

Gesetzentwurf

der Staatsregierung

zur Änderung des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes

A) Problem

Nach den am 1. Juni 2006 in Kraft getretenen Regelungen des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes (BayHSchPG) sind die beamtenrechtlichen Dienstverhältnisse von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sowie von Akademischen Räten und Rätinnen sowie Oberräten und Oberrätinnen auf Zeit befristet. Grund für die Befristung ist, dass es sich bei den genannten Personalkategorien um Qualifikationsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zum Erwerb der Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren handelt.

Nach Art. 15 Abs. 1 BayHSchPG werden Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen in der ersten Phase der Juniorprofessur grundsätzlich für die Dauer von drei Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. 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. Eine weitere Verlängerung ist grundsätzlich nicht möglich, nur in besonderen Ausnahmefällen kann eine Verlängerung um weitere zwei Jahre vorgenommen werden (Art. 15 Abs. 1 Satz 4 BayHSchPG).

Nach Art. 22 Abs. 5 BayHSchPG erfolgt die Ernennung zum Akademischen Rat oder zur Akademischen Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit in der Funktion eines wissenschaftlichen Mitarbeiters oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin zur Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen für die Dauer von drei Jahren, die Ernennung zum Akademischen Oberrat oder zur Akademischen Oberrätin im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von vier Jahren. Das Dienstverhältnis eines Akademischen Rats oder einer Akademischen Rätin auf Zeit kann einmal um bis zu weitere drei Jahre verlängert werden. Eine weitere Verlängerung im Beamtenverhältnis auf Zeit ist nicht möglich.

Allerdings sind bei beiden Personalkategorien Verlängerungsmöglichkeiten nach Art. 17 Abs. 2 BayHSchPG aus den dort genannten Gründen möglich. Insgesamt darf die Verlängerung aus diesen Gründen die Dauer von vier Jahren nicht überschreiten. Diese Verlängerungsmöglichkeiten entsprechen im Wesentlichen denen, die in den entsprechenden Vorschriften des bis zum 31. Mai 2006 geltenden Bayerischen Hochschullehrergesetzes (Art. 21a BayHSchLG) sowie den hochschulrahmenrechtlichen Vorgaben in den §§ 57 a ff HRG a.F. vorgesehen waren.

Der Bundesgesetzgeber hat die §§ 57a ff HRG mittlerweile aufgehoben und den gesamten Regelungskomplex der Befristung von Arbeitsverhältnissen im Hochschulbereich mit Ausnahme der Beschäftigung von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz verankert. Dieses Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG; BGBl I S. 506) ist am 18. April 2007 in Kraft getreten. Es übernimmt im Wesentlichen die Regelungssystematik und die Einzelregelungen der §§ 57a ff HRG. Allerdings wurde aus familienpolitischen Gründen eine weitere Verlängerungsmöglichkeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen im Wissenschaftsbereich zugelassen. Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer in der Qualifikationsphase des wissenschaftlichen Personals bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Damit soll nach der Begründung des Bundesgesetzgebers der Dreifachbelastung mit Dienstleistung im Arbeitsverhältnis, der wissenschaftlichen Qualifizierung und Kinderbetreuung Rechnung getragen werden. Diese familienpolitische Komponente führt zwar nicht dazu, dass sich die befristeten Arbeitsverhältnisse automatisch um zwei Jahre verlängern, es wird jedoch eine Verlängerungsoption für Arbeitgeber und das beschäftigte wissenschaftliche Personal über die Regelhöchstfrist hinaus eröffnet. Diese Verlängerungsmöglichkeit besteht unabhängig von den in § 2 Abs. 5 WissZeitVG geregelten Verlängerungsoptionen.

Anliegen des Gesetzentwurfes der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes ist es, diese Verlängerungsoption für die Betreuung von Kindern auch im Rahmen der Befristungsregelung für die befristeten Beamtenverhältnisse im Hochschulpersonalrecht vorzusehen.

