

**Titel:**

**Höchstdauer der Verlängerung von Beamtenverhältnissen auf Zeit nach dem BayHIG**

**Normenkette:**

GG Art. 19 Abs. 4

VwGO § 123 Abs. 1

BayVwVfG Art. 28

BayBG Art. 122 Abs. 2 S. 1

BayHIG Art. 63 Abs. 2, Art. 65 Abs. 2, Abs. 3, Art. 73 Abs. 5 S. 4

**Leitsätze:**

1. Wird dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung aufgegeben, einen Beamten auf Zeit für eine weitere Zeitdauer zu ernennen, würde sich die Hauptsache bereits erledigen, da die Möglichkeiten des Dienstherrn zur vorzeitigen Entlassung gem. § 23 Abs. 4 S. 2 BeamStG begrenzt sind. Allerdings kann eine derartige einstweilige Anordnung zur Wahrung des Grundrechts aus Art. 19 Abs. 4 GG ausnahmsweise getroffen werden, wenn der Beamte auf Zeit eine Entscheidung in der Hauptsache nicht mehr erwirken kann und das Begehren schon aufgrund der im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes anzustellenden summarischen Prüfung der Erfolgsaussichten bei Anlegung eines strengen Maßstabs erkennbar Erfolg haben muss. (Rn. 17 – 18) (redaktioneller Leitsatz)

2. Die Verlängerung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit setzt bereits 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. Auch wäre eine erneute Ernennung aufgrund von Art. 73 Abs. 5 S. 4 BayHIG nicht möglich. (Rn. 20) (redaktioneller Leitsatz)

3. Eine vorherige Anhörung vor Erlass der ablehnenden Entscheidung ist nur vor Erlass eines Verwaltungsakts nötig, wenn dieser der in die Rechte des Beteiligten eingreift. Dagegen ist eine vorherige Anhörung nicht durchzuführen, wenn der Erlass eines Verwaltungsakts abgelehnt wird, der erst eine Rechtsposition gewähren soll. (Rn. 23) (redaktioneller Leitsatz)

4. Die Verlängerung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit nach Art. 65 Abs. 2 S. 6 BayHIG iVm Art. 65 Abs. 2 BayHIG ist nur bis zur gesetzlich normierten Höchstdauer von 4 Jahren möglich, auch wenn mehrere Verlängerungsgründe zusammentreffen. (Rn. 24 – 29) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung (abgelehnt), Verlängerung des Beamtenverhältnisses einer Akademischen, Rätin auf Zeit, Inanspruchnahme von Elternzeit, Entgegenstehende dienstliche Gründe, Vorwegnahme der Hauptsache im Eilverfahren, Prognoseentscheidung des Dienstherrn, Beamtenverhältnis auf Zeit, dienstliche Gründe, einstweiliger Rechtsschutz, Elternzeit, Habilitation, Prognoseentscheidung, Verlängerungstatbestände, Vorwegnahme, Hauptsache, rechtliches Gehör, akademischer Rat, Verlängerung, entgegenstehende dienstliche Gründe, Rechtsschutzgarantie, Verhältnismäßigkeit

**Rechtsmittelinstanz:**

VGH München, Beschluss vom 12.03.2026 – 3 CE 26.294

**Tenor**

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Die Antragstellerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

III. Der Streitwert wird auf 33.569,20 EUR festgesetzt.

**Gründe**

I.

1

Die Parteien streiten um die Verlängerung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin als Akademische Rätin auf Zeit.

2

Die Antragstellerin ist Mutter zweier minderjähriger Kinder. Sie steht seit dem 1. April 2018 als Akademische Rätin (Besoldungsgruppe A 13) in einem Beamtenverhältnis auf Zeit in Diensten des Antragsgegners; sie ist an der ... M ... tätig. Das zunächst auf den 31. März 2021 befristete Verhältnis wurde mit Urkunde vom 25. Februar 2021 vom 1. April 2021 bis zum 31. März 2024 verlängert.

3

Anlässlich der Geburt des ersten Kindes am ... .. 2023 gewährte der Antragsgegner mit Schreiben vom 22. August 2023 sowie 7. Dezember 2023 der Antragstellerin Elternzeit und verlängerte daraufhin das Beamtenverhältnis der Antragstellerin zunächst mit Urkunde vom 7. Dezember 2023 für die Dauer vom 1. April 2024 bis zum 16. Januar 2025, sodann mit Urkunde vom 20. November 2024 vom 17. Januar 2025 bis zum 3. November 2025.

4

Anlässlich der Geburt des zweiten Kindes am ... .. 2024 gewährte der Antragsgegner mit Schreiben vom 14. Januar 2025 der Antragstellerin Elternzeit vom 26. Januar 2025 bis zum 3. November 2025. Die am 10. Juli 2025 durch die Antragstellerin ebenfalls beantragte Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit um die Zeiten ihrer Elternzeit (sogenannte Nachgewähr von Elternzeiten) lehnte der Antragsgegner jedoch mit Bescheid vom 23. Oktober 2025 ab. Als Begründung führte er an, der Verlängerung stünden zwingende dienstliche Gründe entgegen, da die dienstliche Planung und der Stellenbedarf eine Verlängerung ausschließen würden. Insbesondere sei die Stelle nach Ablauf der ursprünglich befristeten Laufzeit bereits nachbesetzt.

