

# Zur Zukunft der haushaltsfinanzierten Postdoktorand:innen-Stellen: Tenure-Track<sup>1</sup> anstatt Befristung

Positionspapier des Vorstands der Deutschen Gesellschaft für Psychologie

17. Januar 2022

Die prekäre Situation von Postdoktorand:innen ist in den letzten Jahren auch innerhalb der Psychologie immer wieder thematisiert worden (z.B. Rentzsch et al., 2017, Renner et al., 2018) und wurde zuletzt unter #IchBinHanna in den Fokus der medialen Öffentlichkeit gerückt. Unter diesem Hashtag, der sich auf ein Erklärvideo des BMBF zum WissZeitVG bezieht, entbrannte in den sozialen Medien eine Diskussion zur aktuellen Situation von Postdoktorand:innen in Deutschland. Postdoktorand:innen müssen es schaffen, innerhalb von (im Regelfall) 6 Jahren nach ihrer Promotion auf eine der wenigen Professuren berufen zu werden. Gelingt Ihnen das nicht, können sie aufgrund des WissZeitVG kaum noch sinnvoll in der Wissenschaft arbeiten und müssen sich nach langen Jahren der Studiums-, Promotions- und Postdoktorand:innen-Phase im Wissenschaftssystem eine Stelle außerhalb der Wissenschaft suchen. Ihre hervorragende und zugleich hochgradig spezialisierte Ausbildung geht damit dem Wissenschaftssystem verloren, während ihnen möglicherweise Qualifikationen fehlen, die sie für die Arbeitssuche außerhalb des Wissenschaftssystems benötigen. Gerade als Psycholog:innen sind wir uns der hohen psychischen und sozialen Kosten eines solchen Lebensentwurfs bewusst, der unter Bedingungen maximaler Unsicherheit bezüglich der eigenen beruflichen Zukunft ein maximales Engagement für die wissenschaftliche Karriere und eine hohe räumliche Flexibilität erfordert. Eine Umfrage, an der sich fast 1000 Nachwuchswissenschaftler:innen der Deutschen Gesellschaft für Psychologie beteiligten, zeigt die hohe allgemeine Belastung sowie den hohen Wettbewerbs- und Publikationsdruck unter Postdoktorand:innen in der Psychologie (Rentzsch et al., 2017).

Wir begrüßen ausdrücklich, dass im aktuellen Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung die Reform des WissZeitVG, die Erhöhung der Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Postdoktorand:innen-Phase sowie die Schaffung frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren als Ziele genannt sind. Auch die Folgen der Reform des Berliner Hochschulgesetzes haben wir aufmerksam verfolgt, da die vielen Stolpersteine in der Umsetzung und der faktische Einstellungsstopp für Postdoktorand:innen an der Freien Universität Berlin zeigen, dass eine solche Reform frühzeitig angekündigt, am besten unter Beteiligung der Hochschulen konzipiert und durch flankierende Maßnahmen begleitet sein muss.

Der Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Psychologie hat diese politischen Entwicklungen zum Anlass genommen, erneut intensiv über die prekäre Lage von Postdoktorand:innen zu diskutieren, und vertritt die Auffassung, dass die unsicheren Arbeitsbedingungen von Postdoktorand:innen und die daraus entstehenden psychischen und sozialen Kosten nicht länger zumutbar sind. **Wir fordern daher, das Stellenmodell von Postdoktorand:innen, die sich auf befristeten Haushaltsstellen über einen 6-jährigen Zeitraum durch die**

---

<sup>1</sup> Der Begriff „Tenure-Track“ bezeichnet hier ausschließlich die Verbindlichkeit der Entfristungsmöglichkeit und impliziert nicht, dass es sich um Tenure-Track-Professuren handelt. Die Beschäftigung von Nachwuchswissenschaftler:innen auf Projektstellen bleibt davon unberührt.

**Habilitation für eine Berufung qualifizieren, langfristig vollständig durch Tenure-Track-Stellen für Postdoktorand:innen zu ersetzen, um planbare und verbindliche Karrierewege nach der Promotion zu schaffen.**

Wir sind uns der Kosten einer solchen Systemveränderung bewusst und haben sie sorgfältig abgewogen. Eine solche Schaffung verbindlicher Perspektiven führt dazu, dass insgesamt weniger Personen das Wissenschaftssystem in der Postdoktorand:innen-Phase durchlaufen werden. Es wird also weniger Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Wissenschaftssystem nach der Promotion geben. Im Sinne einer Güterabwägung überwiegen für uns jedoch der Gewinn an Planbarkeit und Verbindlichkeit und die Verbesserung der derzeit prekären Arbeitssituation von Postdoktorand:innen gegenüber einem Erhalt der bestehenden Flexibilisierung der Beschäftigungsmöglichkeiten. Zugleich ermöglichen langfristige Perspektiven für Postdoktorand:innen eine vertiefte und kritischere Auseinandersetzung mit neuen methodischen und inhaltlichen Entwicklungen. Auch wird der dauerhafte Transfer von Kenntnissen über verschiedene Generationen innerhalb von Arbeitsgruppen und über diese hinausgehend befördert.

