

Titel:

Grundsätzlich keine nochmalige Verlängerung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit

Normenketten:

BayHSchIG Art. 65 Abs. 2, Abs. 3, Art. 73

VwGO § 123

Leitsätze:

1. Nach dem seit dem 1.1.2023 ohne Übergangsfristen gültigen Art. 73 Abs. 5 S. 2 BayHSchIG ein Beamtenverhältnis auf Zeit nur einmal um bis zu drei Jahre verlängerbar. Eine weitere Verlängerungsmöglichkeit schließt Art. 73 Abs. 5 S. 4 BayHSchIG ausdrücklich aus – abgesehen von den Fällen des Art. 65 Abs. 2 und Abs. 3 BayHSchIG. (Rn. 33 – 34) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die Ablehnung einer Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit nach Art. 73 Abs. 5a BayHSchIG ist nicht ermessensfehlerhaft, wenn der Antragsteller seit Jahren keine nennenswerten Veröffentlichungen vorweisen kann. (Rn. 38 – 42) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Verlängerung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit, konkret Akademischer Rat, dienstliche Gründe, Ruhestandseintritt des Lehrstuhlinhabers, Beamtenverhältnis auf Zeit, Akademischer Rat, Verlängerung, Corona, Pandemie, Veröffentlichungen

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.
2. Der Antragsteller hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.
3. Der Streitwert beträgt 14.926,11 Euro.

Gründe

I.

1

1. Der Antragsteller begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes, sein bis 28.02.2023 befristetes Beamtenverhältnis auf Zeit vorläufig fortzusetzen.

2

Der Antragsteller steht im Rahmen eines Beamtenverhältnisses auf Zeit als Akademischer Rat im Dienst der Antragsgegnerin. Er ist an der Universität ..., am Lehrstuhl für Neueste Geschichte, Prof. Dr. ..., tätig. Der Antragsteller übt diese Tätigkeit in Teilzeit mit einem Arbeitskraftanteil von 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus.

3

Im Juli 1998 schloss der Antragsteller sein Magisterstudium mit der Gesamtnote 1,5 ab. Im Anschluss daran wurde er zunächst – jeweils in Teilzeit (50%) – vom 01.10.1998 bis 31.12.1998, vom 01.11.1999 bis 29.02.2000 sowie vom 01.05.2000 bis 31.07.2000 als nebenberufliche wissenschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl von Prof. Dr. ... angestellt.

4

Vom 01.05.2003 bis 15.10.2003, vom 16.10.2003 bis 31.03.2004, vom 01.10.2004 bis 28.02.2005, vom 01.03.2005 bis 28.02.2006, vom 01.03.2006 bis 31.03.2007 und vom 01.04.2007 bis 31.03.2010 war der Antragsteller wiederum in Teilzeit (50%) in der Entgeltgruppe A 13 als wissenschaftlicher Angestellter am Lehrstuhl von Prof. Dr. ... beschäftigt.

5

Daran schloss sich ein Beschäftigungsverhältnis als nebenberuflich-wissenschaftliche Hilfskraft zur Fertigstellung der Promotion vom 01.04.2010 bis zum 30.06.2010 an.

6

Seine Promotion zum Doktor der Philosophie mit dem Prädikat magna cum laude erfolgte im November 2012.

7

Anschließend war der Antragsteller in den Zeiträumen vom 21.11.2012 bis 28.02.2014, vom 01.03.2014 bis 28.02.2015, vom 01.03.2015 bis 29.02.2016 und vom 01.03.2016 bis 28.02.2017 als wissenschaftlicher Beschäftigter in der Entgeltgruppe E 13 – wiederum in Teilzeit in Höhe von 50% – am selben Lehrstuhl angestellt.

8

Mit Aushändigung der entsprechenden Urkunde ernannte die Antragsgegnerin den Antragsteller für den Zeitraum vom 01.03.2017 bis zum 29.02.2020 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Zeit zum Akademischen Rat (Bes-Gr. A 13) im Umfang der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeamten.

