

## **Gesetzentwurf**

### **der Staatsregierung**

#### **über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen (Bayerisches Hochschulpersonalgesetz - BayHSchPG)**

##### **A) Problem**

##### **Anpassung des bayerischen Landesrechts an das Hochschulrahmengesetz**

Der Bund hat die Rahmengesetzgebungskompetenz für die Regelung der allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens (Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 a des Grundgesetzes). Davon hat der Bundesgesetzgeber durch den Erlass des Hochschulrahmengesetzes (HRG) Gebrauch gemacht. Durch das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3835) wurde die Personalstruktur im Hochschulbereich in wesentlichen Teilen geändert. Der Bundesgesetzgeber hat mit dieser Änderung dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 - 2 BvF 2/02 Rechnung getragen, mit dem das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG) vom 16. Februar 2002 (BGBl I S. 693) wegen Überschreitung der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes für nichtig erklärt wurde. Im Rahmen der Neuordnung der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat der Rahmengesetzgeber als Leitbild die Juniorprofessur eingeführt. Die bisherigen Personalkategorien des wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten, des Oberassistenten und des Oberingenieurs werden aufgehoben. Nach § 72 Abs. 1 Satz 8 HRG sind bis zum 31. Dezember 2006 die rahmenrechtlichen Vorschriften des Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3835) in das Landesrecht umzusetzen.

##### **Fortentwicklung des bayerischen Hochschulrechts**

Mit der Novellierung des bayerischen Hochschulrechts im Jahr 1998 wurde eine tiefgreifende Reform der Hochschulen eingeleitet. Angesichts der veränderten Rahmenbedingungen und der wachsenden Herausforderungen für die Hochschulen, insbesondere aufgrund der steigenden Studierendenzahlen, ist auf der Grundlage der Erfahrungen mit der Umsetzung der 1998 eingeleiteten Hochschulreform eine Fortentwicklung des bayerischen Hochschulrechts geboten. In seiner Regierungserklärung am 6. November 2003 hat der Bayerische Ministerpräsident ein neues, grundlegend modernisiertes bayerisches Hochschulrecht angekündigt.

Neben der Umsetzung der neuen Personalstruktur des Hochschulrahmengesetzes ist im Rahmen der Modernisierung des bayerischen Hochschulpersonalrechts eine Fortsetzung des Prozesses der Neugestaltung des Verhältnisses von Staat und Hochschulen geboten.

Das Bayerische Hochschullehrergesetz in der geltenden Fassung beruht auf dem Bayerischen Hochschullehrergesetz vom 24. August 1978 (GVBl S. 571), das in der Zwischenzeit vielfach geändert und mehrfach neu bekannt gemacht worden ist. Auf der Grundlage der Richtlinien für die Wahrneh-

mung und Organisation öffentlicher Aufgaben sowie für die Rechtssetzung im Freistaat Bayern (Organisationsrichtlinien - OR) vom 6. November 2001 (Beilage zu StAnz Nr. 50/2001), zuletzt geändert mit Bekanntmachung vom 23. Dezember 2003 (StAnz Nr. 1/2004), bedarf das Bayerische Hochschullehrergesetz einer grundlegenden Überprüfung mit dem Ziel der Deregulierung und Straffung. In diesem Zusammenhang ist das Hochschulpersonalrecht auch auf der Grundlage der Nr. 2.4.4 der Organisationsrichtlinien (sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern) zu überarbeiten.

## **B) Lösung**

### **Anpassung des bayerischen Landesrechts an das Hochschulrahmengesetz**

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird das bayerische Hochschulpersonalrecht den Änderungen des Hochschulrahmengesetzes durch das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3835) angepasst. Die Juniorprofessur, die auf sechs Jahre befristet sein soll, wird als zusätzlicher Qualifizierungsweg für die Berufung auf eine Professur eingeführt. Sie dient insbesondere dem Ziel, den wissenschaftlichen Nachwuchs früher zur selbständigen Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre zu führen. Die bisherigen Personalkategorien des wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten, des Oberassistenten und des Obergeringieurs werden aufgehoben. Im Rahmen der Umgestaltung der Personalstruktur hat der Rahmengesetzgeber die Personalkategorie der „wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ flexibler gestaltet. Auf der Grundlage des § 53 Abs. 2 HRG werden im Landesrecht befristet beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen neu eingeführt, denen Aufgaben übertragen werden können, die auch der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher oder künstlerischer Leistungen, insbesondere der Qualifizierung für die Berufung auf eine Professur, förderlich sind. Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, denen Aufgaben übertragen werden, die auch der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher oder künstlerischer Leistungen förderlich sind, können im Rahmen eines Beamtenverhältnisses auf Zeit als Akademischer Rat, Akademische Rätin, Akademischer Oberrat oder Akademische Oberrätin oder in einem befristeten Angestelltenverhältnis beschäftigt werden.

### **Fortentwicklung des bayerischen Hochschulrechts**

Im Rahmen eines neuen Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes - mit dieser Bezeichnung wird der gesamte unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallende Personenkreis erfasst - werden in weitem Umfang bisherige Mitwirkungsvorbehalte des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst aufgegeben:

- Aufhebung der bisherigen Mitwirkungsvorbehalte bei der Freistellung für Forschung, für künstlerische Entwicklungsvorhaben und für praxisbezogene Tätigkeit (Art. 15 Abs. 3, Art. 16 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2, Art. 17 Abs. 1 Satz 4 BayHSchLG),
- Zulassung von Ausnahmen von Einstellungsvoraussetzungen durch die Hochschulen (Art. 24 Abs. 1 Satz 4 BayHSchLG),
- Verzicht auf die Mitwirkung bei der Abkürzung der Sechs-Jahres-Frist bei der Bestellung von außerplanmäßigen Professoren und Professorinnen (Art. 32 Abs. 2 BayHSchLG) und

- Verzicht auf die Unterrichtung über erteilte Lehraufträge (Art. 35 Abs. 5 BayHSchLG).

Eine Reihe von Vorschriften wird - auch mit dem Ziel, den Hochschulen weitere Gestaltungsfreiräume zu geben, - gestrafft und vereinfacht. Als Beispiele sind zu nennen

- die Zusammenfassung der Bestimmungen über die Freistellung für Forschung, künstlerische Entwicklungsvorhaben und praxisbezogene Tätigkeit,
- die Zusammenfassung und Straffung der Bestimmungen über das Berufungsverfahren, die bisher in Art. 56 und 57 BayHSchG geregelt waren, und
- die Neufassung der Bestimmungen über Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen sowie über außerplanmäßige Professoren und Professorinnen.

Im Rahmen der grundlegenden Überarbeitung des bayerischen Hochschulpersonalrechts wird auf zahlreiche Bestimmungen verzichtet, die wegen Zeitablaufs oder Vollzugs entbehrlich geworden und inzwischen gegensstandslos geworden ist. Mit dem Erlass eines neuen Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes werden die hochschulpersonalrechtlichen Bestimmungen den Grundsätzen der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern gemäß Nr. 2.4.4 der Organisationsrichtlinien angepasst.

### **C) Alternativen**

Keine

### **D) Kosten**

Der Gesetzentwurf verursacht beim Staat Kosten durch die Einrichtung von Juniorprofessuren, deren Umfang im Wesentlichen von der Zahl der einzurichtenden Juniorprofessuren abhängt. Im Gegensatz zu dem vom Bundesverfassungsgericht für nichtig erklärten Fünften Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG) ist die Juniorprofessur nach dem Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) nicht Regeleinstellungsvoraussetzung für Professoren und Professorinnen. Die von der Bundesregierung in der Begründung zu dem Entwurf des 5. HRGÄndG, Drs. 14/6853 des Deutschen Bundestags, genannte Zahl von etwa 6.000 Juniorprofessuren, die zur Deckung des Bedarfs an Professoren und Professorinnen erforderlich sind, ist deshalb überholt. Im Hinblick darauf, dass in der Mehrheit der Hochschulgesetze der Länder auf Grund der vollen Übernahme der Regelungen des 5. HRGÄndG die Juniorprofessur als Regeleinstellungsvoraussetzung für Professoren und Professorinnen ausgestaltet ist, muss auch Bayern im Interesse des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Mobilität des wissenschaftlichen Personals Juniorprofessuren als Alternative für die Qualifizierung auf eine Professur über eine Habilitation schaffen. Die Zahl der einzurichtenden Juniorprofessuren wird auch von den zur Verfügung stehenden Stellen und Mitteln abhängen.

Die erforderlichen Stellen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen werden kostenneutral durch die Umwandlung von bisherigen Stellen für wissenschaftliche Assistenten (C 1) und Oberassistenten/Oberingenieure (C 2) bzw. der künftigen Stellen für Akademische Räte auf Zeit (A 13) und Akademische Oberräte auf Zeit (A 14) geschaffen. Selbständige Forschung und Lehre setzt eine Ausstattung voraus, deren Umfang fachspezifische Differenzierungen aufweist. Die Bundesregierung sieht in ihrem Programm zur Förderung der Forschung im Rahmen von Juniorprofessuren, auf das auch in der Begründung zu dem Gesetzentwurf hingewiesen wird, einen Zuschuss für die erstmalige Sachausstattung in Höhe von pauschal 60.000 € je Stelle vor.

Durch die Umwandlung von C 1-/C 2-Stellen bzw. A 13 -/A 14 - Stellen in Stellen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen fallen weisungsgebundene wissenschaftliche Dienstleistungen weg, die bis zur Umwandlung dieser Stellen von wissenschaftlichen Assistenten, Oberassistenten und Oberingenieuren erbracht werden. Im Interesse der Funktionsfähigkeit der Universitäten in Forschung und Selbstverwaltung und zur Erhaltung einer für die Wahrnehmung der verfassungsrechtlich abgesicherten Wissenschaftsfreiheit erforderlichen Mindestausstattung von Professuren ist zumindest teilweise ein Ersatz für den Wegfall dieser wissenschaftlichen Dienstleistungen notwendig.

Inwieweit zusätzliche Landesmittel zum Ausgleich des mit der Einführung der Juniorprofessuren verbundenen zusätzlichen Kostenaufwands bereitgestellt werden können, wird im Rahmen der Haushaltsaufstellung in künftigen Jahren zu klären sein.

Unmittelbare Auswirkungen auf die Kommunen und die Wirtschaft hat der Gesetzentwurf nicht.

## **Gesetzentwurf**

**über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen (Bayerisches Hochschulpersonalgesetz - BayHSchPG)**

2030-1-2-WFK

**Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen (Bayerisches Hochschulpersonalgesetz - BayHSchPG)**

### **Inhaltsübersicht**

- Art. 1 Geltungsbereich
- Art. 2 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

**Erster Teil  
Hauptberufliches  
wissenschaftliches und künstlerisches Personal**

### **Abschnitt I Gemeinsame Vorschriften**

- Art. 3 Allgemeines
- Art. 4 Oberste Dienstbehörde
- Art. 5 Lehr- und Prüfungstätigkeit
- Art. 6 Nebentätigkeit und Mitarbeiterbeteiligung

### **Abschnitt II Professoren und Professorinnen**

- Art. 7 Einstellungsvoraussetzungen
- Art. 8 Dienstrechtliche Stellung
- Art. 9 Dienstaufgaben
- Art. 10 Beamtenrechtliche Sonderregelungen
- Art. 11 Freistellung für Forschung, künstlerische Entwicklungsvorhaben und praxisbezogene Tätigkeit
- Art. 12 Akademische Würde „Professor“ oder „Professorin“; Berufsbezeichnung von Professoren und Professorinnen
- Art. 13 Rechte nach dem Eintritt in den Ruhestand

### **Abschnitt III**

#### **Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen**

- Art. 14 Einstellungsvoraussetzungen
- Art. 15 Dienstrechtliche Stellung
- Art. 16 Dienstaufgaben
- Art. 17 Sonderregelungen

### **Abschnitt IV Berufungsverfahren**

- Art. 18 Berufung von Professoren, Professorinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen

### **Abschnitt V Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

- Art. 19 Einstellungsvoraussetzungen
- Art. 20 Dienstrechtliche Stellung
- Art. 21 Dienstaufgaben
- Art. 22 Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Weiterqualifizierungsaufgaben
- Art. 23 Personal mit ärztlichen Aufgaben

### **Abschnitt VI Lehrkräfte für besondere Aufgaben**

- Art. 24 Einstellungsvoraussetzungen, dienstrechtliche Stellung und Dienstaufgaben

### **Zweiter Teil Nebenberuflich wissenschaftlich und künstlerisch Tätige**

### **Abschnitt I Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen**

- Art. 25 Bestellung
- Art. 26 Rechtsstellung
- Art. 27 Widerruf der Bestellung

### **Abschnitt II Privatdozenten, Privatdozentinnen, außerplanmäßige Professoren und Professorinnen**

- Art. 28 Rechtsstellung der Privatdozenten und Privatdozentinnen
- Art. 29 Außerplanmäßige Professoren und Professorinnen
- Art. 30 Widerruf

### **Abschnitt III Lehrbeauftragte**

Art. 31 Bestellung, Rechtsstellung und Aufgaben

Art. 32 Lehrauftragsvorschriften

### **Abschnitt IV Sonstige nebenberuflich Tätige**

Art. 33 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, studentische Hilfskräfte

## **Dritter Teil Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **Abschnitt I Übergangsvorschriften**

Art. 34 Entpflichtung und Altersgrenze

Art. 35 Übergangsvorschriften für am 30. September 1978 vorhandene Beamte und Beamtinnen

Art. 36 Übergangsvorschriften für Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen, außerplanmäßige Professoren und Professorinnen sowie Privatdozenten und Privatdozentinnen

Art. 37 Übergangsvorschriften für Professoren und Professorinnen der Besoldungsgruppen C 3 und C 4

Art. 38 Übergangsvorschriften für wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten und Obergeringenieure

### **Abschnitt II Schlussvorschriften**

Art. 39 Kirchenverträge

Art. 40 Fachhochschulstudiengänge

Art. 41 Trimestereinteilung

Art. 42 Rechts- und Verwaltungsvorschriften

Art. 43 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

### **Art. 1 Geltungsbereich**

(1) Dieses Gesetz gilt für Personen, die haupt- oder nebenberuflich an den Hochschulen des Freistaates Bayern wissenschaftlich oder künstlerisch tätig sind; die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege wird durch dieses Gesetz nicht berührt.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für Personen, die an einer Hochschule auf Grund eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses mit einem Mitglied der Hochschule wissenschaftlich oder künstlerisch tätig sind.

(3) Art. 2 bis 24 und 31 bis 33 gelten für das wissenschaftliche und künstlerische Personal staatlich anerkannter

nichtstaatlicher Hochschulen, deren Träger Dienstherrnfähigkeit gemäß Art. 3 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) besitzt, mit folgenden Maßgaben entsprechend:

1. Die in Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Nrn. 3 und 4 genannten Personen stehen im Dienst des Trägers der nichtstaatlichen Hochschule.
2. Soweit auf Grund der Verschiedenheit des Dienstherrn die entsprechende Anwendung der Bestimmungen dieses Gesetzes ausscheidet, trifft der Träger die erforderlichen abweichenden Regelungen durch Satzung. Das In-Kraft-Treten dieser die abweichenden Regelungen treffenden Satzung ist Voraussetzung für die Beschäftigung von beamtetem wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Die Satzung bedarf des Einvernehmens mit dem Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (Staatsministerium) und dem Staatsministerium der Finanzen.

### **Art. 2 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal**

(1) <sup>1</sup>Zum hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gehören

1. die Professoren und Professorinnen,
2. die Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen,
3. die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
4. die Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

<sup>2</sup>Hauptberuflich ist die Tätigkeit, wenn die Arbeitszeit oder der Umfang der Dienstaufgaben mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst oder der Hälfte des durchschnittlichen Umfangs der Dienstaufgaben des entsprechenden vollbeschäftigten Personals entspricht.

(2) Zu den nebenberuflich wissenschaftlich und künstlerisch Tätigen gehören

1. die Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen,
2. die Privatdozenten und Privatdozentinnen sowie die außerplanmäßigen Professoren und Professorinnen,
3. die Lehrbeauftragten,
4. die sonstigen nebenberuflich wissenschaftlich oder künstlerisch Tätigen.

(3) <sup>1</sup>Die in Abs. 1 Nrn. 1 und 2 sowie in Abs. 2 Nrn. 1 und 2 genannten Personen sind Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen. <sup>2</sup>Sind Personen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach Abs. 1 Nrn. 3 und 4 zugleich Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen, ändert dies ihre dienstrechtliche Stellung nicht.

(4) Die in Abs. 1 und Abs. 2 Nrn. 3 und 4 genannten Personen stehen im Dienst des Freistaates Bayern.

(5) Für die in den Abs. 1 und 2 genannten Personen, die nicht in einem Beamtenverhältnis stehen, gelten Art. 9 Abs. 1 Nr. 2 und Art. 62 Abs. 2 BayBG entsprechend; für

nur vorübergehend an der Hochschule tätige Personen, die ihren ständigen Aufenthalt außerhalb des Geltungsbereichs des Grundgesetzes haben, kann das Staatsministerium Ausnahmen zulassen.

(6) Sollen Professoren und Professorinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in ein Beamtenverhältnis berufen werden, kann das Staatsministerium abweichend von Art. 9 Abs. 3 BayBG Ausnahmen von Art. 9 Abs. 1 Nr. 1 BayBG auch aus anderen Gründen zulassen.

## **Erster Teil Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal**

### **Abschnitt I Gemeinsame Vorschriften**

#### **Art. 3 Allgemeines**

(1) Für das beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal gelten die allgemeinen beamtenrechtlichen Vorschriften, soweit nicht durch dieses Gesetz anderes bestimmt ist.

(2) Eine hauptberufliche wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit ist als ständige Aufgabe in der Regel Beamten oder Beamtinnen zu übertragen.

(3) <sup>1</sup>Der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze wird zum Ende des Semesters wirksam, in dem der Beamte oder die Beamtin die Altersgrenze erreicht. <sup>2</sup>Beantragt ein Beamter oder eine Beamtin die Entlassung oder die Versetzung in den Ruhestand, kann diese bis zur Beendigung des laufenden Semesters hinausgeschoben werden.

#### **Art. 4 Oberste Dienstbehörde**

(1) Das Staatsministerium ist oberste Dienstbehörde des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen.

(2) Die Vorschriften des Bayerischen Hochschulgesetzes und des Gesetzes über die Universitätsklinika des Freistaates Bayern über Dienstvorgesetzte und unmittelbare Vorgesetzte bleiben unberührt.

#### **Art. 5 Lehr- und Prüfungstätigkeit**

(1) <sup>1</sup>Die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen bestimmen Gegenstand und Art ihrer Lehrveranstaltungen unter Berücksichtigung der Prüfungs- und Studienordnungen in eigener Verantwortung; die Verpflichtung der Fakultät zur Sicherstellung des Lehrangebots (Art. 27 Abs. 1 Satz 3 BayHSchG) bleibt unberührt. <sup>2</sup>Die Erfüllung der Lehrverpflichtung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie der Lehrkräf-

te für besondere Aufgaben richtet sich nach den Anordnungen ihrer Vorgesetzten.

(2) <sup>1</sup>Der Umfang der dienstrechtlichen Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen und der Zeitpunkt der Erbringung der Lehrverpflichtung können durch Rechtsverordnung festgelegt werden, in der die Zuständigkeit für Entscheidungen auf die Hochschule übertragen werden kann. <sup>2</sup>Bei der Festlegung der Lehrverpflichtung sind die unterschiedlichen Dienstverhältnisse und die unterschiedliche Aufgabenstellung der Hochschularten, die Gewichtung der Lehrveranstaltungsarten und der unterschiedliche Zeitaufwand für die Durchführung der verschiedenen Arten von Lehrveranstaltungen zu berücksichtigen.

(3) <sup>1</sup>Personen, die Lehrverpflichtungen wahrnehmen, haben ihren Erholungsurlaub in der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen, es sei denn, dass zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Bei Professoren und Professorinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen ist der Erholungsurlaub durch die unterrichtsfreie Zeit abgegoten.

(4) Alle wissenschaftlich oder künstlerisch Tätigen haben nach Maßgabe näherer Regelungen zur Durchführung von Hochschulprüfungen und staatlichen Prüfungen beizutragen.

#### **Art. 6 Nebentätigkeit und Mitarbeiterbeteiligung**

(1) <sup>1</sup>Für beamtetes wissenschaftliches und künstlerisches Personal erlässt das Staatsministerium nach Anhörung der Hochschulen im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen die Vorschriften nach Art. 77 BayBG. <sup>2</sup>Dort können auch die in Art. 74 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 4 und 5 BayBG aufgeführten genehmigungsfreien Nebentätigkeiten näher bestimmt werden. <sup>3</sup>In den Vorschriften nach Satz 1 ist zu regeln, dass auch folgende Tätigkeiten als Nebenamt übertragen werden können:

1. im Zusammenhang mit dem Hauptamt stehende Lehr- und Unterrichtstätigkeiten im Bereich des weiterbildenden Studiums, wenn diese über die dem Beamten oder der Beamtin obliegende und auch erbrachte Lehrverpflichtung hinausgehen und nicht mit einer Ermäßigung der Lehrverpflichtung verbunden sind, sowie
2. die Durchführung anwendungsbezogener Forschungs- und Entwicklungsvorhaben der Fachhochschulen im Auftrag Dritter, wenn der Drittmittelgeber im Rahmen des Finanzierungsplans Mittel für die Gewährung einer Vergütung zur Verfügung stellt und der Beamte oder die Beamtin für die Durchführung dieses Vorhabens keine Ermäßigung der Lehrverpflichtung erhält.

