

Titel:

Verlängerung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit wegen Kinderbetreuung

Normenkette:

BayHSchPG Art. 7 Abs. 1 Nr. 4, Art. 17 Abs. 3, Art. 19 Abs. 1 S. 3, Art. 22 Abs. 4 S. 1, Abs. 5 S. 2

WissZeitVG § 2 Abs. 1 S. 4, Abs. 5

VwGO § 123, § 146 Abs. 4 S. 1, S. 6

Leitsätze:

1. Wegen des insoweit eindeutigen Verweises in Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG ist ausschließlich maßgebend, ob die Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit wegen Kinderbetreuung notwendig ist, um die nach Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHSchPG erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erfolgreich nachzuweisen. (Rn. 6 – 7) (redaktioneller Leitsatz)

2. Teilzeitbeschäftigte werden im Hinblick auf die Erfüllung ihres Weiterqualifizierungsziels durch die Anwendung der Regelungen des § 17 Abs. 3 BayHSchPG nicht schlechter gestellt. (Rn. 9 – 15) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Einstweiliges Rechtsschutzverfahren, Akademische Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit, Verlängerung des Dienstverhältnisses wegen Kinderbetreuung, Vorliegen ermessenslenkender Kriterien, Verlängerung notwendig zum erfolgreichen Nachweis der erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen, Nachweis gleichwertiger wissenschaftlicher Leistungen entsprechend denen einer Habilitation, Absehbarkeit des Erfolgs der Qualifikation., Kinderbetreuung, Habilitation, Verpflichtungsklage, akademische Rätin, Beamtenverhältnis, einstweiliges Rechtsschutzverfahren, Ermessen, Ingenieursprivileg, befristetes Beamtenverhältnis, Fortsetzung

Vorinstanz:

VG München, Beschluss vom 20.03.2020 – M 5 E 20.635

Fundstelle:

BeckRS 2020, 6602

Tenor

- I. Die Beschwerde wird zurückgewiesen.
- II. Die Antragstellerin trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens.
- III. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 15.502 Euro festgesetzt.

Gründe

1

Die zulässige Beschwerde hat keinen Erfolg. Die auf die fristgerecht dargelegten Gründe beschränkte Prüfung (§ 146 Abs. 4 Satz 1 und 6 VwGO) ergibt, dass die Beschwerde unbegründet ist.

I.

2

Die Antragstellerin, die als Akademische Rätin an der (Hochschule) tätig ist, hat mit Schreiben an die Hochschule vom 12. Dezember 2019 eine Verlängerung ihres bis 31. März 2020 befristeten Beamtenverhältnisses auf Zeit nach Art. 22 Abs. 5 Satz 2 i.V.m. Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG wegen Kinderbetreuung um weitere vier Jahre bis 31. März 2024 beantragt. Die Hochschule hat diesen Antrag mit Schreiben vom 12. Februar 2020 abgelehnt. Diesbezüglich hat die Antragstellerin am 11. März 2020 Verpflichtungsklage erhoben, über die noch nicht entschieden ist. Die von der Antragstellerin bereits am 13. Februar 2020 nach § 123 Abs. 1 VwGO beantragte einstweilige Anordnung, den Antragsgegner zu verpflichten, das bis 31. März 2020 befristete Beamtenverhältnis auf Zeit vorläufig über diesen Zeitpunkt

hinaus fortzusetzen, hat das Verwaltungsgericht mit Beschluss vom 20. März 2020 abgelehnt. Die Antragstellerin habe zwar einen Anordnungsgrund, jedoch keine überwiegende Wahrscheinlichkeit eines Erfolgs in der Hauptsache glaubhaft gemacht.

II.

3

Die im Beschwerdeverfahren hiergegen vorgetragene Gründe rechtfertigen die begehrte Abänderung des angefochtenen Beschlusses vom 20. März 2020 nicht. Der Senat folgt dabei den ausführlichen und zutreffenden Gründen des erstinstanzlichen Beschlusses und nimmt zur Vermeidung von Wiederholungen hierauf gemäß § 122 Abs. 2 Satz 3 VwGO Bezug.

