

STELLUNGNAHME

Unbefristete Möglichkeiten

Stellungnahme der Jungmitgliedervertretung der Deutschen Gesellschaft für Psychologie zum hohen Anteil befristeter Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau

Zusammenfassung

Die Anzahl befristeter Stellen in der Psychologie steigt stark an. Dies verursacht Nachteile auf allen Ebenen der Universität. *Wir setzen uns deshalb für mehr entfristete Stellen im Anschluss an die Promotion ein.* Dazu diskutieren wir beispielhaft Möglichkeiten, die zur Verbesserung der Situation beitragen können.

Ausgangssituation

An deutschen Hochschulen bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind 93% bzw. 84% der drittmittel- und haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern befristet angestellt. Bei haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stieg der Anteil befristeter Verträge zwischen 2000 und 2014 von 63% auf 75% (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2017). In der Psychologie sind 92% der promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet angestellt (Rentzsch, Harzer & Wolter, 2017). Dieser Anteil ist deutlich höher als in anderen Tätigkeitsbereichen für Psychologinnen und Psychologen (Antoni, 2019).

Im Vergleich zu Professuren steigt die Anzahl an befristet angestellten Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler stärker an, sodass sich die Chance auf eine unbefristete Stelle an einer Hochschule zunehmend verschlechtert (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2017). Mit dieser hohen Anzahl befristeter Stellen bildet Deutschland im internationalen Vergleich eine negative Ausnahme (Deutscher Bundestag, 2020). Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) sollte diese Situation durch eine Begrenzung der Befristung auf max. 12 Jahre verbessern, war damit allerdings bisher noch nicht erfolgreich (Heinsel & Jähne, 2016).

Die Bereitschaft zur Schaffung von mehr unbefristeten Stellen variiert zwischen verschiedenen Akteuren. Einerseits sieht der 2019 als Selbstverpflichtung der Länder verabschiedete “Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken” vor, mit dem bereitgestellten Geld u.a. mehr unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau zu schaffen. Dies soll langfristig die Qualität von Forschung und Lehre sichern. Andererseits fordert die ebenfalls 2019 verfasste Bayreuther Erklärung der Universitätskanzlerinnen und –kanzler eine Beibehaltung der aktuellen Befristungspraxis. Nur durch eine überwiegende Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse könne das Rotationsprinzip der Wissenschaft aufrechterhalten werden (Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Deutschen Universitäten, 2019). Der Kanzlersprecher Dieter Kaufmann betont in einem Interview zudem, dass die

STELLUNGNAHME

Personalstrategie „Befristung“ das Leistungsprinzip fördere und am Ende die Auswahl und Berufung der Besten ermögliche (Kaufmann, 2019).

Laut Andreas Keller, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, ist die aktuelle Personalstrategie „nicht nur menschlich tragisch, sondern auch eine Ressourcenverschwendung aus Sicht der Universität. Sie hat viel in Menschen investiert, die sie nicht weiter einsetzen will“ (Keller, 2019; s. auch Rosefeldt, 2020 für eine exemplarische Berechnung). Neben monetären entstehen auch psychosoziale und fachliche Kosten. So gaben Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Psychologie in der Studie von Rentzsch et al. (2017) z.B. eine geringe Zufriedenheit in Bezug auf Berufs- und Lebensplanung an; knapp zwei Drittel äußerten, ihre Familienplanung gegen die berufliche Karriere abzuwägen. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass die eingeschränkte Aussicht auf Entfristung eine Abwanderung in die freie Wirtschaft und auf unbefristete Stellen an Universitäten im Ausland fördert und Deutschland somit zumindest einen Teil seiner besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verliert; zeitgleich schmälert die geringe Chance auf Entfristung die Attraktivität deutscher Universitäten für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (s. Rosefeldt, 2020 für nähere Ausführungen). In verschiedenen Teildisziplinen der Psychologie geben Professorinnen und Professoren bereits Schwierigkeiten an, Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu besetzen (Wissenschaftsrat, 2018). Weitere fachliche Kosten entstehen durch das zunehmende Missverhältnis an Professuren zur Zahl der Studierenden (Betreungsverhältnis 1:61, Antoni, 2019).

