

Hildesheim, 25.06.2023

## **Positionspapier der Psychologie-Fachschaften-Konferenz (PsyFaKo e.V.) zum**

### **„Wissenschaftszeitvertragsgesetz – #IchWerdeHanna: Verbesserung der**

### **Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs“**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die bundesweite Psychologie-Fachschaften-Konferenz (PsyFaKo) hat auf ihrer 37. Tagung vom 22.06.2023 bis zum 25.06.2023 in Hildesheim mit 172 Teilnehmenden aus 40 Fachschaften der Hochschulen des deutschsprachigen Raums die folgende Position zum Thema „Wissenschaftszeitvertragsgesetz – #IchWerdeHanna: Verbesserung der Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ beschlossen:

Am 17.03.2023 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Eckpunkte eines Gesetzentwurfs zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) veröffentlicht. Am 05.06.2023 wurde anschließend das überarbeitete Papier vom BMBF veröffentlicht. Die aktuellen Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland, insbesondere im Hinblick auf befristete Arbeitsverträge gemäß dem WissZeitVG, sind unzureichend. In Anlehnung an das Dossier "Jung, akademisch, prekär" des Institutes für Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen, möchten wir wie folgt beginnen: In Deutschland ist das unbefristete Arbeitsverhältnis das Normalarbeitsverhältnis [1]. Dies bedeutet auch, dass jede Form der Befristung einer rechtlichen Legitimation bedarf. In der Wissenschaft gilt mit dem WissZeitVG ein Sonderbefristungsrecht, welches so weitreichende Befristungsmöglichkeiten einräumt, dass die Befristung der reale Normalfall ist [2; 3]. Diese Sonderbefristungen werden übermäßig eingesetzt und führen zu Unsicherheit im Leben junger Wissenschaftler\*innen [4]. Gleichzeitig erhöht sich durch die derzeitige Befristungsgrenze von zwölf Jahren der Druck. Denn "wer es (...) nicht innerhalb von zwölf Jahren auf eine Professur schafft, fliegt meist aus dem System" [5]. Die Entwürfe zur Novellierung tragen, entgegen ihrer Ziele, dazu bei, diese prekären Arbeitsverhältnisse zu verschlechtern.

### **Wissenschaft muss attraktiv werden und bleiben!**

Schlechte Arbeitsbedingungen schrecken davon ab, im wissenschaftlichen Betrieb zu arbeiten. Zusätzlich verschlechtern diese bereits im Studium die Lernsituation der Studierenden, beispielsweise in Form von Befristungen für studentische Hilfskräfte oder eingeschränkten Verfügbarkeiten von Dozierenden für die Lehre. Gleichzeitig sind nur 63% der wissenschaftlichen Angestellten ohne Professur in Vollzeit angestellt [6], die meisten zur Verfügung stehenden Stellen sind im Bereich von 50-75% von Vollzeit. Zusätzlich ist die Entlohnung nicht konkurrenzfähig mit Stellen in der Wirtschaft auf äquivalentem Qualifikationsniveau. Das macht eine Karriere in der Wissenschaft für Personen aus niedrigerem sozioökonomischem Status schwer umsetzbar, insbesondere wenn finanzielle Vorbelastungen bestehen. Die aktuelle Befristungssituation sorgt für eine fehlende langfristige Perspektive für Nachwuchswissenschaftler\*innen und führt zu einer erschwerten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für dauerhafte Aufgaben, beispielsweise der Lehre und administrative Aufgaben, müssen dauerhafte Stellen geschaffen werden, um Mehrfachbelastungen auszuschließen. Die Mehrfachbelastung von Forschung, Lehre und Administration führt zu schlechterer Lehre und/oder Überstunden und gefährdet so Deutschland als Lehr- und Wissenschaftsstandort.

Ein weiterer abschreckender Faktor für eine Karriere in der Wissenschaft ist die starke Abhängigkeit von Betreuenden in der wissenschaftlichen Qualifikation. Bei Problemen in der Promotion wird diese eher abgebrochen als gewechselt – über 50% der Promovierenden haben keine expliziten, rechtsverbindlichen Regelungen zum Betreuendenwechsel [7].

Die Attraktivität der Wissenschaft als Karriereweg für den Nachwuchs ist ein zentrales Problem. Die Qualität der Lehre und Betreuung von Forschungstätigkeiten während des Studiums kann unter den aktuellen Arbeitsbedingungen nicht gewährleistet werden. Studierende mit Interesse an der Forschung entscheiden sich schon während des Studiums gegen die wissenschaftliche Arbeit, wodurch potentiell wissenschaftlicher Interesse nicht gefördert werden kann. Daten aus unserer eigenen Befragung von über 3000 Psychologiestudierenden im Bachelor- oder Masterstudium zeigten, dass lediglich 7,4% der Befragten sicher in der Wissenschaft tätig sein möchten (56,9% streben sicher keine wissenschaftliche Karriere an; 35,7% sind sich unsicher). Die Zahlen verdeutlichen die Herausforderungen, mit denen die Wissenschaft konfrontiert ist.

