



Nach dem Willen der Politik sind die Ausgaben für die Besoldungsreform gedeckelt.

Foto: Soppra

# Die Attraktivität wissenschaftlicher Karrieren

Neue Gesetze machen neue Vorgaben für wissenschaftliche Karrieren und die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Reform der Professorenbesoldung will mit Hilfe von Leistungsanreizen fähige Forscher an die Universitäten locken. Aber kann das gelingen, wenn insgesamt nicht mehr Geld zur Verfügung steht? Befristungsregelungen, familienunfreundliche Tarife und geringe Aussichten auf Dauerstellen erschweren den Weg zur Professur.

---

## Negativauslese statt Anreiz

Im Mittelpunkt der jüngsten Dienstrechtsreform steht die Absenkung des Grundgehalts von Professoren an deutschen Hochschulen. Damit verbunden ist die Einführung leistungsabhängiger Bezahlung. Dadurch soll zum einen die Motivation der Wissenschaftler erhöht werden, zum anderen sollen die besten Nachwuchswissenschaftler für eine Universitätskarriere in Deutschland gewonnen und der Braindrain, die Abwanderung von Wissenschaftlern ins Ausland, aufgehalten werden. Ob diese Ziele mit dem eingesetzten Instrumentarium erreicht werden können, ist jedoch fraglich. Grundvoraussetzung für eine motivierende Wirkung leistungsabhängiger Bezahlung ist, dass diese auch tatsächlich umgesetzt wird. Solange dies allenfalls in Ansätzen und wenig

transparent erfolgt – gerade aus Sicht der Nachwuchswissenschaftler – kann sich eine motivierende Wirkung des neuen Besoldungssystems nur schwer entfalten. Eine zweite Bedingung für den erfolgreichen Einsatz dieses Instruments ist, dass die erbrachte Leistung messbar ist. Solange die Leistungen in Forschung und Lehre nicht angemessen, beziehungsweise in ihren Teilbereichen nicht gleich gut gemessen werden können, ist der Einsatz leistungsabhängiger Entgeltbestandteile nicht unproblematisch. Es besteht die – empirisch belegte – Gefahr, dass Wissenschaftler sich verstärkt den leichter messbaren und mit Anreizen versehenen Aufgaben widmen – zulasten der Aufgaben, die aufgrund ihrer schlechteren Messbarkeit nicht mit Anreizen belegt werden. Darüber hin-



**Kerstin Pull**

ist seit 2003 Inhaberin des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personal und Organisation an der Universität Tübingen.

**Kristin Chlosta**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Lehrstuhl von Kerstin Pull. In ihrer Dissertation untersucht sie die Anreiz- und Selbstselektionswirkung von Berufungsturnieren vor und nach der jüngsten Dienstrechtsreform.

aus ist denkbar, dass durch die Einführung leistungsabhängiger Entlohnung die aus dem Interesse an der Sache herührende Motivation der Wissenschaftler, gute Leistung in Forschung und Lehre zu bringen, zurückgeht. Auch für einen solchen Verdrängungseffekt dieser intrinsischen Motivation gibt es zahlreiche empirische Belege.

**Reform kann nicht kostenneutral sein**

Weil sie den fähigeren Nachwuchswissenschaftlern eine höhere Vergütung versprechen als den weniger begabten, sind leistungsabhängige Gehaltskomponenten grundsätzlich schon geeignet, eine positive Auslese von Nachwuchswissenschaftlern zu bewirken. Voraussetzung ist allerdings, dass in der Summe höhere Vergütungen gezahlt werden als bei einer rein fixen Entlohnung. Das heißt, die Umsetzung der Reform kann letztlich nicht – wie vom Gesetzgeber gewünscht – kostenneutral sein. Dies hat folgende Gründe: Zunächst einmal müssten als grundsätzlich risikoscheu unterstellte Individuen für die Übernahme von Einkommensrisiken entschädigt werden. Das heißt, selbst wenn im Zuge der Reform die gleichen Nachwuchswissenschaftler für eine Karriere an deutschen Universitäten gewonnen werden sollten wie zuvor, müssten die gezahlten Vergütungen im Durchschnitt ansteigen, um die Wissenschaftler für die Übernahme von Einkommensrisiken zu entschädigen.

Ist jedoch eine positive Auslese angestrebt und wird diese auch erreicht, indem man tatsächlich vor allem die besonders fähigen Nachwuchswissenschaftler für eine Universitätskarriere gewinnen würde, so müssten im Ergebnis noch einmal höhere Vergütungen gewährt werden als vor der Reform, da es den besonders fähigen Nachwuchswissenschaftlern erwartbar gelingen wird, in großem Umfang von den ausgelobten Leistungsprämien zu profitieren. Um diese fähigeren Nachwuchswissenschaftler anzuziehen, muss deren erwarteter Nutzen einer Karriere an einer deutschen Universität größer sein als der einer Alternativkarriere. Berücksichtigt man, dass gerade die erfolgreichen Nachwuchswissenschaftler über attraktive berufliche Alternativen verfügen, dann ist – zumindest in Fächern, in denen solche Alternativkarrieren existieren – zu befürchten, dass es letztlich sogar eher die weniger fähigen Nachwuchswissenschaftler sein werden, die im deutschen Universitätssystem bleiben. Die Professorenbesoldungsreform könnte dann sogar zu einer unerwünschten Negativauslese von Nachwuchswissenschaftlern führen.

Aus personalökonomischer Sicht erscheint es damit keineswegs klar, ob diese Reform die erhofften positiven Effekte auf die Motivation und Selbstselektion der (Nachwuchs-)Wissenschaftler haben wird. Negative Effekte sind hingegen nicht auszuschließen.

Kerstin Pull, Kristin Chlosta