VG Bayreuth, Urteil v. 13.08.2024 – B 5 K 22.636

Titel:

Höchstaltersgrenze bei der Übernahme in das Beamtenverhältnis, hier Höchstaltersgrenze von 52 Jahren bei der Ernennung zum Professor

Normenketten:

BayBG Art. 23
BayHSchPG Art. 10 Abs. 3
BV Art. 116
GG Art. 12 Abs. 1, Art. 33 Abs. 2
VV-BayHO Art. 48 Nr. 1 S. 3
VwGO § 113 Abs. 5
BayHO Art. 48

Leitsätze:

1. Die maßgeblichen Vorschriften zur Einstellungshöchstaltersgrenze verstoßen nicht gegen höherrangiges Recht, namentlich das Grundgesetz, die Bayerische Verfassung und Unionsrecht. Zwar stellen die Regelungen einen Eingriff in die Grundrechte der Bewerber aus Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 12 Abs. 1 GG (Berufsfreiheit) dar, sie sind jedoch insbesondere nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts vor dem Hintergrund des beamtenrechtlichen Lebenszeitprinzips gerechtfertigt, wonach der Dienstherr ein berechtigtes Interesse an einem angemessenen Verhältnis zwischen Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit hat (ebenso BVerfG BeckRS 2015, 46108; OVG Lüneburg BeckRS 2001, 23263). (Rn. 22) (redaktioneller Leitsatz)
2. Aus demselben Grund liegt auch kein Verstoß gegen Unionsrecht, namentlich die Richtlinie des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG), sowie gegen das zur Umsetzung dieser Richtlinie ergangene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor (ebenso BVerwG BeckRS 2016, 113754). (Rn. 22) (redaktioneller Leitsatz)
3. Individuelle Faktoren wie Wehrdienst-, Pflege- und Kindererziehungszeiten mindern das Lebensalter in Bezug auf die Altersgrenze nicht, die Festlegung (konkret) auf das 52. Lebensjahr ist Ausfluss einer typisierenden Berücksichtigung des beruflichen Werdegangs (inklusive Vor- und Ausbildung) unter Einbeziehung beruflicher Verzögerungen, Kindererziehungszeiten, Wehr-, Wehrersatzdienstzeiten usw, wobei dem Gesetzgeber bei der Festlegung ein weiter Einschätzungsspielraum zusteht (ebenso BVerwG BeckRS 2012, 50798). (Rn. 25) (redaktioneller Leitsatz)
4. Eine Ausnahme kann grundsätzlich nur zur Gewinnung von qualifizierten Spezialkräften erteilt werden, wenn bei einem außerordentlichen Mangel an geeigneten jüngeren Bewerbern unter Berücksichtigung aller Umstände, insbesondere auch der entstehenden Versorgungslasten, die Übernahme offensichtlich einen erheblichen Vorteil für den Staat bedeutet oder die Ablehnung der Übernahme zu einer erheblichen Schädigung der Staatsinteressen führen könnte (Art. 48 Nr. 1 S. 3 VV-BayHO). (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Ausnahmen von der Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung von Hochschullehrern, gerichtlich voll überprüfbare Ausnahmevoraussetzung der „dringenden Fälle“, Ermessensfehler, Leistungen, Bewerber, Berufung, Ernennung, Dienstherr, Hochschule, Ablehnung, Verbeamtung, Ausschreibung, Zustimmung, Mangel, Lebenszeit, Antragstellung, Kommission, Kosten des Verfahrens, berechtigtes Interesse, Zeitpunkt der Antragstellung, Einstellungshöchstaltersgrenze, Ausnahmevoraussetzungen, Berufungsausschuss, Ermessensabwägung, Gleichbehandlung im Unrecht, Einstellungszusicherung, typisierende Berücksichtigung des beruflichen Werdegangs, Wehrdienstzeiten, Pflegezeiten, Kindererziehungszeiten, beamtenrechtliches Lebenszeitprinzip

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 16.06.2026 – 3 ZB 24.1693

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

3. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar.

