td>
</tr>
<tr>
<td>Wahrnehmung-Index</td>
<td>.331</td>
<td>.045</td>
<td>.450</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsmarkt</td>
<td>-.030</td>
<td>.071</td>
<td>-.025</td>
</tr>
<tr>
<td>Erfolgsquote</td>
<td>.176</td>
<td>.114</td>
<td>.092</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Besoldungsgruppe</td>
<td>.003</td>
<td>.081</td>
<td>.002</td>
</tr>
<tr>
<td>Geschlecht</td>
<td>-.299</td>
<td>.084</td>
<td>-.215</td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Abhängige Variable: Anreizwirkung-Index
Abhängige Variable *Anreizwirkung der W-Besoldung* - Teilgruppe

### Deskriptive Statistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variable</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>H</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Anreizwirkung-Index</td>
<td>1,9826</td>
<td>.57317</td>
<td>147</td>
</tr>
<tr>
<td>Landesrecht</td>
<td>13,2381</td>
<td>2,86771</td>
<td>147</td>
</tr>
<tr>
<td>Novellierung</td>
<td>3,1497</td>
<td>.80541</td>
<td>147</td>
</tr>
<tr>
<td>Wechsel</td>
<td>.2177</td>
<td>.41408</td>
<td>147</td>
</tr>
<tr>
<td>Leistungsbezüge-Index</td>
<td>1,8163</td>
<td>.92914</td>
<td>147</td>
</tr>
<tr>
<td>Wahrnehmung-Index</td>
<td>2,3747</td>
<td>.82030</td>
<td>147</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsmarkt</td>
<td>.4762</td>
<td>.50114</td>
<td>147</td>
</tr>
<tr>
<td>Erfolgquote Drittmittel</td>
<td>.6114</td>
<td>.31278</td>
<td>147</td>
</tr>
<tr>
<td>Besoldungsgruppe</td>
<td>1.69</td>
<td>.462</td>
<td>147</td>
</tr>
<tr>
<td>Geschlecht</td>
<td>.7619</td>
<td>.42737</td>
<td>147</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Eingegebene/Entfernte Variablen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>Eingegebene Variablen</th>
<th>Entfernte Variablen</th>
<th>Methode</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Geschlecht, Landesrecht, Wechsel, Leistungsbezüge-Index,</td>
<td></td>
<td>. Aufnehmen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Erfolgquote Drittmittel, Besoldungsgruppe, Wahrnehmung-</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Index, Arbeitsmarkt, Novellierung</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Abhängige Variable: Anreizwirkung-Index

b. Alle angeforderten Variablen wurden eingegeben.

### Modellübersicht

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>R</th>
<th>R-Quadrat</th>
<th>Angepasstes R-Quadrat</th>
<th>Standardfehler der Schätzung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>.524a</td>
<td>.275</td>
<td>.227</td>
<td>.50391</td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Prädiktoren: (Konstante), Geschlecht, Landesrecht, Wechsel, Leistungsbezüge-Index, Erfolgquote Drittmittel, Besoldungsgruppe, Wahrnehmung-Index, Arbeitsmarkt, Novellierung
### ANOVA

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>Quadratsumme</th>
<th>df</th>
<th>Mittel der Quadrate</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Regression</td>
<td>13,176</td>
<td>9</td>
<td>1,464</td>
<td>5,765</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Residuum</td>
<td>34,788</td>
<td>137</td>
<td>.254</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtsumme</td>
<td>47,964</td>
<td>146</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Abhängige Variable: Anreizwirkung-Index

b. Prädiktoren: (Konstante), Geschlecht, Landesrecht, Wechsel, Leistungsbezüge-Index, Erfolgsquote Drittmittel, Besoldungsgruppe, Wahrnehmung-Index, Arbeitsmarkt, Novellierung

### Koeffizienten

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>Nicht standardisierte Koeffizienten</th>
<th>Standardisierte Koeffizienten</th>
<th>Kollinearitätsstatistik</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>Standardfehler</td>
<td>Beta</td>
</tr>
<tr>
<td>1 (Konstante)</td>
<td>1,409</td>
<td>.299</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Landesgesetz</td>
<td>-.030</td>
<td>.017</td>
<td>-.152</td>
</tr>
<tr>
<td>Novellierung</td>
<td>.053</td>
<td>.060</td>
<td>.074</td>
</tr>
<tr>
<td>Wechsel</td>
<td>.162</td>
<td>.108</td>
<td>.117</td>
</tr>
<tr>
<td>Leistungsbezüge-Index</td>
<td>.050</td>
<td>.050</td>
<td>.081</td>
</tr>
<tr>
<td>Wahrnehmung-Index</td>
<td>.298</td>
<td>.054</td>
<td>.427</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsmarkt</td>
<td>-.021</td>
<td>.091</td>
<td>-.019</td>
</tr>
<tr>
<td>Erfolgsquote</td>
<td>.133</td>
<td>.141</td>
<td>.072</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittel</td>
<td>.050</td>
<td>.095</td>
<td>.040</td>
</tr>
<tr>
<td>Besoldungsgruppe</td>
<td>-.237</td>
<td>.104</td>
<td>-.177</td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Abhängige Variable: Anreizwirkung-Index
Abhängige Variable *Negative Effekte der W-Besoldung* - alle Professoren

