

# Der djb beim 73. Deutschen Juristentag vom 21.–23. September 2022 in Bonn

## Beobachtungen und Eindrücke einer Jungen Juristin

Nina Grasse

Ansprechpartnerin für Junge Juristinnen in Bremen, Berlin/Bremen

Vom 21. bis 23. September 2022 fand nach vierjähriger Pandemiepause der 73. Deutsche Juristentag (djt) in der Bundesstadt Bonn statt. Mit 1.400 bis 1.500 Jurist\*innen aller Fachrichtungen und Berufsgruppen lag die Zahl der Teilnehmenden beim diesjährigen Juristentag deutlich unter den Zahlen der vergangenen Juristentage. Die schon für 2020 in Hamburg vorgesehenen Themen der Fachabteilungen haben nicht an Aktualität verloren. Was allerdings nach wie vor fehlt, ist der Blick auf Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter.

### Was ist der djt?

Der djt ist ein Verein mit rund 5.000 Mitgliedern. Alle zwei Jahren treffen sich Jurist\*innen aller Professionen und Altersgruppen, um gemeinsam über aktuelle Rechtsfragen zu diskutieren. Der Gedanke dabei ist, sich ganz grundsätzlich mit aktuellen rechtspolitischen Themen aus den verschiedenen Rechtsgebieten zu befassen und am Ende in Form von Beschlüssen Handlungsempfehlungen für den Gesetzgeber zu formulieren, ohne direkt am Gesetzgebungsprozess beteiligt zu sein.

Die Beratungen, die in sogenannten Abteilungen abgehalten werden, werden durch ein umfangreiches Gutachten vorbereitet und von zumeist drei Referent\*innen auf der Tagung kritisch beleuchtet. An der darauffolgenden Diskussion darf sich jede\*r Teilnehmer\*in beteiligen. Abschließend fassen die Mitglieder des djt Beschlüsse, die im Rahmen der gemeinsamen Schlusssitzung den anderen Teilnehmer\*innen präsentiert werden.

### Einsatz für den Rechtsstaat

Offizieller Startschuss für den djt ist die Eröffnungssitzung. Schon in Leipzig 2018 prägte das Thema Verantwortung für den Rechtsstaat den djt. Auch die Eröffnungssitzung stand ganz in diesem Zeichen. Nach der Begrüßung durch den Präsidenten des djt, Prof. Dr. Mathias Habersack, und Grußworten von Bundesjustizminister Dr. Marco Buschmann (FDP) und NRW-Justizminister Dr. Benjamin Limbach (Bündnis 90/Die Grünen) stellte der diesjährige Festredner Prof. Dr. Koen Lenaerts aus Belgien, Präsident des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH), in seiner Rede die jahrzehntelange Rechtsprechung des EuGH zum „Schutz des europäischen Rechtsstaates“ detailliert dar. Lenaerts betonte, dass der EuGH mit seiner Rechtsprechung das Ziel verfolge, möglichst hohe rechtsstaatliche Grundsätze zu sichern. Außerdem biete auch das Unionsrecht verschiedene Kontrollmechanismen, um das Rechtsstaatsprinzip innerhalb

der EU zu schützen. Um die Gleichheit vor dem Gesetz wahren zu können, bedürfe es einer einheitlichen Auslegung des Unionsrechts in allen Mitgliedstaaten, so Lenaerts.

### Die sechs Abteilungen des djt

An zwei Tagen diskutierte der djt in sechs Fachabteilungen juristische Themenvorschläge und rechtspolitische Empfehlungen für den Gesetzgeber. Auf diesem djt wurden Themen aus den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht, Justiz, Strafrecht, Wirtschaftsrecht, Öffentliches Recht und Zivilrecht aufgegriffen.

Im Arbeits- und Sozialrecht drehte sich auf diesem djt alles um Altersvorsorge und Demographie und die daraus resultierenden Herausforderungen. Verhandelt wurde u.a. die Erhöhung des Renteneintrittsalters sowie Formen verpflichtender privater Altersvorsorge.

Die Abteilung Zivilrecht befasste sich mit Entscheidungen digitaler autonomer Systeme und diskutierte, ob sich Regelungen zu Verantwortung und Haftung empfehlen.

Mit der „Unmittelbarkeit von Strafverfahren“ beschäftigte sich in diesem Jahr die Abteilung Strafrecht. Im Fokus standen hier die Möglichkeiten und Grenzen des Beweistransfers.

Die Abteilung Justiz widmete sich der Frage, ob sich Regelungen zur Sicherung der Unabhängigkeit der Justiz bei der Besetzung von Richterpositionen empfehlen. Im Rahmen seiner Pressemitteilung vom 21. September 2022 hatte der djb im Vorfeld des djt „weitere Anstrengungen zur Förderung von Chancengleichheit und Transparenz [gefordert]“ und dazu aufgerufen, „diskriminierende Mechanismen auf den Karrierepfaden in der Justiz zu überwinden“.<sup>1</sup> Eingang in die Beschlüsse als Handlungsempfehlungen an Gesetzgeber haben diese Forderungen allerdings nicht gefunden.

„Die nachhaltige Stadt der Zukunft“ war Thema der Abteilung Öffentliches Recht. Im Fokus der Diskussion stand, wie wir in unseren Städten künftig leben wollen und welche Neuregelungen sich zu Verkehr, Umweltschutz und Wohnen empfehlen.

<sup>1</sup> Zitiert nach Pressemitteilung vom 21.09.2022, Eine unabhängige Justiz braucht Diskriminierungsfreiheit – Anlässlich des 73. Deutschen Juristentags ruft der djb dazu auf, diskriminierende Mechanismen zu überwinden, online: <<https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/pm22-26>> (Zugriff: 21.11.2022).



▲ Anna Eberhard und Jessica Zumhoff aus der Regionalgruppe Bonn (von links nach rechts)  
(Foto: djb/RM)



▲ Nina Grasse, Marie John und Reinhild Schwarte (von links nach rechts)  
(Foto: djb/RM)

### **Abteilung Wirtschaftsrecht: Stärkere Regulierung von Online-Plattformen und anderen Digitalunternehmen?**

Die Abteilung Wirtschaftsrecht beschäftigte sich in diesem Jahr mit der stärkeren Regulierung von Online-Plattformen und anderen Digitalunternehmen durch das klassische Wettbewerbsrecht. Da sich seit Bekanntgabe der djt-Themen 2019 sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene in dem Bereich regulatorisch viel getan hat (Stichwort: Digital Markets Act und Digital Services Act als Teil der Digitalstrategie der EU), hat sich die Diskussion auf das Daten- und Digitalrecht verlagert. Die Abteilung war sich einig, dass Instrumente wie das tradierte Wettbewerbsrecht der Plattformökonomie wenig Einhalt gebieten können. So oder so bedürfe es unbedingt mehr Regelungsbedarf.

Die Abteilung nahm leider keinerlei weitergehenden Fragestellungen in den Blick, inwiefern Frauen und marginalisierte Gruppen von der Marktmacht der großen Digitalunternehmen betroffen sind und wie sie vor dieser geschützt werden können. Entsprechende rechtspolitische Empfehlungen für den Gesetzgeber gibt es diesbezüglich also nicht. Dieser Missstand regt allerdings dazu an, diese Themen künftig selbst in den Abteilungen zu platzieren.

### **Sichtbarkeit von Frauen<sup>2</sup>**

Anders als die Abteilungen Justiz und Arbeits- und Sozialrecht gehörte die Abteilung Wirtschaftsrecht nicht nur zu den weniger gut besuchten Abteilungen dieses Juristentags, sondern war auch eine Abteilung mit einem sehr geringen Frauenanteil von geschätzt unter 10 Prozent.<sup>3</sup> Bemerkbar macht sich dieser Umstand besonders in der Anzahl der Sprecher\*innen im Rahmen der Diskussionen. Von ca. 15 Sprecher\*innen gab es lediglich Redebeiträge von zwei weiblich gelesenen Personen. Frauen blieben damit wenig sichtbar. So divers die Professionen sind, aus denen die Teilnehmenden der Abteilung kommen, so wenig divers ist das Publikum in Sachen Geschlecht und Herkunft. Von einer Vielfalt an Perspektiven kann daher nur eingeschränkt die Rede sein.

