

**Titel:**

**Erfolgreiche Popularklage gegen die Befristung der Beamtenverhältnisse bestimmter Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten**

**Normenketten:**

GG Art. 33 Abs. 4

BV Art. 3 Abs. 1 S. 1, Art. 55 Abs. 1 S. 2, Art. 95 Abs. 1 S. 2, Art. 118 Abs. 1

BayHSchPG Art. 22 Abs. 4 S. 1, Art. 22 Abs. 5 S. 1, S. 2

BeamtStG § 3 Abs. 2 Nr. 1

**Leitsätze:**

**Die in Art. 22 Abs. 4 Satz 1 sowie Abs. 5 Sätze 1 und 2 BayHSchPG geregelte Vergabe von Ämtern eines Akademischen Rats oder Oberrats sowie einer Akademischen Rätin oder Oberrätin im Beamtenverhältnis auf Zeit ist mit der Bayerischen Verfassung vereinbar. (amtlicher Leitsatz)**

**Die Befristung dient der Sicherstellung der Innovationsfähigkeit der Hochschulen und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses; diese aus Art. 108 BV abzuleitende Aufgabe rechtfertigt die Durchbrechung des zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählenden Lebenszeitprinzips (Art. 95 Abs. 1 Satz 2 BV). (amtlicher Leitsatz)**

**Ein Vergleich mit dem nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz privatrechtlich beschäftigten Hochschulpersonal ergibt keinen Verstoß gegen den Gleichheitssatz (Art. 118 Abs. 1 BV). (amtlicher Leitsatz)**

**Schlagworte:**

befristetes Beamtenverhältnis, Funktionsvorbehalt für hoheitliche Tätigkeiten, hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums, Lebenszeitprinzip, Akademischer Rat auf Zeit

**Tenor**

Der Antrag wird abgewiesen.

**Entscheidungsgründe**

I.

1

Gegenstand der Popularklage ist die Frage, ob Art. 22 Abs. 4 Satz 1 sowie Abs. 5 Sätze 1 und 2 des Gesetzes 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 20302-K), das zuletzt durch § 1 Nr. 60 der Verordnung vom 22. Juli 2014 (GVBl S. 286) geändert worden ist, gegen die Bayerische Verfassung verstoßen.

2

1. Diese Bestimmungen sehen vor, dass die Beamtenverhältnisse bestimmter wissenschaftlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Hochschulen zeitlich befristet werden können. Sie lauten:

Art. 22 Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Weiterqualifizierungsaufgaben

(4) 1 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 entsprechend. ...

(5) 1 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. 2Das Dienstverhältnis eines Akademischen Rats oder einer Akademischen Rätin auf Zeit kann um bis zu 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 eines Akademischen Rats, einer Akademischen Rätin, eines Akademischen Oberrats oder einer Akademischen Oberrätin, abgesehen von den Fällen des Art. 17 Abs. 2 und 3, oder eine erneute Ernennung zum Akademischen Rat, zur Akademischen Rätin, zum Akademischen Oberrat oder zur Akademischen Oberrätin im Beamtenverhältnis auf Zeit nicht zulässig. ...

### 3

2. Für wissenschaftliches und künstlerisches Hochschulpersonal, das in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis angestellt wird, gilt das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz -WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl I S. 506), das durch Art. 1 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl I S. 442) geändert worden ist. Es ersetzt die §§ 57 a ff. des Hochschulrahmengesetzes (HRG) in der Fassung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl I S. 1065), da im Zuge der Förderalismusreform die Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes nach Art. 75 GG weggefallen ist. §§ 1 und 2 Abs. 1 WissZeitVG lauten:

#### § 1 Befristung von Arbeitsverträgen

(1) 1Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2, 3 und 6. 2Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. 3Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. 4Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. 5Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

#### § 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

(1) 1Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. 2Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren, zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. 3Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. 4Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. 5Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen. 6Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre. 7Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

II.

Der Antragsteller, dessen Verbeamtung auf Zeit als Akademischer Rat an einer bayerischen Universität bereits ausgelaufen ist, rügt eine Verletzung der Rechte aus Art. 118 Abs. 1 und Art. 95 Abs. 1 Satz 2 BV.

## **5**

1. Der Verstoß von Art. 22 Abs. 4 Satz 1 sowie Abs. 5 Sätze 1 und 2 BayHSchPG gegen den Gleichheitssatz ergebe sich aus dem Umstand, dass nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte wissenschaftliche Beschäftigte an Universitäten einen Anspruch auf unbefristete Beschäftigung hätten, sofern nicht ein sachlicher Grund nach den Maßstäben der allgemeinen arbeitsrechtlichen Befristungskontrolle die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses gestatte. Im Ergebnis hätten diese hohen Anforderungen der Arbeitsgerichte dazu geführt, dass zahlreiche Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftsbereich entfristet worden bzw. nach geltender Rechtslage rechtswidrig befristet seien. Entsprechende politische Initiativen seien ergriffen worden. Den nach den Bestimmungen des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes befristet in ein Beamtenverhältnis berufenen wissenschaftlichen Beamten (Akademischen Räten) sei die Möglichkeit einer solchen Rechtmäßigkeitskontrolle der Befristung ihrer Verbeamtung aufgrund der eindeutigen Gesetzeslage versagt. Sie würden mithin im Vergleich zu den sonstigen wissenschaftlichen Beschäftigten unter Verstoß gegen Art. 118 Abs. 1 BV ungleich behandelt und mithin diskriminiert. Die unterschiedliche Regelung der Rechtsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern, je nachdem, ob sie Angestellte oder Beamte auf Zeit seien, stelle eine willkürliche Ungleichbehandlung dar.

