

Stellungnahme
des HIS-Instituts für Hochschulentwicklung e. V. Hannover
zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes
– Drucksache 18/3156 –
sowie zum Entwurf eines Hochschulfreiheitsgesetzes Schleswig-Holstein
– Drucksache 18/2984 –

Der Bildungsausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtags berät derzeit zwei Gesetzentwürfe zur Änderung des Hochschulgesetzes (Drucksachen 18/2984, 18/3156). Im Rahmen dieser Beratung hat der Ausschuss externe Einrichtungen und Sachverständige um schriftliche Stellungnahmen gebeten.

Das HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V. (HIS-HE) in Hannover ist um eine solche Stellungnahme gebeten worden. Für das entgegengebrachte Vertrauen sage ich als geschäftsführender Vorstand zunächst herzlichen Dank. HIS-HE konzentriert sich in seiner Stellungnahme auf den Gesetzentwurf der Landesregierung, der auch Grundlage der zur Verfügung gestellten Synopse war, unter folgenden drei Aspekten:

- 1) Übertragung der Bauherreneigenschaften an die Hochschulen (§ 9 Abs. 1, Satz 4, Nr. 2) [hier auch Berücksichtigung des Gesetzentwurfs der FDP-Fraktion] sowie Einsatz von Rücklagen der Hochschulen für bauliche Aufgaben (§ 8 Abs. 1, Satz 4)
- 2) Bildung von hochschulübergreifenden Einrichtungen (§ 18 Abs. 3)
- 3) Beschäftigungsbedingungen in den Hochschulen (§ 3 Abs. 6) sowie Beschäftigungsverhältnisse von Juniorprofessor(inn)en (§ 64 Abs. 3) sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter(inne)n (§ 68 Abs. 4)

**1. Übertragung der Bauherreneigenschaften an die Hochschulen (§ 9 Abs. 1, Satz 4, Nr.2)
sowie Einsatz von Rücklagen der Hochschulen für bauliche Aufgaben (§ 8 Abs. 1)**

Der Gesetzentwurf eröffnet nunmehr auch den Hochschulen (wie bisher schon dem Universitätsklinikum) durch eine Ergänzung in § 9 Absatz 1 Satz 4 Nr. 2 die Möglichkeit, die Übertragung der Bauherreneigenschaft im Einzelfall ganz oder teilweise zu erhalten. Die Übertragung bedarf allerdings – wie in der bisherigen Regelung für das Universitätsklinikum – einer

Verordnung durch das zuständige Fachministerium sowie der Zustimmung des Finanzministeriums.

Ob die mit der Aufgabenerweiterung genannte Zielsetzung des Gesetzgebers, „die Selbständigkeit der Hochschulen weiter zu stärken und gleichzeitig einen sparsamen und wirtschaftlichen Mitteleinsatz zu gewährleisten“, bereits einer konkreten Umsetzungsperspektive entspricht, ist aus dem Gesetzestext wie auch der Begründung (noch) nicht zu erkennen. Vielmehr schwingt in der Begründung der Gesetzesänderung mit dem Hinweis, die Übertragung der Bauherreneigenschaft auf die Hochschulen zunächst „zu erproben und im Anschluss zu evaluieren“¹, eine gewisse Skepsis eines voraussetzungslosen Gelingens mit.

Diese ggf. (unrichtige) Unterstellung von Skepsis müsste eigentlich unbegründet sein und einer Erprobung nicht mehr bedürfen, hat doch das Land in Bezug auf die Übertragung der Bauherreneigenschaft entsprechende Erfahrungen seit 2014 sammeln können.

- So wurde dem Universitätsklinikum Schleswig-Holstein mit der Landesverordnung über die Übertragung von Bauaufgaben auf das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Bauaufgabenübertragungsverordnung UKS) vom 24.03.2014 die Bauherreneigenschaft für drei bauliche Maßnahmen übertragen.
- Die Universität Lübeck hat mit der auf Basis des Gesetzes über die Stiftungsuniversität zu Lübeck vom 24.09.2014 erfolgten Umwandlung in eine Stiftung nicht nur die Liegenschaften als Vermögen übertragen bekommen (§ 3 StiftULG), sondern als notwendigen Schritt der Eigentumsübertragung auch die Bauherrenfunktion (§ 5 Abs. 2 StiftULG). Allerdings ist die Wahrnehmung der damit einhergehenden „Bauaufgaben“ weiterhin mittels Kontrahierungszwang an das Gebäudemanagement Schleswig-Holstein (GMSH) gebunden und bezieht sich auf alle nicht aus privaten Mitteln finanzierten Bauvorhaben.

