

Berlin, 26. August 2022

STELLUNGNAHME

Deutscher Juristinnenbund e.V.
Landesverband Baden-Württemberg
Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen
Geschäftsstelle / Office:
Anklamer Straße 38 • D-10115 Berlin
fon: +49 30 4432700 • fax: +49 30 44327022
geschaeftsstelle@djb.de • <https://www.djb.de>

zu dem Entwurf einer Verordnung des Justizministeriums Baden-Württemberg zur Änderung der Juristenausbildungs- und Prüfungsordnung

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme vor dem Ministerium der Justiz und für Migration des Landes Baden-Württemberg vom 18. Juli 2022.

Den grundsätzlichen Willen zur Reform der juristischen Ausbildung begrüßt der djB. Die Vorschläge zum Studium und Referendariat in Teilzeit werden die juristische Ausbildung inklusiver gestalten und berücksichtigen zumindest im Ansatz bisher marginalisierte Lebensrealitäten. Eine ernst zu nehmende Inklusion wird die Verordnungsänderung in ihrer geplanten Form allerdings nicht erreichen. Der djB hält hierfür weitere Regelungen für notwendig. Insbesondere mahnt er im Folgenden an, **die neuen Vorgaben** in § 5a Abs. 2 S. 3 letzter Halbsatz, Abs. 3 S. 1 und § 5b Abs. 6 DRiG umfassend zu berücksichtigen und in Teilen noch über diese hinauszugehen (s. jüngst die Forderungen des djB in der Niedersächsischen Ausbildungsreform [hier](#))

Der djB schlägt vor, Ausbildung in Teilzeit grundsätzlich neu zu denken: Studierende und Referendar*innen, die ihrer Ausbildung oftmals aufgrund sozialer und finanzieller Benachteiligung nicht ihre gesamte Zeit widmen können, sollten nicht zusätzlich mit Misstrauen sanktioniert werden. Im Gegenteil sollten Ausbilder*innen ihnen auf Augenhöhe begegnen und mit dem Respekt, den sie als vielfach geforderte und häufig extrem leistungsstarke junge Bürger*innen verdienen.

Über die geplanten Neuregelungen hinaus spricht empfiehlt der djB zwei weitere Reformmaßnahmen. Zum einen sollte das Ziel einer diskriminierungsfreien Prüfungspraxis in [§ 1 Abs. 1 S. 3 JAG BaWü](#), jedenfalls aber in [§ 18 Abs. 1 S. 3](#) und [§ 58 Abs. 7 S. 4 JAPrO](#), verankert werden. Zu einer solchen gehören mit Blick auf die mündlichen Examensprüfungen etwa die geschlechtergerechte Besetzung der Prüfungskommissionen, vgl. [§ 7 Abs. 3 S. 4 JAVO Schleswig-Holstein](#), verpflichtende Schulungen für Prüfer*innen und die Implementierung eines Beschwerde- und Kontrollsystems (s. jüngst die Forderungen des djB-Arbeitsstabs Ausbildung und Beruf in der [Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft](#), S. 26 ff.).

Zum anderen empfiehlt der djB, in einem neuen [§ 6 Abs. 4 JAG BaWü](#) die Einrichtung eines Personalrates der Referendar*innen mit einer Gleichstellungsbeauftragten zu regeln und diesen mit [§ 31 JAO Berlin](#) vergleichbaren Rechten auszustatten. Die Überschrift des § 6 ist in „Rechte und Pflichten der Rechtsreferendare“ umzuformulieren. Der Personalrat kann Beschwerden und Anregungen bündeln, weiterleiten und die Bedürfnisse der Referendar*innen

sichtbar machen. In Berlin und Brandenburg etwa sorgt er spürbar für eine Entlastung der Referendar*innen und Ausbilder*innen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann als eine unabhängige Beratungsstelle fungieren, gerade für sorgetragende Referendar*innen. Ein neuer § 6 Abs. 4 JAG BaWü könnte somit sicherstellen, dass die Ziele der geplanten Verordnungsreform auch erreicht werden.

Zu den Änderungsvorschlägen im Einzelnen:

Einfügen eines § 3 Abs. 1 und 2 JAPrO neue Fassung

Der djb mahnt an, im Zuge der baden-württembergischen Ausbildungsreform auch die Ansätze der neuen § 5a Abs. 2 S. 1 und S. 3 DRiG in die JAPrO aufzunehmen.

