

zeitraum dadurch verkürzt. Hätte der jeweilige Gesetzgeber eine andere Berechnung gewollt, so hätte er dies zumindest in einer Verwaltungsvorschrift unmissverständlich zum Ausdruck bringen müssen. Dabei wäre ein Mindestbeschäftigungszeitraum denkbar, der an den allgemeinen Dienstzeitbeginn mit Begründung des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit anknüpft.

VIII. Zusammenfassung

Bei Beamten auf Probe ist nach der neueren Rechtsprechung des BVerwG nur dann von einer gesundheitlichen Nichteignung auszugehen, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vom Eintritt einer Dienstunfähigkeit oder mit häufigeren Erkrankungen jeweils vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auszugehen ist. Die Entscheidung des Dienstherrn ist

vom Verwaltungsgericht in vollem Umfang überprüfbar. Daraus folgt, dass der Dienstherr die gesundheitliche Ungeeignetheit im Streitfall nachweisen muss. Nach der zutreffenden Entscheidung des VGH Mannheim besteht im Fall des „non liquet“ aber noch keine Verpflichtung zur Übernahme auf Lebenszeit. Der Dienstherr ist jedoch gehalten, die Probezeit angemessen zu verlängern. Eine Anrechnung von Vordienstzeiten kommt dabei nicht in Betracht, solange Zweifel an der gesundheitlichen Eignung bestehen. Die Eignungsfeststellung ist grundsätzlich zum Ablauf der Probezeit einschließlich einer Überlegungsfrist von zwei Wochen zu treffen. Eine weitere faktische Verlängerung über den Ablauf der Probezeit hinaus ist wegen des gegenseitigen Dienst- und Treuverhältnisses (Art. 33 Abs. 4 GG) nur möglich, wenn sachliche Gründe dafür vorliegen. Die Besonderheiten bei der Einstellung schwerbehinderter Bewerber gelten auch bei der Prüfung der gesundheitlichen Eignung von Probebeamten.

Zur Umsetzung verbeamteter Professoren

Dr. Gregor C. Jaburek

Konflikte sind im Hochschulalltag unausweichlich und meist vernünftig zu lösen. Welche Möglichkeiten hat eine Hochschule aber, wenn „alle Stricke reißen“ und bei Spannungen zwischen Professoren ein Verbleib der Beteiligten in derselben Fakultät nicht mehr zumutbar ist? Eine Umsetzung in eine andere Fakultät kommt in diesen Fällen – wie auch bei notwendigen Umstrukturierungen oder geändertem Lehrbedarf – auch bei Professoren in Ausnahmefällen in Betracht.

I. Problemstellung

Wie in jedem Betrieb kommt es auch in Hochschulen des Öfteren zu Spannungen, die den ordnungsgemäßen Dienstbetrieb gravierend beeinträchtigen. Sind Professoren beteiligt und Gespräche mit Dekan und Präsident, Mediationsversuche und ggf. sogar Disziplinarmaßnahmen ohne Wirkung geblieben, so stellt sich für die jeweiligen Präsidenten die Frage, ob das Problem notfalls durch eine Umsetzung eines der streitbeteiligten Professoren innerhalb der Hochschule gelöst werden kann; eine Versetzung zu einer anderen Hochschule scheidet auf Grund des rechtlichen Sonderstatus der Professoren ohne deren Zustimmung grundsätzlich aus (vgl. z.B. Art. 10 Abs. 2 Satz 1 BayHSchPG, § 44 Abs. 7 Satz 1 BbgHG). Eine Umsetzung kann aber auch notwendig werden, wenn im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen innerhalb der Hochschule Aufgaben neu verteilt werden müssen. Gleiches gilt für Fälle, in denen sich der Lehrbedarf in einzelnen Fakultäten ändert. Der vorliegende Beitrag untersucht die mit einer möglichen Professorenumsetzung verbundenen rechtlichen Fragestellungen.

II. Voraussetzungen einer Umsetzung von Professoren

1. Zuständigkeit und Planstellenproblematik

In formeller Hinsicht ist zunächst die Zuständigkeit für eine Umsetzung von Professoren zu klären. Diese liegt beim Dienstvorgesetzten der Professoren, der nach allen Landes Hochschulgesetzen der Präsident ist (vgl. nur Art. 21 Abs. 10 Satz 1 BayHSchG; teilweise gibt es ein Anhörungsrecht der Fakultäten, vgl. z.B. § 15 Abs. 5 BremHG).¹ Des Weiteren be-

darf es – da mit der Umsetzung auch eine Verlagerung der Planstelle in die aufnehmende Fakultät notwendig ist, ggf. eines entsprechenden Beschlusses der Hochschulleitung, wenn diese nach Landesrecht für die Stellenverteilung innerhalb der Hochschule zuständig ist (vgl. z.B. Art. 20 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 BayHSchG, §§ 15 Abs. 1, 82 Abs. 2 Satz 3 BremHG). Dieser Beschluss ist eine Entscheidung in Personalangelegenheiten, so dass er grundsätzlich in geheimer Abstimmung erfolgen muss (vgl. z.B. Art. 41 Abs. 1 Satz 1 BayHSchG). Inhaltlich ist zu beachten, dass die Stellenverteilung nicht willkürlich erfolgen darf, sondern sich insbesondere an dem zur Erfüllung der Hochschulaufgaben erforderlichen Bedarf zu orientieren hat (vgl. z.B. Art. 20 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 i.V.m. Art. 5 Abs. 2 Satz 1 BayHSchG). Der Feststellung eines entsprechenden Lehr- und Forschungsbedarfs in der aufnehmenden Fakultät durch den dortigen Fakultätsrat (vgl. z.B. Art. 31 Abs. 2 Satz 1 BayHSchG) kommt damit besondere Bedeutung zu; ohne einen entsprechenden Fakultätsratsbeschluss ist also eine Umsetzung nicht möglich. Ein Beschluss der „verlierenden“ Fakultät ist jedoch nicht notwendig, auch wenn es diese hart treffen kann, eine Stelle zu verlieren. Die Hochschulleitung setzt im Übrigen über das Instrument der Verteilung Schwerpunkte, in welchen Bereichen mit welcher Qualität Lehre und Forschung erbracht werden; sie muss wissenschaftsneutrale Kriterien für die Verteilung festlegen, die nicht durch politische Zweckmäßigkeitserwägungen geprägt sind.² Nachdem

1) Zur Funktion des Präsidenten als Dienstvorgesetzter vgl. *Biletzki*, BayVBl 2015, S. 552 (556).

2) Vgl. *Scheuren-Brandes/Schomburg*, HmbHG, 2011, § 79, Rn. 7, 8. Für die Vereinbarkeit mit Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG hat das BVerfG (NVwZ 2005, 315 (317)) Leitlinien aufgestellt. Danach ist die Bewertung der Forschungsleistungen im Rahmen hochschulinterner Ressourcenverteilung grundsätzlich zulässig. Jede Ressourcenverteilung, auch die nicht an eine Evaluation anknüpfende Verteilung durch Organe der Selbstverwaltung, könne wissenschaftsfremden Einflüssen ausgesetzt sein. Die Absicht des Gesetzgebers, Allokationsentscheidungen möglichst rational und im Interesse einer Effektivierung der Ressourcenverwendung auch leistungsorientiert zu steuern, sei bei wissenschaftsadäquater Bewertung der in der Forschung erbrachten und zu erwartenden Leistungen verfassungsrecht-