## **6**

2. Art. 95 Abs. 1 Satz 2 BV sei verletzt, weil die angegriffene Regelung gegen die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums verstoße. Ein Beamtenverhältnis müsse grundsätzlich auf Lebenszeit angelegt sein. Die Befristung der Verbeamtung wissenschaftlicher Beamter an bayerischen Universitäten sei mit dem durch Art. 95 Abs. 1 Satz 2 BV abgesicherten Lebenszeitprinzip unvereinbar. Die Regelungen in Art. 22 Abs. 4 Satz 1, Abs. 5 Sätze 1 und 2 BayHSchPG, die eine Befristung der Verbeamtung zwingend anordneten, seien mithin verfassungswidrig. Der Bayerische Verfassungsgerichtshof stelle in seiner Entscheidung vom 23. März 1956 (Vf. 88-VII-53) darauf ab, dass die Anstellung der Beamten in Bayern auf Lebenszeit die Regel sein müsse. Die Verbeamtung auf Zeit bedürfe hingegen besonderer Gründe und sei nur in Ausnahmefällen statthaft. Dies sei etwa dann der Fall, wenn die Befristung der Verbeamtung der Wahrnehmung einer „ihrer Natur nach zeitlich begrenzten Aufgabe“ diene (VerfGH vom 19.4.1958 -Vf. 112-VII-56). Es sei nicht ersichtlich, dass die wissenschaftlichen Aufgaben, die an bayerischen Universitäten von Beamten auf Zeit wahrgenommen würden, per se zeitliche Begrenzungen aufwiesen. Durch die Befristung werde daher gegen das Lebenszeitprinzip verstoßen.

## **7**

Mit dem Argument, es handle sich um Qualifizierungsstellen, würden keine hinreichenden Gründe dafür angeführt, weshalb wissenschaftliche Mitarbeiter in einem Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt werden müssten. Die Möglichkeit der Qualifikation sei nach Art. 22 Abs. 3 Satz 1 BayHSchPG nur ein einzelner Nebenaspekt der Beschäftigung. Auch für Lebenszeitbeamte gelte die Pflicht, sich fortzubilden.

## **8**

Eine Dienstpflicht der Akademischen Räte, sich während der Zeit ihrer Verbeamtung für eine wissenschaftliche Karriere zu qualifizieren, bestehe nicht. Der Dienstherr sei auf der Grundlage des Art. 22 Abs. 4 BayHSchPG auch nicht verpflichtet, den Zeitbeamten eine wissenschaftliche Qualifizierung zu ermöglichen. Diese hätten sich vielmehr mit ihrer ganzen Kraft den Aufgaben zu widmen, die ihnen der Dienstherr zuweise.

III.

## **9**

1. Nach Ansicht des Bayerischen Landtags ist die Popularklage unbegründet.

## **10**

Der Vergleich angestellter und verbeamteter wissenschaftlicher Mitarbeiter verkenne, dass insoweit jeweils unterschiedliche Rechtsgrundlagen einschlägig seien. Beanstandungen im Angestelltenbereich durch Arbeitsgerichte seien meist auf Fälle beschränkt gewesen, in denen nicht überwiegend wissenschaftliche Tätigkeiten übertragen worden seien. Ein Wertungswiderspruch in Bezug auf die für die jeweiligen Gruppen bestehenden Regelungen liege nicht vor. Auch bei den Beamten gebe es sowohl Akademische Räte auf

Lebenszeit als auch solche auf Zeit, die mit Weiterqualifizierungsaufgaben - z. B. zur Vorbereitung einer Promotion oder zur Erbringung zusätzlicher Leistungen wie einer Habilitation - befristet beschäftigt würden.

#### **11**

Das Lebenszeitprinzip des Art. 95 Abs. 1 Satz 2 BV sei nicht verletzt. Jungen Nachwuchswissenschaftlern werde im Beamtenverhältnis auf Zeit eine befristete Möglichkeit zur Weiterqualifizierung geboten. Diese Qualifikationsstellen müssten aber immer wieder frei gemacht werden, damit sie einer weiteren Generation von Nachwuchswissenschaftlern zur Verfügung gestellt werden könnten.

#### **12**

2. Die Bayerische Staatsregierung hält die Popularklage ebenfalls für unbegründet.

#### **13**

a) Art. 22 Abs. 4 und 5 BayHSchPG sollten mit Blick auf Akademische Räte einerseits jungen Nachwuchswissenschaftlern ausreichend Zeit - bis zu sechs Jahre - einräumen, sich für eine wissenschaftliche Karriere zu qualifizieren. Andererseits sollten die Bestimmungen dafür sorgen, dass die begrenzt verfügbaren Qualifizierungsstellen nach angemessener Zeit wieder frei würden und für die nächste Generation von Nachwuchswissenschaftlern zur Verfügung stünden.

#### **14**

Das Bayerische Hochschulpersonalgesetz unterscheide in Art. 20 BayHSchPG wissenschaftliche Mitarbeiter, die dauerhaft, in der Regel als Akademischer Rat auf Lebenszeit, beschäftigt würden, von wissenschaftlichen Mitarbeitern mit Weiterqualifizierungsaufgaben, die befristet beschäftigt würden (vgl. Art. 20 Satz 2 i. V. m. Art. 22 BayHSchPG). Weiterbildungsaufgaben seien nach der Definition des Gesetzes solche, die entweder auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher Leistungen (Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen) förderlich seien (Art. 22 Abs. 1 BayHSchPG). Das Bayerische Hochschulpersonalgesetz differenziere somit ebenso wie § 2 Abs. 1 WissZeitVG zwischen der Qualifizierungsphase vor der Promotion und der Qualifizierungsphase nach der Promotion. Wissenschaftliche Mitarbeiter vor der Promotion würden nach Art. 22 Abs. 2 Satz 1 BayHSchPG in einem befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis angestellt. Befristungen würden in diesen Fällen in der Regel auf der Rechtsgrundlage des § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG vereinbart und seien ebenfalls bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren zulässig. Nach der Promotion könnten wissenschaftliche Mitarbeiter entweder privatrechtlich - auf der Rechtsgrundlage des § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG - oder aber in einem Beamtenverhältnis auf Zeit als Akademischer Rat oder Akademischer Oberrat befristet beschäftigt werden (Art. 22 Abs. 4 Satz 1 i. V. m. Art. 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BayHSchPG).