9

Mit Verfügung des Präsidenten der Universität ... vom 18.06.2019 wurde das Beamtenverhältnis auf Zeit des Antragstellers als Akademischer Rat auf Vorschlag des Prof. Dr. ... gemäß Art. 22 Abs. 5 Satz 2 des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes (BayHSchPG) bis einschließlich 28.02.2023 verlängert. Dieser teilte bei Antragstellung mit, dass die Tätigkeit des Antragstellers auch weiterhin zusätzlicher wissenschaftlicher Qualifikation diene. Bei Verlängerung des Beamtenverhältnisses wies die Antragsgegnerin schriftlich darauf hin, dass die Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Zeit kraft Gesetzes eintrete und im Übrigen eine Verlängerung des Dienstverhältnisses, abgesehen von den Fällen des Art. 17 Abs. 2 und 3 BayHSchPG, oder eine erneute Ernennung zum Akademischen Rat im Beamtenverhältnis auf Zeit nicht zulässig sei (Art. 22 Abs. 5 Satz 2 BayHSchPG). Auf eigenen Antrag wurde die Arbeitszeit wiederum auf 50% reduziert.

10

Prof. Dr. ... beantragte mit Schreiben vom 15.12.2022 die Verlängerung des Beamtenverhältnisses des Antragstellers auf Zeit für den Zeitraum vom 01.03.2023 bis 31.03.2023, weil dies zur Betreuung der Studenten im laufenden Wintersemesters erforderlich sei.

11

Prof. Dr. ... wird mit Ablauf des 31.03.2023 in den Ruhestand treten. Seine Nachfolge auf dem Lehrstuhl wird Prof. Dr. ... antreten. Mit E-Mail vom 25.01.2023 wandte sich die Antragsgegnerin an Prof. Dr. ... und fragte an, ob eine Weiterbeschäftigung des Antragstellers, also eine „Übernahme“ an ihren Lehrstuhl möglich sei. Rechtlich bestehe aufgrund der Corona-Pandemie gemäß Art. 73 Abs. 5a BayHIG diese Möglichkeit. Diese teilte mit E-Mail vom 30.01.2023 mit, dass diesbezüglich kein Spielraum bestehe, weil sie seitens des Präsidiums nur eine Mitarbeiterstelle von 50% zum Lehrstuhl gewährt bekommen habe und diese bereits besetzt sei.

12

Die Universität ... teilte dem Antragsteller daher mit Schreiben vom 08.02.2023 mit, dass sein Beamtenverhältnis auf Zeit mit Ablauf des 28.02.2023 enden werde.

13

Der Antragsteller widersprach mit Schreiben vom 21.02.2023 der beabsichtigten Beendigung seines Dienstverhältnisses auf Zeit. Weil er in der Zeit vom 01.03.2017 bis 28.02.2023 lediglich zu 50% der regulären Arbeitszeit als Akademischer Rat auf Zeit an der Universität ... beschäftigt gewesen sei, sei eine Weiterbeschäftigung jederzeit und durchaus für weitere drei Jahre in Höhe von 50% gemäß Art. 22 Abs. 5 und Art. 17 BayHSchPG zulässig und darüber hinaus für die Zeit vom 01.03.2026 bis 28.02.2027 in Höhe von 100% gemäß Art. 22 Abs. 5a Satz 1 und 2 BayHSchPG.

14

2. Die Facheinheit Geschichte der Universität ... hatte sich bereits mit Schreiben vom 03.12.2014 an den Dekan der Kulturwissenschaftlichen Fakultät der Universität ... gewandt und angeregt, als Beitrag zur Finanzierung der Mehrkosten der W2-Professur für Mittelalterliche Geschichte ab dem Herbst 2021 mit Eintritt von Prof. Dr. ... und Prof. Dr. ... in den Ruhestand, deren Mitarbeiterstellen jeweils zur Hälfte hierfür einzubringen, wobei die Mitarbeiterstellen bis zum Ruhestandseintritt ohne Einschnitte weitergeführt werden

sollen. Sowohl Prof. Dr. ... als auch Prof. Dr. ... unterstützten diesen Vorschlag mit Schreiben vom 03.12.2014.

15

3. Zu Protokoll der Geschäftsstelle des Bayerischen Verwaltungsgerichts Bayreuth beantragte der Antragsteller am 23.02.2023:

16

Das Beschäftigungsverhältnis des Antragstellers mit der Antragsgegnerin wird über den 28.02.2023 hinaus verlängert.