Der aktuell vorliegende Vorschlag der FDP-Fraktion (Drucksache 18/2984) sieht den für die Stiftungsuniversität Lübeck bereits vollzogenen autonomen Umgang mit den Hochschulliegenschaften als Modell auch für die anderen Hochschulen vor. Der Vorschlag plädiert für eine grundsätzliche Änderung des Tenors von § 9 HG Schleswig-Holstein, in dem er den Hochschulen nicht nur die Bauherreneigenschaft, sondern auch das Vermögen an den Hochschulliegenschaften übertragen möchte. Die Hochschulen nehmen im Vorschlag der FDP-Fraktion zukünftig die Liegenschaftsverwaltung und Baumaßnahmen in eigener Verantwortung wahr. Hinsichtlich der Beauftragung der Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AÖR (GMSH) sieht der Vorschlag keinen Kontrahierungszwang vor, ermöglicht aber durch den Terminus „zurückgreifen können“ den Hochschulen immerhin die Fortsetzung der bisherigen Lösung.

1 Randnotiz: Eine zum Abschluss vorzunehmende „summative Evaluation“ wäre hier allerdings wenig hilfreich, weil die Zyklen und Prozesse, die in den Blick genommen werden müssten, zu lang sind, um dann noch sachlich bedingte politische Konsequenzen ziehen zu können. Eine begleitende „formative Evaluation“ wäre besser.

Die bisherigen Übertragungen der Bauherreneigenschaft wie auch der Vorschlag der FDP-Fraktion machen deutlich, dass die GMSH ein wichtiger Akteur ist, wenn es um die Verteilung neuer Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten in Sachen Hochschulliegenschaften in Schleswig-Holstein geht. Sie ist die maßgebliche Einrichtung, die derzeit für Grundstücksangelegenheiten, Liegenschaftsverwaltung, Baumaßnahmen und das Gebäudemanagement von Landesliegenschaften verantwortlich ist. Sie wurde als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts errichtet. Träger der Anstalt ist das Land Schleswig-Holstein. Die Aufsicht liegt beim Finanzministerium. Die GMSH nimmt die Bauaufgaben im Wesentlichen in Organleihe und nur im geringen Maße als Betrieb gewerblicher Art wahr. In diesem Kontext bedarf es dann entsprechender Regularien, z. B. Verwaltungsabkommen bzw. -vereinbarungen, in denen die Zusammenarbeit und die Kostenzuordnung festgelegt werden. Diesen „neuen“ Implementierungsaufwand gilt es bei Neuregelungen im Vorfeld zu berücksichtigen, weist doch der Geschäftsbericht der GMSH 2014 darauf hin, dass ein noch ausstehendes Verwaltungsabkommen mit der Stiftungsuniversität Lübeck die bisherige produktive Zusammenarbeit sehr belastet.

Die Übertragung der Bauherreneigenschaft mit neuen Rechten und Pflichten für die Hochschulen ist voraussetzungsvoll², wenn a) in den Hochschulen für die neuen Aufgaben geeignete Organisations- und Personalstrukturen bereitgestellt bzw. geschaffen werden müssen, b) die Zusammenarbeit, z. B. mit einem Dritten, z. B. der GMSH fortgesetzt werden soll, jedoch nunmehr als Auftraggeber-Auftragnehmer-Verhältnis und nicht mehr in einem quasi hoheitlichen Verhältnis zwischen Hochschule und GMSH und c) die Wahrnehmung der Rechts- und Fachaufsicht im Zusammenspiel von Ressort bzw. Finanzministerium neu geordnet werden muss. Wenn denn die bisherigen Erfahrungen mit der Übertragung nicht ausreichen sollten, was sehr bedauerlich wäre, ist es verständlich, die Übertragung mit einer Erprobungs- und Evaluierungsklausel zu verbinden. Um der Zielgerichtetheit der Gesetzesabsicht Ausdruck zu verleihen, sollte eine solche Klausel Bestandteil des Gesetzestextes werden. Auf die bisherige Regulierung über eine Verordnung im Einzelfall bzw. von Teilaufgaben könnte dann verzichtet werden.