### **Studierende und Referendar\*innen auf dem djt**

Rund 25 Prozent der Teilnehmenden waren Studierende und Referendar\*innen. Studierende haben sich oft schon im Vorfeld mit einem Abteilungsthema auseinandergesetzt und eine Seminararbeit dazu verfasst. Als krönender Abschluss folgte dann die Exkursion mit dem\*r Hochschullehrer\*in zum djt.

Nunmehr seit 2010 legt der djt einen besonderen Fokus auf den juristischen Nachwuchs. In Rahmen einer Einführungsveranstaltung für Studierende und Referendar\*innen am ersten Konferenztag erhielten Interessierte von Prof. Dr. Henning Radtke, Richter im Ersten Senat des Bundesverfassungsgerichts, und Dr. Lars Schmidt, Vorsitzender Richter am Landgericht Erfurt, einen Einblick in die Geschichte, Bedeutung und Ablauf des djt. Zugewandt und interessiert stellten sie sich den Fragen und auch Kritikpunkten der jungen Jurist\*innen in Ausbildung.

Ein besonderes Schmankerl für junge Jurist\*innen ist die Sonderveranstaltung für Studierende und Referendar\*innen vor den Diskussionen am zweiten Konferenztag. In aller Frühe und in kleiner Runde konnten sie mit der\*m Gutachter\*in, Referent\*innen, dem Abteilungsvorstand und anderen jungen Jurist\*innen inhaltliche Fragen stellen und Gedanken weiterentwickeln. Da es oft große Überwindung kostet, vor den Expert\*innen auf dem Podium und im Plenum zu sprechen, ist diese Veranstaltung eine schöne Gelegenheit, in kleinerem Rahmen das Wort zu ergreifen. So manche\*r Studierende\*r wurde ermutigt, seine\*ihrer Ideen auch vor großem Publikum vorzutragen. Eine solche Veranstaltung kann für junge Leute also durchaus empowernd sein.

### **Erstmals mehr Frauen als Männer in der Ständigen Deputation**

Mit jedem Juristentag ändert sich auch die Zusammensetzung der Ständigen Deputation, dem Vorstand des djt: Neuer Vorsitzender der Ständigen Deputation und (somit auch Präsident des nächsten djt) ist Prof. Dr. Henning Radtke. Er löst Prof. Dr. Mathias Habersack ab, der als Präsident die Juristentage 2018 und 2022 geleitet hat und der Ständigen Deputation in Zukunft als Mitglied erhalten bleibt. Im Rahmen der Ergänzungswahlen konnten sich alle zur Wahl gestellten Juristinnen durchsetzen. Damit sind in der Geschichte des djt erstmals mehr Frauen (13) als Männer (11) Mitglied in der Ständigen Deputation. Ein echtes Novum: Parität im Vorstand des djt!

### **djb-Infostand und Frühstücksempfang auf dem djt**

Natürlich gab es auf dem djt auch wieder einen Infostand des djb, an dem engagierte Mitglieder aus Bonn, Interessierten Rede und Antwort standen. Erfreulicherweise konnte der djb im Zuge dessen auch viele neue Mitglieder gewinnen.

Auf dem djb-Frühstücksempfang am Donnerstagmorgen konnten sich Mitglieder wie Interessierte austauschen und den Grußworten von Anke Gimbal, Geschäftsführerin des djb, Prof. Dr. Dana-Sophia Valentiner, Vizepräsidentin des djb, sowie Prof. Habersack bei Kaffee und Frühstücksleckereien lauschen. Darüber hinaus gab es die Gelegenheit, einen Blick auf die djb-Wanderausstellung „100 Jahre Frauen in juristischen Berufen“ zu erhaschen.

- 2 Das Folgende gibt lediglich die Beobachtung der Verfasserin im Rahmen ihres Besuchs der Abteilung Wirtschaftsrecht wieder und gilt nicht zwangsläufig für alle Abteilungen.
- 3 Zum Vergleich: 45 % aller am djt Teilnehmenden sind Frauen; Medieninformation. Der 73. Deutsche Juristentag in Zahlen vom 21.09.2022, online: <<https://djt.de/wp-content/uploads/2022/09/73.-djt-Medieninfo-Zahlen-21.09.2022.pdf>> (Zugriff: 21.11.2022).

## Ausblick

Die Themen für den kommenden Juristentag wurden Mitte November 2022 von der Ständigen Deputation aus einer Vielzahl von Themenvorschlägen der Mitglieder des Juristentags ausgewählt und werden im Frühjahr 2023 bekannt gegeben. Wir dürfen gespannt sein, ob und inwiefern diese Themen gleichstellungspolitische Belange berühren, mit denen sich der djb beschäftigen kann. Der 74. djt wird vom 25. bis 27. September 2024 in Stuttgart stattfinden.

## Frühstücksempfang des djb beim 73. Deutschen Juristentag

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) lud für den Morgen des 22. September 2022 zum traditionellen Empfang anlässlich des 73. Deutschen Juristentages in Bonn ein. Oder hätte es heißen sollen „Jurist\*innentag“, wie es Justizminister Dr. Benjamin Limbach bei seiner Rede anlässlich der Eröffnung der Veranstaltung angemerkt hatte? Der djb nimmt gerne am Juristentag mit Stand, Empfang und mit Wortmeldungen in den Abteilungen teil und trägt damit zu mehr Diversität bei, wie von Justizminister Dr. Limbach ebenfalls in seinem Grußwort gefordert.

Die Einladung zu einem Frühstücksempfang – eine Premiere – erfolgte, um dem Empfänge-Gedränge um die Mittagszeit zu entkommen, das nach der Verkürzung des Juristentages noch drastischer wurde. Die meisten an der Teilnahme Interessierten schreckte der frühe Beginn nicht ab. Wenige wünschten sich den früher üblichen Abendempfang zurück. Vizepräsidentin Prof. Dr. Dana-Sophia Valentiner begrüßte stellvertretend für Präsidentin Prof. Dr. Maria Wersig, es folgte ein Grußwort des Präsidenten des Juristentages Prof. Dr. Mathias Habersack. Parallel zum Empfang und auch noch anschließend bestand die Möglichkeit, die Ausstellung „100 Jahre Frauen in juristischen Berufen“ anzuschauen. (AG)

### Begrüßung durch djb-Vizepräsidentin Prof. Dr. Dana-Sophia Valentiner, Rostock



Prof. Dr. Dana-Sophia Valentiner, Vizepräsidentin djb

▲ Foto: djb (AS)

Sehr geehrter Herr Präsident, liebe Kolleg\*innen,  
es ist mir eine große Freude, Sie heute zum Empfang des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb) zu begrüßen. Der Empfang des djb beim Deutschen Juristentag (djt) hat fast schon Tradition

und bietet Gelegenheit, die rechtspolitischen Diskussionen, die wir auf den djt führen, zu vertiefen und dabei ein besonderes Augenmerk auf Fragen der Geschlechtergerechtigkeit zu legen. Es freut mich besonders, dass Sie uns mit Ihrer Anwesenheit ehren – wobei ich selbst leider mit Abwesenheit glänzen muss, weil es mir leider nicht möglich war, rechtzeitig zur Vertretung unserer Präsidentin Prof. Dr. Maria Wersig anzureisen.

Seit 100 Jahren sind Frauen zu den Staatsexamina und damit den klassischen juristischen Berufen zugelassen. Wir feiern dieses nicht nur für Juristinnen, sondern für alle an Rechtsstaat und Demokratie Interessierten wichtige Datum in diesem Jahr mit einer Kampagne, gefördert durch das Bundesministerium der Justiz, zu der auch die Ausstellung gehört, die Sie auf diesem Juristentag sehen können.