### **Forderungen**

Grundsätzlich begrüßen wir die Einführung einer Soll-Vorschrift für die Mindestvertragslaufzeit für studentische Beschäftigte von 12 Monaten. Obwohl wir eine verpflichtende gesetzlich festgeschriebene Muss-Formulierung für die Laufzeit von Verträgen studentischer Beschäftigter nicht für zielführend halten, begrüßen wir die Absicherung der Vertragslaufzeiten studentischer Beschäftigter durch die medial kommunizierte Soll-Formulierung, die bereits im Eckpunktepapier vom 17.03.2023 enthalten ist. Wir halten eine verpflichtende gesetzlich festgeschriebene Mindestvertragslaufzeit für Verträge von studentischen Beschäftigten nicht für zielführend. Für viele Studierende ist insbesondere die Flexibilität kürzerer Hilfskraftverträge wichtig, um verschiedene Felder zur Berufsorientierung auszuprobieren oder eine Stelle z.B. nur für ein Semester oder nur während der vorlesungsfreien Zeit wahrzunehmen. Auch flexible Vertragsanpassungen, z.B. eine Veränderung der Arbeitswochenstunden in Vorlesungszeit, Klausurenphase und vorlesungsfreier Zeit, um sich an aktuellen kapazitäre Gegebenheiten anzupassen, ist ein großer Vorteil. Gleichzeitig gibt die Einführung einer Soll-Vorschrift studentischen Beschäftigten eine höhere Sicherheit und bessere Planbarkeit, wenn diese Bedingungen nicht vorliegen.

Der aktuelle Gesetzesentwurf vernachlässigt jedoch noch immer relevante und zentrale Probleme des aktuellen Systems. Daher fordert der PsyFaKo e. V. die Umsetzung folgender Maßnahmen, um die Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig zu verbessern:

#### **Forderung 1: Einführung eines Tarifvertrages für studentische Beschäftigte in allen Bundesländern**

Wir schließen uns den Forderungen von TV-Stud an, einen deutschlandweiten Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte einzuführen, wie er in Berlin bereits umgesetzt wurde [8]. Dadurch würden einheitliche Arbeitsbedingungen und angemessene Entlohnung über Bundeslandgrenzen hinweg gewährleistet. Momentan werden studentische Hilfskräfte nur gemäß oder knapp über dem Mindestlohn bezahlt. Das führt zu einer Chancenungleichheit: nur finanziell unabhängige Studierende können es sich leisten, eine studentische Hilfstätigkeit auszuführen. Dadurch wird sozioökonomisch schlechter gestellten Studierenden eine weitere Chance für eine Karriere in der Wissenschaft genommen, da eine studentische Hilfstätigkeit oftmals den Türöffner für diese darstellt [9].

Der Tarifvertrag sollte verschiedene Entgeltstufen beinhalten, abhängig davon, ob die Studierenden bereits einen akademischen Abschluss besitzen, oder nicht. So könnten bereits erworbene Qualifikationen adäquat berücksichtigt werden.

### **Forderung 2: Abschaffung der Höchstbefristungsdauer von acht Jahren für studentische Beschäftigte**

Wir distanzieren uns von der aktuell diskutierten Höchstbefristungsdauer von acht Jahren für studentische Beschäftigte. Die Befristungsdauer von studentisch Beschäftigten wird durch die Dauer ihres Studiums bereits begrenzt. Studierende, die sich dafür entscheiden, den Studiengang zu wechseln oder ein zweites Studium zu beginnen, werden durch die Höchstbefristungsdauer benachteiligt. Gleichzeitig bleibt unklar, welchem Ziel die Höchstbefristungsdauer von studentischen Beschäftigten dient. Bereits durch andere Maßnahmen, beispielsweise der Exmatrikulation nach der Höchststudiendauer oder die Beendigung eines Studiums, ist ein Wiederfreiwerden der Stellen zeitlich ohnehin gegeben. Somit plädieren wir statt der aktuell diskutierten Erhöhung der Höchstbefristungsdauer von sechs auf acht Jahre für eine gänzliche Abschaffung der Höchstbefristungsdauer.

### **Forderung 3: Mehr Sicherheit in der Promotionsphase**

Wir halten die aktuelle Situation der häufigen Kettenbefristungen in der Promotionsphase, die unverhältnismäßig zur Dauer einer Promotion sind, für untragbar. Daher fordern wir, die Vertragslaufzeit an das Erreichen des Qualifikationsziels der Promotion zu binden, die in Deutschland (ohne Human- und Gesundheitswissenschaften) durchschnittlich 5,7 Jahre dauert [10]. Wir fordern eine Einführung von Vollzeitstellen auch in der Promotionsphase. Eine Anhebung des Stundenlohns alleine ist nicht ausreichend, da das Hauptproblem in der Häufigkeit der 50-75% Stellen bei gleichzeitiger Vollzeitarbeit liegt [11].

