

# Auszüge aus den Hochschulgesetzen

## Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen

für  
**Bayern**

Stand: 14.10.2024

Herausgegeben von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)  
HRK ADVANCE – Governance und Prozesse der Internationalisierung optimieren  
Ahrstraße 39, 53175 Bonn  
Tel.: 0228 / 887-0  
Fax: 0228 / 887-210  
advance@hrk.de  
www.hrk.de/advance

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) übernimmt keine Haftung für die in diesem Dokument dargestellten Inhalte sowie für deren Vollständigkeit oder Aktualität. Alle Inhalte sind allgemeiner Natur. Sie stellen lediglich eine vergleichende Übersicht und keine rechtsverbindliche Auskunft dar und können im Einzelfall auch nicht die Auskunft von Fachleuten ersetzen.

**HRK** Hochschulrektorenkonferenz  
Die Stimme der Hochschulen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

1.	Berufungsprozesse (reguläres Verfahren, Ausschreibungsverzicht, Genieklausel) .....	3
2.	Voraussetzungen für die Berufung in das Professor:innenverhältnis .....	7
	a) Juniorprofessur .....	7
	b) Professur .....	8
3.	Sonderfall: Regelungen zu Tenure Track .....	12
4.	Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis/Besoldung .....	17
	a) Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis .....	17
	b) Besoldung.....	23

## 1. Berufungsprozesse (reguläres Verfahren, Ausschreibungsverzicht, Genieklausel)

### **Art. 66 BayHIG<sup>1</sup> Berufung von Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren**

(1) <sup>1</sup>Ist oder wird eine Stelle für Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren (Professur) frei, prüft und entscheidet die Hochschulleitung, ob und gegebenenfalls in welcher fachlichen Ausrichtung die Stelle neu- oder wiederbesetzt werden soll. <sup>2</sup>Dabei wird auch entschieden, ob die Stelle als Tenure-Track-Professur ausgeschrieben werden soll. <sup>3</sup>Bei den Entscheidungen nach den Sätzen 1 und 2 berücksichtigt die Hochschulleitung das Ziel der innovativen Weiterentwicklung des Hochschulprofils unter Beachtung von Art. 11 Abs. 4. <sup>4</sup>Die betroffenen Fakultätsräte sind zu hören. <sup>5</sup>Bei Professuren, die Aufgaben in der Krankenversorgung wahrnehmen, wird auch der Klinikumsvorstand gehört. <sup>6</sup>Die Hochschulen informieren das Staatsministerium rechtzeitig vor der Veröffentlichung über die Ausschreibung oder den Verzicht auf Wiederbesetzung. <sup>7</sup>Im Falle eines Verzichts nach Satz 6 ist das Staatsministerium auch darüber zu informieren, ob die Professur in den Innovationsfonds der Hochschule nach Art. 11 Abs. 4 eingebracht werden soll.

(2) <sup>1</sup>Die Hochschulleitung bestellt für jedes Berufungsverfahren in der Regel eine Professorin oder einen Professor als Berichterstatterin oder Berichterstatter. <sup>2</sup>Die Berichterstatterin oder der Berichterstatter begleitet das Berufungsverfahren, ist zur Teilnahme an Sitzungen des Berufungsausschusses berechtigt, nimmt an den Beratungen in den für die Behandlung des Berufungsvorschlags zuständigen Gremien teil und nimmt zum Berufungsvorschlag Stellung. <sup>3</sup>Alle an der Vorbereitung und Behandlung des Berufungsvorschlags Beteiligten sind verpflichtet, auf eine möglichst rasche Besetzung der Professur hinzuwirken.

(3) <sup>1</sup>Professuren sind öffentlich und in der Regel international auszuschreiben. <sup>2</sup>Bei Ausschreibungen ohne Bezug zu einer bestimmten Besoldungsgruppe (Open-Rank-Ausschreibungen) müssen sich die Kriterien für die jeweilige Besoldungsgruppe aus der Ausschreibung ergeben oder aus Regularien der Hochschule, auf die die Ausschreibung hinweist.

(4) <sup>1</sup>Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet der Fakultätsrat im Einvernehmen mit der Hochschulleitung einen Berufungsausschuss, in dem die Gruppe der hauptberuflichen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer über die Mehrheit der Stimmen verfügt und dem mindestens angehören:

1. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Promovierenden,
2. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gruppe der Studierenden,
3. die oder der jeweils zuständige Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst und
4. mindestens eine auswärtige Professorin oder ein auswärtiger Professor; an Kunsthochschulen kann dies bei der Berufung künstlerischer Professuren auch eine auswärtige Expertin oder ein auswärtiger Experte sein.

<sup>2</sup>Dem Berufungsausschuss soll entsprechend Art. 22 Abs. 2 eine angemessene Zahl von Frauen und Männern angehören, mindestens jedoch eine Professorin, die nicht zugleich eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und

Kunst der Hochschule ist. <sup>3</sup>Die Professorin kann zugleich auswärtiges Mitglied nach Satz 1 Nr. 4 sein. <sup>4</sup>Sind mit der zu besetzenden Professur Aufgaben im Universitätsklinikum verbunden, ist die Ärztliche Direktorin oder der Ärztliche Direktor oder eine von dieser oder diesem bestimmte fachkundige Person berechtigt, beratend an den Ausschusssitzungen teilzunehmen.

(5) <sup>1</sup>Der Berufungsausschuss stellt unter Einholung auswärtiger und vergleichender Gutachten einen Berufungsvorschlag auf, der drei Namen enthalten soll; bei künstlerischen Professuren an Kunsthochschulen genügen auswärtige Gutachten. <sup>2</sup>Das auswärtige Mitglied des Berufungsausschusses kann ein auswärtiges Gutachten abgeben. <sup>3</sup>Der Berufungsvorschlag kann mit deren Einwilligung auch die Namen von Personen enthalten, die sich nicht beworben haben. <sup>4</sup>Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags gelten die Zielvorgaben des Art. 23. <sup>5</sup>Die Studiendekanin oder der Studiendekan soll, die Vertreterinnen oder Vertreter der Studierenden im Fakultätsrat können zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerberinnen und Bewerber in der Lehre Stellung nehmen. <sup>6</sup>In dem Berufungsvorschlag sind die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung eingehend und vergleichend zu würdigen und die gewählte Reihenfolge zu begründen. <sup>7</sup>Die einzelnen stimmberechtigten Mitglieder des Berufungsausschusses sowie die Professorinnen und Professoren der jeweils betroffenen Fakultät können ein Sondervotum abgeben, das dem Berufungsvorschlag beizufügen ist. <sup>8</sup>Der Senat nimmt zu dem vom Berufungsausschuss beschlossenen Berufungsvorschlag und etwaigen Sondervoten Stellung. <sup>9</sup>Nähere Regelungen für die Aufstellung eines Berufungsvorschlags können die Hochschulen in eigener Verantwortung treffen.

(6) <sup>1</sup>Über die Berufung entscheidet die Präsidentin oder der Präsident ohne Bindung an die Reihung des Berufungsvorschlags. <sup>2</sup>Sie oder er kann den Berufungsvorschlag insgesamt zurückgeben. <sup>3</sup>Die Präsidentin oder der Präsident gibt der zuständigen Fakultät Gelegenheit, zu ihren oder seinen Entscheidungen nach diesem Absatz Stellung zu nehmen.

(7) <sup>1</sup>Ein Berufungsverfahren kann auch ohne Ausschreibung und mit angemessener Verfahrensvereinfachung durchgeführt werden, wenn

1. eine Professorin oder ein Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf dieselbe Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll,
2. eine Juniorprofessorin, ein Juniorprofessor, eine Nachwuchsprofessorin oder ein Nachwuchsprofessor auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll,
3. für die Besetzung der Professur eine in besonderer Weise qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Hochschule liegt (Direktberufung).

<sup>2</sup>Einem Ausschreibungsverzicht nach Satz 1 Nr. 3 kann ein von der Hochschule in eigener Verantwortung zu regelndes Verfahren vorangehen, das der Ermittlung geeigneter Persönlichkeiten dient (Findungsverfahren).

(8) <sup>1</sup>In Ausnahmefällen kann die Präsidentin oder der Präsident auch gemeinsam mit den zuständigen Dekaninnen und Dekanen allein und ohne Bindung an das Verfahren nach Abs. 5 sowie ohne Ausschreibung über eine Berufung entscheiden (Exzellenzberufung). <sup>2</sup>Bei Hochschulen, die nicht in Fakultäten gegliedert sind, tritt

abweichend von Art. 29 Abs. 4 Satz 2 anstelle der Dekanin oder des Dekans die oder der Senatsvorsitzende. <sup>3</sup>Eine Exzellenzberufung kommt nur dann in Betracht, wenn mehrere externe Gutachten der oder dem zu Berufenden exzellente Leistungen in Forschung und Lehre bescheinigen; dabei können exzellente Forschungsleistungen auch durch international renommierte Wissenschaftspreise nachgewiesen werden. <sup>4</sup>Die zuständigen Dekaninnen und Dekane informieren alle Mitglieder der betroffenen Fakultätsräte unverzüglich und in geeigneter Weise über eine geplante Berufung nach Satz 1 und über die in Satz 3 genannten Gutachten. <sup>5</sup>Die betroffenen Fakultätsräte können der Exzellenzberufung innerhalb von zehn Werktagen nach Fristsetzung durch die Dekanin oder den Dekan durch übereinstimmenden, von einer Mehrheit der jeweiligen professoralen Mitglieder getragenen Beschluss widersprechen und dadurch das beschleunigte Verfahren der Exzellenzberufung beenden.

(9) <sup>1</sup>Berufungsvorschläge für die Berufung von Professorinnen und Professoren der Theologie, Religionspädagogik und Didaktik des Religionsunterrichts werden von der theologischen Fakultät des gleichen Bekenntnisses der nächstgelegenen Hochschule erstellt, wenn an der Hochschule keine theologische Fakultät des gleichen Bekenntnisses besteht. <sup>2</sup>Die vorhandenen Professorinnen und Professoren der Theologie, Religionspädagogik und Didaktik des Religionsunterrichts gehören den jeweiligen Berufungsausschüssen dieser Fakultät der nächstgelegenen Hochschulen an. <sup>3</sup>Art. 3 § 4 des Konkordats zwischen seiner Heiligkeit Papst Pius XI. und dem Staate Bayern sowie Art. 3 und 4 des Vertrages zwischen dem Bayerischen Staate und der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern rechts des Rheins bleiben unberührt.

