

# Nicht-monetäre Anreize bei Berufungsangeboten

## Worauf es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ankommt

**| JOHANNES RINCKE | Finanzielle Aspekte spielen für Bewerberinnen und Bewerber in Berufungsverhandlungen eine wichtige Rolle. Doch die Entscheidung für oder gegen eine Professur hängt auch von nicht-monetären Faktoren ab. Welche dies sind und welchen Einfluss sie haben, zeigt eine Befragung unter DHV-Mitgliedern.**

**P**endeldistanz, Frauenanteil und Leistungsbezüge: Welchen Einfluss diese und weitere nicht-monetäre Faktoren auf Berufungsentscheidungen von Professorinnen und Professoren haben, zeigt erstmals eine Befragung von Arbeitsmarktökonominnen der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) in Kooperation mit dem Deutschen Hochschulverband (DHV). Circa 4 000 Mitglieder des DHV haben sich an der Online-Umfrage im Mai beteiligt. Die Befragung stellte paarweise hypothetische Berufungsangebote gegenüber, die sich in mehreren Dimensionen zufällig unterschieden. Konkret wurden die folgenden Dimensionen („Attribute“) betrachtet: Abwesenheit einer Zielvereinbarung, zukünftige Verhandlungsoption über besondere Leistungsbezüge, Status als „Exzellenzuniversität“, garantierte Kita-/Kindergartenplätze, geeigneter Wohnort in Pendeldistanz sowie Frauenanteil bei Professuren an der jeweiligen Fakultät. Zusätzlich zu diesen nicht-monetären Attributen wurden den beiden

Angeboten in jedem paarweisen Vergleich zufällig gezogene Gehälter zugeordnet. Die Aufgabe der Teilnehmenden bestand darin, anzugeben, welches Angebot sie bevorzugen würden. Das Untersuchungsdesign folgt einer in der Arbeitsmarktforschung etablierten Methode, um Zahlungsbereitschaften für nicht-monetäre Attribute zu schätzen. Diese Schätzungen geben an, in welchem Umfang die Befragten bereit wären, im Tausch gegen ein zusätzliches nicht-monetäres Attribut eines Berufsangebots eine geringere Vergütung zu akzeptieren.

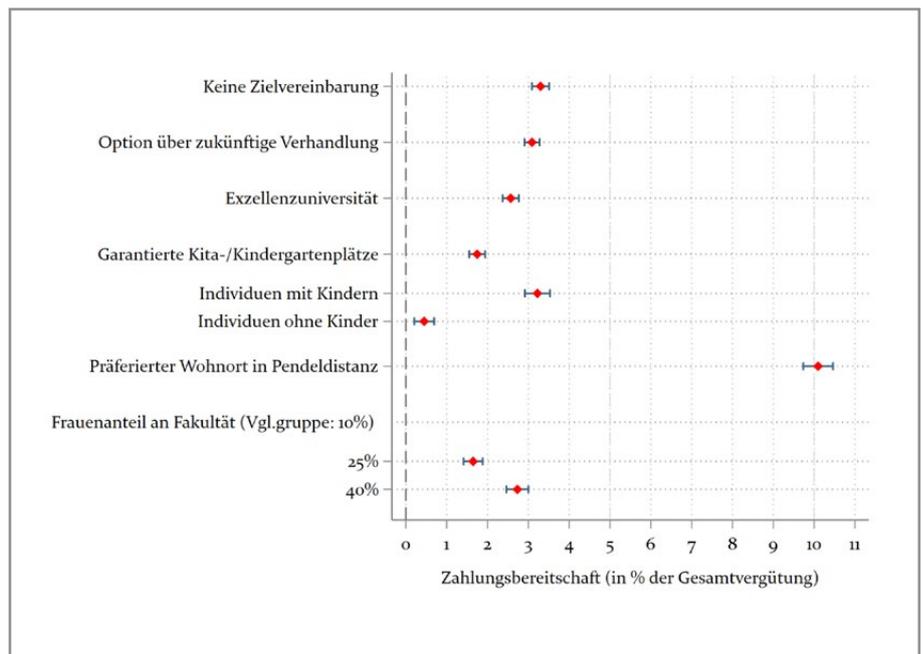
### Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheidend

Abbildung 1 zeigt ein erstes Hauptergebnis der Studie: Die betrachteten Attribute von Berufsangeboten sind sämtlich relevant in dem Sinne, dass die Befragten im Tausch gegen das gegebene Attribut eine erheblich reduzierte Vergütung akzeptieren würden. Die Abbildung zeigt für jedes Attribut die mittlere Zahlungsbereitschaft in Prozent der Gesamtvergütung und das 95-Prozent-Konfidenzband, als ein Maß dafür, wie präzise die jeweilige Schätzung ist. Die oberste Zeile der Abbildung zeigt, dass die Befragten eine ausgeprägte Abneigung gegen Zielvereinbarungen haben: Die Befragten sind im Mittel bereit, für die Vermeidung einer Zielvereinbarung 3,3 Prozent der Gesamtvergütung aufzugeben.