In 100 Jahren ist sehr viel passiert, auch für Kolleginnen in unserer Branche. Ob vor 50 Jahren eine solche Kampagne vom BMJ gefördert worden wäre? Vermutlich nicht. Und dann die ganz große Frage: Ist Gleichberechtigung heute erreicht? Auch hier gibt es noch einiges zu tun, wenn auch ein wichtiger Teil des Wegs zweifelsfrei zurückgelegt wurde. Wenn jetzt auch die Hauptgutachten und Thesen beim Deutschen Juristentag – oder vielleicht irgendwann: Jurist\* innentag – ganz selbstverständlich die Gleichstellungsaspekte eines jeden gesetzten Themas ausdrücklich und stetig mit behandeln, dann wären wir auch schon wieder einen Schritt weiter. Bis dahin gibt es aber den djb, der in gewohnt klarer und sachlicher Haltung diesen Blickwinkel in die hiesigen Debatten einbringt. Dafür danke ich – auch im Namen unserer Präsidentin – den engagierten Kolleginnen besonders herzlich!

In diesem Jahr sind für uns zwei Themen zentral: das Thema Justiz und das Thema Alterssicherung. Zu beiden Themen arbeiten wir intensiv seit Jahren. Nennen möchte ich das Projekt „Frauen in die roten Roben“, mit dem der djb energisch und mit stetigem Erfolg, muss man sagen, paritätisch besetzte Vorschlagslisten für die Bundesrichter\*innenwahlen einfordert. Wir fordern hier auch mehr Transparenz, zum Beispiel die Veröffentlichung der Wahllisten.

Ein Thema, mit dem wir uns außerdem befassen, sind die Karrierewege in der Justiz auch jenseits der roten Roben. Auch wenn Frauen und Männer mit gleichen Noten in den Beruf starten, erhalten die Kollegen vielfach bessere Beurteilungen. Das ist ein Ergebnis, das nachdenklich machen sollte, bei allem, was wir mittlerweile wissen über *unconscious bias*, also unbewusste Vorurteile und natürlich über Geschlechterstereotype. Nach Überzeugung des djb sind Transparenz und klare rechtliche Vorgaben für dienstliche Beurteilungen essenziell für eine diskriminierungsfreie Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG und damit für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Einstellungen und Beförderungen in der Justiz. Klare gesetzliche Regelungen für das Beurteilungswesen würden dazu beitragen und dafür setzen wir uns weiter ein.

Was die Alterssicherung angeht, gibt es aus Frauensicht sehr viel zu tun. Die Lücke zwischen der durchschnittlichen Rente von Männern (1179 Euro) und von Frauen (801 Euro) ist nach wie vor erheblich. Die Ursachen hierfür liegen vor allem in den Unterschieden der Erwerbsbiografie: bei Berufswahl, Entlohnung, Arbeitszeit und Aufteilung von Sorgearbeit. Wir würden es strukturelle Benachteiligung nennen, die Lebensverläufe prägt und mit

dem Einkommen im Alter dann die Bilanz einer Lebensleistung zieht. Hier ist besonders wichtig, zu betonen, dass sowohl auf der Ebene des Arbeitsmarkts angesetzt und eigenständige Existenzsicherung von Frauen gefördert werden muss, als auch in der Systematik der Alterssicherung. Dafür setzt sich der djb seit Jahren ein. Wir sehen auch die verfassungsrechtliche Verpflichtung des Gesetzgebers. Überkommene Rollenverteilungen, die zu einer höheren Belastung oder sonstigen Nachteilen für Frauen führen, dürfen durch staatliche Maßnahmen nicht verfestigt werden. In der entsprechenden Abteilungsdiskussion bringt der djb arbeitsmarktpolitische und rentenpolitische Empfehlungen ein.

Ich wünsche Ihnen spannende Begegnungen, interessante Diskussionen und viel Freude auch beim weiteren Rahmenprogramm. Für den Weg nachhause empfehle ich Ihnen unseren Podcast – Justitiæ Töchter, in dem wir einmal im Monat über feministische Themen im Recht und mit Frauen über Recht sprechen.

## **Grußwort des Justizministers des Landes Nordrhein-Westfalen, Dr. Benjamin Limbach, zur Eröffnung des 73. Deutschen Juristentages**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
ich begrüße Sie herzlich zum 73. Deutschen Juristentag in Bonn.  
Was für ein schöner Zufall, dass der erste Deutsche Juristentag in meiner Amtszeit in meiner Heimatstadt stattfindet.

Am Beginn meines Grußwortes möchte ich mich mit besonderem Dank an die Veranstalterinnen und Veranstalter wenden.

Der Deutsche Juristentag blickt zurück auf eine lange Tradition von anspruchsvollen Tagungen auf höchstem Niveau mit fruchtbaren fachlichen Diskussionen und wirkungsvollen Impulsen für Politik und Gesellschaft. Er ist eine Denkschmiede für den rechtspolitischen und rechtswissenschaftlichen Diskurs, diskussionsfreudig und erkenntnisreich. Dem djt ist auch dieses Mal wieder ein hochinteressantes, vielfältiges Fachprogramm gelungen.

Mein besonderer Dank gilt dem Präsidenten des Landgerichts Bonn, Herrn Dr. Weismann, und Frau Vors. Ri.in LG Isabel Köhne und ihrem Team für die umsichtige und engagierte Organisation eines originellen Rahmenprogramms, das Lust macht auf Bonn.

Als Thema meines Grußwortes – und das dürfte Sie bei einem „grünen“ Justizminister nicht übermäßig überraschen – habe ich die Diversität in der Justiz gewählt. Einiges ist auf diesem Feld in den vergangenen Jahrzehnten erreicht worden, Einiges jedoch ist noch zu tun nach meiner Überzeugung.

By the way: Müsste es nicht Deutscher Juristinnen- und Juristentag heißen? Oder in Kurzform: Deutscher Jurist\*innentag? Tut mir leid, ich kann Ihnen den Hinweis nicht ersparen, ich bin in eine Familie kämpferischer Feministinnen hineingeboren worden.

Am 11. Juli 1922 – vor nunmehr hundert Jahren – wurde das „Gesetz über die Zulassung der Frauen zu den Ämtern und Berufen in der Rechtspflege erlassen“. Mit diesem Gesetz wurde den Frauen der Zugang zum Staatsexamen und schließlich zu den juristischen Berufen gewährt. Aus unserer heutigen Sicht eine Selbstverständ-

lichkeit, damals eine hart erkämpfte Reform. In den 12 Jahren der Nazi-Diktatur wurden die wenigen Frauen, die in der Zwischenzeit ihre Berufstätigkeit in der Justiz gestartet hatten, wieder aus diesen Berufen herausgedrängt. Aber auch in der Bundesrepublik brauchte es noch viele Jahre, bis Frauen auch in höhere Hierarchiestufen wie die einer Gerichtspräsidentin gelangten.

Heute sind Frauen in der Justiz selbstverständlich und stellen in manchen Berufen im Eingangsamt sogar die Mehrheit. Auch in Führungspositionen finden sich immer mehr Frauen. Aber seien wir ehrlich: Ihr Anteil an den Führungspositionen entspricht nicht annähernd ihrem Anteil in der Bevölkerung. In Nordrhein-Westfalen haben wir uns vorgenommen, das zu ändern.

Das Thema Diversität umfasst aber mehr als nur das ausgewogene Verhältnis zwischen Frauen und Männern auf allen Hierarchiestufen. Es geht auch um Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, Menschen mit und ohne Behinderung und Menschen jedweder geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung.

Unsere Gesellschaft war schon immer vielfältig, es ist nur nicht allen aufgefallen. In den letzten Jahren und Jahrzehnten haben sich gesellschaftliche Gruppen, die sich nicht als gleichbehandelt empfunden haben, immer deutlicher zu Wort gemeldet und ihre Rechte und Ansprüche geltend gemacht. Ich erinnere beispielhaft an die Frauen-Bewegung und die Schwulen-und-Lesben-Bewegung. Jetzt sehen – fast – alle Menschen, dass unsere Gesellschaft divers ist und immer mehr begreifen, dass dies auch ein Vorteil für unsere Gesellschaft ist. Die Sichtbarkeit früher diskriminierter und marginalisierter Gruppen hat zugenommen, was wir nicht nur an Veranstaltungen wie dem Christopher-Street-Day oder der Festveranstaltung von Bundesjustizministerium und Deutschem Juristinnenbund zu der eingangs erwähnten Zulassung von Frauen zu den juristischen Berufen sehen können.