In der derzeitigen Fassung des § 3 Abs. 1 und 2 JAPrO kommen die besondere rechtspolitische Stellung und die damit verbundene Verantwortung, die Jurist*innen in einer rechtsstaatlichen Demokratie zukommt, nicht hinreichend zum Ausdruck. Der Schutz von Minderheiten und die Beseitigung von Diskriminierung sind aber wichtige Aufgaben des Rechts als System der Freiheitssicherung. Historisch und gegenwärtig bekommen Angriffe auf die Grundlagen des Rechtsstaats besonders diejenigen zu spüren, die in der Gesellschaft ohnehin marginalisiert sind. So gehen Attacken insbesondere aus dem rechten politischen Spektrum häufig mit offenem Rassismus und Frauenhass einher. Jurist*innen müssen deswegen für Rechtsfragen von Diskriminierung, Ungleichheiten und Machtmissbrauch sensibilisiert sein.

Es sollte daher in der JAPrO ausdrücklich festgehalten werden, dass Jurist*innen sich während ihrer Ausbildung mit der nationalsozialistischen Unrechts- und Willkürherrschaft auseinandersetzen haben. Hierfür ist ein § 3 Abs. 1 S. 2 Hs. 2 JAPrO einzufügen.

Jurastudierende müssen auch darüber hinaus die Kompetenz erwerben, Recht kritisch zu reflektieren. Diese umfasst insbesondere ein kritisches Bewusstsein um Diskriminierung und Exklusion im und durch Recht. Der djb schlägt aus diesem Grund vor, einen neuen § 3 Abs. 2 S. 1 JAPrO einzufügen:

„Die Inhalte des Studiums berücksichtigen die ethischen Grundlagen des Rechts und fördern die Fähigkeit zur kritischen Reflexion des Rechts und seines Missbrauchspotentials, insbesondere indem sie Sensibilität schaffen für menschenverachtende Ideologien wie Rassismus, Antisemitismus und Sexismus sowie deren Mechanismen und Ausdrucksformen.“

Sexistische Ideologien zielen auf die Herabwürdigung von Personen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit. Dies schließt geschlechterstereotype Annahmen zur natürlichen Zweigeschlechtlichkeit, zu den Rollenerwartungen und zur sexuellen Orientierung ein. In der Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenzen wird die Wahrnehmung von solchen (unbewussten) Werthaltungen und Handlungsmustern in gesellschaftlichen Hierarchieverhältnissen reflektiert. Diese sollten daher in der juristischen Ausbildung gestärkt werden. Eine entsprechende Klarstellung in § 3 Abs. 2 S. 1 JAPrO im Zuge der anstehenden Änderungen regt der djb ausdrücklich an.

Neuer § 3 Abs. 7 JAPrO

Der djb begrüßt, dass Jurastudierende in Baden-Württemberg fortan ein Recht auf Ausbildung in Teilzeit haben. Es ist allerdings nicht ausreichend, dass sich das Studium um höchstens zwei

Semester verlängern kann. Die Verlängerung ist vielmehr analog zum Umfang der Teilzeit zu gewähren. Den Universitäten sollte empfohlen werden, eine Reduktion um 50% anzubieten.

Die Argumente gegen eine flexiblere Verlängerung in der Verordnungsbegründung überzeugen nicht: Studierende sind aus finanziellen, karrierepolitischen und persönlichen Gründen in der Regel sehr daran interessiert, das Studium so zügig wie nur möglich zu absolvieren. Der Druck ist hier ohnehin schon extrem hoch. Dies gilt gerade für Studierende in Teilzeit, die häufig wegen intensiver Belastung durch Nebenjob oder familiäre Verantwortung die prekäre Phase des Studiums möglichst schnell hinter sich bringen müssen.

Die in der Begründung beschworene Chancengleichheit erfordert es gerade, das Studium flexibel und großzügig verlängern zu können. Eine Flexibilität hinsichtlich des Examenzeitpunkts ist im Studium schon längst Realität und wird zurecht nicht als eine Quelle von Ungleichheit gesehen. Die Erfahrung zeigt im Gegenteil, dass ein langgezogenes Studium gerade keinen Vorteil im Examen bietet und Kandidat*innen dies zu vermeiden suchen.

Neuer § 48a JAPrO

Der djb begrüßt, dass bei der Gestaltung des Rechtsrahmens für das Referendariat die Belange von Referendar*innen mit Sorgeverantwortung Berücksichtigung finden sollen. Die Pandemie hat deren Belastung potenziert und deutlich gemacht, dass eine solche Anpassung dringend Not tut (vgl. schon Stellungnahmen des djb [zum DRiG](#) und zuletzt in [Niedersachsen](#)). Es ist daher zu begrüßen, dass durch eine Änderung der JAPrO die Option geschaffen werden soll, das Referendariat in Teilzeit zu absolvieren.

Der Staat wird damit seinem Schutzauftrag aus Art. 6 Abs. 1 GG gerecht und verwirklicht das Fördergebot aus Art. 3 Abs. 2 GG. Nur so kann sichergestellt werden, dass entsprechend der Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG tatsächlich ein gleicher Zugang zu staatlichen Ämtern erfolgt.

