

Einleitung

Übersicht

	Rz
I. Struktur des Personalrechts der Universitäten	1
II. Genese und Struktur des Kollektivvertrags	10
III. Zum Aufbau der Kommentierung	22

I. Struktur des Personalrechts der Universitäten

Mit der vollen Wirksamkeit des Universitätsgesetzes 2002 (UG) zum **1. 1. 2004** haben die öffentlichen Universitäten Österreichs die **volle Rechtsfähigkeit** erlangt. Diese gilt auch und gerade für das Verhältnis zum an den Universitäten beschäftigten Personal. 1

Dieses bestand zunächst noch zu einem beträchtlichen Teil aus Bundesbediensteten, genauer **Beamten** und Beamtinnen. Diese gehören nun nach § 125 UG dem jeweiligen „Amt der Universität“ an und sind der betreffenden Universität zur dauernden Dienstleistung zugewiesen. Dabei handelt sich aber fast ausnahmslos um Personen, die bereits **vor dem 1. 9. 2001** in das Dienstverhältnis aufgenommen wurden, weil schon durch die Dienstrechts-Nov 2001 – Universitäten (BGBI I 2001/87) die Begründung weiterer öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse ausgeschlossen worden war. 2

Am dienstrechtlichen Status der davor bestellten BeamtInnen hat sich auch durch das UG nichts geändert, wenn man einmal von der weitgehenden Vereinheitlichung der kollektiven Interessenvertretung der an den Universitäten Beschäftigten absieht: An der Dienststelle „Amt der Universität x“ gibt es nicht mehr einen oder mehrere Dienststellenausschüsse, sondern nach § 135 UG Betriebsräte (BR), die neben den auf privatrechtlicher Grundlage tätigen ArbeitnehmerInnen (AN) auch die BeamtInnen zu vertreten haben.

Auch diese „sonstigen AN“ bilden **keine homogene** Gruppe. Viele von ihnen waren bereits **vor 2004** an den Universitäten beschäftigt, ihr Arbeitgeber (AG) war damals freilich meist noch der Bund, ihr Status war der von **Vertragsbediensteten** (VB). Die allermeisten von ihnen wurden durch das UG zu AN der Universitäten und damit grundsätzlich dem allgemeinen Arbeitsrecht unterstellt. Dessen Regelungen kommt aber – ein zumal von der Rechtsprechung (Rsp) 3

umfassend verstandener – Nachrang gegenüber dem Vertragsbedienstetengesetz (VBG) zu, das für diese übergeleiteten Personen nach der Anordnung in § 126 Abs 4 UG einschließlich all seiner zukünftigen Änderungen als Vertragsinhalt weiter gilt.

- 4 Auf alle anderen AN der Universitäten ist dagegen „normales“ Arbeitsrecht anwendbar, konkret nach § 108 Abs 1 UG jenes für **Angestellte** insb in Form des AngG. **Inzwischen** machen diese an allen Universitäten die wohl sogar deutliche **Mehrheit** der dort jeweils Beschäftigten aus. Für sie enthält das UG dennoch einige Sonderregelungen, die zum Teil danach **differenzieren**, welche Tätigkeiten die betreffenden Personen ausüben bzw in welchem organisatorischen Kontext dies erfolgt. So wird – zunächst nur organisationsrechtlich – zwischen Angehörigen des **wissenschaftlichen** bzw (da anders als vor dem UG auch die Universitäten der Künste einbezogen sind) **künstlerischen Personals** und solchen unterschieden, die dem **allgemeinen Personal** zuzurechnen sind (vgl § 94 Abs 2 und 3 UG).
- 5 Die für diese Personen maßgebenden Regelungen werden vor allem im IV. Teil des UG unter „**Personalrecht**“ zusammengefasst. Mit diesem Begriff sollte offenkundig das zuvor bestehende terminologische, aber auch inhaltliche Spannungsverhältnis zwischen (öffentlichen) Dienstrecht und (privatem) Arbeitsrecht weitestmöglich überbrückt werden. Das ist freilich nur teilweise gelungen, nicht zuletzt weil das UG selbst in diesen Fragen **keine einheitliche und homogene Struktur** aufweist.