Was hat das nun mit der Justiz zu tun? Die Justiz muss sich am Menschen orientieren. Sie muss alle Menschen ohne Vorbehalte in den Blick nehmen, und das heißt nichts anderes als die gesamte vielfältige und bunte Gesellschaft. Deswegen trägt die Justitia eine Binde über ihren Augen. Ich bin davon überzeugt, dass dies nur gelingen kann, wenn die Justiz auch diese Vielfältigkeit abbildet.

Heißt das nun, werden Kritiker möglicherweise fragen, dass demnächst nur noch Frauen über Frauen Recht sprechen sollen, Menschen mit Behinderung über andere Menschen mit Behinderung? Natürlich nicht. Natürlich soll ein Mann wie ich gegenüber Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und Transmännern Recht sprechen können. Es geht mir um etwas Anderes: Für den internen Austausch der Meinungen, für den Diskurs untereinander in Kammern, Senaten, Dezernaten und anderen Arbeitsteams brauchen wir notwendigerweise nicht nur unterschiedliche Meinungen, sondern auch unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungshorizonte. Und dieses Ziel erreichen wir nur, wenn unsere Justizeinrichtungen divers zusammengesetzt sind.

Ich habe das vor kurzem noch einmal ganz persönlich erfahren können, als ich mich mit engagierten Menschen aus migrantischen Vereinen und Organisationen über erlebte Diskriminierungen unterhalten habe. Ich habe diese Erfahrungen selbst nicht gemacht und ich kann sie in diesem Land auch gar nicht machen. Die Erfahrungen meiner Gesprächspartner\*innen erweitern meinen

Horizont und sensibilisieren mich bei meiner Arbeit. Dasselbe werden Sie vielleicht auch schon selbst erlebt haben. Und genau diesen Effekt erwarte ich mir von einer stärkeren Diversität.

Ein Weiteres kommt hinzu: Eine Justiz, die die Diversität der Gesellschaft abbildet, trägt entscheidend auch zur Vertrauensbildung bei. Wieso?, werden wieder Kritiker einwenden. Die Justiz genießt doch hohes Ansehen, die Bürgerinnen und Bürger haben großes Vertrauen. Ja und nein. Auf einer Veranstaltung vor einigen Wochen im Oberlandesgericht Köln zum Thema Diskriminierungsfreie Justiz, haben wir uns darüber ausgetauscht, dass viele Menschen aus der LSBTIQ+-Community, die Opfer von Hass- und Gewaltkriminalität werden, keine Anzeige erstatten oder sich nicht als Zeuginnen melden. Unter anderem auch weil sie Angst vor einer weiteren Diskriminierung durch staatliche Stellen haben oder nicht darauf vertrauen, dass wir ihre Rechte und ihre Belange mit demselben Nachdruck verfolgen wie die anderer Menschen. Das können wir nicht hinnehmen. Jeder Mensch in unserem Land sollte Vertrauen in staatliche Stellen – und also auch in die Justiz – haben. Jeder Mensch sollte wissen, dass wir dem Schutz seiner Rechtsgüter dienen, unabhängig von seinem Geschlecht, seiner Herkunft und unabhängig davon, wen jemand liebt.

Und keine Sorgen, liebe mittelalte weiße Männer: Auch für uns wird noch Platz sein in einer diversen Justiz. Wir werden uns den Platz nur noch mehr mit anderen teilen.

Wenn die Justiz die Diversität der Gesellschaft in ihren Reihen widerspiegelt, verspreche ich mir davon, dass wir noch mehr Vertrauen aufbauen können. Wenn Menschen sehen, dass Menschen wie sie auch in der Justiz arbeiten und Recht sprechen, werden sie den Mut haben, sich mit ihren Anliegen vertrauenvoll an uns zu wenden.

Ich hoffe, Ihnen deutlich gemacht zu haben, dass Diversität für mich kein Hinterherlaufen hinter irgendeinem Zeitgeist ist oder gar eine Methode mit vermeintlicher Wokeness den Profit – sprich steigende Einstellungszahlen – zu steigern. Die Frage der Diversität ist für mich letztendlich in gesellschaftlicher Hinsicht eine Frage der Gerechtigkeit, nämlich speziell der Teilhabegerechtigkeit. Und damit sind wir beim Kern der Justiz angelangt, die immerwährende Suche nach Gerechtigkeit.

Was ich damit sagen will? Für mich ist es keine Frage, ob ich das Thema Diversität aufgreifen will. Es ist keine Frage des „nice to have“. Dann könnte man sofort einwenden: Gibt es denn nichts Wichtigeres für einen Minister, als sich um die Diversität zu kümmern? Angesichts von Inflation, Pandemie, Energiekrise und einem Krieg in unmittelbarer europäischer Nachbarschaft?

Es gibt vieles Wichtige, um das wir uns kümmern müssen, keine Frage. Aber deswegen eine Kernfrage der Gerechtigkeit, nämlich das der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, zu vernachlässigen? Das sehe ich gerade als Jurist anders. Als Justiz sind wir meiner Meinung nach besonders gefordert. Gerade auch, weil das Vertrauen in die Justiz vor allem auch ein Vertrauen in die bei uns tätigen Personen ist.

Was ist zu tun? Wir müssen uns kritisch fragen: Welche Hürden gibt es, die Menschen aus bestimmten Gruppen der Gesellschaft daran hindern, in die Justiz einzutreten? Wir müssen diese Hürden identifizieren und Stück für Stück abbauen.

Wir werden prüfen, inwieweit wir unsere Nachwuchswerbung noch genauer auf die unterschiedlichen Zielgruppen ausrichten. Wir müssen das Arbeitsumfeld entsprechend gestalten, um zum Beispiel Müttern und Vätern zu signalisieren, dass man Familie und eine Karriere in der Justiz miteinander verbinden kann. Wir müssen dafür sorgen, dass unsere Führungskräfte auch über Kompetenzen im Thema Diversität verfügen. Wir müssen eine breite Akzeptanz für dieses Thema schaffen sowie die Bereitschaft, sich hiermit auseinanderzusetzen. Wir müssen auch unsere Prüfungskommissionen divers aufstellen, also z. Bsp. aktuell mehr Frauen für die Tätigkeit als Prüferin gewinnen.

Eine positive Einstellung zur Diversität in der Justiz können wir nicht von oben herab verordnen. Aber wir können sie vorleben. Wenn die Führungskräfte zeigen, dass ihnen das Thema wichtig ist, und sich engagieren, dann hat das eine nicht zu unterschätzende Vorbildwirkung. Eine Kultur des Willkommens für alle Gruppen der Gesellschaft braucht engagierte Fürstreiter in allen Hierarchiestufen.

Und genau deswegen, wegen dieser Vorbildwirkung, habe ich als verantwortlicher Minister der Justiz heute zu Ihnen über dieses Thema gesprochen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

---

## **Empfehlen sich Regelungen zur Sicherung der Unabhängigkeit der Justiz bei der Besetzung von Richterpositionen?**

### **Bericht über die Fachabteilung Justiz beim 73. Deutschen Juristentag in Bonn, 21. bis 23. September 2022**

#### **Dr. Stefanie Killinger**

Präsidentin des VG Göttingen, djb-Mitglied der Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung

#### **Dr. Marianne Czisnik**

Juristin bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien, djb-Mitglied der Kommission Verfassungsrecht, öffentliches Recht, Gleichstellung

Aus frauenpolitischer Sicht sind die Beschlüsse der Fachabteilung Justiz ein voller Erfolg, weil sie sich mit vielen Forderungen des djb decken. Sie betreffen vor allem ein transparentes, vorhersehbares Verfahren bei der Einstellung von Richter\*innen wie bei der Beförderungsentscheidung.