<sup>4</sup>Die Höhe der Vergütung für die Nebenämter im Sinn von Satz 3 wird - abweichend von Art. 77 Abs. 2 BayBG - von der Hochschule festgesetzt, im Fall des Satzes 3 Nr. 1 im Rahmen der erzielten Einnahmen aus Gebühren und privatrechtlichen Entgelten, im Fall des Satzes 3 Nr. 2 im Rahmen der vom Drittmittelgeber für die Gewährung einer Vergütung zur Verfügung gestellten Mittel. <sup>5</sup>Die Höhe der

Nebenamtsvergütung darf in den Fällen des Satzes 3 Nr. 2 im Jahr das Jahresgrundgehalt eines Professors der Besoldungsgruppe W 2 nicht überschreiten.

(2) <sup>1</sup>Die Vorstände der Kliniken und sonstigen klinischen Einrichtungen sowie die Leiter und Leiterinnen der Abteilungen eines Klinikums, die auf Grund genehmigter Nebentätigkeit zur Privatbehandlung oder zur Mitwirkung an der Privatbehandlung berechtigt sind (Liquidationsberechtigte), sind verpflichtet, ärztliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den hieraus bezogenen Vergütungen angemessen zu beteiligen (Pflichtbeteiligung); dabei sind Verantwortung, Leistung, Erfahrung und Dauer der Zugehörigkeit zur Klinik oder sonstigen klinischen Einrichtung zu berücksichtigen; eine Beteiligung von nichtärztlichen Mitarbeitern ist zulässig. <sup>2</sup>Das Nähere wird in den Vorschriften nach Abs. 1 Satz 1 bestimmt. <sup>3</sup>Dort ist neben der Höhe der Pflichtbeteiligung insbesondere zu regeln,

1. dass die Verpflichtung zur Mitarbeiterbeteiligung entfällt, wenn bestimmte Freibeträge nicht überschritten werden,
2. welche Vergütungen unter die Pflichtbeteiligung nach Satz 1 fallen,
3. dass Kommissionen zur Festlegung der Grundsätze der Mitarbeiterbeteiligung und Schiedsstellen zur Überwachung dieser Grundsätze und/oder Mitarbeiterpools und Verteilungsausschüsse gebildet werden; weiter kann dort vorgesehen werden, dass aus dem Mitarbeiterpool auch etwaige Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung zu entnehmen sind.

<sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für die Leiter und Leiterinnen von klinischen Einrichtungen außerhalb eines Klinikums und von in klinischen Einrichtungen außerhalb eines Klinikums eingerichteten Abteilungen, soweit diese auf Grund genehmigter Nebentätigkeit im Rahmen der Krankenversorgung Entgelte für ärztliche und zahnärztliche Leistungen nach der Gebührenordnung für Ärzte, der Gebührenordnung für Zahnärzte oder entsprechenden Entgeltregelungen abrechnen.

## **Abschnitt II Professoren und Professorinnen**

### **Art. 7 Einstellungsvoraussetzungen**

(1) <sup>1</sup>Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen an Universitäten sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium in anderen als Fachhochschulstudiengängen oder ein in einem förmlichen Verfahren als laufbahnrechtlich gleichwertig anerkanntes Studium in einem Fachhochschulstudiengang,
2. pädagogische Eignung,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, und

4. darüber hinaus zusätzliche wissenschaftliche Leistungen.

<sup>2</sup>Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach Satz 1 Nr. 4 werden durch eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können, nachgewiesen oder im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht. <sup>3</sup>Bei Professoren und Professorinnen mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben ist zusätzlich die Anerkennung als Facharzt oder Fachärztin nachzuweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet im Geltungsbereich dieses Gesetzes eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist.

(2) <sup>1</sup>Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen an Kunsthochschulen sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. die in Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 und 2 genannten Voraussetzungen,
2. je nach den Anforderungen der Stelle
  - a) die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 genannten Voraussetzungen oder
  - b) besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit und
3. darüber hinaus je nach den Anforderungen der Stelle
  - a) die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 genannten Voraussetzungen oder
  - b) zusätzliche künstlerische Leistungen.

<sup>2</sup>Soweit es der Eigenart des Fachs und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses abweichend von Satz 1 als Professor oder Professorin in anderen als wissenschaftlichen Fächern auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung vorweist.

(3) <sup>1</sup>Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. die in Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 und 2 genannten Voraussetzungen,
2. je nach Anforderungen der Stelle
  - a) die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 genannte Voraussetzung oder
  - b) besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit und
3. darüber hinaus besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, die nach Abschluss des Hochschulstudiums erworben sein muss und von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen; Zeiten als Referendar oder Referen-

darin oder als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter oder als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin können insgesamt nur bis zu zwei Jahren angerechnet werden.

<sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 Nr. 1 ist in Ausnahmefällen ein in einem Fachhochschulstudiengang abgeschlossenes Hochschulstudium ausreichend, wenn die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit durch eine Promotion nachgewiesen wird. <sup>3</sup>In besonders begründeten Fällen kann abweichend von Satz 1 Nr. 3 auch eingestellt werden, wer die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 genannten Voraussetzungen erfüllt oder zusätzliche künstlerische Leistungen nachweist; in diesen Fällen soll eine mindestens dreijährige berufliche Praxis außerhalb des Hochschulbereichs nachgewiesen werden. <sup>4</sup>Soweit es der Eigenart des Fachs und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses an der Gewinnung des Bewerbers oder der Bewerberin abweichend von den Sätzen 1 bis 3 als Professor oder Professorin eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweist; Art. 9 Abs. 4 und Art. 31 BayBG gelten entsprechend.

#### **Art. 8 Dienstrechtliche Stellung**

(1) <sup>1</sup>Die Professoren und Professorinnen werden in der Regel zu Beamten oder Beamtinnen auf Lebenszeit ernannt. <sup>2</sup>Die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit setzt bei Bewerbern und Bewerberinnen, die noch nicht mindestens drei Jahre hauptberuflich nach Maßgabe des Art. 2 Abs. 1 an einer Hochschule tätig waren, eine mindestens eineinhalbjährige Tätigkeit als Professor oder Professorin im Beamtenverhältnis auf Probe voraus; das Staatsministerium kann Ausnahmen zulassen.

(2) <sup>1</sup>Professoren und Professorinnen können für die Dauer von bis zu sechs Jahren im Beamtenverhältnis auf Zeit ernannt werden. <sup>2</sup>Eine erneute Ernennung oder Verlängerung über sechs Jahre hinaus ist im Beamtenverhältnis auf Zeit nicht zulässig; Art. 17 Abs. 2 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Amtszeit ist ausgeschlossen. <sup>4</sup>Wird ein Beamter oder eine Beamtin auf Lebenszeit im Geltungsbereich des Bayerischen Beamtengesetzes mit Zustimmung seines oder ihres Dienstherrn zum Professor oder zur Professorin in einem Beamtenverhältnis auf Zeit ernannt, gilt er oder sie für die Dauer dieses Beamtenverhältnisses unter Fortfall der Leistungen seines oder ihres Dienstherrn als beurlaubt. <sup>5</sup>Ein Beamtenverhältnis auf Zeit kann frühestens nach drei Jahren in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt werden; war der Professor oder die Professorin bei der Berufung bereits Mitglied der Hochschule, ist die Umwandlung nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig. <sup>6</sup>Die Umwandlung setzt eine Würdigung der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung des Professors oder der Professorin durch die Hochschulleitung voraus, die des Einverständnisses mit dem Fakultätsrat bedarf; betrifft die Umwandlung den Vorstand einer Klinik oder sonstigen klinischen Einrichtung oder den Leiter oder die Leiterin einer Abteilung eines Klinikums, ist die Stellungnahme des Ärztlichen Direktors

oder der Ärztlichen Direktorin beizufügen. <sup>7</sup>Entsprechend Art. 18 Abs. 4 Satz 5 sollen Gutachten eingeholt werden; im Übrigen findet Art. 18 keine Anwendung.

(3) In besonderen Fällen, insbesondere wenn eine befristete Tätigkeit vorgesehen ist, kann ein privatrechtliches Dienstverhältnis begründet werden; bei befristeter Tätigkeit gilt Art. 17 Abs. 2 entsprechend.

#### **Art. 9 Dienstaufgaben**

(1) Professoren und Professorinnen nehmen die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft, Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbstständig wahr; zu ihren hauptberuflichen Aufgaben gehören auch:

1. die Wahrnehmung von Aufgaben der Studienreform und Studienberatung,
2. die Mitwirkung an Eignungsfeststellungs- und Auswahlverfahren beim Hochschulzugang und bei der Zulassung der Studienbewerber und Studienbewerberinnen,
3. die Abhaltung von Lehrveranstaltungen ihrer Fächer in allen Studiengängen und die Verwirklichung der zur Sicherstellung des Lehrangebots getroffenen Entscheidungen der Hochschulorgane,
4. die Mitwirkung an Hochschulprüfungen sowie an staatlichen Prüfungen, durch die ein Hochschulstudium abgeschlossen wird,
5. die Mitwirkung an der Verwaltung der Hochschule,
6. die Erstattung von Dienstgutachten einschließlich der hierfür erforderlichen Untersuchungen auf Anforderung ihrer Hochschule oder des Staatsministeriums ohne besondere Vergütung,
7. die Wahrnehmung der Hochschule nach Art. 2 Abs. 7 BayHSchG übertragener Aufgaben.

<sup>2</sup>Professoren und Professorinnen, zu deren Aufgaben nach Maßgabe des Dienstverhältnisses die Wahrnehmung von Aufgaben in der Krankenversorgung in der Hochschule und im Klinikum gehört, werden in der Krankenversorgung, soweit dies zu deren Sicherstellung erforderlich ist, unbeschadet des Satzes 1 nach den Anordnungen der Leitung der Klinik oder klinischen Einrichtung tätig, es sei denn, ihnen ist von der Leitung der Klinik oder klinischen Einrichtung die Verantwortung für die ärztliche Behandlung eines Patienten übertragen worden. <sup>3</sup>Professoren und Professorinnen an Universitäten und Kunsthochschulen kann abweichend von Satz 1 als Dienstaufgabe eine überwiegende Tätigkeit in der Lehre übertragen werden (Lehrprofessuren); sie werden in der Regel in einem Beamtenverhältnis auf Zeit (Art. 8 Abs. 2) oder einem befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis (Art. 8 Abs. 3) beschäftigt.

(2) Professoren und Professorinnen können nach ihrer Anhörung und nach Anhörung der beteiligten Hochschulen durch das Staatsministerium verpflichtet werden, Lehrver-

anstaltungen in dem von ihnen vertretenen Fach an einer anderen staatlichen Hochschule abzuhalten und Prüfungen abzunehmen, soweit dies zur Gewährleistung des Lehrangebots oder im Rahmen des Zusammenwirkens von Hochschulen des Landes erforderlich ist.

(3) <sup>1</sup>Art und Umfang der von dem einzelnen Professor oder der einzelnen Professorin wahrzunehmenden Aufgaben richten sich unter Beachtung der Abs. 1 und 2 nach der Ausgestaltung des Dienstverhältnisses und der Funktionsbeschreibung der Stelle. <sup>2</sup>Bei der Funktionsbeschreibung von Planstellen für Professoren und Professorinnen der Besoldungsgruppe W 3 an Universitäten ist insbesondere eine angemessene fachliche Breite vorzusehen (Lehrstuhl).

#### **Art. 10 Beamtenrechtliche Sonderregelungen**

(1) <sup>1</sup>Die allgemeinen beamtenrechtlichen Vorschriften über die Laufbahnen, über die dienstliche Beurteilung mit Ausnahme der Probezeitbeurteilung (Art. 8 Abs. 1 Satz 2), über den einstweiligen Ruhestand und über die Arbeitszeit mit Ausnahme der Vorschriften über den Verlust der Bezüge wegen nicht genehmigten verschuldeten Fernbleibens vom Dienst sind auf Professoren und Professorinnen nicht anzuwenden; erfordert der Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige oder planmäßige Anwesenheit, können die Vorschriften über die Arbeitszeit durch Rechtsverordnung für anwendbar erklärt werden. <sup>2</sup>Art. 80a bis 80e BayBG finden entsprechende Anwendung; abweichend von Art. 80a Abs. 2 Satz 2 BayBG wird das Staatsministerium ermächtigt, allgemeine Ausnahmen zuzulassen.

(2) <sup>1</sup>Professoren und Professorinnen können nur mit ihrer Zustimmung abgeordnet oder versetzt werden. <sup>2</sup>Abordnung und Versetzung in ein gleichwertiges Amt an einer anderen Hochschule sind auch ohne Zustimmung des Professors oder der Professorin zulässig, wenn die Hochschule oder die Hochschuleinrichtung, an der er oder sie tätig ist, aufgelöst oder mit einer anderen Hochschule zusammengeschlossen wird, oder wenn die Studien- oder Fachrichtung, in der er oder sie tätig ist, ganz oder teilweise aufgegeben oder an eine andere Hochschule verlegt wird; in diesen Fällen ist das Verfahren nach Art. 18 nicht anzuwenden, eine Mitwirkung der aufnehmenden Hochschule oder Hochschuleinrichtung bei der Einstellung beschränkt sich auf eine Anhörung.

(3) <sup>1</sup>Zum Professor oder zur Professorin darf nicht ernannt werden, wer das 52. Lebensjahr bereits vollendet hat. <sup>2</sup>Das Staatsministerium kann in dringenden Fällen im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen Ausnahmen zulassen.

(4) Abweichend von Art. 55 Abs. 6 Satz 1 Halbsatz 2 BayBG soll der Antrag von Professoren und Professorinnen, den Eintritt in den Ruhestand über das 65. Lebensjahr hinauszuschieben, spätestens ein Jahr vor Vollendung des 65. Lebensjahres gestellt werden; dies gilt für den Antrag, den Eintritt in den Ruhestand um ein weiteres Jahr hinauszuschieben, entsprechend.

(5) <sup>1</sup>Das Staatsministerium kann auf Antrag eines Professors oder einer Professorin in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen anordnen, dass das Beamtenverhältnis eines oder einer in ein öffentlich-rechtliches Dienst- oder Amtsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn tretenden Professors oder Professorin neben dem neuen Dienstverhältnis bestehen bleibt, sofern sich der neue Dienstherr hiermit einverstanden erklärt und die Hochschule zustimmt. <sup>2</sup>Die oberste Dienstbehörde eines Beamten oder einer Beamtin, der oder die in ein Beamtenverhältnis eines Professors oder einer Professorin eines anderen Dienstherrn tritt, kann auf Antrag des Beamten oder der Beamtin im Einvernehmen mit dem neuen Dienstherrn die Fortdauer des Beamtenverhältnisses neben dem neuen Dienstverhältnis anordnen; im staatlichen Bereich bedarf es der Zustimmung des Staatsministeriums der Finanzen. <sup>3</sup>Ist neuer Dienstherr der Freistaat Bayern, so vertritt ihn das Staatsministerium im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen.

#### **Art. 11 Freistellung für Forschung, künstlerische Entwicklungsvorhaben und praxisbezogene Tätigkeit**

(1) <sup>1</sup>Für die Dauer von in der Regel einem Semester kann die Hochschule Professoren und Professorinnen an Universitäten zur Förderung ihrer dienstlichen Forschungsstätigkeit von der Verpflichtung zur Abhaltung von Lehrveranstaltungen unter Belassung ihrer Bezüge befreien. <sup>2</sup>Eine Befreiung setzt insbesondere voraus, dass durch sie die vollständige und ordnungsgemäße Durchführung der Lehre einschließlich der Prüfungen und die Betreuung der Studierenden und von wissenschaftlichen Arbeiten nicht beeinträchtigt wird; der Umfang der Befreiungen nach Satz 1 darf im Semester ein Zehntel der besetzten Planstellen für Professoren und Professorinnen nicht überschreiten.

(2) <sup>1</sup>Professoren und Professorinnen an Kunsthochschulen kann die Hochschule für die Dauer von in der Regel einem Semester zur Förderung künstlerischer Entwicklungsvorhaben von der Verpflichtung zur Abhaltung von Lehrveranstaltungen unter Belassung ihrer Bezüge befreien. <sup>2</sup>Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Für Professoren und Professorinnen in wissenschaftlichen Fächern an Kunsthochschulen finden die Regelungen des Abs. 1 Anwendung.

(3) <sup>1</sup>Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen kann die Hochschule für die Dauer von in der Regel einem Semester für eine ihrer Fortbildung dienliche praxisbezogene Tätigkeit oder für die Durchführung anwendungsbezogener Forschungs- und Entwicklungsvorhaben von der Verpflichtung zur Abhaltung von Lehrveranstaltungen unter Belassung ihrer Bezüge befreien. <sup>2</sup>Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Wird für die während der Befreiung im Rahmen eines Dienstverhältnisses ausgeübte Tätigkeit eine Vergütung oder geldwerte Leistung gewährt, soll die Ablieferung der im Rahmen des Dienstverhältnisses gewährten Vergütung oder geldwerten Leistung an den Dienstherrn im Hauptamt insoweit gefordert werden, als sie ein Viertel der Dienstbezüge des Professors oder der Professorin übersteigen; von Arbeitgebern der öffentlichen Hand gewährte Vergütungen oder geldwerte Leistungen sind vollständig an

den Dienstherrn im Hauptamt abzuliefern. <sup>4</sup>Satz 3 gilt nicht für Nebenamtsvergütungen im Sinn des Art. 6 Abs. 1 Sätze 3 und 4.

#### Art. 12

##### **Akademische Würde „Professor“ oder „Professorin“; Berufsbezeichnung von Professoren und Professorinnen**

(1) <sup>1</sup>Die Professoren und Professorinnen im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit können nach dem Ausscheiden aus der Hochschule wegen Eintritts in den Ruhestand die Bezeichnung „Professor“ oder „Professorin“ als akademische Würde führen; bei einem Ausscheiden aus sonstigen Gründen bedarf die Führung dieser Bezeichnung der Zustimmung der Hochschulleitung, die versagt werden kann, wenn die Führung dieser Bezeichnung, insbesondere im Hinblick auf die Dauer der Tätigkeit oder der zum Ausscheiden führenden Gründe, nicht angemessen ist. <sup>2</sup>Professoren und Professorinnen im Beamtenverhältnis auf Zeit haben das Recht nach Satz 1 Halbsatz 1 nach einer Dienstzeit als Professor oder Professorin im Beamtenverhältnis auf Zeit von mindestens sechs Jahren. <sup>3</sup>Die Führung der Bezeichnung kann vom Senat der Hochschule wegen Unwürdigkeit untersagt werden.

(2) <sup>1</sup>Professoren und Professorinnen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen, können die Amtsbezeichnung der entsprechenden beamteten Professoren und Professorinnen als Berufsbezeichnung führen, solange das Dienstverhältnis dauert. <sup>2</sup>Scheiden unbefristet beschäftigte Professoren wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Dienstunfähigkeit aus, dürfen sie die Bezeichnung „Professor“ oder „Professorin“ als akademische Würde führen; im Übrigen gilt Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 entsprechend. <sup>3</sup>Für befristet beschäftigte Professoren oder Professorinnen gilt Abs. 1 Satz 2 entsprechend. <sup>4</sup>Abs. 1 Satz 3 ist jeweils entsprechend anzuwenden.

(3) Professoren und Professorinnen der Besoldungsgruppe W 3 an Universitäten und Kunsthochschulen sind befugt, den Titel „Ordinarius“ oder „Ordinaria“, Professoren und Professorinnen der Besoldungsgruppe W 2 an Universitäten den Titel „Extraordinarius“ oder „Extraordinaria“ zu führen.

#### Art. 13

##### **Rechte nach dem Eintritt in den Ruhestand**

Professoren und Professorinnen stehen auch nach dem Eintritt in den Ruhestand die mit der Lehrbefugnis verbundenen Rechte zur Abhaltung von Lehrveranstaltungen und zur Beteiligung an Prüfungsverfahren zu.

#### Abschnitt III

##### **Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen**

#### Art. 14

##### **Einstellungsvoraussetzungen**

<sup>1</sup>Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium in anderen als Fachhochschulstudiengängen oder ein in einem förmlichen Verfahren als laufbahnrechtlich gleichwertiges Studium anerkanntes Studium in einem Fachhochschulstudiengang,
2. pädagogische Eignung,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualifikation einer Promotion nachgewiesen wird.

<sup>2</sup>Art. 7 Abs. 1 Satz 3 gilt als Sollvorschrift entsprechend.

<sup>3</sup>Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben. <sup>4</sup>Verlängerungen nach § 57 b Abs. 4 Nrn. 1 und 3 bis 5 Hochschulrahmengesetz (HRG) bleiben hierbei außer Betracht. <sup>5</sup>§ 57 b Abs. 2 Satz 1 HRG gilt entsprechend.