(10) <sup>1</sup>Auf Vorschlag des Fakultätsrats kann die Hochschulleitung, soweit das Klinikum betroffen ist im Einvernehmen mit der Ärztlichen Direktorin oder dem Ärztlichen Direktor, befristet bis zur beabsichtigten Besetzung von Stellen für Professorinnen oder Professoren geeignete Personen als Professorinnen oder Professoren beschäftigen. <sup>2</sup>Liegt der Präsidentin oder dem Präsidenten der Berufungsvorschlag für die Wiederbesetzung einer Professur noch nicht vor, darf die bisherige Stelleninhaberin oder der bisherige Stelleninhaber nicht nach Satz 1 beschäftigt werden.

(11) Die Ausstattung einer Professur wird grundsätzlich befristet gewährt.

### **Art. 67 BayHIG Gemeinsame Berufungen**

(1) <sup>1</sup>Die Hochschulen können mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen zur Förderung und Intensivierung ihrer personellen und fachlichen Zusammenarbeit in Forschung und Lehre gemeinsame Berufungen durchführen. <sup>2</sup>Die Ausgestaltung des gemeinsamen Berufungsverfahrens regeln die Hochschulen mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen durch öffentlich-rechtliche Vereinbarung.

(2) Die nach Abs. 1 berufenen Personen sind Mitglieder der Hochschule in der Gruppe der hauptberuflichen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und verpflichtet, Aufgaben in der Lehre im Umfang von mindestens zwei Semesterwochenstunden wahrzunehmen.

(3) <sup>1</sup>Die Hochschulen können Personen, die die Einstellungsvoraussetzungen nach Art. 57 erfüllen, aufgrund eines gemeinsamen Berufungsverfahrens nach Abs. 1 abweichend von Art. 58 auch ohne Begründung eines Beamten- oder Beschäftigungsverhältnisses für die Dauer der Beschäftigung bei der außeruniversitären Forschungseinrichtung die Eigenschaft eines Mitglieds der Hochschule verleihen. <sup>2</sup>Die nach Satz 1 Berufenen haben das Recht, für die Dauer des

Beschäftigungsverhältnisses an der außeruniversitären Forschungseinrichtung den Titel „Professorin“ oder „Professor“ zu führen. <sup>3</sup>Nähere Regelungen kann die Grundordnung treffen.

(4) <sup>1</sup>Die Hochschulen können Personen, die die Einstellungsvoraussetzungen nach Art. 57 erfüllen und bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigt sind, aufgrund eines Berufungsverfahrens nach Art. 66 im Angestelltenverhältnis befristet oder für die Dauer der Beschäftigung bei der außeruniversitären Forschungseinrichtung als Professorin oder Professor beschäftigen. <sup>2</sup>Die nach Satz 1 Berufenen haben das Recht, für die Dauer der Beschäftigung an der Hochschule den Titel „Professorin“ oder „Professor“ zu führen. <sup>3</sup>Sie erfüllen eine Lehrverpflichtung von mindestens zwei Semesterwochenstunden. <sup>4</sup>Sofern die Hochschulen dies vorsehen, können die nach Satz 1 Berufenen Drittmittel selbstständig über die Hochschule einwerben oder Prüferin oder Prüfer sein.

(5) Die Abs. 1 bis 4 gelten für das Zusammenwirken von Hochschulen mit außerhochschulischen Einrichtungen, die der Pflege der Künste, der Vermittlung und Weiterentwicklung künstlerischer Formen und Inhalte sowie der künstlerischen und wissenschaftlichen Forschung dienen, entsprechend.

## 2. Voraussetzungen für die Berufung in das Professor:innenverhältnis

### a) Juniorprofessur

#### **Art. 63 BayHIG Einstellungsbedingungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren**

(1) <sup>1</sup>Einstellungsbedingungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in wissenschaftlichen Fächern sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,
3. eine besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualifikation einer Promotion nachgewiesen wird.

<sup>2</sup>Art. 57 Abs. 1 Satz 6 gilt als Sollvorschrift entsprechend. <sup>3</sup>Einstellungsbedingung für künstlerische Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen und den in Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Voraussetzungen die besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit. <sup>4</sup>So weit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses abweichend von Art. 57 Abs. 2 Satz 1 als künstlerische Juniorprofessorin oder als künstlerischer Juniorprofessor auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung vorweist. <sup>5</sup>Zwischen der Promotion und dem Ende der Ausschreibungsfrist sollen nicht mehr als vier Jahre, im Bereich der Medizin oder klinischen Psychologie nicht mehr als sieben Jahre vergangen sein. <sup>6</sup>Maßgeblich ist das Datum der Promotionsurkunde. <sup>7</sup>Dieser Zeitraum verlängert sich bei Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren und bei Pflege eines oder mehrerer pflegebedürftiger Angehörigen um bis zu zwei Jahre je Kind oder Pflegefall.

(2) <sup>1</sup>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden in der ersten Phase der Juniorprofessur grundsätzlich für die Dauer von bis zu vier Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. <sup>2</sup>Das Beamtenverhältnis einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors soll mit ihrer oder seiner Zustimmung vor dem Ablauf der ersten Phase um drei Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat. <sup>3</sup>Diese Bewährung ist durch eine Evaluierung der Leistungen in Forschung und in der Lehre sowie auf der Grundlage von Gutachten festzustellen, die von Professorinnen und Professoren des betreffenden Faches oder fachnahen Professorinnen und Professoren an anderen Hochschulen eingeholt werden. <sup>4</sup>Etwaige Vorschläge der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors für die Bestellung von Gutachtern können berücksichtigt werden. <sup>5</sup>Andernfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu ein Jahr verlängert werden. <sup>6</sup>In besonderen Ausnahmefällen ist eine Verlängerung abweichend von Satz 2 um bis zu zwei weitere Jahre zulässig. <sup>7</sup>Über die Verlängerung des Beamtenverhältnisses entscheidet die Hochschulleitung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät. <sup>8</sup>Im Übrigen ist eine weitere Verlängerung, abgesehen von den Fällen des Art. 65 Abs. 2 und 3, nicht zulässig. <sup>9</sup>Dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor. <sup>10</sup>Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen.



<sup>1</sup>Wird eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit mit Zustimmung seines Dienstherrn als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor ernannt, gilt sie oder er für die Dauer seines Dienstverhältnisses als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor unter Fortfall der Leistungen des Dienstherrn als beurlaubt.

(2a) <sup>1</sup>Das Dienstverhältnis einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors kann abweichend von Abs. 2 Satz 6 mit ihrer oder seiner Zustimmung um zwölf Monate verlängert werden, wenn das Dienstverhältnis zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2021 begründet wurde oder bestand. <sup>2</sup>Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in privatrechtlichen Dienstverhältnissen gilt Satz 1 entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Mit der Berufung in das Beamtenverhältnis ist das Recht verbunden, die Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“ als akademische Würde zu führen. <sup>2</sup>Nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis darf diese Bezeichnung nicht weitergeführt werden.

(4) <sup>1</sup>Wird die Juniorprofessur nach Maßgabe des Art. 58 Abs. 4 ausgeschrieben (Tenure-Track-Juniorprofessur), so kann die Bewährungsentscheidung nach Abs. 2 Satz 2 mit der Zwischenevaluierung nach Maßgabe eines Qualitätssicherungskonzeptes der Hochschule verbunden werden. <sup>2</sup>Über die Bewährung nach Abs. 2 Satz 2 wird dabei gesondert befunden. <sup>3</sup>Im Falle der positiven Zwischenevaluierung nach Satz 1 kann die Juniorprofessur abweichend von Abs. 2 Satz 2 um bis zu vier Jahre verlängert werden. <sup>4</sup>Eine weitere Verlängerung ist abweichend von Abs. 2 Satz 6 nach negativer Endevaluierung um bis zu zwei Jahre möglich, wenn der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor ein strukturiertes Ausgliederungsangebot zum Zwecke der Umorientierung unterbreitet wird.

(5) <sup>1</sup>Im befristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnis darf die Juniorprofessur insgesamt sechs Jahre umfassen. <sup>2</sup>Eine Verlängerung ist nicht möglich; Abs. 3 gilt entsprechend.

(6) <sup>1</sup>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren haben die Aufgabe, sich durch die selbstständige Wahrnehmung der ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft, Forschung und Lehre sowie Weiterbildung für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule zu qualifizieren. <sup>2</sup>Im Übrigen sind auf Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren die Bestimmungen des Art. 59 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Erstattung von Gutachten in Berufungsverfahren und zur Feststellung der Bewährung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen als Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht zu den hauptberuflichen Aufgaben gehört.

## **b) Professur**

### **Art. 57 BayHIG Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren**

(1) <sup>1</sup>Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren an Universitäten sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, und
4. darüber hinaus zusätzliche wissenschaftliche Leistungen.



<sup>2</sup>Im Bereich der Lehrerbildung soll von Fachdidaktikerinnen und Fachdidaktikern zusätzlich der Erwerb der Befähigung für ein Lehramt im jeweiligen Fach und eine mindestens dreijährige Tätigkeit an einer Schule oder vergleichbaren pädagogischen Einrichtung nachgewiesen werden. <sup>3</sup>Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach Satz 1 Nr. 4 sind erfüllt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber zu selbstständiger Forschung und Lehre mit einem dem Amt der Professorin oder des Professors entsprechenden wissenschaftlichen Gewicht befähigt ist, was durch eine Habilitation, im Rahmen einer Juniorprofessur oder durch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können, nachgewiesen werden kann. <sup>4</sup>Die Leitung einer Nachwuchsgruppe stellt unter den in Art. 98 Abs. 10 Satz 5 genannten Voraussetzungen eine gleichwertige wissenschaftliche Leistung im Sinne des Satz 3 dar. <sup>5</sup>Bei Tenure-Track-Professuren kann eine perspektivische Bewertung der zu erwartenden wissenschaftlichen Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber bei der Prüfung der Einstellungs voraussetzung nach Satz 1 Nr. 4 mitberücksichtigt werden. <sup>6</sup>Bei Professorinnen und Professoren mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben ist zusätzlich die Anerkennung als Fachärztin oder Facharzt nachzuweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet im Geltungsbereich dieses Gesetzes eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist.

(2) <sup>1</sup>Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren an Kunsthochschulen sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Voraussetzungen,
2. je nach den Anforderungen der Stelle
  - a) die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 genannte Voraussetzung oder
  - b) besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeitund
3. darüber hinaus je nach den Anforderungen der Stelle
  - a) die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 genannten Voraussetzungen oder
  - b) zusätzliche künstlerische Leistungen.