So werden viele „personalrechtlich“ wichtige Fragen in ganz anderen Bereichen (vor)entschieden. ZB wird bereits im dem **Organisationsrecht** gewidmeten I. Teil des UG klargestellt, dass die strukturellen Vorgaben auch im Personalbereich bereits im Entwicklungsplan festzulegen sind (vgl § 13b UG) oder dass der/die RektorIn oberste/r Vorgesetzte/r des gesamten Universitätspersonals ist und auch allein zum Abschluss von Arbeitsverträgen befugt ist (vgl § 23 Abs 1 Z 5 und 9). In § 44 UG wiederum wird angeordnet, dass das Universitätspersonal, auch wenn es sich um keine Bundesbediensteten handelt, dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GLBG) und nicht wie sonstige AN dem Gleichbehandlungsgesetz (GLBG) unterliegt.

Auf der anderen Seite sind viele personalrechtliche Weichenstellungen im **Übergangsrecht** erfolgt. Dies galt nicht nur für die schon erwähnte Überleitung der früheren VB unter Wahrung ihrer diesbe-

züglichen Rechtsstellung, sondern insb auch in § 135 UG, wo jede Universität als Betrieb iSd § 34 ArbVG qualifiziert und damit die grundsätzliche Geltung des Betriebsverfassungsrechts für alle dort Beschäftigte normiert wird.

Selbst im eigentlichen personalrechtlichen Teil enthält das UG grundlegende **Unterschiede**, wenn etwa in § 110 für das wissenschaftliche/künstlerische Personal das sonst geltende Arbeitszeitrecht durch eigene Vorschriften ersetzt wird, während dieses für das allgemeine Personal weitgehend anwendbar bleibt. Weitere Sonderregelungen differenzieren nach anderen Gesichtspunkten, so fanden sich in § 109 von Anfang an relativ strenge Begrenzungen für befristete Arbeitsverhältnisse, von denen aber dann teilweise wieder großzügige Ausnahmen für Kettenverträge zugelassen wurden. Diese Bestimmung wurde mehrfach novelliert, was in Einzelfällen Verbesserungen gebracht haben mag, insgesamt aber einen kaum mehr handhabbaren und in sich widersprüchlichen Regelungskomplex geschaffen hat. Die völlige Neufassung des § 109 war daher eines der Kernstücke der großen UG-Nov durch BGBl I 2021/93, ist aber bereits wieder Gegenstand intensiver Diskussionen.

In diesen Fällen ist wenigstens das Vorliegen von Arbeitsverhältnissen (iSd § 1151 ABGB) nicht zweifelhaft (vgl § 97 Abs 1 erster Satz sowie jeweils Abs 1 letzter Satz in §§ 100 bzw 101 UG). Dagegen hat der Gesetzgeber in der Nov BGBl I 2009/81 in § 100 Abs 3 bis 5 UG bei nebenberuflich tätigem Lehrpersonal das Vorliegen von freien Dienstverhältnissen angenommen (oder zumindest ermöglicht) und damit die Anwendbarkeit des Arbeitsrechts in wohl nicht nur rechtspolitisch bedenklicher Weise wieder ausgeschlossen.

Insgesamt entsteht daher der Eindruck einer gewissen personalrechtlichen **Beliebigkeit** des UG. Viele Fragen wurden im Gesetz überhaupt offengelassen, zum Teil wurden dafür in den Gesetzesmaterialien zur Stammfassung Klärungen durch einen **Kollektivvertrag** (KollV) versprochen, obwohl dessen Abschluss weder vom Gesetzgeber noch vom Ministerium erzwungen werden könnte. Hier sei nur die „Abschiebung“ der Regelungen für eine „bedarfsgerechte Ausgestaltung der Personalfunktionen“ innerhalb der Gruppe der wissenschaftlichen/künstlerischen MitarbeiterInnen (MA) ebenso wie beim allgemeinen Personal (vgl die EBRV 1134 BlgNR 21. GP 97), für Personalentwicklungsmaßnahmen oder Forschungsfreise-

6

7

mester (ebenda 99) bzw die Ankündigung eines umfassenden besonderen Kündigungsschutzes (ebenda 101) sowie vor allem die (als solche wohl verfassungswidrige) Verpflichtung zur Etablierung einer eigenen Pensionsvorsorge in § 115 UG genannt.