Tatbestand

1
Der Kläger begehrt die Verpflichtung des Beklagten, dass dieser erneut darüber entscheidet, ob eine Ausnahme von der Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung des Klägers als Hochschulprofessor an der …-Universität F. (Universität F. ...) gemacht wird.

2
Die Universität F. schrieb im Dezember 2020 „eine Stelle für eine Universitätsprofessorin/einen Universitätsprofessor (m/w/d) der Bes.-Gr. W3 für AI Systems Engineering (KI-Systementwicklung) im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit“ aus. Im Ausschreibungstext hieß es u.a.:

„Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, und darüber hinaus zusätzliche wissenschaftliche Leistungen. Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen werden durch eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch außerhalb der Hochschule erbracht sein können, nachgewiesen oder im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht. Bei einer Berufung in das Beamtenverhältnis dürfen Bewerberinnen und Bewerber zum Zeitpunkt der Ernennung das 52. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (zu begründeten Ausnahmen vgl. Art. 10 Abs. 3 Satz 2 BayHSchPG).“

3
Der am …1968 geborene Kläger bewarb sich – neben 18 weiteren Personen – unter dem 09.01.2021 auf die Professur.

4
Der Berufungsausschuss der Universität F. fasste in seiner ersten Sitzung im Januar 2021 den Beschluss über das Vorstellungsverfahren und die Einladung zu den Probevorträgen. Letztere, die aus einem Forschungsvortrag mit Diskussion sowie einer Lehrprobe bestanden, erfolgten für insgesamt sieben eingeladene Bewerber vom 15.02. bis 25.02.2021. In seiner zweiten Sitzung am 01.03.2021 beschloss der Berufungsausschuss der Universität F. , als auswärtige Gutachter Prof. Dr. … D. und Prof. Dr. … E. zu beauftragen sowie neben dem Kläger Prof. Dr. … M. , geboren 1986, und Dr. … C. , geboren 1982, auf die Liste der in Aussicht genommenen Bewerber zu setzen. Der Gutachter Prof. Dr. D. sah den Kläger letztlich auf Platz 1, Prof. Dr. M. auf Platz 2 und Dr. C. auf Platz 3. Der Gutachter Prof. Dr. E. reihte Dr. C. auf Platz 1, den Kläger auf Platz 2 und Prof. Dr. M. auf Platz 3. In seiner dritten Sitzung am 05.05.2021 würdigte der Berufungsausschuss der Universität F. die externen Gutachten und beschloss den Besetzungsvorschlag in der Reihenfolge des Gutachters Prof. Dr. D. Zur Begründung wurde insbesondere ausgeführt, die Kommission teile nicht die Meinung von Gutachter Prof. Dr. E. , dass das vom Kläger „untersuchte Theorembeweisen“ randständig sei, denn es sei explizit in der Ausschreibung genannt worden. Der Kläger passe hervorragend zur Ausschreibung und verspreche, die KI an der Universität F. prägend und auch interdisziplinär weiterentwickeln zu können.

5
Mit Schreiben vom 22.07.2021 erfolgte die Ruferteilung an den Kläger. Im Rahmen der anschließenden Berufungsverhandlungen wurde vereinbart, einen Antrag auf Ausnahme von der Altersgrenze gemäß Art. 10 Abs. 3 Satz 2 des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes (BayHSchPG) beim Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (StMWK) zu stellen. Diesen Antrag stellte die Universität F. mit zweiseitigem Schreiben vom 22.10.2021: Die Gewinnung des Klägers erfolge im öffentlichen Interesse, sein Forschungs- und Lehrprofil füge sich hervorragend in die zu besetzende Professur ein und seine Tätigkeit an der Universität F. käme dem Forschungsstandort Bayern in besonderem Maße zugute. Er sei eine hervorragende Besetzung mit einschlägiger, internationaler Erfahrung (wird näher ausgeführt).