#### **15**

b) Der Gleichheitssatz (Art. 118 Abs. 1 BV) werde nicht verletzt.

#### **16**

Der Vorwurf der Ungleichbehandlung beziehe sich auf das Vergleichspaar wissenschaftliche Mitarbeiter in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis und wissenschaftliche Mitarbeiter in einem Beamtenverhältnis. Der Antragsteller stelle sich unzutreffend auf den Standpunkt, dass wissenschaftlich tätige Arbeitnehmer an Universitäten einen Anspruch auf unbefristete Beschäftigung hätten, wenn es keinen Sachgrund für die Befristung gebe.

#### **17**

Bei wissenschaftlichen Qualifikationsstellen gelte § 2 Abs. 1 WissZeitVG, der eine sachgrundlose Befristung ermögliche. Diese sei geschaffen worden, um eine Fluktuation beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zu ermöglichen. Art. 22 Abs. 6 i. V. m. Abs. 4 BayHSchPG regle, dass für ein Arbeitnehmerverhältnis im Wesentlichen die gleichen Befristungsvorgaben wie für Beamte gelten würden. Arbeitnehmer, die nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet beschäftigt würden, seien damit in der gleichen Situation wie Akademische Räte auf Zeit. Sie könnten bis zu sechs Jahre befristet beschäftigt werden, wenn sie promoviert seien und sich wissenschaftlich weiterqualifizieren sollten. Dass solche Befristungen gelegentlich rechtsunwirksam seien, begründe keine Diskriminierung von wissenschaftlichen Mitarbeitern im Beamtenverhältnis. Den Beamten stehe das Gebot der amtsangemessenen Beschäftigung zur Seite, das sie gegebenenfalls gerichtlich durchsetzen könnten.

#### **18**

Darüber hinaus bestehe hinsichtlich der Rechtsstellung beider Gruppen kein Wertungswiderspruch. Die Beschäftigung entweder als Beamter oder als Arbeitnehmer erfolge nach grundsätzlich unterschiedlichen Bedingungen. Der zentrale Unterschied mit Blick auf die Möglichkeit einer Befristung liege darin, dass eine Befristung des Beamtenverhältnisses nur in besonderen gesetzlich geregelten Konstellationen zulässig sei, während ein privates Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich sowohl befristet als auch unbefristet begründet werden könne.

#### **19**

Die Ernennung zum Beamten auf Zeit könne nur in gesetzlich genau definierten Fällen erfolgen (Art. 122 BayBG). Im Hinblick auf den Akademischen Rat auf Zeit gehe es um ein Amt, das gemäß Art. 21 Abs. 1 und Art. 22 Abs. 3 BayHSchPG neben allgemeinen wissenschaftlichen Dienstleistungen auch die eigene Weiterqualifikation zur Befähigung für das Professorenamt einschlieÙe. Art. 22 Abs. 4 Satz 1 i. V. m. Art. 19 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 bis 3 BayHSchPG postulierten entsprechende Qualifikationsvoraussetzungen. Die Frage, ob ein Bewerber auf eine akademische Ratsstelle auf Zeit berufen werde, entscheide sich aber immer auch auf der Grundlage der konkreten Stellensituation.

#### **20**

Eine dem Amt unangemessene Verwendung von Akademischen Räten führe nicht zu einer Rechtsunwirksamkeit der Befristung. Eine solche Rechtsunwirksamkeit hätte eine Lebenszeitverbeamtung zur Folge, die nur unter eng begrenzten Voraussetzungen, im Wesentlichen durch Entlassung nach §§ 22 ff. BeamStG oder Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach § 21 Nr. 4 BeamStG, vorzeitig beendet werden könne.

#### **21**

Die Unterschiede des Beamtenverhältnisses gegenüber privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen würden durch die Bayerische Verfassung nicht nur gebilligt; sie seien durch die Anerkennung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums von Verfassungs wegen gewollt.

#### **22**

c) Auch ein Verstoß der angegriffenen Vorschriften gegen Art. 95 Abs. 1 Satz 2 BV sei nicht erkennbar.

#### **23**

Durch das Lebenszeitprinzip solle die Bereitschaft des Beamten zu einer an Recht und Gesetz orientierten Amtsführung gefördert und er zu einem unparteiischen Dienst für die Gesamtheit befähigt werden. Die Verbeamtung auf Zeit bedürfe hingegen besonderer Gründe und sei nur in Ausnahmefällen statthaft. Unter diesen Voraussetzungen sei auch sie von den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums erfasst. Sie komme in Betracht, wenn die Befristung der Verbeamtung der Wahrnehmung einer „ihrer Natur nach zeitlich begrenzten Aufgabe“ diene. Dabei verweise die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs ausdrücklich auf den Wissenschaftsbereich.

#### **24**

Nach Art. 22 BayHSchPG seien akademische Ratsstellen auf Zeit für wissenschaftliche Mitarbeiter nur dann vorgesehen, wenn ihnen Aufgaben übertragen würden, die auch der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich seien. Gemeint seien damit die Habilitation oder die Erbringung von einer Habilitation gleichwertigen wissenschaftlichen Leistungen (LT-Drs. 15/4397 zu Art. 22). Dies stelle eine naturgemäß zeitlich begrenzte Aufgabe dar, die eine Befristung rechtfertige.

#### **IV.**

#### **25**

Die Popularklage ist zulässig.

#### **26**

Nach Art. 98 Satz 4 BV hat der Verfassungsgerichtshof Gesetze und Verordnungen für nichtig zu erklären, die ein Grundrecht verfassungswidrig einschränken. Die Verfassungswidrigkeit kann jedermann durch Beschwerde (Popularklage) geltend machen. Gesetze und Verordnungen im Sinn des Art. 98 Satz 4 BV sind alle Rechtsvorschriften des bayerischen Landesrechts (Art. 55 Abs. 1 Satz 1 VfGHG). Dazu zählen auch Art. 22 Abs. 4 Satz 1 sowie Abs. 5 Sätze 1 und 2 BayHSchPG.