17

Zur Begründung verwies er im Wesentlichen auf sein Widerspruchsschreiben vom 21.02.2023.

18

Die Antragsgegnerin beantragte mit Schriftsatz vom 27.02.2023 den Antrag abzulehnen und verwies zur Begründung darauf, dass die einschlägige Rechtsgrundlage des Art. 22 BayHSchPG seit 01.01.2023 keine Geltung mehr besitze. An deren Stelle sei das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHSchIG) getreten. Nach dessen Regelungen – Verlängerungstatbestände würden sich aus Art. 73 Abs. 5 Satz 3 i. V. m. Art. 65 Abs. 2 und Abs. 3 BayHSchIG bzw. Art. 73 Abs. 5 a BayHSchIG ergeben – stünden einer Verlängerung des Dienstverhältnisses des Antragstellers in beiden Varianten dienstliche Gründe entgegen. Prof. Dr. ... trete mit Ablauf des Wintersemesters 2022/2023, also mit Ablauf des 31.03.2023, in den Ruhestand. Generell würden Qualifizierungsstellen für wissenschaftliches Personal auf Zeit an der Universität ... im Regelfall nur bis zum Ausscheiden der jeweiligen Stelleninhaber besetzt. Die neu berufene Professorin auf dieser Stelle vertrete andere Forschungsschwerpunkte als der bisherige Lehrstuhlinhaber und dessen Mitarbeiter. Diese bewegten sich im Bereich international ausgerichteter Zeitgeschichte als moderne Gesellschafts-, Geschlechter- und Wissensgeschichte sowie Geschichte von Holocaust, Nationalsozialismus und deutscher wie europäischer Vor- und Nachkriegsgeschichte. Aufgabe von Prof. Dr. ... sei es, Forschung und Lehre neu aufzubauen und neue international sichtbare Verbundprojekte anzustoßen. Die neue Lehrstuhlinhaberin habe in den Berufungsverhandlungen nur noch eine halbe Stelle der Entgeltgruppe E 13 für befristet beschäftigtes Personal erhalten. Die auf dieser Stelle bereits eingestellte Mitarbeiterin habe zahlreiche international sichtbare Publikationen vorgelegt. Allein dies sei ein dienstlicher Grund, der der Verlängerung des Dienstverhältnisses des Antragstellers entgegenstehe. Ein erfolgreicher Neuaufbau des Lehrstuhls mit anderen Forschungsschwerpunkten sei mit dem Antragsteller nicht möglich. Aufgrund struktureller Probleme in den Geschichtswissenschaften habe man im Jahr 2012 eine Strukturkommission für das Fach Geschichte unter Beteiligung vieler externer Professoren und Herrn Staatssekretär ... etabliert. Bereits 2014 habe man deshalb entschieden, dass die Ganztagsstelle für Beamte auf Zeit am Lehrstuhl für Neueste Geschichte mit Ausscheiden des Lehrstuhlinhabers durch Versetzung in den Ruhestand im März 2023 wegfallen werde und durch eine halbe Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin ersetzt werde. Zur Glaubhaftmachung war dem Schriftsatz u.a. die Berufungsvereinbarung zwischen der Antragsgegnerin und der neuen Lehrstuhlinhaberin vom 08.06.2022 beigelegt. Eine besetzbare zusätzliche Stelle stehe auch für eine coronabedingte Verlängerung des Dienstverhältnisses nicht zur Verfügung.

19

Bei der durch den Antragsteller befristet besetzten Stelle handle es sich zudem um eine Stelle für wissenschaftlichen Nachwuchs zum Erwerb weiterer wissenschaftlicher Qualifikation nach der Promotion. Dass der Antragsteller eine weitere wissenschaftliche Qualifikation in den vergangenen sechs Jahren erworben habe, sei nicht ersichtlich. Im Regelfall sei mit einer Verlängerung, wie sie im Fall des Antragstellers erfolgt sei, auch eine Habilitation verbunden. Diese sei nicht erfolgt und wohl auch nicht begonnen worden. Es seien auch praktisch keine bedeutsamen Publikationen erkennbar. Hochschulen seien gemäß Art. 11 Abs. 4 BayHSchIG mit der Aufgabe betraut, regelmäßig den Ressourceneinsatz und insbesondere die Zuordnung von Stellen und Mitteln auf ihre Organisationseinheiten zu überprüfen und zur Weiterentwicklung des Hochschulprofils zur Stärkung der Innovationskraft einzusetzen. Diesem Auftrag sei die Universität ... hier nachgekommen.