Insgesamt möchte HIS-HE den Gesetzgeber ermutigen, den in beiden Gesetzesänderungen offerierten Weg in die Tat umzusetzen, mit der gesetzlichen Änderung die normativen Voraussetzungen für eine Übertragung der Bauherreneigenschaft an die Hochschulen zu schaffen. Er unterstützt insgesamt den politischen Reformprozess, die Hochschulen von einer eher detailgesteuerten zu einer verstärkt eigenverantwortlich geführten Hochschule zu entwickeln. Nicht zuletzt zeigt auch der Entwurf der Landesregierung, den Hochschulen in § 8 Abs. 1 Satz 4 die Möglichkeit einräumen zu wollen, sich mit Rücklagen an baulichen Maßnahmen beteiligen oder diese vollständig übernehmen zu können (wenn auch mit Einwilli-

2 Vgl. Stibbe, J.; Holzkamm, I.; Stratmann, F.; Neitzel, J.: Orientierungshilfe Bauherrenfunktion durch Hochschulen. Teil 1: Rahmenbedingungen für die Bauherrenfunktion im Hochschulbau. HIS: Forum Hochschule 3/2015 (im Erscheinen)

gung des Ressortministeriums bzw. des Finanzministeriums), dass diesen auch in baulichen und Liegenschaftsangelegenheiten entsprechende Handlungskompetenz zugebilligt wird. Folgende Änderungsnotwendigkeiten von Satz 4 möchte ich allerdings vorschlagen:

- Die Worte „bereits gebildet“ können entfallen, weil eine Entnahme nur aus gebildeten Rücklagen möglich ist.
- Der Hinweis auf „Maßnahmen des Landes“ bedarf der Ergänzung um die Worte „und der Hochschulen“, um der komplexen Struktur von baulichen und infrastrukturellen Maßnahmen, zu denen auch der Bauunterhalt und die Betriebskosten gehören, hinsichtlich der Verausgabung von Mitteln Rechnung zu tragen.

Hochschulen, denen in anderen Ländern (s. o.) den letzten Jahren die Bauherrenfunktion übertragen worden ist, beschreiben dies als Erfolgsmodell, sodass weitere Hochschulen die Übernahme der Bauherrenfunktion bundesweit anstreben. Beispiel hierfür ist u. a. die Düsseldorfer Erklärung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands anlässlich ihrer 55. Jahrestagung 2012, in der sie die Bündelung der Gesamtverantwortung für den wissenschaftlichen Betrieb und die baulich-technische Infrastruktur in der einzelnen Universität, verbunden mit einer Budgetierung, anregen. Wesentliches Argument der Hochschulen für eine Übernahme der Bauherrenfunktion ist, die Gesamtzuständigkeit für Betrieb und Bau in eine Hand zu legen und dadurch die Wirtschaftlichkeit über die Baumaßnahmen hinaus auf den gesamten Lebenszyklus eines Gebäudes in den Fokus zu rücken. Hintergrund dieser Forderung ist unter anderem, dass derzeit bei den Bauinvestitionen die Baufolgekosten nicht hinlänglich berücksichtigt werden und somit die Hochschulen als Verantwortliche für den Gebäudebetrieb die zum Teil sehr hohen Bewirtschaftungs- und Betriebskosten hinnehmen und tragen müssen. Für ein kostenoptimiertes und nachhaltiges Immobilienmanagement über den gesamten Lebenszyklus ist daher die zusammenhängende Betrachtung von Investitions- und Bewirtschaftungskosten zielführend.