#### **27**

Die vom Antragsteller - neben der Rüge eines Verstoßes gegen den Gleichheitssatz (Art. 118 Abs. 1 BV) - ebenfalls als verletzt erachtete institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums nach Art. 95 Abs. 1 Satz 2 BV gewährt, soweit die persönliche Rechtsstellung des Beamten betroffen ist, ein grundrechtsähnliches Recht, dessen Verletzung gemäß Art. 55 Abs. 1 Satz 2 VfGHG in zulässiger Weise mit der Popularklage gerügt werden kann (VerfGH vom 26.10.2004 VerfGHE 57, 129/135; vom 20.9.2005 VerfGHE 58, 196/202; vom 9.9.2014 BayVBI 2015, 121 f.). Ist die Popularklage - wie hier - in zulässiger Weise erhoben, erstreckt der Verfassungsgerichtshof seine Prüfung auf alle in Betracht kommenden Normen der Bayerischen Verfassung, auch wenn diese, wie das Rechtsstaatsprinzip (Art. 3 Abs. 1 Satz 1 BV), keine Grundrechte verbürgen (ständige Rechtsprechung; vgl. VerfGH vom 14.2.2011 VerfGHE 64, 10/16).

V.

## **28**

Die Popularklage ist unbegründet. Art. 22 Abs. 4 Satz 1 sowie Abs. 5 Sätze 1 und 2 BayHSchPG sind mit der Bayerischen Verfassung vereinbar.

## **29**

1. Das Rechtsstaatsprinzip (Art. 3 Abs. 1 Satz 1 BV) ist nicht unter dem Gesichtspunkt eines Widerspruchs der angegriffenen Bestimmungen zu beamtenrechtlichen Statusregelungen des Bundes verletzt.

## **30**

a) Prüfungsmaßstab im Popularklageverfahren sind allein die Vorschriften der Bayerischen Verfassung, nicht aber Normen des Bundesrechts. Ein möglicher Verstoß einer landesrechtlichen Norm gegen Bundesrecht kann allenfalls zu einer Verletzung des Rechtsstaatsprinzips führen. Unter dem Blickwinkel des Art. 3 Abs. 1 Satz 1 BV kann der Verfassungsgerichtshof nicht umfassend prüfen, ob der Gesetzgeber einer landesrechtlichen Norm bundesrechtliche Vorschriften in ihrer Bedeutung für den Inhalt seiner Regelung richtig eingeschätzt hat. Das Rechtsstaatsprinzip der Bayerischen Verfassung erstreckt seine Schutzwirkung nicht in den Bereich des Bundesrechts mit der Folge, dass jeder formelle oder inhaltliche Verstoß gegen Bundesrecht zugleich als Verletzung der Bayerischen Verfassung anzusehen wäre. Art. 3 Abs. 1 Satz 1 BV ist vielmehr erst dann betroffen, wenn der Normgeber des bayerischen Landesrechts offensichtlich den Bereich der Rechtsordnung des Bundes verlassen und Landesrecht eindeutig ohne Rechtsetzungsbefugnis geschaffen hat. Ein Verstoß gegen das Rechtsstaatsprinzip kann außerdem erst dann angenommen werden, wenn der Widerspruch des bayerischen Landesrechts zum Bundesrecht nicht nur offensichtlich zutage tritt, sondern auch inhaltlich nach seinem Gewicht als schwerwiegender, krasser Eingriff in die Rechtsordnung zu werten ist (ständige Rechtsprechung; vgl. VerfGH vom 13.9.2012 VerfGHE 65, 152/162; vom 16.6.2015 BayVBI 2015, 707/709).

## **31**

b) Art. 22 Abs. 3 Satz 1 Alt. 1 BayHSchPG bestimmt, dass wissenschaftliche Mitarbeiter an Universitäten und Hochschulen, denen Aufgaben übertragen werden, die auch der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, in ein Beamtenverhältnis auf Zeit als Akademischer Rat oder Akademische Rätin oder Akademischer Oberrat oder Akademische Oberrätin berufen werden können. Wahlweise können sie in einem befristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden (Art. 22 Abs. 3 Satz 1 Alt. 2 BayHSchPG). Nur für wissenschaftliche Mitarbeiter, denen lediglich Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind, sieht Art. 22 Abs. 2 Satz 1 BayHSchPG vor, dass sie ausschließlich in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis befristet beschäftigt werden. Damit ermöglicht das Gesetz für Hochschulpersonal mit bestimmten Funktionen unterhalb der Ebene der habilitierten Professoren auch die Begründung eines Beamtenverhältnisses (auf Zeit).

## **32**

Die Statusrechte des beamteten Personals werden auch für die Hochschulen des Freistaates Bayern im Beamtenstatusgesetz des Bundes vom 17. Juni 2008 (BGBl I S. 1010) geregelt (vgl. § 1 BeamtStG), das auf der Kompetenzgrundlage des Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG erlassen wurde. Es ist daher § 3 Abs. 2 Nr. 1 BeamtStG zu berücksichtigen, wonach eine Berufung in das Beamtenverhältnis nur zur Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben zulässig ist.

## **33**

c) Spezifisch zu den Rechtsverhältnissen der Lehrer hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 19. September 2007 (BVerfGE 119, 247/267) mit Blick auf den Funktionsvorbehalt in Art.

33 Abs. 4 GG die Auffassung vertreten, der Dienstherr könne bei der Anstellung zwischen der Begründung eines Beamtenverhältnisses und einer Beschäftigung in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis wählen. Die Übernahme in das Beamtenverhältnis habe für den Dienstherrn u. a. den Vorteil, dass die Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses der einseitigen Regelungskompetenz des Beamtenstatusgesetzgebers unterstellt sei. Eine Einordnung der Lehrtätigkeit als Ausübung hoheitlicher Befugnisse ist danach jedenfalls nicht ausgeschlossen.