B) Lösung

Kernpunkt des Gesetzentwurfes ist entsprechend der Problemschilderung die Einfügung eines neuen Absatzes 3 in Art. 17 BayHSchPG, in dem die Verlängerungsmöglichkeit um jeweils zwei Jahre pro betreutem Kind geregelt wird. Diese Regelung gilt zwar direkt nur für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, jedoch durch Bezugnahme in Art. 22 Abs. 5 BayHSchPG auch für Akademische Räte und Rätinnen sowie Oberräte und Oberrätinnen auf Zeit. Die Neuregelung der Möglichkeit der Verlängerung von Beamtenverhältnissen auf Zeit um jeweils zwei Jahre pro betreutem Kind bezieht sich nicht nur auf künftige Beamtenverhältnisse auf Zeit, sondern auch auf diejenigen Beamtenverhältnisse, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits bestanden.

C) Alternativen

Keine

D) Kosten

Für den Staatshaushalt sind keine zusätzlichen Kosten zu erwarten, da mit der Verlängerungsmöglichkeit keine zusätzliche Ausbringung von Stellen verbunden ist. Die Verlängerung muss grundsätzlich aus dem vorhandenen Stellenpotential erfolgen. Unmittelbare Auswirkungen auf die Kommunen und die Wirtschaft hat der Gesetzentwurf nicht.

Gesetzentwurf

zur Änderung des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes

§ 1

Das Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen (Bayerisches Hochschulpersonalgesetz – BayHSchPG) vom 23. Mai 2006 (GVBl S. 230, BayRS 2030-1-2-WFK) wird wie folgt geändert:

1. Art. 14 Sätze 4 und 5 erhalten folgende Fassung:

„Verlängerungen nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nrn. 1 und 3 bis 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) bleiben hierbei außer Betracht. ⁵§ 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG gilt entsprechend.“

2. Art. 15 wird wie folgt geändert:

- a) In Abs. 1 Satz 6 werden nach den Worten „Art. 17 Abs. 2“ die Worte „und 3“ eingefügt.
- b) In Abs. 3 Satz 2 werden nach den Worten „Art. 17 Abs. 2“ die Worte „und 3“ eingefügt.

3. Dem Art. 17 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Unabhängig von den in Abs. 2 geregelten Verlängerungsmöglichkeiten kann das Beamtenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen auf Antrag des Beamten oder der Beamtin bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um bis zu zwei Jahre je betreutem Kind verlängert werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die Verlängerung notwendig ist, um die nach Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erfolgreich nachzuweisen.“

4. Art. 22 wird wie folgt geändert:

- a) In Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 3 werden nach dem Wort „Dienstverhältnisses“ die Worte „eines Akademischen Rats, einer Akademischen Rätin, eines Akademischen Oberrats oder einer Akademischen Oberrätin“ sowie nach den Worten „Art. 17 Abs. 2“ die Worte „und 3“ eingefügt.
- b) Abs. 6 wird wie folgt geändert:
 - aa) Die Worte „sowie Art. 17 Abs. 2“ werden durch die Worte „Halbsätze 1 und 2“ ersetzt.

- bb) Der Schlusspunkt wird durch einen Strichpunkt ersetzt und es wird folgender Halbsatz angefügt:

„die Vorschriften des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) bleiben unberührt.“

5. In Art. 38 Satz 1 Halbsatz 2 werden nach dem Wort „gelten“ die Worte „neben Art. 17 Abs. 3 die“ eingefügt.

§ 2

Dieses Gesetz tritt am 1. April 2008 in Kraft.

Begründung:

A) Allgemeines

Nach den am 01.06.2006 in Kraft getretenen Regelungen des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes (BayHSchPG) sind die beamtenrechtlichen Dienstverhältnisse von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sowie von Akademischen Räten und Rätinnen sowie Oberräten und Oberrätinnen auf Zeit befristet. Grund für die Befristung ist, dass es sich bei den genannten Personalkategorien um Qualifikationsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zum Erwerb der Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren handelt.