### AUTOR



**Johannes Rincke** ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.



**Abbildung 1:** Mittlere Bewertungen

Interessanterweise ist dieser Wert sogar etwas höher als derjenige für die Option, drei Jahre nach Berufung Verhandlungen über besondere Leistungsbezüge von maximal 800 Euro monatlich führen zu können (3,1 Prozent, siehe Zeile 2). Ebenso zeigt sich, dass die Befragten Angebote von Exzellenzuniversitäten höher bewerten als Angebote, die dieses Attribut nicht aufweisen (2,6 Prozent). Garantierte Plätze in Kinderbetreuungseinrichtungen sind ebenfalls wichtige nicht-monetäre Attribute von Berufsangeboten, wobei naturgemäß die Bewertungen unter denjenigen, die Kinder im Kita-Alter haben, um ein Vielfaches höher sind (3,2 Prozent) als unter denjenigen, die von derartigen Angeboten nicht, noch nicht oder nicht mehr profitieren würden (0,5 Prozent). Die höchste Bewertung findet sich für das Attribut, dass die entsprechende Stelle in Pendeldistanz zum präferierten Wohnort liegt. Die Befragten sind im Tausch gegen dieses Attribut im Mittel bereit, 10,1 Prozent der Gesamtvergütung aufzugeben. Schließlich zeigt Abbildung 1 erhebliche positive Bewertungen für eine erhöhte Geschlechterdiversität. Für eine Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren von 10 auf 25 Prozent sind die Befragten im Mittel bereit, auf 1,7 Prozent der Gesamtvergütung zu verzichten. Für eine Erhöhung von 10 Prozent auf 40 Prozent wären sie sogar bereit, 2,7 Prozent der Vergütung aufzugeben.

**22 Prozent weniger Gehalt für bessere Bedingungen**

Welche Bedeutung haben die betrachteten Dimensionen zusammengenommen? Diese Frage lässt sich durch folgende Modellrechnung beantworten: Wenn man sich den Vergleich zwischen zwei Angeboten vorstellt, bei denen das eine Angebot in jeder der sechs betrachteten Dimensionen die beste mögliche Ausprägung (keine Zielvereinbarung, zukünftige Verhandlungsoption über besondere Leistungsbezüge, Exzellenzuniversität, garantierten Kita- bzw. Kindergartenplätze, geeigneter Wohnort in Pendeldistanz, Frauenanteil gleich 40 Prozent) und das andere Angebot in allen Dimensionen die schlechteste mögliche Ausprägung aufweist (Zielvereinbarung, keine zukünftige Verhandlungsoption über besondere Leistungsbezüge, keine Exzellenzuniversität, keine garantierten Kita- oder Kindergartenplätze, kein geeigneter

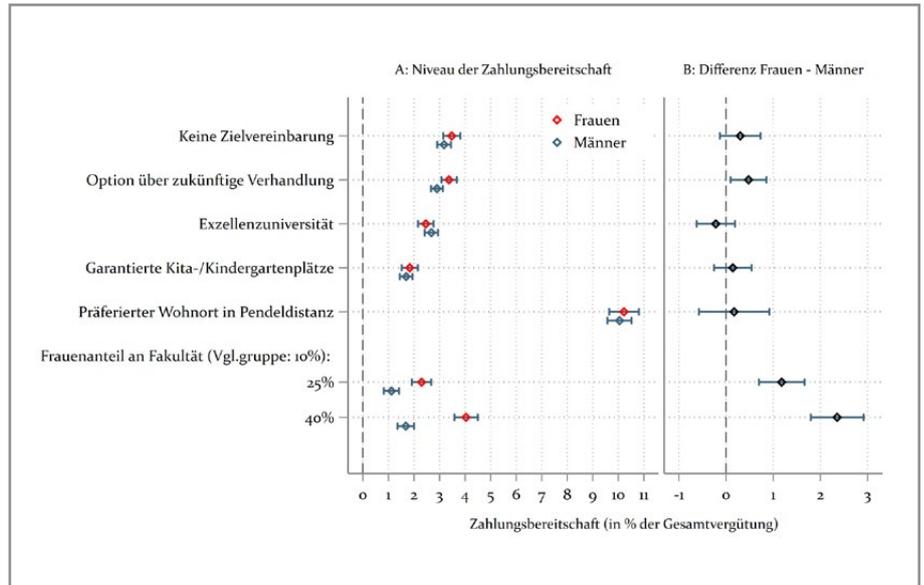


Abbildung 2: Geschlechterunterschiede in mittleren Bewertungen (Frauen vs. Männer)

