

Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs) e.V.
Marienstraße 30 · 10117 Berlin

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesministerin
Frau Bettina Stark-Watzinger
Kapelle-Ufer 1
10117 Berlin

Per E-Mail

Präsident der Deutschen Gesellschaft
für Psychologie (DGPs) e.V.
Prof. Dr. Stefan Schulz-Hardt
Marienstr. 30
10117 Berlin
E-Mail: praesident@dgps.de

Vorsitzender des Fakultätentages
Psychologie (FTPs)
Prof. Dr. Conny Herbert Antoni
Universität Trier
Universitätsring 15
54296 Trier
E-Mail: antoni@uni-trier.de

Amtsgericht Berlin
VR 35794 B

Berlin, 02.07.2023

Novellierung des WissZeitVG: Strukturelle Probleme im Wissenschaftssystem systematisch angehen

DGPs und FTPs nehmen Stellung zu dem am 05.06.2023 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vorgelegten Referentenentwurf zur Novellierung des WissZeitVG

Die Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs) und der Fakultätentag Psychologie (FTPs) begrüßen, dass das BMBF mit dem am 06. Juni 2023 vorgelegten Referentenentwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Planbarkeit der Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs anstrebt. Dieses Ziel kann mit dem vorgelegten Entwurf aber nur unter einer Bedingung erreicht werden, die somit zentral für den Erfolg der Gesetzesnovelle ist: Ohne die **Bereitstellung zusätzlicher Finanzmittel** für die Einrichtung von mehr unbefristeten Stellen für Wissenschaftler*Wissenschaftlerinnen wird jegliche Verkürzung der Befristungshöchstgrenzen für Postdocs die Situation von Wissenschaftlern*Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen und die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftsstandorts weiter verschlechtern statt verbessern. Dies würde den Sinn der Gesetzesreform konterkarieren. Es würde zudem den Vereinbarungen der Regierungsparteien in ihrem Koalitionsvertrag in Hinblick auf die Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses widersprechen.

Folgende **positive Beiträge** des vorgelegten Referentenentwurfs zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses begrüßen wir ausdrücklich:

- Festlegung einer Mindestdauer des ersten Arbeitsvertrages für Promovierende von drei Jahren und für Postdocs von zwei Jahren (§2(1) Satz 4).
- Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer im Falle der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger um zwei Jahre (§2(1) Satz 8).
- Festlegung eines Mindestumfangs für befristete Arbeitsverhältnisse von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit (§2(1) Satz 10).
- Vorrang der Qualifizierungs- vor Drittmittelbefristung und damit verbundene Stärkung des Qualifizierungsziels für die Promotions- und die Postdoc-Phase durch (§2(1) Satz 2).
- Weiterbestehen der Möglichkeit der Drittmittelbefristung entsprechend der Projektlaufzeit.

Eingeschränkt positiv sehen wir folgenden Punkt:

- Erweiterung der Befristungsdauer für Postdocs 4+2 Jahre (Referentenentwurf) im Vergleich zu 3 Jahren (Eckpunktepapier), sofern eine zeitnahe Einrichtung ausreichender Tenure-Track-Stellen erfolgt, um Planungssicherheit für Personen zu schaffen, die nach Inkrafttreten eine Postdoc-Stelle antreten. Dies erfordert jedoch zusätzliche Finanzmittel für die Umwandlungen von befristeten Stellen in Tenure-Track-Stellen und die Einrichtung neuer zusätzlicher Stellen.
- Verlängerung auf 8 statt 6 Jahre maximale Befristungsdauer für Arbeitsverträge mit Studierenden §6 Satz 1. Allerdings sollte eine Abschaffung der Höchstbefristungsdauer erwogen werden, da die Befristungsdauer bereits durch die Studiendauer begrenzt wird.
- Soll-Vorschrift für die Mindestvertragslaufzeit für studentische Beschäftigte von 12 Monaten, sofern die Flexibilität für kürzere Hilfskraftverträge, etwa für semestergebundene Tutorien, erhalten bleibt.