- 8 Die Widersprüchlichkeiten haben sich in anderen Punkten fortgesetzt. Insb wurde trotz aller Betonung der Autonomie der Universitäten nicht diesen selbst die Befugnis zum Abschluss von KollV zugewiesen, sondern ein **Dachverband** als gesetzliche Interessenvertretung **aller Universitäten** als AG eingerichtet (vgl § 108 Abs 3 und 4 UG), dem zunächst 21 Universitäten angehörten und der mit 1. 1. 2022 auch die Universität für Weiterbildung (früher: „Donau-Universität“) Krems (UWK) umfasst. Die dem Dachverband zuerkannte KollV-Fähigkeit hat Vorrang gegenüber anderen, den Universitäten möglicherweise zukommenden Rechten zum Abschluss eines KollV.

So **sinnvoll einheitliche** Regelungen sind, leidet diese Konstruktion aber darunter, dass die Universitäten außer der Mitgliedschaft keinerlei Verpflichtungen gegenüber dem Dachverband haben und dessen Willensbildung daher oft nur ein „kleinster gemeinsamer Nenner“ der sehr heterogenen Positionen der einzelnen Universitäten und ihrer Leitungen (die ihrerseits in der lediglich als Verein bestehenden „Universitätenkonferenz“ [uniko] organisiert sind) sein kann.

- 9 Die **AutorInnen** des vorliegenden Bands waren in diesem Dachverband seit dessen Gründung im Jahr 2003 tätig: *Doris Schöberl*, die als stellvertretende Generalsekretärin der uniko dem Dachverband in Ermangelung einer eigenen Infrastruktur zur Verfügung gestellt wurde und seit nun 18 Jahren dessen „Büro“ leitet; *Markus Grimm*, Leiter der Rechtsabteilung der Medizinischen Universität Wien und stellvertretender Vorsitzender des Dachverbands; und *Walter J. Pfeil* als ein weiterer langjähriger stellvertretender Vorsitzender und Vertreter der Universität Salzburg, der allerdings mit Ende des Studienjahres 2018/19 aus dem Dachverband ausgeschieden ist. In diesen Funktionen waren sie von Beginn an in die Verhandlungen um den KollV eingebunden und haben nicht unwesentlich an seiner inhaltlichen Gestaltung und Textierung bzw Weiterentwicklung mitgewirkt.

Umso wichtiger ist daher die Feststellung, dass dieser Kommentar auch in seiner nunmehrigen Neuauflage ausschließlich die – in allen

grundssätzlichen Fragen und auch in den Details meist überstimmen-de – **persönliche Position von drei ExpertInnen wiedergibt und nicht jene des Dachverbands, der uniko oder der Universitäten, die von zwei der Autoren dort vertreten werden dürfen bzw. durften.**

II. Genese und Struktur des Kollektivvertrags

Nach seiner Konstituierung im Jänner 2003 bestand die erste Herausforderung für den Dachverband darin, gemeinsame AG-Positionen zu entwickeln, die den **unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessenlagen** von großen und kleinen, Kunst-, Medizinischen oder Technischen, allgemein ausgerichteten oder hoch spezialisier-ten **Universitäten** gerecht zu werden vermochten. Diese waren Ausgangspunkt für die im Juli 2003 aufgenommenen Verhandlungen mit der Gewerkschaft, vertreten durch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (**GÖD**), mit der bald Annäherungen in Grundsatz- wie in zahlreichen Detailfragen erzielt werden konnten.

Dementsprechend bekannten sich beide Verhandlungsparteien zur raschen Erstellung eines **alle Universitäten und alle AN-Gruppen erfassenden** Gesamtentwurfs, der dann als Grundlage für Budgetverhandlungen mit der damaligen Bundesregierung dienen sollte. Beide Seiten gingen nämlich davon aus, dass die weitgehende Verschiebung der Regelungskompetenz für das Personalrecht zumindest zu Beginn mit erheblichen **Mehrkosten** verbunden sein würde, die aber weder in den Globalbudgets (bis 2006) nach § 141 UG enthalten waren noch in den (für die Zeit ab 2007) von den Universitäten geschlossenen Leistungsvereinbarungen nach § 12 UG berücksichtigt werden konnten.