### Deskriptive Statistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variablen</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>H</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Effekte-Index</td>
<td>2.3129</td>
<td>.77319</td>
<td>224</td>
</tr>
<tr>
<td>Landesrecht</td>
<td>12.8482</td>
<td>2.46486</td>
<td>224</td>
</tr>
<tr>
<td>Wechsel</td>
<td>.2411</td>
<td>.42869</td>
<td>224</td>
</tr>
<tr>
<td>Leistungsbezüge-Index</td>
<td>1.8125</td>
<td>.88365</td>
<td>224</td>
</tr>
<tr>
<td>Wahrnehmung-Index</td>
<td>2.3653</td>
<td>.80092</td>
<td>224</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsmarkt</td>
<td>.4688</td>
<td>.50014</td>
<td>224</td>
</tr>
<tr>
<td>Erfolgsquote Drittmittel</td>
<td>.6451</td>
<td>.30999</td>
<td>224</td>
</tr>
<tr>
<td>Besoldungsgruppe</td>
<td>1.74</td>
<td>.439</td>
<td>224</td>
</tr>
<tr>
<td>Geschlecht</td>
<td>.7679</td>
<td>.42315</td>
<td>224</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Eingegebene/Entfernte Variablen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>Eingegebene Variablen</th>
<th>Entfernte Variablen</th>
<th>Methode</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Arbeitsmarkt, Besoldungsgruppe, Landesrecht, Wahrnehmung-Index, Erfolgsquote Drittmittel, Leistungsbezüge-Index, Wechsel, Geschlechtb</td>
<td></td>
<td>Aufnehmen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Abhängige Variable: Effekte-Index
b. Alle angeforderten Variablen wurden eingegeben.

### Modellübersicht

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>R</th>
<th>R-Quadrat</th>
<th>Angepasstes R-Quadrat</th>
<th>Standardfehler der Schätzung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>.451a</td>
<td>.203</td>
<td>.173</td>
<td>.70300</td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Prädiktoren: (Konstante), Arbeitsmarkt, Besoldungsgruppe, Landesrecht, Wahrnehmung-Index, Erfolgsquote Drittmittel, Leistungsbezüge-Index, Wechsel, Geschlecht
<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>Quadratsumme</th>
<th>df</th>
<th>Mittel der Quadrate</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Regression</td>
<td>27,060</td>
<td>8</td>
<td>3,382</td>
<td>6,844</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Residuum</td>
<td>106,255</td>
<td>215</td>
<td>.494</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtsumme</td>
<td>133,315</td>
<td>223</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Abhängige Variable: Effekte-Index
b. Prädiktoren: (Konstante), Arbeitsmarkt, Besoldungsgruppe, Landesrecht, Wahrnehmung-Index, Erfolgsquote Drittmittel, Leistungsbezüge-Index, Wechsel, Geschlecht

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>Nicht standardisierte Koeffizienten</th>
<th>Standardisierte Koeffizienten</th>
<th>Kollinearitätsstatistik</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>Standardfehler</td>
<td>Beta</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>(Konstante)</td>
<td>1.285</td>
<td>.355</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Landesrecht</td>
<td>.001</td>
<td>.020</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Wechsel</td>
<td>.322</td>
<td>.115</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Leistungsbezüge-Index</td>
<td>.040</td>
<td>.056</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Wahrnehmung-Index</td>
<td>.286</td>
<td>.062</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Arbeitsmarkt</td>
<td>-.114</td>
<td>.099</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Erfolgsquote</td>
<td>.084</td>
<td>.157</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Drittmittel</td>
<td>-.052</td>
<td>.111</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Besoldungsgruppe</td>
<td>.371</td>
<td>.118</td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Abhängige Variable: Effekte-Index
Abhängige Variable *Negative Effekte der W-Besoldung* - Teilgruppe