Der Verordnungsentwurf in seiner jetzigen Form wird jedoch zu keiner nennenswerten Entlastung derjenigen führen, die sich für ein Referendariat in Teilzeit entscheiden sollten.

Zu Abs. 1

Der djb meldet Bedenken hinsichtlich der Anspruchsberechtigten aus Abs. 1 an. Die Härtefallklausel des § 5b Abs. 6 S. 2 DRiG darf auf keinen Fall unter den Tisch fallen, sondern ist in einem § 48a Abs. 1 S. 2 JAPrO zu regeln.

Der Teilzeitananspruch sollte großzügig gehandhabt werden. Nur so kann Baden-Württemberg der gesamten Vielfalt der Lebensrealitäten Rechnung tragen, aus denen heraus heute Menschen den Vorbereitungsdienst ableisten. Es sind unbedingt Fälle der eingeschränkten Teilhabe aufgrund einer Erkrankung oder Schwerbehinderung zu erfassen und sorgetragende Beziehungen, die über das strikt an Biologie und Ehe orientierte gesetzliche Bild aus S. 1 hinausgehen. Der zu ergänzende S. 2 sollte wie S. 1 als Anspruch ausgestaltet werden.

Auch hier überzeugen die Gegenargumente der Verordnungsbegründung nicht: Es liegt an den Präsident*innen der Oberlandesgerichte, der befürchteten Rechtsunsicherheit vorzubeugen, indem sie den Teilzeitananspruch verlässlich und großzügig auslegen. Jungen Mitgliedern der Gesellschaft, die Verantwortung für Mitmenschen und ihre eigene psychische und physische Gesundheit übernehmen (müssen), sollte mit Respekt und nicht mit unbegründetem Misstrauen begegnet werden. Junge Menschen starten mit weit divergierenden Privilegien in den Vorbereitungsdienst. Der Grundsatz der Chancengleichheit wird nur dann Realität, wenn diese

Unterschiede durch flexiblere Ausbildungsbedingungen ernst genommen und abgemildert werden.

Zu Abs. 2

Der djb sieht die hohen bürokratischen Hürden aus Abs. 2 kritisch.

Da die Zusage eines Platzes und der Ausbildungsort regelmäßig erst vier Wochen vor Beginn des Vorbereitungsdienstes erfolgen, ist die Frist in S. 1 auf zwei Wochen zu verkürzen. Die Ausschlussregelung in Abs. 3 S. 2 ist abzuschwächen mit den Zusatz „nur bei organisatorischer Realisierbarkeit“ zu ergänzen.

Es ist nicht einzusehen, wieso Abs. 2 Nr. 2 ein Gutachten über den Pflegegrad einfordert. Abs. 1 ist zurecht als Anspruch ausgestaltet, der nach Pflegegrad gerade nicht differenziert. Hier entsteht Rechtsunsicherheit, da unklar ist, ob ein – welcher? – Pflegegrad eine intransparente zusätzliche Voraussetzung zu werden droht. Es ist auch nicht ersichtlich, wieso der Wohnort der zu pflegenden Person dem*der Präsident*in offengelegt werden muss. Eine Person zu pflegen, die nicht am gleichen Ort lebt, muss erst recht zum Referendariat in Teilzeit berechtigten. Beide Nachweise betreffen zudem nachteilig das berechtigtes Interesse der zu pflegenden Person an ihrer Privatsphäre.

Zu Abs. 4

Kritisch zu beurteilen ist zudem die pauschale Verlängerung des Referendariats. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb gerade die geringfügige Arbeitszeitreduzierung von einem Fünftel in den Stationen eine Verlängerung der Ausbildungszeit insgesamt zur Folge haben muss und wieso die Reduzierung nicht einmal der Verlängerung anteilig entspricht. Gegen eine Verlängerung des Referendariats sprechen insbesondere zwei Gründe.

Die geplante Reduzierung der Unterhaltsbeihilfe schlägt dann noch mehr zu Buche. Finanzielle Gründe dürfen nicht dazu führen, dass das Teilzeitreferendariat nicht in Anspruch genommen wird. Diese Gefahr besteht jedoch, wenn das prekäre Anstellungsverhältnis dadurch noch unattraktiver wird und sich dieser Zustand über einen noch längeren Zeitraum erstreckt.

Eine solche Verlängerung ist auch nicht verfassungsrechtlich geboten. Denn das an Voraussetzungen – die Sorgeverantwortung – geknüpfte Teilzeitreferendariat dient gerade dazu, die aus Art. 3 Abs. 1 GG folgende Chancengleichheit herzustellen, indem bestehende Nachteile ausgeglichen werden. Dass in der Einzelausbildung weniger Leistungen erbracht werden als durch andere Referendar*innen fällt bei einer Arbeitsreduzierung um bloß ein Drittel nur unerheblich ins Gewicht.

