



Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Verena Osgyan, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Eva Lettenbauer, Jürgen Mistol, Gisela Sengl, Maximilian Deisenhofer, Anne Franke, Susanne Kurz, Hep Monatzeder, Anna Toman, Gabriele Triebel, Dr. Sabine Weigand** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Lehrbeauftragte an Hochschulen besserstellen IV – Aufstiegs- und Entwicklungschancen ermöglichen

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert,

1. eine Novellierung der Verordnung über die Einstellungsvoraussetzungen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (ELbAV) im Sinne einer Ankerkennung der durch Honorartätigkeiten erworbenen Berufserfahrung von Lehrbeauftragten vorzunehmen;
2. im Einvernehmen mit den Kunst- und Musikhochschulen neben zusätzlichen Dauerstellen, auch Qualifikationsstellen wie künstlerische Juniorprofessur- und Mittelbaustellen in Befristung, Stipendien-Modelle, Graduiertenschulen und innovative Stellenformate, wie das Tenure-Track-Modell zu schaffen;
3. im Einvernehmen mit den Hochschulen im Bereich der universitären Sprachenlehre unbefristete Stellen zu schaffen und diese angemessen zu vergüten;
4. alle staatlichen Hochschulen in Bayern auf die Erstellung von Personalentwicklungsplänen zu verpflichten, um Lehrbeauftragten endlich Karriere- und Entwicklungsperspektiven in der Hochschullaufbahn zu ermöglichen.

Begründung:

Für Lehrbeauftragte an Hochschulen gibt es de facto keinerlei Aufstiegsmöglichkeiten. Die Anzahl der Habilitationen von Lehrbeauftragten ist verschwindend gering. Auch andere Aufstiegs- und Entwicklungschancen sind nicht gegeben. Weder durch die Qualität des Unterrichts, noch durch andere Formen der Qualifizierung wie z. B. Fortbildungsmaßnahmen oder Zertifizierungen können Lehrbeauftragte sich für Festanstellungen und höhere Positionen in der Hochschullaufbahn empfehlen. Die Verträge für Lehrbeauftragte lassen lediglich eine befristete Anstellung für maximal zwei Jahre zu. Theoretisch ist anschließend eine Bewerbung auf Ausschreibungen für feste Stellen möglich. Die Tätigkeiten als Lehrbeauftragte werden als Nachweis der Berufserfahrung und Qualifizierung jedoch nicht berücksichtigt. Das Gleiche gilt für Lehrbeauftragte, die an der Hochschule eine Tätigkeit als Lehrkräfte für besondere Aufgaben anstreben. Denn die Wahrnehmung von Lehraufträgen gilt in der Verordnung über die Einstellungsvoraussetzungen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (ELbAV) explizit nicht als Qualifizierungsgrund für eine solche Tätigkeit. Deshalb ist eine Novellierung der ELbAV dringend erforderlich, um es Lehrbeauftragten zu ermöglichen, sich im Sinne einer Ankerkennung der durch Honorartätigkeiten erworbenen Berufserfahrung auf feste Stellen bewerben zu können. Die Problematik der fehlenden Entwicklungsmöglichkeiten für Lehr-

beauftragte ist besonders an Musikhochschulen ausgeprägt. Dort gibt es für die Qualifizierung des künstlerischen Nachwuchses keine angemessenen Beschäftigungsformate. Während an den Universitäten Juniorprofessuren, Assistenzstellen oder Graduiertenschulen existieren, gibt es an den Musikhochschulen nur die Möglichkeit des Lehrauftrags. Um eine Lehrbeauftragten-Quote von 25 Prozent an Musikhochschulen zu erreichen, ist neben der Schaffung von Dauerstellen auch die Schaffung von befristeten Qualifikationsstellen dringend notwendig. Durch künstlerische Juniorprofessur- und Mittelbaustellen in Befristung, Stipendien-Modelle, Graduiertenschulen oder neue und innovative Stellenformate, wie das Tenure-Track-Modell, könnte die Situation an Kunst- und Musikhochschulen deutlich verbessert werden. Die Sprachvermittlung an Hochschulen ist eine Daueraufgabe. Besonders Deutsch als Fremdsprache, aber auch andere Fremdsprachen werden im Zuge der Internationalisierung der Hochschulen mehr und mehr nachgefragt. Aus diesem Grund müssen im Bereich der universitären Sprachenlehre unbefristete Stellen geschaffen werden, die nach E 13 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vergütet werden sollen. Zudem ist die Staatsregierung aufgefordert, Hochschulen auf die Erstellung von Personalentwicklungsplänen zu verpflichten, um die steigende Konkurrenzsituation zwischen Lehrbeauftragten und künstlerischem und wissenschaftlichem Personal zu beseitigen und Entwicklungs- und Karrierechancen für Lehrbeauftragte zu etablieren.