



W-BESOLDUNG: EHER FRUSTRATION STATT MOTIVATION

Mit der Einführung der W-Besoldung sank das Grundgehalt für Professorinnen und Professoren; künftig waren leistungsbezogene Zulagen vorgesehen. Viele engagierte Hochschullehrer sehen ihre Leistung dennoch nicht ausreichend gewürdigt. Denn nur bei wenigen kommen auch wirklich Bonuszahlungen an – ein Fehler im System?

Im Jahr 2002 erließ der Bund ein Gesetz, das die Besoldung von Professorinnen und Professoren auf eine neue Grundlage stellte. Im Gegensatz zur vorher geltenden C-Besoldung sollte die neue W-Besoldung für leistungsorientierte Gehälter sorgen. Der Gesetzgeber wollte besondere Verdienste von Hochschullehrern würdigen und neue Motivation für außergewöhnliche Leistungen schaffen. Ob die Reform ihr Ziel erreicht hat, hat Sozialwissenschaftlerin Dr. Linda Jochheim (Abb. 1) während ihrer Promotion am Lehrstuhl für Öffentliche Verwaltung, Stadt- und Regionalpolitik der RUB untersucht. Seit 2005 neu berufene Professoren – oder solche, die freiwillig in die W-Besoldung gewechselt sind – erhalten ein niedrigeres Grundgehalt als ihre Kolleginnen und Kollegen

im alten C-Besoldungssystem. Dafür können sie Zulagen für besondere Verdienste bekommen. Linda Jochheim nennt ein paar Beispiele: „Man kann etwa einen Antrag stellen, wenn man besonders hochkarätig publiziert, innovative Lehrformate entwickelt oder besonders viele Drittmittel einwirbt.“ Aufschläge aufs Grundgehalt sind auch in Berufungs- oder Bleibe-verhandlungen möglich oder wenn jemand eine bestimmte Funktion wahrnimmt, sich zum Beispiel als Prorektor oder Dekan engagiert. Was genau man tun muss, um einen Bonus zu erhalten, ist aber in den Landesgesetzen größtenteils sehr allgemein gehalten; jede Universität kann ihre eigenen Maßstäbe anlegen. Ein Problem, wie Linda Jochheims Untersuchungen ergaben: „Die Beteiligten nehmen das System als

sehr intransparent wahr“, sagt sie. Ihre Schlussfolgerungen basieren dabei auf einer groß angelegten Fragebogenstudie, die sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen im Rahmen des Projekts „Wirkungen neuer Steuerung auf die Aktivitätsstruktur von Universitäten“ durchführte, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Im Jahr 2014 füllten 275 W-besoldete Professoren an allen 87 deutschen Universitäten einen Fragebogen zu den Effekten der W-Besoldung aus. Vertiefende Analysen stellte Linda Jochheim außerdem in sieben Fallstudien an, in denen sie mit einem Kollegen 40 Personen ausführlich interviewte.

Generell gilt: Sowohl Hochschulleitung also auch Professorinnen und Professoren begrüßen mehrheitlich die Idee hinter der W-Besoldung, sind also dafür, dass sich das Gehalt an der Leistung orientiert. Allerdings sieht der Großteil nicht, dass das in der Praxis tatsächlich geschieht. Denn es mangelt schlicht und ergreifend am Budget. „Viele Universitäten brauchen einen Großteil ihres Personalbudgets für Berufungs- und Bleibeverhandlungen, also um die guten Leute überhaupt erst an die Uni zu bekommen oder sie zu halten“, erklärt Jochheim. „Dann bleibt kaum noch etwas übrig, um besondere Leistungen zu würdigen.“ So schilderten Angehörige einer Universität etwa, dass gerade einmal fünf Professoren pro Jahr eine Zulage für besondere Leistungen erhalten können, weil der Rest der Mittel für andere Zwecke ausgegeben wird. Bei rund tausend eingegangenen Anträgen erhält die überwiegende Mehrheit eine Absage. „In diesem Fall wussten die Professoren auch gar nicht, dass so wenige Anträge genehmigt werden konnten. Somit blieb für sie unklar, warum ihre Leistung nicht anerkannt wurde“, erzählt die Sozialwissenschaftlerin. Das Resultat: Eher Frustration statt Motivation. 75 Prozent aller Befragten gaben in der Studie an, die W-Besoldung führe nicht zu einer verstärkten Würdigung ihrer Forschungsarbeit; sogar 92 Prozent sagten das über die Lehrtätigkeit. Eine große Mehrheit lehnte auch die Aussage ab, die W-Besoldung steigere die Qualität von Lehre und Forschung. Stattdessen empfanden es die Befragten als langwierig und zeitraubend, die Leistungszulagen zu beantragen. Die Studie zeigte auch, dass Geisteswissenschaftler seltener beziehungsweise geringere Leistungszulagen erhalten als ihre Kollegen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Denn letztere haben bessere Marktchancen und somit auch eine bessere Verhandlungsposition. Trotzdem befürworteten auch Geisteswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler prinzipiell die leistungsbezogene Bezahlung. Abhilfe schaffen könnten laut Linda Jochheim unterschiedliche Geldtöpfe für die Disziplinen.

