

Berlin, 04.08.2026

**Stellungnahme des Fakultätentages Psychologie (FTP_s)
zum WR-Papier zu Personalstrukturen:
Grundsätzliche Zustimmung zur Problemanalyse, differenzierte Bewertung der
Reformvorschläge und ein klares Plädoyer für die Priorisierung der
Finanzierungsfrage**

Im vergangenen Jahr hat der Wissenschaftsrat (WR) ein viel beachtetes und diskutiertes Positionspapier zu den Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem vorgelegt. Die dort vorgenommene Problemanalyse und die aus ihr abgeleiteten Reformvorschläge sollen die Grundlage für politische Weichenstellungen im Hinblick auf zukünftige Personalstrukturen bilden. Mit dieser Stellungnahme möchte der Fakultätentag Psychologie (FTP_s), die hochschulpolitische Vertretung der wissenschaftlichen Psychologie an deutschen Universitäten, seine Sichtweise zu den Reformvorschlägen des WR in die Diskussion einbringen und einen wichtigen Anstoß geben. Zusammengefasst teilen wir weitgehend die Problemanalyse des WR, während wir die Reformvorschläge je nach konkreter Ausgestaltung als unterschiedlich zielführend bewerten. Entscheidend ist aber aus unserer Sicht, dass vor einer inhaltlichen Diskussion dieser Reformvorschläge die Finanzierungsfrage geklärt werden muss, denn die Umsetzung der Vorschläge des WR führt zu einem erheblichen finanziellen Mehrbedarf. Ohne Deckung dieses Mehrbedarfs würden die Reformvorschläge aus unserer Sicht mehr Schaden anrichten als Nutzen bringen.

Der Fakultätentag Psychologie teilt weitgehend die Problemanalyse des Wissenschaftsrats. Insbesondere sehen wir genau wie der WR, dass das deutsche Wissenschaftssystem nach wie vor durch eine dysfunktionale Befristungspraxis (zu viele unangemessen kurz befristete Verträge), eine mangelnde Planbarkeit von Karrierewegen und eine Überfrachtung von wissenschaftlichen Stellen (und hier insbesondere auch befristeten Stellen) mit administrativen Aufgaben geprägt ist. Diese Situation erschwert es vielversprechenden Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern, sich für eine wissenschaftliche Laufbahn zu entscheiden.

Die Reformvorschläge des Wissenschaftsrates setzen weitgehend an diesen Problemen an. Inwieweit sie diese Probleme tatsächlich beheben oder zumindest verringern können, hängt ganz wesentlich von ihrer konkreten Ausgestaltung und Umsetzung ab. Wir möchten dies an vier konkreten Punkten kurz skizzieren:

1. **Dauerstellen ermöglichen, ohne Qualifikationsstellen zu verdrängen:** Der WR plädiert in seinem Papier für einen deutlichen Aufwuchs von Dauerstellen im Wissenschaftssystem. Der Fakultätentag Psychologie erkennt den Bedarf an zusätzlichen dauerhaften Beschäftigungsperspektiven im Postdoc-Bereich an, insbesondere für Daueraufgaben in Bereichen wie Studienkoordination, Hochschulambulanzen, Unterstützung der Geschäftsführung, Science Management oder Lehrorganisation sowie zur Sicherung von Kontinuität, Stabilität und institutionellem Wissen oder als Karriereperspektive für besonders qualifizierte Postdocs. Gleichzeitig ist aus unserer Sicht ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Dauerstellen und Qualifikationsstellen wichtig. Ein Ausbau von Dauerstellen darf nicht zu stark zulasten wissenschaftlicher Qualifikationsstellen erfolgen, um Einschränkungen wissenschaftlicher Entwicklungswege zu vermeiden. Ebenso ist hier der Aspekt der Generationengerechtigkeit zu beachten, denn ein starker Aufwuchs an Dauerstellen zu einem bestimmten Zeitpunkt führt zur „Verstopfung“ des Systems und damit zu verminderten Perspektiven für spätere Generationen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern.

