

**Zur Ausgestaltung der  
Ausbildungsvereinbarung im  
Zusammenhang mit gewidmeten  
Studienplätzen der Humanmedizin  
gemäß § 71c Absatz 5a UG**

Rechtsgutachten (Ergänzungsgutachten), erarbeitet  
im Auftrag des Landes Vorarlberg

**Verfasser:**

Univ.-Prof. Dr. *Gert-Peter Reissner*

Institut für Arbeitsrecht und

Sozialrecht der Universität Graz

Das Land Vorarlberg ersucht um die Erarbeitung eines Rechtsgutachtens zu arbeitsbeziehungswise dienstrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Ausgestaltung einer Ausbildungsvereinbarung im Sinne des § 71c Abs 5a UG<sup>1</sup> sowie der Unterstützung von Medizinstudierenden, welche damit verbunden eine „Arbeitsverpflichtung“ im Bundesland nach Abschluss des Studiums eingegangen sind.

Im Kern geht es um eine Ergänzung eines Gutachtens aus dem Jahr 2023 (dazu gleich unten) vor allem in Bezug auf die Ausgestaltung der Ausbildungsvereinbarung.

Dazu werden folgende

## **Informationen**

gegeben:

- 1) Schreiben von Frau Mag. *Maria Stich*, Juristin in der Abteilung Gesundheit und Sport des Amtes der Vorarlberger Landesregierung, vom 7. 2. 2024, in dem Sachverhalt und geplante Vorgangsweisen skizziert und auf vorhandene Unterlagen verwiesen wird;
- 2) gesprächsweise Darstellung der Situation in Telefonaten, einer Videokonferenz und sonstiger Korrespondenz mit Frau Mag. *Stich* und Frau Mag. *Susanne Frei*, Mitarbeiterin der Abteilung Personal des Amtes der VlbG LReg, im Februar und März 2024;
- 3) Rechtsgutachten des Unterzeichnenden vom 29. 11. 2022 mit dem Titel „Zu Rechtsfragen bei der Finanzierung von Fachhochschul-Studienplätzen für die Ausbildung im gehobenen medizinisch-technischen Dienst und bei Förderungen für Medizin-Studierende“.

---

<sup>1</sup> Universitätsgesetz 2002 Bundesgesetzblatt 120 in der geltenden Fassung.

Daraus ergibt sich folgende

## **Problemstellung**

Im Zusammenhang mit der Ausgestaltung einer Ausbildungsvereinbarung gemäß § 71c Abs 5a UG 2002<sup>2</sup> stellen sich Rechtsfragen hinsichtlich der Statuierung einer Konventionalstrafe im Rahmen derartiger Vereinbarungen.

Gem § 71c Abs 5a UG besteht die Möglichkeit, 5 % der jeweiligen Gesamtstudienplätze für Aufgaben im öffentlichen Interesse zu widmen. Dem Land Vorarlberg wurden für das Studienjahr 2024/25 drei Studienplätze an der Medizinischen Universität Innsbruck zugewiesen.

Das Land Vorarlberg wird eine Ausbildungsvereinbarung mit den Studierenden abschließen und darin vorsehen, dass nach Abschluss der postpromotionellen Ausbildung voraussichtlich eine mindestens fünfjährige Tätigkeit im öffentlichen Gesundheitsdienst in Vorarlberg zu erfolgen hat (Einstellungszusage). Weiters gewährt das Land Vorarlberg während des Studiums Unterstützungsleistungen (monatlich einen freiwilligen Ausbildungskostenzuschuss in Höhe von voraussichtlich EUR 1.000,-- sowie jährlich einen Reisekostenzuschuss in Höhe von EUR 1.095,--).

Von Gesetzes wegen obliegt dem Land Vorarlberg die Verpflichtung, sicherzustellen, dass die Studierenden, die einen solchen gewidmeten Studienplatz erhalten haben, die Aufgaben im öffentlichen Interesse auch tatsächlich erbringen. Problematisch erscheint, dass der Studienplatz im Falle der „Kündigung“ (bzw wie auch immer gearteten einseitigen Beendigung) der Ausbildungsvereinbarung durch die Studierenden nicht verloren wird.