2. Grundlage für die Bildung von hochschulübergreifenden Einrichtungen (§ 18 Abs. 3)

§ 18 Abs. 3 schafft für eine institutionalisierte Kooperation von Hochschulen durch gemeinsame Einrichtungen eine rechtliche Grundlage. Sie eröffnet Möglichkeiten für Zusammenschlüsse zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen inner- und außerhalb der Landesgrenzen sowohl für wissenschaftliche Einrichtungen als auch Betriebseinheiten. Angesichts der Notwendigkeiten von Zusammenarbeit im Hochschulsektor ist die Ergänzung des Hochschulgesetzes diesbezüglich überfällig, wenn man Vorschriften anderer Länder vergleichend zugrunde legt.

Im Unterschied zur allgemeinen Pflicht des Zusammenwirkens und der Kooperation in Projekten und Netzwerken, die zeitlich befristet bzw. in ihrer Form „offen“ gehalten sind, ist die „gemeinsame Einrichtung“ auf dauerhafte Existenz angelegt und erfordert in der Regel den

Aufbau spezifischer Organisationsstrukturen außerhalb der Strukturen der beteiligten Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Der Entwurf lässt hierzu unterschiedliche Organisationsformen zu, wenngleich die Leitungsverantwortung bei den kooperierenden Einrichtungen verbleiben soll. Dies deutet darauf hin, dass die Kooperationsform sich grundsätzlich als nicht rechtsfähige konstituieren soll und Haftungsfragen bei den kooperierenden Einrichtungen verbleiben sollen. Wenn hier auch gemeinsame Einrichtungen mit eigener Rechtsfähigkeit wie die eines als GmbH gegründeten Rechenzentrums einer Hochschule und einer Forschungseinrichtung erfasst werden sollen, bedürfte es einer Präzisierung der Organisationsformen.

Als Formerfordernis sieht der Entwurf bisher nur eine Vereinbarung über Organisation und Aufgaben, insbesondere Personal- und Wirtschaftsverwaltung vor. Geregelt wird damit das Außenverhältnis. Im Innenverhältnis verweist die neue Nr. 13 in § 21 auf die Entscheidungskompetenz über gemeinsame Einrichtungen des Senats hin. Ansonsten trifft Abs. 3 keine nähere Verfahrensregelung, wer z. B. in der Hochschule das Initiativrecht für eine solche Kooperation besitzt und wie die Einigung zwischen den Hochschulen verfahrensmäßig ablaufen soll. Die konkrete Vorgehensweise ist damit dem politischen Gestaltungswillen der Beteiligten überlassen. In der Praxis wird das Initiativrecht dem Präsidium der Hochschule zukommen und der Verfahrensablauf, da freiwillig, von einem hohen Konsens zwischen den beteiligten Einrichtungen geprägt sein. Einer Präzisierung im Gesetzestext bedarf es m. E. nicht.

Allen Beteiligten muss allerdings klar sein, dass § 18 Abs. 3 die freiwillige Kooperation der Hochschule mit anderen betrifft. Die Vorschrift bietet keine Ermächtigung für den Landesgesetzgeber, eine Zusammenarbeit der Hochschulen zu „erzwingen“.

3. Beschäftigungsbedingungen in den Hochschulen (§ 3 Abs. 6) sowie Beschäftigungsverhältnisse von Juniorprofessor(inn)en (§ 64 Abs. 3) sowie von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter(inne)n im Besonderen (§ 68 Abs. 4)

Mit der Aufnahme eines neuen Absatzes 6 in § 3 (Aufgaben der Hochschule) möchte der Gesetzgeber anerkennen, dass das Land und die Hochschulen in einer gemeinsamen Verantwortung für die Umsetzung des Grundsatzes "Gute Arbeit" für alle Beschäftigten an den Hochschulen stehen. Mit dem Erlass von Regelungen in einem Verhaltenskodex sollen die Hochschulen den berechtigten Interessen ihres Personals auf gute Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung tragen (s. dazu die Begründung zu § 3 Abs. 6). Flankierend dazu sieht die Neufassung des Abs. 4 in § 68 Mindeststandards für die befristete Beschäftigung wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor.