Im September 2005 wurde vom Dachverband (unter Federführung seines damaligen Vorsitzenden *Walter Schrammel*/Universität Wien) ein KollV-Entwurf vorgelegt. Obwohl dieser schon wesentliche Anregungen und Kompromisse enthielt, die sich aus den bisherigen Verhandlungen ergeben hatten, wurde er von der GÖD abgelehnt. Diese präsentierte im Jänner 2006 einen eigenen Entwurf, der als „**Gewerkschaftliches Forderungsprogramm**“ bewusst pointiert formuliert war. Zusammen mit dem vom Dachverband als Reaktion darauf vorgelegten „**Gegenentwurf**“ wurde damit aber die Basis dafür gelegt, dass im Frühjahr 2006 wieder intensive Verhandlungen aufgenommen werden konnten. Diese führten dann im **April 2007**

10

11

zu einer grundsätzlichen **Einigung**, die von den Vorsitzenden der KollV-Parteien *Rudolf G. Ardelt* und *Wilhelm Gloss* paraphiert wurde (vgl zu diesem Teil der Entwicklung bereits *Pfeil in Reissner/Tinhofer* [Hrsg] 151ff).

- 12** Mit diesem „Gesamtpaket“ wurden dann Gespräche mit dem Wissenschaftsministerium aufgenommen, zu denen teilweise auch das Finanzressort beigezogen war. Die **erhoffte (Anschub-)Finanzierung** für den KollV, die anlässlich der Entstehung des UG politisch mehrfach zugesagt worden war, gab es freilich **nicht**. Die vorzeitigen Neuwahlen auf Bundesebene im Herbst 2008 brachten vielmehr eine weitere Verzögerung, zeitweise war sogar ein „Zurück an den Start“ zu befürchten. Der dadurch für die Universitäten, aber auch für die dort beschäftigten AN und ihre Vertretungen entstandene Druck machte einige Überarbeitungen des an sich längst akkordierten Textes notwendig, um endlich – rund vier Jahre nach der Entlassung der Universitäten in die Vollrechtsfähigkeit – ein Inkrafttreten des KollV möglich zu machen. Nachdem doch wenigstens eine **teilweise Finanzierung** sichergestellt werden konnte, wurden in „letzter Minute“ noch einige Änderungen insb im Bereich der Übergangsbestimmungen vorgenommen, welche die budgetäre Belastung der Universitäten gerade in der Implementierungsphase etwas verringern sollten. Schließlich wurde der KollV am 5. 5. 2009 unterschrieben und ist am **1. 10. 2009 in Kraft** getreten.

Gleichzeitig wurde ein „**Zusatz-KollV**“ in Geltung gesetzt, der **subsidiär** sicherstellen sollte, dass allen AN, die unmittelbar vor Eintritt der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten bereits eine Pensionskassenzusage durch den Bund hatten, dieser Anspruch tatsächlich (und zwar allenfalls auch rückwirkend) zukommt, selbst wenn die Universitäten, die an sich als Rechtsnachfolger des Bundes in dessen Verpflichtungen eingetreten sind (vgl § 126 Abs 4 UG bzw § 8 Z 2 ArbVG), die Pensionskassenbeiträge nicht **weitergezahlt** haben sollten.

- 13** Auch wenn dieser Zusatz-KollV keine Bedeutung erlangt hat, ist damit schon eine wesentliche **Neuerung** angesprochen, die das „neue System“ gebracht hat. Der bereits ab 2001 vollzogene Wechsel vom öffentlichen Dienstrecht ins Arbeitsrecht hatte insb auch die Konsequenz, dass wegen des Alters oder geminderter Arbeitsfähigkeit ausgeschiedene oder ausscheidende AN (oder deren Hinterbliebene) nicht mehr Ansprüche nach dem Beamten-Pensionsrecht hatten

(oder haben werden), sondern auf das allgemeine Pensionsversicherungsrecht verwiesen werden. Da insb wegen der dort bestehenden Höchstbeitragsgrundlage die Pensionsleistungen idR geringer ausfallen als für BeamtenInnen, sollte ein teilweiser Ausgleich durch die Verpflichtung der Universitäten zur Leistung von **Pensionskassenbeiträgen** in einem Ausmaß geschaffen werden, das bisher im öffentlichen Sektor nicht vorgesehen war.

Als weitere wesentliche **Verbesserung** durch den KollV im Vergleich zur zuvor bestehenden Rechtslage ist zu nennen, dass erstmals für durchaus nicht kleine AN-Gruppen (insb Projekt-MA, LektorInnen, AssistentInnen ohne Doktorat) zwingende **Mindeststandards** zumal im **Entgeltbereich** geschaffen wurden, für die solche bisher gefehlt haben.