20

Mit Schriftsatz vom selben Tag führte der Antragsteller aus, dass in seinem Fall bereits 13 bzw. 17 Einzelverträge bzw. Befristungen seit 1998 bzw. 2003 vorliegen würden. Auf jeden Fall dürfe die Frage nach

der zulässigen Anzahl bei Kettenbefristungen gestellt werden, auch wenn er von 2003 bis 2010 und zuletzt von 2017 bis 2023 im Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt gewesen sei. Wichtig sei, dass es am Lehrstuhl vorher eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle gegeben habe, die seit Mai 2003 geteilt gewesen sei. Die akademische Ratsstelle auf Zeit habe der Lehrstuhlinhaber beantragt, um eine Weiterbeschäftigung für den Antragsteller außerhalb des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu ermöglichen. Spätestens im November 2018 wäre dies nämlich nicht mehr möglich gewesen. Allerdings habe er dafür eine Reduzierung der Dienstzeit um 50% beantragen müssen, damit die Einstellung eines weiteren langjährigen Mitarbeiters ebenfalls habe bewerkstelligt werden können.

21

Die Antragsgegnerin machte mit Schriftsatz vom 28.02.2023 abschließende rechtliche Ausführungen.

22

Hinsichtlich der weiteren Ausführungen der Beteiligten wird entsprechend § 117 Abs. 3 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) auf die Gerichts- und die vorgelegten Behördenakten verwiesen.

II.

23

1. Der zulässige Antrag hat in der Sache keinen Erfolg.

24

Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht, gegebenenfalls bereits vor Klageerhebung, eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert wird.

25

§ 123 Abs. 1 VwGO setzt ein besonderes Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes (Anordnungsgrund) im Interesse der Wahrung des behaupteten Rechts (Anordnungsanspruch) voraus. Beides ist vom Antragsteller glaubhaft zu machen, § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 der Zivilprozessordnung (ZPO). Maßgebend für die Beurteilung sind die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung. Ist die geltend gemachte materielle Rechtsposition grundsätzlich sicherungsfähig, hängt die Bejahung eines Anordnungsanspruchs regelmäßig davon ab, welche Erfolgsaussichten im Hauptsacheverfahren bestehen.

26

Das Gericht kann im Rahmen eines Verfahrens nach § 123 VwGO grundsätzlich nur vorläufige Regelungen treffen und dem Antragsteller nicht schon in vollem Umfang, wenn auch nur auf beschränkte Zeit und unter Vorbehalt einer Entscheidung in der Hauptsache, das gewähren, was er nur in einem Hauptsacheprozess erreichen könnte. Dieses sog. Verbot einer Vorwegnahme der Hauptsache steht einer Anordnung nach § 123 VwGO aber ausnahmsweise dann nicht entgegen, wenn diese zur Gewährung effektiven Rechtsschutzes geboten ist und ein hoher Grad an Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass der mit der Hauptsache verfolgte Anspruch begründet ist (BVerwG, U.v. 18.4.2013 – 10 C 9/12 – NVwZ 2013, 1344, Rn. 22).

27

Gemessen an diesen Voraussetzungen bleibt der streitgegenständliche Antrag ohne Erfolg.

28

a) Zwar hat der Antragsteller einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht. Denn die besondere Dringlichkeit der begehrten einstweiligen Anordnung ergibt sich vorliegend aus der bevorstehenden Beendigung seines Beamtenverhältnisses auf Zeit mit dem Ablauf des 28.02.2023. Die Verlängerung des hier streitgegenständlichen Beamtenverhältnisses auf Zeit ist vorliegend auch noch möglich, denn sie setzt begrifflich voraus, dass das zu verlängernde Beamtenverhältnis überhaupt noch besteht. Wird die Verlängerung erst danach ausgesprochen, so ist sie aufgrund der Beendigung des zugrundeliegenden Beamtenverhältnisses auf Zeit nicht mehr möglich.