Der Entwurf greift hier Initiativen der Gewerkschaften (GEW, Ver.di) wie auch einzelner Länder (Nordrhein-Westfalen, Hamburg) auf, mit einem Code of Conduct Regularien außerhalb des klassischen Arbeitsrechts als Selbstverpflichtung von Land und Hochschulen zur Begrenzung prekärer Beschäftigung zu treffen. Dabei geht das Vorhaben „Gute Arbeit“ über Regeln zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n

hinaus und nimmt letztlich die Arbeitsbedingungen von nicht professoralen Beschäftigten in den Hochschulen insgesamt in den Fokus.

Unabhängig von dem allseits bekundeten Willen und von der sachlichen Notwendigkeit, dass die Hochschulen bei der Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals gefordert sind, die (Arbeits)-Bedingungen zu verbessern, ist die Frage nach einer grundsätzlichen Regelung im Hochschulgesetz durchaus kritisch zu sehen.

Der Ansatz in § 3 Abs. 6 wählt in Satz 1 eine Zielsetzung, die weitgehend aus unverbindlichen normativen Anforderungen mit neuen Rechtsbegriffen (wie lässt sich z. B. ein berechtigtes von einem unberechtigten Interesse unterscheiden) besteht und eher für ein politisches Programm tragfähig ist, als für eine gesetzliche Bestimmung. So wird dann auch die Umsetzung jeder Hochschule überlassen, die Praxis mit entsprechenden Leitlinien auszufüllen. Die genannten Felder der Regelung stehen dann auch eher unvermittelt nebeneinander und sind hinsichtlich der Ausgestaltungserfordernisse wenig zielführend.

Der Entwurf scheut allerdings den weitergehenden Weg Nordrhein-Westfalens, der in § 34a Hochschulzukunftsgesetz mit einem Rahmenkodex eine landesweite abgestimmte Umsetzung der hochschulischen Aufgabe „Gute Arbeit“ im Wege eines bindenden öffentlich-rechtlichen Vertrages zwischen Land, Hochschulen und Personalräten als Vertragsparteien vorsieht.³ Mit dem Begriff "Rahmenkodex" soll ein vor Ort – d. h. in jeder Hochschule – ausfüllungsfähiger Rahmen für die Beschäftigungsbedingungen geschaffen werden. Nach Ansicht des Gesetzgebers in NRW ist der Kodex ausschließlich organisationsrechtlicher Natur und von keinem materiellen arbeitsrechtlichen Gehalt. Der Rahmenkodex zielt auf Umstände und Handlungskontexte, die die Ausübung der Arbeitgeberrolle der Hochschule betreffen. Eine arbeitsrechtliche Relevanz hat der Kodex mittelbar nur kraft des allgemeinen Arbeitsrechts über die Rechtsinstitute der betrieblichen Übung und der Gleichbehandlung der Beschäftigten. Er regelt mithin nicht das arbeitsrechtliche Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber Hochschule und den Beschäftigten dieser Hochschule.⁴

Gleichwohl wird eine so weitgehende hochschulrechtliche Einwirkung auf die Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitsrechtlern kritisiert. Der Beschäftigungskodex wird als sachwidrige Zwecksetzung und politisch als ein Ersatzinstrument für einen fehlenden Wissenschaftstarifvertrag charakterisiert. Es sollen quasi „Tarifverhandlungen“ mit den Hochschulen stattfinden, „die von vornherein paritätsgestört sind“. Zudem sieht man Bedenken, auf Landesebene in Konkurrenz zu den bundesrechtlichen Regelungen zum arbeitsrechtlichen Befris-

3 Vgl. Rahmenkodex "Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal" vom 3.6.2015

URL: http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Rahmenkodex_3._Juni_2015.pdf

4 Vgl. Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) mit Begründungen vom 16. September 2014, S. 205ff.

URL: http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gesetze/HZG_mit_Begr%C3%BCndung.pdf

tungsrecht (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) zu treten. Dies verstoße gegen die Kompetenzordnung des Grundgesetzes.⁵

Der Entwurf der Landesregierung sieht eine solche Praxis nicht vor. Gleichwohl scheint es für die Diskussion wichtig, auf die gegenwärtige Umsetzungsdebatte von Anforderungen an „Gute Arbeit in der Hochschule“ in anderen Ländern hinzuweisen.