Das Herzstück der Regelungen für das wissenschaftliche/künstlerische Personal stellt wohl das neue **Karrieremodell** dar, das qualifizierten AN eine durchgängige Laufbahn ermöglicht, die sie arbeitsrechtlich fast den auf Grund eines Berufungsverfahrens angestellten UniversitätsprofessorInnen gleichstellt. Damit wurde eine Art „teneure track“ geschaffen, der freilich nur für jene AN zur Verfügung steht, die eine „Laufbahnstelle“ innehaben und die mit der Universität im Rahmen einer näher determinierten Qualifizierungsvereinbarung (QuV) festgelegten Ziele in der geforderten Zeit erreichen. Dieser Ansatz kommt dem von vielen Seiten geforderten, vom Gesetzgeber aber zunächst gemiedenen „Faculty-Modell“ sehr nahe. Im Zuge der UG-Nov BGBl I 2015/131 wurde aber dann doch am Karrieremodell des KollV angeknüpft und in § 99 Abs 4ff unter gewissen Voraussetzungen eine (auch organisationsrechtliche) Überleitung von Personen in die ProfessorInnenkurie vorgesehen, wenn sie die Ziele ihrer QuV erreicht haben.

Eine stärkere **Leistungsorientierung** findet sich auch in den Gehaltsschemata für das **allgemeine Personal**, das wesentlich weniger Verwendungsgruppen als zuvor das VBG enthält und bloßen Zeitvorrückungen deutlich geringeren Stellenwert beimisst. Dafür gibt es zusätzliche Leistungsanreize insb in Form der beschleunigten Vorrückung im Rahmen des sog Expert(innen)status, der bisher freilich noch wenig genutzt wurde.

Auf der anderen Seite bringt der KollV ein höheres Maß an **Flexibilität** insb im Arbeitszeitrecht, das sich vor allem beim wissenschaft-

14

15

16

17

lichen/künstlerischen Personal in „All-In“-Modellen niederschlägt, die Ansprüche auf höhere Abgeltung von zeitlichen Mehrleistungen durch Überstundenzuschläge ausschließen. Beim allgemeinen Personal weist der Abbau von Zulagen im Vergleich zum früheren VB-Recht in eine ähnliche Richtung.

- 18 Dieser Flexibilität steht aber auch ein **differenzierter Schutz** der AN gegenüber, der zB unter gewissen Voraussetzungen ungerechtfertigte Kündigungen oder Entlassungen – anders als im allgemeinen Arbeitsrecht – unwirksam werden lässt, den Einsatz von Befristungsmöglichkeiten oder die Heranziehung von Teilzeitbeschäftigten zu Mehrarbeit ebenso begrenzt wie eine Betrauung mit Lehrtätigkeiten in einem unverhältnismäßig hohen Ausmaß. Als nachhaltige Verbesserung für die AN sind schließlich die deutlich erweiterten Freistellungsmöglichkeiten („Studien-“ bzw „Bildungsurlaub“, „Sabbatical“) sowie einige punktuelle Ausweitungen beim Urlaub oder anderen Entgeltfortzahlungsfällen zu nennen.
- 19 Etliche dieser Fragen sind im KollV nur dem Grunde nach geregelt, während die konkrete Ausgestaltung durch **Betriebsvereinbarung** (BV) erfolgen soll. Diese Stärkung der betrieblichen Ebene ist ein weiteres Charakteristikum des KollV, das auch dem Bemühen geschuldet ist, zwar einheitliche Standards für alle Bereiche und alle AN zu schaffen, trotzdem aber den **Besonderheiten** der einzelnen Universitäten, unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche oder AN-Gruppen Rechnung zu tragen. Dies schlägt sich auch in der Systematik des KollV nieder, der mehrfach nach Regelungen für alle AN Sonderbestimmungen für einzelne Personalkategorien oder für bestimmte Arten von Universitäten enthält. Zum Teil finden sich diese spezifischen Regelungen auch in einem allgemeineren Kontext, wenn etwa die Senior Lecturer als Untergruppe der UniversitätsassistentInnen für den besonderen (Lehr-)Bedarf der Kunstudiversitäten geschaffen wurden oder bei unbefristet beschäftigten UniversitätsprofessorInnen keine Kündigung wegen Bedarfsmangels in Betracht kommt.
- 20 Schließlich haben sich Differenzierungen zunächst auch daraus ergeben, dass manche Mindeststandards des KollV **nicht sofort voll wirksam** wurden. Die im **Übergangsrecht** mehrfach vorgesehene schrittweise, zum Teil um **bis zu drei Jahre verzögerte** Überführung in das neue System ist aber nicht nur zur Reduzierung budgetärer

Zusatzbelastungen für die Universitäten erfolgt. Manche Übergangsregelungen dienten auch der Sicherung der den AN bei Wirksamwerden des KollV zukommenden Rechte. Auf diese insoweit bewährten Regelungsmuster wurde zuletzt auch bei der anstehenden Überleitung der Arbeitsverhältnisse zur UWK zurückgegriffen.

