

Gute Betreuung, faire Bewertungen und angemessene Arbeitsbedingungen ermöglichen exzellente Promotionen in der Psychologie

Kommentar der Jungmitgliedervertretung der DGPs zum Positionspapier

Matthias F. J. Sperl^{1,2,3,4}, Christiane Attig^{5,6}, Luisa Baumgärtner^{7,8}, Charlotte Behlau^{9,10}, Barbara Bergmann^{11,12}, Martha Bienefeld^{7,13}, Anna M. Biller^{14,15}, Naemi D. Brandt^{16,17}, Janina Larissa Bühler^{16,18}, Luna T. Frauhammer^{19,20}, Susanne Frick^{21,22}, Maria-Therese Friehs^{23,24}, Ulrike Frischen^{25,26}, Lisa Handke^{27,28}, Helena Hartmann^{2,29}, Steffen Hösterey^{5,30}, Fabian Hutmacher^{31,32}, Judith A. Iffland^{11,33}, Julien P. Irmer^{21,34}, Astrid Kause^{35,36}, Marcel Kern^{27,37}, Julia E. Koller^{14,38}, Dorothee Mischkowski^{23,39,40}, Lisa Musculus^{9,41}, Nicolas E. Neef^{35,42}, Claudia Neuendorf^{43,44}, Anna K. Nishen^{43,45}, Daniel Possler^{19,46}, Robert Ritter^{7,47}, Michaela Rohr^{48,49}, Vanessa Schmidt^{50,51}, Brian Schwartz^{52,53}, Özlem Sensoy^{25,54}, Katharina Szota^{52,55}, Anne Voormann^{48,56} und Alexander Nicolai Wendt^{31,57,58}

¹Jungmitgliedervertretung im Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs), Berlin, Deutschland

²Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Biologische Psychologie und Neuropsychologie, Berlin, Deutschland

³Abteilung für Klinische Psychologie und Psychotherapie, Universität Siegen, Deutschland

⁴Abteilung für Klinische Psychologie und Psychotherapie, Justus-Liebig-Universität Gießen, Deutschland

⁵Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Ingenieurpsychologie, Berlin, Deutschland

⁶Honda Research Institute Europe GmbH, Offenbach am Main, Deutschland

⁷Studierendenvertretung im Konferenz-Rat der Psychologie-Fachschaften-Konferenz (PsyFaKo), Deutschland

⁸Wilhelm-Wundt-Institut für Psychologie, Universität Leipzig, Deutschland

⁹Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Sportpsychologie, Berlin, Deutschland

¹⁰Abteilung für Sportpsychologie, Technische Universität Dortmund, Deutschland

¹¹Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Rechtspsychologie, Berlin, Deutschland

¹²Abteilung für Sozial- und Rechtspsychologie, Universität Bonn, Deutschland

¹³Fachbereich Psychologie und Sportwissenschaft, Universität Münster, Deutschland

¹⁴Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Gesundheitspsychologie, Berlin, Deutschland

¹⁵Chronobiology & Health, Department Health and Sport Sciences, TUM School of Medicine and Health, Technische Universität München, Deutschland

¹⁶Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Differentielle Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik, Berlin, Deutschland

¹⁷Abteilung für Entwicklungspsychologie, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Deutschland

¹⁸Abteilung für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Deutschland

¹⁹Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Medienpsychologie, Berlin, Deutschland

²⁰Abteilung für Informatik und Angewandte Kognitionswissenschaft, Universität Duisburg-Essen, Deutschland

²¹Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Methoden und Evaluation, Berlin, Deutschland

²²Lehrstuhl für Statistische Methoden in den Sozialwissenschaften, Technische Universität Dortmund, Deutschland

²³Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Sozialpsychologie, Berlin, Deutschland

²⁴Lehrgebiet Psychologische Methodenlehre und Evaluation, FernUniversität in Hagen, Deutschland

²⁵Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Entwicklungspsychologie, Berlin, Deutschland

²⁶Bremer Initiative zur Stärkung frühkindlicher Entwicklung, Universität Bremen, Deutschland

²⁷Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Berlin, Deutschland

²⁸Juniorprofessur für Wirtschaftspsychologie, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Deutschland

²⁹Klinik für Neurologie und Zentrum für Translationale Neuro- und Verhaltenswissenschaften (C-TNBS), Universitätsklinikum Essen, Deutschland

³⁰Abteilung für Handlungs- und Automationspsychologie, Technische Universität Berlin, Deutschland