2. **Neue Stellenkategorien – Chancen und Risiken:** Um der Überfrachtung wissenschaftlicher Stellen mit nicht im engeren Sinne wissenschaftlichen Aufgaben zu begegnen, schlägt der WR die Einführung eines neuen Stellentyps *wissenschaftsnaher* Stellen vor. Dies kann aus Sicht des FTPs ein hilfreicher Ansatz sein, wenn er vor allem dazu dient, zwingend erforderliche Aufgaben in diesem Bereich zu bündeln und attraktive Beschäftigungsverhältnisse für Personen zu schaffen, die diese Aufgaben besonders qualifiziert und motiviert bearbeiten können. Gleichzeitig kann die Umsetzung auch das Risiko bergen, dass sich das Verhältnis wissenschaftlicher und wissenschaftsnaher Stellen zulasten wissenschaftlicher Laufbahnen verschiebt. Die fraglos bestehende Überlast administrativer Aufgaben würde nicht durch das Zurückschneiden administrativen Wildwuchses bekämpft, sondern auf neu geschaffene Stellen verschoben und ggf. dadurch sogar befördert. Fehlanreize können auch daraus resultieren, dass wissenschaftsnaher Stellen generell unbefristet vergeben werden, während auf wissenschaftlichen Stellen eine Entfristung nicht zwingend den Regelfall darstellen wird – gerade für weniger risikofreudige Personen kann die wissenschaftsnaher Stelle dann als der sichere Hafen erscheinen, den man im Zweifelsfall lieber ansteuert.

3. **Untergliederung der Postdoc-Phase (S2 und S3) – Ausreichende Qualifizierungszeit vor Evaluations- und Entfristungsentscheidungen erforderlich:** Der WR empfiehlt, dass die Entscheidung über den Verbleib von Personen im Wissenschaftssystem früher als bisher fallen sollte. Zu diesem Zweck schlägt er eine Untergliederung der PostDoc-Phase in eine kurze, zwei- bis maximal dreijährige S2-Phase und eine darauf folgende längere und in vielen Fällen unbefristete S3-Phase vor. Vom Grundsatz her erscheint es uns sinnvoll, dass insbesondere Entfristungen nach einer vorhergehenden Evaluation erfolgen und Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler dadurch die Möglichkeit haben, sich durch eigene Leistung eine unbefristete Beschäftigungsperspektive zu verdienen. Wir sehen aber einen Zeitraum von zwei bis maximal drei Jahren als zu kurz an, um belastbare wissenschaftliche Qualifikationen zu erwerben (eigenständiges Profil, Themenwechsel, Drittmittelinwerbung, Auslandserfahrung etc.) sowie fundierte Evaluationen zu ermöglichen. Darüber hinaus ergibt diese Unterteilung nur dann Sinn,

wenn für die S3-Phase tatsächlich ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zur Verfügung steht. Das aber ist (siehe unten) vorrangig eine Finanzierungsfrage.

4. **Departmentstrukturen – Kooperation ermöglichen, verpflichtende Poolstrukturen vermeiden:** Als flankierende Maßnahme zur Einführung der neuen Personalstrukturen schlägt der Wissenschaftsrat vor, die Organisationsstrukturen der wissenschaftlichen Einrichtungen in Departmentstrukturen umzuwandeln. Auch wenn der WR leider etwas unspezifisch in der Frage bleibt, welche Art von Departmentstrukturen er hier genau meint, entnehmen wir dem Papier, dass es um ein weitgehendes Pooling der räumlichen, sächlichen und auch personellen Ressourcen auf der Ebene von Departments geht, d.h. die Auflösung bestehender Abteilungs- oder Lehrstuhlstrukturen. Der Fakultätentag Psychologie begrüßt grundsätzlich jede Veränderung, die die Möglichkeiten zur Kooperation verbessert und die von den Einrichtungen selbst auch gewollt wird. In vielen psychologischen Instituten wird die zumindest teilweise gemeinsame Nutzung von Raum-, Sach- und nichtwissenschaftlichen Personalressourcen bereits erfolgreich praktiziert. Gleichzeitig sieht der FTPs aber große Gefahren im Fall einer pauschalen oder verpflichtenden Einführung umfassender Departmentstrukturen sowie einer pauschalen Aufgabe klarer Zuordnungen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Insbesondere beim generellen Pooling wissenschaftlicher Personalressourcen werden Risiken wie Verantwortungsdiffusion, Schwächung der Vielfalt von Forschungsprogrammen einzelner Abteilungen bzw. Teilfächer sowie Konflikte um Ressourcen gesehen.