<sup>2</sup>Im Bereich der Lehrerbildung gilt Abs. 1 Satz 2 entsprechend. <sup>3</sup>Für Tenure-Track-Professuren gilt Abs. 1 Satz 5 entsprechend. <sup>4</sup>Für künstlerische Tenure-Track-Professuren kann eine perspektivische Bewertung der zu erwartenden künstlerischen Leistungen der Bewerberin oder des Bewerbers bei der Prüfung der Einstellungs voraussetzung nach Satz 1 Nr. 3 Buchst. b mitberücksichtigt werden. <sup>5</sup>Soweit es der Eigenart des Fachs und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses abweichend von Satz 1 als Professorin oder Professor in anderen als wissenschaftlichen Fächern auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung vorweist.

(3) <sup>1</sup>Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Voraussetzungen,
2. je nach Anforderungen der Stelle
  - a) die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 genannte Voraussetzung oder
  - b) besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeitund

3. darüber hinaus besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, die nach Abschluss des Hochschulstudiums erworben sein muss und von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen; Zeiten als Referendarin oder Referendar oder als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter können insgesamt nur bis zu zwei Jahren angerechnet werden; der Nachweis der außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübten beruflichen Praxis kann in besonderen Fällen dadurch erfolgen, dass über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren ein erheblicher Teil der beruflichen Tätigkeit in Kooperation zwischen Hochschule und außerhochschulischer beruflicher Praxis erbracht wurde.

<sup>2</sup>In besonders begründeten Fällen kann abweichend von Satz 1 Nr. 3 auch eingestellt werden, wer die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 genannten Voraussetzungen erfüllt oder zusätzliche künstlerische Leistungen nachweist. <sup>3</sup>In diesen Fällen soll eine mindestens dreijährige berufliche Praxis außerhalb des Hochschulbereichs nachgewiesen werden. <sup>4</sup>Soweit es der Eigenart des Fachs und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses an der Gewinnung der Bewerberin oder des Bewerbers abweichend von den Sätzen 1 und 2 als Professorin oder Professor eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweist. <sup>5</sup>Art. 4 Abs. 2 und Art. 52 des Leistungslaufbahngesetzes gelten in den Fällen des Satzes 4 entsprechend.

#### **Art. 64 BayHIG Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren**

(1) <sup>1</sup>Im Rahmen einer Nachwuchsprofessur an Hochschulen für angewandte Wissenschaften können geeignete Bewerberinnen und Bewerber die ihnen noch fehlenden Einstellungsvoraussetzungen für eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften nach Art. 57 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und 3 erwerben. <sup>2</sup>Im Übrigen gilt für die Dienstaufgaben der Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren Art. 63 Abs. 6 entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Einstellungsvoraussetzung für Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen

1. die in Art. 57 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Voraussetzungen und
2. eine der in Art. 57 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und 3 genannten Voraussetzungen.

<sup>2</sup>Art. 63 Abs. 1 Satz 4 bis 6 gilt für bereits promovierte Bewerberinnen und Bewerber entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren können für eine Dauer von mindestens drei und höchstens sechs Jahren im Beamtenverhältnis auf Zeit oder im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. <sup>2</sup>Art. 63 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 und 4 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Am Ende des festgelegten Zeitraums stellt die Hochschule soweit erforderlich fest, dass die noch fehlende Einstellungsvoraussetzung im Sinne des Art. 57 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und 3 erbracht wurde.

(4) Wird die Nachwuchsprofessur nach Maßgabe des Art. 58 Abs. 4 ausgeschrieben (Tenure-Track-Nachwuchsprofessur), würdigt am Ende der festgelegten Dauer des Beamten- oder Arbeitsverhältnisses die Hochschule die Qualität insbesondere der gemäß Abs. 1 von der Nachwuchsprofessorin oder dem Nachwuchsprofessor erbrachten Leistungen.



### 3. Sonderfall: Regelungen zu Tenure Track

#### **Art. 57 BayHIG Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren**

(1) <sup>1</sup>Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren an Universitäten sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, und
4. darüber hinaus zusätzliche wissenschaftliche Leistungen.

<sup>2</sup>Im Bereich der Lehrerbildung soll von Fachdidaktikerinnen und Fachdidaktikern zusätzlich der Erwerb der Befähigung für ein Lehramt im jeweiligen Fach und eine mindestens dreijährige Tätigkeit an einer Schule oder vergleichbaren pädagogischen Einrichtung nachgewiesen werden. <sup>3</sup>Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach Satz 1 Nr. 4 sind erfüllt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber zu selbstständiger Forschung und Lehre mit einem dem Amt der Professorin oder des Professors entsprechenden wissenschaftlichen Gewicht befähigt ist, was durch eine Habilitation, im Rahmen einer Juniorprofessur oder durch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können, nachgewiesen werden kann. <sup>4</sup>Die Leitung einer Nachwuchsgruppe stellt unter den in Art. 98 Abs. 10 Satz 5 genannten Voraussetzungen eine gleichwertige wissenschaftliche Leistung im Sinne des Satz 3 dar. <sup>5</sup>Bei Tenure-Track-Professuren kann eine perspektivische Bewertung der zu erwartenden wissenschaftlichen Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber bei der Prüfung der Einstellungs Voraussetzung nach Satz 1 Nr. 4 mitberücksichtigt werden. <sup>6</sup>Bei Professorinnen und Professoren mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben ist zusätzlich die Anerkennung als Fachärztin oder Facharzt nachzuweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet im Geltungsbereich dieses Gesetzes eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist.

(2) <sup>1</sup>Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren an Kunsthochschulen sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Voraussetzungen,
2. je nach den Anforderungen der Stelle
  - a) die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 genannte Voraussetzung oder
  - b) besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeitund
3. darüber hinaus je nach den Anforderungen der Stelle
  - a) die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 genannten Voraussetzungen oder
  - b) zusätzliche künstlerische Leistungen.

<sup>2</sup>Im Bereich der Lehrerbildung gilt Abs. 1 Satz 2 entsprechend. <sup>3</sup>Für Tenure-Track-Professuren gilt Abs. 1 Satz 5 entsprechend. <sup>4</sup>Für künstlerische Tenure-Track-Professuren kann eine perspektivische Bewertung der zu erwartenden künstlerischen Leistungen der Bewerberin oder des Bewerbers bei der Prüfung der Einstellungs Voraussetzung nach Satz 1 Nr. 3 Buchst. b mitberücksichtigt werden. <sup>5</sup>Soweit es der Eigenart des Fachs und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses abweichend von Satz 1 als Professorin

oder Professor in anderen als wissenschaftlichen Fächern auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung vorweist.

(3) <sup>1</sup>Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Voraussetzungen,
2. je nach Anforderungen der Stelle
  - a) die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 genannte Voraussetzung oder
  - b) besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeitund
3. darüber hinaus besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, die nach Abschluss des Hochschulstudiums erworben sein muss und von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen; Zeiten als Referendarin oder Referendar oder als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter können insgesamt nur bis zu zwei Jahren angerechnet werden; der Nachweis der außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübten beruflichen Praxis kann in besonderen Fällen dadurch erfolgen, dass über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren ein erheblicher Teil der beruflichen Tätigkeit in Kooperation zwischen Hochschule und außerhochschulischer beruflicher Praxis erbracht wurde.

<sup>2</sup>In besonders begründeten Fällen kann abweichend von Satz 1 Nr. 3 auch eingestellt werden, wer die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 genannten Voraussetzungen erfüllt oder zusätzliche künstlerische Leistungen nachweist. <sup>3</sup>In diesen Fällen soll eine mindestens dreijährige berufliche Praxis außerhalb des Hochschulbereichs nachgewiesen werden. <sup>4</sup>Soweit es der Eigenart des Fachs und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses an der Gewinnung der Bewerberin oder des Bewerbers abweichend von den Sätzen 1 und 2 als Professorin oder Professor eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweist. <sup>5</sup>Art. 4 Abs. 2 und Art. 52 des Leistungslaufbahngesetzes gelten in den Fällen des Satzes 4 entsprechend.

### **Art. 58 BayHIG Dienstrechtliche Stellung**

(1) <sup>1</sup>Die Professorinnen und Professoren werden in der Regel zu Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit ernannt. <sup>2</sup>Die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit setzt bei Bewerberinnen und Bewerbern, die noch nicht mindestens drei Jahre hauptberuflich nach Maßgabe des Art. 53 Abs. 4 an einer Hochschule tätig waren, eine mindestens eineinhalbjährige Tätigkeit als Professorin oder Professor im Beamtenverhältnis auf Probe voraus. <sup>3</sup>Das Staatsministerium kann Ausnahmen zulassen.

(2) <sup>1</sup>Professorinnen und Professoren können für die Dauer von bis zu sechs Jahren im Beamtenverhältnis auf Zeit ernannt werden. <sup>2</sup>Eine erneute Ernennung oder Verlängerung über sechs Jahre hinaus ist im Beamtenverhältnis auf Zeit nicht zulässig; Art. 65 Abs. 2 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Amtszeit ist ausgeschlossen. <sup>4</sup>Wird eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit im Geltungsbereich des Bayerischen Beamtengesetzes mit Zustimmung ihres oder

seines Dienstherrn zur Professorin oder zum Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit ernannt, gilt sie oder er für die Dauer dieses Beamtenverhältnisses unter Fortfall der Leistungen ihres oder seines Dienstherrn als beurlaubt. <sup>5</sup>Ein Beamtenverhältnis auf Zeit kann frühestens nach drei Jahren in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt werden. <sup>6</sup>War die Professorin oder der Professor bei der Berufung bereits Mitglied der Hochschule, ist die Umwandlung nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig. <sup>7</sup>Die Umwandlung setzt eine Würdigung der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung der Professorin oder des Professors durch die Hochschulleitung voraus, die des Einvernehmens mit dem Fakultätsrat bedarf. <sup>8</sup>Betrifft die Umwandlung den Vorstand einer Klinik oder sonstigen klinischen Einrichtung oder die Leiterin oder den Leiter einer Abteilung eines Klinikums, ist die Stellungnahme der Ärztlichen Direktorin oder des Ärztlichen Direktors beizufügen. <sup>9</sup>Entsprechend den Vorgaben der Regelungen nach Art. 66 Abs. 5 sollen Gutachten eingeholt werden; im Übrigen finden Art. 66 und die Regelungen nach Art. 66 Abs. 5 keine Anwendung.