#### **34**

Im Anschluss an diese Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist in der beamtenrechtlichen Literatur streitig diskutiert worden, ob und inwieweit Lehr- und Hochschulpersonal hoheitlich im Sinn des § 3 Abs. 2 Nr. 1 BeamStG tätig ist und ob diese Vorschrift mit der Tendenz zu einer umfangreichen Verbeamtung brechen will. Die herrschende Meinung innerhalb der Literatur zum Beamtenstatusgesetz erachtet die Tätigkeit des Hochschulpersonals, auch soweit es sich um Lehrpersonal unterhalb der Ebene der habilitierten Professoren handelt, grundsätzlich als hoheitlich im Sinn des § 3 Abs. 2 Nr. 1 BeamStG (vgl. Reich, BeamStG, 2. Aufl. 2012, § 3 Rn. 6; Werres in Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, § 3 BeamStG Rn. 19; Baßlsperger in Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, § 3 BeamStG Rn. 53; Plog/Wiedow, Bundesbeamtengesetz, § 3 BeamStG Rn. 10; Kilian, LKV 2007, 145; a. A. v. Roetteken/Rothländer in v. Roetteken/Rothländer, Beamtenstatusgesetz, § 3 Rn. 136, 149 ff.). Dabei wird zum Teil darauf verwiesen, dass diese Aufgabenerfüllung zur schlichthoheitlichen oder Leistungsverwaltung gehöre (Reich, a. a. O.; Werres in Brinktrine/Schollendorf, a. a. O., Rn. 18). Außerdem beruhe diese Einordnung auf einer Fortentwicklung der traditionellen Sichtweise dieser Rechtsbeziehungen bis zurück in die Zeit der Weimarer Reichsverfassung. Soweit das Gesetz insoweit als Alternative auch eine Berufung in ein befristetes privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis vorsehe, handle es sich um eine im Bereich der Leistungsverwaltung zulässige Ausklammerung von Aufgaben im Sinn des § 3 Abs. 2 Nr. 1 BeamStG (Reich, a. a. O.).

#### **35**

Für die Einordnung der Tätigkeit im Sinn der Regelung des Art. 22 Abs. 3 Satz 1 Alt. 1 BayHSchPG, an die die Absätze 4 und 5 anknüpfen, als hoheitlich gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 BeamStG spricht überdies die Mitwirkung dieses Hochschulpersonals bei der Abnahme und Bewertung von Prüfungsleistungen; dabei handelt es sich um eine anerkannt hoheitliche Tätigkeit. Im Übrigen können gegen den schlicht hoheitlichen Charakter des Hochschulwesens mit seinen verschiedenen Lehrangeboten, die auf staatlich geregelte Berufsabschlüsse zielen, durchgreifende Bedenken ersichtlich nicht erhoben werden.

#### **36**

Angesichts dieser Sach- und Rechtslage kann nicht festgestellt werden, dass der Gesetzgeber des Art. 22 Abs. 4 Satz 1 sowie Abs. 5 Sätze 1 und 2 BayHSchPG die durch § 3 Abs. 2 Nr. 1 BeamStG vorgegebene Rechtslage verkannt und in schwerwiegender, offensichtlicher Weise gegen Bundesrecht verstoßen hätte.

#### **37**

2. Art. 95 Abs. 1 Satz 2 BV ist nicht verletzt.

#### **38**

a) Die Bayerische Verfassung hat sich wie das Grundgesetz für eine Wiederherstellung des Berufsbeamtentums unter Berücksichtigung der dafür geltenden hergebrachten Grundsätze entschieden (Art. 95 Abs. 1 Satz 2 BV, Art. 33 Abs. 4 und 5 GG).

#### **39**

Von einem hergebrachten Grundsatz im Sinn des Art. 95 Abs. 1 Satz 2 BV kann nur gesprochen werden, wenn es um Regelungen geht, die das Bild des Berufsbeamtentums so prägen, dass ihre Beseitigung auch das Berufsbeamtentum als solches, also seine essenziellen Grundsätze, antasten würde. Die hergebrachten Grundsätze betreffen nur jenen Kernbestand an Strukturprinzipien, die allgemein oder doch überwiegend und während eines längeren, traditionsbildenden Zeitraums, mindestens unter der Reichsverfassung von Weimar, als verbindlich anerkannt und gewahrt worden sind (ständige Rechtsprechung; vgl. VerfGH vom 30.7.1969 VerfGHE 22, 110/123; vom 24.7.1995 VerfGHE 48, 87/97 f.; VerfGHE 57, 129/136; VerfGH BayVBI 2015, 121/122 f.; BVerfG vom 2.12.1958 BVerfGE 8, 332/343; vom 13.11.1990 BVerfGE 83, 89/98; vom 6.3.2007 BVerfGE 117,330/344 f.).

#### **40**

b) Zu diesen hergebrachten Grundsätzen zählt die Anstellung auf Lebenszeit (VerfGH vom 27.4.1978 VerfGHE 31, 138/142; BayVBI 2015, 121/122; BVerfG vom 10.12.1985 BVerfGE 71, 255/268). Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 BeamStG bildet das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit die Regel (vgl. auch BVerfG vom 28.5.2008 BVerfGE 121, 205/223 f.). Dementsprechend ist auch das Landesbeamtenrecht grundsätzlich auf den Beamten ausgerichtet, dem ein Amt auf Lebenszeit übertragen worden ist.