- ³¹ Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Geschichte der Psychologie, Berlin, Deutschland
- ³² Lehrstuhl für Kommunikationspsychologie und Neue Medien, Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Deutschland
- ³³ Institute for Forensic Psychology and Forensic Medicine, Medical School Hamburg, Deutschland
- ³⁴ Abteilung für Psychologische Methodenlehre, Institut für Psychologie, Lebenswissenschaftliche Fakultät, Humboldt-Universität zu Berlin, Deutschland
- ³⁵ Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Umweltpsychologie, Berlin, Deutschland
- ³⁶ Institut für Nachhaltigkeitspsychologie, School of Sustainability, Leuphana Universität Lüneburg, Deutschland
- ³⁷ Arbeitseinheit für Angewandte Psychologie in Arbeit und Gesundheit, Fakultät für Psychologie, Ruhr-Universität Bochum, Deutschland
- ³⁸ Arbeitsgruppe Psychologische Diagnostik und Gesundheitspsychologie, Universität Konstanz, Deutschland
- ³⁹ Department of Social, Economic and Organisational Psychology, Leiden University, The Netherlands
- ⁴⁰ Arbeitsgruppe Verhaltensökonomie und Recht, Max-Planck-Institut zur Erforschung von Gemeinschaftsgütern, Bonn, Deutschland
- ⁴¹ Abteilung Leistungspsychologie, Psychologisches Institut, Deutsche Sporthochschule Köln, Deutschland
- ⁴² Institut für Bildung, Arbeit und Gesellschaft, Universität Hohenheim, Deutschland
- ⁴³ Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Pädagogische Psychologie, Berlin, Deutschland
- ⁴⁴ Arbeitsbereich für Schulentwicklung, Universität Potsdam, Deutschland
- ⁴⁵ Landesinstitut Brandenburg für Schule und Lehrkräftebildung, Ludwigsfelde, Deutschland
- ⁴⁶ Institut für Journalistik und Kommunikationsforschung, Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover, Deutschland
- ⁴⁷ Fakultät Psychologie, Technische Universität Dresden, Deutschland
- ⁴⁸ Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Allgemeine Psychologie, Berlin, Deutschland
- ⁴⁹ Abteilung für Klinische Psychologie und Psychotherapie, Universität des Saarlandes, Saarbrücken, Deutschland
- ⁵⁰ Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Verkehrspsychologie, Berlin, Deutschland
- ⁵¹ Abteilung für Ingenieur- und Verkehrspsychologie, Technische Universität Braunschweig, Deutschland
- ⁵² Jungmitgliedervertretung in der DGPs-Fachgruppe Klinische Psychologie und Psychotherapie, Berlin, Deutschland
- ⁵³ Abteilung für Klinische Psychologie und Psychotherapie, Universität Trier, Deutschland
- ⁵⁴ Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapie-Ambulanz Marburg, Philipps-Universität Marburg, Deutschland
- ⁵⁵ Abteilung für Klinische Kinder- und Jugendpsychologie, Philipps-Universität Marburg, Deutschland
- ⁵⁶ Abteilung für Allgemeine Psychologie, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Deutschland
- ⁵⁷ Fakultät für Psychologie, Sigmund Freud PrivatUniversität Wien, Österreich
- ⁵⁸ Abteilung für Allgemeine Psychologie und Kognitive Selbstregulation, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Deutschland

Die Kommission „Anreizsystem, Machtmissbrauch und Wissenschaftliches Fehlverhalten“ (AMWF) der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) hat kürzlich einen Bericht präsentiert, welcher insgesamt zwölf Problembereiche identifiziert, die zu unethischem Verhalten in der Wissenschaft führen (Boessel et al., 2023). Darauf aufbauend schlägt die DGPs-Kommission „Studium und Lehre“ die Prinzipien Verlässlichkeit, Verantwortung und Vertrauen als Grundpfeiler für eine professionelle Promotionskultur in der Psychologie vor (Gollwitzer et al., 2025). Die Jungmitglieder in der DGPs begrüßen diese Initiative ausdrücklich und betonen den Handlungsbedarf, um die Betreuung von Promovierenden zu verbessern. Wir kommentieren die Handlungsempfehlungen der Kommission „Studium und Lehre“ aus Sicht der Promovierenden, Post-Docs und Studierenden aller Fachgruppen. Die Studierenden von heute sind die Promovierenden von morgen, als studentische Hilfskräfte wirken sie zudem oft maßgeblich bei der Durchführung von Forschungsprojekten mit. Das vorliegende Positionspapier entstand daher in enger Zusammenarbeit mit Vertreter_innen der Psychologie-Fachschaften-Konferenz (PsyFaKo).