(3) <sup>1</sup>In besonderen Fällen, insbesondere wenn

1. eine befristete Tätigkeit vorgesehen ist,
2. die Professorin oder der Professor Teil des ärztlichen Personals der Universitäten und Universitätsklinik ist und mit ihr oder ihm eine privatrechtliche Vereinbarung besteht, die im Sinne des Art. 56 Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 2 einen Anspruch auf gesonderte Vergütung begründet, oder
3. die Professorin oder der Professor unternehmerisch, künstlerisch oder in sonstiger Weise wirtschaftlich tätig ist,

kann ein privatrechtliches Dienstverhältnis begründet werden. <sup>2</sup>Bei befristeter Tätigkeit gilt Art. 65 Abs. 2 entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Eine Verbeamtung auf Zeit oder eine befristete Beschäftigung als Professorin oder Professor kann auch mit der Zusage verbunden werden, das Dienst- oder Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer Bewährungszeit und einer positiven Evaluierung der in Forschung und Lehre erbrachten Leistungen in Form eines Berufungsverfahrens ohne Ausschreibung zu entfristen (Tenure-Track-Professur). <sup>2</sup>Gegenstand einer solchen Zusage kann es auch sein, die Professorin oder den Professor nach positiver Evaluierung im Sinne des Satzes 1 auf ein anderes besoldungsrechtlich höherwertiges Professorenamt zu berufen. <sup>3</sup>Die Hochschulen stellen sicher, dass die zur Erfüllung der Zusagen notwendigen Stellen und Mittel zur Verfügung stehen.

(4a) Ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis im Sinne des Abs. 4 kann mit Zustimmung der oder des Betroffenen abweichend von Abs. 2 Satz 2 um zwölf Monate verlängert werden, wenn es zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2021 begründet wurde oder bestand.

(5) <sup>1</sup>Die Hochschulen können ohne Durchführung eines Berufungsverfahrens jeweils für einen im Voraus begrenzten Zeitraum für bestimmte Aufgaben in Forschung, Lehre, Kunst und Weiterbildung Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer anderer Hochschulen oder Persönlichkeiten aus der wissenschaftlichen oder künstlerischen Praxis, die die Voraussetzungen für eine Professur erfüllen, als Gastprofessorinnen oder Gastprofessoren bestellen. <sup>2</sup>Sie führen für die Dauer ihrer Bestellung die Bezeichnung „Gastprofessorin“ oder „Gastprofessor“. <sup>3</sup>Mit Erlöschen, Widerruf oder Rücknahme der Bestellung zur Gastprofessorin oder zum Gastprofessor erlischt auch die Befugnis zur Führung der Bezeichnung „Gastprofessorin“ oder „Gastprofessor“.



## **Art. 63 BayHIG Einstellungs Voraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren**

(1) <sup>1</sup>Einstellungs Voraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in wissenschaftlichen Fächern sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,
3. eine besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualifikation einer Promotion nachgewiesen wird.

<sup>2</sup>Art. 57 Abs. 1 Satz 6 gilt als Sollvorschrift entsprechend. <sup>3</sup>Einstellungs Voraussetzung für künstlerische Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen und den in Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Voraussetzungen die besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit. <sup>4</sup>So weit es der Eigenart des Fachs und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses abweichend von Art. 57 Abs. 2 Satz 1 als künstlerische Juniorprofessorin oder als künstlerischer Juniorprofessor auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung vorweist. <sup>5</sup>Zwischen der Promotion und dem Ende der Ausschreibungsfrist sollen nicht mehr als vier Jahre, im Bereich der Medizin oder klinischen Psychologie nicht mehr als sieben Jahre vergangen sein. <sup>6</sup>Maßgeblich ist das Datum der Promotionsurkunde. <sup>7</sup>Dieser Zeitraum verlängert sich bei Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren und bei Pflege eines oder mehrerer pflegebedürftiger Angehörigen um bis zu zwei Jahre je Kind oder Pflegefall.

(2) <sup>1</sup>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden in der ersten Phase der Juniorprofessur grundsätzlich für die Dauer von bis zu vier Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. <sup>2</sup>Das Beamtenverhältnis einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors soll mit ihrer oder seiner Zustimmung vor dem Ablauf der ersten Phase um drei Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat. <sup>3</sup>Diese Bewährung ist durch eine Evaluierung der Leistungen in Forschung und in der Lehre sowie auf der Grundlage von Gutachten festzustellen, die von Professorinnen und Professoren des betreffenden Faches oder fachnahen Professorinnen und Professoren an anderen Hochschulen eingeholt werden. <sup>4</sup>Etwaige Vorschläge der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors für die Bestellung von Gutachtern können berücksichtigt werden. <sup>5</sup>Andernfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu ein Jahr verlängert werden. <sup>6</sup>In besonderen Ausnahmefällen ist eine Verlängerung abweichend von Satz 2 um bis zu zwei weitere Jahre zulässig. <sup>7</sup>Über die Verlängerung des Beamtenverhältnisses entscheidet die Hochschulleitung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät. <sup>8</sup>Im Übrigen ist eine weitere Verlängerung, abgesehen von den Fällen des Art. 65 Abs. 2 und 3, nicht zulässig. <sup>9</sup>Dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor. <sup>10</sup>Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen. <sup>11</sup>Wird eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit mit Zustimmung seines Dienstherrn als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor ernannt, gilt sie oder er für die Dauer seines Dienstverhältnisses als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor unter Fortfall der Leistungen des Dienstherrn als beurlaubt.

(2a) <sup>1</sup>Das Dienstverhältnis einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors kann abweichend von Abs. 2 Satz 6 mit ihrer oder seiner Zustimmung um zwölf Monate verlängert werden, wenn das Dienstverhältnis zwischen dem 1. März 2020 und dem



30. September 2021 begründet wurde oder bestand. <sup>2</sup>Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in privatrechtlichen Dienstverhältnissen gilt Satz 1 entsprechend. (3) <sup>1</sup>Mit der Berufung in das Beamtenverhältnis ist das Recht verbunden, die Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“ als akademische Würde zu führen. <sup>2</sup>Nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis darf diese Bezeichnung nicht weitergeführt werden.

(4) <sup>1</sup>Wird die Juniorprofessur nach Maßgabe des Art. 58 Abs. 4 ausgeschrieben (Tenure-Track-Juniorprofessur), so kann die Bewährungsentscheidung nach Abs. 2 Satz 2 mit der Zwischenevaluierung nach Maßgabe eines Qualitätssicherungskonzeptes der Hochschule verbunden werden. <sup>2</sup>Über die Bewährung nach Abs. 2 Satz 2 wird dabei gesondert befunden. <sup>3</sup>Im Falle der positiven Zwischenevaluierung nach Satz 1 kann die Juniorprofessur abweichend von Abs. 2 Satz 2 um bis zu vier Jahre verlängert werden. <sup>4</sup>Eine weitere Verlängerung ist abweichend von Abs. 2 Satz 6 nach negativer Endevaluierung um bis zu zwei Jahre möglich, wenn der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor ein strukturiertes Ausgliederungsangebot zum Zwecke der Umorientierung unterbreitet wird.

(5) <sup>1</sup>Im befristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnis darf die Juniorprofessur insgesamt sechs Jahre umfassen. <sup>2</sup>Eine Verlängerung ist nicht möglich; Abs. 3 gilt entsprechend.

(6) <sup>1</sup>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren haben die Aufgabe, sich durch die selbstständige Wahrnehmung der ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft, Forschung und Lehre sowie Weiterbildung für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule zu qualifizieren. <sup>2</sup>Im Übrigen sind auf Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren die Bestimmungen des Art. 59 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Erstattung von Gutachten in Berufungsverfahren und zur Feststellung der Bewährung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen als Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht zu den hauptberuflichen Aufgaben gehört.

#### **Art. 66 BayHIG Berufung von Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren**

(1) <sup>1</sup>Ist oder wird eine Stelle für Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren (Professur) frei, prüft und entscheidet die Hochschulleitung, ob und gegebenenfalls in welcher fachlichen Ausrichtung die Stelle neu- oder wiederbesetzt werden soll. <sup>2</sup>Dabei wird auch entschieden, ob die Stelle als Tenure-Track-Professur ausgeschrieben werden soll. <sup>3</sup>Bei den Entscheidungen nach den Sätzen 1 und 2 berücksichtigt die Hochschulleitung das Ziel der innovativen Weiterentwicklung des Hochschulprofils unter Beachtung von Art. 11 Abs. 4. <sup>4</sup>Die betroffenen Fakultätsräte sind zu hören. <sup>5</sup>Bei Professuren, die Aufgaben in der Krankenversorgung wahrnehmen, wird auch der Klinikumsvorstand gehört. <sup>6</sup>Die Hochschulen informieren das Staatsministerium rechtzeitig vor der Veröffentlichung über die Ausschreibung oder den Verzicht auf Wiederbesetzung. <sup>7</sup>Im Falle eines Verzichts nach Satz 6 ist das Staatsministerium auch darüber zu informieren, ob die Professur in den Innovationsfonds der Hochschule nach Art. 11 Abs. 4 eingebracht werden soll.

#### **4. Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis/Besoldung**

##### **a) Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis**

#### **Art. 58 BayHIG Dienstrechtliche Stellung**

(1) <sup>1</sup>Die Professorinnen und Professoren werden in der Regel zu Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit ernannt. <sup>2</sup>Die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit setzt bei Bewerberinnen und Bewerbern, die noch nicht mindestens drei Jahre hauptberuflich nach Maßgabe des Art. 53 Abs. 4 an einer Hochschule tätig waren, eine mindestens eineinhalbjährige Tätigkeit als Professorin oder Professor im Beamtenverhältnis auf Probe voraus. <sup>3</sup>Das Staatsministerium kann Ausnahmen zulassen.