### **Forderung 4: Schaffung permanenter Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau**

Die Mehrfachbelastung des wissenschaftlichen Mittelbaus ist enorm: Forschung, Administration/Selbstverwaltung, Lehre und Betreuung von Abschlussarbeiten sowie teilweise zusätzlich die Arbeit an der Dissertation [12]. Dies zwingt die Mitglieder des Mittelbaus, entweder Abstriche in der Qualität der Lehre zu machen, weniger Zeit in ihre Forschung zu stecken oder Vollzeitarbeit, ohne eine Vollzeitstelle zu haben, zu leisten. Weiterhin sind nur 8% der wissenschaftlichen Angestellten ohne Professur unbefristet angestellt [6]. Durch die hohe Auslastung der Studiengänge wirkt sich das in der Psychologie besonders negativ auf die Qualität der Lehre und Betreuung von Abschlussarbeiten aus. Ohne permanente Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau droht auch der Verlust von Wissen und Erfahrung durch Personalwechsel. Somit entstehen Nachteile für Studierende und für Deutschland als Forschungs- und Lehrstandort. Daher fordert der PsyFaKo e.V. die Schaffung unbefristeter Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau: Daueraufgaben erfordern Dauerstellen.

### **Forderung 5: Abschaffung der Tarifsperre**

Wir begrüßen die stellenweise Öffnung der Tarifsperre (s. Eckpunktepapier des BMBF; noch nicht öffentlich zugänglich). Dabei fordern wir, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber\*innen in der Wissenschaft das Recht bekommen, in einem Tarifvertrag die Beschränkung von befristeten Arbeitsverträgen auf ein nachvollziehbares Maß vorzunehmen. Wir wünschen einen Tarifvertrag für alle wissenschaftlichen Beschäftigten, auch für alle studentischen Beschäftigten [13].

## Fazit

Es muss eine Lösung gefunden werden, wie die Arbeitsbedingungen in Forschung und Lehre verbessert werden können, damit Wissenschaft als Beruf attraktiv **wird** und attraktiv **bleibt**. Der PsyFaKo e. V. fordert daher die Politik, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und andere relevante Akteur\*innen auf, sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs einzusetzen und die genannten Maßnahmen umzusetzen. Unsere Forderungen sind daher:

- **Einführung eines Tarifvertrages für studentische Beschäftigte in allen Bundesländern**
- **Abschaffung der Höchstbefristungsdauer von acht Jahren für studentische Beschäftigte**
- **Mehr Sicherheit in der Promotionsphase**
- **Schaffung permanenter Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau**
- **Abschaffung der Tarifsperre**

Nur durch eine langfristige Sicherung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses kann eine erfolgreiche und qualitativ hochwertige Forschung und Lehre gewährleistet werden.

Wir stehen Ihnen für Rückfragen gerne zur Verfügung und hoffen auf eine konstruktive Zusammenarbeit.

gez. Konferenzrat der Psychologie-Fachschaften-Konferenz

Anna Greve-Kramer  
Universität Ulm

Jonas Aqua  
Universität Marburg

Kira Buschkämper  
Universität Bochum

Manon Schwake  
Freie Universität Berlin

Robin Nehler  
Alumnus der TU Dresden

Sophie Gappert  
Alumna der TU Braunschweig

## Quellen

- [1] <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/normalarbeitsverhaeltnis.html> (letzter Zugriff: 24.06.2023)
- [2] <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> (letzter Zugriff: 24.06.2023)
- [3] <https://www.iaw.uni-bremen.de/f/a515fbddae.pdf> (letzter Zugriff: 24.06.2023)
- [4] s.u.a. <https://www.iaw.uni-bremen.de/f/a515fbddae.pdf> (letzter Zugriff: 24.06.2023)
- [5] <https://www.vr-elibrary.de/doi/pdf/10.13109/inde.2022.10.3-4.74> (letzter Zugriff: 24.06.2023)
- [6] Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. *Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: wbv.
- [7] Bericht AMWF FTPs-Umfrage
- [8] <https://www.gew-berlin.de/fileadmin/media/publikationen/be/Wissenschaft/20191125-Broschuere-tv-stud-online.pdf> (letzter Zugriff: 24.06.2023)
- [9] Schneickert, C. & Lenger, A. (2010). Studentische Hilfskräfte im deutschen Bildungswesen. *Berliner Journal Für Soziologie*, 20(2), 203–224. <https://doi.org/10.1007/s11609-010-0128-6>
- [10] <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> (letzter Zugriff: 24.06.2023)
- [11] <https://hildok.bsz-bw.de/files/351/Besch%C3%A4ftigungssituation%20des%20Mittelbaus.pdf> (letzter Zugriff: 24.06.2023)
- [12] Lenk, K., Gleirscher, M., Nestler, S. et al. (2020). Lage und Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses. *Informatik Spektrum* 43, 94–102. <https://doi.org/10.1007/s00287-020-01250-x>
- [13] <https://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz> (letzter Zugriff: 24.06.2023)