#### **41**

Das Lebenszeitprinzip hat - im Zusammenspiel mit dem die amtsangemessene Besoldung sichernden Alimentationsprinzip - die Funktion, die Unabhängigkeit der Beamten im Interesse einer rechtsstaatlichen Verwaltung zu gewährleisten. Die rechtliche und wirtschaftliche Sicherheit der Beamten bietet die Gewähr dafür, dass das Berufsbeamtentum zur Erfüllung der ihm verfassungsrechtlich zugewiesenen Aufgabe, im politischen Kräftespiel eine stabile, gesetzestreue Verwaltung zu sichern, beitragen kann. Sie soll die Bereitschaft des Beamten zu einer an Gesetz und Recht orientierten Amtsführung fördern und ihn zu unparteiischem Dienst für die Gesamtheit befähigen (VerfGH BayVBI 2015, 121/122 m. w. N.).

#### **42**

c) Innerhalb des Berufsbeamtentums hat es seit jeher aber auch den Typus des Beamten auf Zeit gegeben (vgl. VerfGHE 57, 129/142; VerfGH BayVBI 2015, 121/123; BVerfGE 121, 205/222 ff.). Er ist in den Beamtenengesetzen ausdrücklich geregelt.

#### **43**

Ein Beamtenverhältnis auf Zeit kann begründet werden, wenn der Beamte nur vorübergehend für bestimmte Aufgaben verwendet werden soll. Nach § 4 Abs. 2 Buchst. a i. V. m. § 3 Abs. 2 Nr. 1 BeamStG dient das Beamtenverhältnis auf Zeit u. a. der befristeten Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben. § 6 BeamStG bestimmt, dass für die Rechtsverhältnisse der Beamten auf Zeit die Vorschriften für Lebenszeitbeamte entsprechend gelten, soweit durch Landesrecht nichts anderes bestimmt ist. Das Landesrecht trifft hierzu im Bayerischen Beamtengesetz nähere Regelungen; insbesondere sieht Art. 122 Abs. 1 BayBG vor, dass die Fälle und die Voraussetzungen der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Zeit gesetzlich zu bestimmen sind.

#### **44**

Solche gesetzlichen Bestimmungen sind in Art. 22 Abs. 3 bis 5 BayHSchPG enthalten. Sie ermöglichen es, wissenschaftliche Mitarbeiter als Beamte auf Zeit im Dienstrang eines Akademischen Rats oder Oberrats sowie einer Akademischen Rätin oder Oberrätin zu ernennen. Der Bayerische Verfassungsgerichtshof hat in seiner Rechtsprechung bereits zum Ausdruck gebracht, dass besondere wissenschaftliche oder auch künstlerische Gründe für das Bestehen von Zeitbeamtenverhältnissen an den Hochschulen herangezogen werden können. Insoweit handelt es sich - wie bei kommunalen Wahlbeamten oder sog. politischen Beamten - um eine im Grundsatz anerkannte Ausnahme von der Regel einer lebenszeitigen Übertragung statusrechtlicher Ämter (VerfGHE 57, 129/142 f.).

#### **45**

d) Die in Art. 22 Abs. 4 Satz 1 sowie Abs. 5 Sätze 1 und 2 BayHSchPG geregelte Vergabe von Ämtern eines Akademischen Rats oder Oberrats sowie einer Akademischen Rätin oder Oberrätin im Beamtenverhältnis auf Zeit (für die Dauer von drei oder vier Jahren mit Verlängerungsmöglichkeiten) verletzt weder den Kernbereich des nach Art. 95 Abs. 1 Satz 2 BV zu beachtenden Lebenszeitprinzips noch stellt sie eine unzulässige Ausnahme von dem Lebenszeitprinzip dar, die nicht durch die Besonderheiten des betroffenen Sachbereichs und der damit verbundenen Aufgabenwahrnehmung gerechtfertigt wäre.

#### **46**

aa) Die Vergabe der Ämter eines Akademischen Rats oder Oberrats sowie einer Akademischen Rätin oder Oberrätin im Beamtenverhältnis auf Zeit erfolgt außerhalb des Kernbereichs des Lebenszeitprinzips.

#### **47**

Es handelt sich dabei um eine eng umgrenzte Gruppe des Hochschulpersonals unterhalb der Ebene der habilitierten Professoren. Aufgrund der Regelung in Art. 22 Abs. 1 bis 3 BayHSchPG sind für die Mehrzahl der Betroffenen privatrechtliche Beschäftigungsverhältnisse vorgesehen (vgl. Preis/Hausch, NJW 2002, 927 ff.). Nur Personen, denen Aufgaben übertragen werden, die auch der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind (z. B. Habilitation, vgl. LT-Drs. 15/4397 S. 28 zum Entwurf des Art. 22 BayHSchPG), kommen überhaupt für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis in Betracht. Ihre



berufliche Tätigkeit vollzieht sich außerhalb des Kernbereichs der unverzichtbaren Staatsfunktionen, wie etwa der Sicherheits- und Steuerverwaltung. Dem Gesichtspunkt der Stärkung der Unabhängigkeit der Beamten im Interesse einer rechtsstaatlichen und gesetzestreuen Verwaltung (vgl. VerfGH BayVBI 2015, 121/122 f.; BVerfGE 121, 205/221) kommt hier deutlich geringeres Gewicht zu als bei Lebenszeitbeamten, die im Kernbereich der unverzichtbaren Staatsfunktionen tätig sind.

#### **48**

Art. 22 BayHSchPG enthält in seinen verschiedenen Absätzen keine Ermächtigung zur Ausdehnung von Beamtenverhältnissen auf Zeit unter Aufgabe des hergebrachten Grundsatzes der lebenszeitigen Anstellung, sondern eine im Landeshochschulrecht traditionsgemäße Ausnahme für eine kleine Gruppe wissenschaftlichen oder künstlerischen Personals, das nur vorübergehend bestimmte Aufgaben im Hochschulbereich wahrnimmt (VerfGHE 57, 129/142). Die Möglichkeit der Berufung Akademischer Räte und Oberräte in ein Beamtenverhältnis auf Zeit stellt damit eine nach Art und Ausmaß nur begrenzte Ausnahme vom Lebenszeitprinzip dar.