(2) <sup>1</sup>Professorinnen und Professoren können für die Dauer von bis zu sechs Jahren im Beamtenverhältnis auf Zeit ernannt werden. <sup>2</sup>Eine erneute Ernennung oder Verlängerung über sechs Jahre hinaus ist im Beamtenverhältnis auf Zeit nicht zulässig; Art. 65 Abs. 2 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Amtszeit ist ausgeschlossen. <sup>4</sup>Wird eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit im Geltungsbereich des Bayerischen Beamtengesetzes mit Zustimmung ihres oder seines Dienstherrn zur Professorin oder zum Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit ernannt, gilt sie oder er für die Dauer dieses Beamtenverhältnisses unter Fortfall der Leistungen ihres oder seines Dienstherrn als beurlaubt. <sup>5</sup>Ein Beamtenverhältnis auf Zeit kann frühestens nach drei Jahren in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt werden. <sup>6</sup>War die Professorin oder der Professor bei der Berufung bereits Mitglied der Hochschule, ist die Umwandlung nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig. <sup>7</sup>Die Umwandlung setzt eine Würdigung der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung der Professorin oder des Professors durch die Hochschulleitung voraus, die des Einvernehmens mit dem Fakultätsrat bedarf. <sup>8</sup>Betrifft die Umwandlung den Vorstand einer Klinik oder sonstigen klinischen Einrichtung oder die Leiterin oder den Leiter einer Abteilung eines Klinikums, ist die Stellungnahme der Ärztlichen Direktorin oder des Ärztlichen Direktors beizufügen. <sup>9</sup>Entsprechend den Vorgaben der Regelungen nach Art. 66 Abs. 5 sollen Gutachten eingeholt werden; im Übrigen finden Art. 66 und die Regelungen nach Art. 66 Abs. 5 keine Anwendung.

(3) <sup>1</sup>In besonderen Fällen, insbesondere wenn

1. eine befristete Tätigkeit vorgesehen ist,
2. die Professorin oder der Professor Teil des ärztlichen Personals der Universitäten und Universitätsklinik ist und mit ihr oder ihm eine privatrechtliche Vereinbarung besteht, die im Sinne des Art. 56 Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 2 einen Anspruch auf gesonderte Vergütung begründet, oder
3. die Professorin oder der Professor unternehmerisch, künstlerisch oder in sonstiger Weise wirtschaftlich tätig ist,

kann ein privatrechtliches Dienstverhältnis begründet werden. <sup>2</sup>Bei befristeter Tätigkeit gilt Art. 65 Abs. 2 entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Eine Verbeamtung auf Zeit oder eine befristete Beschäftigung als Professorin oder Professor kann auch mit der Zusage verbunden werden, das Dienst- oder

Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer Bewährungszeit und einer positiven Evaluierung der in Forschung und Lehre erbrachten Leistungen in Form eines Berufungsverfahrens ohne Ausschreibung zu entfristen (Tenure-Track-Professur).<sup>2</sup>Gegenstand einer solchen Zusage kann es auch sein, die Professorin oder den Professor nach positiver Evaluierung im Sinne des Satzes 1 auf ein anderes besoldungsrechtlich höherwertiges Professorenamt zu berufen.<sup>3</sup>Die Hochschulen stellen sicher, dass die zur Erfüllung der Zusagen notwendigen Stellen und Mittel zur Verfügung stehen.

(4a) Ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis im Sinne des Abs. 4 kann mit Zustimmung der oder des Betroffenen abweichend von Abs. 2 Satz 2 um zwölf Monate verlängert werden, wenn es zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2021 begründet wurde oder bestand.

(5)<sup>1</sup>Die Hochschulen können ohne Durchführung eines Berufungsverfahrens jeweils für einen im Voraus begrenzten Zeitraum für bestimmte Aufgaben in Forschung, Lehre, Kunst und Weiterbildung Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer anderer Hochschulen oder Persönlichkeiten aus der wissenschaftlichen oder künstlerischen Praxis, die die Voraussetzungen für eine Professur erfüllen, als Gastprofessorinnen oder Gastprofessoren bestellen.<sup>2</sup>Sie führen für die Dauer ihrer Bestellung die Bezeichnung „Gastprofessorin“ oder „Gastprofessor“. <sup>3</sup>Mit Erlöschen, Widerruf oder Rücknahme der Bestellung zur Gastprofessorin oder zum Gastprofessor erlischt auch die Befugnis zur Führung der Bezeichnung „Gastprofessorin“ oder „Gastprofessor“.

#### **Art. 60 BayHIG Beamtenrechtliche Sonderregelungen, Verordnungsermächtigung**

(1)<sup>1</sup>Die laufbahnrechtlichen Vorschriften sowie die Vorschriften über die dienstliche Beurteilung mit Ausnahme der Probezeitbeurteilung (Art. 58 Abs. 1 Satz 2 und 3), über den einstweiligen Ruhestand und über die Arbeitszeit mit Ausnahme der Vorschriften über den Verlust der Bezüge wegen nicht genehmigten verschuldeten Fernbleibens vom Dienst sind auf Professorinnen und Professoren nicht anzuwenden.<sup>2</sup>Erfordert der Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige oder planmäßige Anwesenheit, kann das Staatsministerium im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat die Vorschriften über die Arbeitszeit durch Rechtsverordnung für anwendbar erklären.<sup>3</sup>Die Art. 88 bis 92 BayBG finden entsprechende Anwendung.<sup>4</sup>Abweichend von Art. 88 Abs. 2 Satz 2 BayBG wird das Staatsministerium ermächtigt, allgemeine Ausnahmen zuzulassen.

(2)<sup>1</sup>Professorinnen und Professoren können nur mit ihrer Zustimmung abgeordnet oder versetzt werden.<sup>2</sup>Abordnung und Versetzung in ein gleichwertiges Amt an einer anderen Hochschule sind auch ohne Zustimmung der Professorin oder des Professors zulässig, wenn

1. die Hochschule oder die Hochschuleinrichtung, an der sie oder er tätig ist, aufgelöst oder mit einer anderen Hochschule zusammengeschlossen wird, oder
2. wenn die Studien- oder Fachrichtung, in der sie oder er tätig ist, ganz oder teilweise aufgegeben oder an eine andere Hochschule verlegt wird.

<sup>3</sup>In diesen Fällen ist das Verfahren nach Art. 66 nicht anzuwenden, eine Mitwirkung der aufnehmenden Hochschule oder Hochschuleinrichtung bei der Einstellung beschränkt sich auf eine Anhörung.

(3)<sup>1</sup>Zur Professorin oder zum Professor im Beamtenverhältnis darf nicht ernannt werden, wer das 52. Lebensjahr bereits vollendet hat.<sup>2</sup>Das Staatsministerium kann

in dringenden Fällen im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat Ausnahmen zulassen.

(4) <sup>1</sup>Abweichend von Art. 63 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 BayBG soll der Antrag von Professorinnen und Professoren, den Eintritt in den Ruhestand über die gesetzlich festgesetzte Altersgrenze hinauszuschieben, spätestens ein Jahr vor Erreichen der gesetzlich festgesetzten Altersgrenze gestellt werden. <sup>2</sup>Dies gilt für den Antrag, den Eintritt in den Ruhestand um ein weiteres Jahr hinauszuschieben, entsprechend.

(5) <sup>1</sup>Das Staatsministerium kann auf Antrag einer Professorin oder eines Professors in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat anordnen, dass das Beamtenverhältnis einer oder eines in ein öffentlich-rechtliches Dienst- oder Amtsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn tretenden Professorin oder Professors neben dem neuen Dienstverhältnis bestehen bleibt, sofern sich der neue Dienstherr hiermit einverstanden erklärt und die Hochschule zustimmt. <sup>2</sup>Die oberste Dienstbehörde einer Beamtin oder eines Beamten, die oder der in ein Beamtenverhältnis einer Professorin oder eines Professors eines anderen Dienstherrn tritt, kann auf Antrag der Beamtin oder des Beamten im Einvernehmen mit dem neuen Dienstherrn die Fortdauer des Beamtenverhältnisses neben dem neuen Dienstverhältnis anordnen. <sup>3</sup>Im staatlichen Bereich bedarf es der Zustimmung des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat. <sup>4</sup>Ist neuer Dienstherr der Freistaat Bayern, so vertritt ihn das Staatsministerium im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat.

(6) Professorinnen und Professoren stehen auch nach dem Eintritt in den Ruhestand die mit der Lehrbefugnis verbundenen Rechte zur Abhaltung von Lehrveranstaltungen und zur Beteiligung an Prüfungsverfahren zu.

### **Art. 63 BayHIG Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren**

(1) <sup>1</sup>Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in wissenschaftlichen Fächern sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,
3. eine besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualifikation einer Promotion nachgewiesen wird.

<sup>2</sup>Art. 57 Abs. 1 Satz 6 gilt als Sollvorschrift entsprechend. <sup>3</sup>Einstellungsvoraussetzung für künstlerische Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen und den in Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Voraussetzungen die besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit. <sup>4</sup>So weit es der Eigenart des Fachs und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses abweichend von Art. 57 Abs. 2 Satz 1 als künstlerische Juniorprofessorin oder als künstlerischer Juniorprofessor auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung vorweist. <sup>5</sup>Zwischen der Promotion und dem Ende der Ausschreibungsfrist sollen nicht mehr als vier Jahre, im Bereich der Medizin oder klinischen Psychologie nicht mehr als sieben Jahre vergangen sein. <sup>6</sup>Maßgeblich ist das Datum der Promotionsurkunde. <sup>7</sup>Dieser Zeitraum verlängert sich bei Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren und bei Pflege eines oder mehrerer pflegebedürftiger Angehörigen um bis zu zwei Jahre je Kind oder Pflegefall.

(2) <sup>1</sup>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden in der ersten Phase der Juniorprofessur grundsätzlich für die Dauer von bis zu vier Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. <sup>2</sup>Das Beamtenverhältnis einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors soll mit ihrer oder seiner Zustimmung vor dem Ablauf der ersten Phase um drei Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat. <sup>3</sup>Diese Bewährung ist durch eine Evaluierung der Leistungen in Forschung und in der Lehre sowie auf der Grundlage von Gutachten festzustellen, die von Professorinnen und Professoren des betreffenden Faches oder fachnahen Professorinnen und Professoren an anderen Hochschulen eingeholt werden. <sup>4</sup>Etwaige Vorschläge der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors für die Bestellung von Gutachtern können berücksichtigt werden. <sup>5</sup>Andernfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu ein Jahr verlängert werden. <sup>6</sup>In besonderen Ausnahmefällen ist eine Verlängerung abweichend von Satz 2 um bis zu zwei weitere Jahre zulässig. <sup>7</sup>Über die Verlängerung des Beamtenverhältnisses entscheidet die Hochschulleitung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät. <sup>8</sup>Im Übrigen ist eine weitere Verlängerung, abgesehen von den Fällen des Art. 65 Abs. 2 und 3, nicht zulässig. <sup>9</sup>Dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor. <sup>10</sup>Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen. <sup>11</sup>Wird eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit mit Zustimmung seines Dienstherrn als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor ernannt, gilt sie oder er für die Dauer seines Dienstverhältnisses als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor unter Fortfall der Leistungen des Dienstherrn als beurlaubt.