Die Mehrheit der teilnehmenden Praktiker\*innen wollte sich auf Änderungen des bestehenden Systems der Stellenbesetzung in der Justiz konzentrieren. Der Vorschlag der Referentin Prof. Dr. Anne Sanders (Bielefeld), einen von der Ministerialverwaltung losgelösten Justizverwaltungsrat nach dem Vorbild vieler europäischer Länder einzurichten, fand entsprechend keine Mehrheit.

Die Debatte konzentrierte sich stattdessen auf in der Umsetzung aussichtsreichere, dafür aber kleinteilige Verfahrensvorschläge, die insbesondere auf Objektivierung abzielen. Statt einer Personalauswahl nach dem „Ähnlichkeitsprinzip“ soll Leistung anhand von Anforderungsprofilen bemessen werden, sowohl bei

der Ersternennung von Richter\*innen als auch für Beförderungsämter. Auch sollen Anforderungen und Beurteilungsmerkmale normativ festgelegt werden. Das Gewicht von Regelbeurteilungen und regelmäßigen Personalentwicklungsgesprächen wird betont. Beförderungsentscheidungen sollen aufgrund von aktuellen dienstlichen Beurteilungen erfolgen, die auch die tatsächlichen Erkenntnisgrundlagen der Beurteilung offenlegen. Hierzu konnten wir zwei im Namen des djb abgegebene Änderungsvorschläge durchsetzen.

In den Beschlüssen zur Wahl von Bundesrichter\*innen gewinnt die Eindämmung des politischen Einflusses größeres Gewicht. Die Stellen sollen ausgeschrieben werden; das Verfahren soll dokumentiert werden und auch für die Öffentlichkeit transparent sein. Für das Entscheidungsgremium soll es einen Besetzungsvorschlag mit Begründung zur Eignung geben. Schließlich sollen die Gleichstellungsbeauftragten – ein weiterer unserer erfolgreichen Änderungsanträge – der jeweils zuständigen Bundesministerien mitwirken.

Wir wünschen den Beschlüssen des djt gerade in den Landesjustizverwaltungen im Interesse der (angehenden) Richterinnen viel Erfolg!

#### **djb-Pressemitteilung 22-26 vom 21. September 2022: Eine unabhängige Justiz braucht Diskriminierungsfreiheit – Anlässlich des 73. Deutschen Juristentags ruft der djb dazu auf, diskriminierende Mechanismen zu überwinden**

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) fordert weitere Anstrengungen zur Förderung von Chancengleichheit und Transparenz in der Justiz. Im Vorfeld des 73. Deutschen Juristentags (djt) in Bonn, der vom 21. bis 23. September 2022 stattfindet, ruft der djb dazu auf, diskriminierende Mechanismen auf den Karrierepfaden in der Justiz zu überwinden. Anlass ist eine geplante Diskussion beim djt zu möglichen Regelungen zur Sicherung der Unabhängigkeit der Justiz bei der Besetzung von Richter\*innenpositionen.

„Diskriminierungsfreiheit ist wesentliches Element einer unabhängigen Justiz. Der Gesetzgeber ist gefordert, die Voraussetzung für ein gleichberechtigtes berufliches Fortkommen von Frauen zu schaffen.“, fordert die Präsidentin des djb Prof. Dr. Maria Wersig. Zentral für die Auswahlentscheidung sind dienstliche Beurteilungen. Zugleich zeigen Untersuchungen in vermeintlich geschlechterneutral angelegten Beförderungssystemen eine Ungleichbehandlung von Frauen auf, die trotz gleich guter Einstiegsleistungen bei Beurteilungen vielfach schwächer als ihre männlichen Konkurrenten abschneiden. „Nach Überzeugung des djb sind Transparenz und klare rechtliche Vorgaben für dienstliche Beurteilungen essenziell für eine diskriminierungsfreie Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG und damit für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Beförderungen in der Justiz. Darüber hinaus kommt Erprobungen für Beförderungen in der Justiz erhebliche Bedeutung zu. Hier gilt es, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinzuwirken.“

Im Mai hat der djb in einer Stellungnahme<sup>1</sup> die Pläne in Nordrhein-Westfalen begrüßt, nach Verabschiedung des „Gesetzes zur

Umsetzung des Rechtssatzvorberhalts bei dienstlichen Beurteilungen in der Justiz“ die Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen der Richter\*innen und Staatsanwält\*innen und für Erprobungen zu überarbeiten und auf eine neue rechtliche Grundlage zu stellen. Der djb hat dazu konkrete Vorschläge gemacht. Zuvor hatte der djb bereits zu Bestrebungen in Berlin Stellung genommen.

In Hinblick auf die Berufung von Richter\*innen an die obersten Bundesgerichte wurde das Wahlverfahren mehrfach vom djb kritisiert und eine paritätische Berücksichtigung von Frauen und Männern bereits auf der Vorschlagsliste gefordert.

---

#### **Altersvorsorge und Demografie – Bericht über die Fachabteilung Arbeits- und Sozialrecht beim 73. Deutschen Juristentag**

**Dr. Andrea Bindig**

Richterin am Landessozialgericht, derzeit Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundesverfassungsgericht, djb-Mitglied der Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich, Göttingen

Bei dem diesjährigen 73. Deutschen Juristentag beschäftigte sich die Fachabteilung „Arbeits- und Sozialrecht“ mit den Herausforderungen der Altersvorsorge im Spiegel der demografischen Entwicklung. Die Kommission „Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich“ des djb brachte sich durch eine Stellungnahme und vor Ort in die Diskussion ein. Die Diskussion unter den Teilnehmenden fiel insgesamt sehr verhalten aus. Gleichstellungsthemen spielten so gut wie keine Rolle. Dabei hatte das Tagungsprogramm im Vorfeld die existentielle Bedeutung der Alterssicherung betont, hatte die niedrigen Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor allem von Frauen zahlenmäßig konkretisiert und hatte resümiert, dass die erhoffte Breitenwirkung betrieblicher und privater Altersvorsorge als weitere Säulen der Altersvorsorge bisher ausgeblieben sei. Dies hätte genügend Anlass gegeben, grundsätzlich über dahinterstehende Ursachen, den arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Handlungsbedarf und das zukünftige Verhältnis der drei Säulen der Alterssicherung – gesetzlich, betrieblich und privat – zu debattieren und hiervon ausgehend den gesetzgeberischen Reformbedarf zu formulieren. Der djb hat sich zu Wort gemeldet und vor allem den verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG hervorgehoben und betont, dass das Ziel einer angemessenen Alterssicherung zuvörderst eine öffentliche Aufgabe sei und dass die betriebliche und die private Altersvorsorge derzeit weder den verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrag noch die Erwerbsbiografien von Frauen zureichend berücksichtigen dürfte. Das wurde zwar journalistisch aufgegriffen,<sup>1</sup> von der Abteilung aber im Ergebnis nicht. So ergab die abschließende Abstimmung weitgehend Einigkeit, insbesondere über: die Erhöhung des Renteneintrittsalters; den Einbezug selbstständig tätiger Personen – ohne

<sup>1</sup> Vgl. Schlicker, Marie-Luise, „Wir haben keine Revolution beschlossen“, libra-rechtsbriefing, 27.09.2022, online: <https://www.libra-rechtsbriefing.de/L/keine-revolution/> (Zugriff: 02.11.2022).

1 <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st22-08>

Mitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk – in die gesetzliche Rentenversicherung; die bessere Koordinierung der berufsständischen Versorgungswerke und der Beamtenversorgung mit der gesetzlichen Rentenversicherung; den weiteren Ausbau der privaten Vorsorge, die auf transparente, einfach verständliche Vorsorgeprodukte fokussiert werden solle, mit staatlicher Förderung bei Geringverdienenden und Familien; sowie die Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells im Hinblick auf mehr Flexibilität und die Präzisierung der Reichweite der Beteiligung der Tarifvertragsparteien. Ob der Gesetzgeber diese Beschlüsse aufgreifen wird, bleibt abzuwarten. Sie sind auf der Homepage des Deutschen Juristentages abrufbar.<sup>2</sup> Gleichstellungspolitische Impulse gehen von ihnen wohl nicht aus. Die Beschlüsse zeigen jedenfalls den Umfang und die Komplexität des Themas eindrücklich auf. Umso bedauerlicher war es, dass die Abteilung vorzeitig endete. Genügend Zeit dafür, die vom djb eingebrachten Themen zu diskutieren, hätte es gegeben.