#### Art. 15

##### **Dienstrechtliche Stellung**

(1) <sup>1</sup>Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen werden in der ersten Phase der Juniorprofessur grundsätzlich für die Dauer von drei Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. <sup>2</sup>Das Beamtenverhältnis eines Juniorprofessors oder einer Juniorprofessorin soll mit seiner oder ihrer Zustimmung vor dem Ablauf der ersten Phase bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren verlängert werden, wenn er oder sie sich als Hochschullehrer oder Hochschullehrerin bewährt hat; diese Bewährung ist durch eine Evaluierung der Leistungen in Forschung und in der Lehre sowie auf der Grundlage von Gutachten festzustellen, die von Professoren oder Professorinnen des betreffenden Faches oder fachnaher Professoren oder Professorinnen an anderen Hochschulen eingeholt werden. <sup>3</sup>Andernfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin um bis zu einem Jahr verlängert werden. <sup>4</sup>In besonderen Ausnahmefällen ist eine Verlängerung abweichend von Satz 2 um bis zu zwei weitere Jahre zulässig. <sup>5</sup>Über die Verlängerung des Beamtenverhältnisses entscheidet die Hochschulleitung auf Vorschlag des Fakultätsrats. <sup>6</sup>Im Übrigen ist eine weitere Verlängerung abgesehen von den Fällen des Art. 17 Abs. 2 nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin. <sup>7</sup>Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen. <sup>8</sup>Wird ein Beamter oder eine Beamtin auf Lebenszeit mit Zustimmung seines oder ihres Dienstherrn als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin ernannt, gilt er oder sie für die Dauer seines oder ihres Dienstverhältnisses als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin unter Fortfall der Leistungen des Dienstherrn als beurlaubt.

(2) <sup>1</sup>Mit der Berufung in das Beamtenverhältnis ist das Recht verbunden, die Bezeichnung „Professor“ oder „Professorin“ als akademische Würde zu führen. <sup>2</sup>Nach dem

Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis darf diese Bezeichnung nicht weitergeführt werden.

(3) <sup>1</sup>Für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen kann auch ein befristetes Angestelltenverhältnis begründet werden. <sup>2</sup>In diesem Fall gelten die Abs. 1 und 2 und Art. 17 Abs. 2 entsprechend.

#### **Art. 16 Dienstaufgaben**

<sup>1</sup>Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen haben die Aufgabe, sich durch die selbständige Wahrnehmung der ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft, Forschung und Lehre sowie Weiterbildung für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule zu qualifizieren. <sup>2</sup>Im Übrigen sind auf Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen die Bestimmungen des Art. 9 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Erstattung von Gutachten in Berufungsverfahren und zur Feststellung der Bewährung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen als Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen nicht zu den hauptberuflichen Aufgaben gehört.

#### **Art. 17 Sonderregelungen**

(1) <sup>1</sup>Die allgemeinen beamtenrechtlichen Vorschriften über die Laufbahnen, über die dienstliche Beurteilung und über den einstweiligen Ruhestand sind auf Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen nicht anzuwenden. <sup>2</sup>Auf sie finden die Vorschriften über die Arbeitszeit mit Ausnahme der Vorschriften über den Verlust der Bezüge wegen nicht genehmigten verschuldeten Fernbleibens vom Dienst keine Anwendung; Art. 10 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2, Satz 2 und Abs. 2 sind entsprechend anzuwenden. <sup>3</sup>Im Übrigen gelten, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, die Vorschriften für Beamte auf Lebenszeit entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Das Beamtenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen ist, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag des Beamten oder der Beamtin aus den in Satz 2 genannten Gründen zu verlängern. <sup>2</sup>Gründe für eine Verlängerung sind:

1. Beurlaubung nach Art. 80b und 80c BayBG,
2. Beurlaubung nach Art. 99 Abs. 4 und Art. 99a Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BayBG,
3. Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
4. Grundwehr- und Zivildienst oder
5. Inanspruchnahme von Elternzeit nach Art. 88 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BayBG, §§ 12 bis 15 der Verordnung über den Urlaub der bayerischen Beamten und Richter (Urlaubsverordnung - UrIV) vom 24. Juni 1997 (GVBl S. 173; ber. S. 486, BayRS 2030-2-25-F) in der jeweils

geltenden Fassung oder Beschäftigungsverbot nach den §§ 2, 3, 4 und 9 der Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen (Bayerische Mutterschutzverordnung - BayMuttSchV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Oktober 2003 (GVBl S. 785, BayRS 2030-2-26-F) in der jeweils geltenden Fassung in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist.

<sup>3</sup>Satz 1 gilt entsprechend im Fall einer

1. Teilzeitbeschäftigung
2. Ermäßigung der Arbeitszeit nach Art. 99a Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BayBG oder
3. Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder zur Wahrnehmung von Aufgaben als Frauenbeauftragte der Hochschule oder einer Fakultät,

wenn die Ermäßigung mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug. <sup>4</sup>Eine Verlängerung darf den Umfang der Beurlaubung, Freistellung oder Ermäßigung der Arbeitszeit und in den Fällen des Satzes 2 Nrn. 1 bis 3 und des Satzes 3 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. <sup>5</sup>Mehrere Verlängerungen nach Satz 2 Nrn. 1 bis 4 und Satz 3 dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. <sup>6</sup>Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 5 dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

### **Abschnitt IV Berufungsverfahren**

#### **Art. 18 Berufung von Professoren, Professorinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen**

(1) <sup>1</sup>Ist oder wird eine Stelle für Professoren, Professorinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen (Professur) frei, prüft und entscheidet die Hochschulleitung, ob und gegebenenfalls in welcher fachlichen Ausrichtung die Stelle wiederbesetzt werden soll. <sup>2</sup>Die betroffenen Fakultätsräte sind zu hören; bei Professuren, die Aufgaben in der Krankenversorgung wahrnehmen, ist auch der Klinikumsvorstand zu hören.

(2) <sup>1</sup>Die Hochschulleitung bestellt für jedes Berufungsverfahren in der Regel einen Professor oder eine Professorin als Berichterstatter oder Berichterstatterin. <sup>2</sup>Der Berichterstatter oder die Berichterstatterin begleitet das Berufungsverfahren, ist zur Teilnahme an Sitzungen des Berufungsausschusses berechtigt, nimmt an den Beratungen in den für die Behandlung des Berufungsvorschlags zuständigen Gremien teil und nimmt zum Berufungsvorschlag Stellung. <sup>3</sup>Alle an der Vorbereitung und Behandlung des Berufungsvorschlags Beteiligten sind verpflichtet, auf eine möglichst rasche Besetzung der Professur hinzuwirken.

(3) <sup>1</sup>Professuren sind öffentlich und in der Regel international auszuschreiben. <sup>2</sup>Die Ausschreibung, in der Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben zu beschreiben sind, bedarf der vorherigen Genehmigung des Staatsministeriums, es sei denn, die fachliche Ausrichtung der zu beset-

zenden Professur ist in einer Zielvereinbarung oder im Entwicklungsplan der Hochschule, dem das Staatsministerium zugestimmt hat, festgelegt.<sup>3</sup>Von der Ausschreibung einer Professur kann abgesehen werden, wenn ein Professor oder eine Professorin in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf dieselbe Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll.<sup>4</sup>Von einer Ausschreibung kann in Ausnahmefällen, im Fall der Nr. 2 im Einvernehmen mit dem Staatsministerium, abgesehen werden, wenn

1. ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll, oder
2. für die Besetzung der Professur eine in besonderer Weise qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Hochschule liegt.

(4)<sup>1</sup>Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet der Fakultätsrat im Einvernehmen mit der Hochschulleitung einen Berufungsausschuss.<sup>2</sup>In diesem verfügen die Professoren und Professorinnen über die Mehrheit der Stimmen; zusätzlich gehören ihm stimmberechtigt die jeweilige Frauenbeauftragte sowie je ein Vertreter oder eine Vertreterin aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Art. 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BayHSchG) und der Studierenden an.<sup>3</sup>Dem Berufungsausschuss soll mindestens ein auswärtiges Mitglied als Professor oder Professorin angehören.<sup>4</sup>Sind mit der zu besetzenden Professur Aufgaben im Universitätsklinikum verbunden, ist der Ärztliche Direktor oder die Ärztliche Direktorin oder eine von diesem oder von dieser bestimmte fachkundige Person berechtigt, beratend an den Sitzungen des Berufungsausschusses teilzunehmen.<sup>5</sup>Der Berufungsausschuss stellt unter Einholung auswärtiger und vergleichender Gutachten einen Berufungsvorschlag auf, der drei Namen enthalten soll; bei künstlerischen Professuren an Kunsthochschulen genügen auswärtige Gutachten.<sup>6</sup>Der Berufungsvorschlag kann mit deren Einwilligung auch die Namen von Personen enthalten, die sich nicht beworben haben.<sup>7</sup>Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken.<sup>8</sup>Bei der Berufung auf eine Professur sollen Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen in den Berufungsvorschlag aufgenommen werden.<sup>9</sup>Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen der eigenen Hochschule können in einen Berufungsvorschlag für die Besetzung von Stellen für Professoren und Professorinnen aufgenommen werden; waren sie bereits bei der Berufung als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin Mitglied der Hochschule, ist dies nur in besonderen Fällen zulässig.<sup>10</sup>Der Studiendekan oder die Studiendekanin soll zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber und Bewerberinnen in der Lehre Stellung nehmen.<sup>11</sup>In dem Berufungsvorschlag sind die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung eingehend und vergleichend zu würdi-

gen und die gewählte Reihenfolge zu begründen.<sup>12</sup>Die einzelnen stimmberechtigten Mitglieder des Berufungsausschusses sowie die Professoren und Professorinnen der jeweils betroffenen Fakultät können ein Sondervotum abgeben, das dem Berufungsvorschlag beizufügen ist.<sup>13</sup>Nähere Regelungen für die Aufstellung eines Berufungsvorschlags kann die Grundordnung treffen.

(5)<sup>1</sup>Der Senat nimmt zu dem vom Berufungsausschuss beschlossenen Berufungsvorschlag und etwaigen Sondervoten Stellung.<sup>2</sup>Die Hochschulleitung beschließt den Berufungsvorschlag.<sup>3</sup>Beabsichtigt die Hochschulleitung, von dem Berufungsvorschlag des Berufungsausschusses abzuweichen, ist der Fakultätsrat zu hören.<sup>4</sup>Der Präsident oder die Präsidentin der Hochschule (Präsident oder Präsidentin) kann ein Sondervotum abgeben, für das Satz 3 entsprechend gilt.

(6)<sup>1</sup>Über die Berufung von Professoren und Professorinnen entscheidet der Staatsminister oder die Staatsministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst (Staatsminister oder Staatsministerin) ohne Bindung an die Reihung des Berufungsvorschlags; er oder sie kann diese Zuständigkeit innerhalb des Staatsministeriums delegieren.<sup>2</sup>Der Staatsminister oder die Staatsministerin kann den Berufungsvorschlag insgesamt zurückgeben.<sup>3</sup>Über die Berufung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen entscheidet der Präsident oder die Präsidentin.

(7)<sup>1</sup>Berufungsvorschläge für die Berufung von Professoren und Professorinnen der Theologie, Religionspädagogik und Didaktik des Religionsunterrichts werden von der theologischen Fakultät des gleichen Bekenntnisses der nächstgelegenen Hochschule erstellt, wenn an der Hochschule keine theologische Fakultät des gleichen Bekenntnisses besteht.<sup>2</sup>Die vorhandenen Professoren und Professorinnen der Theologie, Religionspädagogik und Didaktik des Religionsunterrichts gehören den jeweiligen Berufungsausschüssen dieser Fakultäten der nächstgelegenen Hochschulen an.<sup>3</sup>Art. 3 § 4 des Konkordats mit dem Heiligen Stuhl sowie Art. 3 und 4 des Vertrages zwischen dem Bayerischen Staat und der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern bleiben unberührt.

(8)<sup>1</sup>Auf Vorschlag des Fakultätsrats kann die Hochschulleitung, soweit das Klinikum betroffen ist im Einvernehmen mit dem Ärztlichen Direktor oder der Ärztlichen Direktorin, befristet bis zur beabsichtigten Besetzung von Stellen für Professoren und Professorinnen geeignete Personen als Professoren oder Professorinnen beschäftigen.<sup>2</sup>Liegt dem Staatsministerium der Berufungsvorschlag für die Wiederbesetzung einer Professur noch nicht vor, darf der bisherige Stelleninhaber oder die bisherige Stelleninhaberin nicht nach Satz 1 beschäftigt werden.

(9)<sup>1</sup>Zusagen über die Ausstattung von Professuren stehen unter dem Vorbehalt der Mittelbewilligung durch den Landtag sowie staatlicher Maßgaben zur Verteilung von Stellen und Mitteln.<sup>2</sup>Die Ausstattung einer Professur wird grundsätzlich befristet gewährt.

**Abschnitt V**  
**Wissenschaftliche und**  
**künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

**Art. 19**  
**Einstellungsvoraussetzungen**

(1) <sup>1</sup>Zum Akademischen Rat oder zur Akademischen Rätin im Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit können Personen ernannt werden, die mindestens

1. die allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen,
2. ein fachlich einschlägiges abgeschlossenes Hochschulstudium in anderen als Fachhochschulstudiengängen oder ein in einem förmlichen Verfahren als laufbahnrechtlich gleichwertig anerkanntes Studium in einem Fachhochschulstudiengang nachweisen,
3. in dem entsprechenden Fach den Doktorgrad erworben oder eine Zweite Staatsprüfung mit Erfolg abgelegt haben und
4. nach dem Erwerb dieses Doktorgrades oder nach der Zweiten Staatsprüfung in der Regel eine mindestens zweijährige wissenschaftliche oder praktische Tätigkeit im einschlägigen Fach hauptberuflich ausgeübt haben.

<sup>2</sup>Im Fach katholische Theologie genügt an Stelle der Promotion die erfolgreiche Ablegung des Pfarrexamens nach der Rahmenordnung für die Priesterbildung oder der Zweiten Dienstprüfung nach dem Rahmenstatut für Pastoralreferenten, im Fach evangelische Theologie die erfolgreiche Ablegung der Theologischen Anstellungsprüfung. <sup>3</sup>In den ingenieurwissenschaftlichen Fächern sowie aus dringenden dienstlichen Gründen sind Ausnahmen von dem in Satz 1 Nr. 3 genannten Erfordernis zulässig.

(2) <sup>1</sup>Für die Einstellung wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Angestelltenverhältnis gelten Abs. 1 Satz 1 Nrn. 2 bis 4 und Sätze 2 und 3; bei befristeter Tätigkeit kann von den in Abs. 1 Satz 1 Nrn. 3 und 4 genannten Voraussetzungen abgewichen werden. <sup>2</sup>Die Einstellung künstlerischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen setzt in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium im Sinn des Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 voraus. <sup>3</sup>An Fachhochschulen können abweichend von Satz 1 auch aus Drittmitteln finanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen befristet beschäftigt werden, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium in Fachhochschulstudiengängen nachweisen.

**Art. 20**  
**Dienstrechtliche Stellung**

<sup>1</sup>Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden an Universitäten unter Übertragung dieser Funktion in der Regel zu Beamten der Laufbahn des Akademischen Rats und der Akademischen Rätin in einem Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit ernannt. <sup>2</sup>Im Übrigen werden sie, insbesondere wenn eine befristete Tätigkeit vorgesehen ist, in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt.

**Art. 21**  
**Dienstaufgaben**

(1) <sup>1</sup>Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen obliegen wissenschaftliche Dienstleistungen. <sup>2</sup>Sie werden nach Anordnung der Leitung der Organisationseinheit tätig, der sie zugeordnet sind; soweit sie Hochschullehrern oder Hochschullehrerinnen zugeordnet sind, erbringen sie ihre wissenschaftlichen Dienstleistungen unter deren fachlicher Verantwortung und Betreuung. <sup>3</sup>Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehören auch die Durchführung von Lehrveranstaltungen (Art. 5 Abs. 1 Satz 2) und, im Bereich der Medizin oder klinischen Psychologie, Tätigkeiten in der Krankenversorgung in der Hochschule und im Klinikum; für den Bereich der Tiermedizin gilt dies entsprechend. <sup>4</sup>In begründeten Fällen kann wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden; die Entscheidung trifft der Dekan oder die Dekanin.

(2) Für künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gilt Abs. 1 entsprechend.

**Art. 22**  
**Wissenschaftliche Mitarbeiter und**  
**Mitarbeiterinnen mit Weiterqualifizierungsaufgaben**

(1) <sup>1</sup>Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die befristet beschäftigt werden, können neben den wissenschaftlichen Dienstleistungen (Art. 21 Abs. 1 Sätze 1 und 3) Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. <sup>2</sup>Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden. <sup>3</sup>Art. 21 Abs. 1 Sätze 2 und 4 finden Anwendung.

(2) <sup>1</sup>Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, denen Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind, werden in einem befristeten Angestelltenverhältnis beschäftigt. <sup>2</sup>Die Beschäftigung setzt neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen ein abgeschlossenes Hochschulstudium im Sinn des Art. 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 voraus; bei der Beschäftigung von Fachhochschulabsolventen, die sich auf die Promotion an einer Universität vorbereiten, können Ausnahmen zugelassen werden.

(3) Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, denen Aufgaben übertragen werden, die auch der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, können im Rahmen eines Beamtenverhältnisses auf Zeit als Akademischer Rat oder Akademische Rätin oder Akademischer Oberrat oder Akademische Oberrätin oder in einem befristeten Angestelltenverhältnis beschäftigt werden.

(4) <sup>1</sup>Zum Akademischen Rat oder zur Akademischen Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit mit der Funktion eines wissenschaftlichen Mitarbeiters oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Sinn des Abs. 3 kann ernannt werden, wer die in Art. 19 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 bis 3 genannten Voraussetzungen erfüllt; Art. 19 Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten ent-

sprechend. <sup>2</sup>Zum Akademischen Oberrat oder zur Akademischen Oberrätin im Beamtenverhältnis auf Zeit kann ernannt werden, wer die in Satz 1 genannten Voraussetzungen erfüllt und die Einstellungsvoraussetzungen für Professoren oder Professorinnen an Universitäten (Art. 7 Abs. 1) oder für Professoren oder Professorinnen an Kunsthochschulen (Art. 7 Abs. 2) nachweist.

(5) <sup>1</sup>Die Ernennung zum Akademischen Rat oder zur Akademischen Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit in der Funktion eines wissenschaftlichen Mitarbeiters oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Sinn des Abs. 3 erfolgt für die Dauer von drei Jahren, die Ernennung zum Akademischen Oberrat oder zur Akademischen Oberrätin im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von bis zu vier Jahren. <sup>2</sup>Das Dienstverhältnis eines Akademischen Rats oder einer Akademischen Rätin auf Zeit kann um weitere drei Jahre verlängert werden; ein Akademischer Rat oder eine Akademische Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit kann nach Ablauf der Dienstzeit zum Akademischen Oberrat oder zur Akademischen Oberrätin im Beamtenverhältnis auf Zeit ernannt werden; im Übrigen ist eine Verlängerung des Dienstverhältnisses, abgesehen von den Fällen des Art. 17 Abs. 2, oder eine erneute Ernennung zum Akademischen Rat, zur Akademischen Rätin, zum Akademischen Oberrat oder zur Akademischen Oberrätin im Beamtenverhältnis auf Zeit nicht zulässig. <sup>3</sup>Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen. <sup>4</sup>Wird ein Beamter oder eine Beamtin auf Lebenszeit mit Zustimmung des Dienstherrn zum Akademischen Rat, zur Akademischen Rätin, zum Akademischen Oberrat oder zur Akademischen Oberrätin im Beamtenverhältnis auf Zeit ernannt, gilt der Beamte oder die Beamtin für die Dauer dieses Dienstverhältnisses unter Fortfall der Leistungen des Dienstherrn als beurlaubt.

(6) Für die Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin im Sinn des Abs. 3 in einem befristeten Angestelltenverhältnis gelten Abs. 4 und Abs. 5 Sätze 1 und 2 sowie Art. 17 Abs. 2 entsprechend.

(7) Die Abs. 1 bis 6 gelten für künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend.

### **Art. 23**

#### **Personal mit ärztlichen Aufgaben**

Hauptberuflich an der Hochschule im Dienst des Freistaates Bayern tätige Personen mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben, die nicht Professoren, Professorinnen, Juniorprofessoren oder Juniorprofessorinnen sind, sind dienst- und mitgliedschaftsrechtlich wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gleichgestellt.

### **Abschnitt VI**

#### **Lehrkräfte für besondere Aufgaben**

### **Art. 24**

#### **Einstellungsvoraussetzungen, dienstrechtliche Stellung und Dienstaufgaben**

(1) <sup>1</sup>Lehrkräfte für besondere Aufgaben müssen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Aufgaben

der Hochschule entsprechen. <sup>2</sup>Durch Rechtsverordnung können die Einstellungsvoraussetzungen näher bestimmt werden.

(2) <sup>1</sup>Lehrkräfte für besondere Aufgaben werden unter Übertragung dieser Funktion in der Regel zu Beamten der Laufbahn des Akademischen Rats und der Akademischen Rätin oder der Laufbahn der Fachlehrer oder Fachlehrerinnen ernannt; insbesondere im Bereich der Lehrerbildung können auch abgeordnete Beamte oder Beamtinnen aus dem Schuldienst als Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt werden. <sup>2</sup>Lehrkräfte für besondere Aufgaben können, insbesondere wenn sie als Lektoren tätig werden, auch in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt werden.

(3) <sup>1</sup>Lehrkräften für besondere Aufgaben obliegt überwiegend die Aufgabe, Studierenden Fachwissen, praktische Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln (Art. 5 Abs. 1 Satz 2). <sup>2</sup>Art. 21 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

### **Zweiter Teil**

#### **Nebenberuflich**

#### **wissenschaftlich und künstlerisch Tätige**

### **Abschnitt I**

#### **Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen**

### **Art. 25**

#### **Bestellung**

(1) <sup>1</sup>Zum Honorarprofessor oder zur Honorarprofessorin können Personen bestellt werden, die

1. die Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen der betreffenden Hochschulart mit Ausnahme der allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen erfüllen und
2. auf Grund mehrjähriger Erfahrungen in der Lehre an Hochschulen zur Lehrtätigkeit an der betreffenden Hochschulart geeignet sind.