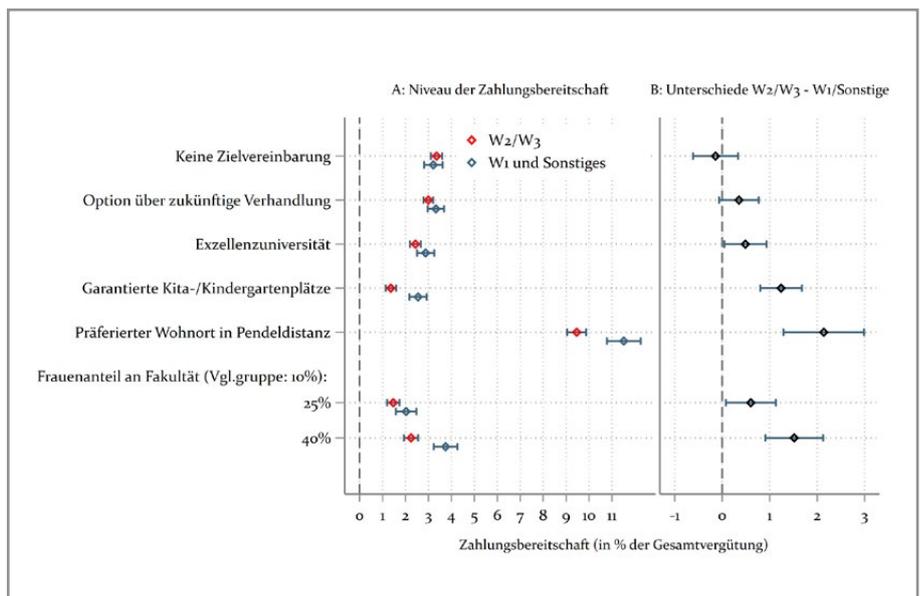


Abbildung 3: Unterschiede in mittleren Bewertungen (W2/W3 vs. W1 und Sonstige)

ter Wohnort in Pendeldistanz, Frauenanteil gleich 10 Prozent), dann wären die Befragten im Mittel bereit, auf 22 Prozent der Gesamtvergütung zu verzichten, um vom schlechteren auf das bessere Angebot zu wechseln.

Neben den mittleren Bewertungen der nicht-monetären Attribute zielte die Studie auch darauf ab, mögliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern aufzuzeigen. Abbildung 2 schlüsselt die entsprechenden Ergebnisse nach Geschlechtern auf. Teil A der Abbildung zeigt die mittleren Bewertungen von Frauen (in rot) und Männern (in blau). Teil B der Abbildung

bildet für alle Dimensionen jeweils die Differenz zwischen der mittleren Bewertung durch Frauen und der Bewertung durch Männer ab. Ein Wert von Null (oder nahe Null) zeigt hier an, dass es keinen messbaren Geschlechterunterschied in der Bewertung gibt.

**Professorinnen-Anteil insbesondere für Frauen entscheidend**

Die Abbildung zeigt, dass Frauen und Männer die meisten Attribute sehr ähnlich bewerten. Zwar zeigt sich ein gewisser Unterschied in der Bewertung der Option, über besondere Leistungs-

## Dirk Siepmann | Wörterbuch Hochschule | Forschung, Lehre und Management | Deutsch – Englisch | Englisch – Deutsch

Ob Sie „Berufungsleistungsbezüge“ oder „Zulassungsbeschränkung“ ins Englische übersetzen wollen: Das „Wörterbuch Hochschule“ von Dirk Siepmann ist ein verlässliches Nachschlagewerk für alle Bereiche des Hochschullebens.



Gebundene Ausgabe, 4. überarbeitete und erweiterte Auflage 2019, 352 S., 19,90 Euro (D) inkl. Porto, für DHV-Mitglieder zum Sonderpreis von 17,90 Euro inkl. Porto.

**Zu bestellen über:** Deutscher Hochschulverband, Rheinallee 18–20, 53173 Bonn, Tel. 0228 90266–66, Fax 0228 90266–80 oder per Mail: [dhv@hochschulverband.de](mailto:dhv@hochschulverband.de)

**Dirk Siepmann** ist Professor für Fachdidaktik des Englischen an der Universität Osnabrück. Er verfügt über eine jahrzehntelange Erfahrung in Fremdsprachendidaktik, Übersetzungswissenschaft und Lexikographie.

bezüge verhandeln zu können, dieser liegt aber unterhalb von einem Prozent der Gesamtvergütung und ist damit eher geringfügig. Interessante Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich aber, wenn man die Bewertungen einer Erhöhung des Frauenanteils unter Professuren betrachtet. Für einen höheren Frauenanteil sind Frauen im Mittel bereit, auf doppelt so viel Gehalt zu verzichten wie Männer.