4

Im Hinblick auf das Beschwerdevorbringen der Antragstellerin ist Folgendes anzumerken:

5

1. Nach Art. 22 Abs. 5 Satz 2 Halbs. 3 i.V.m. Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG soll das Beamtenverhältnis auf Zeit bei Akademischen Rätinnen und Räten wegen der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um 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 BayHSchPG erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erfolgreich nachzuweisen. Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG entspricht der Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG, wonach die dort genannte Verlängerung der nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässigen Befristungsdauer wegen Kinderbetreuung ebenfalls unabhängig von den in § 2 Abs. 5 WissZeitVG geregelten Verlängerungsmöglichkeiten besteht (vgl. § 2 Abs. 5 Satz 2 WissZeitVG). Da das Beschäftigungsverhältnis über die gesetzliche Höchstdauer um zwei Jahre pro betreutem Kind verlängert werden kann, hat der bayerische Gesetzgeber diese Verlängerungsoption auch für beamtete Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren und über den Verweis in Art. 22 Abs. 5 Satz 2 Halbs. 3 BayHSchPG auch für Akademische Rätinnen und Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit eingeführt. Ob das befristete Angestelltenverhältnis mit der Wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder dem Wissenschaftlichen Mitarbeiter verlängert wird, steht im pflichtgemäßen Ermessen des Arbeitgebers. Dementsprechend ist auch Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG nicht als automatisch eintretende Verlängerung des befristeten Beamtenverhältnisses konzipiert, sondern als Verlängerungsmöglichkeit. Zudem nennt Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG ermessenslenkende Kriterien, die der Entscheidung über die Verlängerung zu Grunde zu legen sind (vgl. LT-Drs. 15/9677 S. 5).

6

Neben dem Umstand, dass dienstliche Gründe nicht entgegenstehen dürfen, gehört zu den in Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG genannten ermessenslenkenden Kriterien, dass die Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit notwendig sein muss, um die nach Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHSchPG erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erfolgreich nachzuweisen. Mit diesem Kriterium soll klargestellt werden, dass die Verlängerung zum Erfolg der Weiterqualifizierung notwendig sein muss (vgl. LT-Drs. 15/9677 S. 5). Wie das Verwaltungsgericht zutreffend ausgeführt hat, werden zusätzliche wissenschaftliche Leistungen i.S.v. Art. 7 Abs. 1 Nr. 4 BayHSchPG entweder durch eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch außerhalb des Hochschulbereichs erbracht werden können, nachgewiesen oder im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht (vgl. Art. 7 Abs. 1 Satz 3 BayHSchPG). Durch den Verweis von Art. 22 Abs. 5 Satz 2 Halbs. 3 BayHSchPG auf Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG wird dem Umstand Rechnung getragen, dass der Qualifizierungsweg für eine Professur über die Juniorprofessur gleichwertig ist mit dem über eine Habilitation, die in der Regel in der Personalkategorie einer Akademischen Rätin oder eines Akademischen Rates auf Zeit erfolgt (vgl. Art. 22 Abs. 3 BayHSchPG), oder über den Erwerb gleichwertiger wissenschaftlicher Leistungen (vgl. Art. 7 Abs. 1 Satz 3 BayHSchPG; Schmid in Coelln/Lindner, BeckOK Hochschulrecht Bayern, Stand Nov. 2019, Art. 17 Rn. 25 und Art. 22 Rn. 19). Die Voraussetzungen für die Verlängerung des befristeten Beamtenverhältnisses von Akademischen Rätinnen und Räten entsprechen denen der Verlängerung der Beschäftigungsverhältnisse von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (vgl. LT-Drs. 15/9677 S. 6). Erforderlich ist insbesondere, dass die Verlängerung notwendig ist, um den mit dem befristeten Beschäftigungsverhältnis angestrebten Erfolg wissenschaftlicher Qualifizierung zu erreichen (vgl. LT-Drs. 15/9677 S. 6).

7

2. Wegen des insoweit eindeutigen Verweises in Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG ist ausschließlich maßgebend, ob die Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit wegen Kinderbetreuung notwendig ist, um die nach Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHSchPG erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erfolgreich nachzuweisen. Daher kommt es entgegen der auch im Beschwerdeverfahren vorgetragenen Ansicht der Antragstellerin, der der Antragsgegner im Übrigen ausdrücklich widersprochen hat, nicht darauf an, ob die Hochschule als Einstellungsvoraussetzung für Professoren an der Fakultät für Architektur in jedem Fall den Nachweis habilitationsgleicher Leistungen voraussetzt.