<sup>2</sup>Zum Honorarprofessor oder zur Honorarprofessorin können Personen nicht bestellt werden, die einer Hochschule im Geltungsbereich des Grundgesetzes als Professor oder Professorin angehören und noch nicht entpflichtet oder nicht im Ruhestand sind, oder die eine vergleichbare Rechtsstellung an einer Hochschule im Ausland haben.

(2) <sup>1</sup>Die Bestellung erfolgt auf Vorschlag der Hochschule durch den Staatsminister oder die Staatsministerin. <sup>2</sup>Art. 18 Abs. 4 Satz 11 gilt entsprechend; hierfür sollen auswärtige Gutachten eingeholt werden.

### **Art. 26**

#### **Rechtsstellung**

(1) <sup>1</sup>Mit der Bestellung wird der Honorarprofessor oder die Honorarprofessorin Mitglied der Hochschule. <sup>2</sup>Die Begründung eines Dienstverhältnisses ist mit der Bestellung nicht verbunden; diese begründet keinen Anspruch auf Dienst- und Versorgungsbezüge und keine Anwartschaft auf Bestellung zum Professor. <sup>3</sup>Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen sind befugt, die Bezeichnung „Professor“ bzw. „Professorin“ als akademische Würde zu führen.

(2) <sup>1</sup>Die Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen haben ihre Lehrtätigkeit an den Erfordernissen des Fachs sowie an den Prüfungs- und Studienordnungen auszurichten. <sup>2</sup>Ihnen kann nach Maßgabe der vom Staatsministerium im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen zu erlassenden Bestimmungen eine Lehrvergütung gewährt werden.

(3) § 68 des Beamtenversorgungsgesetzes findet sinngemäß Anwendung.

#### **Art. 27 Widerruf der Bestellung**

(1) <sup>1</sup>Das Staatsministerium kann im Benehmen mit der Hochschulleitung die Bestellung widerrufen, wenn der Honorarprofessor oder die Honorarprofessorin

1. zum Professor oder zur Professorin an einer Hochschule im Geltungsbereich des Grundgesetzes ernannt wird oder eine vergleichbare Rechtsstellung im Ausland erhält oder
2. vor Vollendung des 62. Lebensjahres aus Gründen, die er oder sie zu vertreten hat, die Obliegenheit zur unentgeltlichen Lehrtätigkeit im Umfang von mindestens zwei Lehrveranstaltungsstunden nicht erfüllt.

<sup>2</sup>Die Bestellung ist zu widerrufen, wenn der Honorarprofessor oder die Honorarprofessorin

1. schriftlich gegenüber dem Staatsministerium verzichtet oder
2. zu einer Strafe verurteilt wird, die bei Beamten den Verlust der Beamtenrechte nach sich zieht; im Übrigen gilt Satz 1 entsprechend.

(2) Mit dem Widerruf der Bestellung erlischt die Befugnis zur Führung der Bezeichnung „Professor“ oder „Professorin“.

#### **Abschnitt II Privatdozenten, Privatdozentinnen, außerplanmäßige Professoren und Professorinnen**

##### **Art. 28 Rechtsstellung der Privatdozenten und Privatdozentinnen**

(1) <sup>1</sup>Privatdozenten und Privatdozentinnen sind Mitglieder der Hochschule. <sup>2</sup>Art. 26 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 und 3 gelten entsprechend.

(2) Die Forschungseinrichtungen der Hochschule sollen Privatdozenten und Privatdozentinnen im Rahmen des Möglichen zugänglich gemacht werden.

##### **Art. 29 Außerplanmäßige Professoren und Professorinnen**

(1) <sup>1</sup>Auf Antrag des Fakultätsrats kann der Präsident oder die Präsidentin Privatdozenten und Privatdozentinnen nach mindestens sechsjähriger Tätigkeit als Hochschullehrer oder Hochschullehrerin, die überwiegend an der betreffen-

den Hochschule erbracht worden sein soll, zum außerplanmäßigen Professor oder zur außerplanmäßigen Professorin bestellen, wenn nicht die Voraussetzungen für einen Widerruf nach Art. 30 vorliegen. <sup>2</sup>Die Sechsjahresfrist nach Satz 1 kann in Ausnahmefällen bei Vorliegen außergewöhnlicher wissenschaftlicher Leistungen auf bis zu vier Jahre abgekürzt werden.

(2) <sup>1</sup>Die Bestellung zum außerplanmäßigen Professor oder zur außerplanmäßigen Professorin lässt die Rechtsstellung von Privatdozenten und Privatdozentinnen unberührt. <sup>2</sup>Außerplanmäßige Professoren und Professorinnen sind befugt, die Bezeichnung „Professor“ bzw. „Professorin“ als akademische Würde zu führen.

#### **Art. 30 Widerruf**

(1) <sup>1</sup>Für den Widerruf der Lehrbefugnis (Art. 65 Abs. 10 BayHSchG) und der Bestellung zum außerplanmäßigen Professor oder zur außerplanmäßigen Professorin gilt Art. 27 entsprechend; der Widerruf ist auch zulässig, wenn der Privatdozent oder die Privatdozentin oder der außerplanmäßige Professor oder die außerplanmäßige Professorin die Lehrbefugnis oder eine vergleichbare Rechtsstellung an einer anderen Hochschule erworben hat. <sup>2</sup>Für den Widerruf nach Satz 1 ist der Präsident oder die Präsidentin zuständig, dem oder der gegenüber auch der Verzicht auf die Lehrbefugnis oder die Bestellung zum außerplanmäßigen Professor oder zur außerplanmäßigen Professorin zu erklären ist.

(2) Mit dem Widerruf nach Abs. 1 erlischt die Befugnis zur Führung der Bezeichnung „Privatdozent“ und „Privatdozentin“ sowie der Bezeichnung „Professor“ und „Professorin“.

#### **Abschnitt III Lehrbeauftragte**

##### **Art. 31 Bestellung, Rechtsstellung und Aufgaben**

(1) <sup>1</sup>Zur Ergänzung des Lehrangebots können Lehraufträge erteilt werden. <sup>2</sup>An Kunsthochschulen können sie auch zur Sicherstellung des Lehrangebots in einem Fach erteilt werden. <sup>3</sup>Lehrbeauftragte werden in der Regel für ein Semester durch die Hochschule bestellt; sie stehen in einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis zum Freistaat Bayern. <sup>4</sup>Lehrbeauftragte sollen mindestens die Voraussetzungen nach Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 und 2 und - im Bereich der Medizin - nach Satz 3, im Bereich der Fachhochschulstudiengänge nach Art. 7 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 erfüllen und eine mindestens dreijährige berufliche Praxis nachweisen. <sup>5</sup>Ein Lehrauftrag ist zu vergüten; dies gilt nicht, wenn Lehrbeauftragte von sich aus auf eine Vergütung verzichten oder wenn die durch den Lehrauftrag entstehende Belastung bei der Bemessung der Dienstaufgaben eines hauptberuflich im öffentlichen Dienst Tätigen entsprechend berücksichtigt wird.

(2) <sup>1</sup>Personen, die bereits auf Grund eines Dienstverhältnisses zu einer Lehrtätigkeit an einer Hochschule verpflichtet

sind oder verpflichtet werden können, können an dieser Hochschule Lehraufträge nur für Lehrveranstaltungen erhalten, die nicht zu ihren Dienstobliegenheiten zählen.<sup>2</sup>Ausnahmen hiervon sind zulässig bei Lehrveranstaltungen im Bereich der Weiterbildung, die über die dienstrechtlich obliegende Lehrverpflichtung hinaus durchgeführt werden.

(3) Die Lehrbeauftragten nehmen die ihnen übertragenen Aufgaben selbstständig wahr; Art. 5 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4 gelten entsprechend.

(4) Die Beschäftigung von Lehrbeauftragten in den theologischen Fachbereichen und in den Fächern Theologie, Religionspädagogik und Didaktik des Religionsunterrichts der Universitäten kann im Hinblick auf die Bestimmungen des Art. 3 § 2 des Konkordats mit dem Heiligen Stuhl sowie des Art. 2 Abs. 2 und Art. 5 Abs. 3 bis 5 des Vertrags mit der Evangelisch Lutherischen Kirche in Bayern erst dann erfolgen, wenn das Staatsministerium der Hochschule schriftlich mitgeteilt hat, dass keine Einwendungen erhoben werden.

#### **Art. 32 Lehrauftragsvorschriften**

Das Staatsministerium erlässt im Benehmen mit den Hochschulen Bestimmungen über die Beschäftigung von Lehrbeauftragten und - im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen - insbesondere über die Lehrauftragsvergütung.

#### **Abschnitt IV Sonstige nebenberuflich Tätige**

##### **Art. 33 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, studentische Hilfskräfte**

(1) <sup>1</sup>Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben können auch nebenberuflich in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden. <sup>2</sup>Für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten Art. 5 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 und 4, Art. 19 Abs. 2, Art. 20 Satz 2, Art. 21 und Art. 22 Abs. 1, 2, 3 und 6, für Lehrkräfte für besondere Aufgaben Art. 5 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 und 4 und Art. 24 Abs. 1, Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3. <sup>3</sup>Nebenberuflich tätige wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinn des Art. 22 Abs. 2 sind wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte.

(2) <sup>1</sup>Als nebenberufliche studentische Hilfskräfte können geeignete Studierende bestellt werden. <sup>2</sup>Die fachliche Eignung setzt voraus, dass die Studierenden in dem für die Tätigkeit als studentische Hilfskraft erforderlichen Studium hinreichend fortgeschritten sind und gute Kenntnisse in dem entsprechenden Fach aufweisen.

#### **Dritter Teil Übergangs- und Schlussvorschriften**

##### **Abschnitt I Übergangsvorschriften**

##### **Art. 34 Entpflichtung und Altersgrenze**

(1) <sup>1</sup>Das Recht der am 30. September 1978 vorhandenen ordentlichen und außerordentlichen Professoren und Professorinnen, nach Erreichen der Altersgrenze von ihren amtlichen Verpflichtungen entbunden zu werden (Entpflichtung) bleibt unberührt; dies gilt auch bei Wechsel des Dienstherrn und für die Professoren und Professorinnen, denen am 30. September 1978 das Recht zur Entpflichtung an einer kirchlichen Hochschule zustand und die nach dem 1. Oktober 1978 an eine staatliche Hochschule berufen werden. <sup>2</sup>Satz 1 findet auf Antrag des Professors oder der Professorin keine Anwendung; der Antrag kann nur gestellt werden, solange der Professor oder die Professorin noch nicht entpflichtet ist.

(2) Die Rechtsverhältnisse der am 30. September 1978 entpflichteten ordentlichen oder außerordentlichen Professoren und Professorinnen bleiben unberührt.

(3) Für die Entpflichtung der in Abs. 1 genannten Beamten oder Beamtinnen sowie für die in Abs. 2 genannten Beamten oder Beamtinnen gelten unbeschadet der bundesrechtlichen Vorschriften über deren Besoldung Art. 18 bis 21 des Hochschullehrergesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Oktober 1974 (GVBl S. 765), zuletzt geändert durch Gesetz vom 25. Juli 1978 (GVBl S. 498) weiter.

##### **Art. 35 Übergangsvorschriften für am 30. September 1978 vorhandene Beamte und Beamtinnen**

(1) <sup>1</sup>Beamte und Beamtinnen, die am 30. September 1978 an einer Hochschule tätig waren, verbleiben, wenn sie nicht in ein anderes Amt übergeleitet oder übernommen worden sind, in ihrem bisherigen Dienstverhältnis und führen ihre bisherige Amtsbezeichnung weiter; soweit nichts anderes bestimmt ist, bleiben ihre Rechte und Pflichten unberührt. <sup>2</sup>Blieben Universitätsdozenten, Hochschuldozenten, beamtete Lektoren, wissenschaftliche Assistenten einschließlich Oberassistenten und Obergeringeneure sowie Fachhochschullehrer in ihrem bisherigen Dienstverhältnis, gelten die Vorschriften des Hochschullehrergesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Oktober 1974 (GVBl S. 765), zuletzt geändert durch Gesetz vom 25. Juli 1978 (GVBl S. 498), und die darin anwendbar erklärten Bestimmungen mit folgenden Maßgaben weiter:

1. Art. 37 Abs. 2, Art. 40 Satz 1 Nr. 1, Art. 53, 54 Abs. 2 und 3 Satz 1, Art. 56, 56b Sätze 2 und 3, Art. 56c Abs. 3 sowie Art. 56e Abs. 1 und 3 bis 5 des Hochschullehrergesetzes sind nicht anzuwenden. Eine Ernennung zum außerplanmäßigen Professor oder zur außerplanmäßigen Professorin findet nicht mehr statt.

2. Art. 56c Abs. 1 des Hochschullehrergesetzes gilt nur insoweit weiter, als Art. 5 Abs. 1 und Art. 9 des Hochschullehrergesetzes für entsprechend anwendbar erklärt werden.

(2) <sup>1</sup>Oberassistenten und Obergeringieure, die in ihrem bisherigen Dienstverhältnis als Beamte auf Widerruf verblieben sind und dienstunfähig sind (Art. 56 Abs. 1 BayBG), ohne die Voraussetzungen des Art. 60 Abs. 1 BayBG zu erfüllen, oder die Altersgrenze erreicht haben, sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie eine ruhegehaltstfähige Dienstzeit im Beamtenverhältnis von mindestens 25 Jahren zurückgelegt haben. <sup>2</sup>Sie können in den Ruhestand versetzt werden, wenn ihre im Beamtenverhältnis zurückgelegte ruhegehaltstfähige Dienstzeit weniger als 25 Jahre beträgt und das Staatsministerium der Finanzen der Versetzung in den Ruhestand zustimmt.

#### Art. 36

##### Übergangsvorschriften für Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen, außerplanmäßige Professoren und Professorinnen sowie Privatdozenten und Privatdozentinnen

Soweit die Bestellung zum Honorarprofessor oder zur Honorarprofessorin oder die Verleihung der Lehrbefugnis nach den bis zum In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geltenden Bestimmungen nicht erlöschen würde oder diese Bestellung oder Verleihung nicht widerrufen oder zurückgenommen werden könnte, ist der Widerruf einer vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes erfolgten Bestellung zum Honorarprofessor oder zur Honorarprofessorin, zum außerplanmäßigen Professor oder zur außerplanmäßigen Professorin oder der Widerruf der Lehrbefugnis auf Grund der ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geltenden Bestimmungen nicht zulässig.

#### Art. 37

##### Übergangsvorschriften für Professoren und Professorinnen der Besoldungsgruppen C 3 und C 4

Professoren und Professorinnen der Besoldungsgruppe C 4, die vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes befugt waren, den Titel „Ordinarius“ oder „Ordinaria“ zu führen, sind befugt, diesen Titel weiterzuführen; dies gilt für Professoren und Professorinnen der Besoldungsgruppe C 3 an Universitäten entsprechend für die Führung des Titels „Extraordinarius“ oder „Extraordinaria“.

#### Art. 38

##### Übergangsvorschriften für wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten und Obergeringieure

<sup>1</sup>Die beim In-Kraft-Treten dieses Gesetzes vorhandenen wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten, Oberassistenten und Obergeringieure verbleiben in ihren bisherigen Dienstverhältnissen; für die Verlängerung von Dienstverhältnissen gelten Art. 19 Abs. 1 Sätze 2 bis 4, Art. 21 Abs. 2 Sätze 2 und 3 sowie Art. 21a Abs. 2 und 3 BayHSchLG in der bis zum In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geltenden Fassung. <sup>2</sup>Art. 4 Abs. 5 Buchst. a des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) in der Fas-

sung der Bekanntmachung vom 11. November 1986 (GVBl S. 349, BayRS 2035-1-F), zuletzt geändert durch Art. 12 des Gesetzes vom 26. Juli 2005 (GVBl S. 287), gilt für die in Satz 1 Halbsatz 1 genannten Personen in der bis zum In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geltenden Fassung weiter.

## Abschnitt II Schlussvorschriften

### Art. 39 Kirchenverträge

<sup>1</sup>Durch dieses Gesetz werden die Verträge mit den Kirchen sowie die besondere Rechtsstellung der kirchlichen Hochschulen (Art. 138 Abs. 1 und Art. 150 Abs. 1 der Verfassung) nicht berührt. <sup>2</sup>Insbesondere sind bei der Einstellung wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie bei der Erteilung der Lehrbefugnis Art. 3 § 2 des Konkordats mit dem Heiligen Stuhl sowie Art. 2 Abs. 2 und Art. 5 Abs. 3 bis 5 des Vertrags mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zu beachten.

### Art. 40

#### Fachhochschulstudiengänge

Die in diesem Gesetz für Personal an Fachhochschulen geltenden Bestimmungen finden auch auf Personal in Fachhochschulstudiengängen an anderen Hochschulen Anwendung.

### Art. 41

#### Trimestereinteilung

Wird an einer Hochschule das Studienjahr in Trimester eingeteilt, sind die für Semester geltenden Vorschriften dieses Gesetzes sinngemäß auf Trimester anzuwenden.

### Art. 42

#### Rechts- und Verwaltungsvorschriften

<sup>1</sup>Rechtsverordnungen nach diesem Gesetz erlässt das Staatsministerium im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen. <sup>2</sup>Das Staatsministerium erlässt die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

### Art. 43

#### In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

(1) Dieses Gesetz tritt am ..... in Kraft; es tritt mit Ablauf des 30. September 2017 außer Kraft.

(2) <sup>1</sup>Mit Ablauf des ..... tritt das Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen (Bayerisches Hochschullehrergesetz - BayHSchLG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. September 2000 (GVBl S. 712; ber. 2001 S. 105, BayRS 2030-1-2-WFK), zuletzt geändert durch § 4 des Gesetzes vom 7. August 2003 (GVBl S. 503), außer Kraft. <sup>2</sup>Die durch die außer Kraft getretenen Vorschriften eingetretenen Rechtswirkungen und erworbenen subjektiven Rechte und Berechtigungen bleiben unberührt.

**Begründung:****A) Allgemeines**

1. Am 31. Dezember 2004 ist das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3835) in Kraft getreten. Nach § 72 Abs. 1 Satz 8 HRG sind innerhalb von zwei Jahren nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes entsprechende Landesgesetze zu erlassen (Art. 75 Abs. 3 GG). Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf setzt der Freistaat Bayern das HdaVÄndG in das bayerische Landesrecht um. Mit dem HdaVÄndG hat der Bundesgesetzgeber unter Berücksichtigung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 - 2 BvF 2/02 -, mit dem das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG) vom 16. Februar 2002 (BGBl I S. 693) wegen Überschreitung der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes für nichtig erklärt worden ist, die Änderungen der Personalstruktur durch das 5. HRGÄndG wieder aufgenommen. Die Regelungen über das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen werden aber sowohl gegenüber dem vom Bundesverfassungsgericht für nichtig erklärten 5. HRGÄndG als auch im Vergleich zu dem vor dem In-Kraft-Treten des 5. HRGÄndG geltenden Hochschulrahmenrecht deutlich dereguliert.

- Der starre Numerus-Clausus der rahmenrechtlich zugelassenen Personalkategorien (Typenzwang) wird aufgehoben (§ 42 HRG).
- Die Regelung der Dienstaufgaben von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen wird weitgehend dem Landesrecht überlassen (§ 43 HRG).
- Der Rahmengesetzgeber legt die Einstellungsvoraussetzungen für das wissenschaftliche Personal nicht mehr abschließend fest (z.B. §§ 44, 47 und 53 Abs. 3 HRG).
- Die „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“ als Voraussetzung für die Berufung von Professoren und Professorinnen werden vom Rahmengesetzgeber nicht näher geregelt (§ 44 Nr. 4 HRG). Sie können damit nach Maßgabe des Landesrechts auch mit einer Habilitation nachgewiesen werden.
- Die bisherigen Detailregelungen über die Berufung von Professoren sind entfallen (§ 45 HRG); die Länder können Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht zulassen und eigenständig das „Hausberufungsverbot“ regeln.
- Für die Regelung der dienstrechtlichen Stellung der Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen („zweiphasiges Dienstverhältnis“, das insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen soll) werden dem Landesgesetzgeber Gestaltungsfreiräume gewährt (§ 48 Abs. 1 HRG).
- Die Anzeigepflicht von Nebentätigkeiten von Professoren (bisher in § 52 HRG) entfällt.

In dem Gesetzentwurf werden die dem Landesrecht eingeräumten Gestaltungsfreiräume genutzt und die Personalstruktur den landesspezifischen Zielvorstellungen entsprechend ausgestaltet.

1.1 Durch das Gesetz zur Änderung des Bayerischen Hochschulgesetzes und des Bayerischen Hochschullehrergesetzes vom 9. Juli 2003 (GVBl S. 427) hat Bayern mit einer tiefgreifenden Reform der Habilitation einen grundlegenden und in der Bundesrepublik Deutschland beispielhaften Beitrag zur Verbesserung der Qualifizierungsphase für eine Professur geleis-

tet. Die Reform der Habilitation wird mit diesem Gesetzentwurf ergänzt durch die Einführung der neuen Personalkategorie des Juniorprofessors und der Juniorprofessorin, die ebenfalls dem Ziel dient, die Qualifizierungsphase für die Berufung auf eine Professur zu verkürzen und den wissenschaftlichen Nachwuchs früher zur selbständigen Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre zu führen. Neben der Qualifizierung im Rahmen einer Juniorprofessur stehen auch künftig für die Berufung auf eine Professur weitere Qualifizierungswege zur Verfügung. Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen können insbesondere

- durch eine Habilitation,
- im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung,
- im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft

erbracht werden.