Kritisch und dringend verbesserungsbedürftig sehen wir folgende Punkte:

- In vier Jahren nach der Promotion ist keine Habilitation oder äquivalente Qualifizierung für eine Professur möglich. Für den alternativen Qualifizierungsweg Juniorprofessur stehen bislang zu wenig Stellen zur Verfügung. Selbst die Einwerbung von DFG Projektmitteln für eine eigene Stelle bzw. als Qualifizierungskriterium für eine Professur ist in dieser Frist kaum möglich. Das 4+2 Modell ist daher nur sinnvoll, wenn die „+2“ Option eher die Regel als die Ausnahme wird. Das erscheint aber aufgrund des nachfolgenden Punktes unrealistisch.
- Für die Realisierung der „+2“ Option stehen gegenwärtig weder die dazu erforderlichen Tenure-Track-Stellen bereit, noch ist der Erfüllungsaufwand für die Einrichtung dieser Tenure-Track-Stellen (z.B. anhand eines angestrebten Prozentsatzes von Tenure-Track-Stellen) einkalkuliert. Selbst wenn man bestehende befristete Postdoc-Stellen als Stellenhülsen für die neuen Tenure-Track-Stellen verwendet, entsteht bereits aufgrund des höheren Durchschnittsalters der Stelleninhaber*innen zusätzlicher Finanzierungsbedarf.
- Der 2-Jahres-Zeitraum für erstmalige Zielvereinbarungen im 4+2 Modell ist zu knapp; unseres Erachtens sollten Kriterien / Ziele für eine Vertragsverlängerung bei Vertragsbeginn vereinbart werden, die vor Vertragsverlängerung evaluiert werden und als Grundlage für Zielvereinbarungen für die Tenure-Track-Phase im 4+2 Modell dienen.
- Die Möglichkeit, mit tarifvertraglichen Regelungen von den Regelungen des WissZeitVG abzuweichen, erschwert die erforderliche deutschlandweite Mobilität des wissenschaftlichen Nachwuchses durch unterschiedliche Befristungsregeln in den Tarifgebieten.

Aufhebung des Vorrangs des WissZeitVG vor dem ÄArbVtrG

- Die Aufhebung des Vorrangs des WissZeitVG vor dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) ermöglicht in §1(6) Psychotherapeuten*Psychotherapeutinnen eine befristete Beschäftigung an Universitäten zur Weiterbildung zum Fachpsychotherapeuten oder zur Fachpsychotherapeutin. Sofern die Weiterbildungsordnungen eine wissenschaftliche Qualifizierung als Bestandteil oder parallel zur Weiterbildung ermöglichen, stellt dies auch eine Verbesserung der Situation für Personen dar, die parallel promovieren. Allerdings verblieben dann für die Postdoc-Phase nur 2 Jahre einer befristeten Beschäftigung nach ÄArbVtrG. Auch eine anschließende befristete Beschäftigung nach WissZeitVG wäre nur noch für zwei Jahre möglich, da befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden, nach WissZeitVG weiterhin anzurechnen sind. **Insgesamt würde dies auch im Bereich der Medizin und Psychotherapie zu einer Verkürzung der Postdoc-Phase von 9 auf 4 Jahre führen und die wissenschaftliche Qualifizierung für Postdocs parallel zur Weiterbildung erheblich erschweren, wenn nicht unmöglich machen**, wenn die verlängerte Befristungsmöglichkeit für Postdocs im Bereich der Medizin und Psychotherapie §2(1) Satz 2 gestrichen oder keine äquivalente Regelung im Bereich des ÄArbVtrG geschaffen würde. Die im Referentenentwurf vorgesehenen Regelungen (inklusive des Verweises auf die Anwendbarkeit des ÄArbVtrG) werden somit der Notwendigkeit von längeren Qualifizierungszeiten für eine parallele oder konsekutive wissenschaftlich-klinische Doppelqualifikation nicht gerecht. Einen **Änderungsvorschlag zum ÄArbVtrG** für forschende Ärzte*Ärztinnen und Psychotherapeuten*Psychotherapeutinnen haben wir angefügt.