Gute Betreuung als Grundlage für gute Wissenschaft

Die Schaffung einer guten Promotionsbetreuung ist zentral für die Sicherstellung exzellenter wissenschaftlicher Leistungen (Herfet et al., 2023). Die drei von der Kommission „Studium und Lehre“ vorgeschlagenen Grundpfeiler stellen eine gute Grundlage dar, wie „gut“ in diesem Fall zu definieren ist: Eine durch Verlässlichkeit, Verantwortung und Vertrauen geprägte Promotionskultur, die z. B. auch nicht-signifikante empirische Ergebnisse honoriert, beugt maßgeblich fragwürdigen Forschungspraktiken vor. Neben den drei zuvor genannten Prinzipien möchten wir daher auch die Transparenz betonen: Leitlinien offener und nachvollziehbarer Wissenschaft (z. B. *Open Science*, Präregistrierungen) sollten praktiziert und bereits im Studium vermittelt werden (Brachem et al., 2022). Wir empfehlen zudem Qualifizierungsangebote für Betreuende in den Bereichen Personalführung, Konfliktmanagement und guter wissenschaftlicher Praxis.

Wir stimmen Boessel et al. (2023) zu, dass eine zu hohe Anzahl von Promovierenden pro Betreuer_in einen Ri-

sikofaktor für Machtmissbrauch und schlechte wissenschaftliche Praxis darstellt. Aus unserer Sicht muss bei der Diskussion um eine mögliche „Obergrenze“ beachtet werden, dass (neben den Professor_innen) oft auch Post-Docs mit in die Betreuung einbezogen werden. Die durch sie bereitgestellte Expertise in Bezug auf Theorien, Methoden und organisatorische Abläufe ist ein wesentliches Fundament für eine gute Promotionsbetreuung. Neben Professuren sind daher auch unbefristete Mittelbaustellen notwendig (Rentzsch et al., 2017), um erfahrene Post-Docs im deutschen Wissenschaftssystem zu halten und langfristig in die Promotionsausbildung einzubinden.

Wie von der Kommission „Studium und Lehre“ vorgeschlagen, können spezifische Betreuungsvereinbarungen eine vertrauensvolle und wechselseitig anerkannte Basis für den Promotionsprozess schaffen. Hierbei sollte festgehalten werden, von welcher Person (Professor_innen, aber auch Post-Docs) welche Betreuungsaufgaben in welchem zeitlichen Umfang übernommen werden. Ebenfalls dokumentiert werden sollte, dass am Promotionsvorhaben beteiligte Personen angemessen durch entsprechende (Co-)Autor_innenschaften honoriert werden. Wenn neben den Promovierenden auch Studierende (z. B. im Rahmen von Abschlussarbeiten) in die Projekte eingebunden werden und maßgebliche inhaltliche oder methodische Beiträge geben, sollte auch den beteiligten Studierenden die Möglichkeit zur (Co-)Autor_innenschaft gegeben werden (Frank et al., 2024; Reiter et al., 2024). Auf diese Weise können gleichzeitig forschungsinteressierte Studierende für Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis sensibilisiert (Lonsdorf et al., 2022) und als potentiell zukünftige Promovierende für das Arbeitsumfeld Wissenschaft begeistert werden. *Thesis Advisory Boards* stellen eine wichtige Ergänzung zu Betreuungsvereinbarungen dar, indem sie weitere Ansprechpersonen involvieren, die unabhängig von der eigentlichen Betreuung des Promotionsprojekts zur Verfügung stehen. Wir regen zusätzlich an, Promovierende stärker in Mentoringprogramme und weitere Vernetzungsmöglichkeiten (z. B. *Lab Visits*, *Summer Schools*) einzubinden, z. B. über ein in der Betreuungsvereinbarung festgehaltenes finanzielles Budget. Vernetzung beugt Machtmissbrauch vor und fördert die Karriereöglichkeiten der Promovierenden durch eine bessere Integration in die (inter-)nationale Forschungsgemeinschaft.