Als Worst-Case-Szenario könnte daher die Vereinbarung mit dem Land Vorarlberg abgeschlossen werden, der Studienplatz angenommen werden und bereits nach kurzer Zeit die Vereinbarung jedoch wieder einseitig – ohne wichtigen Grund – durch den Studierenden „beendet“ werden (= verschuldeter Vertragsbruch).

---

<sup>2</sup> Universitätsgesetz 2002 Bundesgesetzblatt 120 in der geltenden Fassung.

Ein probates Mittel zur Sicherstellung der Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen stellt daher nach Meinung des Landes Vorarlberg die Androhung einer Konventionalstrafe – neben der Verpflichtung zur Rückzahlung der freiwilligen Unterstützungsleistungen – für den Fall des verschuldeten Vertragsbruchs dar.

Im Detail ergeben sich dazu folgende zu begutachtende

## Fragen

- 1) Welche rechtlichen Möglichkeiten bestehen zur Durchsetzbarkeit der Ausbildungs- und Arbeitsverpflichtung (Sicherstellung der Aufgabenerfüllung gem § 71c Abs 5a UG)?
- 2) Darf eine Konventionalstrafe für den Fall des verschuldeten Vertragsbruches vorgesehen werden?
  - a. Wenn ja: Wie hoch darf im konkreten Fall die Konventionalstrafe sein?
  - b. Sind EUR 84.000,-- im Hinblick darauf, dass der eigentlich „gewidmete“ Studienplatz weiterhin belegt, aber den öffentlichen Interessen nicht entsprochen wird, angemessen?
  - c. Wenn EUR 84.000,-- nicht angemessen erscheinen: Welcher Betrag wäre angemessen? Wäre auch ein höherer Betrag wie zum Beispiel EUR 150.000,-- denkbar?
- 3) Wäre es denkbar, in der Rückersatzvereinbarung das Ende der Ausbildung und damit den Beginn des Beobachtungszeitraumes für die „Abarbeitung“ der übernommenen Kosten nicht am Ende des Studiums, sondern am Ende der ärztlichen Ausbildung im nachfolgenden Dienstverhältnis anzusetzen?
- 4) Was gilt es bei der Vereinbarung einer Konventionalstrafe im konkreten Fall noch zu beachten und bestehen allenfalls noch andere Bedenken?

# Begutachtung

## 1. Allgemeines

Das Land Vorarlberg wird nach diskriminierungsfreier Auswahl die zugewiesenen Studienplätze für Medizinstudierende an der Medizinischen Universität Innsbruck iSd § 71c Abs 5a UG 2002 in Anspruch nehmen.

Die diesbezüglichen Rechtsbeziehungen mit den Studierenden werden dabei folgende Struktur aufweisen:

Im Grundgutachten<sup>3</sup> wurde herausgearbeitet, dass **einerseits** ein **Ausbildungsverhältnis** – welches mangels persönlicher Abhängigkeit kein Arbeitsverhältnis darstellt – und **andererseits** ein daran anschließendes **Dienstverhältnis** vorliegt, wobei es in Bezug auf Letzteres von vornherein eine Einstellungszusage des Landes Vorarlberg gibt. Die auszuarbeitende Ausbildungsvereinbarung ist also ein Vertrag sui generis, welcher neben einen nachfolgenden Dienstvertrag tritt.

Im Detail sind folgende Rechte und Pflichten der Vertragsparteien von Interesse:

- **Im Ausbildungsverhältnis** wird zum einen die Pflicht zum engagierten Betreiben des Studiums durch die in Ausbildung befindliche Person, zum anderen die Pflicht des Landes Vorarlberg, während des Studiums (Mindeststudienzeit plus Toleranzsemester) einen **Ausbildungskostenzuschuss** in Höhe von voraussichtlich EUR 1.000,-- pro Monat sowie einen Reisekostenzuschuss in Höhe von EUR 1.095,-- pro Jahr zu leisten, festgelegt.
- Im Zusammenhang damit wird auch eine schriftliche **Ausbildungskostenrückersatzklausel** vereinbart, welche sich auf einen **Rückersatz** jener Kosten, die von Seiten des Landes Vorarlberg während des Ausbildungsverhältnisses geleistet werden (s oben), im Falle des vorzeitigen Ausstiegs

---

<sup>3</sup> Siehe Informationen 3).

aus dem Ausbildungsverhältnis oder aus dem anschließenden Dienstverhältnis bezieht. Sie beinhaltet eine Bindung in der Form, dass pro Monat des Tätigwerdens im Dienstverhältnis ein entsprechender Anteil des theoretisch aushaftenden Betrags wegfällt. Eine derartige vorweg vereinbarte, schriftliche Ausbildungskostenrückersatzklausel mit transparentem Ausweis der übernommenen und daher zur Debatte stehenden Kosten, angemessener Bindung und Aliquotierungsregel ist arbeits- bzw dienstrechtlich zulässig und unproblematisch.