29

b) Der Antragsteller hat jedoch eine überwiegende Wahrscheinlichkeit eines Erfolgs im Hauptsacheverfahren nicht glaubhaft gemacht. Die Entscheidung des Antragsgegners, das

Beamtenverhältnis auf Zeit nicht nach Art. 73 BayHSchIG i.V.m. Art. 65 Abs. 2 und 3 BayHSchIG zu verlängern, begegnet nach summarischer Überprüfung der Sach- und Rechtslage keinen durchgreifenden rechtlichen Bedenken.

30

Nach Art. 73 Abs. 3 Satz 1 BayHSchIG können hauptberufliche wissenschaftliche Mitarbeiter, denen Aufgaben übertragen werden, die auch der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, u.a. im Rahmen eines Beamtenverhältnisses auf Zeit als Akademischer Rat beschäftigt werden.

31

Art. 73 Abs. 5 Satz 1 BayHSchIG konkretisiert das Beamtenverhältnis auf Zeit dahingehend, dass die Ernennung zum Akademischen Rat im Beamtenverhältnis auf Zeit in der Funktion eines wissenschaftlichen Mitarbeiters im Sinne des Abs. 3 für die Dauer von drei Jahren erfolgt. Dieses Beamtenverhältnis auf Zeit kann nach Satz 2 dieses Absatzes um bis zu weitere drei Jahre verlängert werden. Im Übrigen ist eine Verlängerung des Dienstverhältnisses eines Akademischen Rats auf Zeit, abgesehen von den Fällen des Art. 65 Abs. 2 und 3, gemäß Art. 73 Abs. 5 Satz 4 BayHSchIG nicht zulässig.

32

Art. 65 BayHSchIG ermöglicht in Abs. 2 Satz 1 die Verlängerung von Beamtenverhältnissen auf Zeit auf Antrag des Beamten, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und ein Fall des Satzes 2 erfüllt ist. Verlängerungen sind danach möglich in den Fällen einer Beurlaubung nach Art. 89 und Art. 90 BayBG (Nr. 1), einer Beurlaubung nach Art. 93 Abs. 4 und Art. 94 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BayBG (Nr. 2), einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit, für ein Stipendium oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung (Nr. 3), den Grundwehr- und Zivildienst (Nr. 4) oder die Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist (Nr. 5). Dies gilt nach Satz 3 Nr. 1 entsprechend auch im Fall einer Teilzeitbeschäftigung, wenn die Ermäßigung mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug. Allerdings dürfen nach der Regelung des Art. 65 Abs. 2 Satz 5 BayHSchIG mehrere Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 1 bis 4 und Satz 3 insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten.

33

Die Voraussetzungen dieser Vorschriften erfüllt der Antragsteller nicht. Er hat daher keinen Anspruch auf weitere Verlängerung seines Beamtenverhältnisses auf Zeit. Eine erste Beschäftigung als Akademischer Rat auf Zeit absolvierte der Antragsteller bereits im Zeitraum vom 01.03.2017 bis zum 29.02.2020. Für die Zeit ab dem 01.03.2020 wurde dem Antragsteller das Akademische Ratsverhältnis auf Grundlage des damals gültigen Art. 22 Abs. 5 Satz 2 BayHSchPG bis einschließlich 28.02.2023 bereits einmal verlängert. Nach dem seit 01.01.2023 ohne Übergangsfristen gültigen Art. 73 Abs. 5 Satz 2 BayHSchIG, wodurch das Bayerische Hochschulpersonalgesetz ersatzlos abgelöst wurde, ist ein Beamtenverhältnis auf Zeit auch nur einmal um bis zu drei Jahre verlängerbar. Diesen Zeitraum hat der Antragsteller damit bereits ausgeschöpft.

34

Eine weitere Verlängerungsmöglichkeit schließt Art. 73 Abs. 5 Satz 4 BayHSchIG ausdrücklich aus – abgesehen von den Fällen des Art. 65 Abs. 2 und 3 BayHSchIG. Auch die Voraussetzungen dieser Vorschriften erfüllt der Antragsteller jedoch nicht.