5

Am ... Oktober 2025 erhob die Antragstellerin Klage gegen den Bescheid (Gegenstand des Verfahrens M 5 K 25.7445) und stellte zugleich vorliegenden Eilantrag auf Verlängerung des Beamtenverhältnisses über den 3. November 2025 hinaus.

6

Die Antragstellerin trägt vor, der ablehnende Bescheid des Antragsgegners sei sowohl formell als auch materiell rechtswidrig. Formell rügt sie, vor Erlass des belastenden Bescheids nicht angehört worden zu sein. Materiellrechtlich stehe ihr ein Anspruch auf Verlängerung des Beamtenverhältnisses aus Art. 65 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 BayHIG zu, da die vom Antragsgegner angeführten entgegenstehenden dienstlichen Gründe nicht vorlägen. Die beiden anteilig beschäftigten Mitarbeiter auf ihrer Planstelle seien lediglich befristet eingestellt worden; etwaige Befristungen über den Zeitpunkt ihrer Rückkehr hinaus könnten durch Umsetzungen auf andere Stellen aufgefangen werden. Zudem habe die Personalstelle bereits im Zusammenhang mit einer früheren Verlängerung – trotz eines ablehnenden Votums des Lehrstuhlinhabers – festgestellt, dass keine hinreichenden dienstlichen Gründe für eine Ablehnung vorgelegen hätten.

7

Die Antragstellerin beantragt,

8

der Antragsgegner wird im Wege der einstweiligen Anordnung verpflichtet, das Beamtenverhältnis der Antragstellerin über den 3. November 2025 hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Hauptsacheverfahrens, längstens bis zum 21. August 2026, zu verlängern.

9

Die Prozessvertretung der Regierung von Oberbayern lege für den Antragsgegner die Behördenakten vor und beantragt,

10

den Antrag abzulehnen.

11

Einer einstweiligen Anordnung stehe bereits das Verbot der Vorwegnahme der Hauptsache entgegen. Zudem habe es keiner vorherigen Anhörung der Antragstellerin bedurft, da kein belastender Verwaltungsakt

der Eingriffsverwaltung vorliege; vielmehr sei lediglich ein Verwaltungsakt abgelehnt worden, der eine neue Rechtsposition begründet hätte. Auch materiellrechtlich bestehe kein Anspruch auf Verlängerung des Beamtenverhältnisses. Zwar eröffne Art. 65 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 BayHIG grundsätzlich die Möglichkeit einer Verlängerung bei Inanspruchnahme von Elternzeit oder mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten, dies jedoch nur, sofern keine dienstlichen Gründe entgegenstünden. Solche lägen hier vor, insbesondere aufgrund der anderweitigen Besetzungen der Planstelle der Antragstellerin und des Erfordernisses einer ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung am Lehrstuhl. Während der Abwesenheit der Antragstellerin könne die volle Planstelle nicht mit einer weiteren Akademischen Rätin bzw. einem Akademischen Rat besetzt werden, sodass lediglich kurzfristige tarifliche Vertretungslösungen in Betracht kämen, für die sich qualifiziertes Personal nur schwer gewinnen lasse. Eine langfristige Besetzung der Planstelle sei aber erforderlich, um eine nachhaltige Forschungs- und Lehrtätigkeit sicherzustellen, insbesondere im Hinblick auf ein kürzlich eingeworbenes Forschungsprojekt im Bereich ... .. Darüber hinaus sei der erfolgreiche Abschluss des Habilitationsprojekts der Antragstellerin zweifelhaft, da der Lehrstuhlinhaber erklärt habe, die Betreuung der Habilitationsschrift nicht mehr übernehmen zu wollen, und ihm bislang auch keine Teile der Arbeit vorgelegt worden seien.

## 12

Hierauf erwidert die Antragstellerin, es treffe zwar zu, dass der Lehrstuhlinhaber seine Betreuungszusage widerrufen habe. Gerade deshalb habe sie jedoch keine Veranlassung gesehen, ihm Teile der Arbeit vorzulegen. Andere Mitglieder der juristischen Fakultät seien aber durchaus bereit, am Habilitationsverfahren der Antragstellerin mitzuwirken und dieses zum Abschluss zu bringen. Unabhängig davon habe sie bereits einen erheblichen Teil der Habilitationsschrift erstellt.

## 13

Mit Beschluss vom 31. Oktober 2025 verpflichtete das Bayerische Verwaltungsgericht München den Antragsgegner vorläufig, bis zu einer Entscheidung über den Eilantrag, das Beamtenverhältnis auf Zeit der Antragstellerin über den 3. November 2025 hinaus zu verlängern.

## 14

Hinsichtlich der Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Schriftsätze der Parteien sowie auf die vorgelegten Behörden- und Gerichtsakten verwiesen.

II.

## 15

Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gemäß § 123 Abs. 1 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) ist unbegründet.