### **Stellungnahme des djb vom 21.09.2022 im Rahmen der arbeits- und sozialrechtlichen Abteilung des 73. Deutschen Juristentages, 21.–23. September 2022, Bonn**

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Thema „Altersvorsorge und Demographie – Herausforderungen und Regelungsbedarf“ der arbeits- und sozialrechtlichen Abteilung des 73. Deutschen Juristentages (djt).

#### **I. Ausgangspunkt: Alterssicherung und Teilhabe am Erwerbsleben**

Aufgeworfen ist die zentrale Frage nach der Zukunft der Alterssicherung. Bezugspunkte sind die drei Säulen der Altersvorsorge: die gesetzliche Rentenversicherung, die betriebliche und die private Altersvorsorge. Es geht um die Sicherstellung eines angemessenen Lebensunterhalts im Alter und die ihr zugrundeliegende Lastenverteilung. Beides wird durch die demografische Entwicklung bestimmt, weil sich das zahlenmäßige Verhältnis zwischen den Beitragszahlenden und den Altersrentenbeziehenden verändert. Der djb vervollständigt diese Betrachtung aus gleichstellungsrechtlicher Sicht:

Wird der Begriff der demografischen Entwicklung in den Zusammenhang zur Alterssicherung gestellt, impliziert er nicht nur quantitative Herausforderungen. Einzuberechnen sind auch qualitative Entwicklungen. Entscheidend ist, wie der „dēmos“ am System der Alterssicherung teilhat. Für die einzelne Person ist eine möglichst durchgängige Erwerbsbiografie bis zur Regelaltersrente bei einem ausreichend hohen – versicherten – Einkommen die wichtigste Voraussetzung für eine auskömmliche Altersversorgung in allen drei Säulen. Zugleich sorgt ein Arbeitsmarkt mit einer hohen sozialversicherungspflichtigen Erwerbsbeteiligung dafür, dass die Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung stabil bleiben.<sup>3</sup> Es geht also um diejenigen Personen, die in das System der Alterssicherung einzahlen und aus ihm Leistungen empfangen. Statistisch betrachtet sind das zur Hälfte Frauen. Ihre aus Erwerbsarbeit folgende Alterssicherung ist jedoch unzureichend. Beleg dafür sind die von der arbeits- und sozialrechtlichen Abteilung

des 73. djt genannten durchschnittlich gezahlten Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung für 2021. Die durchschnittliche Rente für Männer (1179 Euro) und für Frauen (801 Euro) weicht von der sogenannten Standardrente (1538,55 Euro) nicht nur marginal, sondern erheblich ab. Im Verhältnis liegt die Rentenhöhe der Frauen auch offenkundig unter der der Männer. Die Ursachen hierfür liegen vor allem in den Unterschieden der Erwerbsbiografie: bei Berufswahl, Entlohnung, Arbeitszeit und Aufteilung von Sorgearbeit. Der Gesetzgeber muss deshalb auf beiden Feldern – der Arbeitsmarkt- und der Rentenpolitik – handeln.

#### **II. Verfassungsrechtlicher Gleichstellungsauftrag – Art. 3 Abs. 2 GG**

Welche gesetzgeberischen Maßnahmen erforderlich sind, betrifft verfassungsrechtlich nicht allein das richtige Verhältnis zwischen Beitrag und Rente, also der Beitragsäquivalenz. Der Gesetzgeber muss ebenso das verfassungsrechtliche Gebot des Art. 3 Abs. 2 GG beachten – Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Art. 3 Abs. 2 GG wurde vor knapp 30 Jahren durch einen Satz 2 ergänzt: Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Bereits zur alten Verfassungsrechtslage im Jahr 1992 betonte der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts in seiner Entscheidung zum Nachtarbeitsverbot, dass Art. 3 Abs. 2 GG für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchsetzen will und auf eine Angleichung der Lebensverhältnisse zielt. Frauen müssen die gleichen Erwerbschancen haben wie Männer. Überkommene Rollenverteilungen, die zu einer höheren Belastung oder sonstigen Nachteilen für Frauen führen, dürfen durch staatliche Maßnahmen nicht verfestigt werden. Faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, dürfen wegen des Gleichberechtigungsgebots des Art. 3 Abs. 2 GG durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden.<sup>4</sup> Dies wiederholt und verfestigt der Erste Senat im Jahr 2003 in seiner Entscheidung zum Mutterschaftsgeld II, nun unter Bezug auf Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG.<sup>5</sup>

In der jüngsten Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts dazu, dass Eltern bei den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung im Verhältnis zur Anzahl der von ihnen betreuten Kinder nicht entlastet werden müssen, weil innerhalb des Systems mit den zeitlich befristeten Kindererziehungs- und Kinderberücksichtigungszeiten ein hinreichender Ausgleich von Nachteilen gegenüber Versicherten ohne Kinder erfolge, erwähnt der Senat den Gleichstellungsauftrag ebenfalls. Er bezieht diesen zwar nicht unmittelbar auf die Rentenversicherung, sondern auf die „abseits des Rentenrechts“ ergriffenen Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Steigerung der Erwerbsquote und des Erwerbsumfangs insbesondere bei Müttern.<sup>6</sup> Den Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit und Ausgestaltung der Rentenversicherung zum Ausgleich geschlechts-

2 <https://djt.de/wp-content/uploads/2022/09/Beschluesse.pdf>

3 Vgl. Bericht der Kommission Verlässlicher Generationenvertrag, Band I – Empfehlungen, März 2020, S. 105.

4 BVerfGE 85, 191 <207>.

5 BVerfGE 109, 64 <89>.

6 BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 7. April 2022 – 1 BvL 3/18, 1 BvR 717/16, 1 BvR 2257/16, 1 BvR 2824/17 –, Rn. 358 – bverfg.de.

bedingter Nachteile stellt die Entscheidung dennoch her: Denn ohne das rentenrechtliche Instrument der Kindererziehungszeit müssten Versicherte, die ihre Erwerbsarbeit wegen der Kindererziehung reduzieren, das damit entstehende rentenrechtliche Sicherungsdefizit mit eigenen Beiträgen zum Aufbau von Rentenanwartschaften kompensieren.<sup>7</sup> Und zwar in Höhe des am rentenrechtlichen Durchschnittseinkommens bemessenen Entgeltpunktes, der bei der Anrechnung von Kindererziehungszeiten zugrunde gelegt wird. Eltern und hier insbesondere Frauen müssten also eine ausreichende Anwartschaft anderweitig „teuer“ erwerben.<sup>8</sup> Damit verdeutlicht die Entscheidung gerade das gleichstellungspolitische Dilemma in der Rentenversicherung: Im Durchschnitt erreichen Frauen in West und Ost und auch Männer in den neuen Bundesländern das rentenrechtliche Durchschnittseinkommen<sup>9</sup> nicht.<sup>10</sup> Das Bundesverfassungsgericht betont mit Blick auf die Kindererziehung ausdrücklich, dass in der Lebenswirklichkeit typischerweise Frauen die Opportunitätskosten der Kindererziehung tragen, also nicht oder nur in geringem Umfang Einkommen aus Erwerbsarbeit erzielen und ihnen Karrierechancen entgehen. Dies lasse sich im Verlauf der Erwerbsbiografie kaum mehr kompensieren und führe regelhaft zu einer geringeren Altersversorgung.<sup>11</sup>

### **III. Gesetzgebung: Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik geschlechtergerecht gestalten; Alterssicherung ist öffentliche Aufgabe**

