

Stellungnahme der Jungmitgliedervertretung der Deutschen Gesellschaft für Psychologie zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Als Vertreter*innen der Jungmitglieder der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) unterstützen wir die Stellungnahme des DGPs Vorstandes und des Fakultätentags Psychologie (FTP) zu dem am 17. März 2023 vorgelegten Eckpunktepapier zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), einsehbar unter nachfolgendem Link: <https://www.dgps.de/aktuelles/details/novellierung-des-wisszeitvg-strukturelle-probleme-im-wissenschaftssystem-systematisch-angehen/>. Folgende Probleme sind aus Perspektive der DGPs-Jungmitglieder und der Psychologie allgemein bereits mit der bestehenden Höchstbefristungsgrenze des WissZeitVG verbunden, die sich durch die aktuell vorgeschlagene Novellierung noch drastisch verschlimmern würden:

- Aufgrund der Unsicherheit und des Wettbewerbsdrucks, die durch die Befristung entstehen, erleben Doktorand*innen und PostDocs eine immense **psychische Belastung** sowie Unzufriedenheit mit der beruflichen und privaten Situation, und dies auch stärker als bei ähnlich qualifizierten Personen außerhalb der Wissenschaft (Levecque et al., 2017; Rentzsch et al., 2017; Sieverding & Evers, 2013). Die Unsicherheit hemmt die Kreativität der Doktorand*innen und PostDocs, verringert ihr Engagement, lässt sie weniger proaktiv werden und vermindert ihre Fähigkeit mit Rückschlägen umzugehen; das jetzige System **verschlechtert also Lehre, Forschung und Selbstverwaltung** (für eine breite Diskussion siehe Kommentare zu Rentzsch et al., 2017; für eine allgemeine Übersicht der Effekte beruflicher Unsicherheit, u.a. aufgrund befristeter Arbeitsverträge – s. Shoss, 2017).
- Durch die Befristung ergeben sich starke **Abhängigkeiten, die Machtmissbrauch begünstigen**. Auch die wissenschaftliche Integrität, Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und die wissenschaftliche Qualität und Reproduzierbarkeit werden durch unsichere Arbeitsverhältnisse gefährdet (Rahal et al., 2023).
- Speziell im Fach Psychologie ergeben sich durch eine geringe Befristungsdauer Schwierigkeiten, die **Ausbildung zur*zum Psychologischen Psychotherapeut*in** und in Zukunft die **Weiterbildung zur*zum Fachpsychotherapeut*in** während der Qualifizierungsphase abzuschließen. Diese Aus- bzw. Weiterbildung ist aber eine Berufungsvoraussetzung für eine Professur in der klinischen Psychologie und in verwandten Bereichen wie der Medizin.
- Als Konsequenz der Situation gibt es eine Tendenz zur **Auswanderung hochqualifizierter Wissenschaftler*innen** ins Ausland (wo es bessere Aussichten auf Festanstellung nach dem Leistungsprinzip gibt, z.B. Niederlande, USA, Großbritannien) bzw. in Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft (wo der Anteil befristeter Stellen für Psycholog*innen deutlich geringer ausfällt; siehe Antoni, 2019). Dieser *brain drain* wird sich durch eine weitere Reduktion der Höchstbefristungsgrenze verstärken.

Um diese Probleme anzugehen, stellen wir die folgenden Forderungen, die wir in kurz- und langfristige Ziele unterteilen möchten. Die kurzfristigen Forderungen dienen dabei einer schnell umsetzbaren Reaktion auf die vorhandenen und drohenden Probleme. Langfristig sind aus unserer Sicht jedoch umfangreichere Anpassungen des Systems notwendig.

- **Kurzfristig** muss die **Höchstbefristungsdauer angehoben** (und nicht reduziert) werden, um die oben dargestellten Probleme unmittelbar zu verringern.
- **Langfristig** unterstützen wir die Forderung des DGPs-Vorstandes nach einer flächendeckenden **Einführung alternativer unbefristeter Karrierewege in der Wissenschaft** neben der Professur (bspw. Tenure-Track Stellen, Senior Researcher). Siehe dazu auch eine frühere Stellungnahme der Jungmitglieder der DGPs (<https://www.dgps.de/aktuelles/details/unbefristete-moeglichkeiten/>)

Referenzen

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

Kommentare zu Rentzsch, K., Harzer, C. & Wolter, J. (2017). Stellungnahme zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 68, 263-292. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000378>

Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J. & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46, 868–879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>

Rahal, R.-M., Fiedler, S., Adetula, A., Berntsson, R. P.-A., Dirnagl, U., Feld, G. B., Fiebach, C. J., Himi, S. A., Horner, A. J., Lonsdorf, T. B., Schönbrodt, F., Silan, M. A. A., Wenzler, M., & Azevedo, F. (2023). Quality research needs good working conditions. *Nature Human Behaviour*, 7(2), 164–167. <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01508-2>

Rentzsch, K., Harzer, C., & Wolter, I. (2017). Stellungnahme zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 68, 251-262. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000377>

Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>

Sieverding, M. & Evers, A. (2013). Nach der Promotion: Wie (un-) attraktiv ist eine wissenschaftliche Karriere? *Forschung & Lehre*, 20, 122–123.