## **2. Zu Frage 1): Durchsetzung der Ausbildungs- bzw Arbeitsverpflichtung?**

Im allgemeinen Zivilrecht werden dem einen Vertragspartner im Falle des Vertragsbruchs des anderen zwei Möglichkeiten eingeräumt (vergleiche § 918 ABGB<sup>4</sup>): Es kann Erfüllung des Vertrags begehrt oder nach erfolgloser Nachfristsetzung der Rücktritt vom Vertrag erklärt werden.

Im Arbeits- bzw Dienstvertrag erweist sich der erstere Rechtsbehelf in Bezug auf die Arbeitspflicht<sup>5</sup> als illusorisch – man kann, und das soll ja auch so sein, niemanden zum Arbeiten zwingen. Der zweite Rechtsbehelf ist wegen des Wesens des Vertrags als Dauerschuldverhältnis als Recht zur vorzeitigen Auflösung aus wichtigem Grund (fristlose Entlassung und fristloser Austritt) aufzufassen.

Im Weiteren macht es Sinn, zunächst das Dienstverhältnis (s 2.1) und danach das Ausbildungsverhältnis (s 2.2) zu analysieren.

---

<sup>4</sup> Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch Justizgesetzsammlung 1811/946 idgF.

<sup>5</sup> Nicht aber natürlich in Bezug auf die gegenüberstehende Entgeltspflicht.

## 2.1 Durchsetzung im Dienstverhältnis

In Bezug auf das hier zur Debatte stehende nachfolgende **Dienstverhältnis** (vgl 1.) und das in Gutachtensfrage und Überschrift verwendete Schlagwort „Arbeitsverpflichtung“ kann daraus Folgendes abgeleitet werden:

Was die Beendigungsmöglichkeiten und daran geknüpfte Rechtsfolgen anlangt, sind mehrere Unterscheidungen zu treffen:

- Ist das Dienstverhältnis **unbefristet**, so kann es von Seiten des Dienstnehmers – wie auch des Dienstgebers – **(rechtmäßig) gekündigt** werden.
- Ist dieses Dienstverhältnis **befristet**, so kann es grundsätzlich – ein Prinzip des allgemeinen bürgerlichen Rechts – weder von Seiten des DN noch von Seiten des DG (rechtmäßig) gekündigt werden; eine **Kündigung** wäre also **rechtswidrig**. § 92 Landesbedienstetengesetz 2000<sup>6</sup> wird zuweilen jedoch so verstanden, dass – wegen des Verweises auf die „Gründe“ des § 88 Landesbedienstetengesetz 2000 (dort sind diverse Lösungsarten aufgezählt) – aus dieser Bestimmung ein beidseitiges Kündigungsrecht auch bei befristeten Dienstverhältnissen abzuleiten sei; ein derartiges Verständnis würde eine **Kündigung rechtmäßig** machen.
- Ein Austritt bedürfte – wie auch die Entlassung – eines wichtigen Grundes (zB in der Person des DN liegend: Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit). Ansonsten wäre die **vorzeitige Lösung ohne wichtigen Grund rechtswidrig**.

In Bezug auf die Rechtsfolgen von Relevanz ist zunächst die Frage, ob eine rechtswidrige Beendigungserklärung Lösungswirkung hat oder das Dienstverhältnis aufrecht bestehen lässt. Wegen der unter 2. skizzierten speziellen Umstände ist es als arbeitsrechtliches Prinzip anzusehen, dass auch die **rechtswidrige Beendigungserklärung Lösungswirkung** aufweist. Im öffentlichen Dienstrecht wird dies zumindest für **Beendigungserklärungen von Seiten des DN** zu gelten haben.

---

<sup>6</sup> Landesbedienstetengesetz 2000 Landesgesetzblatt Vorarlberg 50 idF LGBIV 2023/35.