Erst Finanzierung klären, dann Ausgestaltung diskutieren! Wie aus unseren Überlegungen deutlich geworden sein sollte, bietet das Papier des Wissenschaftsrats gute Startpunkte für eine Reformdiskussion und zum Teil auch Lösungsansätze, die bei entsprechender Umsetzung zielführend sind. Bevor man aber sinnvoll weitergehend über diese Vorschläge, ihre konkrete Ausgestaltung und die Formen ihrer Umsetzung sprechen kann, ist es aus unserer Sicht unabdingbar, zunächst eine Frage zu klären, die die Vorbedingung für jede Möglichkeit einer erfolgreichen Umsetzung ist, nämlich die Finanzierungsfrage. In einem Punkt nämlich widersprechen wir dem Wissenschaftsrat nachdrücklich: Während der Wissenschaftsrat davon ausgeht, dass sich seine Reformvorschläge weitgehend kostenneutral umsetzen lassen, ist der Fakultätentag Psychologie davon überzeugt, dass eine erfolgreiche Umsetzung mit erheblichem finanziellem Mehraufwand verbunden ist. Jede grundlegende Strukturänderung ist mit erheblichen Transformationskosten verbunden. Darüber hinaus bedeutet eine Erhöhung des Anteils unbefristeter Stellen auch dann einen erheblichen finanziellen Mehraufwand, wenn diese unbefristeten Stellen nicht neu geschaffen werden, sondern aus der Umwandlung vormals befristeter Stellen entstehen – denn erstere Stellen sind deutlich teurer als letztere. Auch das vom Wissenschaftsrat vorgeschlagene Entgeltniveau (E14 und E15) für PostDoc-Stellen nach der Evaluation läge im Durchschnitt deutlich über dem aktuellen Entgeltniveau. Und schließlich können Departmentstrukturen nur funktionieren, wenn diese Departments eine leistungsfähige personelle und sächliche Infrastruktur aufweisen – die bisher jedoch fehlt. Ohne zusätzliche Finanzierung hingegen würden diese Reformen zulasten der wissenschaftlichen Substanz und des wissenschaftlichen Nachwuchses umgesetzt, etwa durch einen völlig überproportionalen Rückgang wissenschaftlicher Qualifikationsstellen oder eingeschränkte Verlängerungsmöglichkeiten nach frühen Karrierephasen, da Entfristungen in Ermangelung entsprechender Stellen unterbleiben.

Daher bedarf es aus unserer Sicht einer Grundsatzentscheidung: Gibt es den politischen Willen, die politischen Mittel und schließlich auch eine klare politische Zusage, den finanziellen Mehraufwand, den diese Reform bedeuten würde, bereitzustellen? Wenn ja, dann sollten die Reformvorschläge des Wissenschaftsrats unbedingt weiter diskutiert werden, auch im Lichte derjenigen Gesichtspunkte, die wir hier formuliert haben. Lautet die Antwort hingegen nein, so sollte auf eine Umsetzung verzichtet werden, und es sollte stattdessen überlegt werden, wie man durch kleinschrittige, evolutionäre und tatsächlich kostenneutrale Weiterentwicklungen der bisherigen Personal- und Organisationsstrukturen die Leistungsfähigkeit unseres Wissenschaftssystems stärken kann.

Kontakt bei Rückfragen:**Prof. Dr. Stefan Schulz-Hardt**

Vorsitzender des Fakultätentages Psychologie
Abteilung für Wirtschafts- und Sozialpsychologie
Georg-August-Universität Göttingen

E-Mail: schulz-hardt@psych.uni-goettingen.de

<https://fakultaetentag-psychologie.de/ueber-uns/geschaeftsstelle>

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 und Fakultäten deutscher Universitäten gebündelt zu vertreten. Er dient außerdem der Kommunikation und Koordination zwischen den Instituten und Fakultäten, 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.