Mögliche Lösungsansätze

In Anbetracht der genannten Probleme setzen wir uns für mehr frühzeitig entfristete Stellen nach der Promotion in der Psychologie ein. Da die DGPs empfiehlt, die Habilitation abzuschaffen (König et al., 2018), haben Stellen nach der Promotion nicht notwendigerweise ein Qualifizierungsziel und können deswegen Daueraufgaben in Forschung und Lehre gewidmet werden. Unbefristete Stellen nach der Promotion setzen zudem ein Ziel des WissZeitVG um, nach Abschluss der Qualifikationsphase zeitnah eine dauerhafte Perspektive zu schaffen. Wir sehen beispielhaft folgende Möglichkeiten: die Entfristung bestehender (bspw. haushaltsfinanzierter) Stellen nach der Promotion (für ein Konzept siehe GEW, 2017), die Schaffung von Tenure-Track-Professuren (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2020) bzw. paralleler Karrierepfade (bspw. als Lecturer wie in §24 BremHG) oder die Umstrukturierung der etablierten Lehrstuhl-Struktur in eine Department-Struktur (Specht et al., 2017).

Die vorgeschlagenen Möglichkeiten bieten Vorteile auf allen Ebenen. Erstens erhöhen frühzeitig entfristete Stellen die Planungssicherheit des wissenschaftlichen Nachwuchses, was sich positiv auf dessen Einsatz für die Belange der Universität und die Qualität der Forschung auswirken kann (Gollwitzer et al., 2017; Schäfer, 2017). Zweitens würden deutsche

STELLUNGNAHME

Universitäten ihre Wettbewerbsfähigkeit um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verbessern, indem sie ihre Entfristungspraxis den anderen forschungsstarken Ländern anpassen, und könnten, drittens, Kontinuität in Forschung und Lehre durch qualifiziertes Personal sicherstellen (GEW, 2017; Wissenschaftsrat, 2018). Viertens verteilen sich administrative Aufgaben von Professorinnen und Professoren auf mehrere qualifizierte Schultern.

Gleichzeitig lassen sich Bedenken gegen frühzeitig entfristete Stellen ausräumen. Zum einen sind die vorgeschlagenen Möglichkeiten kostenneutral. Beispielsweise zeigt ein Vergleich der Lehrstuhl- mit der Department-Struktur, dass die Personalkosten identisch sind und dasselbe Lehrdeputat abgedeckt wird (Specht et al., 2017). Ähnliche Rechnungen, die das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft durchführen, zeigen dies ebenso für Systeme mit mehr entfristeten Lecturer-Stellen (Tilman Reitz, persönliche Kommunikation). Zudem erlauben befristete haushalts- und drittmittelfinanzierte Stellen vor der Promotion weiterhin kontinuierlich junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler zu fördern, um das Rotationsprinzip der Wissenschaft aufrecht zu erhalten.

Die Umsetzung dieser Möglichkeiten ist keine Utopie. So gibt es an vielen Universitäten, auch in der Psychologie, eine geringe Anzahl an Dauerstellen nach der Promotion, finanziert durch Institute oder die Fakultät. Die Universität Bremen hat durch die Etablierung von (Senior) Researcher sowie Lecturer-Stellen alternative Karrierewege neben der Professur geschaffen (Universität Bremen, 2020). Und die Wirtschaftswissenschaften in Bonn haben bereits durch die Abkehr von Lehrstühlen eine Wissenschafts- und Lehrbereiche umfassende Department-Struktur umgesetzt (Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, 2020). Je nach Gegebenheiten an einer Universität können diese oder verwandte Konzepte als Vorbild dienen.