Nach Auffassung des djb folgt aus dem Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes der Auftrag an den Gesetzgeber, die Alterssicherung im Sinne einer geschlechtergerechten Teilhabe sowohl bei Arbeitsmarkt als auch Rente zu gestalten. Maßnahmen, die ausschließlich die Finanzierbarkeit des Rentensystems betreffen, greifen zu kurz. Es geht vielmehr um eine weitere Steigerung der Erwerbsquote und um eine qualitative Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Dies betrifft das Arbeitszeitvolumen<sup>12</sup> und die Höhe ihrer Einkommen.<sup>13</sup> Damit wird die gesetzliche Rentenversicherung gestärkt, also das beitragsfinanzierte Umlagesystem. Sie ist in der Lebenswirklichkeit der Menschen ohnehin das wichtigste Alterssicherungssystem,<sup>14</sup> ungeachtet dessen, dass sie mit Vertrauensverlusten zu kämpfen hat.<sup>15</sup>

Dagegen besteht mit der Verlagerung der Alterssicherung auf betriebliche und private Vorsorgearten das Risiko, dass Frauen schlechter gestellt werden. Sie berücksichtigen Sorgearbeit weniger und hier fehlen flächendeckende solidarische Elemente.<sup>16</sup> Die Alterssicherung hängt dadurch noch stärker von der Wahl des Berufs, von Tarifbindung und von der Größe des Unternehmens bezogen auf arbeitgeberseitige Angebote der betrieblichen Altersversorgung ab.<sup>17</sup> Den wirtschaftlichen Wert von Sorgearbeit berücksichtigen in der privaten Altersvorsorge nur die sog. Riester-Verträge. Hinzu kommen die Risiken der Kapitalmarktentwicklung bei der kapitalgedeckten privaten Altersvorsorge, die bislang privat zu schultern sind.<sup>18</sup> Die Absicherung in der zweiten und dritten Säule lohnt sich vor allem durch die steuerliche Förderung. Sie begünstigt gutverdienende Beschäftigte, zu denen Frauen seltener zählen als Männer.<sup>19</sup> Offen ist, ob die Reform des Betriebsrentenstärkungsgesetzes tatsächlich zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in

frauentypischen Branchen und kleinen Betrieben beiträgt und auch Beschäftigte mit geringen Einkommen erreicht.

Welche Zukunft die drei Säulen der Alterssicherung haben, wird vielfach diskutiert: Der Vorschlag der Soli-Rente-Plus beruht auf zusätzlichen Beiträgen in die gesetzliche Rentenversicherung.<sup>20</sup> Dagegen nimmt das Modell einer gewichteten Rentenformel<sup>21</sup> eine generell nur reduzierte Alterssicherung über die gesetzliche Rentenversicherung an. Sie soll primär der Vermeidung von Altersarmut dienen. Gestärkt werden die betriebliche und private Alterssicherung. Andere Modelle schlagen die Einbeziehung von Stundenlöhnen in die Rentenberechnung vor, um insbesondere Frauen in Teilzeit besserzustellen.<sup>22</sup>

Aus Sicht des djb muss Alterssicherung jedenfalls zuvörderst eine öffentliche Aufgabe bleiben. Gesetzgeberisches Handeln, das auf eine weitere Vertiefung der Unterscheidung der Alterssicherung in öffentlich und privat gerichtet ist, lehnt der djb ab. Denn sie begünstigt strukturelle Diskriminierung, gegen die Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG gerade streitet.<sup>23</sup>

7 BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 7. April 2022 – 1 BvL 3/18, 1 BvR 717/16, 1 BvR 2257/16, 1 BvR 2824/17 –, Rn. 349 – bverfg.de.

8 Vgl. Spellbrink, jurisPR-SozR 15/2022 Anm. 1, C. VIII.

9 Vgl. Anlage 1 zu § 63 Abs. 2 SGB VI sowie jeweils § 1 Abs. 1, Abs. 2 Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung der Jahre 2021 und 2022: Das vorläufige Durchschnittsentgelt für das Jahr 2022 beträgt 38.901 Euro, für 2021 vorläufig 41.541 Euro. Für 2020 beträgt es 39.167 Euro, für 2019 39.301 Euro.

10 Dieser Rückschluss dürfte aus den statistischen Angaben der Deutschen Rentenversicherung zu Entgelten aus versicherungspflichtiger Beschäftigung und der statistischen Erfassung der durchschnittlichen Entgeltpunkte bezogen auf das Jahr 2019 gezogen werden können: Deutsche Rentenversicherung, Versichertenbericht 2021, Oktober 2021, S. 74 f., 91: In 2019 liegen die Entgelte von Frauen (West) bei hochgerechnet 28.320 Euro, bei Frauen (Ost) bei 26.529 Euro, bei Männern (Ost) bei 30.217 Euro, bei Männern (West) bei 40.372 Euro.

11 BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 7. April 2022 – 1 BvL 3/18, 1 BvR 717/16, 1 BvR 2257/16, 1 BvR 2824/17 –, Rn. 258 f. – bverfg.de.

12 Vgl. Feld/Nientiedt, Reformbedarf im System der Alterssicherung, Walter Eucken Institut Freiburg i. Br., Juni 2020, S. 16.

13 Das damalige Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) zeigte 2018 auf, dass das Erwerbspersonenpotential der Frauen die Effekte des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt abmildern könne: BMWi, Demografischer Wandel und das Erwerbspersonenpotential von Frauen, Monatsbericht 9/2018, S. 4 ff.

14 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 572/Z Alterssicherung in Deutschland 2019 (ASID 2019) – Zusammenfassender Bericht, März 2021, S. 25, 29; vgl. auch den Alterssicherungsbericht 2020: BT-Drucks. 19/24926, S. 59 ff.

15 Vgl. von Koppenfels-Spies, NZS 2021, 632.

16 Vgl. Frommert, Deutsche Rentenversicherung 2020, S. 211 ff.

17 Vgl. Bericht der Kommission Verlässlicher Generationenvertrag, Band I – Empfehlungen, März 2020, S. 113 f.; Alterssicherungsbericht 2020: BT-Drucks. 19/24926, S. 127 f. unter Beachtung der Wirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes.

18 Vgl. Roßbach, NZS 2021, S. 624 ff., 628.

19 Vgl. Spangenberg, Deutsche Rentenversicherung 2020, S. 256 ff., 258 ff.

20 Vgl. Urban, Soziale Sicherheit 5/2022, S. 201 ff.

21 Vgl. Steinmeyer, Gutachten 73. dt., Ergänzungsband, 2022, I/B115 ff., B128 f. Dieses setzt bei Unterschieden im Erwerbseinkommen an und zielt auf die Vermeidung von Altersarmut. Einkommensteile sollen auf Basis eines fiktiven Vollzeitentgelts bis zu einer bestimmten Grenze höher gewichtet werden als darüberhinausgehende Einkommensteile.

22 BMWi, Vorschläge für eine Reform der gesetzlichen Rentenversicherung – Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim BMWi, Mai 2021, S. 37.

23 Vgl. Baer/Markard, in: vMangoldt/Klein/Starck, GG, 7. Auflage 2018, Art. 3 Absätze 2 und 3, Rn. 368.

#### **IV. Arbeitsmarktpolitische Empfehlungen**

Die arbeitsmarktpolitischen Empfehlungen des djb orientieren sich an den Ursachen für eine ungenügende Alterssicherung von Frauen. Dies sind vor allem: Einkommensverluste durch sorgebedingte Erwerbs einschränkungen und -unterbrechungen, geringere Einkommen in typischen Frauenberufen (zum Beispiel soziale Dienstleistungen), unterschiedliche Formen der Beschäftigung (mehr Teil- als Vollzeit, Minijobs) und der Umstand, dass Frauen seltener Führungspositionen erreichen („gläserne Decke“)<sup>24</sup> sowie Entgeltdiskriminierung.<sup>25</sup> Im Jahr 2019 verdienten Frauen im Bundesdurchschnitt 20 Prozent weniger als Männer bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst (Gender Pay Gap), im Jahr 2021 waren es immer noch 18 Prozent.<sup>26</sup> Setzt man vergleichbare Strukturen bei der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen voraus, betrug der Verdienstabstand 2014 rund 6 Prozent (bereinigter Gender Pay Gap). Die Unterschiede bei den Alterssicherungseinkommen sind noch gravierender: Im Jahr 2015 erhielten Frauen um 53 Prozent geringere eigene Alterssicherungseinkommen als Männer (Gender Pension Gap).<sup>27</sup>