Faire Promotionsbewertungen als Garant für Chancengerechtigkeit

Die in den jeweiligen Promotionsordnungen festgelegten Mindestanforderungen an Promotionen unterschei-

den sich zum Teil drastisch, sowohl zwischen Fakultäten als auch zwischen Universitäten. Bei kumulativen Promotionen gibt es etwa starke Unterschiede in der Anzahl der geforderten Publikationen und dahingehend, ob die Publikationen bei wissenschaftlichen Zeitschriften bereits akzeptiert oder lediglich eingereicht sein müssen. Manche Promotionsordnungen machen Anforderungen an die Zeitschriften, in denen die Artikel publiziert werden (z. B. hinsichtlich *Impact Factor*). Diese Umstände führen dazu, dass auch Promotionsnoten oft nur bedingt vergleichbar sind, worauf die Kommission „Studium und Lehre“ zu Recht hinweist. Aus unserer Sicht besteht unmittelbarer Handlungsbedarf zur Vereinheitlichung von Promotionsanforderungen und -bewertungen, da nur so Chancengerechtigkeit und ein überregionaler Vergleich von Promotionsleistungen sichergestellt werden können (z. B. bei der Bewerbung um Post-Doc-Stellen und Professuren sowie bei Drittmittelanträgen). Eine Möglichkeit zur Harmonisierung von Promotionsanforderungen wäre die Etablierung eines DGPs-Qualitätssiegels für Promotionsordnungen, wie sie etwa bereits für Bachelor- und Master-Studiengänge existieren (Abele-Brehm et al., 2014; Bühner, 2023).

Kritisch sehen wir es, wenn die Promotionsdauer mit in die Bewertung einbezogen wird. Ein solches Vorgehen birgt das Risiko, Personen mit Kindern, anderen familiären Verpflichtungen oder längeren Krankheitsphasen strukturell zu benachteiligen. Die Promotionsdauer hängt zudem stark von der Forschungskomplexität, dem Innovationsgrad und dem Umfang der Lehr- und Verwaltungsaufgaben ab.

Angemessene Arbeitsbedingungen als Basis für exzellente Forschung

Arbeitsverträge für Promovierende haben typischerweise eine Laufzeit von drei Jahren, obwohl Promotionen in der Psychologie in den meisten Fällen länger dauern (Jaksztat et al., 2012; DFG, 2021). Ein Großteil der Promovierenden ist offiziell auf Teilzeitstellen, meist 50 % bis 75 % der regulären Arbeitszeit, angestellt, leistet aber faktisch weit mehr als eine Vollzeitstelle. Oft fallen neben dem Promotionsprojekt umfangreiche Lehr-, Gremien- und Verwaltungstätigkeiten an (Rentzsch et al., 2017). Gute Arbeitsbedingungen bilden jedoch das Fundament für herausragende wissenschaftliche Leistungen (Rahal et al., 2023). Wir fordern daher, dass Förder- und Forschungseinrichtungen sowohl die Vertragslaufzeiten als auch die Stellenanteile an die tatsächlichen Anforderungen einer Promotion anpassen und entsprechend erhöhen. Eine Be-

sonderheit in der Psychologie ist, dass sich viele Promovierende parallel zur Promotion auch psychotherapeutisch weiterqualifizieren, und diese Doppelqualifikation ist gleichzeitig auch Voraussetzung für viele wissenschaftliche Stellen im Bereich der Klinischen Psychologie (Gollwitzer et al., 2017). Wir erwarten daher, dass Promovierende, die zusätzlich zur Promotion auch eine psychotherapeutische Aus- bzw. Weiterbildung anstreben, von ihren Betreuenden bestmöglich unterstützt werden – unabhängig vom Fachgebiet ihrer Promotion. Gesetzliche Befristungsregelungen im WissZeitVG und ÄArbVtrG müssen an den erhöhten zeitlichen Aufwand einer gleichzeitigen wissenschaftlichen und klinischen Qualifizierung angepasst werden.

Fazit

Verlässlichkeit, Verantwortung und Vertrauen bilden das Fundament für gute Arbeitsbedingungen und exzellente wissenschaftliche Leistungen in der Promotionsphase. Die Jungmitglieder aus den unterschiedlichen Fachgruppen der DGPs haben in den letzten Jahren z. B. Betreuer_innenpreise etabliert, um gute Betreuung wertzuschätzen und positive Rollenmodelle sichtbar zu machen. Wir begrüßen ausdrücklich die Initiative der Kommission „Studium und Lehre“ und sind gerne bereit, den Dialog aus der Perspektive der Jungmitglieder fortzusetzen, um die Promotionskultur in der Psychologie weiter voranzubringen und zu verbessern. Exzellente Promovierende können auch in Zukunft nur dann für die Wissenschaft gewonnen werden, wenn Promotionen unter guten Rahmenbedingungen entstehen.