Der djb fordert daher, eine Verlängerung des Referendariats allenfalls optional einzuführen. Auf Antrag der Referendar*innen ist die Ausbildungszeit um bis zu ein halbes Jahr zu verlängern. Das Missbrauchspotential einer solchen Regelung wird in der Verordnungsbegründung nicht realistisch eingeschätzt. Tatsächlich entspricht es, hier wie auch im Studium, viel mehr der Erfahrung, dass Referendar*innen unter hohem Druck stehen, das Referendariat möglichst schnell zu absolvieren. Eine Missbrauchsgefahr wird in Bezug auf das erste Examen, dessen Zeitpunkt viel flexibler gewählt werden kann, schließlich auch – zurecht – nicht angemahnt.

Zu Abs. 5 S. 1

Um Referendar*innen mit Sorgeverantwortung mehr Flexibilität und zugleich Rechtssicherheit zu garantieren, braucht es großzügigere Modelle, die auf Bedürfnisse individuell Rücksicht nehmen. Die pauschale – und zugleich nicht nennenswerte – Reduktion um ein Fünftel ist nicht geeignet, der Mehrbelastung aller Sorgeverantwortlichen gerecht zu werden. Um eine spürbare Entlastung zu schaffen, ist die Arbeitszeit um mindestens ein Drittel zu verringern.

Die vorgesehene Reduktion geht nicht über die derzeit in Einzelfällen praktizierte Entlastung von Referendar*innen mit Kindern hinaus, die von wenigen Ausbilder*innen individuell angeboten wird. Angesichts der aktuell eher freihändigen Gestaltung des Ausbildungsrahmens im Referendariat, der in der Praxis maßgeblich von individuellen Absprachen mit bzw. einseitigen Vorgaben durch die jeweiligen Ausbilder*innen bestimmt wird, muss es dringend rechtssichere Vorgaben für das Ableisten in Teilzeit geben.

Zu Abs. 5 S. 2

Darüber hinaus muss gewährleistet werden, dass die Ausbildungszeiten, besonders die Veranstaltungen in den Arbeitsgemeinschaften und Klausurenkursen, mit Betreuungszeiten kompatibel sind. S. 2 ist entsprechend anzupassen.

Ausbilder*innen sollten zudem ausdrücklich verpflichtet werden, individuell auf die besonderen Bedürfnisse von Referendar*innen mit Sorgeverpflichtungen einzugehen. Dabei muss gewährleistet sein, dass Referendar*innen mit Sorgeverantwortung neben den Pflichtveranstaltungen ausreichend Zeit zum Lernen haben, indem beispielsweise die Einzelausbilder*innen angehalten werden, den Umfang von Aktenbearbeitung angemessen zu halten oder zu ermöglichen, Probeklausuren flexibler zu schreiben. Der Rahmen der Stationsausbildung wird regelmäßig zulasten der persönlichen Vorbereitungszeit überzogen. Es ist zu erwarten, dass sich dieser Missstand im Teilzeitmodell ohne ausdrückliche Regelungen zuspitzt und so faktisch leerläuft.

Zu Abs. 5 i.V.m. §§ 88 S. 5, 8 Abs. 1 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg

Der djb beurteilt die Reduktion der sich ohnehin schon am Existenzminimum bewegenden Unterhaltsbeihilfe kritisch.

Die Unterhaltsbeihilfe wird nicht im Gegenzug zur verrichteten Arbeit geleistet, sondern zur Deckung der Lebenshaltungskosten. Diese verringern sich bei einem Referendariat in Teilzeit aber gerade nicht, sondern können sich bei Sorgeverantwortung sogar erhöhen. Auch ist es den Referendar*innen nicht zuzumuten, einen etwaigen Familienzuschlag zum Ausgleich für die persönlichen Unterhaltseinbußen einsetzen zu müssen. Referendar*innen könnten so gezwungen sein, sich allein aus finanziellen Gründen gegen die Teilzeit zu entscheiden.

In anderen Bundesländern wird zudem die Unterhaltsbeihilfe gerade *nicht* gekürzt, wenn sich die Ausbildung in Härtefällen (die in § 5b Abs. 6 S. 2 DRiG n.F. der Sorgeverantwortung gleichgestellt werden) verzögert. Vgl. [Art. 3 Abs. 4 S. 2 BaySiGjurVD](#) und [§ 5 Abs. 2 Nr. 2 NRW-VO über die Gewährung einer monatlichen Unterhaltsbeihilfe an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare](#). [§§ 88 S. 5 Abs. 1 Hs. 2, 8 Abs. 1 Hs. 2 LBesGBW](#) ließen eine solche Regelung ebenfalls zu.

Jitka Hrubant
Vorsitzende des Landesverbandes
Baden-Württemberg

Helene Evers
Vorsitzende des Arbeitsstabes
Ausbildung und Beruf