Um sicherzustellen, dass nicht nur die jetzige Generation der Nachwuchswissenschaftler:innen, sondern auch zukünftige Generationen von dieser Reform profitieren, fordern wir, diese Tenure-Track-Stellen in einem rollierenden Verfahren einzuführen, sodass auch exzellente Nachwuchswissenschaftler:innen in zukünftigen Generationen Chancen auf langfristige Perspektiven in der Wissenschaft haben und der Systemwandel für die beteiligten Institutionen zugleich besser zu handhaben ist. Konkret schlagen wir vor, in den Landeshaushalten alle fünf Jahre 12,5 Prozent der vorhandenen Haushaltsstellen für Postdoktorand:innen in Tenure-Track-Stellen zu überführen, sodass über einen Zeitraum von 40 Jahren alle derzeit vorhandenen und neu geschaffenen Haushaltsstellen in Tenure-Track-Stellen umgewandelt werden. Ein solches Verfahren ließe sich über entsprechende Quotenregelungen in Hochschulverträgen abbilden.

In Personalauswahlverfahren für Tenure-Track-Stellen muss sichergestellt werden, dass die besten Bewerber:innen ausgewählt werden (Prinzip der Bestenauslese). Entsprechend muss bereits bei der Auswahl von Postdoktorand:innen für Tenure-Track-Stellen durch eine breit besetzte Kommission eine sehr selektive Auswahl getroffen werden, sodass die wenigen freien Stellen mit hochqualifizierten Promovierten besetzt werden. Gerade die Psychologie als Fach sollte zur fundierten Diskussion über diese Kriterien beitragen.

Die Schaffung dieser Tenure-Track-Stellen darf nicht zu Lasten von Qualifikationsstellen für Promovierende erfolgen. Innerhalb der universitären Haushalte müsste daher zwischen entfristbaren Tenure-Track-Stellen und befristeten Qualifikationsstellen für Promovierende unterschieden werden, sodass Haushaltsstellen diesen beiden Stellentypen verbindlich zugeordnet sind.

Die Karriere der auf diesem neu geschaffenen Stellentyp beschäftigten Postdoktorand:innen kann dann einen von drei möglichen Verläufen nehmen:

- (1) Die auf Tenure-Track-Stellen beschäftigten Wissenschaftler:innen werden vor oder nach ihrer Entfristung auf eine Professur berufen. Damit wechseln sie auf eine Professur, sodass die Tenure-Track-Stelle neu ausgeschrieben und vergeben werden

kann. Ein wünschenswerter Teil der Fluktuation, die das bisherige System prägt, bleibt somit bestehen.

- (2) Die auf Tenure-Track-Stellen beschäftigten Wissenschaftler:innen werden bei positiver Evaluation nach sechs Jahren im akademischen Mittelbau entfristet. Sie sind in der Regel weiterhin einzelnen Abteilungen als Mitarbeiter:innen zugeordnet, auch wenn denkbar ist, dass einzelne Institute auf diesen Stellen entfristete Mitarbeiter:innen im Sinne einer Department-Struktur beschäftigen. Eine Integration in eine Abteilung erscheint vor allem vor dem Hintergrund der Lehraufgaben sinnvoll. Evaluationen zur Entfristung der Stelle müssen dabei aufgrund der faktischen Unkündbarkeit im öffentlichen Dienst sehr ernst genommen werden und im Sinne der Bestenauslese gestaltet werden. Hierbei kann und sollte die Psychologie als Fach aufgrund ihrer Expertise in der Gestaltung und Begleitung von Personalauswahl- und Personalentwicklungsprozessen eine zentrale Rolle einnehmen und Vorschläge zur Gestaltung fairer und valider Evaluationsprozesse erarbeiten (Abele-Brehm & Bühner, 2016a; Abele-Brehm & Bühner, 2016b). An den einzelnen Standorten festzulegende Kriterien können sich beispielsweise an Kriterien zur Evaluation von Tenure-Track-Professuren orientieren und diese für den hier etwas anderen Stellentyp anpassen.