**Deskriptive Statistiken**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variable</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>H</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Effekte-Index</td>
<td>2.2563</td>
<td>0.75532</td>
<td>146</td>
</tr>
<tr>
<td>Landesrecht</td>
<td>13.2260</td>
<td>2.80583</td>
<td>146</td>
</tr>
<tr>
<td>Novellierung</td>
<td>3.1507</td>
<td>0.80808</td>
<td>146</td>
</tr>
<tr>
<td>Wechsel</td>
<td>0.2055</td>
<td>0.40544</td>
<td>146</td>
</tr>
<tr>
<td>Leistungsbezüge-Index</td>
<td>1.8014</td>
<td>0.92937</td>
<td>146</td>
</tr>
<tr>
<td>Wahrnehmung-Index</td>
<td>2.3636</td>
<td>0.81508</td>
<td>146</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsmarkt</td>
<td>0.4795</td>
<td>0.50130</td>
<td>146</td>
</tr>
<tr>
<td>Erfolgsquote Drittmittel</td>
<td>0.6118</td>
<td>0.31486</td>
<td>146</td>
</tr>
<tr>
<td>Besoldungsgruppe</td>
<td>1.68</td>
<td>0.466</td>
<td>146</td>
</tr>
<tr>
<td>Geschlecht</td>
<td>0.7603</td>
<td>0.42839</td>
<td>146</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Eingegebene/Entfernte Variablen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>Eingegebene Variablen</th>
<th>Entfernte Variablen</th>
<th>Methode</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Geschlecht, Novellierung, Leistungsbezüge-Index, Besoldungsgruppe, Erfolgsquote Drittmittel, Wahrnehmung-Index, Wechsel, Arbeitsmarkt, Landesrecht</td>
<td></td>
<td>Aufnehmen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Abhängige Variable: Effekte-Index

b. Alle angeforderten Variablen wurden eingegeben.

**Modellübersicht**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>R</th>
<th>R-Quadrat</th>
<th>Angepasstes R-Quadrat</th>
<th>Standardfehler der Schätzung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>.456a</td>
<td>.208</td>
<td>.156</td>
<td>.69403</td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Prädiktoren: (Konstante), Geschlecht, Novellierung, Leistungsbezüge-Index, Besoldungsgruppe, Erfolgsquote Drittmittel, Wahrnehmung-Index, Wechsel, Arbeitsmarkt, Landesrecht
<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>Quadratsumme</th>
<th>df</th>
<th>Mittel der Quadrate</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Regression</td>
<td>17,214</td>
<td>9</td>
<td>1,913</td>
<td>3,971</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Residuum</td>
<td>65,508</td>
<td>136</td>
<td>,482</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Gesamtsumme</td>
<td>82,723</td>
<td>145</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Abhängige Variable: Effekte-Index

b. Prädiktoren: (Konstante), Geschlecht, Novellierung, Leistungsbezüge-Index, Besoldungsgruppe, Erfolgsquote Drittmittel, Wahrnehmung-Index, Wechsel, Arbeitsmarkt, Landesrecht

### Koeffizienten<sup>a</sup>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>Nicht standardisierte Koeffizienten</th>
<th>Standardisierte Koeffizienten</th>
<th>Kollinearitätsstatistik</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>Standardfehler</td>
<td>Beta</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>(Konstante)</td>
<td>1,180</td>
<td>,409</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Landesrecht</td>
<td>,023</td>
<td>,025</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Novellierung</td>
<td>-,008</td>
<td>,083</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Wechsel</td>
<td>,194</td>
<td>,152</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Leistungsbezüge-Index</td>
<td>,053</td>
<td>,070</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Wahrnehmung-Index</td>
<td>,276</td>
<td>,075</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Arbeitsmarkt</td>
<td>-,067</td>
<td>,127</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Erfolgsquote Drittmittel</td>
<td>,074</td>
<td>,193</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Besoldungsgruppe</td>
<td>-,201</td>
<td>,130</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Geschlecht</td>
<td>,441</td>
<td>,144</td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Abhängige Variable: Effekte-Index
Anhang C: Interviewleitfaden Hochschulleitung/Dekane

Wie läuft die Aushandlung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen ab?

- Welche Akteure werden in die Festlegung von Vergabekriterien bzw. in die Aushandlung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen einbezogen?
- Werden personalisierte Zielvereinbarungen im Rahmen von Berufungs- und Bleibezulagen abgeschlossen?
  - Wenn ja, wie sind diese ausgestaltet und wie wird deren Einhaltung überprüft?
- Werden Marktaspekte bei der Vergabe von Berufungs- und Bleibezulagen berücksichtigt?
- Gibt es mehr Bleibeverhandlungen an Ihrer Universität seit Einführung der W-Besoldung bzw. durch W-besoldete Professoren?

Welche Unterlagen und Daten werden im Zuge der Leistungsbewertung herangezogen, um besondere Leistungen eines Professors festzustellen?