Damit können in Bezug auf die Rechtsfolgen mehrere hier interessierende Konstellationen gebildet werden:

- Erfolgt also eine **rechtmäßige Lösung von Seiten des DN** in Form der **Kündigung** im Dienstverhältnis, so kann die Ausbildungskostenklausel geltend gemacht und **aliquoter Ausbildungskostenersatz** je nach verbrachter Dienstzeit verlangt werden. Eine **Konventionalstrafe** kann hingegen **nicht** geltend gemacht werden, weil für diesen pauschalierten Schadenersatz in arbeitsrechtlichen Zusammenhängen ein Vertragsbruch und auch ein Verschulden vorausgesetzt wird.<sup>7</sup>
- Erfolgt ein **berechtigter** (rechtmäßiger) **Austritt** des DN, so kann **weder Ausbildungskostenersatz noch Konventionalstrafe** verlangt werden.
- Erfolgt eine **rechtswidrige Kündigung** oder ein rechtswidriger **unbegründeter Austritt**, so können (aliquoter) **Ausbildungskostenersatz und Konventionalstrafe** (nach Maßgabe des gerichtlichen Mäßigungsrechts) begehrt werden.

## 2.2 Durchsetzung im Ausbildungsverhältnis

Die unter 2. und 2.1 wiedergegebenen Prinzipien – keine Durchsetzbarkeit der Verpflichtung (man kann auch niemanden zum Studieren zwingen), Lösungswirkung auch rechtswidriger Erklärungen insbesondere des Dienste Leistenden = Studierenden – gelten nach Auffassung des Unterzeichnenden auch für das gegenständliche vorgelagerte Ausbildungsverhältnis mit den Studierenden. Dieses ist, was die Lösungsmöglichkeiten anlangt, zweifellos ein **Dauerschuldverhältnis** und außerdem **wesensmäßig befristet**.

Das bedeutet im Einzelnen folgende Konstellationen:

---

<sup>7</sup> Zur Diskussion *Reissner* in *Auer-Mayer/Burgstaller/Preyer* (Herausgeber), Kommentar zum Angestelltengesetz (46. Lieferung 2023) § 38 Randzahl 24, Rz 16/1 mit weiteren Nachweisen.



- Erfolgt ein **berechtigter** (rechtmäßiger) **Austritt** des Studierenden aus dieser Ausbildungsvereinbarung, so kann **weder Ausbildungskostenersatz noch Konventionalstrafe** verlangt werden.
- Erfolgt eine **rechtswidrige Kündigung** des (befristeten) Ausbildungsverhältnisses oder ein **rechtswidriger unbegründeter Austritt**, so können **sowohl Ausbildungskostenersatz als auch Konventionalstrafe** (nach Maßgabe des gerichtlichen Mäßigungsrechts) begehrt werden. Der **Ausbildungskostenersatz** besteht hier in den **bisher aufgelaufenen übernommenen Kosten**, wobei dies ausdrücklich vereinbart sein sollte.<sup>8</sup> Eine Aliquotierung kann hier nicht Platz greifen, es wurde ja nichts „abgearbeitet“.

### 3. Zu Frage 2): Konventionalstrafe für den Fall der Lösung des Ausbildungsverhältnisses? Höhe derselben?

Unter 2.2 finden sich bereits Begründungen für die Zulässigkeit einer – naturgemäß **zu vereinbarenden** – Konventionalstrafe: Sie setzt einmal voraus, dass **Rechtswidrigkeit** der Beendigungserklärung = Vertragsbruch vorliegt. Dazu wird in Konstellationen wie den hier relevanten ein **Verschulden** erforderlich sein, welches allerdings in aller Regel mit den rechtswidrigen Beendigungserklärungen einhergeht.

#### 3.1 Höhe der Konventionalstrafe

Grundsätzlich besteht in Bezug auf die Höhe der Vertragsstrafe **weitgehend Vertragsfreiheit**, zumal das richterliche Mäßigungsrecht notfalls für einen billigen Ausgleich der Interessen der Vertragsparteien sorgt.

Festzuhalten ist, dass das **richterliche Mäßigungsrecht** im Arbeitsrecht **zwingend** ist (§ 38 AngG,<sup>9</sup> § 2e AVRAG<sup>10</sup>). Das gegenständliche Ausbildungsverhältnis – also das

<sup>8</sup> S dazu detailliert im Grundgutachten.

<sup>9</sup> Angestelltengesetz BGBl 1921/292 idgF.