## 16

1. Gemäß § 123 Abs. 1 VwGO kann das Gericht eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts der Antragstellerin vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach Satz 2 des § 123 Abs. 1 VwGO sind einstweilige Anordnungen auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung – vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen – notwendig erscheint, um insbesondere wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern. § 123 Abs. 1 VwGO setzt daher sowohl einen Anordnungsgrund, das heißt ein Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes in Form der Gefährdung eines eigenen Individualinteresses, als auch einen Anordnungsanspruch voraus, das heißt die bei summarischer Überprüfung der Sach- und Rechtslage hinreichende Aussicht auf Erfolg oder zumindest auf einen Teilerfolg des geltend gemachten Begehrens in der Hauptsache. Die Antragstellerin hat die hierzu notwendigen Tatsachen glaubhaft zu machen. Maßgeblich für die Beurteilung sind dabei die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Entscheidung des Gerichts.

## 17

2. Im Hinblick auf das in einstweiligen Rechtsschutzverfahren grundsätzlich zu berücksichtigende Verbot der Vorwegnahme der Hauptsache ist zunächst festzuhalten, dass die begehrte Anordnung auf eine tatsächliche Vorwegnahme der Hauptsache zielt. Denn dem Antrag auf Verpflichtung des Antragsgegners zur Verlängerung des befristeten Beamtenverhältnisses kann nur durch eine statusbegründende Ernennung der Antragstellerin zur Beamtin auf Zeit entsprochen werden, was keine vorläufige Maßnahme darstellt.

Wird dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung aufgegeben, die Antragstellerin zur Beamtin auf Zeit für weitere zehn Monate zu ernennen, würde sich die Hauptsache bereits erledigen, da die Möglichkeiten des Dienstherrn zur vorzeitigen Entlassung gemäß § 23 Abs. 4 Satz 2 des Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamStG) begrenzt sind (VG Schleswig, B.v. 29.1.2020 – 12 B 58/19 – juris Rn. 30; vgl. auch BayVGh, B.v. 1.12.2025 – 3 CE 25.2116 – juris Rn. 7 f. zum ähnlich gelagerten Problem einer „vorläufigen“ Einstellung in ein Beamtenverhältnis). Damit wird mit der einstweiligen Anordnung nicht nur eine vorläufige Rechtsstellung gewährt, sondern vollendete Tatsachen geschaffen, die die Antragstellerin ansonsten nur in der Hauptsache erreichen würde.

## 18

Damit widerspricht das durch die Antragstellerin verfolgte Rechtsschutzziel grundsätzlich der Funktion des vorläufigen Rechtsschutzes. Allerdings kann eine derartige einstweilige Anordnung zur Wahrung des Grundrechts aus Art. 19 Abs. 4 GG ausnahmsweise getroffen werden, wenn die Antragstellerin eine Entscheidung in der Hauptsache nicht mehr erwirken kann und ihr Begehren schon aufgrund der im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes anzustellenden summarischen Prüfung der Erfolgsaussichten bei Anlegung eines strengen Maßstabs erkennbar Erfolg haben muss, d.h. ein hoher Grad an Wahrscheinlichkeit für einen Erfolg der Hauptsache spricht (BayVGh, B.v. 1.12.2025 – 3 CE 25.2116 – juris Rn. 7; BVerwG, U.v. 18.4.2013 – 10 C 9.12 – juris Rn. 22 m.w.N.; B.v. 13.8.1999 – 2 VR 1.99 – juris Rn. 24; BayVGh, B.v. 19.7.2021 – 3 CE 21.1616 – juris Rn. 8; B.v. 19.9.2011 – 3 CE 11.1823 – juris Rn. 18; B.v. 17.9.2009 – 3 CE 09.1383 – juris Rn. 43- 45.; B.v. 4.12.2002 – 3 CE 02.2797 – juris Rn. 17; OVG SH, B.v. 8.1.2020 – 12 B 63/19 – juris Rn. 6). Aus dem Zweck der Rechtsschutzgarantie und dem Verfassungsgrundsatz der Verhältnismäßigkeit ergibt sich, dass der Rechtsschutzanspruch des Betroffenen umso stärker ist und seine vorläufige Regelung oder Sicherung umso weniger zurückstehen darf, je gewichtiger die dem Betroffenen auferlegte Belastung ist und je mehr die Maßnahmen der Verwaltung Unabänderliches bewirken (BVerfG, B.v. 9.6.2020 – 2 BvR 469/20 – juris Rn. 24 m.w.N.).

## 19

Diese strengen Voraussetzungen liegen hier jedoch nicht vor.

## 20

a) Zwar folgt ein Anordnungsgrund aus dem Umstand, dass die Antragstellerin bei einem Zuwarten der Hauptsacheentscheidung ihre Rechtsstellung als Beamtin auf Zeit ab dem 4. November 2025 gemäß Art. 122 Abs. 2 Satz 1 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) und die damit verbundene etwaige Verlängerungsmöglichkeit nach Art. 73 Abs. 5 Satz 4 in Verbindung mit Art. 63 Abs. 2 und Abs. 3 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) verloren hätte. Die Verlängerung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit setzt bereits 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. Auch wäre eine erneute Ernennung aufgrund von Art. 73 Abs. 5 Satz 4 BayHIG nicht möglich (VG München, B.v. 20.3.2020 – M 5 E 20.635 – juris Rn. 21 sowie zu Art. 22 BayHSchPG als wortgleicher Vorgängervorschrift des Art. 73 BayHIG Schmid in von Coelln/Lindner, BeckOK Hochschulrecht Bayern, 26. Edition, Stand: 29.2.2020, Art. 22 BayHSchPG, Rn. 17).