1.2 Die Berufung auf eine Juniorprofessur setzt ein abgeschlossenes Hochschulstudium entsprechend den für Professoren geltenden Regelungen voraus; weitere Voraussetzung ist die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualifikation einer Promotion nachgewiesen wird. Im Interesse der Verkürzung der Qualifikationszeit für die Berufung auf eine Professur soll eine etwaige der Juniorprofessur vorausgehende Beschäftigung im Hochschulbereich zusammen mit der Promotionsphase nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben. Die Berufung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen erfolgt in einem Berufungsverfahren, das voll dem Berufungsverfahren für Professoren und Professorinnen entspricht. Über die Berufung auf eine Juniorprofessur entscheidet die Hochschule selbst. Der Gesetzentwurf schöpft die mit der Beschränkung des HRG auf ein Leitbild verbundenen Freiräume aus und gibt diese weitgehend an die Hochschulen weiter. Das Dienstverhältnis von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen ist grundsätzlich auf eine Gesamtdauer von sechs Jahren beschränkt; die Hochschulen können daher innerhalb dieses Rahmens die Dauer der ersten und zweiten Phase der Juniorprofessur differenziert gestalten. Der Gesetzentwurf nutzt auch die Ausgestaltung der Begrenzung des Dienstverhältnisses von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen auf sechs Jahre als Soll-Vorschrift. In besonderen Ausnahmefällen ist eine Verlängerung des Dienstverhältnisses um bis zu zwei Jahre möglich. Durch eine solche Verlängerung des Dienstverhältnisses kann Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen der Übergang auf eine Professur erleichtert werden. Bei negativer Zwischenbewertung, deren Ausgestaltung weitgehend der Verantwortung der Hochschulen überlassen wird, scheidet der Juniorprofessor oder die Juniorprofessorin grundsätzlich am Ende der ersten Phase der Juniorprofessur aus; das Dienstverhältnis kann jedoch als Übergangsphase um bis zu einem Jahr verlängert werden.

1.3 Die Einführung der Juniorprofessur hat der Rahmengesetzgeber durch eine tiefgreifende Umgestaltung der Personalkategorien ergänzt, die mit weisungsgebundenen Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung verbunden sind. Die Personalkategorien „wissenschaftliche und künstlerische Assistenten“ und „Oberassistenten, Oberingenieure“ werden aufgehoben. Die Personalkategorie der „wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ wurde

flexibler ausgestaltet. § 53 Abs. 2 HRG enthält nunmehr eine Rechtsgrundlage für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, denen Aufgaben übertragen werden können, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. Damit können künftig wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Aufgaben übertragen werden, die bisher von wissenschaftlichen Assistenten und Oberassistenten erbracht worden sind. Zusätzliche wissenschaftliche Leistungen sind insbesondere auch der Erwerb der für die Berufung auf eine Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen, z.B. durch die Erarbeitung eines „zweiten Buches“. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs, der den Qualifizierungsweg der Habilitation wählt, steht künftig die Personalkategorie des Akademischen Rats und der Akademischen Rätin auf Zeit sowie des Akademischen Oberrats und der Akademischen Oberrätin auf Zeit zur Verfügung. Die bisherigen Personalkategorien des wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten sowie des Oberassistenten und Obergeringieurs sind deshalb entbehrlich, auch wenn die Habilitation in Bayern weiterhin eine wichtige Alternative für den Erwerb der zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen als Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur ist. Die Aufrechterhaltung der bisherigen Personalkategorien wäre auch im Hinblick auf die bereits eingetretene Rechtsentwicklung im Rahmen der Umsetzung der neuen Personalstruktur in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland wenig sinnvoll.

2. Auf der Grundlage der Erfahrungen mit der Umsetzung der 1998 eingeleiteten Hochschulreform ist es das Ziel der bayerischen Hochschulpolitik, das bayerische Hochschulrecht unter Berücksichtigung der veränderten Rahmenbedingungen und der wachsenden Herausforderungen für die Hochschulen, insbesondere aufgrund der demographischen Entwicklung, weiter zu entwickeln. Der Bayerische Ministerpräsident hat in seiner Regierungserklärung vom 6. November 2003 ein neues, grundlegend modernisiertes bayerisches Hochschulrecht angekündigt. Ein wesentliches Element der Modernisierung des bayerischen Hochschulrechts ist die Fortsetzung des Prozesses der Neugestaltung des Verhältnisses von Staat und Hochschulen im Hochschulpersonalrecht. Die mit dem Gesetz zur Änderung des Bayerischen Hochschullehrergesetzes, des Bayerischen Hochschulgesetzes und des Gesetzes zur Ausführung des Staatsvertrags über die Vergabe von Studienplätzen vom 24. Juli 1998 (GVBl S. 443) eingeleitete Entwicklung wird mit diesem Gesetzentwurf konsequent fortgesetzt. In weitem Umfang werden bisherige Mitwirkungsvorbehalte des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst aufgegeben:

- Aufhebung der bisherigen Mitwirkungsvorbehalte bei der Freistellung für Forschung, für künstlerische Entwicklungsvorhaben und für praxisbezogene Tätigkeit (Art. 15 Abs. 3, Art. 16 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2, Art. 17 Abs. 1 Satz 4 BayHSchLG),
- Zulassung von Ausnahmen von Einstellungsvoraussetzungen durch die Hochschulen (Art. 24 Abs. 1 Satz 4 BayHSchLG),
- Verzicht auf die Mitwirkung bei der Abkürzung der Sechs-Jahres-Frist bei der Bestellung von außerplanmäßigen Professoren und Professorinnen (Art. 32 Abs. 2 BayHSchLG) und
- Verzicht auf die Unterrichtung über erteilte Lehraufträge (Art. 35 Abs. 5 BayHSchLG).

Eine Reihe von Vorschriften wird - auch mit dem Ziel, den Hochschulen weitere Gestaltungsfreiräume zu geben, - gestrafft und vereinfacht. Als Beispiele sind zu nennen

- die Zusammenfassung der Bestimmungen über die Freistellung für Forschung, künstlerische Entwicklungsvorhaben und praxisbezogene Tätigkeit,
- die Zusammenfassung und Straffung der Bestimmungen über das Berufungsverfahren, die bisher in Art. 56 und 57 BayHSchG geregelt waren, und
- die Neufassung der Bestimmungen über Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen sowie über außerplanmäßige Professoren und Professorinnen.

Nach der Änderung der Organisationsrichtlinien (OR) durch die Bekanntmachung vom 23. Dezember 2003 (StAnz Nr. 1/2004) sollen Rechts- und Verwaltungsvorschriften so formuliert werden, dass sie Frauen und Männer in gleicher Weise ansprechen. Im Rahmen der grundlegenden Überarbeitung des bayerischen Hochschulpersonalrechts werden die hochschulpersonalrechtlichen Bestimmungen den Grundsätzen der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern gemäß Nr. 2.4.4 der Organisationsrichtlinien (OR) angepasst.

#### **B) Zwingende Notwendigkeit einer normativen Regelung**

Die Notwendigkeit einer normativen Regelung für die im Gesetzentwurf vorgesehene Neuregelung des bayerischen Hochschulpersonalrechts ergibt sich allgemein aus dem Gesetzesvorbehalt. Das Hochschulpersonalrecht regelt insbesondere die Personalstruktur der Hochschulen und die Dienstverhältnisse von Professoren, Professorinnen, Juniorprofessoren, Juniorprofessorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeitern und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die als beamtenrechtliche Sonderregelung für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen wie die allgemein für Beamte geltenden Bestimmungen durch Gesetz zu treffen sind (vgl. Art. 127 BayBG). Dies gilt auch für die Bestimmungen über das Berufungsverfahren in Art. 18 des Gesetzentwurfs als Sonderregelungen für die Auswahl und Berufung von Professoren, Professorinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen. Aufgrund des Gesetzesvorbehalts bedürfen einer zwingenden normativen Regelung auch die Bestimmungen über die Rechtsverhältnisse der Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen, der Privatdozenten und Privatdozentinnen, der außerplanmäßigen Professoren und Professorinnen sowie der Lehrbeauftragten.

Die zwingende Notwendigkeit einer normativen Regelung ergibt sich bei dem vorliegenden Gesetzentwurf darüber hinaus weitgehend durch die in Art. 75 Abs. 3 GG verankerte Verpflichtung des Landesgesetzgebers, das Landesrecht dem Hochschulrahmengesetz auf der Grundlage der Änderungen durch das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVAnG) vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3835) anzupassen. Diese Verpflichtung betrifft insbesondere

- die Neugestaltung der Personalstruktur im Hochschulbereich mit der Einführung der Personalkategorie des Juniorprofessors und der Juniorprofessorin und der befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Aufhebung der Personalkategorien der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten, Oberassistenten und Obergeringieurs,
- die Neuregelung der Einstellungsvoraussetzungen von Professoren und Professorinnen und

- die Neuregelung des Berufungsverfahrens in Bezug auf die Ausschreibung von Stellen für Professoren und Professorinnen sowie für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen.

### C) Zu den einzelnen Vorschriften

#### Zu Art. 1: Geltungsbereich

Art. 1 entspricht weitestgehend Art. 1 des Bayerischen Hochschul-Lehrergesetzes (BayHSchLG).

Abs. 1 regelt den Geltungsbereich des BayHSchPG. Es gilt für Personen, die haupt- oder nebenberuflich an den Hochschulen des Freistaates Bayern wissenschaftlich und künstlerisch tätig sind; für das nichtwissenschaftliche Personal (vgl. Art. 17 Abs. 2 Nr. 3 BayHSchG) gelten die allgemeinen beamten- bzw. arbeitsrechtlichen Vorschriften. Es wird klargestellt, dass dieses Gesetz das Personal der Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege nicht erfasst (vgl. Art. 47 Abs. 2 BayHSchLG).

Für Personen, die auf Grund eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses mit einem Mitglied der Hochschule, etwa einem Professor oder einer Professorin, an einer Hochschule beschäftigt sind, gilt das BayHSchPG nicht (Abs. 2). Die Vorschrift entspricht Art. 1 Abs. 2 BayHSchLG. Die dort vorgesehene Befugnis des Staatsministeriums, im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und im Benehmen mit den Hochschulen Rahmenbedingungen in Form von Verwaltungsvorschriften zu erlassen, ist entbehrlich. Die Gestaltung solcher Verträge bleibt den Mitgliedern der Hochschule im Rahmen der allgemein geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften überlassen.

Abs. 3 entspricht Art. 1 Abs. 3 BayHSchLG. Abs. 3 Satz 1 Nrn. 2 und 3 sowie Satz 2 BayHSchLG werden in der neuen Nr. 2 zusammengefasst.

Vom bisherigen Satz 1 wurde das Wort „beamtete“ nicht übernommen. Abs. 3 erfasst nach dem Wortlaut und Sinn der gesetzlichen Regelung das wissenschaftliche und künstlerische Personal im Sinn der Art. 2 bis 24 und 31 bis 33 BayHSchPG unabhängig davon, ob es in einem Beamtenverhältnis steht oder nicht.

#### Zu Art. 2: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Nach § 42 Satz 1 des Hochschulrahmengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3835) besteht das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschule insbesondere aus den Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen (Professoren und Professorinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen), den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie den Lehrkräften für besondere Aufgaben. Rahmenrechtlich wurden mit der Einführung der Juniorprofessur die bisherigen Personalkategorien der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten, Oberassistenten und Obergeringenieure sowie der Hochschuldozenten aufgehoben. Neben den Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen gibt es künftig nur noch die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter sowie die Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Mit Einfügung des Wortes „insbesondere“ hat der Rahmengesetzgeber den bisher in § 42 HRG vorgesehenen numerus clausus der hochschulrechtlichen Personalkategorien aufgegeben (BR-Drs. 818/04, S. 20).

Abs. 1 setzt § 42 Satz 1 HRG in Landesrecht um. Im Interesse der Mobilität des wissenschaftlichen Nachwuchses innerhalb der Bundesrepublik Deutschland werden, wie bereits in dreizehn Ländern, die Personalkategorien der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten, Oberassistenten und Obergeringenieure

aufgegeben. Für die Personen, die sich im Rahmen einer Habilitation für die Berufung auf eine Professur qualifizieren, steht die auf der Grundlage des § 53 Abs. 2 HRG neu eingeführte Personalkategorie des Akademischen Rats und der Akademischen Rätin auf Zeit sowie des Akademischen Oberrats und der Akademischen Oberrätin auf Zeit zur Verfügung. Nach der abschließenden Aufzählung in Satz 1 gehören zum hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal die Professoren und Professorinnen, die Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen, die hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Satz 2 definiert den Begriff der Hauptberuflichkeit in Anlehnung an Art. 2 Abs. 4 Satz 2 BayHSchLG. Für die mitgliedschaftsrechtliche Stellung von nicht hauptberuflich Tätigen ist auf die Regelung in Art. 17 Abs. 1 Satz 4 BayHSchG-Entwurf hinzuweisen.

Abs. 2 entspricht Art. 2 Abs. 2 BayHSchLG. Zu den nebenberuflich wissenschaftlich und künstlerisch Tätigen gehören Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen, Privatdozenten und Privatdozentinnen, außerplanmäßige Professoren und Professorinnen, Lehrbeauftragte und sonstige nebenberuflich wissenschaftlich und künstlerisch Tätige; wie bei Abs. 1 handelt es sich auch hier um eine abschließende Aufzählung.

In § 42 Satz 1 HRG wird durch die Klammerdefinition des Begriffspaares „Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen“ rahmenrechtlich klargestellt, dass Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen der Gruppe der Hochschullehrer angehören (BR-Drs. 818/04, S. 20). Abs. 3 Satz 1 setzt dies in Landesrecht um. Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen (Abs. 1 Nr. 2) sind neben den Professoren und Professorinnen (Abs. 1 Nr. 1), den Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen (Abs. 2 Nr. 1), den Privatdozenten und Privatdozentinnen sowie den außerplanmäßigen Professoren und Professorinnen (Abs. 2 Nr. 2) Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen. Abs. 3 Satz 2 stellt klar, dass sich die dienstrechtliche Stellung nicht ändert, wenn hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Lehrkräfte für besondere Aufgaben zugleich Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen im Sinn des Abs. 3 Satz 1 sind.

Abs. 4 übernimmt Art. 2 Abs. 4 Satz 1 BayHSchLG. Das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal sowie die Lehrbeauftragten und die sonstigen nebenberuflich wissenschaftlich und künstlerisch Tätigen stehen im Dienst des Freistaates Bayern und nicht der Hochschulen.

Abs. 5 Halbsatz 1 entspricht Art. 2 Abs. 5 Halbsatz 1 BayHSchLG; danach gilt für in Abs. 1 und 2 genannte Personen, die nicht in einem Beamtenverhältnis stehen, die beamtenrechtliche Pflicht zur Verfassungstreue (Art. 9 Abs. 1 Nr. 2 und Art. 62 Abs. 2 BayBG) entsprechend. Die Befugnis für Ausnahmeregelungen zugunsten des Staatsministeriums in Halbsatz 2 entspricht Art. 2 Abs. 5 Halbsatz 2 BayHSchLG.

Nach Art. 9 Abs. 1 Nr. 1 BayBG darf in ein Beamtenverhältnis nur berufen werden, wer Deutscher im Sinne des Art. 116 des Grundgesetzes ist oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union besitzt. Wenn die Aufgaben es erfordern, darf nur ein Deutscher im Sinne des Art. 116 des Grundgesetzes in ein Beamtenverhältnis berufen werden (Art. 9 Abs. 2 BayBG). Ausnahmen von Art. 9 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 BayBG können gemäß Art. 9 Abs. 3 BayBG zugelassen werden, wenn für die Gewinnung des Bewerbers ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht.

Abs. 6 setzt § 4 Abs. 3 Satz 2 BRRG in Landesrecht um. Danach können Ausnahmen auch aus anderen Gründen zugelassen werden, wenn Professoren und Professorinnen, Juniorprofessoren und

Juniorprofessorinnen sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ein Beamtenverhältnis berufen werden sollen.

### Zu Art. 3: Allgemeines

Wie bisher (Art. 3 Abs. 2 Satz 1 BayHSchLG) gelten nach Abs. 1 die allgemeinen beamtenrechtlichen Vorschriften auch für das beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal, soweit das BayHSchPG als Sonderregelung keine abweichenden Vorschriften enthält.

Nach Abs. 2 ist entsprechend Art. 3 Abs. 1 BayHSchLG eine hauptberufliche wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit als ständige Aufgabe in der Regel Beamten zu übertragen (vgl. Art. 33 Abs. 4 des Grundgesetzes). Der bisherige Satz 2 des Art. 3 Abs. 2 BayHSchLG ist im Hinblick auf die Neuregelung der Aufgaben von Fachhochschulen in Art. 2 Abs. 1 Satz 6 BayHSchG entbehrlich.

Aus systematischen Gründen wurde die bisherige Regelung des Art. 7 BayHSchLG, eine Ausnahme zu Art. 55 Abs. 1 Satz 1 BayBG (vgl. Art. 55 Abs. 1 Satz 3 BayBG), in Art. 3 Abs. 3 vorgezogen.

Der bisherige Art. 3 Abs. 3 BayHSchLG wird in Art. 5 Abs. 3, der bisherige Abs. 4 in Art. 4 Abs. 3 Satz 2 BayHSchG übernommen.

### Zu Art. 4: Oberste Dienstbehörde

Die Zuständigkeit als Dienstvorgesetzter der Professoren und Professorinnen wird mit dem Ziel einer weiteren Stärkung der Eigenverantwortung der Hochschulen vom Staatsminister auf den Präsidenten oder die Präsidentin übertragen (Art. 21 Abs. 10 BayHSchG). Entsprechend der bisherigen Regelung (Art. 4 Abs. 2 Satz 1 BayHSchLG) bleibt das Staatsministerium oberste Dienstbehörde des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen (Abs. 1).

Abs. 2 stellt - wie bisher Art. 4 Abs. 2 Satz 2 BayHSchLG - klar, dass die Regelungen des Bayerischen Hochschulgesetzes (Art. 21 Abs. 10 und Art. 23 Abs. 3 BayHSchG) und des Gesetzes über die Universitätsklinik des Freistaates Bayern über den Dienstvorgesetzten unberührt bleiben.

### Zu Art. 5: Lehr- und Prüfungstätigkeit

Die Vorschrift entspricht inhaltlich Art. 5 BayHSchLG; sie wurde redaktionell der Rechtsentwicklung angepasst.

Abs. 1 entspricht Art. 5 Abs. 1 BayHSchLG. Satz 2 wurde an die Änderung der Personalstruktur (Aufhebung der Personalkategorien der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten, Oberassistenten und Obergeringeneure) angepasst.

Abs. 2 entspricht weitgehend Art. 5 Abs. 3 BayHSchLG; er enthält in Satz 1 eine Verordnungsermächtigung für das Staatsministerium, im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen den Umfang der Lehrverpflichtung und den Zeitpunkt der Erfüllung der Lehrverpflichtung zu regeln (vgl. Art. 42). Satz 2 präzisiert diese entsprechend dem rechtsstaatlichen Gebot, Inhalt, Zweck und Ausmaß der Verordnungsermächtigung festzulegen. Art. 5 Abs. 3 Satz 2 BayHSchLG ist im Hinblick auf die Erweiterung der Verordnungsermächtigung entbehrlich.

Abs. 3 Satz 1 übernimmt aus rechtssystematischen Gründen die Regelung in Art. 3 Abs. 3 BayHSchLG. Gleiches gilt für Art. 12 Abs. 4 BayHSchLG („Der Erholungsurlaub der Professoren ist durch die vorlesungsfreie Zeit abgegolten“). Die Vorschrift wurde tatbestandlich um die Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen

erweitert und ebenfalls aufgrund des sachlichen Zusammenhangs in Satz 2 aufgenommen.

Abs. 4 entspricht Art. 5 Abs. 2 BayHSchLG.

### Zu Art. 6: Nebentätigkeit und Mitarbeiterbeteiligung

In Art. 6 werden die bisherigen Art. 8 und 8 a BayHSchLG zusammengefasst; die gesetzlichen Bestimmungen wurden zugunsten einer Erweiterung der Ermächtigung zum Erlass der Hochschullehrer Nebentätigkeitsverordnung gestrafft.

Durch das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3835) ist § 52 HRG ersatzlos aufgehoben worden; nach Auffassung des Bundesrahmengesetzgebers bedarf die Frage einer Anzeigepflicht für genehmigungsfreie Nebentätigkeiten keiner bundesrechtlichen Regelung mehr (BR-Drs. 818/04, S. 26). Im Hinblick auf die allgemein geltende Auskunftspflicht wird auf eine gesonderte Anzeigepflicht für Professoren und Professorinnen verzichtet. Dies dient auch der Deregulierung im Hochschulbereich.

Art. 6 Abs. 1 Sätze 1 und 2 regeln die Zuständigkeit für den Erlass der Rechtsvorschriften im Sinn des Art. 77 BayBG für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (vgl. Art. 8 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 und Abs. 2 Satz 3 Halbsatz 2 BayHSchLG); die Vorschriften des Art. 8 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 und Abs. 2 Satz 2 BayHSchLG werden gestrafft und in Abs. 1 Sätze 3 und 4 zusammengefasst. Die Höhe der Nebenamtsvergütung wird in den Fällen des Art. 6 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 in Anlehnung an die Regelung in Art. 27 Satz 3 BayBesG begrenzt.