Nach Art. 15 Abs. 1 BayHSchPG werden Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen in der ersten Phase der Juniorprofessur grundsätzlich für die Dauer von drei Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. 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. Eine weitere Verlängerung ist grundsätzlich nicht möglich, in besonderen Ausnahmefällen kann eine Verlängerung um weitere zwei Jahre vorgenommen werden.

Nach Art. 22 Abs. 5 BayHSchPG erfolgt die Ernennung zum Akademischen Rat oder zur Akademischen Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit in der Funktion eines wissenschaftlichen Mitarbeiters oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin zur Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen für die Dauer von drei Jahren, die Ernennung zum Akademischen Oberrat oder zur Akademischen Oberrätin im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von vier Jahren. Das Dienstverhältnis eines Akademischen Rats oder einer Akademischen Rätin auf Zeit kann einmal um bis zu weitere drei Jahre verlängert werden. Eine weitere Verlängerung im Beamtenverhältnis auf Zeit ist nicht möglich.

Allerdings sind bei beiden Personalkategorien Verlängerungsmöglichkeiten nach Art. 17 Abs. 2 BayHSchPG aus den dort genannten Gründen möglich. Insgesamt darf die Verlängerung aus den dort genannten Gründen die Dauer von vier Jahren nicht überschreiten. Diese Verlängerungsmöglichkeiten entsprechen im Wesentlichen den Vorschriften des bis zum 31. Mai 2006 geltenden Bayerischen Hochschullehrergesetzes (BayHSchLG) sowie den Hochschulrahmenrechtlichen Vorgaben in den §§ 57a ff HRG a.F. Der Bundesgesetzgeber hat die §§ 57a ff HRG mittlerweile aufgehoben und den gesamten Regelungskomplex der Befristung von Arbeitsverhältnissen im Hochschulbereich mit Ausnahme der Beschäftigung von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz verankert. Dieses Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG; BGBl I S. 506) ist am 18. April 2007 in Kraft getreten. Es übernimmt im Wesentlichen die Regelungssystematik und die Einzelregelungen der §§ 57a ff HRG. Allerdings wurde aus familienpolitischen Gründen eine weitere Verlängerungsmöglichkeit bei befristeten Angestelltenverhältnissen im Wissenschaftsbereich zugelassen. Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer in der Qualifikationsphase des wissenschaftlichen Personals bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Damit soll nach der Begründung des Bundesgesetzgebers der Dreifachbelastung mit Dienstleistung im Arbeitsverhältnis, der wissenschaftlichen Qualifizierung und Kinderbetreuung Rechnung getragen werden. Diese familienpolitische Komponente führt zwar nicht dazu, dass sich die befristeten Arbeitsverhältnisse automatisch um zwei Jahre verlängern, es wird jedoch eine Verlängerungsoption für Arbeitgeber und das beschäftigte wissenschaftliche Personal über die Regelhöchstfrist hinaus eröffnet.

Anliegen dieses Gesetzentwurfes ist es, die Verlängerungsoption für die Betreuung von Kindern auch im Rahmen der Befristungsregelung für die befristeten Beamtenverhältnisse im Hochschulpersonalrecht vorzusehen.

B) Zwingende Notwendigkeit einer normativen Regelung

Die Notwendigkeit einer normativen Regelung für die Möglichkeit der Verlängerung von befristeten Beamtenverhältnissen folgt aus dem Grundsatz des Gesetzesvorbehalts im Beamtenrecht. Danach sind die Befristung als solche, die Festlegung deren Dauer und die Festlegung der Verlängerungsmöglichkeiten vom Gesetzgeber selbst zu bestimmen.

Dem Freistaat Bayern steht für diese Regelung die Gesetzgebungskompetenz zu. Nach der Föderalismusreform fällt infolge der Aufhebung des Art. 75 GG (Rahmengesetzgebungskompetenz) die Gesetzgebungszuständigkeit für das Hochschulrecht (mit Ausnahme der Hochschulzulassung und der Hochschulabschlüsse) in die alleinige Gesetzgebungskompetenz der Länder. Zum Hochschulrecht gehört auch die Festlegung der Personalkategorien an den Hochschulen. Davon umfasst ist auch die Festlegung, welche Personalkategorien es an den Hochschulen gibt, welche Personalkategorien in unbefristeten und in befristeten Beamtenverhältnissen beschäftigt werden, wie lang die Befristung jeweils dauert und welche Verlängerungsoptionen es gibt.