8

Ebenso wenig kann sich die Antragstellerin auf das Ingenieursprivileg berufen, das nach Art. 22 Abs. 4 Satz 1 BayHSchPG in entsprechender Anwendung von Art. 19 Abs. 1 Satz 3 BayHSchPG zwar 2012 zu ihrer erleichterten Einstellung als Akademische Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit mit der Funktion einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin i.S.d. Art. 22 Abs. 3 BayHSchPG, d.h. mit dem Weiterqualifizierungsziel „Universitätsprofessorin Architektur“, geführt hat. Maßgeblich für die Entscheidung über eine Verlängerung ihres Dienstverhältnisses nach Art. 22 Abs. 5 Satz 2 Halbs. 3 i.V.m. Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG ist das Ingenieursprivileg jedoch nicht. Das Verwaltungsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, dass ein ausdrücklicher Verweis auf das Ingenieursprivileg in Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG fehlt. Darüber hinaus erschließt sich nicht, warum allein aufgrund des Ingenieursprivilegs das Vorliegen zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen i.S.d. Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHSchPG angenommen werden könnte. Sollte hiervon auszugehen sein, wäre es höchst zweifelhaft, ob sich die Antragstellerin überhaupt auf Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG berufen könnte. Ob durch das Ingenieursprivileg die für die Einstellung als Professorin oder Professor kumulativ erforderliche Voraussetzung des Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BayHSchPG erfüllt werden könnte, ist nicht streiterheblich.

9

3. Soweit die Antragstellerin im Beschwerdeverfahren vorträgt, sie würde trotz der bei ihr vorliegenden Dreifachbelastung allein aufgrund der ihr wegen der Kinderbetreuung nur möglichen Teilzeitbeschäftigung im Hinblick auf die Erfüllung ihres Weiterqualifizierungsziels schlechter gestellt, kann sie nicht durchdringen.

10

a) Die Antragstellerin trägt hierzu vor, unter Anwendung des Ingenieursprivilegs ohne Promotion ernannte, in Vollzeit tätige Akademische Rätinnen und Räte ohne Kinderbetreuungsverantwortung hätten ohne jegliche Überprüfung ihres Weiterqualifizierungsziels und ohne das Erfordernis der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen sechs volle Jahre Zeit, ihr Weiterqualifizierungsziel „Universitätsprofessor Architektur“ in Vollzeit (mit 40 Wochenstunden) durch Nachweis der pädagogischen Eignung sowie einer Promotion zu erreichen. Ungeachtet der Tatsache, dass mit einer Promotion allein das Weiterqualifizierungsziel „Universitätsprofessor Architektur“ nicht erbracht sein dürfte, lässt die Antragstellerin bei ihrer Argumentation bereits außer Acht, dass die in Art. 22 Abs. 5 Satz 2 BayHSchPG normierten Verlängerungsoptionen an unterschiedliche Voraussetzungen geknüpft sind.

11

So ist die in Art. 22 Abs. 5 Satz 2 Halbs. 1 BayHSchPG vorgesehene Verlängerungsmöglichkeit des Dienstverhältnisses „bis zu weiteren drei Jahren“ vom Gesetzgeber an keine weiteren Voraussetzungen oder Bedingungen geknüpft. Aufgrund der „kann“-Formulierung liegt einer solchen Verlängerung lediglich eine Ermessensentscheidung der Hochschule zugrunde. Daher kann das Dienstverhältnis einer Akademischen Rätin oder eines Akademischen Rates auf insgesamt 6 Jahre verlängert werden, ohne dass die besondere Bewährung geprüft werden müsste. Aufgrund von Art. 22 Abs. 5 Satz 2 Halbs. 1 BayHSchPG wurde auch das Dienstverhältnis der Antragstellerin um drei Jahre vom 1. April 2015 bis 31. März 2018 verlängert.