Fazit

Die Stellungnahme zeigt, dass die aktuelle Befristungspolitik im wissenschaftlichen Mittelbau an deutschen Hochschulen mehr Nachteile als Vorteile hat. Eine Veränderung der Personalstruktur würde - den genannten Vorschlägen zur Folge - nicht nur den Bestand und die Qualität des wissenschaftlichen Nachwuchses sichern, sondern auch unmittelbare Vorteile für Professorinnen und Professoren und die Verwaltung der Universität mit sich bringen.

Gezeichnet durch

Christiane Attig (Vertreterin der Jungmitglieder, FG Ingenieurpsychologie)

Dr. Julian Busch (stellv. Vertreter der Jungmitglieder, FG Entwicklungspsychologie)

Dr. Anna M. Claus (stellv. Vertreterin der Jungmitglieder, FG Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie)

STELLUNGNAHME

- Dr. Franziska Degé (Vertreterin der Jungmitglieder, FG Entwicklungspsychologie)
- Dr. Anne-Katharina Deisenhofer (stellv. Vertreterin der Jungmitglieder, FG Klinische Psychologie und Psychotherapie)
- Dr. Gordon Feld (Vertreter der Jungmitglieder im Vorstand der DGPs)
- Dr. Jakob Fink-Lamotte (Vertreter der Jungmitglieder, FG Klinische Psychologie und Psychotherapie)
- Dr. Carina G. Giesen (Vertreterin der Jungmitglieder, FG Allgemeine Psychologie)
- Dr. Mirka Henninger (stellv. Vertreterin der Jungmitglieder, FG Methoden und Evaluation)
- Jun.-Prof. Dr. Laura M. König (Vertreterin der Jungmitglieder, FG Gesundheitspsychologie)
- Dr. André Kretschmar (stellv. Vertreter der Jungmitglieder, FG Differentielle Psychologie, Diagnostik und Persönlichkeitspsychologie)
- PD Dr. Britta Krüger (Vertreterin der Jungmitglieder, FG Sportpsychologie)
- Dr. Veit Kubik (stellv. Vertreter der Jungmitglieder, FG Pädagogische Psychologie)
- Dr. Jens Lange (stellv. Vertreter der Jungmitglieder, FG Sozialpsychologie)
- Dr. Ulrich Leicht-Deobald (Vertreter der Jungmitglieder, FG Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie)
- Dr. Alexander Lischke (Vertreter der Jungmitglieder, FG Biologische Psychologie und Neuropsychologie)
- Dr. Tamara Marksteiner (Vertreterin der Jungmitglieder, FG Pädagogische Psychologie)
- Dr. German Neubaum (stellv. Vertreter der Jungmitglieder, FG Medienpsychologie)
- Dr. Verena Oberlader (Vertreterin der Jungmitglieder, FG Rechtspsychologie)
- Dr. Barbara Schmidt (stellv. Vertreterin der Jungmitglieder, FG Biologische Psychologie und Neuropsychologie)
- Dr. Josephine B. Schmitt (Vertreterin der Jungmitglieder, FG Medienpsychologie)
- Dr. Dana Schneider (Vertreterin der Jungmitglieder, FG Sozialpsychologie)
- Maxie Schulte (Vertreterin der Jungmitglieder, FG Umweltpsychologie)
- Dr. Marie-Ann Sengewald (Vertreterin der Jungmitglieder, FG Methoden und Evaluation)

STELLUNGNAHME

Jun.-Prof. Dr. Kristina Suchotzki (stellv. Vertreterin der Jungmitglieder, FG Rechtspsychologie)

Dr. Isabel Thielmann (Vertreterin der Jungmitglieder Differentielle Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik)

Aniella Thoma (Vertreterin der Jungmitglieder, FG Verkehrspsychologie)

Dr. Ana Nanette Tibubos (stellv. Vertreterin der Jungmitglieder, FG Gesundheitspsychologie)

Unterstützt durch den Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Psychologie

Danksagungen

Diese Stellungnahme wurde maßgeblich von Laura M. König, Jens Lange und Verena Oberlader initiiert und verfasst.