6

Das StMWK lehnte die Zustimmung zu einer Ausnahme von der Höchstaltersgrenze mit Schreiben vom 24.11.2021 ab. Die Höchstgrenze des Art. 10 Abs. 3 BayHSchPG i.V.m. Art. 48 der Bayerischen Haushaltsordnung (BayHO) solle einen ausgewogenen Altersaufbau der Beamtenschaft gewährleisten und den bayerischen Staatshaushalt vor unbilligen Versorgungslasten schützen. Ausnahmen seien grundsätzlich nur zulässig, wenn an der Gewinnung eines Bewerbers ein dringendes öffentliches Interesse bestehe. Die Zustimmung zu einer Ausnahme von der Altersgrenze könne regelmäßig nur zur Gewinnung von qualifizierten Spezialkräften erteilt werden, wenn bei einem außerordentlichen Mangel an geeigneten, lebensjüngeren Bewerbern unter Berücksichtigung aller Umstände – insbesondere auch der entstehenden Versorgungslasten – die Übernahme offensichtlich einen erheblichen Vorteil für den Staat bedeuten oder die Ablehnung der Übernahme zu einer erheblichen Schädigung der Staatsinteressen führen könne. Diese sehr eng auszulegenden Voraussetzungen seien im vorliegenden Fall nicht erfüllt. Insbesondere stünden nach Einschätzung des Berufungsausschusses sowie der Gutachter neben dem Kläger geeignete, jüngere Bewerber zur Verfügung.

7
In einer dem Ablehnungsschreiben vorausgehenden internen „Bemerkung“ des StMWK vom 22.11.2021 heißt es:

„Das StMFH lehnt eine Ausnahme von der Altersgrenze regelmäßig ab, wenn (deutlich) jüngere Kandidaten existieren, die die Grundvoraussetzungen für die entsprechende Professur erfüllen. Dabei kommt es nicht darauf an, dass der jüngere Bewerber genauso gut sein muss wie der (ältere) Erstplatzierte. Vorliegend ist der Erstplatzierte 53 Jahre alt, der Zweitplatzierte 35. Da er die Voraussetzungen für die entsprechende Professur ebenfalls erfüllt, besteht für eine Ausnahme von der Altersgrenze kein Raum. Zudem ist der Bewerber mindestens ab 10/2020 nicht mehr in einem Beamtenverhältnis tätig, so dass auch keine Versorgungslastenverteilung in Frage kommt (Nr. 1 VV zu Art. 48 BayHO).“

8
Mit Schreiben vom 06.12.2021 unterbreitete die Universität F. dem Kläger ein Berufungsangebot für ein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis. Am 31.01.2022 wurde der entsprechende Dienstvertrag unterzeichnet.

9
Mit Schriftsatz vom 01.07.2022, eingegangen beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am selben Tag, hat der Kläger Klage erheben lassen. Mit Schriftsatz vom 01.06.2023 hat er seine Klage begründen und beantragen lassen:

10
Der Beklagte wird unter Aufhebung der Ablehnung mit Schreiben des StMWK vom 24.11.2021 verpflichtet, über den Antrag auf Ausnahme von der Altersgrenze gemäß Art. 10 Abs. 3 Satz 2 BayHSchPG für den Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu entscheiden.

11
Zur Begründung lässt der Kläger insbesondere vortragen: An den Kläger sei die Information herangetragen worden, dass im Zusammenhang mit der Besetzung der Stelle für eine Universitätsprofessur an der Universität G. einem Bewerber konkret eine Verbeamtung mit Ausnahme von der Altersgrenze zugesichert worden sei. Zum Zeitpunkt dieser Zusicherung sei der Bewerber ein Jahr älter als der Kläger zum Zeitpunkt seiner Antragstellung gewesen. Dem Beklagten möge aufgegeben werden, zu diesem Sachverhalt Stellung zu nehmen, um prüfen zu können, inwieweit hier vergleichbare Fälle vorlägen, die nicht gleich behandelt worden seien. Die Ablehnung, eine Ausnahme von der Altersgrenze zuzulassen, sei rechtswidrig. Eine Auseinandersetzung mit dem ausführlich begründeten Antrag der Universität F. und den darin angeführten Argumenten sei nicht ansatzweise erfolgt. Auch die Angaben des Klägers zu Wehrdienst-, Pflege- und Kindererziehungszeiten seien überhaupt nicht berücksichtigt worden. Das StMWK habe es unterlassen, eine eigenständige Prüfung vorzunehmen, inwieweit ein dringender Fall im Sinne des Art. 10 Abs. 3 Satz 2 BayHSchPG vorliege. Folglich sei die angegriffene Entscheidung bereits aus diesem Grund ermessensfehlerhaft. Des Weiteren sei die Ablehnung allein aufgrund des Umstandes, dass jüngere Kandidaten existierten, welche die Grundvoraussetzung für die entsprechende Professur erfüllten, ermessensfehlerhaft, da insofern die Entscheidung auf einer unvollständigen Tatsachengrundlage beruhe. Bei der Entscheidung über die Ausnahme sei nicht nur zu berücksichtigen, ob der Hochschullehrer den Ruf annehme, sondern auch, ob der Hochschullehrer langfristig an die Universität gebunden werde. Ansonsten