Als Fazit möchten wir festhalten, dass eine alleinige Reform des WissZeitVG zu kurz greift, da sie die strukturellen Probleme nicht beseitigt, die primär für die schwierige Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses verantwortlich sind. Um die Arbeitsbedingungen und Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern und eine erfolgreiche Reform zu sichern, ist ein systematischer Ansatz des Bundes und der Länder notwendig, der auch die strukturellen Probleme im Wissenschaftssystem angeht – andernfalls wird die Gesetzesreform die Situation noch schlimmer machen. Dies erfordert:

- eine Stärkung der Grundfinanzierung der Hochschulen und
- die Schaffung von mehr Tenure-Track-Stellen, die unterhalb der Ebene der Professur und Juniorprofessur eine Festanstellung nach dem Leistungsprinzip nach erfolgreicher Qualifikation und Evaluation ermöglichen.

Bei der Erarbeitung weiterer konkreter Vorschläge bieten die DGPs und der FTPs gerne ihre Unterstützung an.

Kontakt bei Rückfragen:

Prof. Dr. Stefan Schulz-Hardt

Präsident der Deutschen Gesellschaft für Psychologie
Abteilung für Wirtschafts- und Sozialpsychologie
Georg-August-Universität Göttingen
E-Mail: praesident@dgps.de

Prof. Dr. Conny H. Antoni

Vorsitzender des Fakultätentages Psychologie
Professor für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie
Universität Trier
E-Mail: antoni@uni-trier.de

Pressekontakt:

Dr. Anne Klostermann
Pressestelle DGPs
Tel.: 030 28047718
E-Mail: pressestelle@dgps.de

Über die DGPs:

Die Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs e.V.) ist eine Vereinigung der in Forschung und Lehre tätigen Psychologinnen und Psychologen. Die über 5300 Mitglieder erforschen das Erleben und Verhalten des Menschen. Sie publizieren, lehren und beziehen Stellung in der Welt der Universitäten, in der Forschung, der Politik und im Alltag. Die Pressestelle der DGPs informiert die Öffentlichkeit über Beiträge der Psychologie zu gesellschaftlich relevanten Themen. Darüber hinaus stellt die DGPs Journalistinnen*Journalisten eine Expertendatenbank für unterschiedliche Fachgebiete zur Verfügung, die Auskunft zu spezifischen Fragestellungen geben können. Wollen Sie mehr über uns erfahren? Besuchen Sie die DGPs im Internet: www.dgps.de

Über den Fakultätentag Psychologie:

Der Fakultätentag Psychologie (FTP) ist die hochschulpolitische Vertretung der wissenschaftlichen Psychologie an den deutschen Universitäten. Der Fakultätentag ist Ansprechpartner bei Gesprächen auf politischer Ebene, um die Interessen der psychologischen Institute deutscher Universitäten gebündelt zu vertreten. Er soll außerdem der Kommunikation zwischen den Instituten dienen, wenn es um die Diskussion und Abstimmung von Fragen z.B. der Organisation von Studium und Lehre, der Inhalte von Studiengängen oder der Schwerpunktsetzungen geht. <https://fakultaetentag-psychologie.de/>

Anhang

Änderungsvorschlag zum ÄArbVrtG für forschende Ärzt*innen und Psychotherapeut*innen (Änderungen sind **gelb** markiert.)

§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen

(1) Ein die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem Arzt rechtfertigender sachlicher Grund liegt vor, wenn die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt oder dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder dem Erwerb einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung dient.

(2) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages bestimmt sich im Rahmen der Absätze 3, 4 und 5 ausschließlich nach der vertraglichen Vereinbarung; sie muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag nach Absatz 1 kann auf die notwendige Zeit für den Erwerb der Anerkennung als Facharzt oder den Erwerb einer Zusatzbezeichnung, höchstens bis zur Dauer von acht Jahren, abgeschlossen werden. ²Zum Zweck des Erwerbs einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder des an die Weiterbildung zum Facharzt anschließenden Erwerbs einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung kann ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag für den Zeitraum, der für den Erwerb vorgeschrieben ist, vereinbart werden. ³Wird die Weiterbildung im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung abgeleistet und verlängert sich der Weiterbildungszeitraum hierdurch über die zeitlichen Grenzen der Sätze 1 und 2 hinaus, so können diese um die Zeit dieser Verlängerung überschritten werden. ⁴Erfolgt die Weiterbildung nach Absatz 1 im Rahmen mehrerer befristeter Arbeitsverträge, so dürfen sie insgesamt die zeitlichen Grenzen nach den Sätzen 1, 2 und 3 nicht überschreiten. ⁵Die Befristung darf den Zeitraum nicht unterschreiten, für den der weiterzubildende Arzt die Weiterbildungsbefugnis besitzt. ⁶Beendet der weiterzubildende Arzt bereits zu einem früheren Zeitpunkt den von ihm nachgefragten Weiterbildungsabschnitt oder liegen bereits zu einem früheren Zeitpunkt die Voraussetzungen für die Anerkennung im Gebiet, Schwerpunkt, Bereich sowie für den Erwerb eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung vor, darf auf diesen Zeitpunkt befristet werden.