(2a) <sup>1</sup>Das Dienstverhältnis einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors kann abweichend von Abs. 2 Satz 6 mit ihrer oder seiner Zustimmung um zwölf Monate verlängert werden, wenn das Dienstverhältnis zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2021 begründet wurde oder bestand. <sup>2</sup>Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in privatrechtlichen Dienstverhältnissen gilt Satz 1 entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Mit der Berufung in das Beamtenverhältnis ist das Recht verbunden, die Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“ als akademische Würde zu führen. <sup>2</sup>Nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis darf diese Bezeichnung nicht weitergeführt werden.

(4) <sup>1</sup>Wird die Juniorprofessur nach Maßgabe des Art. 58 Abs. 4 ausgeschrieben (Tenure-Track-Juniorprofessur), so kann die Bewährungsentscheidung nach Abs. 2 Satz 2 mit der Zwischenevaluierung nach Maßgabe eines Qualitätssicherungskonzeptes der Hochschule verbunden werden. <sup>2</sup>Über die Bewährung nach Abs. 2 Satz 2 wird dabei gesondert befunden. <sup>3</sup>Im Falle der positiven Zwischenevaluierung nach Satz 1 kann die Juniorprofessur abweichend von Abs. 2 Satz 2 um bis zu vier Jahre verlängert werden. <sup>4</sup>Eine weitere Verlängerung ist abweichend von Abs. 2 Satz 6 nach negativer Endevaluierung um bis zu zwei Jahre möglich, wenn der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor ein strukturiertes Ausgliederungsangebot zum Zwecke der Umorientierung unterbreitet wird.

(5) <sup>1</sup>Im befristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnis darf die Juniorprofessur insgesamt sechs Jahre umfassen. <sup>2</sup>Eine Verlängerung ist nicht möglich; Abs. 3 gilt entsprechend.

(6) <sup>1</sup>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren haben die Aufgabe, sich durch die selbstständige Wahrnehmung der ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft, Forschung und Lehre sowie Weiterbildung für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule zu qualifizieren. <sup>2</sup>Im



Übrigen sind auf Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren die Bestimmungen des Art. 59 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Erstattung von Gutachten in Berufungsverfahren und zur Feststellung der Bewährung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen als Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht zu den hauptberuflichen Aufgaben gehört.

#### **Art. 64 BayHIG Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren**

(1) <sup>1</sup>Im Rahmen einer Nachwuchsprofessur an Hochschulen für angewandte Wissenschaften können geeignete Bewerberinnen und Bewerber die ihnen noch fehlenden Einstellungs Voraussetzungen für eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften nach Art. 57 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und 3 erwerben. <sup>2</sup>Im Übrigen gilt für die Dienstaufgaben der Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren Art. 63 Abs. 6 entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Einstellungs voraussetzung für Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen

4. die in Art. 57 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Voraussetzungen und
5. eine der in Art. 57 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und 3 genannten Voraussetzungen.

<sup>2</sup>Art. 63 Abs. 1 Satz 4 bis 6 gilt für bereits promovierte Bewerberinnen und Bewerber entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren können für eine Dauer von mindestens drei und höchstens sechs Jahren im Beamtenverhältnis auf Zeit oder im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. <sup>2</sup>Art. 63 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 und 4 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Am Ende des festgelegten Zeitraums stellt die Hochschule soweit erforderlich fest, dass die noch fehlende Einstellungs voraussetzung im Sinne des Art. 57 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und 3 erbracht wurde.

(4) Wird die Nachwuchsprofessur nach Maßgabe des Art. 58 Abs. 4 ausgeschrieben (Tenure-Track-Nachwuchsprofessur), würdigt am Ende der festgelegten Dauer des Beamten- oder Arbeitsverhältnisses die Hochschule die Qualität insbesondere der gemäß Abs. 1 von der Nachwuchsprofessorin oder dem Nachwuchsprofessor erbrachten Leistungen.

#### **Art. 65 BayHIG Dienstrechtliche Sonderregelungen für Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren**

(1) <sup>1</sup>Die laufbahnrechtlichen Vorschriften sowie die Vorschriften über die dienstliche Beurteilung und über den einstweiligen Ruhestand sind auf Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren nicht anzuwenden. <sup>2</sup>Auf sie finden die Vorschriften über die Arbeitszeit mit Ausnahme der Vorschriften über den Verlust der Bezüge wegen nicht genehmigten verschuldeten Fernbleibens vom Dienst keine Anwendung; Art. 60 Abs. 1 Satz 2 bis 4 und Abs. 2 ist entsprechend anzuwenden. <sup>3</sup>Im Übrigen gelten, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, die Vorschriften für Beamte auf Lebenszeit entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Das Beamtenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren wird, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beamtin oder des Beamten aus den in Satz 2 genannten Gründen verlängert. <sup>2</sup>Gründe für eine Verlängerung sind:

1. Beurlaubung nach den Art. 89 und 90 BayBG,
2. Beurlaubung nach Art. 93 Abs. 4 und Art. 94 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BayBG,

3. 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,
4. Grundwehr- und Zivildienst oder
5. Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist.

<sup>3</sup>Satz 1 gilt entsprechend im Fall einer

1. Teilzeitbeschäftigung,
2. Ermäßigung der Arbeitszeit nach Art. 94 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BayBG oder
3. Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder zur Wahrnehmung von Aufgaben als Beauftragte oder Beauftragter für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft der Hochschule oder einer Fakultät,

wenn die Ermäßigung mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug.

<sup>4</sup>Eine Verlängerung darf den Umfang der Beurlaubung, Freistellung oder Ermäßigung der Arbeitszeit und in den Fällen des Satzes 2 Nr. 1 bis 3 und des Satzes 3 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. <sup>5</sup>Mehrere Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 1 bis 4 und Satz 3 dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. <sup>6</sup>Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 5 dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

(3) Unabhängig von den in Abs. 2 geregelten Verlängerungsmöglichkeiten soll das Beamtenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren auf Antrag der Beamtin oder des Beamten bei Betreuung eines Kindes 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 erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erfolgreich nachzuweisen.

### **§ 7 BeamtStG<sup>2</sup> Voraussetzungen des Beamtenverhältnisses**

(1) <sup>1</sup>In das Beamtenverhältnis darf nur berufen werden, wer

1. Deutsche oder Deutscher im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes ist oder die Staatsangehörigkeit
  - c) eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder
  - d) eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder
  - e) eines Drittstaates, dem die Bundesrepublik Deutschland und die Europäische Union vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt haben,besitzt,
2. die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten, und
3. die nach Landesrecht vorgeschriebene Befähigung besitzt.

<sup>2</sup>In das Beamtenverhältnis darf nicht berufen werden, wer unveränderliche Merkmale des Erscheinungsbilds aufweist, die mit der Erfüllung der Pflichten nach § 34 Absatz 2 nicht vereinbar sind.



(2) Wenn die Aufgaben es erfordern, darf nur eine Deutsche oder ein Deutscher im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes in ein Beamtenverhältnis berufen werden.

(3) Ausnahmen von Absatz 1 Nr. 1 und Absatz 2 können nur zugelassen werden, wenn

1. für die Gewinnung der Beamtin oder des Beamten ein dringendes dienstliches Interesse besteht oder
2. bei der Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern und anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in das Beamtenverhältnis andere wichtige Gründe vorliegen.

## **b) Besoldung**

### **Art. 35 BayBesG<sup>3</sup> Grundlagen des Orts- und Familienzuschlags**

<sup>1</sup>Der Orts- und Familienzuschlag wird nach Anlage 5 gewährt. <sup>2</sup>Seine Höhe richtet sich nach der Ortsklasse des Hauptwohnsitzes (§ 21 Abs. 2 und § 22 des Bundesmeldegesetzes) des Beamten oder der Beamtin und der Stufe, die den Familienverhältnissen des Beamten oder der Beamtin entspricht. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Dienstanfänger und Dienstanfängerinnen.

### **Art. 36 BayBesG Ortsklassen und Stufen des Orts- und Familienzuschlags**

(1) <sup>1</sup>Die Ortsklasse des Hauptwohnsitzes des Beamten oder der Beamtin entspricht der Mietenstufe nach § 12 des Wohngeldgesetzes, welcher die Gemeinde zugeordnet ist. <sup>2</sup>Ist die Gemeinde des Hauptwohnsitzes des Beamten oder der Beamtin keiner Mietenstufe nach dem Wohngeldgesetz zugeordnet, ist anstelle des Hauptwohnsitzes auf den dienstlichen Wohnsitz abzustellen. <sup>3</sup>In den Fällen des Art. 38 richtet sich die Ortsklasse des Beamten oder der Beamtin nach der Mietenstufe der entscheidenden Dienststelle. <sup>4</sup>Ist in den Fällen der Sätze 1 bis 3 die Mietenstufe der Gemeinde um mehr als zwei Stufen geringer als diejenige des Landkreises, dem die Gemeinde angehört, richtet sich die Ortsklasse des Beamten oder der Beamtin nach der Mietenstufe des Landkreises. <sup>5</sup>Für die Bestimmung der Ortsklasse sind die jeweiligen Verhältnisse am Ersten eines Monats maßgebend.

(2) Zur Stufe L gehören alle Beamten und Beamtinnen, die nicht zur Stufe V, zur Stufe 1 oder den folgenden gehören.

(3) Zur Stufe V gehören, soweit diese nicht zur Stufe 1 oder den folgenden gehören, verheiratete Beamte und Beamtinnen sowie Beamte und Beamtinnen in einer Lebenspartnerschaft im Sinn des Lebenspartnerschaftsgesetzes.

(4) <sup>1</sup>Zur Stufe V gehören auch, soweit diese nicht zur Stufe 1 oder den folgenden gehören, Beamte und Beamtinnen, die eine andere Person, deren Hilfe sie aus gesundheitlichen Gründen bedürfen, nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben. <sup>2</sup>Beanspruchen mehrere nach Satz 1 Anspruchsberechtigte oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen Versorgungsberechtigte einen Orts- und Familienzuschlag der Stufe V wegen der Aufnahme einer Person oder mehrerer Personen im Sinn des Satzes 1 in die gemeinsam bewohnte Wohnung oder derselben Person in jeweils ihre Wohnungen, wird der Betrag der Stufe V des für den Berechtigten oder die Berechtigte maßgebenden Orts- und Familienzuschlags nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt.