bestehe die Problematik, dass ihm bei einem entsprechenden Forschungserfolg – welchen der Kläger bereits in kürzester Zeit an der Universität F. unter Beweis gestellt habe – seitens der Hochschulen anderer Bundesländer ein Ruf mit der entsprechenden Möglichkeit einer Verbeamtung auf Lebenszeit angetragen werde. Überdies sei zu berücksichtigen gewesen, dass innerhalb der Berufungsverhandlungen die Verbeamtung auf Lebenszeit in Aussicht gestellt worden sei.

12
Mit Schriftsatz vom 11.08.2023 beantragte der Beklagte,

die Klage abzuweisen.

13
Zur Begründung wird u.a. ausgeführt, dass bereits aus dem Wortlaut des § 10 Abs. 3 BayHSchPG deutlich werde, dass der gesetzliche Regelfall die strikte Beachtung der Altersgrenze sei und das Ermessen des Beklagten darauf reduziert sei, in „dringenden Fällen“ Ausnahmen zuzulassen. Ein Ermessensfehler sei nicht ersichtlich. Die Voraussetzungen, wann ein „dringender Fall“ angenommen werden könne, seien in den Verwaltungsvorschriften zur Bayerischen Haushaltsordnung (VV-BayHO) näher aufgeführt und hier nicht erfüllt. Das StMWK habe selbst entscheiden dürfen, ob es Spielraum für eine Ausnahme sehe; eine generelle Verpflichtung zur Vorlage beim Staatsministerium der Finanzen und für Heimat (StMFH) könne den Vorschriften nicht entnommen werden. Allein aus der Tatsache heraus, dass mehrere Personen auf der Berufungsliste gestanden hätten und somit berufungsfähig gewesen seien, scheitere bereits die Voraussetzung eines außerordentlichen Mangels an jüngeren Bewerbern. Die in den persönlichen Umständen liegenden Gründe, wie z.B. Wehrdienst-, Pflege- und Kindererziehungszeiten verminderten das Lebensalter in Bezug auf die Altersgrenze für eine Verbeamtung nicht.

14
Mit Schreiben vom 25.04.2024 wies der Berichterstatter die Beteiligten darauf hin, dass das StMWK die Voraussetzungen für die Erteilung einer Ausnahme wohl als nicht gegeben angesehen habe, mithin gar keine Ermessenausübung vorgenommen habe, die bei Bejahung der Ausnahmevoraussetzungen als nächster Schritt erforderlich gewesen wäre. Ob die Ausnahmevoraussetzungen vorlägen, sei gerichtlich voll überprüfbar.