Abbildung 3 schlüsselt Unterschiede in den Bewertungen zwischen Personen auf, die eine W2/W3-Professur innehaben, und solchen, die (noch) keine solche Professur erlangt haben (Personen auf W1-Stellen und alle sonstigen Kategorien). Es zeigen sich teilweise erhebliche Unterschiede, mit der allgemeinen Tendenz, dass Personen, die (noch) keine W2/W3-Professur innehaben, die betrachteten Attribute höher bewerten. Zu beachten ist, dass diese Unterschiede in den Bewertungen auf unterschiedliche Faktoren zurückgehen können, da sich die beiden betrachteten Gruppen in mehreren Dimensionen unterscheiden (Alter, Geschlechterverteilung, Verteilung über Fächergruppen usw.).

### Nicht-monetäre Anreize gewinnen an Bedeutung

Aus der Studie ergeben sich mehrere Schlussfolgerungen darüber, wie die DHV-Mitglieder Berufsangebote bewerten. Erstens zeigt sich, dass Attribute von Berufsangeboten, die nicht unmittelbar Vergütungsbestandteile abbilden, insgesamt eine bedeutsame Rolle spielen.

Zweitens zeigt die Studie, dass sich die Bewertungen von Berufsangeboten zwischen Frauen und Männern in vielen Dimensionen kaum unterscheiden. Beispielsweise bewerten Frauen und Männer Angebote sehr ähnlich bezüglich der Frage, ob die jeweilige Stelle in Pendeldistanz zum Wohnort liegt oder ob das Angebot eine Zielvereinbarung beinhaltet. Dies ist insofern überraschend, dass Studien – unter anderem von Ökonomen der FAU – belegen, dass Frauen im Allgemeinen eine stärkere Aversion gegen längere Pendeldistanzen haben.

Aus einer Vielzahl von Untersuchungen ist zudem seit Jahrzehnten bekannt, dass Frauen im Mittel risikoaaverser sind als Männer, was eine stärkere Aversion gegen Zielvereinbarungen nahelegen würde. Die Abwesenheit von Geschlechterunterschieden in den ge-

nannten Dimensionen kann man dadurch erklären, dass sich Frauen im Wissenschaftsbetrieb neben einem besonders hohen Bildungsstand auch in anderen Eigenschaften von Frauen in anderen Arbeitsmarktsegmenten unterscheiden: Nur Frauen, die besonders risikotolerant und bereit sind, für eine unbefristete Stelle große Pendeldistanzen in Kauf zu nehmen, streben überhaupt eine wissenschaftliche Karriere an. Hochschulen rekrutieren damit aus einer Gruppe, in der ansonsten gut belegte Geschlechterunterschiede keine bedeutsame Rolle spielen.

Drittens zeigt die Studie spürbare Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Bewertung einer der betrachteten Dimension, und zwar dem Frauenanteil unter Professorinnen und Professoren. Zwar sind auch Männer bereit, für eine Stelle in einem Umfeld mit einem höheren Frauenanteil geringere Bezüge zu akzeptieren, aber ihre Bewertung ist im Mittel weniger als halb so hoch wie die von Frauen. Die Studie zeigt damit erstmals, dass selbst extrem hochqualifizierte Frauen und Männer in der Wissenschaft die Geschlechterdiversität in ihrem beruflichen Umfeld sehr unterschiedlich bewerten.

Viertens weist die Studie darauf hin, dass auch zwischen den Karriere-stufen deutliche Unterschiede in der Bewertung von Berufsangeboten bestehen. Personen, die (noch) keine W2- oder W3-Professur innehaben, legen im Schnitt mehr Wert auf nicht-monetäre Anreize als Personen, die bereits auf eine W2/W3-Stelle berufen wurden.

Es ist zu vermuten, dass diese Unterschiede zumindest zum Teil andere Einstellungen und Präferenzen jüngerer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler widerspiegeln. Die Ergebnisse der Studie deuten somit darauf hin, dass die Bedeutung nicht-monetärer Attribute von Berufsangeboten zukünftig eher wachsen dürfte.

Ein Fazit der Studie ist, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Wettbewerb um die klügsten Köpfe nur bestehen werden können, wenn sie in ihrer Berufungspolitik insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker ins Zentrum rücken. Man sollte es als gutes Zeichen verstehen, dass diese Frage heutzutage für Frauen und Männer im Wissenschaftsbetrieb gleichermaßen bedeutsam ist.