Gleiches gilt für die bisherige Regelung der Mitarbeiterbeteiligung in Art. 8 a BayHSchLG. Art. 6 Abs. 2 beschränkt sich auf Grundsätze; die näheren Einzelheiten sind durch Rechtsverordnung zu regeln (Abs. 2 Satz 2). In der Rechtsverordnung wird auch klarzustellen sein, dass Professoren und Professorinnen, mit denen „Chefarztverträge“ geschlossen werden, nicht im Dienstverhältnis als Professor oder Professorin „Liquidationsberechtigte“ im Sinn des Abs. 2 sind und deshalb diese Vorschrift auch nicht Grundlage für eine „Pflichtbeteiligung“ ist. Durch Satz 4 wird der Anwendungsbereich der Regelung über die Mitarbeiterbeteiligung erweitert. Die geltende Regelung beschränkt sich auf die Vorstände der Kliniken und sonstigen klinischen Einrichtungen sowie die Leiter und Leiterinnen der Abteilungen eines Klinikums, die aufgrund genehmigter Nebentätigkeit zur Privatbehandlung oder zur Mitwirkung an der Privatbehandlung berechtigt sind (Liquidationsberechtigte). Sie umfasst damit nicht die Leiter und Leiterinnen von klinischen Einrichtungen außerhalb eines Klinikums und von in klinischen Einrichtungen außerhalb eines Klinikums eingerichteten Abteilungen, soweit diese aufgrund genehmigter Nebentätigkeit im Rahmen der Krankenversorgung Entgelte für ärztliche oder zahnärztliche Leistungen nach der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ), der Gebührenordnung für Zahnärzte (GOZ) oder entsprechenden Entgeltregelungen erzielen. Diese leisten teilweise eine Mitarbeiterbeteiligung auf freiwilliger Basis. Im Hinblick auf die vergleichbare Interessenlage ist es sachgerecht, die Leiter und Leiterinnen klinischer Einrichtungen und Abteilungen, die der Universität zugeordnet sind, mit den Leistungen, die in der Krankenversorgung erbracht werden, in die Pflichtbeteiligung einzubeziehen.

### Zu Art. 7: Einstellungsvoraussetzungen

Durch Art. 7 wird § 44 HRG in der Fassung des Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3835) in Landesrecht umgesetzt. Der Leitbildcharakter des

neuen § 44 HRG entsprechend dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 Az. 2 BvF 2/02 kommt darin zum Ausdruck, dass die in Nrn. 1 bis 4 genannten Einstellungsbedingungen „grundsätzlich“ vorliegen müssen und die „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“ vom Bundesrahmengesetzgeber nicht festgelegt werden. Die Regelung ergänzender Einstellungsbedingungen ist dem Landesgesetzgeber vorbehalten; er kann damit Abweichungen sowohl „nach oben“ als auch „nach unten“ vorsehen (BR-Drs. 818/04, S. 21). Die „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“ können künftig sowohl im Rahmen einer Tätigkeit als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin als auch als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin im Rahmen einer sonstigen Tätigkeit oder außerhalb jeglichen Beschäftigungsverhältnisses erbracht werden. Sie können Gegenstand eines Habilitationsverfahrens sein, ohne dies jedoch zu müssen (BR-Drs. 818/04, S. 21). Anders als nach dem für nichtig erklärten Fünften Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG) vom 16. Februar 2002 (BGBl I S. 693) ist die Juniorprofessur nicht mehr Regeleinstellungsvoraussetzung für die Berufung auf eine Professur, sondern einer von mehreren Qualifizierungswegen.

Art. 7 unterscheidet - wie Art. 11 BayHSchLG - bei den Einstellungsbedingungen für Professoren und Professorinnen nach den Hochschularten (Universitäten (Abs. 1), Kunst- (Abs. 2) oder Fachhochschulen (Abs. 3)). Neben den besonderen Einstellungsbedingungen im Sinn des Art. 7 gelten die allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen der Art. 9 ff BayBG und sonstige Sonderregelungen wie die Altersgrenze nach Art. 10 Abs. 3.

Die Einstellungsbedingungen für Professoren und Professorinnen an Universitäten in Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 bis 3 entsprechen denjenigen des Art. 11 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 bis 3 BayHSchLG mit Ausnahme eines Zusatzes in der Nr. 1 („oder ein in einem förmlichen Verfahren als laufbahnrechtlich gleichwertiges Studium anerkanntes Studium in einem Fachhochschulstudiengang“); insoweit wird das Hochschulpersonalrecht an Art. 26 Abs. 1 Nr. 1 BayBG in der Fassung des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher und erziehungsgeldrechtlicher Vorschriften vom 25. Juni 2003 (GVBl S. 374) angepasst.

Die Definition der zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen wird gegenüber Art. 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHSchLG durch die Einbeziehung der Juniorprofessur als weiteren Qualifizierungsweg erweitert.

„Gleichwertige wissenschaftliche Leistungen“ im Sinn des Satzes 2 können insbesondere auch im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft im In- und Ausland erbracht werden.

Abs. 1 Sätze 1 und 2 legen die „Mindesteinstellungsbedingungen“ fest. Auf die gesetzliche Festlegung weiterer Einstellungsbedingungen kann auf der Grundlage der Änderung des Hochschulrahmengesetzes durch das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3835) weitgehend verzichtet werden. Weitere Qualifikationsvoraussetzungen, insbesondere im Bereich der Lehrerbildung (vgl. Art. 11 Abs. 1 Satz 2 BayHSchLG), können unter Berücksichtigung der Anforderungen der zu besetzenden Stelle, z.B. in der Ausschreibung, festgelegt werden. In Satz 3 wird inhaltlich unverändert nur Art. 11 Abs. 1 Satz 4 BayHSchLG (Sonderregelung für den Bereich der Medizin) übernommen.

Abs. 2 (Einstellungsbedingungen für Professoren und Professorinnen an Kunsthochschulen) entspricht - abgesehen von den

Folgewirkungen der Änderungen des Abs. 1 (vgl. Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a, der auf Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 verweist) - Art. 11 Abs. 2 BayHSchLG.

Abs. 3 (Einstellungsbedingungen für Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen und für Fachhochschulstudiengänge) entspricht - wie Abs. 2 - inhaltlich Art. 11 Abs. 3 BayHSchLG. Die Regelung des Art. 11 Abs. 3 Satz 4 BayHSchLG wurde in Satz 1 Nr. 3 aufgenommen.

#### **Zu Art. 8: Dienstrechtliche Stellung der Professoren und Professorinnen**

Die Regelung übernimmt im Wesentlichen die Bestimmungen des Art. 10 BayHSchLG.

Abs. 1 geht weiter von dem Grundsatz der Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit aus. Ein Probezeitbeamtenverhältnis von mindestens eineinhalb Jahren ist nur bei Fehlen der erforderlichen „Hochschulpraxis“ vorgesehen. Ausnahmen können vom Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst zugelassen werden. Die bisherige Mitwirkung des Staatsministeriums der Finanzen wird im Interesse des Abbaus von Mitwirkungsvorhalten innerhalb der Staatsregierung durch eine Anzeigepflicht ersetzt; auf Grund des Beschlusses des Ministerrats vom 10. Januar 2005 (Maßnahmen zum Aufgabenabbau im Rahmen des Projekts „Verwaltung 21“) ist das Staatsministerium verpflichtet, dem Staatsministerium der Finanzen Ausnahmen anzuzeigen.

Abs. 2 übernimmt die bisherigen Regelungen in Art. 10 Abs. 2 BayHSchLG über die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit. Nach Satz 1 können Professoren und Professorinnen für die Dauer von bis zu sechs Jahren zu Beamten und Beamtinnen auf Zeit ernannt werden. Im Hinblick auf die Regelverbeamtung auf Lebenszeit setzt die Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit sachliche Gründe voraus. Eine erneute Verlängerung über sechs Jahre hinaus ist im Beamtenverhältnis auf Zeit nicht zulässig (Satz 2 Halbsatz 1); eine Verlängerung aufgrund des entsprechend anzuwendenden Art. 17 Abs. 2 bleibt unberührt. Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen (Satz 3; vgl. § 96 Abs. 1 BRRG). Wird ein Beamter oder eine Beamtin auf Lebenszeit im Geltungsbereich des Bayerischen Beamtengesetzes mit Zustimmung seines Dienstherrn zum Professor oder zur Professorin auf Zeit ernannt, gilt er nach Satz 4 für die Dauer des Zeitbeamtenverhältnisses unter Fortfall der Leistungen seines Dienstherrn als beurlaubt. Die bisher ausgeschlossene Umwandlung bei Personen, die bereits bei der Begründung des Zeitbeamtenverhältnisses Mitglied der Hochschule waren, wird auf Grund der Erfahrungen im Vollzug dieser Regelung künftig in besonderen Ausnahmefällen zugelassen, weil der Ausschluss zu unvermeidbaren Härten führen kann (Satz 5). In den Sätzen 6 und 7 werden die Voraussetzungen für die Umwandlung des Zeitbeamtenverhältnisses in ein solches auf Lebenszeit geregelt. Es handelt sich hierbei um eine Abweichung von den Vorschriften über das Berufungsverfahren (Art. 18).

Nach Abs. 3 ist in besonderen Fällen abweichend von Abs. 1 und 2 sowie von Art. 3 Abs. 2 ein privatrechtliches Professorendienstverhältnis möglich. Durch die Verwendung des Begriffes „insbesondere“ wird klargestellt, dass der Fall der „befristeten Tätigkeit“ nicht abschließend zu verstehen ist; gleichwohl stellt sie den in der Praxis bedeutendsten Fall der Beschäftigung von Professoren und Professorinnen in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis dar (vgl. Art. 18 Abs. 8). Für die Befristung von Arbeitsverträgen ist nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften in der Regel ein sachlicher Befristungsgrund erforderlich (§ 14 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)). Die Sonderregelungen

der §§ 57 a ff HRG gelten nicht für Professoren (vgl. § 57 a Abs. 1 Satz 1 HRG).

Die Vorschrift des Art. 10 Abs. 3 BayHSchLG wird in den neuen Art. 13 aufgenommen. Die bisherige Regelung des Art. 10 Abs. 4 Satz 2 BayHSchLG wird wegen des Sachzusammenhangs in den neuen Art. 12 Abs. 2 übernommen.

#### **Zu Art. 9: Dienstaufgaben**

§ 43 HRG in der Fassung des Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3835) bestimmt rahmenrechtlich nur, dass die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung in ihren Fächern nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbständig wahrnehmen. § 43 HRG enthält keine abschließende Regelung der dienstlichen Aufgaben der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen. Die insoweit bislang in dieser Vorschrift enthaltenen näheren Bestimmungen bleiben in Zukunft dem Landesgesetzgeber überlassen (BR-Drs. 818/04, S. 219).

Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 setzt die rahmenrechtliche Regelung des § 43 HRG in Landesrecht um. Halbsatz 2 führt weitere hauptberufliche Aufgaben auf; die Nrn. 1 und 4 bis 6 werden aus Art. 9 Abs. 3 BayHSchLG übernommen. Zu den Dienstgutachten (Nr. 6) gehören Gutachten, zu den Professoren und Professorinnen auf Grund Gesetzes, Rechtsverordnung oder Anordnung des Staatsministeriums verpflichtet sind, Gutachten gegenüber der eigenen Hochschule, Gutachten in Berufungsverfahren und zur Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren als Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Nr. 2 wurde auf Grund der Bedeutung der Mitwirkung an Eignungsfeststellungs- und Auswahlverfahren beim Hochschulzugang und bei der Zulassung der Studienbewerber neu in den Katalog eingefügt. Nr. 3 entspricht Art. 9 Abs. 2 BayHSchLG. Nr. 4 stellt klar, dass auch die Mitwirkung an Staatsprüfungen zu den Dienstaufgaben gehört. In Satz 2, der weitgehend Art. 9 Abs. 1 Satz 3 BayHSchLG entspricht, wird klargestellt, dass Professoren und Professorinnen, soweit ihnen nach Maßgabe des Dienstverhältnisses die Wahrnehmung von Aufgaben in der Krankenversorgung obliegt, diese gegebenenfalls - auch im rechtlich verselbstständigten Klinikum - wahrzunehmen haben. Satz 3 eröffnet neu die Möglichkeit, die Dienstaufgaben von Professoren und Professorinnen dahingehend festzulegen, dass sie überwiegend Aufgaben in der Lehre erfüllen („Lehrprofessuren“). Im Interesse der Einheit von Lehre und Forschung ist in diesen Fällen in der Regel nur eine befristete Beschäftigung vorgesehen.

Nach Abs. 1 Satz 1 sind Professoren und Professorinnen zu einer Lehrtätigkeit grundsätzlich nur an der Hochschule verpflichtet, deren Mitglieder sie sind. Durch Abs. 2 wird eine Rechtsgrundlage geschaffen, wonach diese verpflichtet werden können, auch an anderen Hochschulen des Landes im Rahmen der dienstrechtlich obliegenden Lehrverpflichtung Lehrveranstaltungen durchzuführen und an den entsprechenden Prüfungen mitzuwirken. Mehr Flexibilität bei der Erfüllung der Lehrverpflichtung ist im Interesse der Förderung des Zusammenwirkens von Hochschulen, insbesondere durch gemeinsame Studienangebote, unverzichtbar. In mehreren Ländern bestehen entsprechende Vorschriften (z.B. § 45 Abs. 2 Satz 4 des Hochschulgesetzes (HG) des Landes Nordrhein-Westfalen in der Fassung des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Hochschulreformen (Hochschulreformweiterentwicklungsgesetz) - HRWG - vom 30. November 2004 (GV NRW S. 752) und § 46 Abs. 4 des Landeshochschulgesetzes - LHG - Baden-Württemberg vom in der Fassung des Art. 1 des Zweiten Hochschulrechtsänderungsgesetzes - 2. HRÄG - vom 1. Januar 2005 (GVBl S. 1)).

Abs. 3 übernimmt weitgehend Art. 9 Abs. 4 BayHSchLG und berücksichtigt die Einführung der neuen Bundesbesoldungsordnung W in Bayern zum 1. Januar 2005.

#### **Zu Art. 10: Beamtenrechtliche Sonderregelungen**

Nach Art. 3 Abs. 1 gelten für die beamteten Professoren und Professorinnen die allgemeinen beamtenrechtlichen Vorschriften, soweit das BayHSchPG keine abweichenden Regelungen trifft. Art. 10 enthält Sondervorschriften für verbeamtete Professoren und Professorinnen, die derzeit in Art. 12 und 13 BayHSchLG geregelt sind.

Auf Professoren und Professorinnen sind nach Abs. 1 Satz 1 die allgemeinen beamtenrechtlichen Vorschriften über die Laufbahnen (Art. 19 bis 32 b BayBG), über die dienstliche Beurteilung (Art. 118 BayBG) mit Ausnahme der Probezeitbeurteilung (im Fall des Art. 8 Abs. 1 Satz 2), über den einstweiligen Ruhestand (Art. 51 bis 54 BayBG) und über die Arbeitszeit (Art. 80 BayBG, Arbeitszeitverordnung) nicht anzuwenden; die Vorschriften über den Verlust der Bezüge wegen nicht genehmigten verschuldeten Fernbleibens vom Dienst (§ 9 BBesG, Art. 81 BayBG) sowie die Art. 80 a bis 80 e BayBG (Antragsteilzeit, familienpolitische Teilzeit und Beurlaubung, arbeitsmarktpolitische Beurlaubung und Altersteilzeit) sind dagegen (entsprechend) anwendbar.

Abs. 2 regelt die Abordnung und Versetzung und setzt § 50 Abs. 2 HRG in Landesrecht um.

Abs. 3 Satz 1 betrifft die Altersgrenze für die Ernennung von Professoren und Professorinnen im Beamtenverhältnis; er erfasst somit nicht die Beschäftigung im Angestelltenverhältnis (Art. 8 Abs. 3). Abweichend von Art. 10 Abs. 1 Satz 2 BayBG bedarf die Bewilligung einer Ausnahme nicht der Zustimmung des Landespersonalausschusses. Die Zulassung von Ausnahmen in dringenden Fällen bedarf wie bisher des Einvernehmens mit dem Staatsministerium der Finanzen.

Abs. 4 entspricht Art. 12 Abs. 5 BayHSchLG.

In Abs. 5 werden die Regelungen des Art. 13 BayHSchLG über das Doppeldienstverhältnis aufgenommen. Art. 39 Abs. 1 Nr. 3 BayBG bestimmt, dass ein Beamter kraft Gesetzes entlassen ist, wenn er in ein öffentlich-rechtliches Dienst- oder Amtsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn tritt, es sei denn, dass gesetzlich etwas anderes bestimmt ist oder dass der Beamte nur in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf oder als Ehrenbeamter berufen wird. Abs. 5 enthält hierzu zwei Sonderregelungen:

Satz 1 bestimmt die Voraussetzungen, unter denen für einen Professor oder eine Professorin ein Doppeldienstverhältnis begründet werden kann. Sätze 2 und 3 betreffen den Fall, dass ein Beamter Professor oder Professorin wird.

#### **Zu Art. 11: Freistellung für Forschung, künstlerische Entwicklungsvorhaben und praxisbezogene Tätigkeit**

Die Regelungen in den Art. 15 bis 17 BayHSchLG werden in einem Artikel zusammengefasst, die Freistellung für Forschung, künstlerische Entwicklungsvorhaben und praxisbezogene Tätigkeit wird vereinfacht, die Einvernehmensvorbehalte zugunsten des Staatsministeriums entfallen.

Abs. 1 Satz 1 entspricht dem bisherigen Art. 15 Abs. 1 Satz 1 BayHSchLG mit der Abweichung, dass die Befreiung für die Dauer von „in der Regel“ einem Semester möglich ist; damit wird die zusätzliche Regelung einer Befreiung von mehr als einem Semester Dauer entbehrlich. Die Vereinfachung der Regelung dient der Stärkung der Eigenverantwortung der Hochschulen und der Flexibilität bei der Freistellung für Forschung. Der Gesetzge-

ber beschränkt sich künftig auf zwei zentrale Vorgaben. Die Freistellung darf die vollständige und ordnungsgemäße Durchführung der Lehre sowie die Betreuung der Studierenden und von wissenschaftlichen Arbeiten nicht beeinträchtigen. Außerdem wird den Hochschulen ein „Budget“ von Freistellungen vorgegeben, durch das gewährleistet wird, dass Freistellungen insgesamt nur im bisherigen Umfang gewährt werden.

Abs. 2 entspricht Art. 16 BayHSchLG; die Regelung wurde entsprechend Abs. 1 Sätze 1 und 2 flexibilisiert und vereinfacht.

Abs. 3 übernimmt Art. 17 BayHSchLG. Die Regelung wurde entsprechend Abs. 1 Sätze 1 und 2 flexibilisiert und vereinfacht. Satz 3 entspricht Art. 17 Abs. 2 BayHSchLG.

#### **Zu Art. 12: Akademische Würde „Professor“ oder „Professorin“, Berufsbezeichnung von Professoren und Professorinnen**

Abs. 1 entspricht im Wesentlichen Art. 14 Abs. 1 BayHSchLG. Der Zustimmungsvorbehalt zugunsten des Staatsministeriums (Art. 14 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 BayHSchLG) wird durch einen Zustimmungsvorbehalt zugunsten der jeweiligen Hochschule ersetzt (Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2). Eine gesetzliche Regelung der Verpflichtung zur Mitteilung der Entscheidung an das Staatsministerium (Art. 14 Abs. 1 Satz 2 BayHSchLG) ist entbehrlich.

Die Regelungen für Professoren und Professorinnen in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis (Art. 10 Abs. 4 Satz 2 BayHSchLG) werden an die Bestimmungen, die für Professoren und Professorinnen in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und auf Zeit gelten (Abs. 1), angepasst (Abs. 2).

Abs. 3 entspricht Art. 14 Abs. 2 BayHSchLG und wird an die Einführung der Bundesbesoldungsordnung W in Bayern zum 1. Januar 2005 angepasst. Die bisherige Besoldungsgruppe C 4 entspricht der Besoldungsgruppe W 3 an Universitäten und Kunsthochschulen, die Besoldungsgruppe C 3 der Besoldungsgruppe W 2 an Universitäten.

#### **Zu Art. 13: Rechte nach dem Eintritt in den Ruhestand**

Die Rechte der Professoren und Professorinnen nach dem Eintritt in den Ruhestand (Art. 10 Abs. 3 BayHSchLG) werden unverändert in Art. 13 übernommen.

#### **Zu Art. 14 bis 17: Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen**

Die Bestimmungen im 3. Kapitel (Art. 18 bis 21 a) des Ersten Abschnitts des Bayerischen Hochschullehrergesetzes über wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten und Obergeringiere entfallen im Rahmen der Umsetzung der als Leitbild durch das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3835) eingeführten neuen Personalstruktur des Hochschulrahmengesetzes. Als neuen Qualifizierungsweg für die Berufung auf eine Professur führt das Hochschulrahmengesetz die Juniorprofessur neben der Habilitation als Leitbild ein (§§ 42 ff HRG).

**Art. 14** regelt die Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen und setzt damit § 47 HRG in das Landesrecht um. Satz 1 Nr. 1 regelt den Nachweis der erforderlichen Hochschulausbildung entsprechend Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1.