Bereits vor Inkrafttreten des KollV hatten die Vertragsparteien wieder der **Verhandlungen über Anpassungen** aufgenommen. Dabei ging es zum einen um Fragen, bei denen ursprünglich kein befriedigender Kompromiss gefunden worden war, die aber vorerst nicht wieder aufgeworfen worden waren, um das Wirksamwerden des Gesamtpakets nicht neuerlich zu gefährden. Zum anderen wurden „**Nachbesserungen**“ diskutiert, die sich im Zuge der Implementierung des KollV als notwendig oder zweckmäßig erwiesen haben.

Solche Veränderungen sind inzwischen im Rahmen von **13 Novellierungen** des KollV („**Nachträgen**“) erfolgt, die regelmäßig auch, aber bei weitem nicht nur **Anpassungen der Gehälter** bewirkt haben.

21

III. Zum Aufbau der Kommentierung

Die vorliegende Kommentierung gibt in ihrer zweiten Auflage die **Rechtslage zum 1. 10. 2021** wieder. Sie ist weiterhin in **drei Teile** gegliedert und schwerpunktmäßig natürlich dem **KollV (II.)** gewidmet. Der Zusatz-KollV wird entsprechend seiner bloß subsidiären und weitgehend vernachlässigbaren Bedeutung nur im Hinblick auf seine Besonderheiten erörtert (**III.**).

22

Zuallererst werden jedoch die personalrechtlich relevanten Bestimmungen des **UG** behandelt (**I.**). Dies erfolgt nur kuriosisch, wo bereits umfangreiche Kommentierungen vorliegen, insb die von *Heinz Mayer* begründete und nun von *Bettina Perthold-Stoitzner* herausgegebene (online, zuletzt Version 3.01; in Buchform zuletzt 3. Auflage, 2016). Wo dort entsprechend der anderen Aufgabenstellung allerdings nur kurze Hinweise zu finden sind, ist das vorliegende Werk auch um eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem UG bemüht, sofern dies für **personalrechtliche Fragen** bedeutsam erscheint.

In allen Teilen versteht sich dieser Kommentar aber weiterhin nicht nur als rechtsdogmatische Aufbereitung (und bisweilen auch rechts-politische Hinterfragung) einer komplexen Materie, sondern auch und vor allem als **Hilfestellung für die Praxis**. Viele der kommen-

23

tierten Fragen gehen auf mehrtägige, in Summe alle Universitäten erfassende Workshops zurück, in denen die AutorInnen mit den mit der Umsetzung des neuen Personalrechts unmittelbar befassten MA der Personal- oder Rechtsabteilungen der Universitäten diskutieren durften. Andere Themen wurden individuell an die AutorInnen herangetragen oder in Veranstaltungen mit AN einzelner Universitäten, BR und nicht zuletzt Rektoraten aufgeworfen. Dies gilt auch für die meisten Änderungen, die seit der ersten Auflage dieses Kommentars im UG wie im KollV wirksam geworden sind.

- 24** Die Kommentierung erfolgt in der Reihenfolge der §§ der jeweiligen Normtexte unmittelbar nach deren Wiedergabe. Obwohl die Bearbeitung zwischen den AutorInnen aufgeteilt ist und dies auch entsprechend ausgewiesen ist, liegt die **Verantwortung** für alle Texte weiterhin bei **allen drei AutorInnen gemeinsam**.

Die kommentierten Vorschriften selbst verwenden **geschlechtsbezogene** Bezeichnungen. Diese sind in der Kommentierung immer dort enthalten, wo wörtliche Zitate erfolgen. Ansonsten wurde auf diese Parallelität **verzichtet**, wenn dadurch die Lesbarkeit erheblich beeinträchtigt worden wäre. Die verwendeten Begriffe bzw Abkürzungen (zB AN, MA) sind daher gegebenenfalls auf Angehörige beider Geschlechter zu beziehen.