Das Gesetz zur W-Besoldung musste bereits einmal nachgebessert werden, nachdem das Bundesverfassungsgericht es 2012 für verfassungswidrig erklärt hatte. Durch das niedrige W2-Grundgehalt und die nur spärlich ausgezahlten Leistungszulagen verdienten Hochschullehrer teils weniger als Studienräte. Einige Professorinnen und Professoren erhielten nie die Chance, ihr Grundgehalt durch Zulagen aufzubessern, weil sie erst spät im Jahr berufen wurden und das Budget bereits ausgeschöpft war. Was also taten die Bundesländer nach dem Urteil? Sie versuchten, das Gehaltsgefüge geradezurü-

cken, indem sie das Grundgehalt anhoben. Bei den Professorinnen und Professoren, die Leistungszulagen erhielten, verrechneten sie die Erhöhung aber mit dem Bonus; sie kürzten ihnen also die Zulagen. Wer sich besonders verdient gemacht hatte, bekam also nicht mehr als vorher, während andere, die nicht durch besondere Leistungen aufgefallen waren, eine Gehaltserhöhung erhielten. Das Urteil hatte noch einen weiteren negativen Effekt: Durch die Anhebung des Grundgehalts war fortan noch weniger Geld in den Töpfen vorhanden, um leistungsbezogene Zulagen auszuzahlen. „Laut dem Deutschen Hochschulverband ist die Ausgestaltung der W-Besoldung nach wie vor verfassungswidrig. Er unterstützt bereits einen Musterprozess zur gerichtlichen Klärung der reformierten Besoldungsstruktur“, sagt Jochheim.

Selbst wenn die Klage Erfolg hat, wird sie den Hochschulen aber wohl kaum schlagartig mehr Budget beschere. „Eine Möglichkeit, die Leute zu motivieren, könnten auch immaterielle Anreize sein“, schlägt Jochheim vor, zum Beispiel Nachlässe bei der Lehrverpflichtung. Einige Hochschulleiter führen außerdem turnusmäßig Gespräche mit jedem einzelnen Professor, um Ziele für das kommende Jahr zu vereinbaren, was beide Seiten als positiv empfinden. Denn so können Professoren zumindest sichtbar machen, was sie im vergangenen Jahr geleistet haben und Anerkennung dafür erhalten. Solche Gespräche wären auch eine Chance, mehr Transparenz in das System zu bringen.

Bis die W-Besoldung Anreize liefert, ist es noch ein weiter Weg. Einen Lichtblick hat Linda Jochheims Studie aber zutage gefördert: Auch wenn die W-Besoldung wenig zusätzliche Anreize für Professorinnen und Professoren schafft, machen sie ihre Arbeit dennoch gern. Die Motivation, an der Universität zu arbeiten, bringen sie selbst mit.

Text: jwe, Fotos: dg



Abb. 1: Dr. Linda Jochheim hat in ihrer Promotion untersucht, ob die W-Besoldung ihren Zweck erfüllt.