## 21

b) Jedoch hat die Antragstellerin eine überwiegende Wahrscheinlichkeit eines Erfolgs im Hauptsacheverfahren nicht glaubhaft machen können. Die Entscheidung des Antragsgegners, das Beamtenverhältnis auf Zeit nicht zu verlängern, begegnet nach summarischer Überprüfung der Sach- und Rechtslage voraussichtlich keinen rechtlichen Bedenken.

## 22

aa) Eine Rechtswidrigkeit des ablehnenden Bescheids vom 23. Oktober 2025 folgt nicht schon daraus, dass die Antragstellerin vor Erlass nicht angehört wurde.

## 23

Eine vorherige Anhörung der Antragstellerin vor Erlass der ablehnenden Entscheidung war nicht notwendig, da Art. 28 Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz (BayVwVfG) eine vorherige Anhörung nur vor Erlass eines Verwaltungsakts vorsieht, der in die Rechte des Beteiligten eingreift. Ein Verwaltungsakt der „Eingriffsverwaltung“ liegt dabei vor, wenn der zu erlassende Verwaltungsakt in die bisherige Rechtsstellung

des Betroffenen eingreift, etwa, da der Verwaltungsakt die bisherige Rechtsstellung des Betroffenen zu seinem Nachteil verändert, ihm eine rechtliche Verpflichtung auferlegt oder von ihm ein Tun oder Unterlassen fordert. Dagegen genügt es nicht, wenn der Erlass eines Verwaltungsakts abgelehnt wird, der erst eine Rechtsposition gewähren soll (vgl. BVerwG, U.v. 14.10.1982 – 3 C 46/81 = NJW 1983, 2044 Rn. 2045). Da das Beamtenverhältnis auf Zeit mit Ablauf der Amtszeit kraft Gesetzes nach Art. 122 Abs. 2 Satz 1 BayBG endet, würde eine Verlängerung der Antragstellerin eine neue Rechtsposition gewähren. Die beantragte Verlängerung hat also eine Erweiterung des Status Quo der Antragstellerin zum Inhalt, für die Art. 28 BayVwVfG jedoch keine Anhörungspflicht vorsieht.

## 24

bb) Ein Anspruch auf Verlängerung des Beamtenverhältnisses der Antragstellerin folgt auch nicht aus Art. 73 Abs. 5 Satz 4 in Verbindung mit Art. 65 Abs. 2 BayHIG, da einer Verlängerung die Höchstgrenze aus Art. 65 Abs. 2 Satz 6 BayHIG entgegensteht.

## 25

(1) Gemäß Art. 73 Abs. 5 Satz 1 BayHIG wird eine Akademische Rätin in einem Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von drei Jahren ernannt. Nach Satz 2 kann dieses Dienstverhältnis um bis zu weitere drei Jahre verlängert werden. Eine weitere Verlängerung des Dienstverhältnisses ist gemäß Art. 73 Abs. 5 Satz 4 BayHIG – abgesehen von den in Art. 65 Abs. 2 und Abs. 3 BayHIG normierten Fällen – nicht zulässig. Art. 65 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 BayHIG bestimmt ausdrücklich, dass Gründe für eine Verlängerung – vorbehaltlich dessen, dass dienstliche Gründe nicht entgegenstehen – die Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist, darstellen können. Zu beachten ist, dass nach Art. 65 Abs. 2 Satz 6 BayHIG Verlängerungen aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Mutterschutz, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten dürfen.

## 26

Eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses der Antragstellerin bis zum 21. August 2026 ist vorliegend nicht möglich, da das Beamtenverhältnis auf Zeit der Antragstellerin bereits nach Art. 73 Abs. 5 Satz 2 BayHIG um drei Jahre verlängert worden ist (vom 1. April 2021 bis zum 31. März 2024). Damit war eine weitere Verlängerung aus Gründen der Inanspruchnahme von Elternzeit und Mutterschutz nach Art. 65 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 BayHIG nur noch um ein weiteres Jahr, bis zur Erreichen der Höchstgrenze von vier Jahren, möglich. Art. 65 Abs. 2 Satz 6 BayHIG reglementiert die Gesamtdauer der Verlängerungen ausdrücklich, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen (vgl. auch zu Art. 17 Abs. 2 BayHSchPG, der wortgleichen Vorgängervorschrift des Art. 65 Abs. 2 BayHIG bei Schmid in von Coelln/Lindner, BeckOK Hochschulrecht Bayern, 26. Edition, Stand 1.2.2022, Art. 17 Rn. 19). Da das Beamtenverhältnis der Antragstellerin bereits vom 1. April 2024 bis einschließlich 16. Januar 2025, und nochmals vom 17. Januar 2025 bis einschließlich 3. November 2025 vom Antragsgegner verlängert wurde, ist die Höchstdauer der Verlängerungen mit insgesamt über 1,5 Jahren ausgeschöpft. Bereits die letzte Verlängerung bis zum 3. November 2025 überschritt die zulässige Gesamtdauer der Verlängerungen nach Art. 65 Abs. 2 Satz 6 BayHIG.