15
Der Kläger ließ daraufhin mit Schreiben vom 11.06.2024 im Wesentlichen vorbringen, dass die Feststellung des StMWK, es stünden geeignete, jüngere Bewerber zur Verfügung, nicht zutreffend ermittelt worden sei. Dies zeige die Begründung des Berufungsvorschlags des Berufungsausschusses. Insofern werde seitens des StMWK übersehen, dass nicht unerhebliche Divergenzen zwischen der Einschätzung des Berufungsausschusses und der des Gutachters Prof. Dr. E. bestanden hätten. Auch sei darauf hinzuweisen, dass an der Objektivität der Gutachtertätigkeit von Prof. Dr. E. berechtigte Zweifel bestünden. Zum Zeitpunkt der Gutachterbestellung seien Prof. Dr. E. und der Kläger direkte Konkurrenten in einem bereits seit 2019 laufenden Berufungsverfahren um eine W3-Professur an der Universität H. gewesen. Im dortigen Berufungsvorschlag von Oktober 2020 hätte Prof. Dr. E. auf dem ersten und der Kläger auf dem zweiten Listenplatz gestanden. Herr Prof. Dr. E. habe dann bis August 2021 in H. verhandelt und den Ruf dort erst im August/September 2021 angenommen. Das StMWK habe auch Punkte des Ausschreibungstextes nicht berücksichtigt (umfangreiche Erfahrungen in der Lehre, internationale Erfahrungen und internationale Netzwerk- und Austauschaktivitäten, Einwerbung von Drittmitteln, interdisziplinäre Kooperationen). Insbesondere bezüglich des Kernthemas der Ausschreibung, nämlich KI-Systementwicklung, sei der Kläger auf Grundlage des Gutachtens von Prof. Dr. D. eindeutig stärker positioniert. Der Mitbewerber Prof. Dr. M. habe beispielsweise seinen Arbeitsschwerpunkt im Bereich Software-Engineering und Dr. C. sei bezüglich aller genannten Punkte unerfahrener und weniger stark aufgestellt. Für die Frage, ob die Ausnahmevoraussetzungen gegeben seien, werde als relevant angesehen, inwieweit es Fälle gebe, die der Beklagte anders behandelt habe. Insbesondere stelle sich die Frage, ob die Ausnahmevoraussetzungen seitens des Beklagten in Fällen als gegeben angesehen worden seien, in denen – so wie beim Kläger – in der Berufungsliste weitere Bewerber geführt worden seien. Insoweit dürfte ohne größeren Aufwand seitens des Beklagten darzulegen sein, inwieweit hier vergleichbare Fälle gegeben seien.

16
Der Beklagte ergänzte mit Schreiben vom 01.07.2024, dass beide Gutachter alle drei Kandidaten als geeignet bzw. berufungsfähig angesehen hätten.

17
Die Beteiligten erklärten mit Schreiben vom 15.05.2024 und 11.06.2024 ihr Einverständnis mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung.

18
Ergänzend wird auf die Gerichts- und Behördenakten – auch im Verfahren B 5 K 22.538 – Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

19
Über die Klage konnte ohne mündliche Verhandlung entschieden werden, da die Beteiligten hierauf übereinstimmend verzichtet haben (§ 101 Abs. 2 VwGO).

II.

20
Die zulässige Klage bleibt in der Sache ohne Erfolg. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass der Beklagte unter Aufhebung des Schreibens vom 24.11.2021 über den Antrag auf Ausnahme von der Altersgrenze gemäß Art. 10 Abs. 3 Satz 2 BayHSchPG erneut entscheidet (§ 113 Abs. 5 VwGO). Vielmehr erweist sich die Entscheidung des StMWK, keine Ausnahme für den Kläger zu machen, als rechtmäßig.

21
Die erfolgte Ablehnung der Übernahme in das Beamtenverhältnis findet in Art. 10 Abs. 3 BayHSchPG ihre Rechtsgrundlage. Nach Satz 1 dieser Norm darf nicht zum Professor ernannt werden, wer das 52. Lebensjahr bereits vollendet hat. Nach Satz 2 kann das StMWK „in dringenden Fällen“ im Einvernehmen mit dem StMFH Ausnahmen zulassen. Das Einvernehmenserfordernis ist auch in Art. 48 BayHO geregelt, wonach Einstellungen von Hochschullehrern der Einwilligung des StMFH bedürfen, wenn sie das 52. Lebensjahr vollendet haben.