35

Art. 65 Abs. 2 Satz 1 BayHSchIG ermöglicht eine Verlängerung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit – hier als Akademischer Rat – auf Antrag unter den kumulativen Voraussetzungen, dass dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und ein Fall des Art. 65 Abs. 2 Satz 2 BayHSchIG vorliegt. Ohne dass es weiterer Ausführungen hierzu bedürfte, erfüllt der Antragsteller keine der in Satz 2 abschließend aufgeführten und bereits oben dargestellten Fallgruppen, sodass ein entsprechender Anspruch spätestens hieran scheitern würde.

36

Es kann daher dahingestellt bleiben, ob eine Verlängerungsmöglichkeit nach summarischer Prüfung insgesamt bereits an den von der Antragsgegnerin hier geltend gemachten entgegenstehenden dienstlichen Gründen scheitern würde oder zumindest noch für den Monat März 2023 – bis zum Ruhestandseintritt des

Lehrstuhlinhabers Prof. Dr. ... – möglich wäre. Die Antragsgegnerin hat nachvollziehbar glaubhaft gemacht, dass die Stelle des Antragstellers mit Ausscheiden des Prof. Dr. ... ersatzlos entfällt. Die Nachfolgerin auf dem Lehrstuhl, Prof. Dr. ..., verfügt ausweislich der vorgelegten Berufungsvereinbarung lediglich über ein Stellenkontingent von einer hälftigen wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle im Angestelltenverhältnis. Eine Akademische Ratsstelle ist spätestens ab 01.04.2023 somit ohnehin nicht weiter verfügbar. Unabhängig davon, ob diese Stelle bereits besetzt ist oder nicht, bestünde ab diesem Zeitpunkt jedenfalls keine Möglichkeit mehr, dem Antragsteller in einem verwaltungsgerichtlichen Verfahren einen Anspruch auf Verlängerung seiner Beamtenzeit zuzusprechen. Ob diese Argumentation auch für den Zeitraum vom 01.03.2023 bis 31.03.2023 gilt ist fraglich, da jedenfalls in diesem Monat noch der bisherige Lehrstuhlinhaber, für den der Antragsteller seit Jahren tätig ist, den Lehrstuhl innehat. Ein Anspruch würde aber dennoch – wie bereits ausgeführt – am Fehlen der Voraussetzungen des Art. 65 Abs. 2 Satz 2 BayHSchIG scheitern.

37

Auch die Voraussetzungen des Art. 65 Abs. 3 BayHSchIG erfüllt der Antragsteller zweifellos nicht, weil Regelungsgegenstand dieser Vorschrift die Verlängerung von Beamtenverhältnissen auf Zeit bei Betreuung von einem oder mehreren Kindern unter 18 Jahren ist und der Antragsteller keine Kinder hat.

38

Schließlich ergibt sich auch aus Art. 73 Abs. 5a BayHSchIG kein Anspruch des Antragstellers auf eine Verlängerung seines Beamtenverhältnisses auf Zeit. Die Vorschrift ermöglicht, dass ein Dienstverhältnis nach Abs. 3 Satz 1 abweichend von Abs. 5 Satz 2 mit Zustimmung des oder der Betroffenen um zwölf Monate verlängert werden kann, wenn das Dienstverhältnis zwischen dem 01.03.2020 und dem 30.09.2021 begründet wurde oder bestand.

39

Aus Art. 73 Abs. 5a BayHSchIG kann der Antragsteller bereits keinen gebundenen Anspruch auf Verlängerung seines Beamtenverhältnisses ableiten, weil es sich ausweislich des eindeutigen Gesetzeswortlauts – „kann“ – bei der Vorschrift um eine solche handelt, die dem Dienstherrn eine Ermessensentscheidung eröffnet. Von den wenigen Fällen einer Ermessensreduzierung auf Null abgesehen könnte der Antragsteller hier bestenfalls eine erneute Entscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erreichen.