## 27

(2) Entgegen der Auffassung der Antragstellerin bezieht sich Art. 65 Abs. 2 Satz 6 BayHIG auch nicht allein auf die in Art. 65 Abs. 2 BayHIG vorgesehenen Verlängerungsmöglichkeiten, sondern auf sämtliche in der BayHIG vorgesehenen Verlängerungsmöglichkeiten von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren bzw. Akademischen Rätinnen und Räten auf Zeit, die dienstrechtlich insoweit den Juniorprofessorinnen und -professoren gleichgestellt sind.

## 28

Dies ergibt sich zum einen bereits aus dem Wortlaut des Art. 65 Abs. 2 Satz 6 BayHIG selbst, wonach Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 5 (= Inanspruchnahme von Elternzeit und Mutterschutz), auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten dürfen. Im Gegensatz zu Art. 65 Abs. 2 Satz 5 BayHIG, der eine Höchstdauer von drei Jahren von Verlängerungen aus anderen Gründen nach Art. 65 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 bis 4 und Satz 3 BayHIG normiert, enthält Art. 65 Abs. 2 Satz 6 BayHIG keine Beschränkung auf die in Art. 65 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 BayHIG genannten Verlängerungsgründe.

## 29

Zum anderen ergibt sich eine solche Auslegung auch aus der systematischen Zusammenschau mit Art. 65 Abs. 3 BayHIG sowie aus der Gesetzesbegründung zum neu eingefügten Art. 65 Abs. 3 BayHIG (bzw. zur wortgleichen Vorgängervorschrift Art. 17 BayHSchPG).

## 30

Der Gesetzgeber hat das Amt eines Akademischen Rats/ einer Akademischen Rätin als zeitlich befristetes Beamtenverhältnis ausgestaltet, da es sich um eine Qualifikationsstelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs handelt, mit der die Einstellungsvoraussetzungen für eine Professur erworben werden sollen (vgl. die Begründung des Gesetzesentwurfs der Bayerischen Staatsregierung BayLT-Drs. 15/9677, 1 sowie die Kommentierung zur wortgleichen Vorgängervorschrift Art. 22 BayHSchPG in Schmid in von Coelln/Lindner BeckOK Hochschulrecht Bayern, 26. Edition 29.2.2020, Art. 22 BayHSchPG, Rn. 12). Verlängerungsmöglichkeiten werden daher restriktiv gehandhabt. Eine einmalige Verlängerung des Dienstverhältnisses um bis zu weitere drei Jahre ist nach Art. 73 Abs. 5 Satz 2 BayHIG ohne weitere Voraussetzungen möglich, insbesondere wird eine Bewährung des Amtsinhabers nicht vorausgesetzt (Schmid in von Coelln/Lindner, BeckOK Hochschulrecht Bayern, 26. Edition 29.2.2020, Art. 22 BayHSchPG, Rn. 17). Weitere Verlängerungen sind – abgesehen von den in Art. 65 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 BayHIG normierten Fällen – nicht möglich und dürfen eine Gesamtdauer von vier Jahren nicht überschreiten. Diese Regelung entsprach im Wesentlichen den Vorgaben des bis zum 31. Mai 2006 geltenden Bayerischen Hochschullehrergesetzes (Art. 21a BayHSchLG) sowie den hochschulrahmenrechtlichen Vorgaben in §§ 57a ff. HRG a.F. (vgl. die Begründung des Gesetzesentwurfs der Bayerischen Staatsregierung BayLT-Drs. 15/9677, 1).

## 31

Der Bundesgesetzgeber hat die §§ 57a ff. HRG mittlerweile aufgehoben und den gesamten Regelungskomplex der Befristung von Arbeitsverhältnissen im Hochschulbereich mit Ausnahme der Beschäftigung von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz verankert (WissZeitVG), das seit dem 18. April 2007 gilt. Es übernimmt im Wesentlichen die Regelungssystematik und die Einzelregelungen der §§ 57a ff. HRG, wobei allerdings aus familienpolitischen Gründen eine weitere Verlängerungsmöglichkeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen im Wissenschaftsbereich zugelassen wurde. Nach § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer in der Qualifikationsphase des wissenschaftlichen Personals bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Diese Verlängerungsoption besteht unabhängig von den in § 2 Abs. 5 WissZeitVG geregelten Verlängerungsoptionen (vgl. die Begründung des Gesetzesentwurfs der Bayerischen Staatsregierung BayLT-Drs. 15/9677, 2).

## 32

Mit Einführung des Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG – der wortgleich in das derzeit geltende BayHIG (Art. 63 Abs. 5 BayHIG) übernommen wurde – bezweckte der Gesetzgeber es, die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz eingeführte Verlängerungsoption für die Betreuung von Kindern auch im Rahmen der Befristungsregelung für die befristeten Beamtenverhältnisse im Hochschulpersonalrecht vorzusehen (vgl. die Begründung des Gesetzesentwurfs der Bayerischen Staatsregierung BayLT-Drs. 15/9677, 2). Würde bereits die in Art. 65 Abs. 2 Satz 6 BayHIG normierte Verlängerungshöchstdauer von vier Jahren sich nur auf die Verlängerungsgründe in Art. 65 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 BayHIG beziehen, wäre die Schaffung eines neuen Abs. 3, der explizit die Voraussetzungen einer Verlängerung aufgrund familienpolitischer Gründe regelt, nicht notwendig gewesen.