REDAKTIONSSCHLUSS

Im Alltag beschäftigt sich Dr. Matthias Heyden eigentlich damit, die komplizierten Bewegungen von Atomen im Computer zu modellieren. Nebenbei hat er eine Simulation des Sonnensystems programmiert. Einfach, weil es ihm Spaß macht. Das Programm nutzt der Chemiker vom Exzellenzcluster RESOLV aber auch für den Einstieg in die Vorlesung, wenn er Studierenden die abstrakten Simulationen auf Atomebene erklären soll. „Im Weltall passiert im Prinzip das Gleiche wie zwischen Molekülen“, sagt er. Was genau in seinem Sonnensystem passiert, zeigt ein Video unter rubin.rub.de/de/sonnensystem.

Die Sonne kreist um die Erde – eine verrückte Idee? Wenn man sich ansieht, wie die Bahnen der Sonne (gelb) und der Planeten (rot und blau) von der Erde aus betrachtet aussehen, kann man erahnen, wie schwer es war, die tatsächlichen Verhältnisse im Sonnensystem bei diesem Wirrwarr zu entschlüsseln. (Bild: Matthias Heyden)

IMPRESSUM

HERAUSGEBER: Rektorat der Ruhr-Universität Bochum in Verbindung mit dem Dezernat Hochschulkommunikation (Abteilung Wissenschaftskommunikation) der Ruhr-Universität Bochum

WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT: Prof. Dr. Astrid Deuber-Mankowsky (Philologie), Prof. Dr. Reinhold Gleis (Philologie), Prof. Dr. Achim von Keudell (Physik und Astronomie), Prof. Dr.-Ing. Ulrich Kunze (Elektrotechnik/Informationstechnik), Prof. Dr. Wolfgang Linke (Medizin), Prof. Dr. Denise Manahan-Vaughan (Medizin), Prof. Dr. Martin Muhler (Chemie), Prof. Dr. Franz Narberhaus (Biologie), Prof. Dr. Andreas Ostendorf (Prorektor für Forschung, Transfer und wissenschaftlichen Nachwuchs), Prof. Dr. Michael Roos (Wirtschaftswissenschaft), Prof. Dr. Tom Schanz (Bau- und Umweltingenieurwissenschaften), Prof. Dr. Christian Tapp (Katholische Theologie), Prof. Dr. Michael Wala (Geschichtswissenschaft)

REDAKTIONSANSCHRIFT: Dezernat Hochschulkommunikation, Abteilung Wissenschaftskommunikation, Ruhr-Universität Bochum, 44780 Bochum, Tel.: 0234/32-25228, Fax: 0234/32-14136, rubin@rub.de, <http://rubin.rub.de>

REDAKTION: Dr. Julia Weiler (jwe, Redaktionsleitung); Raffaella Römer (rr)

FOTOGRAFIE: Damian Gorczany (dg), Hofsteder Str. 45a, 44791 Bochum, Tel.: 0176/29706008, www.damiangorczany.de

COVERFOTO: iStock.com/fpm

WEBAUFTRITT: Andreas Rohden, Abteilung Markenbildung, Dezernat Hochschulkommunikation der RUB

GRAFIK, LAYOUT UND SATZ: VISUELL MARKETING GMBH, Springorumallee 2, 44795 Bochum, Tel.: 0234/459803, www.visuell-marketing.com

DRUCK: VMK Druckerei GmbH, Faberstrasse 17, 67590 Monsheim, Tel.: 06243/909-110, www.vmk-druckerei.de

AUFLAGE: 3.000

ANZEIGENVERWALTUNG UND -HERSTELLUNG: VMK GmbH & Co. KG, Faberstraße 17, 67590 Monsheim, Tel.: 06243/909-0, www.vmk-verlag.de

BEZUG: RUBIN ist erhältlich im Dezernat Hochschulkommunikation (Abteilung Wissenschaftskommunikation) der Ruhr-Universität Bochum zum Einzelpreis von 4 Euro. Das Wissenschaftsmagazin RUBIN erscheint zweimal im Jahr. Jahresabonnement (zwei Hefte inkl. Porto/Jahr): 7 Euro, www.rubin.de/rubin/rubin-abo

ISSN: 0942-6639

Nachdruck bei Quellenangabe und Zusenden von Belegexemplaren