<sup>10</sup> Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz BGBl 1993/459 idgF.

Vertragsverhältnis mit den Studierenden – unterliegt zwar nicht unmittelbar dem Arbeits- bzw. Dienstrecht, es ist aber dennoch – wegen der Nähe zu diesen Rechtsgebieten – dringend davon abzuraten, das Mäßigungsrecht vertraglich auszuschließen. Dies würde im Streitfall nämlich zu einer stärkeren Mäßigung der Konventionalstrafe führen, weil die Betroffenen durch derartige rechtswidrige Vertragsklauseln faktisch stärker in die Enge getrieben werden.

Die Grenze der Vertragsfreiheit liegt in der Sittenwidrigkeit nach § 879 ABGB. Vor allem eine **unverhältnismäßig hohe Vertragsstrafe** ist als **sittenwidrig** anzusehen.<sup>11</sup> Ob Sittenwidrigkeit vorliegt, ist im Einzelfall zu beurteilen.<sup>12</sup> Gegebenenfalls ist die sittenwidrige Gestaltung iSd Teilnichtigkeitsprinzips einzuschränken. So werden der Höhe nach sittenwidrige Vergütungsbeträge von der Rechtsprechung **auf eine erträgliche Summe gemäßigt**.<sup>13</sup>

Es kann also festgehalten werden, dass selbst das Festlegen einer sittenwidrig hohen Konventionalstrafe keine besonderen Sanktionen auslöst, sondern ebenfalls mit gerichtlicher Mäßigung bereinigt wird.

### 3.2 Sind EUR 84.000,-- oder EUR 150.000,-- zu hoch?

Wie oben ausgeführt, besteht in Bezug auf die Höhe der Konventionalstrafe letztlich weitgehend Vertragsfreiheit. Die Höhe ist im Einzelfall nach Abwägung der beiderseitigen Interessen (s unten) festzulegen. Es kann somit nur ungefähr abgeschätzt werden, wo ein Gericht die Grenze zur Sittenwidrigkeit ansetzen könnte.

Auszugehen ist einmal davon, dass rechtswidrig und schuldhaft die Ausbildungsvereinbarung lösende Studierende die geleisteten Unterstützungsleistungen zu erstatten haben. Diese Erstattungspflicht wächst mit der Dauer der Inanspruchnahme der Unterstützungsleistungen bei einer vorgesehenen Studiendauer von 12 Semestern = 6 Jahren =

<sup>11</sup> Allgemein zB *Reischauer in Rummel/Lukas/Geroldinger* (Hrsg), Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch<sup>3</sup> (2000) § 1336 Rz 3. Zum Arbeitsrecht etwa *Brenn in Reissner* (Hrsg), Kommentar zum Angestelltengesetz<sup>4</sup> (2022) § 38 Rz 19 und die folgende; *Beck-Mannagetta*, Probleme der Konventionalstrafe, Österreichische Juristenzeitung 1991, 188 f; *Resch*, Inhaltskontrolle im Arbeitsrecht, in *Jabornegg/Stoffels/Resch* (Hrsg), Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht (2007) 53 (64).

<sup>12</sup> Vgl zB Oberster Gerichtshof 5 Ob 149/08k.

<sup>13</sup> Aus der arbeitsrechtlichen Judikatur zB OGH 4 Ob 56/71, Arbeitsrechtliche Sammlung 8909; 4 Ob 45/83, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht 1984/15, 107 (*Kohlmaier*) = Arb 10.266.

72 Monaten auf bis zu EUR 78.570,--. Treten dazu noch weitere EUR 84.000,-- aus der Konventionalstrafe, so wären jedenfalls EUR 78.570,-- und dazu weitere allenfalls gemäßigte EUR 84.000,-- zu bezahlen (zur Mäßigung gleich unten). Das ist nach Auffassung des Unterzeichnenden noch keine sittenwidrige Gestaltung. Dazu folgende Überlegung: Es gibt auch ein Modell des so genannten Ärztstipendiums im Bereich von Bundesländern bzw deren Trägergesellschaften, in dem das Studium an einer Privatuniversität in Verbindung mit einer achtjährigen Arbeitsverpflichtung im ärztlichen Dienst eines Landeskrankenhauses finanziert wird. Bei Nichtaufnahme der ärztlichen Tätigkeit müssten die gesamten Ausbildungskosten von derzeit (öffentlich einsehbaren) EUR 12.500,-- pro Semester x 12 = EUR 150.000,-- rückerstattet werden. Die EUR 78.570,-- zu den im Extremfall EUR 84.000,-- sind also nicht jenseits aller Zahlungsbelastungen in vergleichbaren Fällen und damit im relevanten Milieu.

