

Christoph Biester

Leistungsorientierte Vergütung in der Wissenschaft

Eine theoretische und empirische Analyse
der neuen Professorenbesoldung

Inhalt

Kapitel 1	
Einleitung	9
Kapitel 2	
Zum Gegenstand	16
2.1 Die neue Professorenbesoldung (W-Besoldung)	16
2.2 Das Neue Steuerungsmodell	30
2.3 Zielvereinbarungen in der Universität	33
Kapitel 3	
Stand der Forschung	36
3.1 Die ökonomische Perspektive	37
3.2 Zielvereinbarung in der Universität	42
3.3 Auf der Vorderbühne der W-Besoldung	46
3.4 Steuerung mit Zielvereinbarungen	53
3.5 Arbeiten mit organisationstheoretischer Ausrichtung	60
3.6 Zusammenfassung	64
Kapitel 4	
Die Universität – eine Organisation	67
4.1 Die Universität – eine bürokratische und eine anarchische Organisation	70
4.2 Die Universität und Etzionis Organisationstypologie	74
4.3 Die Universität und der Kontingenzansatz	76
4.4 Die Universität und Thompsons Frucht	80
4.5 Die Universität – eine Professionellen Bürokratie	83
4.6 Zielvereinbarungen aus transaktionskostentheoretischer Perspektive	90
4.7 Zusammenfassung	97

Kapitel 5

Theoretische Perspektiven des Governancebegriffs	99
5.1 Governance aus wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive	102
5.2 Governance aus politikwissenschaftlicher Perspektive	104
5.3 Governance als (interdisziplinärer) Brückenbegriff	105
5.4 Eine soziologische Governanceperspektive	106
5.5 Theoretische Perspektiven der Handlungskoordination	108
5.5.1 Spezifische Leistungen und Dysfunktionen des Marktes	110
5.5.2 Spezifische Leistungen und Dysfunktionen der Organisation	111
5.5.3 Spezifische Leistungen und Dysfunktionen von Gemeinschaft	112
5.5.4 Zusammenwirken von Markt, Organisation und Gemeinschaft als Koordinationsweise	113
5.6 Zusammenfassung	118

Kapitel 6

Die empirische Analyse: Leistungsbezügeverordnungen, Fallstudien, Professorenperspektive	119
6.1 Auswertung der Leistungsbezügeverordnungen	121
6.1.1 Recherche der Leistungsbezügeverordnungen (Datengrundlage)	121
6.1.2 Kodiersystem	122
6.1.3 Datengrundlage und Randauszählung (Häufigkeiten)	124
6.1.4 Kriterien für Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge	128
6.1.5 Kriterien besonderer Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung	130
6.1.6 Eingesetzte Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen für besondere Leistungen	143
6.1.7 Stufenmodelle für Leistungszulagen für besondere Leistungen	145
6.1.8 Funktionszulagen	146
6.1.9 Zusammenfassung	150
6.2 Fallstudien zur Einführung der W-Besoldung	153
6.2.1 Fallauswahl, Fälle und methodisches Vorgehen	163
6.2.2 Leitfaden	164
6.2.3 Auswertung: Einführung leistungsorientierter Vergütung	165
6.2.4 Vergleichende Auswertung: Erfahrungen in der Praxis	181
6.2.5 Vergleichende Auswertung zur These Markt- und Kollegialitätsprinzip	188
6.2.6 Zusammenfassung: Von der Feinjustierung mit pfiffigen Systemen zu einem persönlichen Gehalt	192
6.3 Die W-Besoldung aus Sicht der Professorinnen und Professoren	194

6.3.1	Methodisches Vorgehen	195
6.3.2	Interviews und Kodierung	197
6.3.3	Auswertung: Bewertung der W-Besoldung	199
6.3.4	Positive Bewertungen	199
6.3.5	Negative Bewertungen	205
6.3.6	Kritische Bewertungen	210
6.3.7	Verhaltensweisen und Strategien	221
6.3.8	Zusammenfassung	225

Kapitel 7

Ergebnisse der theoretischen und empirischen Analyse der W-Besoldung und weiterführende Forschungsfragen	231
---	-----

Abbildungsverzeichnis	241
-----------------------	-----

Tabellenverzeichnis	242
---------------------	-----

Literatur	244
-----------	-----