Für die Regelung der Befristung der Angestelltenverhältnisse für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen kommt die Gesetzgebungszuständigkeit ebenfalls dem Freistaat Bayern zu. Zwar hat der Bund durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) arbeitsrechtliche Vorschriften für die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft geschaffen, er hat

in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG jedoch die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen ausdrücklich vom Anwendungsbereich dieser Vorschrift ausgenommen und damit deutlich gemacht, dass er insoweit von seiner Gesetzgebungskompetenz keinen Gebrauch gemacht hat. Damit sind die Länder nach Art. 30, 70 Abs. 1 und 72 Abs. 1 GG gesetzgebungsbefugt. Die Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen gehören der Kategorie der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an. Anderes gilt für die befristeten Angestelltenverhältnisse der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hier kann der Landesgesetzgeber lediglich die personalrechtlichen Anforderungen an die Einstellung in der Personalkategorie des wissenschaftlichen Mitarbeiters und der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen regeln, die Frage der Zulässigkeit der Befristung und deren Verlängerungsdauer ergibt sich indes aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Das Hochschulpersonalgesetz kann hinsichtlich der Zulässigkeit der Befristung und der Verlängerung der Befristungsdauer also lediglich auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz verweisen, was durch eine Änderung des Art. 22 Abs. 6 BayHSchPG erfolgt.

C) Zu den einzelnen Vorschriften

Zu § 1 Nr. 1:

Die Neufassung der Sätze 4 und 5 des Art. 14 ist eine redaktionelle Konsequenz der Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG, BGBl I S. 506), das am 18. April 2007 in Kraft getreten ist. Der Bundesgesetzgeber hat durch das Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft in Art. 1 ein Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) erlassen, in dem er die bisher in den §§ 57a ff des Hochschulrahmengesetzes (HRG) enthaltenen Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverhältnissen im Bereich der Wissenschaft übernommen hat. Der in den Sätzen 4 und 5 des Art. 14 enthaltene Verweis auf das Hochschulrahmengesetz ist damit hinfällig geworden und muss durch die entsprechenden Vorschriften des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ersetzt werden. Inhaltlich sind die Vorschriften des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes insoweit mit denen des Hochschulrahmengesetzes identisch, so dass die entsprechenden Vorschriften des HRG lediglich durch die neuen Vorschriften des WissZeitVG ersetzt wurden. Eine inhaltliche Änderung ist damit nicht eingetreten.

Zu § 1 Nr. 2:

Zu a): Durch die Aufnahme des Verweises auf den durch Nr. 3 angefügten neuen Abs. 3 des Art. 17 in Art. 15 Abs. 1 Satz 6 wird die Option geschaffen, dass das Beamtenverhältnis des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin nicht nur in den Fällen des Art. 17 Abs. 2, sondern auch in denen des Art. 17 Abs. 3 (wegen Kinderbetreuung) verlängert werden kann. Diese Verlängerung ist sowohl nach der ersten Beschäftigungsphase als auch nach der zweiten Beschäftigungsphase sowie auch im Fall des Art. 15 Abs. 1 Satz 4 möglich. Dies bedeutet: Betreut ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin in der ersten Phase der Juniorprofessur, also in den ersten drei Jahren ein Kind unter 18 Jahren, so kann das Beamtenverhältnis auf Zeit um zwei Jahre verlängert werden. Die Evaluation nach Art. 15 Abs. 1 Satz 2 findet nach dieser Dauer statt. Eine Berücksichtigung derselben Betreuungstätigkeit in der zweiten Beschäftigungsphase ist dann nicht möglich. Die Betreuung eines weiteren Kindes aber kann in der zweiten Phase berücksichtigt werden. Findet die Betreuung durch den Juniorprofessor oder durch die Juniorprofessorin in der zweiten Phase der Juniorprofessur statt, kann das Beamtenverhältnis auf Zeit ebenfalls pro betreutem Kind um zwei Jahre verlängert werden, wenn die Voraussetzungen des Art. 17 Abs. 3 vorliegen.