Literatur

- Abele-Brehm, A., Bühner, M., Deutsch, R., Erdfelder, E., Fydrich, T., Gollwitzer, M. et al. (2014). Bericht der Kommission „Studium und Lehre“ der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 65, 230–235. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000226>
- Boessel, N., Kluge, A., Leising, D., Mischkowski, D., Phan, L. V., Schmitt, M. & Stahl, J. (2023). Anreizsystem, Machtmissbrauch und wissenschaftliches Fehlverhalten. Eine Analyse zum funktionalen Zusammenhang zwischen strukturellen Bedingungen und unethischem Verhalten in der Wissenschaft. Verfügbar unter: https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Berichte/Bericht_AMWF20230626.pdf
- Brachem, J., Frank, M., Kvetnaya, T., Schramm, L. F. F. & Volz, L. (2022). Replikationskrise, p-hacking und Open Science: Eine Umfrage zu fragwürdigen Forschungspraktiken in studentischen Projekten und Impulse für die Lehre. *Psychologische Rundschau*, 73, 1–17. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000562>
- Bühner, M. (2023). Zur Lage der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 74, 1–20. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000616>
- Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG (2021). Sprint oder Marathon? Die Dauer von Promotionen in DFG-geförderten Verbänden. *Zenodo*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5520751>
- Frank, M., Katzinger, E. & Bössel, N. (2024). Credit where...but where is credit due? An exploration of students' contributions to psychological research and its recognition through co-authorship practices in Germany. Retrieved from <https://doi.org/10.31234/osf.io/x9wfs>
- Gollwitzer, M., Antoni, C. H., Bölte, J., Hellmann, D., Horz, H., Spinath, B. & Schröder, A. (2017). Unsicherheiten im Wissenschaftssystem: Kommentar des DGPs-Vorstands zum Beitrag von Rentzsch, Harzer und Wolter (2017). *Psychologische Rundschau*, 68, 263–292. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000378>
- Gollwitzer, M., Bühner, M., Antoni, C. H., Bermeitinger, C., Gärtner, A., König, C. & Spinath, B. (2025). Verlässlichkeit, Verantwortung, Vertrauen – Grundpfeiler einer professionellen Promotionskultur in der Psychologie. Positionspapier der Kommission „Studium und Lehre“ der DGPs [Diskussionsforum]. *Psychologische Rundschau*, 76, 184–189. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000723>
- Herfet, M., Elisath, S. & Müller, J. (2023). Promotion unter der Lupe: Betreuungsverhältnisse zwischen Tradition und Innovation. *Ze-phir: Informationen für den sportwissenschaftlichen Nachwuchs*, 30(2). https://www.sportwissenschaft.de/fileadmin/pdf/Kommissionen/Nachwuchs/Ze-Phir_2023-2_web.pdf
- Jaksztat, S., Preßler, N. & Briedis, K. (2012). Promotionen im Fokus – Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. *Forum Hochschule*, Nr. 15/2012. Verfügbar unter: https://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201215.pdf
- Lonsdorf, T., Hartwigsen, G., Kübler, A., Merz, C. J., Schmidt, B., Sperl, M. F. J. & Feld, G. B. (2022). Mehr als nur fragwürdig: Reproduzierbarkeit und Open Science in der Lehre aus Sicht der Biologischen Psychologie und Neuropsychologie. *Psychologische Rundschau*, 73, 30–33. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000569>
- Rahal, R. M., Fiedler, S., Adetula, A., Berntsson, R. P., Dirnagl, U., Feld, G. B. et al. (2023). Quality research needs good working conditions. *Nature Human Behaviour*, 7, 164–167. <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01508-2>
- Reiter, J., Frank, M. & Katzinger, E. (2024). Ergebnisbericht Umfrage (Ko-)Autor*innenschaft. *OSF Home, Online*. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/CDFWH>
- 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>

Onlineveröffentlichung: 10.07.2025

Dr. Matthias F. J. Sperl

Abteilung für Klinische Psychologie und Psychotherapie
Universität Siegen
Obergraben 23
57072 Siegen
Deutschland
matthias.sperl@uni-siegen.de

<https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000729>