- Wie verläuft der Prozess der Entscheidung über die Vergabe besonderer Leistungsbezüge ab und welche Akteure sind an der Beurteilung beteiligt?
- Anhand welcher Referenzwerte wird die Höhe der besonderen Leistungszulage festgemacht?
- Werden Marktaspekte bei der Vergabe von besonderen Leistungszulagen berücksichtigt?
- Wie werden die getroffenen Entscheidungen begründet und kommuniziert?
- Wird die Vergabe der Leistungszulagen (differenziert bspw. nach Geschlecht und Fachbereich) in regelmäßigen Abständen veröffentlicht?
- In welchem Zusammenhang steht die Vergabe besonderer Leistungsbezüge zu anderen Leistungsbezügen (Funktionsleistungsbezüge, Berufungs-/Bleibeleistungsbezüge)?
Effekte der W-Besoldung?

- Für wie transparent und gerecht halten Sie die Vergabe von Leistungszulagen (allgemein)?

- Wie ist die Akzeptanz des Verfahrens der Vergabe besonderer Leistungsbezüge unter den Professoren?

- Wie wirken die Entscheidungen über die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen auf den Antragsteller und seine zukünftigen Leistungen?

- Welche Effekte hat die W-Besoldung aus Ihrer Sicht? Leistungssteigerung der Professoren? Oder Einengung der Wissenschaftsfreiheit?

- Wie bewerten Sie das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 sowie die daraus hervorgegangenen Reformen der W-Besoldung?
Anhang D: Interviewleitfaden Professoren

- Sind Sie erst nach Einführung der W-Besoldung erstberufen worden oder freiwillig/durch eine Bleibeverhandlung in die W-Besoldung gewechselt?

  ➢ **Wenn Bleibeverhandlung**, wie verlief Ihre Bleibeverhandlung (mit dem Fokus auf Leistungsbezüge)?

  ➢ **Wenn Erstruf**, wie verlief Ihr Berufungsverfahren (mit dem Fokus auf Leistungsbezüge)?

- Haben Sie im Rahmen von Berufungs- bzw. Bleibeverhandlungen eine personalisierte Zielvereinbarung mit der Hochschulleitung abgeschlossen?

  ➢ **Wenn ja**, wie ist diese ausgestaltet und wie wird deren Einhaltung überprüft? Bewertung personalisierte Zielvereinbarung?

- Wie sieht ein Antrag zur Gewährung besonderer Leistungsbezüge aus? Wünschen Sie sich mehr Unterstützung bzw. Beratung bei der Antragsstellung/-formulierung?

- Wie nehmen Sie das Verfahren der Vergabe besonderer Leistungsbezüge wahr?

- Sind das Vergabeverfahren und deren Ausgang für Sie transparent?

- Wie empfinden Sie die W-Besoldung und welche Effekte hat sie aus Ihrer Sicht auf das Arbeitsverhalten von Professoren? Anreizwirkung/Leistungssteigerung vs. Einengung der Wissenschaftsfreiheit?

- Wie bewerten Sie das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 sowie die daraus hervorgegangenen Reformen der W-Besoldung?
Lebenslauf

**Persönliche Daten:**

Vor- und Zuname: Linda Jochheim
Geburtstag: 10.12.1984
Geburtsort: Bochum

**Schulische Ausbildung:**

1991-1995 Grundschule Rüsingstraße in Bochum
1995-2004 Gymnasium am Ostring in Bochum
Abschluss: Allgemeine Hochschulreife

**Akademischer Werdegang:**

WS 2004/05-WS 2008/09 Diplomstudiengang Sozialwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum, Studienrichtung „Angewandte Sozialforschung“ (Politikwissenschaft, Sozialwissenschaftliche Methodenlehre, Arbeits- und Wirtschaftssoziologie, Sozialpsychologie sowie Statistik und Datenverarbeitung);

Diplomarbeit zum Thema „Zwischen Fach- und Politikorientierung – Eine empirische Analyse des Verhaltens der Spitzenbeamten des Bundes“ (Gutachter: Prof. Dr. Bogumil, Prof. Dr. Heinze);

Gesamtnote: sehr gut

Seit 06/2009 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Öffentliche Verwaltung, Stadt- und Regionalpolitik der Fakultät für Sozialwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum

Seit 04/2010 Promotionsstudentin an der Ruhr-Universität Bochum


Seit 08/2012 Mitarbeit im Forschungsprojekt „Wirkungen neuer Steuerung auf die Aktivitätsstruktur von Universitäten“; Förderung: Bundesministerium für Bildung und Forschung
Eigenständigkeitserklärung

Ich versichere an Eides statt, dass ich die eingereichte Dissertation selbstständig und ohne unzulässige fremde Hilfe verfasst, andere als die in ihr angegebene Literatur nicht benutzt und dass ich alle ganz oder annähernd übernommenen Textstellen sowie verwendete Grafiken, Tabellen und Auswertungsprogramme kenntlich gemacht habe; außerdem versichere ich, dass die Abhandlung in dieser oder ähnlicher Form noch nicht anderweitig als Promotionsleistung vorgelegt und bewertet wurde.

Bochum, den 02.12.2014