Wurde in besonderen Ausnahmefällen nach Art. 15 Abs. 1 Satz 4 eine Verlängerung über sechs Jahre hinaus um weitere zwei Jahre vorgenommen und fällt die Zeit der Betreuung in diesen Zeitraum, so ist eine Verlängerung aus Gründen des Art. 17 Abs. 3 ebenfalls möglich.

Zu b): Durch die Verweisung auf Art. 17 Abs. 3 in Art. 15 Abs. 3 Satz 2 wird die Verlängerungsmöglichkeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses auf Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen erstreckt, die in einem befristeten Angestelltenverhältnis tätig sind. Da die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen, zu denen die Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen zählen (Art. 17 Abs. 2 Satz 1 BayHSchG, § 42 Satz 1 HRG), vom Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ausdrücklich ausgenommen sind (§ 1 Abs. 1 WissZeitVG), steht dem Landesgesetzgeber die Gesetzgebungskompetenz für die Regelung der Befristung von befristeten Angestelltenverhältnissen mit Juniorprofessoren oder mit Juniorprofessorinnen zu. Beamtete und angestellte Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen stehen im Hinblick auf die Beschäftigungsdauer und deren Verlängerungsmöglichkeiten mithin gleich.

Zu § 1 Nr. 3:

Die Einfügung des Abs. 3 in den Art. 17 enthält die Verlängerungsmöglichkeit wegen Kinderbetreuung. Das Beamtenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen kann um jeweils zwei Jahre je betreutem Kind unter 18 Jahren verlängert werden. Diese Verlängerungsmöglichkeit besteht unabhängig von den Verlängerungsoptionen nach Art. 17 Abs. 2. Dies entspricht der Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG, wonach die dort genannte Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer ebenfalls unabhängig von der in § 2 Abs. 5 WissZeitVG geregelten Verlängerungsmöglichkeiten ist (vgl. § 2 Abs. 5 Satz 2 WissZeitVG). Von § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG weicht die neue Regelung in Art. 17 Abs. 3 insofern ab, als sie ermessenslenkende Kriterien benennt, die der Entscheidung über die Verlängerung zu Grunde zu legen sind. Es soll klar gestellt werden, dass die Verlängerung zum Erfolg der Weiterqualifizierung notwendig sein muss. Allerdings erfolgt auch nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG die Verlängerung wegen Kinderbetreuung nicht automatisch, sondern es besteht lediglich ein Anspruch auf ermessensgerechte Entscheidung des Arbeitgebers.

Da der Qualifizierungsweg für eine Professur über die Juniorprofessur gleichwertig mit dem über eine Habilitation oder über den Erwerb gleichwertiger wissenschaftlicher Leistungen ist, sollen beamtete Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen, was die Beschäftigungsdauer und deren Verlängerungsmöglichkeiten angeht, gleichgestellt werden mit befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen im Angestelltenverhältnis. Da deren Beschäftigungsverhältnis über die gesetzliche Höchstdauer um zwei Jahre pro betreutem Kind verlängert werden kann, soll diese Verlängerungsmöglichkeit aus Gründen der Gleichbehandlung auch für beamtete Juniorprofessoren oder Juniorprofessorinnen gelten. Allerdings verlängert sich das befristete Angestelltenverhältnis mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin nach dem WissZeitVG nicht automatisch, sondern es wird lediglich die Möglichkeit der Verlängerung um zwei Jahre pro betreutem Kind eingeräumt. Ob das befristete Angestelltenverhältnis mit dem wissenschaftlichen Mitarbeiter oder der wissenschaftlichen Mitarbeiterin verlängert wird, steht im pflichtgemäßen Ermessen des Arbeitgebers, also der Hochschule. Dementsprechend ist auch Art. 17 Abs. 3 nicht als automatisch eintretende Verlängerung des befristeten Beamtenverhältnisses konzipiert, sondern als Verlängerungsmöglichkeit. Voraussetzung für die Verlängerbarkeit sind:

- ein Antrag des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin,
- die Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren, wobei das Kind vom Antragsteller oder der Antragstellerin selbst betreut werden oder worden sein muss. Von einer Betreuung ist regelmäßig auszugehen, wenn Kind und betreuende Person dauerhaft in einem gemeinsamen Haushalt leben,
- die Verlängerung muss notwendig sein, um den Erfolg der wissenschaftlichen Qualifikation, auf die die Juniorprofessur ausgerichtet ist (Art. 16 Satz 1 i.V.m. Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4) zu erreichen.
- zudem muss der Erfolg der Qualifikation durch die Verlängerung absehbar sein.
- dienstliche Gründe dürfen nicht entgegenstehen.

Liegen diese Voraussetzungen vor, hat der Juniorprofessor oder die Juniorprofessorin einen Anspruch auf pflichtgemäße ermessensgerechte Entscheidung gegenüber dem Dienstherrn auf Verlängerung des befristeten Beamtenverhältnisses. Im Rahmen der Ermessensausübung kann berücksichtigt werden, dass ein Beamtenverhältnis schon einmal wegen Kinderbetreuung um zwei Jahre verlängert worden ist. Damit kann sichergestellt werden, dass sich die Verlängerung von befristeten Beamtenverhältnissen in der Qualifizierungsphase nicht über eine zu lange Dauer erstreckt. Dies ist nicht nur im Interesse des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin, der oder die mit fortgeschrittenem Alter nur noch wenig Chancen auf die Berufung auf eine Professur hat, es dient zudem dazu, Qualifikationsstellen nicht zu lange mit demselben Qualifikanten zu besetzen.

Insgesamt ermöglicht die Regelung eine flexible und sachgerechte Handhabung der Verlängerung wegen Kinderbetreuung. Es liegt auch keine Schlechterstellung gegenüber befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen vor, da auch § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG keinen Anspruch auf Verlängerung einräumt.

Die Verlängerungsmöglichkeit gilt für beide Elternteile. Befinden sich beide Elternteile in der Qualifizierungsphase, so besteht für beide Elternteile die Verlängerungsmöglichkeit um jeweils zwei Jahre pro Kind. Voraussetzung ist allerdings, dass sich beide Elternteile der Kinderbetreuung widmen. Die Regelung gilt zudem für jedes Kind. Sie führt daher bei zwei Kindern zu einer Verlängerungsoption von vier Jahren je Elternteil. Die Begrenzung der Länge der Beschäftigungsdauer insgesamt erfolgt durch das Regulatorium der Ermessensentscheidung.

Zu § 1 Nr. 4:

Zu a): Durch die Aufnahme des Verweises auf Art. 17 Abs. 3 in Art. 22 Abs. 5 Satz 2 Teilsatz 3 wird sichergestellt, dass die Verlängerungsmöglichkeit wegen Kinderbetreuung auch für Akademische Räte und Rätinnen im Beamtenverhältnis auf Zeit gilt. Da die Qualifizierungswege über die Juniorprofessur und über die Habilitation (die in der Regel in der Personalkategorie des Akademischen Rates oder der Akademischen Rätin auf Zeit erfolgt) gleichwertig sind (vgl. Art. 7 Abs. 1 Satz 3 BayHSchPG), und die Befristungsdauer im Rahmen der Juniorprofessur grundsätzlich mit der im Rahmen des Akademischen Rats oder der Akademischen Rätin auf Zeit identisch ist (zweimal drei Jahre), ist es sachgerecht, die Verlängerungsoption für die Juniorprofessur in Art. 17 Abs. 3 auch auf die Personalkategorie des Akademischen Rats oder der Akademischen Rätin auf Zeit zu erstrecken. Die Verlängerungsmöglichkeit besteht auch für Akademische Oberräte und Oberrätinnen auf Zeit, da auch in dieser Phase – trotz Abschluss der Habilitation – noch Vorbereitungs- und Qualifizierungsleistungen für die Berufung auf eine Professur erbracht