Der Entwurf der Landesregierung sieht neben obiger Grundsatzfrage zur „Guten Arbeit“ konkrete Änderungen in den Bestimmungen über Beschäftigungsverhältnisse bestimmter Funktionsgruppen vor. Für die anstehende Diskussion möchte ich an dieser Stelle einige konkrete Fragen/Anmerkungen sowie redaktionelle Verbesserungsvorschläge anbringen:

Zu § 64 Abs. 3

- Der Einstieg „sofern vor oder nach der Promotion“ irritiert, da nicht klar ist, ob die Bestimmung für den Status wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) gilt oder es sich um eine Einstellungs voraussetzung für Juniorprofessor(inn)en handelt. Dies bedarf der Präzisierung.
- Die nach den Sätzen 1 und 2 zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre. Soll dies hier miterfasst werden, dann bedarf es auch hier der Präzisierung. Zudem ist der Bezug „bleiben hierbei außer Betracht“ nicht eindeutig.

Zu § 68 Abs. 4

- Für die Lesbarkeit des Absatzes 4 wird vorgeschlagen, zwischen Promovierenden (oder Vergleichbare) und „Promovierten“ (oder Vergleichbare) zu unterscheiden.
- Die Formulierung „die die Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation anstreben“ ist zu streichen. Ob jemand etwas anstrebt, lässt sich im Zweifelsfall nicht prüfen. Besser wäre es, darauf abzielen, dass das Arbeitsverhältnis für die wissenschaftliche Qualifizierung geeignet sein soll. Dies bedeutet, die Sätze 5 und 6 vor Satz 4 zu verschieben.
- Bei der Verwendung des Begriffs „Dauer“ bleibt unklar, ob der Begriff „Arbeitsverhältnis“ das Beschäftigungsverhältnis meint, in dessen Verlauf mehrere Arbeitsverträge abgeschlossen werden können, oder das Verhältnis eines Arbeitsvertrags.
- Bei der Verwendung des Begriffs „erste Anstellung“ ist unklar, ob damit die erste Anstellung als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) an der Hochschule oder im Geltungsbereich des Gesetzes oder der erste Arbeitsvertrag als wissenschaftliche(r) Mitarbei-

5 Vgl. Preis, U.: Befristungsrecht und Kodex für gute Arbeit. Zur schwierigen Lage des Hochschulrechts, in: Forschung & Lehre 1/2015, S. 32

ter(in) gemeint ist. Die Lesart „Geltungsbereich des Gesetzes“ sollte ausgeschlossen sein.

- Neben der „behinderungsbedingten Verzögerung“ als Verlängerungsoption sollte die „Kinderbetreuung“ in den Absatz aufgenommen werden, um dem Gleichstellungs- und Diversitätsanspruch des Gesetzes zu entsprechen. Da die aktuelle Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auch gesundheitliche Faktoren (bei der Verlängerung der Höchstbefristungsdauer) vorsieht, kann hier darauf verwiesen werden.
- Die Formulierung „in befristeten Arbeitsverhältnissen, deren Dauer bei der ersten Anstellung drei Jahre betragen soll“ eröffnet zwei konträre Interpretationsmöglichkeiten. Sie kann erstens so verstanden werden, dass das Beschäftigungsverhältnis nach drei Jahren enden soll. Vertritt der Gesetzgeber die Auffassung, dass eine Promotion innerhalb von drei Jahren abgeschlossen ist, wenn zugleich Dienstleistungen in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung erbracht werden sollen? Die Formulierung kann zweitens sich zweitens auf den ersten Arbeitsvertrag beziehen, dessen Laufzeit drei Jahre betragen soll, ohne Aussagen über den weiteren Beschäftigungsverlauf zu treffen.
- Gilt die Formulierung „nach Maßgabe des § 120 Landesbeamtengesetz“ auch für Beschäftigte im „befristeten Arbeitsverhältnis“ bzw. Angestelltenverhältnis?
- Die Formulierung „für die Dauer von drei Jahren“ bedarf der redaktionellen Änderung in „von bis zu drei Jahren“.