22
1. Die maßgeblichen Vorschriften zur Einstellungshöchstaltersgrenze verstoßen nicht gegen höherrangiges Recht, namentlich das Grundgesetz (GG), die Bayerische Verfassung (BV) und Unionsrecht. Zwar stellen die Regelungen einen Eingriff in die Grundrechte der Bewerber aus Art. 33 Abs. 2 GG bzw. Art. 116 BV (Zugang zu öffentlichen Ämtern) und Art. 12 Abs. 1 GG (Berufsfreiheit) dar. Sie sind jedoch insbesondere nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts vor dem Hintergrund des beamtenrechtlichen Lebenszeitprinzips gerechtfertigt, wonach der Dienstherr ein berechtigtes Interesse an einem angemessenen Verhältnis zwischen Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit hat (vgl. BVerfG, B.v. 21.04.2015 – 2 BvR 1322/12, 2 BvR 1989/12 – juris Rn. 75 ff.; OVG Lüneburg, B.v. 03.09.2001 – 5 MB 2984/01 – BeckRS 2001, 23263 Rn. 14 m.w.N.). Aus demselben Grund liegt auch kein Verstoß gegen Unionsrecht, namentlich die Richtlinie des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG), sowie gegen das zur Umsetzung dieser Richtlinie ergangene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor (vgl. BVerwG, U.v. 11.10.2016 – 2 C 11.15 – juris Rn. 20 ff.; BayVGH, B.v. 02.03.2020 – 3 ZB 19.1090 – juris Rn. 3).

23
2. Auf Basis der oben genannten, mit höherrangigem Recht in Einklang stehenden Bestimmungen war es rechtmäßig, für den Kläger keine Ausnahme von der Höchstaltersgrenze zuzulassen.

24
a) Eine Ausnahme ist erforderlich, da der Kläger bereits bei Stellung des Ausnahmeantrags sein 53. Lebensjahr vollendet hatte.

25
Entgegen der Ansicht des Klägers vermindern auch individuelle Faktoren wie Wehrdienst-, Pflege- und Kindererziehungszeiten das Lebensalter in Bezug auf die Altersgrenze nicht. Die Festlegung (konkret) auf das 52. Lebensjahr ist Ausfluss einer typisierenden Berücksichtigung des beruflichen Werdegangs (inklusive Vor- und Ausbildung) unter Einbeziehung beruflicher Verzögerungen, Kindererziehungszeiten, Wehr-, Wehrersatzdienstzeiten usw.; bei der Festlegung steht dem Gesetzgeber ein weiter

Einschätzungsspielraum zu (vgl. nur BVerwG, U.v. 23.02.2012 – 2 C 76/10 – juris Rn. 21, 39). Damit besteht aufgrund der konkret normierten, großzügigen Altersgrenze kein Erfordernis, weitergehende Ausnahmen zu statuieren bzw. Zeitabschläge vorzunehmen – auch nicht unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten (so auch Eck in Brinktrine/Voitl, BeckOK BeamtenR Bayern, Stand: 01.04.2024, Art. 23 BayBG Rn. 29 mit zahlreichen w.N.).

26
b) Die Voraussetzungen für eine Ausnahme liegen jedoch nicht vor. Konkret besteht kein dringender Fall für eine Ausnahme von der Höchstaltersgrenze.

