

## INHALTSVERZEICHNIS

ABBILDUNGSVERZEICHNIS .....	XIII
TABELLENVERZEICHNIS .....	XV
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS .....	XVII
1 EINLEITUNG – DIE PROFESSORENBESOLDUNGSREFORM VOR DEM HINTERGRUND DER VERÄNDERUNGEN IM HOCHSCHULSYSTEM .....	1
1.1 Ausgangspunkt der Reformbemühungen im Hochschulsystem.....	1
1.2 Problemstellung und Ziel der Arbeit.....	8
1.3 Aufbau der Arbeit.....	13
2 LEISTUNGSORIENTIERTE BESOLDUNG VON PROFESSOREN – RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN UND ANREIZWIRKUNG DES REFORMGESETZES AUS SICHT DER PRINCIPAL-AGENT-THEORIE .....	15
2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen der Professorenbesoldung .....	15
2.1.1 Status und dienstrechtliche Stellung der Professoren .....	17
2.1.2 Konsequenzen der Wissenschaftsfreiheit für die Dienstrechtsgestaltung ..	24
2.1.3 Das Professorenbesoldungsreformgesetz vor dem Hintergrund verfassungs- und beamtenrechtlicher Vorgaben .....	29
2.2 Die Principal-Agent-Theorie als theoretische Grundlage der Anreizgestaltung im Hochschulsystem .....	44
2.2.1 Die positivistische Agency-Theorie als Grundlage der Arbeit.....	45
2.2.2 Principal-Agent-Beziehungen im Hochschulbereich.....	49
2.2.3 Annahmen der Principal-Agent-Theorie und ihre Übertragbarkeit auf Agenten im Hochschulsystem .....	54
2.3 Aus der Professorenbesoldungsreform resultierende Probleme zur Bestimmung, Bewertung und Honorierung von Leistungen .....	59
2.3.1 Gefahren der adverse selection .....	60
2.3.2 Verfehlte Anreizkompatibilität durch Regulierung des Wettbewerbs .....	67
2.3.3 Unzureichende Kompensation der geforderten Mehranstrengung .....	68
2.3.4 Unzureichende Kompensation des entstandenen Einkommensrisikos .....	73
2.3.5 Die Multitasking-Problematik bei Vergabe von Leistungszulagen im Rahmen eines mehrstufigen Beurteilungsverfahrens .....	77
2.3.6 Die Vergabe ‚Besonderer Leistungsbezüge‘ als hochschulinterne Turnierentlohnung .....	89

2.3.7	Forschungszulagen aus Drittmitteln aus Sicht der Multiprincipals- Problematik .....	96
2.3.8	Ignorierung weiterer Präferenzen der Wissenschaftler.....	99
2.3.9	Zusammenfassende Darstellung der ungelösten Probleme zur Anreiz-und Entgeltgestaltung im Hochschulbereich .....	103
3	BRITISCHE PROBLEMLÖSUNGSBEISPIELE ZUR ANREIZ- UND ENTGELTGESTALTUNG IN DER WISSENSCHAFT – BETRACHTUNGEN AUF SYSTEM- UND HOCHSCHULEBENE .....	107
3.1	Grundlegendes zum Status und Karrierepfad britischer Wissenschaftler und der damit verbundenen Gehaltsstruktur .....	108
3.2	Kritische Betrachtung von Problemlösungen im britischen Hochschulsystem ... .....	115
3.2.1	Gefahren der adverse selection und Versuche zu deren Entschärfung ...	116
3.2.2	Anreizkompatibilität durch verschärften Wettbewerb auf nationaler Ebene.... .....	120
3.2.3	Milderung der Multitasking-Problematik im britischen Hochschulsystem .	128
3.2.4	<i>Der britische Ansatz zur Lösung der Multiagenten-Probleme und seine Auswirkungen.....</i>	130
3.2.5	Ausweitung der Multiprincipals-Vertragsbeziehungen im britischen Hochschulsystem .....	134
3.3	Konkrete Problemlösungsbeispiele führender britischer Hochschulen und Business Schools.....	135
3.3.1	Methodische Grundlagen der empirischen Untersuchung.....	136
3.3.2	University of Oxford.....	145
3.3.3	University of Bristol.....	163
3.3.4	Cranfield University .....	176
3.3.5	University College London, unter Berücksichtigung eines ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichs .....	187
3.3.6	Royal Holloway, University of London, unter Berücksichtigung der School of Management .....	193
3.3.7	Aston Business School.....	207
3.3.8	Nottingham University, unter besonderer Berücksichtigung der Nottingham University Business School.....	224
3.3.9	University of Bath, unter besonderer Berücksichtigung der School of Management .....	234
3.3.10	Resümee .....	246
4	MÖGLICHKEITEN EINER ANREIZ- UND ENTGELTGESTALTUNG AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN INNERHALB MODERNISierter HOCHSCHULSTRUKTUREN.....	251
4.1	Maßnahmen zur Vermeidung einer Negativauslese an deutschen Hochschulen .....	251

4.2	Anreizkompatible Bedingungen im deutschen Hochschulsystem durch externe Fakultätsturniere .....	258
4.3	Mögliche Anreiz- und Kontrollsysteme an zentral organisierten Hochschulen... ..	264
4.4	Anreizkompatible Entgeltsysteme an deutschen Hochschulen unter Beachtung der Partizipationsbedingungen.....	269
4.5	Möglichkeiten zur Verringerung der Multitasking-Problematik .....	274
4.6	Reduzierung der Multiagents-Probleme im Rahmen von Leistungsbeurteilungen.....	281
4.7	Verringerung der Multiprincipals-Probleme im Hochschulbereich.....	286
4.8	Beachtung multipler Präferenzen.....	290
4.9	Zusammenfassende Darstellung der Empfehlungen zur Bestimmung, Bewertung und Honorierung von Leistungen im deutschen Hochschulbereich . ..	291
5	SCHLUSSBETRACHTUNG .....	295
	ANHANG I: INTERVIEWLEITFADEN .....	299
	ANHANG II: INTERVIEWPARTNER.....	304
	LITERATURVERZEICHNIS .....	305
	INTERNETQUELLEN .....	327
	QUELLENVERZEICHNIS AMTLICHER VERÖFFENTLICHUNGEN .....	329