(5) <sup>1</sup>Zur Stufe 1 und den folgenden Stufen gehören die Beamten und Beamtinnen, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde. <sup>2</sup>Die Stufe richtet sich nach der Zahl der berücksichtigungsfähigen Kinder. <sup>3</sup>Die Entscheidung der Familienkasse ist bindend. <sup>4</sup>Hat neben dem Beamten oder der Beamtin eine andere Person Anspruch auf einen kindbezogenen Anteil nach einem Besoldungs- oder Versorgungsgesetz, wird der auf das jeweilige Kind entfallende Betrag dem Beamten oder der Beamtin gewährt, dem oder der das Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 EStG oder des § 4 BKGG vorrangig zu gewähren wäre; Beamte und Beamtinnen im Sinn des Abs. 7 gelten insoweit als Berechtigte im Sinn des § 64 Abs. 2 Satz 1 EStG. <sup>5</sup>Auf das Kind entfällt derjenige Betrag, der sich aus der für die Anwendung des Einkommensteuergesetzes oder des Bundeskindergeldgesetzes maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. <sup>6</sup>Art. 6 findet auf den Betrag keine Anwendung, wenn einer oder eine der Anspruchsberechtigten im Sinn des Satzes 4 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte in Teilzeit beschäftigt sind und dabei zusammen mindestens die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollbeschäftigung erreichen.

(6) <sup>1</sup>Zur Stufe 1 und den folgenden Stufen gehören auch Beamte und Beamtinnen, die einen Angehörigen im Sinn des Art. 20 Abs. 5 BayVwVfG mit mindestens Pflegegrad 2 nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben. <sup>2</sup>Abs. 4 Satz 2 und Abs. 5 Satz 2 gelten entsprechend.

(7) Abs. 5 gilt für Beamte und Beamtinnen, die eine Lebenspartnerschaft führen oder geführt haben, entsprechend, sofern sie ein Kind ihres Lebenspartners oder ihrer Lebenspartnerin in ihren Haushalt aufgenommen haben.

(8) Die Bezügestellen dürfen die zur Durchführung dieser Vorschrift erforderlichen personenbezogenen Daten erheben und untereinander austauschen.

### **Art. 37 BayBesG Änderung des Orts- und Familienzuschlags**

<sup>1</sup>Der Orts- und Familienzuschlag wird vom Ersten des Monats gezahlt, in den das hierfür maßgebende Ereignis fällt. <sup>2</sup>Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tag vorgelegen haben. <sup>3</sup>Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zahlung von Teilbeträgen der Stufen des Orts- und Familienzuschlags.

### **Art. 38 BayBesG Auslandsbesoldung**

<sup>1</sup>Die Auslandsbesoldung der Beamten und Beamtinnen mit dienstlichem und tatsächlichem Wohnsitz im Ausland (allgemeine Verwendung im Ausland) regelt sich in entsprechender Anwendung der für die Bundesbeamten und Bundesbeamtinnen jeweils geltenden Vorschriften des Bundesbesoldungsgesetzes. <sup>2</sup>Bei Anwendung des § 54 des Bundesbesoldungsgesetzes tritt in dessen Abs. 1 Satz 1 der Orts- und Familienzuschlag der Stufe V an die Stelle des Familienzuschlags der Stufe 1 sowie in dessen Abs. 4 Satz 4 Halbsatz 2 Art. 6 an die Stelle des § 6 des Bundesbesoldungsgesetzes. <sup>3</sup>Bei Anwendung der Tabelle VI zum Bundesbesoldungsgesetz treten an die Stelle der dort dargestellten Beträge zur Grundgehaltsspanne die in Anlage 6 ausgewiesenen Beträge. <sup>4</sup>Bei Gewährung der jährlichen Sonderzahlung (Art. 82) findet § 55 des Bundesbesoldungsgesetzes entsprechend Anwendung. <sup>5</sup>Bei einer besonderen Verwendung im Ausland gelten für die Gewährung eines

Auslandsverwendungszuschlags § 56 des Bundesbesoldungsgesetzes und die Auslandsverwendungszuschlagsverordnung sowie für die Gewährung einer Auslandsverpflichtungsprämie § 57 des Bundesbesoldungsgesetzes entsprechend.  
<sup>6</sup>Soweit sich die bundesrechtlichen Vorschriften nach den Sätzen 1 bis 5 auf Ehepartner oder Ehegatten beziehen, gelten sie entsprechend für Beamte und Beamtinnen in einer Lebenspartnerschaft im Sinn des Lebenspartnerschaftsgesetzes.

#### **Art. 41 BayBesG Besoldungsordnung W**

(1) <sup>1</sup>Die Ämter und ihre Besoldungsgruppen sind in der Besoldungsordnung W (Anlage 1) geregelt. <sup>2</sup>Das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst wird ermächtigt, bis zu 10 v.H. der insgesamt für Professoren und Professorinnen an staatlichen Fachhochschulen und in Fachhochschulstudiengängen an anderen staatlichen Hochschulen zur Verfügung stehenden Stellen der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 als Stellen der Besoldungsgruppe W 3 auszubringen.

(2) Für die Leitung der Hochschulen sind die Ämter mit einer alternativen Amtsbezeichnung je nach der Grundordnung der Hochschule ausgebracht.

(3) Die Grundgehaltssätze für die Besoldungsordnung W sind in Anlage 3 ausgewiesen.

#### **Art. 42 BayBesG Bemessung des Grundgehalts in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3**

<sup>1</sup>Das Grundgehalt in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 wird nach drei Stufen bemessen:

1. Die erste Stufe beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem
  - a) die Begründung des Beamtenverhältnisses mit Anspruch auf Grundgehalt als Professor, Professorin oder als hauptberufliches Mitglied einer Hochschulleitung erfolgt,
  - b) die Versetzung aus dem Dienst eines anderen Dienstherrn in den Geltungsbereich dieses Gesetzes wirksam wird oder
  - c) ein Wechsel aus einem Amt der Besoldungsordnung A, B, C kw, R oder der Besoldungsgruppe W 1 wirksam wird.
2. Die zweite Stufe wird nach fünf Jahren Dienstzeit mit Anspruch auf Grundgehalt erreicht.
3. Die dritte Stufe wird nach weiteren sieben Jahren Dienstzeit mit Anspruch auf Grundgehalt erreicht.

<sup>2</sup>Wird der Präsident oder die Präsidentin einer Hochschule aus einem Amt der Besoldungsgruppen W 2 oder W 3 heraus mit der Bestellung zum Beamten oder zur Beamtin auf Zeit ernannt, erfolgt keine erneute Stufenfestsetzung.

#### **Art. 42a BayBesG Berücksichtigungsfähige Zeiten**

(1) Als Dienstzeiten werden bei der Stufenzuordnung und beim Aufsteigen in den Stufen nach Art. 42 berücksichtigt:

1. Zeiten mit Anspruch auf Grundgehalt an einer staatlichen Hochschule in einem Amt oder Dienstverhältnis
  - a) als Professor oder Professorin und als Vertretungsprofessor oder als Vertretungsprofessorin,
  - b) als hauptberufliches Mitglied einer Hochschulleitung,
  - c) als hauptberuflicher Dekan oder als hauptberufliche Dekanin,

2. Zeiten an einer ausländischen Hochschule oder an einer deutschen, staatlich anerkannten Hochschule, wenn
  - a) in diesem Zeitraum eine hauptberufliche Professur oder Vertretungsprofessur wahrgenommen wurde und
  - b) die Anforderungen an dieses Professorenamt Art. 59 Abs. 1 BayHIG entsprechen,
3. ab der erstmaligen Ernennung auf eine Professur im Sinn von Nr. 1 oder Nr. 2:
  - a) Zeiten einer Beurlaubung ohne Grundbezüge zur Wahrnehmung von Tätigkeiten in Forschung, Entwicklung, Kunst oder Lehre, wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich zugestanden worden ist, dass diese Zeiten öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dienen,
  - b) Zeiten entsprechend Art. 31 Abs. 1 Nr. 3 bis 6.

(2) <sup>1</sup>Zeiten ohne Anspruch auf Grundgehalt verzögern den Stufenaufstieg, soweit sie nicht von Abs. 1 und 3 Satz 2 erfasst werden. <sup>2</sup>Zeiten nach Abs. 1 und 3 Satz 2 werden auf volle Monate aufgerundet, Zeiten nach Satz 1 auf volle Monate abgerundet. <sup>3</sup>Eine Mehrfachberücksichtigung der Zeiten nach Abs. 1 und 3 Satz 2 ist unzulässig.

(3) <sup>1</sup>Die Feststellung über die Berücksichtigung von Zeiten nach Abs. 1 Nr. 1, 2 und 3 Buchst. a trifft der Präsident oder die Präsidentin der Hochschule. <sup>2</sup>Der Präsident oder die Präsidentin kann im Einzelfall mit Zustimmung des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst Beurlaubungszeiten ab der erstmaligen Ernennung auf eine Professur anerkennen, die den Fällen des Art. 31 Abs. 1 Nr. 5 entsprechen; das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat ist zu beteiligen.

(4) <sup>1</sup>Die Entscheidungen über die Berücksichtigung von Zeiten nach Abs. 1 und 3 Satz 2 sind dem Professor, der Professorin oder dem hauptberuflichen Mitglied einer Hochschulleitung von den zuständigen Stellen schriftlich bekannt zu geben. <sup>2</sup>In diesen Fällen hat das Landesamt für Finanzen die sich daraus ergebende Stufe sowie die in dieser Stufe verbrachte Zeit schriftlich bekannt zu geben.

#### **Art. 43 BayBesG Weitere Vorschriften**

Art. 35 bis 38 gelten entsprechend.

#### **Art. 69 BayBesG Hochschulleistungsbezüge**

(1) Beamte und Beamtinnen der Besoldungsordnung W können neben dem Grundgehalt nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften besondere Leistungsbezüge (Art. 71) sowie Funktions-Leistungsbezüge (Art. 72) als Hochschulleistungsbezüge erhalten; Beamte und Beamtinnen der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 können darüber hinaus auch Berufs- und Bleibe-Leistungsbezüge (Art. 70) als Hochschulleistungsbezüge erhalten.