#### **49**

bb) Die Durchbrechung des Lebenszeitprinzips in den angegriffenen Vorschriften des Art. 22 Abs. 4 Satz 1 sowie Abs. 5 Sätze 1 und 2 BayHSchPG wird auch dadurch verfassungsrechtlich gerechtfertigt, dass sie zur Sicherung der Funktions- und Innovationsfähigkeit der Hochschulen (einschließlich der Forschungseinrichtungen) geeignet und erforderlich ist.

#### **50**

Das Beamtenverhältnis auf Zeit für Akademische Räte und Oberräte trägt den besonderen Sachgesetzmäßigkeiten des Hochschulbetriebs Rechnung. Bei den betroffenen Personengruppen des Hochschulpersonals unterhalb der Ebene der habilitierten Professoren wird davon ausgegangen, dass ihre Beschäftigung der eigenen Aus-, Fort- und Weiterbildung dient und dass daneben der regelmäßige Austausch des Personals zur Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre an den Hochschulen notwendig ist. Zur Sicherung dieses Austausches ist die Begrenzung der Beschäftigung auf einen bestimmten, zeitlich eng begrenzten Zeitraum notwendig (vgl. Preis/Hausch, NJW 2002, 927/928 m. w. N.).

#### **51**

Das Bundesverfassungsgericht hat sich mit dieser Problematik in einer Entscheidung zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes durch das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl I S. 1065) befasst. Die durch dieses Änderungsgesetz eingeführten Regelungen der §§ 57 a ff. HRG a. F. sind zwar im Zuge der Föderalismusreform im Wesentlichen durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ersetzt worden. In ihrem sachlichen Gehalt sind die Darlegungen des Bundesverfassungsgerichts gerade für die Frage der Befristung aber weiterhin von Bedeutung, weil die §§ 1 ff. WissZeitVG sinngleiche Regelungen enthalten. In seiner Entscheidung vom 24. April 1996 (BVerfGE 94, 268/286 f.) hat das Bundesverfassungsgericht Folgendes ausgeführt:

§ 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG, wonach eine Befristung aus Gründen der Aus-, Fort- und Weiterbildung zulässig ist, wird in der Regierungsbegründung damit gerechtfertigt, dass eine ständige Fluktuation erforderlich sei, um einen laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen zu gewährleisten, ohne den die Forschung erstarren würde (BT-Drs. 10/2283 S. 6). Außerdem würden ohne eine solche Befristung die vorhandenen Stellen auf Dauer blockiert und die Nachwuchsförderung behindert (BT-Drs. 10/2283 S. 6).

Zur sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses, einer aus Art. 5 Abs. 3 GG folgenden Aufgabe, ist die generelle Befristung der Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern geeignet und auch erforderlich. Arbeitsverhältnisse, die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung nach Beendigung eines Studiums geben, sind dazu unentbehrlich. Professionelle wissenschaftliche Arbeitsweisen können schwerlich anders als in täglicher Berufsarbeit erlernt und eingeübt werden. Entsprechende Beschäftigungsverhältnisse gewähren zugleich eine gewisse Alimentierung während einer Phase beruflicher Qualifikation, die auf eine vollwertige wissenschaftliche Arbeit vorbereiten soll. Dieser Sinn verflüchtigt sich, wenn das Arbeitsverhältnis über einen gewissen Zeitraum hinaus andauert. Der Einübungseffekt nutzt sich ab. Jede vorberufliche Lernphase muss einmal zu Ende gehen. Kontinuierliche Nachwuchsförderung in Arbeitsverhältnissen kann nur betrieben werden, wenn die beschränkt vorhandenen Stellen immer wieder frei werden. Ein milderer Mittel als die Befristung der Arbeitsverhältnisse ist dazu nicht ersichtlich.

Die Erforderlichkeit der Regelung wird nicht dadurch infrage gestellt, dass eine Befristung von Arbeitsverhältnissen, die der beruflichen Weiterbildung dienen, von der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte im Wesentlichen als zulässig angesehen worden war (...). Diese Rechtsprechung war für den Gesetzgeber gerade der Anlass für die Regelung der Materie; denn die differenzierte und einfallbezogene Betrachtungsweise der Gerichte hatte in der Praxis zu Schwierigkeiten geführt. Die Hochschulverwaltungen hatten zahlreiche Entfristungsprozesse verloren. Mitarbeiterstellen wurden damit langfristig blockiert. Es ist aus verfassungsrechtlicher Sicht nicht zu beanstanden, dass der Gesetzgeber es auch aufgrund der Appelle von Wissenschaftsorganisationen für erforderlich hielt, diese Schwierigkeiten und die Unsicherheit einer Rechtslage zu beseitigen, die maßgeblich durch Richterrecht geprägt war.

## 52

Diese Erwägungen gelten für die Befristung der Beamtenverhältnisse von Akademischen Räten und Oberräten entsprechend. Soweit die einzelnen Tatbestände des Art. 22 BayHSchPG Beamtenverhältnisse auf Zeit betreffen, dienen sie genauso der Sicherstellung der Innovationsfähigkeit der Hochschulen und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, wie dies das Bundesverfassungsgericht für die privatrechtlich Beschäftigten nach §§ 57 a ff. HRG a. F. angenommen hat. Art. 22 Abs. 4 Satz 1 sowie Abs. 5 Sätze 1 und 2 BayHSchPG sind geeignet und erforderlich, um diesem Ziel Rechnung zu tragen (vgl. auch § 4 Abs. 2 Buchst. a BeamStG). Das Bundesverfassungsgericht hat die Aufgabe, die Innovationsfähigkeit der Hochschulen sicherzustellen und den wissenschaftlichen Nachwuchs sachgerecht zu fördern, aus dem in Art. 5 Abs. 3 GG gewährleisteten Grundrecht der Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre abgeleitet (BVerfGE 94, 268/286 f.; vgl. auch BAG vom 1.6.2011 NZA 2011, 1280/1285). Gleichmaßen lässt sich diese Aufgabe aus Art. 108 BV herleiten. Damit ist eine ausreichend gewichtige Rechtfertigung für die Durchbrechung des Lebenszeitprinzips im Sinn des Art. 95 Abs. 1 Satz 2 BV gegeben.