**Art. 15** regelt die dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen. § 48 Abs. 1 Satz 1 HRG regelt rahmenrechtlich, dass für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen ein

zweiphasiges Dienstverhältnis vorzusehen ist, das insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen soll. Der Gesetzentwurf nimmt die damit verbundenen Freiräume für den Landesgesetzgeber wahr. Nach Art. 15 Abs. 1 Satz 1 werden Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen grundsätzlich für die Dauer von drei Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. Damit kann das Beamtenverhältnis auf Zeit der ersten Phase der Juniorprofessur auch kürzer oder länger als drei Jahre sein. Abs. 1 Sätze 2 und 3 entsprechen § 48 Abs. 1 HRG. In Satz 2 wird ergänzend zu den rahmenrechtlichen Vorgaben bestimmt, dass der Fakultätsrat die Bewährung als Hochschullehrer oder Hochschullehrerin durch eine Evaluierung der Leistungen in Forschung oder Kunst und in der Lehre sowie auf der Grundlage auswärtiger Gutachten festzustellen hat. Eine Verwendung der Ergebnisse der studentischen Bewertungen der Lehre (Art. 10 Abs. 3 BayHSchG-Entwurf) sieht der Gesetzentwurf nicht vor. Die Zwischenevaluation am Ende der ersten Phase ist Grundlage für die Verlängerung des Beamtenverhältnisses, die nach außen mit der Feststellung verbunden ist, dass der Juniorprofessor oder die Juniorprofessorin sich als Hochschullehrer oder Hochschullehrerin bewährt hat. Angesichts der Bedeutung dieser Feststellung für die wissenschaftliche Laufbahn ist die Einholung externer Gutachten insbesondere zur Bewertung der Leistungen des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin in der Forschung geboten. Die Entscheidung über die Verlängerung des Beamtenverhältnisses wird im Interesse der Stärkung der Eigenverantwortung der Hochschulen der Hochschulleitung übertragen; sie entscheidet auf der Grundlage eines Vorschlags des Fakultätsrats. Mit Satz 4 wird im Rahmen der „Sollvorschrift“ des § 48 Abs. 1 Satz 1 HRG in besonderen Ausnahmefällen eine Verlängerung des Dienstverhältnisses über sechs Jahre hinaus zugelassen. Diese Regelung soll insbesondere die Rechtsgrundlage dafür schaffen, besonders hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlern, die in absehbarer Zeit einen Ruf auf eine Professur erwarten dürfen, zeitlich befristet ein Verbleiben an der Hochschule zu ermöglichen. Satz 8 entspricht der für wissenschaftliche und künstlerische Assistenten geltenden Regelung des Art. 19 Abs. 1 Satz 5 BayHSchLG.

In Art. 15 Abs. 2 wird das Recht zur Führung der Bezeichnung „Professor“ oder „Professorin“ als akademische Würde geregelt. In der Bundesbesoldungsordnung W (Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes) ist bei der Besoldungsgruppe W 1 die Amtsbezeichnung „Professor als Juniorprofessor“ vorgesehen. Nach dem Besoldungsrecht ist die Amtsbezeichnung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen nicht klar geregelt. Es ist die Auffassung vertretbar, dass die Amtsbezeichnung „Professor“ oder „Professorin“ ist und der Zusatz „als Juniorprofessor“ nicht Teil der zu führenden Amtsbezeichnung ist. Der Gesetzentwurf sieht zur Klarstellung die Führung der Bezeichnung „Professor“ oder „Professorin“ als akademische Würde vor. Diese Bezeichnung darf nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin nicht weitergeführt werden.

Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen werden in der Regel in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen. In Ausnahmefällen kann nach Art. 15 Abs. 3 für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden (vgl. § 48 Abs. 2 HRG).

**Art. 16** regelt die Dienstaufgaben, die nach § 43 HRG denen der Professoren und Professorinnen entsprechen. In Satz 1 wird klar gestellt, dass die selbstständige Wahrnehmung der der Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben der Qualifizierung für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule dient. Da die Dienstaufgaben der Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen denen der Professoren und Professorinnen entsprechen, kann im Übrigen auf Art. 9 verwiesen werden. Zu

den Aufgaben der Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen gehört insbesondere auch die Mitwirkung an Prüfungen. Die Befugnis zur Abnahme von Hochschulprüfungen richtet sich im Übrigen nach Art. 62 BayHSchG. Abweichend von Art. 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 gehört die Erstattung von Gutachten in Berufungsverfahren und zur Feststellung der Bewährung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen als Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen nicht zu den hauptberuflichen Aufgaben der Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen, da die Juniorprofessur selbst dem Erwerb der Qualifikation für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule dient.

**Art. 17** enthält beamtenrechtliche Sonderregelungen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen. Abs. 1 Satz 1 entspricht § 50 Abs. 1 Satz 1 HRG. Durch Satz 2 Halbsatz 1 und die Verweisung auf Art. 10 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2, Satz 2 und Abs. 2 werden die Bestimmungen der §§ 49, 50 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 HRG für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen in Landesrecht umgesetzt.

Art. 17 Abs. 2 entspricht Art. 21 a Abs. 2 BayHSchLG unter Berücksichtigung der Änderungen des § 50 Abs. 3 HRG durch das HdVÄndG. Die bisher für Oberassistenten, Oberingenieure sowie wissenschaftliche und künstlerische Assistenten geltenden Regelungen über die Verlängerung von Beamtenverhältnissen auf Zeit oder eines befristeten Angestelltenverhältnisses gelten nunmehr für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen.

#### **Zu Art. 18: Berufung von Professoren, Professorinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen**

Die Berufungen sind derzeit im 4. Kapitel des 1. Abschnitts des Bayerischen Hochschulgesetzes (Art. 56 und 57) geregelt. Aus systematischen Gründen wird die Regelung der Berufungen (Berufungsverfahren) in das Bayerische Hochschulpersonalgesetz übernommen, in dem die Einstellungs Voraussetzungen und die dienstrechtliche Stellung von Professoren, Professorinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen geregelt sind. Im Rahmen der Neufassung der Bestimmungen über das Berufungsverfahren wird die Verantwortung der Hochschule für die Berufung verdeutlicht und das Berufungsverfahren als Verfahren der Hochschule ausgestaltet; das Berufungsverfahren wird gestrafft, die Kompetenzen der Hochschulleitung werden gestärkt. Die Entscheidung über die Berufung von Professoren und Professorinnen bleibt beim Staatsminister für Wissenschaft, Forschung und Kunst; die Entscheidung über die Berufung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen wird der Hochschule übertragen.

Abs. 1 entspricht weitgehend Art. 56 Abs. 2 BayHSchG. Die Zuständigkeit der Hochschulleitung für die Prüfung und Entscheidung, in welcher fachlichen Ausrichtung Professuren besetzt werden, wird gesetzlich festgelegt. Die Verpflichtung, die betroffenen Fakultätsräte anzuhören, gewährleistet eine angemessene Beteiligung der von diesen Entscheidungen betroffenen Fakultäten. Soweit der Klinikbereich betroffen ist, ist der Klinikumsvorstand zu beteiligen.

Der Gesetzentwurf verzichtet auf detaillierte Regelungen für die Vorlage von Berufungsvorschlägen. Die Verpflichtung der Hochschulleitung, für jedes Berufungsverfahren einen Berichterstatter oder eine Berichterstatterin zu bestellen, dient der Straffung und Beschleunigung des Berufungsverfahrens (Abs. 2 Satz 1). Als Berichterstatter oder Berichterstatterin kann nur in besonderen Ausnahmefällen ein Mitglied der Hochschule bestellt werden, das nicht Professor oder Professorin ist. Satz 3 dient der Beschleunigung der Berufungsverfahren.

Abs. 3 regelt die Ausschreibung und setzt § 45 HRG um. Satz 1 entspricht § 45 Satz 1 HRG. Satz 2 regelt den Inhalt der Aus-

schreibung und die Genehmigungsbedürftigkeit der Ausschreibung. Diese entfällt, wenn die fachliche Ausrichtung der zu besetzenden Professur eine Zielvereinbarung oder dem Entwicklungsplan der Hochschule entspricht, dem das Staatsministerium zugestimmt hat. Die Sätze 3 und 4 regeln auf der Grundlage des § 45 Satz 2 HRG Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht. Satz 3 betrifft den Verzicht auf die Ausschreibung bei der Umwandlung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (Art. 8 Abs. 2 Sätze 5 bis 7). Entsprechendes gilt für die Berufung eines Professors oder einer Professorin aus einem befristeten Beschäftigungsverhältnis in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis auf derselben Professur. Satz 4 betrifft in Nr. 1 den in § 45 Satz 2 HRG beispielhaft genannten Fall der Berufung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Satz 4 Nr. 2 lässt eine Ausnahme von der Ausschreibungspflicht in Fällen zu, in denen für die Besetzung einer Professur eine herausragende Persönlichkeit gewonnen werden kann. In diesem Fall bedarf das Absehen von einer Ausschreibung des Einvernehmens mit dem Staatsministerium.

Abs. 4 regelt die Aufstellung des Berufungsvorschlags. Hierfür bildet der Fakultätsrat, falls die Hochschule nicht in Fakultäten gegliedert ist, der Senat (vgl. Art. 19 Abs. 4 Satz 2 BayHSchG-Entwurf) einen Berufungsausschuss, dem neben Professoren und Professorinnen je ein Vertreter oder eine Vertreterin aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Studierenden sowie die Frauenbeauftragte der Hochschule stimmberechtigt angehören. Durch die stimmberechtigte Mitwirkung soll die Mitverantwortung der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Studierenden bei Berufungen gestärkt werden. Die stimmberechtigte Mitwirkung der Frauenbeauftragten dient der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags im Rahmen von Berufungsverfahren. Satz 2 stellt sicher, dass die Professoren und Professorinnen im Berufungsausschuss über die Mehrheit der Stimmen verfügen. Die Beteiligung mindestens eines auswärtigen Mitglieds im Berufungsausschuss soll die Qualität der Auswahlentscheidungen verbessern (Satz 3). Satz 4 stellt die notwendige Beteiligung des Universitätsklinikums sicher, wenn mit der zu besetzenden Professur Aufgaben im Universitätsklinikum verbunden sind. Satz 5 legt den Grundsatz fest, dass für die Erstellung des Berufungsvorschlags auswärtige und vergleichende Gutachten einzuholen sind und der Berufungsvorschlag in der Regel drei Namen enthält; der Verzicht auf vergleichende Gutachten nach Halbsatz 2 berücksichtigt die Besonderheiten im Bereich der künstlerischen Professuren. Die Sätze 8 und 9 regeln das „Hausberufungsverbot“ entsprechend dem bisherigen Art. 57 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 1 BayHSchG. Im Hinblick auf die Einführung der Bundesbesoldungsordnung W zum 1. Januar 2005, in deren Rahmen im Fachhochschulbereich nur bis zu 10 v.H. der Professorenstellen in der Besoldungsgruppe W 3 ausgebracht werden können, ist die bisherige Sonderregelung des Art. 57 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 BayHSchG entbehrlich. Satz 9 erleichtert „Hausberufungen“ von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen. Waren diese bereits bei der Berufung als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin Mitglied der Hochschule, sind „Hausberufungen“ nur bei Vorliegen besonderer Gründe zulässig. Besondere Gründe in diesem Sinn können insbesondere vorliegen, wenn der Juniorprofessor oder die Juniorprofessorin im Rahmen der Evaluierung besonderes herausragend bewertet wurde oder für die zu besetzende Professur im Hinblick auf deren fachliche Ausrichtung in besonderer Weise fachlich geeignet ist. Satz 10 dient der Feststellung der pädagogischen Eignung. Satz 11 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Art. 56 Abs. 4 Satz 5 BayHSchG. Satz 12 regelt die Abgabe eines Sondervotums; dieses Recht wird auf die stimmberechtigten Mitglieder des Berufungsausschusses

sowie die Professoren und Professorinnen der Fakultät beschränkt. Im Rahmen der Neufassung der Bestimmungen über das Berufungsverfahren wird auf Detailregelungen verzichtet, die nicht zwingend durch den Gesetzgeber zu regeln sind. Der Zielsetzung der Neuregelung entsprechend, das Berufungsverfahren als Verfahren der Hochschule auszugestalten, entspricht es, nähere Regelungen der Grundordnung der Hochschule zu überlassen (Satz 13).

Im Interesse der Straffung des Berufungsverfahrens wird der vom Berufungsausschuss aufgestellte Berufungsvorschlag dem Senat zugeleitet, der zum Berufungsvorschlag und zu etwaigen Sondervoten Stellung nimmt (Abs. 5 Satz 1). Die Entscheidung über den Berufungsvorschlag wird im Hinblick auf deren strategische Bedeutung für die Entwicklung der Hochschule der Hochschulleitung übertragen. Der Fakultätsrat, der bei der Aufstellung des Berufungsvorschlags durch den von ihm im Einvernehmen mit der Hochschulleitung eingesetzten Berufungsausschuss repräsentiert wird, wird nur beteiligt, wenn die Hochschulleitung vom Berufungsvorschlag des Berufungsausschuss abzuweichen beabsichtigt (Satz 3). Im Interesse der Stärkung des Präsidenten oder der Präsidentin wird diesem oder dieser das Recht eingeräumt, ein Sondervotum abzugeben, zu dem gegebenenfalls ebenfalls der Fakultätsrat zu hören ist (Satz 4).

Abs. 6 Satz 1 entspricht inhaltlich dem bisherigen Art. 57 Abs. 1 Sätze 1 und 2 BayHSchG. Satz 1 Halbsatz 2 enthält eine gesetzliche Ermächtigung, die Zuständigkeit für Berufungsentscheidungen innerhalb des Staatsministeriums zu delegieren. Der Gesetzentwurf trägt aus Gründen der Rechtssicherheit insoweit einer Entscheidung des Verwaltungsgerichts München vom 11. Juli 2005 Rechnung, wonach im Hinblick auf die persönliche Zuständigkeit des Staatsministers für Berufungsentscheidungen nach dem geltenden Recht eine Übertragung dieser Zuständigkeit innerhalb des Staatsministeriums nicht zulässig sei, weil der Gesetzgeber keine Delegationsmöglichkeit vorgesehen habe. Satz 2 entspricht weitgehend dem bisherigen Art. 57 Abs. 2 BayHSchG. Auf die bisherige Regelung in Art. 57 Abs. 3 BayHSchG kann im Hinblick auf die fehlende praktische Bedeutung verzichtet werden. Ein Oktroi des Staatsministers oder der Staatsministerin entspräche auch nicht der Neugestaltung des Verhältnisses von Staat und Hochschulen. Die Entscheidung über die Berufung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen wird auf den Präsidenten oder die Präsidentin übertragen (Satz 3).

Abs. 7 entspricht der bisherigen Regelung des Art. 56 Abs. 7 Sätze 3 bis 5 BayHSchG.

Abs. 8 übernimmt im Wesentlichen den bisherigen Art. 57 Abs. 4 BayHSchG. Die Neufassung erweitert die Entscheidungsfreiräume der Hochschule; auf den bisherigen Einvernehmensvorbehalt des Staatsministeriums bei einer übergangsweisen Beschäftigung über die Dauer von zwei Semestern hinaus oder in klinischen Einrichtungen wird verzichtet. Bei Stellen, die das Klinikum betreffen (z.B. Leitung einer klinischen Einrichtung), ist aber künftig das Einvernehmen mit dem Ärztlichen Direktor oder der Ärztlichen Direktorin erforderlich (Satz 1). Satz 2 entspricht inhaltlich dem bisherigen Art. 57 Abs. 4 Satz 2 BayHSchG und dient der Beschleunigung der Wiederbesetzung von Professuren.

Abs. 9 übernimmt den bisherigen Art. 57 Abs. 5 BayHSchG.

#### **Zu Art. 19: Einstellungsvoraussetzungen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

Art. 19 bis 21 übernehmen im Wesentlichen die Art. 22 bis 24 BayHSchLG über die Dienstaufgaben, dienstrechtliche Stellung und Einstellungsvoraussetzungen wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Art. 19 entspricht weitgehend Art. 24 BayHSchLG.

Abs. 1 regelt die Mindestvoraussetzungen für die Einstellung von Akademischen Räten und Akademischen Rätinnen im Beamtenverhältnis auf Probe oder Lebenszeit. Satz 1 Nr. 2 wird durch die Einfügung der Worte „oder ein in einem förmlichen Verfahren als laufbahnrechtlich gleichwertig anerkanntes Studium in einem Fachhochschulstudiengang“ an Art. 26 Abs. 1 Nr. 1 BayBG in der Fassung des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher und erziehungsgeldrechtlicher Vorschriften vom 25. Juni 2003 (GVBl S. 374) angepasst. Damit können unter bestimmten Voraussetzungen auch Absolventen und Absolventinnen eines Fachhochschulstudiengangs zum Akademischen Rat oder zur Akademischen Rätin ernannt werden. Die zusätzlichen Qualifikationsvoraussetzungen in Art. 24 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Halbsätze 2 und 3 BayHSchLG bedürfen nicht zwingend einer gesetzlichen Regelung. Sie können je nach den Anforderungen der zu besetzenden Stellen, z. B. im Rahmen einer Ausschreibung der Stelle, verlangt werden. Die Zulassung von Ausnahmen von dem in Satz 1 Nr. 3 genannten Erfordernis bedarf künftig im Interesse der Stärkung der Eigenverantwortung der Hochschulen nicht mehr einer Entscheidung des Staatsministeriums.

Abs. 2 Sätze 1 und 2 entsprechen Art. 24 Abs. 2 BayHSchLG. Durch Satz 3 wird neu die Möglichkeit eröffnet, an Fachhochschulen wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen befristet zu beschäftigen, die keinen Hochschulabschluss nach Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 nachweisen können. Damit soll der zunehmenden Bedeutung der anwendungsbezogenen Forschung an Fachhochschulen Rechnung getragen und die Durchführung von Drittmittelprojekten gefördert werden. Die befristet beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen aus den Drittmitteln finanziert und unter Berücksichtigung der tarifrechtlichen Regelungen vergütet werden.

#### **Zu Art. 20: Dienstrechtliche Stellung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen**

Satz 1 entspricht Art. 23 Abs. 1 BayHSchLG. Hiernach ist die Verbeamtung die Regel. Im Übrigen ist die Begründung eines Angestelltenverhältnisses insbesondere bei einer befristeten Tätigkeit, aber auch bei einer Beschäftigung an Kunsthochschulen möglich (Satz 2).

#### **Zu Art. 21: Dienstaufgaben von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen**

Art. 21 entspricht im Wesentlichen Art. 22 BayHSchLG. Eine detaillierte Definition der „wissenschaftlichen Dienstleistungen“ durch den Gesetzgeber ist entbehrlich. Abs. 1 Satz 2 ersetzt den bisherigen Art. 23 Abs. 3 BayHSchLG. In Satz 3 wird verdeutlicht, dass die Dienstaufgaben auch die Wahrnehmung von Aufgaben im rechtlich verselbstständigten Klinikum einschließen.

#### **Zu Art. 22: Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Weiterqualifizierungsaufgaben**

Art. 22 enthält eine Neufassung des Art. 25 BayHSchLG im Hinblick auf die Neuregelung der Personalkategorie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in § 53 HRG. § 53 Abs. 2 HRG enthält nunmehr eine Rechtsgrundlage für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, denen Aufgaben übertragen werden können, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. Ihnen soll nach § 53 Abs. 2 HRG im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zur eigener wissenschaftlicher Arbeit

gegeben werden. Diese rahmenrechtlichen Bestimmungen werden durch Art. 22 Abs. 1 Sätze 1 und 2 in das Landesrecht umgesetzt. Die Anwendung des Art. 21 Abs. 1 Sätze 2 und 4 bedeutet, dass die allgemein für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geltenden Bestimmungen über die Anordnungsbefugnis und die Übertragung der selbstständigen Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre auch für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Weiterqualifizierungsaufgaben gelten (Satz 3).

Abs. 2 enthält nähere Regelungen für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, denen Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind. Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Art. 25 Abs. 1 Satz 3 BayHSchLG. Im Interesse der Förderung der Promotion von Fachhochschulabsolventen lässt Satz 2 Halbsatz 2 Ausnahmen von dem Erfordernis eines abgeschlossenen Hochschulstudiums im Sinn des Art. 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 für Fachhochschulabsolventen zu.

Abs. 3 regelt die dienstrechtliche Stellung wissenschaftlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, denen Aufgaben übertragen werden, die auch der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (z.B. Habilitation) förderlich sind. Sie können in einem befristeten Angestelltenverhältnis oder im Rahmen eines Beamtenverhältnisses auf Zeit als Akademischer Rat, Akademische Rätin, Akademischer Oberrat oder Akademische Oberrätin beschäftigt werden.

Abs. 4 regelt die Einstellungs Voraussetzungen für den genannten Personenkreis im Beamtenverhältnis auf Zeit. Die Einstellungs Voraussetzungen entsprechen weitgehend denen, die für die Ernennung zum Akademischen Rat oder zur Akademischen Rätin im Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit in Art. 19 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 bis 3 festgelegt sind. Im Hinblick auf die Weiterqualifizierungsfunktion wird darüber hinaus eine praktische Tätigkeit nach dem Erwerb dieser Einstellungs Voraussetzungen nicht für erforderlich gehalten. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Art. 19 Abs. 1 Sätze 2 und 3 entsprechend. Die Ernennung zum Akademischen Oberrat oder zur Akademischen Oberrätin im Beamtenverhältnis auf Zeit setzt zusätzlich zu den für die Ernennung zum Akademischen Rat oder zur Akademischen Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit erforderlichen Einstellungs Voraussetzungen voraus, dass die Einstellungs Voraussetzungen für Professoren und Professorinnen an Universitäten oder an Kunsthochschulen vorliegen. Das Beamtenverhältnis auf Zeit des Akademischen Oberrats oder der Akademischen Oberrätin steht damit insbesondere zur Verfügung, wenn das Beamtenverhältnis eines Juniorprofessors oder einer Juniorprofessorin ausgelaufen ist oder eine Berufung auf eine Professur in absehbarer Zeit zu erwarten ist. Es kommt auch in Betracht bei habilitierten wissenschaftlichen Assistenten, deren Dienstverhältnis ausgelaufen ist und die aufgrund In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes nicht mehr als Oberassistenten beschäftigt werden können.