## 33

cc) Ein Anspruch der Antragstellerin auf Verlängerung ihres Beamtenverhältnisses könnte sich demnach allein aus Art. 73 Abs. 5 Satz 4 in Verbindung mit Art. 65 Abs. 3 BayHIG ergeben. Ein solcher besteht aber voraussichtlich nicht, da die Antragstellerin die Notwendigkeit einer Verlängerung zur Fertigstellung ihrer Habilitationsschrift nicht glaubhaft machen konnte.

## 34

Nach Art. 73 Abs. 5 Satz 4 in Verbindung mit Art. 65 Abs. 3 BayHIG soll das Beamtenverhältnis auf Zeit einer Akademischen Rätin auf Antrag der Beamten unabhängig von den in Art. 65 Abs. 2 BayHIG geregelten Verlängerungsmöglichkeiten bei 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. 57 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHIG erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erfolgreich nachzuweisen.

### 35

Die Vorschrift soll der Dreifachbelastung mit der Dienstleistung im Arbeitsverhältnis, der wissenschaftlichen Qualifizierung und der Kinderbetreuung Rechnung tragen und ermöglicht eine selbstständige Verlängerung über die Regelhöchstfrist von drei Jahren hinaus (VG München, B.v. 20.3.2020 – M 5 E 20.635 – juris Rn. 26, zur wortgleichen Vorgängervorschrift Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG Schmid in von Coelln/Lindner, BeckOK Hochschulrecht Bayern, 26. Edition, 1.2.2022, Art. 17 Rn. 25; vgl. auch die Gesetzesbegründung der Bayerischen Staatsregierung zur Einführung des Art. 17 Abs. 3 BayHschPG in LT-Drucksache 15/9677, 2).

### 36

(1) Die Voraussetzungen der Kinderbetreuung liegen seitens der Antragstellerin mit den in den Jahren 2023 und 2024 geborenen Kindern vor.

### 37

(2) Die vom Antragsgegner vorgetragenen Einwände gegen eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses der Antragstellerin stellen nach Auffassung der Kammer keine ausreichenden entgegenstehenden dienstlichen Gründe dar.

### 38

Nach Art. 73 Abs. 5 Satz 4 in Verbindung mit Art. 65 Abs. 3 BayHIG wird das Beamtenverhältnis auf Zeit, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beamtin verlängert. Der Begriff der „dienstlichen Gründe“ ist hier entsprechend zu Art. 65 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 Nr. 5 BayHIG zu verstehen und stellt einen unbestimmten Rechtsbegriff dar, der grundsätzlich der vollen gerichtlichen Kontrolle unterliegt (vgl. auch VG Neustadt (Weinstraße), B.v. 23.8.2017 – 1 L 806/17.NW – juris Rn. 11). Auch wenn der Antragsgegner zurecht anmerkt, dass dem Begriff „dienstliche Gründe“ verwaltungspolitische Entscheidungen zugrunde liegen, die das Gericht zu berücksichtigen hat (vgl. auch BVerwG, U.v. 29.4.2004 – 2 C 21/03 – juris Rn. 10) folgt daraus nicht, dass das Gericht bei seiner Nachprüfung an diese Gründe gebunden wäre. Vielmehr hat das Gericht die vorgetragenen Gründe – auch wenn sie verwaltungspolitische Organisationserwägungen enthalten – auf ihre Nachvollziehbarkeit und ihre Tragfähigkeit zu überprüfen.

### 39

Keine ausreichenden dienstlichen Gründe stellen solche Auswirkungen einer Maßnahme dar, die regelmäßig und generell mit ihr verbunden sind, beispielsweise, dass der ausscheidende Beamte nicht mehr zur Verfügung steht und dass gegebenenfalls eine Ersatzkraft eingestellt werden muss (BVerwG, U.v. 29.4.2004 – 2 C 21/03 – juris Rn. 14; VG Neustadt (Weinstraße), B.v. 23.8.2017 – 1 L 806/17.NW – juris Rn. 13). Denn es widerspräche der gesetzgeberischen Wertung, auf der einen Seite den mit bestimmten Schutzrechten verbundenen Verlängerungstatbestand zu schaffen, und diese Schutzrechte auf der anderen Seite dem Beamten als entgegenstehende dienstliche Gründe entgegenzuhalten (VG Neustadt (Weinstraße), B.v. 23.8.2017 – 1 L 806/17.NW – juris Rn. 13). Damit kann schon der Einwand des Antragsgegners, es sei mühsam und mit Organisationsaufwand verbunden, geeignete Ersatzkräfte für die Dauer der Abwesenheit der Antragstellerin einzustellen, nicht durchgreifen. Denn das bei Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit der Beamte für den Dienstherrn nicht zur Verfügung steht und er deshalb nach Ersatzkräften suchen muss, ist generell der Inanspruchnahme von Elternzeit immanent. Dass diese Ersatzkräfte regelmäßig auf die Dauer der Abwesenheit der ursprünglichen Stelleninhaberin befristet werden müssen, ist ebenfalls eine zwar bedauerliche, aber typische Auswirkung einer Elternzeitvertretung und stellt keinen Einzelfall dar, der den Antragsgegner mit besonderer Härte treffen würde. Hierbei ist zum einen schon zu beachten, dass auch außerhalb von Elternzeitvertretungen Befristungen im wissenschaftlichen Hochschulbetrieb keine Ausnahme, sondern vielmehr einen Regelfall darstellen. Zum anderen ergibt sich aus den vom Antragsgegner vorgelegten Behördenakten nicht, dass der Antragsgegner bzw. der Lehrstuhlinhaber besondere Probleme bei der Gewinnung von Ersatzpersonal gehabt hätte; vielmehr ist die Stelle der Antragstellerin seit ihrer Abwesenheit durchgehend von zwei wissenschaftlichen Mitarbeitern mit einem jeweiligen Umfang zu 50% besetzt. Es finden sich gerade keine wiederholten unbeantworteten Stellenausschreibungen oder Auswahlverfahren, die ergebnislos abgebrochen worden wären.

### 40

In dem Zusammenhang greift auch der Einwand, die Stelle der Antragstellerin sei bei ihrer beabsichtigten Rückkehr bereits durch einen Mitarbeiter besetzt, nicht durch. Denn es obliegt nicht der Antragstellerin dafür zu sorgen, dass ihre Stelle durch entsprechend zeitgerechte Befristungen pünktlich zu ihrer Wiederkehr wieder frei ist. Dies ist vielmehr Aufgabe des Dienstherrn, der im Rahmen seiner Organisationsgewalt dafür zu sorgen hat, dass eine entsprechende Stelle für die Antragstellerin nach Ablauf der Elternzeit wieder zur Verfügung steht.

#### 41

Auch der Einwand des Antragsgegners, der Bedarf an langfristig verfügbaren und qualifizierten Mitarbeitern sei zuletzt weiter gestiegen, da der Lehrstuhlinhaber ein prestigeträchtiges staatlich gefördertes Forschungsprojekt im Bereich ... .. eingeworben habe, sodass das Beamtenverhältnis der Antragstellerin nicht weiter verlängert werden könne, kann nach Auffassung der Kammer keinen ausreichenden entgegenstehenden dienstlichen Grund darstellen. Denn zum einen enthalten aufwändigere, staatlich geförderte Forschungsprojekte erfahrungsgemäß entsprechende Mittel für weitere Projektstellen, die gerade der Einstellung weiterer wissenschaftlicher Mitarbeiter dienen (sogenannte Drittmittelstellen). Diese zusätzlichen Stellen sind – da sie der Einstellung von Mitarbeitern dienen, die gezielt an diesem Projekt arbeiten sollen – regelmäßig mit Mitteln ausgestattet, die an die Laufzeit des Projekts angepasst sind und damit die entsprechend lange Beschäftigung von Mitarbeitern ermöglichen. Es ist nicht ersichtlich und im Übrigen auch nicht vom Antragsgegner vorgetragen worden, dass dieses aufwendige Forschungsprojekt mit den üblich vorhandenen Planstellen aus dem Haushalt zu bewältigen wären, zumal diese weiterhin für die Aufrechterhaltung des üblichen Lehrstuhlbetriebs und Lehrtätigkeiten benötigt werden.

#### 42

(3) Nach Auffassung der Kammer ist allerdings nicht absehbar, dass die Antragstellerin ihre Habilitationsschrift innerhalb des beantragten Verlängerungszeitraums fertigstellen wird.

#### 43

Nach Art. 65 Abs. 3 BayHIG muss die Verlängerung notwendig sein, um die nach Art. 57 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHIG erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erfolgreich nachzuweisen. Die nach Art. 57 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHIG geforderten zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen können insbesondere durch eine Habilitation nachgewiesen werden (Art. 57 Abs. 1 Satz 3 BayHIG). Die Verlängerung muss also zum Erfolg der Weiterqualifizierung notwendig und absehbar sein (VG München, B.v. 20.3.2020 – M 5 E 20.635 – juris Rn. 28; vgl. auch zur wortgleichen Vorgängernorm Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG Schmid in von Coelln/Lindner, BeckOK Hochschulrecht Bayern, 26. Edition 1.2.2022, Art. 17 BayHSchPG Rn. 26).

#### 44

Ob die Verlängerung notwendig ist, um diese zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erfolgreich nachzuweisen, unterliegt einer Prognoseentscheidung des Dienstherrn (VG München, B.v. 20.3.2020 – M 5 E 20.635 – juris Rn. 32). Diese Prognose stellt ihrem Wesen nach ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil dar und ist als solche durch das Verwaltungsgericht nur beschränkt überprüfbar (vgl. BVerwG, U. v. 13.5.1965 – 2 C 146.62 – BVerwGE 21, 127/129; BVerwG, U. v. 17.5.1979 – 2 C 4/78 – ZBR 1979, 304/306; BVerwG, U. v. 26.6.1980 – 2 C 13/79 – BayVBl 1981, 52). Dem Dienstherrn steht bei seiner Prognoseentscheidung ein der gesetzlichen Regelung immanenter Beurteilungsspielraum zu. Demgegenüber hat sich die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle darauf zu beschränken, ob der Dienstherr die anzuwendenden Begriffe oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle kann dagegen nicht dazu führen, dass das Gericht die Prognoseentscheidung durch den Dienstherrn in vollem Umfang nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene ersetzt (BVerwG, U. v. 27.11.1980 – 2 C 38/79 – BVerwGE 61, 176/194, juris; BVerwG, U. v. 20.9.1984 – BVerwGE 70, 143/146, juris; BVerwG, U.v. 21.3.2007 – 2 C 2/06 – juris; BayVGH, B.v. 14.8.2015 – 3 CE 15.993 – juris Rn. 36; B.v. 11.3.2013 – 3 ZB 10.602 juris).

#### 45

Hiervon ausgehend bestehen hinsichtlich der Einschätzung des Dienstherrn, die Antragstellerin werde ihre Habilitationsschrift auch im Falle einer Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit nicht fertigstellen

können, unter Berücksichtigung des eingeschränkten verwaltungsgerichtlichen Prüfungsmaßstabs sowie des dem Dienstherrn zustehenden Beurteilungsspielraums keine durchgreifenden Bedenken.

#### **46**

Aus den vom Antragsgegner vorgelegten Behördenakten ergibt sich aus mehreren Stellen, dass der Lehrstuhlinhaber Herr Prof. Dr. Z(...) die Prognose eines erfolgreichen Abschlusses des Habilitationsverfahrens der Antragstellerin als ungünstig bewertet. So hat er ausgeführt, die Antragstellerin habe ihm trotz einer beträchtlichen Beschäftigungsdauer an seinem Lehrstuhl bislang keine einzige geschriebene Zeile vorgelegt (Schreiben vom 12.10.2023, Schreiben vom 6.11.2025). Der Vortrag der Antragstellerin, sie habe bereits einen erheblichen Teil ihrer Habilitationsschrift erstellt, vermag diese Einschätzung nach Auffassung der Kammer nicht zu entkräften. Denn unabhängig davon, ob und in welchem Umfang bereits Textfassungen existieren, haben die Antragsparteien übereinstimmend vorgetragen, dass Herr Prof. Dr. Z(...) seine Betreuungszusage gegenüber der Antragstellerin bereits im Jahr 2023 widerrufen hat.

#### **47**

Zwar führt der Widerruf einer Betreuungszusage nicht ohne Weiteres dazu, dass ein Habilitationsvorhaben an der Juristischen Fakultät des Antragsgegners von vorneherein ausgeschlossen ist. Nach § 4 Abs. 1 und 2 der Habilitationsordnung der ...-Universität für die Juristische Fakultät (Fassung vom 15. Mai 2007) setzt der Fakultätsrat für jedes Habilitationsverfahren ein Fachmentorat ein, das aus drei Mitgliedern besteht, von denen mindestens eines das angestrebte Habilitationsfach vertritt, und die Habilitandin oder den Habilitanden während des Verfahrens betreut. Auch bei einem Zerwürfnis mit einem einzelnen Betreuer kann eine Habilitation daher grundsätzlich erfolgreich abgeschlossen werden.

#### **48**

Voraussetzung für die Einsetzung eines solchen Fachmentorats ist jedoch die formale Annahme zur Habilitation durch die Juristische Fakultät des Antragsgegners. Die Entscheidung über die Annahme oder deren Versagung ist der Bewerberin oder dem Bewerber schriftlich mitzuteilen (§ 3 Abs. 6 Satz 1 der Habilitationsordnung). Eine entsprechende Annahmestätigung hat die Antragstellerin jedoch nicht vorgelegt. Die von ihr eingereichte eidesstattliche Versicherung, wonach mehrere Strafrechtsprofessoren des Antragsgegners die Bildung eines Fachmentorats sowie ihre Mitwirkung in Aussicht gestellt hätten, sowie der Verweis auf eine angebliche E-Mail eines namentlich nicht benannten Professors, können eine formale Annahme zur Habilitation nicht ersetzen und vermögen die Prognoseentscheidung des Dienstherrn nicht entscheidend in Frage zu stellen. Dies gilt umso mehr, als weder drei konkret benannte Strafrechtsprofessoren angegeben noch die in Bezug genommene E-Mail von der Antragstellerin vorgelegt worden ist. Da darüber hinaus auch kein regelmäßiger fachlicher Austausch der Antragstellerin mit einem Strafrechtsprofessor des Antragsgegners über den Fortschritt und den zeitlichen Rahmen der Arbeit substantiiert dargelegt wurde, sieht das Gericht keine Grundlage für eine günstigere Prognose hinsichtlich des Erfolgs des Habilitationsvorhabens der Antragstellerin.

#### **49**

Da somit die Voraussetzungen einer Verlängerung nach Art. 73 Abs. 5 Satz 4 in Verbindung mit Art. 65 Abs. 3 BayHIG mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nicht hinreichend glaubhaft gemacht wurden, war der Antrag abzulehnen.

#### **50**

4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO.

#### **51**

5. 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 ruhegehaltfähiger Zulagen. Die Jahresbezüge der Antragstellerin in dem mit der Stelle verbundenen Amt A 13, Stufe 6, belaufen sich auf insgesamt 67.138,39 EUR, 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 2025).