27
Bereits aus dem Ausnahmecharakter des Art. 10 Abs. 3 Satz 2 BayHSchPG und dessen Wortlaut ergibt sich, dass Ausnahmen eng zu begrenzen und nur aus Gründen dienstlichen Interesses möglich sind (vgl. zum Ganzen BayVGH, B.v. 27.01.2010 – 3 ZB 08.1569 – BeckRS 2010, 9917, Rn. 4 m.w.N.; VG München, U.v. 07.10.2015 – M 5 K 14.4460 – BeckRS 2016, 49289). Dies bestätigt auch das Telos der Norm (s.o.). Die Verwaltungsvorschiften zu Art. 48 BayHO formulieren daher zu Recht als Hauptzweck der Altersgrenze, den Staat vor unbilligen Versorgungslasten zu schützen. Die Verwaltungsvorschriften binden zwar das Gericht nicht, geben vorliegend aber eine zutreffende Auslegung des Begriffs der „dringenden Fälle“ wieder. So heißt es dort (Art. 48 Nr. 1 Satz 3 VV-BayHO): Eine Ausnahme „kann grundsätzlich nur zur Gewinnung von qualifizierten Spezialkräften erteilt werden, wenn bei einem außerordentlichen Mangel an geeigneten jüngeren Bewerbern unter Berücksichtigung aller Umstände, insbesondere auch der entstehenden Versorgungslasten, die Übernahme offensichtlich einen erheblichen Vorteil für den Staat bedeutet oder die Ablehnung der Übernahme zu einer erheblichen Schädigung der Staatsinteressen führen könnte“ (vgl. zur ähnlichen Regelung in NRW: BVerwG, U.v. 23.02.2012 – 2 C 76/10 – juris Rn. 28 ff.). Für diese restriktive Auslegung spricht auch, dass der Bayerische Gesetzgeber für Professoren mit 52 Lebensjahren eine relativ hohe Höchstaltersgrenze vorgesehen hat – insbesondere im Vergleich mit den Regelungen anderer Bundesländer sowie der noch möglichen Lebensdienstzeit mit der denkbaren Ruhestandszeit, ebenso auch mit Blick auf die geringere allgemeine Höchstaltersgrenze für andere Lebenszeitbeamte in Bayern, die gemäß Art. 23 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) bei 45 Lebensjahren liegt. Bei der Feststellung des Vorliegens eines besonderen dienstlichen oder dringenden öffentlichen Interesses hat der Dienstherr keinen Beurteilungsspielraum; das Vorliegen entsprechender Gründe ist daher gerichtlich vollumfänglich überprüfbar (vgl. Eck in Brinktrine/Voitl, BeckOK BeamtenR Bayern, Stand: 01.04.2024, Art. 23 BayBG Rn. 28).

28
Dies zu Grunde legend, bestand nach Überzeugung des Gerichts unter Berücksichtigung aller relevanten Umstände kein außerordentlicher Mangel an geeigneten jüngeren Bewerbern. Der Kläger ist zwar der für die ausgeschriebene Professur am besten geeignete Bewerber, die beiden anderen deutlich jüngeren begutachteten Bewerber, namentlich Prof. Dr. M. und Dr. C. , erfüllen aber ebenfalls nicht nur die Einstellungsvoraussetzungen, sondern waren – eingedenk der hohen Anforderungen an die Ausnahmevoraussetzungen – auch für die Professur geeignet. Dies ergibt sich u.a. daraus, dass der Berufungsausschuss der Universität F. , der sich im Rahmen der Probevorträgen auch persönlich ein Bild von den Bewerbern machen konnte, alle drei begutachteten Bewerber als berufungsfähig ansah, entsprechend in den Listenvorschlag aufgenommen hat und dazu ausführte (S. 114 ff. BA StMWK):

„Prof. Dr.-Ing. … A. ist ein international sehr sichtbarer Forscher im Bereich der symbolischen KI mit Fokus auf dem Theorembeweisen, welches Prof. A. sowohl durch technische Beiträge weiterentwickelt, als auch im interdisziplinären Diskurs reflektiert betrachtet. Letzteres passt hervorragend zum interdisziplinären Charakter der Fakultät WIAI. Die Kommission teilt nicht die Meinung von Gutachter Prof. … E. , dass das von Prof. Dr.-Ing. A. untersuchte Theorembeweisen randständig sein, denn es wurde explizit in der Ausschreibung genannt. Prof. Dr.-Ing. A. passt hervorragend zur Ausschreibung und verspricht, die KI an der Universität F. prägen und auch interdisziplinär weiterentwickeln zu können. Er wird deshalb auch von der Kommission auf dem ersten Listenplatz gesehen.

Prof. Dr. … M. ist ein international gut sichtbarer Wissenschaftler auf der Verbindung zwischen KI und formalen Methoden der Softwaretechnik, der verspricht, die Fachrichtung safeAI prägend weiterentwickeln zu können. Er passt ebenfalls hervorragend zur Ausschreibung, steht jedoch in Bezug auf KI-Beiträge hinter Prof. Dr.-Ing. A. zurück.

Dr. C. hat bereits bedeutende und für seine Karrierephase überragende Forschungsbeiträge in der Kl leisten können. Ihm wird von Gutachtern und Kommission eine hervorragende Perspektive attestiert. Dr. C. wird von beiden Gutachtern die Berufungsfähigkeit attestiert, bedingt durch die aus der frühen Karrierephase resultierende geringe Erfahrung, beobachtet die Kommission jedoch insbesondere in Bezug auf Lehre noch Defizite gegenüber den anderen Kandidaten."

29
Gerade Prof. Dr. M. passte danach ebenfalls hervorragend zur Ausschreibung, wenngleich er einen anderen Arbeitsschwerpunkt hatte. Die wenigen Aspekte, die dazu führten, dass er auf Platz 2 gereiht wurde, sind augenscheinlich nicht so gravierend, dass er als ungeeignet anzusehen wäre, zumal angesichts seines deutlich jüngeren Alters und des erheblich günstigeren Verhältnisses von Lebensdienstzeit zu Ruhestandzeit besonders gewichtige Gründe vorliegen müssten, die ihn als ungeeignet erscheinen ließen.

30
Soweit der Kläger die Objektivität des Gutachters Prof. Dr. E. anzweifelt, kann dies hier dahinstehen. Denn der Berufungsausschuss ist dem Gutachten nicht gefolgt, sondern hat die Divergenzen dazu klar benannt und – nachvollziehbar begründet – die Vorschlagsliste entsprechend des Gutachtens von Prof. Dr. D. gefasst, das der Kläger nicht in Zweifel gezogen hat. Nach dem letztgenannten Gutachten ist zwar der Kläger erstplaziert, aber auch die anderen Bewerber geeignet (s.o.).

31
c) Da bereits auf Tatbestandsseite die Ausnahmevoraussetzungen nicht vorlagen (s.o.), musste der Beklagte nicht in die auf Rechtsfolgenseite verortete Ermessensabwägung eintreten. Ermessensfehler sind damit irrelevant.

32
Folglich ist insbesondere nicht entscheidungserheblich, ob der Beklagte in anderen Berufungsverfahren großzügige Ausnahmen von der Höchstaltersgrenze gemacht hat, wie der Kläger vermutet, sowie den Sachverhalt vollständig erfasst und korrekt bewertet hat. Denn nur im Hinblick auf eine etwaige Ermessensbindung aufgrund gleichartiger bisheriger Übung könnte dies entscheidend sein. Vorliegend sind hingegen die gerichtlich voll überprüfbaren Tatbestandsvoraussetzungen für die Zulassung einer Ausnahme nicht gegeben (s.o.), sodass bei einer etwaigen Ungleichbehandlung auf Rechtsfolgenseite der Grundsatz „keine Gleichbehandlung im Unrecht" zum Tragen kommen würde.

33
d) Da das StMWK demnach zu Recht die Erteilung einer Ausnahme von der Altersgrenze abgelehnt hatte, musste es auch nicht das StMFH bzw. den Landespersonalausschuss einbinden (vgl. BayVGH, B.v. 07.03.2022 – 3 ZB 22.358 – BeckRS 2022, 4460, Rn. 12). Die dortige Nichtvorlage stellt somit keinen Rechtsmangel dar.

34
2. Offenbleiben kann, ob der Beklagte im Rahmen der Berufungsverhandlungen eine Verbeamtung des Klägers „in Aussicht gestellt" hatte (so Schriftsatz vom 01.06.2023, S. 5). Denn eine bindende Einstellungszusicherung bedarf gemäß Art. 38 Abs. 1 Satz 1 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (BayVwVfG) zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Eine schriftliche Zusicherung ist weder den Akten zu entnehmen, noch hat der Kläger deren Existenz behauptet.

III.

35
Der Kläger hat als unterlegener Beteiligter gem. § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens zu tragen.

IV.

36
Der Ausspruch zur vorläufigen Vollstreckbarkeit ergeht nach § 167 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 VwGO i.V.m. § 708 Nr. 11 der Zivilprozessordnung (ZPO). § 711 ZPO ist nicht entsprechend anwendbar.