## 53

3. Art. 22 Abs. 4 Satz 1 sowie Abs. 5 Sätze 1 und 2 BayHSchPG verstoßen auch nicht gegen den Gleichheitssatz (Art. 118 Abs. 1 BV).

## 54

a) Der Gleichheitssatz untersagt dem Gesetzgeber, gleich liegende Sachverhalte, die aus der Natur der Sache und unter dem Gesichtspunkt der Gerechtigkeit eine gleichartige Regelung erfordern, ungleich zu behandeln; dagegen ist wesentlich Ungleiches nach seiner Eigenart verschieden zu regeln. Der Gleichheitssatz verbietet Willkür. Er verlangt keine schematische Gleichbehandlung, sondern lässt Differenzierungen zu, die durch sachliche Erwägungen gerechtfertigt sind. Dem Gesetzgeber bleibt es überlassen, nach seinem Ermessen zu entscheiden, in welche Weise er dem allgemeinen Gedanken der Angemessenheit, Billigkeit und Zweckmäßigkeit Rechnung tragen will. Nur wenn die äußersten Grenzen dieses Ermessens überschritten sind, d. h. wenn für die getroffene Regelung jeder sachlich einleuchtende Grund fehlt, ist der Gleichheitssatz verletzt (ständige Rechtsprechung; vgl. VerfGH vom 28.7.1995 VerfGHE 48, 109/114; vom 14.2.2011 VerfGHE 64, 10/19; vom 28.4.2015 BayVBI 2015, 594/595).

## 55

b) Der Antragsteller argumentiert, nach den hohen Anforderungen der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte bestehe für privatrechtlich an den Hochschulen beschäftigtes wissenschaftliches Personal regelmäßig ein Anspruch auf unbefristete Beschäftigung, soweit nicht ausnahmsweise ein sachlicher Grund eine Befristung gestatte. Dabei dürfte er sich insbesondere auf das zum Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ergangene Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 1. Juni 2011 (NZA 2011, 1280 ff.) beziehen.

## 56

Mit dieser Argumentation vermag er im Ergebnis nicht durchzudringen. Das Bundesarbeitsgericht hat § 2 Abs. 1 i. V. m. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG in der genannten Entscheidung zwar als eine rein arbeitsrechtliche, also dem Privatrecht zuzuordnende Gesetzesregelung angesehen, die nicht durch Landeshochschulrecht ergänzt werde (BAG NZA 2011, 1280/1281 f.). In dem entschiedenen Einzelfall hat die Klägerin aber nur deshalb mit ihrer Klage gegen die Befristung ihres Arbeitsvertrags obsiegt, weil sie als Fremdsprachenlektorin für Japanisch nicht dem wissenschaftlichen Personal gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zuzuordnen war (BAG NZA 2011, 1280/1281 ff., insbes. 1285). Im Übrigen, also für wissenschaftlich oder künstlerisch tätiges Hochschulpersonal, ist das Bundesarbeitsgericht der

Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts im Beschluss vom 24. April 1996 (BVerfGE 94, 268) zu § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG a. F. gefolgt und hat dazu (wie BVerfGE 94, 268/286 f.) ausgeführt, der personelle Geltungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sei auf das Personal zu beschränken, bei dem der Gedanke der zur Sicherung der Innovationsfähigkeit notwendigen stetigen Personalfuktuation oder der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung greife (BAG NZA 2011, 1280/1285). Dieser Gesetzeszweck entspricht - was die Befristung der Beschäftigung anbelangt - jedenfalls im Wesentlichen der Intention der Regelungen des Art. 22 BayHSchPG in Bezug auf beamtete Akademische Räte und Oberräte auf Zeit in der Funktion wissenschaftlicher Mitarbeiter (vgl. Art. 22 Abs. 6 i. V. m. Abs. 4 BayHSchPG). In beiden Gruppen gelten mithin hinsichtlich der Befristung vergleichbare Regelungen. Soweit die dargestellten sachlichen Gründe für eine Befristung nicht gegeben sind, lässt das Bayerische Hochschulpersonalgesetz auch die Beschäftigung in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu (Art. 20 Satz 1 BayHSchPG).

#### **57**

Im Übrigen wären einzelne Unterschiede in der Ausgestaltung der Befristungsregelungen zwischen den Personengruppen der privatrechtlich Beschäftigten und der Beamten auf Zeit dadurch gerechtfertigt, dass beide Gruppen jeweils wesentlich anderen Struktur- und Ordnungsbereichen angehören (vgl. VerfGHE 58, 196/205 m. w. N.). Insoweit hat der Antragsteller - über die pauschalen Angriffe gegen die Befristung hinaus - nicht substantiiert vorgetragen, dass konkrete Detailregelungen, die im Hochschulbeamtenrecht im Zusammenhang mit der befristeten Übertragung von Beamtenstellen bestehen, im Verhältnis zum Arbeitsrecht nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz Divergenzen von solcher Art und solchem Gewicht aufweisen, die trotz der sachlichen Unterschiede beider Ordnungssysteme nicht mehr hinnehmbar wären (VerfGHE 58, 196/205 f.). Solche Abweichungen sind auch nicht ersichtlich.

#### **58**

Soweit einzelne im Instanzenzug nachgeordnete Arbeitsgerichte von der dargelegten höchstrichterlichen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung abgewichen sein sollten, wäre das für die Beurteilung der Verfassungsmäßigkeit des Art. 22 Abs. 4 Satz 1 sowie Abs. 5 Sätze 1 und 2 BayHSchPG nicht erheblich.

VI.

#### **59**

Das Verfahren ist kostenfrei (Art. 27 Abs. 1 Satz 1 VfGHG).