



Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Leistungsorientierte Besoldung von Professoren in Deutschland

Prof. Dr. Torsten Bleich
Duale Hochschule Baden-Württemberg

14. Osnabrücker Kolloquium zum Hochschul- und
Wissenschaftsmanagement am 2. März 2017

Gliederung

- a. Problemstellung, Zielsetzung, Vorgehen
- b. Theoretische Grundlagen
- c. Regelungsbereiche und Leitbilder
- d. Gestaltungsfragen und Bewertung
- e. Ergebnisse der Masterarbeit
- f. Praxisrelevanz?

a. Problemstellung, Zielsetzung, Vorgehen

Problemstellung

- Bis 2005 lag die Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung von Landesbeamten beim Bund, daher gab es kaum Unterschiede in der Professorenbesoldung zwischen den Ländern.
- Mit der Föderalismusreform 2006 ging die Gesetzgebungskompetenz auf die Länder über, seit dem entwickelt sich die Beamtenbesoldung zwischen den Ländern auseinander. Insbesondere gilt dies auch für die Professorenbesoldung, die sich aus Grundgehalt und Leistungsbezügen zusammensetzt.
- Das Urteil des BVerfG aus dem Jahr 2012 verstärkte diese Entwicklung nochmals.



a. Problemstellung, Zielsetzung, Vorgehen

Zielsetzung

- In welchem Bundesland ist die Professorenbesoldung besonders wünschenswert bzw. sinnvoll ausgestaltet und wo weniger gut gelungen?
- Maßstäbe zur Beurteilung: NPM, Prinzipal-Agent-Theorie, Motivationstheorie (diente als theoretische Begründung bei Einführung der W-Besoldung im Jahr 2005)

Vorgehen

- 1. Schritt: Theoretische Analyse der Grundlagen der W-Besoldung und Implikationen für die W-Besoldung
- 2. Schritt: Identifizierung relevanter Regelungsbereiche der W-Besoldung
- 3. Schritt: Formulierung eines Leitbildes für jeden Regelungsbereich
- 4. Schritt: Abgleich der gesetzlichen Regelungen mit dem Leitbild sowie Einzelbewertung
- 5. Schritt: Gesamtbewertung



b. Theoretische Grundlagen

NPM (New Public Management):

- Outputorientierung der Verwaltungssteuerung anstatt Inputorientierung
- Ordnungspolitische Rahmensetzung anstatt prozesspolitischer Detailsteuerung
- Ex-Post-Steuerung anstatt Ex-Ante-Steuerung
- Grobsteuerung anstatt zentraler Feinsteuerung

b. Theoretische Grundlagen

Prinzipal-Agent-Theorie:

- Notwendigkeit der Implementierung von Anreizsystemen zur Interessenharmonisierung

Motivationstheoretische Aspekte:

- Gefahr der Verdrängung intrinsischer Motivation durch extrinsische Motivation



c. Regelungsbereiche und Leitbilder

Identifizierung von relevanten Regelungsbereichen für die W-Besoldung

1. *Vergabeverfahren von Leistungsbezügen*
2. *Zuständigkeiten bei der Entscheidung über die Vergabe von Leistungsbezügen*
3. *Befristung und Dynamisierung von Leistungsbezügen*
4. *Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungsbezügen*
5. *Zuordnung von W2- und W3-Stellen auf die Hochschularten*
6. *Besoldung der Hochschulleitung*
7. *Ausgestaltung der Forschungs- und Lehrzulage*
8. *Vergaberahmen und Besoldungsdurchschnitt*
9. *Novellierung der W-Besoldung nach dem Urteil des BVerfG*
10. *Individuell ausgehandelte Zielvereinbarungen*



c. Regelungsbereiche und Leitbilder

Herleitung von Leitbildern für die zehn Regelungsbereiche aus den theoretischen Implikationen

- Beispiel für Regelungsbereich *„Zuständigkeiten bei der Entscheidung über die Vergabe von Leistungsbezügen“*:

„Das Landesrecht sollte auf Regelungen zu Zuständigkeiten (insb. zur Beteiligung des Staates) bei der Entscheidung über die Vergabe von Leistungsbezügen aller drei Arten verzichten und dies als Managementaufgabe an die Hochschulleitung delegieren.“

d. Gestaltungsfragen und Bewertung

Abgleich der gesetzlichen Regelung mit dem Leitbild auf Ebene einzelner Gestaltungsfragen und Bewertung der landesrechtlichen Regelungen:

- Z. B. drei Gestaltungsfragen im Regelungsbereich „Zuständigkeiten bei der Entscheidung über die Vergabe von Leistungsbezügen“:

1. Zuständigkeiten für Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge

Best-Law-Gruppe	Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen
Worst-Law-Gruppe	Bayern, Rheinland-Pfalz

2. Zuständigkeiten für besondere Leistungsbezüge

Best-Law-Gruppe	Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen
-----------------	--

3. Ordnungen und Richtlinien

Best-Law-Gruppe	Baden-Württemberg, Berlin, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen
Mittelgruppe	Bayern, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen
Worst-Law-Gruppe	Bremen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein

e. Ergebnisse der Masterarbeit

Länder-Rangliste (über alle Kriterien)

Rang	Bundesland
1.	Hessen
2.	Hamburg
	Niedersachsen
4.	Baden-Württemberg
	Nordrhein-Westfalen
	Thüringen
7.	Berlin
8.	Bremen
9.	Saarland
	Schleswig-Holstein
11.	Rheinland-Pfalz
12.	Bayern
	Mecklenburg-Vorpommern
14.	Sachsen
	Sachsen-Anhalt
16.	Brandenburg

Probleme/Kritik:

- Alle Gestaltungsfragen gleich gewichtet, obwohl augenscheinlich unterschiedliche Relevanz.
- (Vermeintlich einfach zu interpretierende) Rangliste kann nur groben Anhaltspunkt für Güte des Professorenbesoldungsrechts eines Landes sein.
- Differenziertere Betrachtung nur auf Ebene der Einzelindikatoren möglich („Multidimensionales Ranking“).

f. Praxisrelevanz?

Nutzen für die Praxis?

- Politik/Gesetzgeber: Positionsbestimmung; Orientierung an der Best-Law-Gruppe auf Ebene der Gestaltungsfragen bzw. Regelungsbereiche bei der Neufassung oder Überarbeitung gesetzlicher Grundlagen für die Professorenbesoldung.
- Hochschulen: Verdeutlichung des Gestaltungsspielraums von Hochschulen bei der Professorenbesoldung im Ländervergleich.
- Hochschullehrer: Identifikation der attraktivsten landesrechtlichen Ausgestaltung des besoldungsrechtlichen Rahmens.

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Kontakt: bleich@dhbw-vs.de