40

Ein Fall der Ermessensreduzierung auf Null ist nach summarischer Prüfung nicht gegeben. Es liegt hier keine Konstellation vor, in der einzig die Verlängerung des Beamtenverhältnisses des Antragstellers die rechtmäßiger Weise in Betracht kommende Entscheidung wäre. Hintergrund für die Einführung dieser Regelung ist die seit Frühjahr 2020 bestehende Corona-Pandemielage. Die Vorschrift soll somit einen Ausgleich ermöglichen für während bzw. aufgrund der Pandemie eingetretene negative Folgen für Inhaber einer zeitlich befristeten Beamtenstelle. Weder hat der Antragsteller Gründe geltend gemacht, warum er aufgrund der Corona-Pandemie hier ausgleichsbedürftige Benachteiligungen in Form von Verzögerungen bei der Ausarbeitung wissenschaftlicher Werke erlitten haben könnte, noch sind aus den Akten sonstige vom Antragsteller angestoßene wissenschaftliche Projekte ersichtlich, die er pandemiebedingt erst verzögert wird fertigstellen können. Auch hat der Antragsteller – selbst auf entsprechenden Vorhalt der Antragsgegnerseite – nicht substantiiert dargelegt, dass er eine Habilitation oder die Erstellung sonstiger wissenschaftlicher Veröffentlichungen begonnen habe und in nächster Zeit vollenden werde. Eine Ermessensreduzierung auf Null ist – völlig losgelöst von der Frage, ob überhaupt eine entsprechende Stelle existent wäre – somit nach summarischer Prüfung nicht ansatzweise gegeben.

41

Im Gegenteil hat die Antragsgegnerin in ihren Schriftsätzen ausführlich dargelegt, warum sie von einer Verlängerung des Dienstverhältnisses des Antragstellers Abstand genommen hat. Insbesondere hat sie eingehend Ausführungen zu Sinn und Zweck von Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl einer Universität gemacht. Der Antragsteller hat hingegen seit Jahren keine nennenswerten Veröffentlichungen vorweisen können, obwohl es sich bei der durch den Antragsteller befristet besetzten Stelle um eine Stelle für wissenschaftlichen Nachwuchs zum Erwerb weiterer wissenschaftlicher Qualifikation nach der Promotion handelt. Hochschulen sind nach den Ausführungen der Antragsgegnerin gemäß Art. 11 Abs. 4 BayHSchIG mit der Aufgabe betraut, regelmäßig den Ressourceneinsatz und insbesondere die Zuordnung von Stellen

und Mitteln auf ihre Organisationseinheiten zu überprüfen und zur Weiterentwicklung des Hochschulprofils zur Stärkung der Innovationskraft einzusetzen. Dazu hat aus Sicht der Antragsgegnerin der Antragsteller keinen Beitrag geleistet.

42

Es sind auch keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Ausführungen der Antragsgegnerin nicht den Tatsachen entsprechen. In der Sparte „Veröffentlichungen“ auf der Homepage des Lehrstuhls für Neueste Geschichte an der Universität ... findet sich eine Liste von Veröffentlichung unterschiedlicher Personen, namentlich Prof. Dr. ..., Dr. ..., Dr. ..., Dr. ... sowie Hr. ... Eine Veröffentlichungsliste des Antragstellers ist nicht vorhanden. Im Bereich „Mitarbeiter“ finden sich wiederum Informationen zu den aktuellen wissenschaftlichen Beschäftigten des Lehrstuhls. Dabei enthält zwar der Eintrag für den Kollegen des Antragstellers, Dr. ..., eine Liste an Veröffentlichungen, eine solche enthält der Eintrag des Antragstellers jedoch wiederum nicht. Anhaltspunkte für fehlerhafte Ermessensausführungen durch die Antragsgegnerin liegen somit nicht vor.

43

Der Antrag war daher abzulehnen.

44

2. Der Antragsteller hat als unterlegener Beteiligter die Kosten des Verfahrens gemäß § 154 Abs. 1 VwGO zu tragen.

45

3. Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2, Satz 3 des Gerichtskostengesetzes (GKG) – die Hälfte der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge mit Ausnahme nicht ruhegehaltstfähiger Zulagen. Die Jahresbezüge des Antragstellers in dem mit der Stelle verbundenen Amt A 13, Stufe 6, belaufen sich aufgrund der Teilzeitbeschäftigung auf insgesamt 29.852,22 Euro, hiervon die Hälfte. Eine weitere Halbierung kommt nicht in Betracht, weil das Rechtsschutzbegehren auf eine Vorwegnahme der Hauptsache gerichtet ist (Nr. 1.5 Satz 1 und 2 Streitwertkatalog für die Verwaltungsgerichtsbarkeit; abgedruckt in Kopp/Schenke, VwGO, 25. Auflage 2019, Anh. § 164 Rn. 14).