STELLUNGNAHME

Literatur

Antoni, C. H. (2019). Zur Lage der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 70, 4-26. doi: [10.1026/0033-3042/a000429](https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000429)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020). *Das Tenure-Track-Programm*. <https://www.bmbf.de/de/wissenschaftlicher-nachwuchs-144.html>

Deutscher Bundestag (2020). *Befristungen zurückdrängen - Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft*. Drucksache 19/16499. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/164/1916499.pdf>

GEW (2017). *Wissenschaft als Beruf: Personal- und Karrierestruktur an Universitäten - Ein Reformvorschlag der Bildungsgewerkschaft GEW*. https://www.gew.de/index.php?elD=dumpFile&t=f&f=62868&token=d3adee385a589922da1325f15a89b7cff465f35c&sdownload=&n=GEW_Personal-Karriere_148x148_2017-web.pdf

Gollwitzer, M., Antoni, C. H., Bölte, J., Hellmann, D., Horz, H., Spinath, B., & Schröder, A. (2017). Unsicherheiten im Wissenschaftssystem: Kommentar des DGP-Vorstands zum Beitrag von Rentzsch, Harzer und Wolter (2017). *Psychologische Rundschau*, 68, 263-265. doi: [10.1026/0033-3042/a000378](https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000378)

Kaufmann, D. (2019). "Bewusste Provokation!" "Nein, eine einseitige Debatte!". <https://www.jmwiarda.de/2019/11/15/bewusste-provokation-nein-eine-einseitige-debatte/>

Keller, A. (2019). "Bewusste Provokation!" "Nein, eine einseitige Debatte!". <https://www.jmwiarda.de/2019/11/15/bewusste-provokation-nein-eine-einseitige-debatte/>

König, C. J., Heinrichs, M., Antoni, C., Bühner, M., Elsner, B., Erdfelder, E., Fydrich, T., Gollwitzer, M., Spinath, B., & Vaterrodt, B. (2018). *Ausgedient! Empfehlungen der Kommission "Studium und Lehre" zur Habilitation in der Psychologie*. https://www.dgps.de/uploads/media/Empfehlung_Habilitationen20180420.pdf

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017*. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>

STELLUNGNAHME

Rentzsch, K., Harzer, C., & Wolter, I. (2017). Stellungnahme zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 68, 251-292. <https://econtent.hogrefe.com/doi/pdf/10.1026/0033-3042/a000377>

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (2020). *Fachbereich Wirtschaftswissenschaften: Forschungs- und Lehrumfeld*. <https://www.econ.uni-bonn.de/de/alt/forschungs-und-lehrumfeld>

Rosefeldt, T. (2020). Kanzlerdämmerung in Bayreuth. <https://soziopolis.de/beobachten/wissenschaft/artikel/kanzlerdaemmerung-in-bayreuth/>

Schäfer, T. (2017). Die Gefährdung des wissenschaftlichen Fortschritts durch adaptives Verhalten von Nachwuchswissenschaftler_innen. *Psychologische Rundschau*, 68, 288-289. doi: [10.1026/0033-3042/a000378](https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000378)

Specht, J., Hof, C., Tjus, J., Pernice, W., & Endesfelder, U. (2017). *Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft*. https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitk/stellungnahmen_broscheuren/JA_Debattenbeitrag_Department-Struktur.pdf

Universität Bremen (2020). *Senior Researcher & Senior Lecturer: Neue Wege im akademischen Mittelbau*. <https://www.uni-bremen.de/universitaet/wissenschaftliche-karriere/senior-researcher-senior-lecturer>

Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands (2019). *Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten*. https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_final.pdf

Wissenschaftsrat (2018). *Perspektiven der Psychologie in Deutschland*. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/6825-18.html>