Ob man hier bei der Konventionalstrafe noch in Richtung EUR 150.000,-- höhergehen sollte, ist Geschmackssache. Aber selbst wenn dies sittenwidrig wäre, würde das nur die entsprechende Mäßigung der Konventionalstrafe beeinflussen (s oben).

Wie viel dann ein Gericht mäßigen würde, hängt in jedem Fall von den Umständen des Einzelfalles nach Abwägung der beiderseitigen Interessen ab:

- Ein vorsätzlicher, unnötiger, den Vertragspartner besonders in die Bredouille bringender Vertragsbruch führt tendenziell zu weniger Mäßigung.
- Die finanziell schlechte Lage von Studierenden wäre ein Mäßigungskriterium, wobei aber der willentliche und sonst nicht mögliche Einstieg in die wertvolle Ausbildung in Verbindung mit dem willentlichen, gar schikanösen Ausstieg genau so zu berücksichtigen sind wie finanziell potente im Hintergrund stehende Personen wie Eltern oder rein marktwirtschaftlich ausgerichtete Gesundheitseinrichtungen.
- Besondere Interessen oder Ausgeliefertheit des vom Vertragsbruch betroffenen Vertragspartners führen zu weniger Mäßigung. Im Hinblick darauf, dass der eigentlich „gewidmete“ Studienplatz weiterhin belegt, aber den öffentlichen Interessen nicht entsprochen wird, ist bei der Mäßigung äußerst zurückhaltend vorzugehen.

#### 4. Zu Frage 3): Rückverlegung des Endes der Ausbildung

Eine derartige Gestaltung, bei welcher der Bindungs- bzw Aliquotierungszeitraum bei der Rückersatzpflicht erst später beginnt, weil die Zeit der (fach-)ärztlichen Ausbildung im Dienstverhältnis mit dem Land Vorarlberg ebenfalls noch als Ausbildung iSd Rückersatzklausel deklariert wird, ist mE möglich und zulässig. Die ärztliche Ausbildung im Krankenhaus ist ja ebenfalls – wie der Name schon sagt – eine Ausbildung, sodass die Vertragsparteien wählen können: Sie können entweder **nur das Studium an der Universität** oder **sowohl das Studium als auch die nachfolgende (fach-)ärztliche Ausbildung** in ihre Rückersatzvereinbarung als Ausbildung deklarieren und damit das für den Beginn der Abarbeitungsphase maßgebliche Ende der Ausbildung früher oder später ansetzen.

Ein späterer Beginn der genannten Phase erscheint strategisch durchaus überlegenswert, weil dann die ärztliche Ausbildung noch vor Beginn der Abarbeitungsphase liegt. Eine die Rückzahlungspflicht auslösende Beendigung während der ärztlichen Ausbildung würde in der Folge – wie eine entsprechende Beendigung schon während des Studiums – die Zahlung des gesamten bislang vom Land Vorarlberg geleisteten Betrags an Unterstützungsleistungen nach sich ziehen.

Ein Vorteil für das Land Vorarlberg könnte dann auch darin liegen, dass die Abarbeitungsdauer eben nur die Tätigkeit nach jeglicher Ausbildung umfasst und folglich tendenziell kürzer gehalten werden könnte. Eine gerichtliche Verkürzung der Bindungsdauer wird dadurch mit höherer Wahrscheinlichkeit vermieden, abgesehen vom Umstand, dass Ausbildungsphase einerseits und „reine“ Arbeitsphase andererseits klar voneinander getrennt erscheinen, was für größere Transparenz sorgt.

## 5. Zu Frage 4): Andere Bedenken?

Nach Auffassung des Unterzeichnenden sind alle Rahmenbedingungen, Möglichkeiten und Grenzen der einschlägigen Gestaltungen in den Gutachtensfragen und den Antworten darauf abgebildet. Andere, weitere Bedenken bestehen nicht.

Graz, am 27. 3. 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Gert-Peter Reissner', written in a cursive style.

*(Gert-Peter Reissner)*