Abs. 5 regelt die Dauer des Beamtenverhältnisses auf Zeit von Akademischen Räten, Akademischen Rätinnen, Akademischen Oberräten und Akademischen Oberrätinnen. Das Beamtenverhältnis auf Zeit von Akademischen Räten und Akademischen Rätinnen ist zunächst auf drei Jahre befristet (Satz 1). Das Dienstverhältnis kann um weitere drei Jahre verlängert werden. Nach Ablauf der Dienstzeit als Akademischer Rat oder Akademischer Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit ist eine Ernennung zum Akademischen Oberrat oder zur Akademischen Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit möglich. Das Dienstverhältnis auf Zeit eines Akademischen Oberrats oder einer Akademischen Oberrätin auf Zeit ist in Anlehnung an Art. 21 Abs. 2 Satz 1 BayHSchLG auf bis zu vier Jahre begrenzt. Im Übrigen ist eine Verlängerung des Dienstverhältnisses oder eine erneute Ernennung zum Akademi-

schen Rat, zur Akademischen Rätin, zum Akademischen Oberrat oder zur Akademischen Oberrätin im Beamtenverhältnis auf Zeit ausgeschlossen. Hiervon unberührt bleibt eine Verlängerung des Dienstverhältnisses in Fällen des Art. 17 Abs. 2 BayHSchLG. Die Sätze 3 und 4 entsprechen den bisher für wissenschaftliche und künstlerische Assistenten geltenden Bestimmungen in Art. 19 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 3 und Satz 5 BayHSchLG.

Abs. 6 enthält nähere Regelungen für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Sinn des Abs. 3 in einem befristeten Angestelltenverhältnis. Für sie gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften über die Einstellungs Voraussetzungen und über die Befristung von Dienstverhältnissen entsprechend.

Abs. 7 regelt die entsprechende Anwendung der Bestimmungen des Abs. 1 bis 6 für künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

#### **Zu Art. 23: Personal mit ärztlichen Aufgaben**

Die Vorschrift entspricht Art. 26 BayHSchLG. Soweit Personal mit ärztlichen Aufgaben im Dienst eines Universitätsklinikums als Anstalt des öffentlichen Rechts steht, fällt es nicht in den Geltungsbereich dieses Gesetzes. Art. 23 betrifft nur das hauptberuflich im Dienst des Freistaates Bayern stehende Personal mit ärztlichen Aufgaben (z.B. in klinischen Einrichtungen, die nicht dem Klinikum zugeordnet sind). Sie sind dienst- und mitgliedschaftsrechtlich wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gleichgestellt. Die Vorschrift wurde auch den Änderungen der Personalstruktur durch das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3835) angepasst.

#### **Zu Art. 24: Einstellungs Voraussetzungen, Rechtsstellung und Dienstaufgaben von Lehrkräften für besondere Aufgaben**

Abs. 1 regelt die Einstellungs Voraussetzungen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (die bisherigen Sonderregelungen in Art. 27 Abs. 2 Satz 2 BayHSchLG für den Bereich der Lehrerbildung können in die nach Abs. 1 Satz 2 vorgesehene Rechtsverordnung aufgenommen werden).

Abs. 2 regelt in Anlehnung an Art. 27 Abs. 3 BayHSchLG die Rechtsstellung von Lehrkräften für besondere Aufgaben.

Abs. 3 Satz 1 übernimmt in gestraffter Form Art. 27 Abs. 1 BayHSchLG. Satz 2 entspricht Art. 27 Abs. 4 BayHSchLG.

#### **Zu Art. 25: Bestellung von Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen**

Art. 25 entspricht Art. 28 BayHSchLG. Die Bestimmungen über die Bestellung werden im Interesse der Deregulierung deutlich gestrafft.

Abs. 1 regelt die Voraussetzungen für die Bestellung zum Honorarprofessor oder zur Honorarprofessorin. Die Neufassung beschränkt sich auf zwei Voraussetzungen, nämlich das Vorliegen der Einstellungs Voraussetzungen für Professoren und Professorinnen der betreffenden Hochschulart und Eignung für die Lehre. Die Bestellung ist ausgeschlossen, wenn die betreffende Person noch als Professor oder Professorin in Deutschland tätig ist, ohne verpflichtet zu sein oder sich im Ruhestand zu befinden. Entsprechendes gilt bei einer vergleichbaren Rechtsstellung im Ausland. Die bisherige Regelung über die „Unvereinbarkeit“ einer Honorarprofessur mit vergleichbaren Rechtsstellungen wird auf den Fall der Tätigkeit als Professor oder Professorin beschränkt; dies gilt auch für eine vergleichbare Rechtsstellung im Ausland.

Abs. 2 regelt die Zuständigkeit für das Verfahren der Bestellung. Für die Bestellung von Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen ist der Staatsminister oder die Staatsministerin zuständig; damit soll eine stringente, landeseinheitliche Praxis bei der Umsetzung der Bestimmungen über die Honorarprofessur gewährleistet werden. Der Vorschlag der Hochschule bedarf einer Berufungsvorschlägen entsprechenden Begründung; auswärtige Gutachten sollen dabei eingeholt werden.

#### **Zu Art. 26: Rechtsstellung von Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen**

Abs. 1 entspricht Art. 29 Abs. 1 BayHSchLG.

Abs. 2 geht davon aus, dass Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen die Obliegenheit zur unentgeltlichen Lehre im Umfang von mindestens zwei Lehrveranstaltungsstunden haben; das Lehrangebot muss sich am Lehrbedarf der Hochschulen ausrichten. Im Übrigen beschränkt sich die Regelung auf die Festlegung, dass eine Lehrvergütung nach Maßgabe der vom Staatsministerium erlassenen Bestimmungen möglich ist.

Abs. 3 entspricht Art. 29 Abs. 3 BayHSchLG.

#### **Zu Art. 27: Widerruf der Bestellung zum Honorarprofessor oder zur Honorarprofessorin**

Die bisherige Regelung in Art. 30 BayHSchLG über das Erlöschen, den Widerruf und die Rücknahme der Bestellung wird vereinfacht und gestrafft. Die Neuregelung sieht nur den Widerruf der Bestellung vor.

Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 entspricht Art. 25 Abs. 1 Satz 2 BayHSchPG. Ein Widerruf ist hiernach zulässig, wenn der Honorarprofessor oder die Honorarprofessorin zum Professor oder zur Professorin an einer Hochschule im Geltungsbereich des Grundgesetzes ernannt wird oder eine vergleichbare Rechtsstellung im Ausland erhält. Auf die Begründung zu Art. 25 Abs. 1 wird ergänzend Bezug genommen. Der Satz 1 Nr. 2 entspricht Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 BayHSchLG. Die Obliegenheit zur Lehre wird dabei der Praxis entsprechend auf den Umfang von zwei Lehrveranstaltungsstunden festgelegt. Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1 und 2 entsprechen Art. 30 Abs. 1 Nrn. 3 und 4 BayHSchLG.

Abs. 2 entspricht Art. 30 Abs. 4 BayHSchLG.

#### **Zu Art. 28: Rechtsstellung der Privatdozenten und Privatdozentinnen**

Art. 28 entspricht Art. 31 BayHSchLG.

#### **Zu Art. 29: Außerplanmäßige Professoren und Professorinnen**

In Abs. 1 werden die bisherigen Regelungen des Art. 32 Abs. 1 und 2 BayHSchLG zusammengefasst. Die Voraussetzungen für die Bestellung zum außerplanmäßigen Professor oder zur außerplanmäßigen Professorin werden flexibler gestaltet. Unter einer Tätigkeit als Hochschullehrer und Hochschullehrerin ist auch eine der Tätigkeit des Privatdozent oder Privatdozentin vergleichbare Tätigkeit im Ausland oder die Vertretung einer Professur zu verstehen. Eine Abkürzung der „Sechs-Jahres-Frist“, die bei Vorliegen außergewöhnlicher wissenschaftlicher Leistungen möglich ist, bedarf nicht mehr des Einvernehmens mit dem Staatsministerium (Stärkung der Eigenverantwortung der Hochschulen, Deregulierung durch Abbau von Mitwirkungsvorbehalten).

Abs. 2 Satz 1 stellte klar, dass die Bestellung zum außerplanmäßigen Professor oder zur außerplanmäßigen Professorin die bisherige Rechtsstellung unberührt lässt. Satz 2 entspricht Art. 32 Abs. 1 Satz 2 BayHSchLG.

#### **Zu Art. 30: Widerruf der Lehrbefugnis und der Bestellung zum außerplanmäßigen Professor oder zur außerplanmäßigen Professorin**

In Abs. 1 werden die bisherigen Regelungen des Art. 33 Abs. 1 bis 3 BayHSchLG zusammengefasst. Für den Widerruf der Lehrbefugnis und der Bestellung zum außerplanmäßigen Professor oder zur außerplanmäßigen Professorin gelten die Bestimmungen von Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen entsprechend. Satz 1 Halbsatz 2 dient dem Zweck, zeitgleiche Lehrbefugnisse an mehreren Hochschulen zu vermeiden. Im Hinblick auf die Zuständigkeit der Hochschule für die Erteilung der Lehrbefugnis und die Bestellung zum außerplanmäßigen Professor oder zur außerplanmäßigen Professorin ist in Satz 2 eine entsprechende Zuständigkeitsregelung einzufügen. Diese Regelung erfasst auch die Zustimmung für die Entgegennahme des Verzehrs auf die Lehrbefugnis oder auf die Bestellung zum außerplanmäßigen Professor oder zur außerplanmäßigen Professorin.

Abs. 2 entspricht inhaltlich Art. 33 Abs. 4 BayHSchLG.

#### **Zu Art. 31: Bestellung, Rechtsstellung und Aufgaben von Lehrbeauftragten**

In Art. 31 werden die bisherigen Regelungen in Art. 34 und 35 BayHSchLG zusammengefasst und gestrafft.

Mit den Sätzen 1 und 2 des Abs. 1 werden § 55 Sätze 1 und 2 HRG in das Landesrecht umgesetzt. Im Übrigen entspricht Abs. 1 Art. 35 Abs. 1 und 2 BayHSchLG. Satz 5 setzt § 55 Satz 4 HRG in das Landesrecht um.

Abs. 2 übernimmt Art. 35 Abs. 3 BayHSchLG. Im Interesse der Förderung der Weiterbildung in den Hochschulen sieht der Gesetzentwurf in Satz 2 eine Ausnahme von dem in Satz 1 gestellten Grundsatz vor, wenn Lehrveranstaltungen im Bereich der Weiterbildung über die dienstrechtliche obliegende Lehrverpflichtung hinaus durchgeführt werden.

Abs. 3 entspricht Art. 34 Satz 3 BayHSchLG; mit ihm wird § 55 Satz 3 HRG in das Landesrecht umgesetzt.

Abs. 4 entspricht Art. 35 Abs. 4 BayHSchLG. Der bisherige Art. 35 Abs. 5 BayHSchLG entfällt; die Mitteilung der Lehraufträge unter Beifügung der Unterlagen an das Staatsministerium ist nicht erforderlich.

#### **Zu Art. 32: Lehrauftragsvorschriften**

Art. 32 entspricht inhaltlich dem Art. 36 BayHSchLG.

#### **Zu Art. 33: Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, studentische Hilfskräfte**

Abs. 1 übernimmt Art. 37 Abs. 1 und 2 BayHSchLG; dabei werden die anzuwendenden Vorschriften aktualisiert. Satz 3 stellt klar, dass wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte (vgl. § 57 a Abs. 1 Satz 1 HRG) nebenberuflich tätige wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind.

Abs. 2 übernimmt die Sätze 1 und 2 des Art. 37 Abs. 3 BayHSchLG. Von der Übernahme des bisherigen Satzes 3 wird abgesehen. Die Befristung von Arbeitsverträgen mit studentischen Hilfskräften ist in § 57 e HRG geregelt. Diese Bestimmung gilt unmittelbar. Über § 57 e HRG hinausgehende Vorgaben sind nicht erforderlich. Die Hochschulen sollen eigenverantwortlich im Rahmen der Bestimmungen des § 57 e HRG über die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen mit studentischen Hilfskräften entscheiden.

**Zu Art. 34: Entpflichtung und Altergrenze**

In Art. 34 werden die Bestimmungen des Art. 38 BayHSchLG über die Entpflichtung und die Altersgrenze übernommen. Diese Übergangsregelung hat weiterhin Bedeutung.

**Zu Art. 35: Übergangsvorschriften für am 30. September 1978 vorhandene Beamte und Beamtinnen**

Art. 35 übernimmt die bisherige Übergangsregelung des Art. 40 BayHSchLG (Sondervorschriften für vorhandene Beamte), soweit sie nicht gegenstandslos geworden ist. Eine Übernahme des Art. 40 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, Abs. 2 und Abs. 3 BayHSchLG ist nicht erforderlich. Art. 43 Abs. 2 Satz 2 sieht im Zusammenhang mit der Aufhebung des Bayerischen Hochschullehrergesetzes vorsorglich vor, dass die durch aufgehobenen Vorschriften eingetretenen Rechtswirkungen und erworbenen subjektiven Recht und Berichtigungen unberührt bleiben.

**Zu Art. 36: Übergangsvorschriften für Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen, außerplanmäßige Professoren und Professorinnen sowie Privatdozenten und Privatdozentinnen**

In Art. 27 und 30 werden der Widerruf der Bestellung von Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen und der Bestellung zum außerordentlichen Professor und zur außerordentlichen Professorin sowie der Widerruf der Lehrbefugnis neu geregelt. Die Übergangsvorschrift in Art. 36 schützt das Vertrauen des genannten Personenkreises auf den Weiterbestand der bisherigen Bestimmungen über das Erlöschen, den Widerruf und die Rücknahme. Ein Widerruf auf der Grundlage der Neuregelung ist deshalb ausgeschlossen, wenn die Bestellung zum Honorarprofessor oder zur Honorarprofessorin oder die Verleihung der Lehrbefugnis nach den bisherigen Bestimmungen nicht erlöschen würde oder diese Bestellung oder Verleihung nicht widerrufen oder zurückgenommen werden könnte.

**Zu Art. 37: Übergangsvorschriften für Professoren und Professorinnen der Besoldungsgruppen C 3 und C 4**

Art. 37 enthält aus Gründen des Vertrauensschutzes eine Übergangsregelung für Professoren und Professorinnen der Besoldungsgruppen C 4 und C 3, die nach der Einführung der neuen Bundesbesoldungsordnung W zum 1. Januar 2005 in der Bundesbesoldungsordnung C verbleiben (§ 77 Abs. 2 Satz 1 Bundesbesoldungsgesetz). Sie sind weiterhin befugt, den Titel „Ordinarius“ oder „Ordinaria“ bzw. „Extraordinarius“ oder „Extraordinaria“ zu führen.

**Zu Art. 38: Übergangsvorschriften für wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten und Obergeringenieure**

Durch Art. 38 wird die Übergangsregelung des § 74 Abs. 1 Satz 1 HRG in das Landesrecht umgesetzt. Die Übergangsregelung erfasst die beim In-Kraft-Treten dieses Gesetzes vorhandenen wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten, Oberassistenten und Obergeringenieure unabhängig davon, ob sie in einem Beamten- oder Angestelltenverhältnis beschäftigt sind. Durch Satz 1 Halbsatz 2 wird klargestellt, dass das Verbleiben in den bisherigen Dienstverhältnissen auch die Verlängerung von Dienstverhältnissen nach Maßgabe der bis zum In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geltenden Bestimmungen einschließt. Für die Anwendung des Art. 4 Abs. 5 Buchst. a des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes, wonach wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten und Obergeringenieure nicht als Beschäftigte im Sinn des

Bayerischen Personalvertretungsgesetzes gelten, wird dies durch Satz 2 ausdrücklich klargestellt.

**Zu Art. 39: Kirchenverträge**

Art. 39 übernimmt die Bestimmungen in Art. 46 BayHSchLG.

**Zu Art. 40: Fachhochschulstudiengänge**

Art. 40 übernimmt Art. 47 Abs. 1 BayHSchLG. Der bisherige Abs. 2 des Art. 47 BayHSchLG wird als Halbsatz 2 des Art. 1 Abs. 1 beibehalten.

**Zu Art. 41: Trimestereinteilung**

Art. 41 entspricht Art. 48 BayHSchLG. Die Vorschrift ist nicht entbehrlich, da in Art. 54 Abs. 1 des Entwurfs eines Bayerischen Hochschulgesetzes die Einteilung des Studienjahres in Trimester auf Antrag einer Hochschule vorgesehen ist.

**Zu Art. 42: Rechts- und Verwaltungsvorschriften**

Art. 42 übernimmt Art. 49 Satz 1 BayHSchLG; dabei werden die bisherigen Zuständigkeitsregelungen für den Erlass von Rechtsverordnungen in Satz 1 zusammengefasst. Satz 2 regelt den Erlass von Verwaltungsvorschriften. Die Übernahme des Art. 49 Satz 2 BayHSchLG ist entbehrlich. Soweit eine Beteiligung des Staatsministeriums der Finanzen beim Erlass von Vorschriften vorgesehen ist, wird dies im Gesetz ausdrücklich geregelt. Im Übrigen ist die notwendige Beteiligung des Staatsministeriums der Finanzen durch § 12 Abs. 3 der Verordnung über die Geschäftsverteilung der Bayerischen Staatsregierung (StRGVV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. April 2001 (GVBl S. 161, BayRS 1102-2-5), zuletzt geändert durch Verordnung vom 10. Mai 2004 (GVBl S. 172), gewährleistet.

**Zu Art. 43: In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten**

Abs. 1 Satz 1 regelt das In-Kraft-Treten des Gesetzes. Satz 2 sieht eine Befristung des Gesetzes bis zum 30. September 2017 vor. Nach Nr. 2.3.8 der Organisationsrichtlinien ist eine Vorschrift zu befristen, wenn sie nur für einen vorübergehenden Zweck erforderlich ist oder wenn sie auch für eine bestimmte Zeit erlassen werden kann und nicht gewichtige Gründe für den unbefristeten Erlass sprechen. Die Staatsregierung verfolgt das Ziel, Gesetze grundsätzlich zu befristen; an das Vorliegen gewichtiger Gründe für den unbefristeten Erlass sind deshalb hohe Anforderungen zu stellen. Mit dem Hochschulpersonalgesetz wird die Personalstruktur an den Hochschulen grundlegend umgestaltet. Bisherige Personalkategorien im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses werden durch die neuen Personalkategorien des Juniorprofessors und der Juniorprofessorin sowie des Akademischen Rats und der Akademischen Rätin auf Zeit sowie des Akademischen Oberrats und der Akademischen Oberrätin auf Zeit ersetzt. Im Rahmen der Neugestaltung des Verhältnisses zwischen Staat und Hochschulen werden den Hochschulen auch im Personalbereich neue Freiräume eröffnet. Es ist deshalb sinnvoll, das Gesetz zu befristen. Mit zehn Jahren ab der Einführung der neuen Organisationsstruktur im Hochschulbereich (1. Oktober 2007) ist die Geltungsdauer dieses Gesetzes in Anlehnung an das Bayerische Hochschulgesetz begrenzt. Vor Ablauf der Geltungsdauer können die Erfahrungen in der Umsetzung insbesondere der neuen Personalstruktur unter Einbeziehung der Weiterentwicklung des Hochschulrechts in der Bundesrepublik Deutschland evaluiert werden. Auf Grund dieser Evaluierung wird der Gesetzgeber zu entscheiden haben, ob die Geltungsdauer verlängert wird oder eine Novellierung des Gesetzes geboten ist.

Mit dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes tritt das Bayerische Hochschullehrergesetz außer Kraft (Abs. 2). Das Außer-Kraft-Treten des Bayerischen Hochschullehrergesetzes erfasst auch eine Reihe von Übergangsregelungen im 3. Abschnitt des Bayerischen Hochschullehrergesetzes, die nicht durch dieses Gesetz ausdrücklich aufrechterhalten bleiben. Es handelt sich hierbei um Bestimmungen, die wegen Zeitablaufs oder Vollzugs entbehrlich geworden oder inzwischen gegenstandslos geworden sind. Durch das Außer-Kraft-Treten dieser Vorschriften wird der Umfang des Vorschriftenbestandes entlastet (Rechtsbereinigung) und die Lesbarkeit der Bestimmungen verbessert. Wegen Zeitablaufs oder

Vollzugs entbehrlich oder aus sonstigen Gründen gegenstandslos geworden sind insbesondere die Bestimmungen in Art. 39, Art. 41 bis 45, Art. 45 a sowie Art. 45 b BayHSchLG.

Satz 2 stellt klar, dass die durch die außer Kraft getretenen Vorschriften eingetretenen Rechtswirkungen sowie subjektive Rechte und Berechtigungen Einzelner, die aufgrund der außer Kraft getretenen Vorschriften in der Vergangenheit erworben wurden, in Bestand und Inhalt unberührt bleiben.