12

Die gemäß Art. 22 Abs. 5 Satz 2 Halbs. 3 BayHSchPG mögliche Verlängerung des Dienstverhältnisses einer Akademischen Rätin oder eines Akademischen Rates nach Art. 17 Abs. 2 BayHSchPG, die § 2 Abs. 5 WissZeitVG entspricht, ist - sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen - ausschließlich aus den dort genannten Gründen zu gewähren. Dies bedeutet, dass eine Verlängerung des Dienstverhältnisses nur derjenige beanspruchen kann, der einen der in Art. 17 Abs. 2 Satz 2 und 3 BayHSchPG normierten Gründe erfüllt. Hierzu zählt nach Art. 17 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 BayHSchPG auch eine Teilzeitbeschäftigung.

13

b) Der Einwand der Antragstellerin, sie sei wegen der durch Kindererziehung bedingten Teilzeitbeschäftigung schlechter gestellt, ist auch deshalb nicht durchgreifend, weil ihre Teilzeitbeschäftigung bereits aufgrund von Art. 17 Abs. 2 BayHSchPG berücksichtigt wurde. Denn das Dienstverhältnis der Antragstellerin wurde wegen der Teilzeitbeschäftigung nach Art. 22 Abs. 5 Satz 2 Halbs. 3 i.V.m. Art. 17 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 und Satz 4 BayHSchPG über den 31. März 2018 hinaus um zwei Jahre vom 1. April 2018 bis 31. März 2020 verlängert. Unerheblich für die Verlängerung war dabei, dass die Antragstellerin seit ihrer ersten Ernennung aufgrund von Art. 88 BayBG und nicht aus familienpolitischen Gründen nach Art. 89 BayBG teilzeitbeschäftigt ist, weil dies in beiden Fällen zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses im Umfang der Teilzeitbeschäftigung, maximal zu einer Verlängerung um zwei Jahre führt (vgl. Art. 17 Abs. 2 Satz 4 BayHSchPG).

14

c) Ungeachtet dessen verkennt die Antragstellerin bei ihrer Argumentation, dass sich auch in Vollzeit beschäftigte Akademische Rätinnen und Räte auf die Verlängerungsoption wegen Kinderbetreuung nach Art. 22 Abs. 5 Satz 2 Halbs. 3 i.V.m. Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG berufen können, wenn sie die dortigen ermessenslenkenden Voraussetzungen - zu denen eine Beschäftigung in Teilzeit gerade nicht gehört - erfüllen. Denn mit Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG besteht ein selbständiger Verlängerungstatbestand („unabhängig“, insbesondere von Art. 17 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 BayHSchPG) über die Regelhöchstfrist hinaus (vgl. Schmid in Coelln/Lindner, BeckOK Hochschulrecht Bayern, Art. 17 Rn. 25).

15

d) Das von der Antragstellerin zur Begründung ihres Verlängerungsanspruchs angeführte Rechenbeispiel, eine Verlängerung wegen Kinderbetreuung um weitere vier Jahre auf insgesamt 12 Jahre in Teilzeit entspreche einer „normalen“ Tätigkeit eines Akademischen Rates ohne Kinderbetreuungsverantwortung in Vollzeit von sechs Jahren, hinkt nicht nur aus den unter c) genannten Gründen. Darüber hinaus beruht die im Rechenbeispiel deutlich werdende Argumentation der Antragstellerin zu einer möglichen Ungleichbehandlung wegen Kinderbetreuung auf pauschalen, sehr vereinfachenden Annahmen. So lässt die Antragstellerin bereits außer Betracht, dass es auch in Vollzeit beschäftigte Akademische Rätinnen und Räte gibt, die Kinderbetreuungsverantwortung haben. Die von der Antragstellerin angeführte Gleichung geht darüber hinaus nur deshalb auf, weil die Antragstellerin während des gesamten Dienstverhältnisses teilzeitbeschäftigt ist. Hätte sie zeitweise in Vollzeit gearbeitet, hätten ihr die bislang gewährten Verlängerungen ihres Dienstverhältnisses ebenfalls zugestanden.

16

4. Soweit das Verwaltungsgericht angenommen hat, die Notwendigkeit einer Verlängerung nach Art. 22 Abs. 5 Satz 2 Halbs. 3 i.V.m. Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG unterliege einer Prognoseentscheidung der Hochschule, die im verwaltungsgerichtlichen Verfahren lediglich beschränkt überprüfbar sei, hat die Antragstellerin dies bereits nicht substantiiert in Frage gestellt. Darüber hinaus hat sie begründete Anhaltspunkte dafür, dass die der Ablehnungsentscheidung zugrundeliegende fachliche Einschätzung nicht hinreichend plausibilisiert wäre oder auf einer falschen Tatsachengrundlage beruhen könnte, auch im Beschwerdeverfahren nicht vorgetragen.