(2) <sup>1</sup>Hochschulleistungsbezüge können jährlich insgesamt bis zur Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 (individuelle Obergrenze) gewährt werden. <sup>2</sup>Die individuelle Obergrenze darf überschritten werden, wenn dies erforderlich ist, um

1. einen Professor oder eine Professorin aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen zu gewinnen oder um die Abwanderung in den Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen abzuwenden oder
2. einen Professor oder eine Professorin, der oder die bereits Hochschulleistungsbezüge erhält, welche die individuelle Obergrenze erreichen oder übersteigen,

für eine bayerische Hochschule zu gewinnen oder seine oder ihre Abwanderung an eine andere deutsche Hochschule zu verhindern.

(3) <sup>1</sup>Hochschulleistungsbezüge dürfen nicht für Tatbestände nach Abs. 1 vergeben werden, für die bereits eine Mitarbeiterbeteiligung nach Art. 56 Abs. 2 BayHIG gewährt wurde. <sup>2</sup>Wird eine Mitarbeiterbeteiligung nach Vergabe eines Hochschulleistungsbezugs gewährt, entfällt ein für diesen Tatbestand vergebener Hochschulleistungsbezug; Hochschulleistungsbezüge nach Abs. 1 Nr. 1 sind für Personen, die zum Berechtigtenkreis der Mitarbeiterbeteiligung nach Art. 56 Abs. 2 BayHIG gehören, mit einer entsprechenden Maßgabe zu versehen.

#### **Art. 70 BayBesG Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge**

(1) <sup>1</sup>Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge können aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen gewährt werden, um einen Professor oder eine Professorin für die Hochschule zu gewinnen (Berufungs-Leistungsbezüge) oder zum Verbleiben an der Hochschule zu bewegen (Bleibe-Leistungsbezüge). <sup>2</sup>Bleibe-Leistungsbezüge dürfen nur gewährt werden, wenn der Professor oder die Professorin einen Ruf an eine andere, in der Regel außerbayerische Hochschule vorlegt oder das Einstellungsinteresse eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers glaubhaft macht. <sup>3</sup>Bei der Gewährung von Bleibe-Leistungsbezügen sollen Vorteile aus dem nicht erforderlichen Ortswechsel durch einen Abschlag gegenüber dem Berufsangebot angemessen berücksichtigt werden.

(2) <sup>1</sup>Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge können als Einmalzahlung oder als laufende monatliche Zahlung gewährt werden. <sup>2</sup>Als laufende monatliche Zahlung können sie befristet oder unbefristet vergeben werden. <sup>3</sup>Ein neuer oder höherer Berufs- oder Bleibe-Leistungsbezug soll frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass gewährt werden. <sup>4</sup>Bei Gewährung als Einmalzahlung findet keine Kürzung entsprechend der Arbeitszeit nach Art. 6 statt.

(3) <sup>1</sup>Bei der Gewährung von unbefristeten Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen kann festgelegt werden, dass diese an den allgemeinen Besoldungsanpassungen mit dem Vomhundertsatz teilnehmen, um den die Grundgehälter der Besoldungsordnung W angepasst werden. <sup>2</sup>Es kann ferner festgelegt werden, dass die Berufs- und Bleibe-Leistungsbezüge nach Abs. 2 Satz 1 und 2 zurückzuzahlen sind, wenn der Professor oder die Professorin innerhalb von drei Jahren seit Gewährung dieser Leistungsbezüge an eine andere Hochschule wechselt.

#### **Art. 71 BayBesG Besondere Leistungsbezüge**

(1) <sup>1</sup>Besondere Leistungsbezüge können für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden sollen, gewährt werden. <sup>2</sup>Die Einwerbung von Drittmitteln im Hauptamt ist nur berücksichtigungsfähig, soweit nicht hierfür eine Forschungs- oder Lehrzulage nach Art. 57 Abs. 1 gewährt wird. <sup>3</sup>Die Ergebnisse der Lehrevaluation nach Art. 7 Abs. 3 BayHIG können bei der Bewertung der besonderen Leistungen berücksichtigt werden.

(2) <sup>1</sup>Besondere Leistungsbezüge werden als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet vergeben. <sup>2</sup>Im Fall einer wiederholten Vergabe können besondere Leistungsbezüge unbefristet vergeben werden. <sup>3</sup>Bei unbefristeter Vergabe kann der besondere Leistungsbezug für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls für die Zukunft ganz oder teilweise widerrufen



werden. <sup>4</sup>Bei Gewährung als Einmalzahlung findet keine Kürzung entsprechend der Arbeitszeit nach Art. 6 statt.

(3) Art. 70 Abs. 3 Satz 1 gilt für die Leistungsbezüge im Sinn des Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

### **Art. 72 BayBesG Funktions-Leistungsbezüge**

(1) <sup>1</sup>Funktions-Leistungsbezüge können an Mitglieder der Hochschulleitung für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben gewährt werden. <sup>2</sup>Gleiches gilt für Professoren, Professorinnen, Juniorprofessoren, Juniorprofessorinnen, Nachwuchsprofessoren sowie Nachwuchsprofessorinnen, die besondere Aufgaben in der Hochschulsebstverwaltung wahrnehmen (insbesondere Dekane oder Dekaninnen, Studiendekane oder Studiendekaninnen).

(2) <sup>1</sup>Die Höhe der Funktions-Leistungsbezüge ist insbesondere nach der im Einzelfall mit der wahrgenommenen Funktion und Aufgabe verbundenen Belastung und Verantwortung sowie der Größe der Hochschule, der Fakultät oder einer vergleichbaren Organisationseinheit zu bemessen. <sup>2</sup>Eine etwaige Ermäßigung der Lehrverpflichtung soll berücksichtigt werden. <sup>3</sup>Funktions-Leistungsbezüge können ganz oder teilweise leistungs- oder erfolgsabhängig ausgestaltet werden.

(3) Funktions-Leistungsbezüge der Präsidenten und Präsidentinnen nehmen an den allgemeinen Besoldungsanpassungen mit dem Vornhundertersatz teil, um den die Grundgehälter der Besoldungsordnung W angepasst werden.

### **Art. 73 BayBesG Vergaberahmen**

(1) <sup>1</sup>Der Gesamtbetrag der Hochschulleistungsbezüge (Vergaberahmen) ist nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen so zu bemessen, dass die durchschnittlichen jährlichen Besoldungsausgaben je besetzter Stelle den Betrag von 96 544,90 € für Fachhochschulen und 114 568,04 € für Universitäten und Kunsthochschulen (Besoldungsdurchschnitt) nicht überschreiten. <sup>2</sup>In diesem Rahmen kann das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst für die einzelnen Hochschulen individuelle Besoldungsdurchschnitte vorgeben und in einem zentralen Ansatz eine Reserve für hochschulübergreifende Verlagerungen vorhalten. <sup>3</sup>Aus dem Vergaberahmen sind auch die Leistungsbezüge für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sowie für Nachwuchsprofessoren und Nachwuchsprofessorinnen (besondere sowie Funktions-Leistungsbezüge) zu bestreiten.

(2) <sup>1</sup>Besoldungsausgaben im Sinn des Abs. 1 sind Ausgaben für die Besoldung von Professoren und Professorinnen nach Art. 2 Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 3 Nr. 1 bis 4 und 6 mit Ausnahme der Zulage nach Art. 57 Abs. 1. <sup>2</sup>Einzubeziehen sind die Ausgaben für Professoren und Professorinnen sowie hauptberufliche Mitglieder von Hochschulleitungen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen und auf Planstellen für Beamte und Beamtinnen der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 geführt werden, in Höhe der Bruttovergütungen.

(3) Bei Stiftungsprofessuren und sonstigen Personalkostenerstattungen gehen die durch Drittmittel finanzierten Bezüge und die entsprechenden Stellen oder Stellenteile nicht in die Berechnung des Vergaberahmens ein.

(4) <sup>1</sup>Der Besoldungsdurchschnitt darf durch Drittmittel um bis zu 5 v.H. der Jahresgrundgehaltssumme der in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 eingestuftten Beamten und Beamtinnen überschritten werden, wenn diese Drittmittel ohne Zweckbindung und Vorgaben des Drittmittelgebers dem Staatshaushalt zufließen. <sup>2</sup>Soweit

aus Drittmitteln laufende Hochschulleistungsbezüge gewährt werden, ist ein Versorgungszuschlag in Höhe von 30 v.H. einzubehalten. <sup>3</sup>Der Besoldungsdurchschnitt darf ferner im Vollzug um bis zu 5 v.H. gegen haushaltsmäßigen Ausgleich im laufenden Haushaltsjahr überschritten werden.

(5) <sup>1</sup>Die in Abs. 1 genannten Beträge sind durch Gesetz entsprechend den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nach Art. 16 anzupassen. <sup>2</sup>Gleiches gilt für Veränderungen der Besoldungs- und Stellenstruktur.

#### **Art. 74 BayBesG Verordnungsermächtigung**

Das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat die Zuständigkeit für die Vergabe von Hochschulleistungsbezügen, die Einzelheiten zum Vergabeverfahren und zu den Voraussetzungen und Kriterien der Vergabe von Hochschulleistungsbezügen zu regeln.

#### **Anlage 1<sup>4</sup> Besoldungsordnungen**

[...]

Besoldungsordnung W

Besoldungsgruppe W 1

Juniorprofessor, Juniorprofessorin

Nachwuchsprofessor, Nachwuchsprofessorin

Besoldungsgruppe W 2

Professor, Professorin

Professor, Professorin an einer Kunsthochschule

Universitätsprofessor, Universitätsprofessorin

Besoldungsgruppe W 3

Präsident, Präsidentin oder Rektor, Rektorin der ...

Professor, Professorin

Professor, Professorin an einer Kunsthochschule

Universitätsprofessor, Universitätsprofessorin

<sup>1</sup> Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) vom 5. August 2022, GVBl. S. 414; zuletzt durch § 1 des Gesetzes vom 23. Juli 2024, GVBl. S. 257.

<sup>2</sup> Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamStG) vom 17. Juni 2008, BGBl. I S. 1010; zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 20. Dezember 2023, BGBl. 2023 I Nr. 389.

<sup>3</sup> Bayerisches Besoldungsgesetz (BayBesG) vom 5. August 2010, GVBl. S. 410, 764; zuletzt geändert durch § 1 Abs. 17 der Verordnung vom 4. Juni 2024, GVBl. S. 98; Artikel 12 des Gesetzes vom 21. Juni 2024, GVBl. S. 114 sowie durch die §§ 1, 2, 3, 4 und 5 des Gesetzes vom 8. Juli 2024, GVBl. S. 170.

<sup>4</sup> Anlage 1: Text gilt vom 01. Januar 2024 bis 31. August 2028.