werden. Dies wird durch die Einfügung der Worte „eines Akademischen Rates, einer Akademischen Rätin, eines Akademischen Oberrats oder einer Akademischen Oberrätin“ klargestellt. Die Voraussetzungen der Verlängerung der befristeten Beamtenverhältnisse der Akademischen Räte und Rätinnen bzw. Oberräte und Oberrätinnen auf Zeit entsprechen denen der Verlängerung der Beschäftigungsverhältnisse der Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen. Erforderlich ist insbesondere, dass die Verlängerung notwendig ist, um den mit dem befristeten Beschäftigungsverhältnis angestrebten wissenschaftlichen Erfolg der Qualifizierung im Sinne des Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHSchG zu erreichen.

Zu b): Die Änderung des Abs. 6 in Art. 22 trägt der Tatsache Rechnung, dass die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen im Wissenschaftsbereich und deren Verlängerung sich nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz richtet und der Freistaat Bayern insofern keine Gesetzgebungskompetenz hat. Für die Zulässigkeit der Befristung als solcher, deren Gesamtdauer und deren Verlängerbarkeit gelten daher die Vorschriften des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, was durch Abs. 6 Halbsatz 2 klargestellt wird. Die Verlängerung richtet sich daher nicht nach Art. 17 Abs. 2 und 3 BayHSchPG, sondern nach § 2 WissZeitVG. In Art. 22 Abs. 6 Halbsatz 1 sind durch die Bezugnahme auf Abs. 4 und Abs. 5 Sätze 1 und 2, Halbsätze 1 und 2 die Voraussetzungen für die Beschäftigung im befristeten Angestelltenverhältnis in der Personalkategorie des wissenschaftlichen Mitarbeiters oder der wissenschaftlichen Mitarbeiterin geregelt. Zusätzlich ist die Dauer der Befristung innerhalb dieser Personalkategorie geregelt, was nicht gegen die Vorschriften des Wissenschaftszeitvertrages verstößt. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz regelt lediglich die insgesamt zulässige Beschäftigungsdauer in befristeten Arbeits-

verhältnissen im Bereich der Wissenschaft, nicht jedoch die Verteilung der einzelnen Befristungsdauer innerhalb der verschiedenen Personalkategorien. Dies gehört zur Festlegung der Personalkategorien und damit in die Gesetzgebungskompetenz der Länder.

Zu § 1 Nr. 5:

Durch die Aufnahme des Art. 17 Abs. 3 in den Art. 38 Satz 1 Halbsatz 2 soll die Verlängerungsoption wegen Kinderbetreuung auch für die im Amt befindlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Assistenten oder Assistentinnen sowie Oberassistenten und Oberassistentinnen sowie OBERINGENIEURE im Beamtenverhältnis auf Zeit gelten. Dies hat seinen Grund darin, dass diese Personalkategorie von der Funktion her mit der neuen Personalkategorie der Akademischen Räte und Oberräte bzw. Rätinnen und Oberrätinnen auf Zeit identisch ist. Beide Personalkategorien dienen dem Erwerb zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen im Sinne des Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHSchPG. Da die bei Inkrafttreten des BayHSchPG am 1. Juni 2006 vorhandenen wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten, Oberassistenten und OBERINGENIEURE im Beamtenverhältnis auf Zeit in ihren bisherigen Dienstverhältnissen verbleiben, ist es notwendig, die Verlängerungsoption für die Kinderbetreuung auch auf diesen Personenkreis zu erstrecken, da ansonsten eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung zwischen Akademischen Räten und Rätinnen bzw. Oberräten und Oberrätinnen und wissenschaftlichen Assistenten und Assistentinnen bzw. Oberassistenten und Oberassistentinnen sowie OBERINGENIEUREN bestünde.

Zu § 2:

§ 2 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.