Die auf diesem Wege entfristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen können dann auch solche Dauer- und Verwaltungsaufgaben übernehmen, die derzeit vor allem von der Berufsgruppe entfristeter Professor:innen erfüllt werden. Professor:innen würden davon profitieren, Lehr- und Verwaltungsaufgaben (z.B. Forschungs- und Lehrkoordination, Prüfungsausschussvorsitz, ...) auf mehrere Schultern verteilen zu können. Wenn Daueraufgaben auch vom wissenschaftlichen Mittelbau übernommen (und damit den Professor:innen abgenommen) werden, besteht die Chance, dass Professuren in Deutschland auch im internationalen Vergleich attraktiver werden und deutsche Universitäten Spitzenkräfte erfolgreicher anwerben können.

Während die Stellen im Laufe der Qualifikationsphase wie bisher ein reduziertes Lehrdeputat aufweisen sollten, würde das Deputat nach erfolgter Entfristung im Regelfall steigen, wobei eine Übernahme von Daueraufgaben außerhalb der Lehre (Forschungs- und Lehrkoordination, Laborleitung, etc.) deputatsmindernd berücksichtigt werden muss. Es muss in diesem Zusammenhang sichergestellt werden, dass die Entfristung einiger Stellen nicht zu einer Reduktion der landesfinanzierten Haushaltsstellen und somit der Gesamtfinanzierung von Universitäten führt. Darüber hinaus würde die vorgeschlagene Reform nach derzeitigem Kapazitätsrecht zu einer Erhöhung der Studierendenzahl führen, da das Lehrdeputat insgesamt steigt. Wir treten dafür ein, dass diese Erhöhung des Lehrdeputats auch dazu genutzt wird, das Betreuungsverhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden auf Grundlage einer Anpassung des Kapazitätsrechts zu verbessern. Ergänzend fordern wir, dass die erhöhten Personalkosten, die aus der veränderten Altersstruktur der Postdoktorand:innen resultieren, durch Erhöhung der

Grundfinanzierung der Hochschulen abgedeckt werden sollten, da sie sonst zu einer kontraproduktiven Stellenreduktion im Postdoktorand:innen-Bereich führen würden.<sup>2</sup>

- (3) Die auf Tenure-Track-Stellen beschäftigten Wissenschaftler:innen werden nach einer negativen Evaluation nicht entfristet weiterbeschäftigt. Universitäten haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden, die für die Dauer ihrer Beschäftigung die Umsetzung der Kernaufgaben (Lehre, Forschung, Selbstverwaltung) sicherstellen und deshalb nach befristeten Arbeitsverhältnissen nicht einfach „auf die Straße gesetzt werden“ dürfen. Wir fordern deshalb die Schaffung zusätzlicher Strukturen an Universitäten, die Nachwuchswissenschaftler:innen unterstützen, sich nach einer nicht erfolgreichen Evaluation auf einer Tenure-Track-Stelle für den Arbeitsmarkt außerhalb der Universität weiter zu qualifizieren. Derartige Strukturen würden auch dazu beitragen, den Science-Practitioner-Gap zu schließen und den Transfer von Wissenschaft in die Praxis zu fördern, sowie hochqualifizierte Wissenschaftler:innen in die Lage versetzen, ihre Kompetenzen zur Lösung gesellschaftlicher Probleme und Aufgaben einzusetzen. Deshalb sollten zusätzliche Mittel zur Finanzierung einer bis zu zwei Jahre dauernden Übergangsphase bereitgestellt werden, während derer sich Nachwuchswissenschaftler:innen nach nicht erfolgreicher Evaluation auf Tenure-Track-Stellen neben Lehr- und Verwaltungstätigkeiten für den Arbeitsmarkt (weiter-) qualifizieren und einen Plan B entwickeln können. Diese Maßnahme sollte sofort eingeführt werden, sodass auch alle Haushaltsstellen, die aufgrund der rollierenden Einführung der Tenure-Track-Stellen zunächst noch über keinen Tenure-Track verfügen, den Stelleninhaber:innen zumindest eine verbesserte „Exit-Strategie“ für den Fall bieten können, dass diesen Personen kein Wechsel in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis in der Wissenschaft gelingt.

## Literatur

Abele-Brehm, A. E., & Bühner, M. (2016a). Überlegungen zur Optimierung von Berufungsverfahren in der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 67(4), 262–268. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000333>

Abele-Brehm, A. E., & Bühner, M. (2016b). Wer soll die Professur bekommen? *Psychologische Rundschau*, 67(4), 250–261. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000335>

Renner, K.-H. et al. (2018). Podiumsdiskussion zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie auf dem 51. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, 17.9.2018, Goethe-Universität Frankfurt.

Rentzsch, K., Harzer, C. & Wolter, I. (2017). Stellungnahme zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 68, 251-263. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000377>

---

<sup>2</sup> Zudem besteht natürlich auch die Möglichkeit, dass Postdoktorand:innen, die positiv evaluiert wurden und keine eigene Professur erhalten, an andere Universitäten wechseln oder wegen attraktiver Stellenangebote außerhalb der Universität ausscheiden.