(4) Auf die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 3 sind im Einvernehmen mit dem zur Weiterbildung beschäftigten Arzt nicht anzurechnen:

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen gewährt worden sind, soweit die Beurlaubung oder die Ermäßigung der Arbeitszeit die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet,
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung im Ausland, soweit die Beurlaubung die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet,
3. die Elternzeit nach § 15 Abs. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16 des Mutterschutzgesetzes, soweit eine Beschäftigung nicht erfolgt ist,
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und
5. Zeiten einer Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, soweit die Freistellung von der regelmäßigen Arbeitszeit mindestens ein Fünftel beträgt und die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet.

(5) Dient die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt oder dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder dem Erwerb eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung und ist der Arzt an einer Einrichtung, die nach den bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften als Hochschule oder Forschungseinrichtung anerkannt ist, oder an einer Hochschulklinik nach § 108 Nr. 1 SGB V beschäftigt, kann die Dauer der Befristung gemäß Absatz 3 Satz 1 um bis zu drei weitere Jahre erhöht werden, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt¹.

(6) Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge sind nur insoweit anzuwenden, als sie den Vorschriften der Absätze 1 bis 5 nicht widersprechen.

(7) Die Absätze 1 bis 6 gelten nicht, wenn der Arbeitsvertrag unter den Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes fällt.

¹ Dieser Halbsatz entspricht der Formulierung in §2 Absatz 1 Satz 1 WissZeitVG zum Befristungstatbestand der wissenschaftlichen Qualifikation.

(7) Die Absätze 1 bis 6 gelten auch für die Beschäftigung eines Psychotherapeuten im Rahmen einer zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Fachpsychotherapeuten oder zum Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder zum Erwerb einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung.

Begründung für den neuen Absatz 5

Bislang ist in §2 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVG eine entsprechende Sonderregelung zur Befristung von forschenden Ärzten*Ärztinnen, die sich in der Weiterbildung befinden, enthalten. Diese Regelung soll nach Reformierung des WissZeitVG dort entfallen und in das ÄArbVtrG überführt werden. Hierfür wird ein neuer Absatz 5 eingefügt, der wie bisher die Verlängerung der Befristung um 3 Jahre ermöglicht, sofern die Weiterbildung an universitären Einrichtungen und Universitätskliniken, aber auch an weiterbildungsermächtigten Forschungseinrichtungen wie das Zentralinstitut für Seelische Gesundheit in Mannheim oder das Max-Planck-Institut für Psychiatrie in München, stattfindet. Hintergrund ist, dass diese Regelung nun in analoger Weise auf das ÄArbVtrG zu übertragen und auf die psychotherapeutische Weiterbildung zu erweitern ist. Aufgrund der konkreten Vorgaben in den Weiterbildungsordnungen führt eine wissenschaftliche Tätigkeit während der klinischen Weiterbildung regelhaft zu einer Verlängerung der klinischen und wissenschaftlichen Qualifizierungsphase um insgesamt bis zu drei Jahre. Daher ist für forschende Ärzte*Ärztinnen eine ergänzende Befristungsregelung erforderlich. Die sonstigen Regelungen zur ärztlichen Weiterbildung bleiben hiervon unberührt.

Begründung für den neuen Absatz 7

Mit dem Absatz 7 findet das ÄArbVtrG auch für Psychotherapeuten*Psychotherapeutinnen im Rahmen einer zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Fachpsychotherapeuten*zur Fachpsychotherapeutin einschließlich des neuen Absatzes 5 Anwendung. Da auch die Fachpsychotherapeuten*Fachpsychotherapeutinnen analog zu den Ärzten*Ärztinnen weitere Qualifikationen erwerben können, wurden diese zur Klarstellung hier ebenfalls mit aufgenommen.