17

a) Soweit die Antragstellerin auch im Beschwerdeverfahren die Ansicht vertritt, die erforderliche Weiterqualifizierung sei bereits aufgrund des im November 2019 begonnenen, durch Abschluss einer Betreuungsvereinbarung und Aufnahme in die Promotionsliste bestätigten Promotionsvorhabens gegeben, für dessen Fertigstellung 2,5 Jahre veranschlagt seien, wiederholt sie im Wesentlichen ihren bisherigen Vortrag, ohne sich mit der zutreffenden Feststellung des Verwaltungsgerichts auseinanderzusetzen, aus der Formulierung „darüber hinaus“ in Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 ergebe sich, dass selbst eine besondere Dissertationsleistung keine habilitationsadäquate Qualität besitze. Gleichwertige wissenschaftliche Leistungen werden anders als bei einer Habilitation zwar nicht in einem förmlichen Verfahren festgestellt. Der anzulegende Maßstab ist jedoch derselbe. Die wissenschaftliche Leistung muss einer Habilitation entsprechen (vgl. Schmid in Coelln/Lindner, BeckOK Hochschulrecht Bayern, Art. 7 Rn. 17). Zum erfolgreichen Nachweis „zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen“ kann es daher nicht ausreichen, dass die Antragstellerin während des Verlängerungszeitraums ihr im November 2019 begonnenes Promotionsvorhaben fertigstellen will.

18

b) Der erneute Hinweis der Antragstellerin, ihr direkter Vorgesetzter habe mit Schreiben vom 10. März 2020 die Richtigkeit ihrer Ausführungen zur selbständigen Lehrtätigkeit an der Hochschule, zur Auflistung ihrer Veröffentlichungen und Forschungsleistungen sowie zu ihren Praxiserfolgen im Bauwesen mit eigener Autorenschaft bestätigt, stellt die fachliche Einschätzung der Hochschule ebenfalls nicht substantiiert in Frage. Auch wenn dem Schreiben vom 10. März 2020 zu entnehmen ist, dass die von der Antragstellerin während der bisherigen Tätigkeit als Akademische Rätin in Lehre und Forschung eigenständig erbrachten vielfältigen wissenschaftlichen Leistungen von hoher fachlicher und pädagogischer Kompetenz zeugen, wird hiermit nicht aufgezeigt, dass es sich um einer Habilitation gleichwertige wissenschaftliche Leistungen i.S.v. Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHSchPG handelt. Gleiches gilt für das Schreiben ihres Vorgesetzten vom 21. März 2020, das sich im Übrigen auf das Promotionsvorhaben der Antragstellerin bezieht. Ungeachtet dessen, ob ihr direkter Vorgesetzter - wie die Antragstellerin meint und entgegen den Ausführungen des Antragsgegners - als Einziger zu der fachlichen Einschätzung berufen gewesen wäre, hätte sich spätestens im März 2020 und in Kenntnis der im Schreiben der Hochschule vom 12. Februar 2020 aufgeführten Ablehnungsgründe eine entsprechend eindeutige Stellungnahme ihres Vorgesetzten angeboten, dass und wodurch die Antragstellerin während ihres bisherigen Dienstverhältnisses als Akademische Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit zusätzliche wissenschaftliche Leistungen erbracht hat, die den Erfolg der Qualifikation durch die streitgegenständliche Verlängerung absehbar machen. Daran fehlt es jedoch. Mit ihrem erneuten Verweis auf die in der Betreuungsvereinbarung enthaltenen Qualifizierungselemente kann die Antragstellerin daher bereits deshalb nicht durchdringen, weil sich diese Ausführungen ausschließlich auf die Zukunft beziehen.

19

Konkrete Anhaltspunkte dafür, dass die Antragstellerin die der Ablehnungsentscheidung zugrundeliegenden fachlichen Anforderungen tatsächlich erbracht hat, liegen somit nicht vor.

20

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 2 VwGO. Die Streitwertfestsetzung ergibt sich aus §§ 47, 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2, Satz 3 GKG (wie Vorinstanz).

21

Der Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO).