

# Verlässliche Beschäftigungsperspektiven schaffen – Sachsens Forschungslandschaft stärken

Sachsens Hochschullandschaft schafft Innovationen und gute Ausbildung und sichert damit Sachsens Zukunft. Wir wollen deshalb Sachsens Forschungslandschaft durch eine **Verbesserung der Planbarkeit von Befristungen in der Forschung** und **Verbesserungen beim Landesgraduiertenstipendium** stärken.

## Befristungen in Forschung und Lehre

Nach der Bayreuther Erklärung<sup>1</sup> der Kanzlerinnen und Kanzler deutscher Universitäten wird die Befristung an Universitäten viel diskutiert. Wir sind der Auffassung, dass generell mehr Entfristungen notwendig sind, um gute wissenschaftliche Arbeit zu gewährleisten. Die aktuelle Beschäftigungssituation wissenschaftlicher Mitarbeiter kann uns nicht zufriedenstellen: Leistungsträger, die vom Lehrstuhl gehalten werden sollen, können aktuell oft nur befristet beschäftigt werden. In der Folge ist für leistungsstarke Wissenschaftler ein Weggang aus Sachsen oder ein Verlassen der Wissenschaft attraktiv. Daneben wird noch immer eine große Anzahl kurzfristiger Arbeitsverträge, d.h. unter einem Jahr, abgeschlossen. Mit kurzfristigen Arbeitsverträgen ist es nicht möglich, eine Qualifizierungsarbeit durchzuführen oder gute Lehrveranstaltungen zu erarbeiten und zu halten. Derartig kurze Beschäftigungen bieten keine Basis für ein langfristiges Engagement des Mitarbeiters in seiner Universität oder seinem Wohnort.

Wir fordern, die Beschäftigungsperspektiven von wissenschaftlichen Mitarbeitern zu verbessern, indem die **Möglichkeiten zur Entfristung von Leistungsträgern verbessert** und **die Planbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit zu erhöht** werden. Dafür fordern wir folgende Maßnahmen:

- Sofern in der Vergangenheit durch eine Fakultät regelmäßig größere Mengen Drittmittel eingeworben werden, ist davon auszugehen, dass auch in der Zukunft Drittmittel eingeworben werden. Deshalb sollen Professoren die Möglichkeit erhalten, durch **Drittmittelpooling Leistungsträger** innerhalb ihres Lehrstuhls zu **entfristen**. Hierfür wird §46 Abs. 4 des Hochschulfreiheitsgesetzes abgeschafft. Stattdessen wird durch eine Verordnung ein Rahmen dafür geschaffen, das Professoren für einen angemessenen Anteil, bspw. ein Drittel, der in der Vergangenheit eingeworbenen Drittmittel Mitarbeiter entfristen können. Um die Finanzierung der entfristeten Mitarbeiter sicherzustellen, fordern wir, zwei Möglichkeiten rechtlich zu prüfen:
  - Es wird geprüft, inwiefern an Universitäten ein Äquivalent zu betriebsbedingten Kündigungen oder Stellenreduzierungen erfolgen kann, die dann im Fall eines Einwerbens von zu wenig Mitteln ausgesprochen werden.
  - Es wird geprüft, inwiefern zur langfristigen Finanzierung Mittel aus der Fakultät genutzt werden können, bspw. indem Mitarbeiter, deren Lehrstuhl nicht ausreichend Drittmittel eingeworben hat, mit Mitteln anderer Lehrstühle bezahlt werden und entsprechend deren Aufgaben wahrnehmen. Da es sich bei entfristeten Mitarbeitern in der Regel um Leistungsträger handelt, ist eine Einarbeitung in andere Bereiche desselben Fachs möglich.
- Der **Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken** wurde verstetigt. Damit werden die Mittel dem Land dauerhaft zur Verfügung stehen. Wir fordern deshalb, dass ein signifikanter Anteil der im Rahmen des Zukunftsvertrags geschlossenen Arbeitsverträge unbefristet geschlossen werden. Darüber hinaus soll die Länge der Befristungen (Durchschnitt, Median,

---

<sup>1</sup> [https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user\\_upload/05\\_Publikationen/2017\\_-\\_2010/20190919\\_Bayreuther\\_Erklaerung\\_der\\_Universitaetskanzler\\_final.pdf](https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_final.pdf)

Anzahl der Befristungen unter einem Jahr) erfasst und jährlich aufgliedert nach Hochschule veröffentlicht werden.

- Um die Planbarkeit wissenschaftlicher Anstellung zu erhöhen und das Risiko des Bezugs von Sozialleistungen für Wissenschaftler zu senken, werden **Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge nur noch 3 Monate im Voraus** geschlossen, sofern nicht gewichtige Gründe, d.h. späte Bewilligung von Drittmitteln, Notwendigkeit einer Überbrückungsfinanzierung oder Absage eines anderen Arbeitnehmers für die kurzfristige Ausstellung des Arbeitsvertrages sprechen.

Hierfür wird in §57 des Hochschulfreiheitsgesetzes ein Absatz 4 eingefügt: „(4) Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal sind von den Hochschulen spätestens drei Monate vor Arbeitsbeginn abzuschließen. Ausnahmen gelten, wenn gewichtige Gründe für die kurzfristige Ausstellung des Arbeitsvertrages sprechen, d.h. späte Bewilligung von Drittmitteln, Notwendigkeit einer Überbrückungsfinanzierung oder Absage eines anderen Arbeitnehmers. Der Grund für den kurzfristigen Abschluss des Arbeitsvertrages ist im Vertrag zu erfassen.“

## Landesgraduiertenstipendium

Das Landesgraduiertenstipendium bietet engagierten und qualifizierten Doktoranden die Möglichkeit, ein eigenes Forschungsthema für drei Jahre zu verfolgen. Wir fordern deshalb einen Ausbau der **Landesgraduiertenstipendien**.

Darüber hinaus setzen wir uns für eine weitere **Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ein. Derzeitig können sich Stipendiaten des Landesgraduiertenstipendiums während einer Eltern- oder Pflegezeit entscheiden, ob sie die Stipendien unbezahlt pausieren oder Weiterlaufen lassen wollen. Bei einer unbezahlten Pausierung während der Elternzeit erhalten Stipendiaten in der Regel das Grundleterngeld von 300 Euro, das für ein Leben in einer sächsischen Großstadt nicht auskömmlich ist. Im Fall eines Weiterlaufens des Stipendiums verlieren die Stipendiaten Forschungszeit, was den Promotionserfolg gefährdet. Wir fordern deshalb, im Rahmen des Landesgraduiertenstipendiums im Falle der Inanspruchnahme von **Eltern- oder Pflegezeit die Förderungsdauer um ein Jahr zu erhöhen**.