Der djb fordert deshalb, Anreize für Erwerbstätigkeit und Vollzeitarbeit von Frauen zu setzen, die entgegenstehenden Anreize abzubauen, Erwerbsmöglichkeiten zu verbessern und den Gender Pay Gap zu schließen:<sup>28</sup>

1. Anreize im Sozial- und Steuerrecht, die Frauen faktisch in die Rolle der Zuverdienerinnen drängen, müssen abgebaut werden. Dazu zählt insbesondere das Ehegattensplitting, die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung und die steuer- und sozialrechtliche Privilegierung von Minijobs. Eine Steuergutschrift, die die finanziellen Belastungen der Sozialversicherungsbeiträge bei Menschen mit geringen Einkommen ausgleicht, die kaum von steuerlichen Entlastungen profitieren, bietet einen Anreiz, erwerbstätig zu bleiben und Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen.<sup>29</sup>
2. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss verbessert werden. Das betrifft die paritätische Verteilung von Sorgearbeit durch Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld, die Stärkung des Kündigungsschutzes nach der Eltern- oder Pflegezeit sowie die Schaffung der notwendigen Infrastruktur für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen.
3. Zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit bedarf es der wirksamen Durchsetzung einer gesetzlich verankerten Transparenzpflicht, etwa durch die Einführung eines Verbandsklagerechts. Arbeitgeber haben die Pflicht, betriebliche Entgeltsysteme nach einem definierten Verfahren zu überprüfen.
4. Der djb fordert ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Es verpflichtet sowohl große als auch kleine und mittlere Unternehmen, diskriminierende Gehalts-, Personal- und Arbeitszeitstrukturen zu erkennen, deren Gründe zu analysieren und schließlich Veränderungspotenzial zu ermitteln und auszuschöpfen.<sup>30</sup>
5. Der djb fordert ein Wahlarbeitszeitgesetz, um die herkömmliche Unterscheidung zwischen vorherrschender Vollzeitarbeit und als ein Minus verstandener Teilzeitarbeit zu überwinden.<sup>31</sup>

6. Schließlich sind Gesetzesvorhaben und gesetzgeberische Maßnahmen verstärkt auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen, vor allem mit Blick auf den Abbau des Gender Pay Gap, zu prüfen und zu evaluieren.

#### **V. Rentenpolitische Empfehlungen**

Der djb setzt sich seit vielen Jahren für Reformen im Bereich der Alterssicherung ein. Zentrale Forderungen sind hier:<sup>32</sup>

1. Die Zukunft der gesetzlichen Rente darf nicht allein unter dem Gesichtspunkt der Finanzierbarkeit, sondern muss stärker unter Berücksichtigung der tatsächlichen Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern diskutiert und entwickelt werden. Sorgearbeit hat einen wirtschaftlichen Wert und muss als solcher auch in jedweder Form der Alterssicherung berücksichtigt werden.
2. Gesetzesvorhaben und gesetzgeberische Maßnahmen sind verstärkt auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen, insbesondere den Abbau des Gender Pension Gap, zu überprüfen und zu evaluieren. Zu überprüfen sind insbesondere die Auswirkungen der Verlagerung der Alterssicherung auf zusätzliche Formen der Altersvorsorge in der zweiten und dritten Säule für Frauen – inklusive der dafür aufgewendeten staatlichen Mittel. Dies umfasst eine Evaluation des Betriebsrentenstärkungsgesetzes im Hinblick auf den Anstieg von Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung in frauendominierten Branchen, kleinen Betrieben und Beschäftigten im unteren Einkommensbereich. Zu evaluieren ist auch, inwieweit Frau-

24 Vgl. Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend, 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Juli 2020, S. 70.

25 Frommert/Spangenberg, Deutsche Rentenversicherung 2020, S. 192 ff., 193.

26 Statistisches Bundesamt anlässlich des Equal Pay Day, Pressemitteilung Nr. 088 vom 7. März 2022, abrufbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22\\_088\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html).

27 Vgl. Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend, 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Juli 2020, S. 72.

28 Siehe djb, Frauenpolitische Forderungen zur Bundestagswahl 2021, S. 23 ff. – abrufbar unter <https://www.djb.de/wahlforderungen>.

29 Siehe zum Bereich der Minijobs die Stellungnahme des djb vom 7.2.2022 abrufbar unter <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st22-01?actbackPid=68&cHash=4f336c56b794de21d22ec7a467bf8a3f>; zudem zur Entlastung Alleinerziehender die Stellungnahme vom 20.6.2022 abrufbar unter <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/pm22-15?actbackPid=68&cHash=4f336c56b794de21d22ec7a467bf8a3f>

30 djb, Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft, Juli 2021 – abrufbar unter <https://www.djb.de/themen/gleichstellung-der-geschlechter-im-erwerbsleben>.

31 Siehe unter <https://www.djb.de/wahlarbeitszeit>.

32 Siehe insbesondere djb, Frauenpolitische Forderungen zur Bundestagswahl 2021, S. 23 ff., 33 ff. – abrufbar unter <https://www.djb.de/wahlforderungen>; Stellungnahme zur Grundrente vom 20.1.2020 abrufbar unter <https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st20-02> und Stellungnahme vom 22.1.2020 abrufbar unter <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/pm20-03>; Fachdialog djb – DRV: Geschlechtergerechte Reformen in der Alterssicherung, 29.11.2019 abrufbar unter <https://www.djb.de/termine/details/v191129> (die Tagungsbeiträge sind veröffentlicht in der Zeitschrift Deutschen Rentenversicherung, Jahrgang 2020 Heft 2; zur geschlechtergerechten Alterssicherung siehe die Pressemitteilung vom 7. Mai 2018 abrufbar unter <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/pm18-17>).

en bei der steuerlichen Förderung betrieblicher und privater Altersvorsorge benachteiligt werden. In der Alterssicherungs- und Steuerpolitik ist dann umzusteuern.

3. Die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sollte erweitert werden. Einzubeziehen sind von der Versicherungspflicht befreite Beschäftigte und selbständig Tätige einschließlich Personen in Minijobs ohne Befreiungsmöglichkeit sowie versicherungsfreie Personen (z.B. Beamte\*innen, Soldat\*innen, Richter\*innen). Gleichzeitig bedarf es einer gesetzlichen Initiative, um die entsprechenden Schnittstellen zwischen öffentlichem Recht, Arbeits- und Sozialrecht zu klären. Dies erleichtert weitere Reformmaßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung, beispielsweise eine gleich-

berechtigte Aufteilung von Anwartschaften während der Ehe und nicht nur im Fall der Scheidung.

4. Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ist nach Maßgabe der Ausweitung der Versicherungspflicht anzupassen.
5. Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder (§ 249 Abs. 1 SGB VI) sind in der gesetzlichen Rentenversicherung auf volle drei Jahre auszuweiten wie bereits bei nach 1992 geborenen Kindern.
6. In der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung sind soziale Elemente – insbesondere die Berücksichtigung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten – flächendeckend auszubauen.

DOI: 10.5771/1866-377X-2022-4-189

# Die Reform der §§ 5a, 5b des Deutschen Richtergesetzes und die daran anschließenden Reformbewegungen auf Länderebene

**Helene Evers, LL.M. (UCLA)**

Vorsitzende des Arbeitsstabs Ausbildung und Beruf, Referendarin im Bezirk des Oberlandesgerichts München

Der Arbeitsstab Ausbildung und Beruf im djb setzt sich für eine diskriminierungsfreie, kritische und politisch bewusste juristische Ausbildung ein. Seit Anfang des Jahres 2021 beschäftigen sich seine Mitglieder unter anderem mit der Reform des Deutschen Richtergesetzes und den daran anschließenden Reformen der juristischen Ausbildungsgesetze und -verordnungen auf Länderebene. Dieser Bericht stellt die Inhalte der Reformen dar und die Aktivitäten, mit denen der Arbeitsstab diese begleitet.

## A. Hintergrund des Deutschen Richtergesetzes

Seit dem Jahr 1961 regelt das Deutsche Richtergesetz (i.F. DRiG) die Rechtsstellung von Richter\*innen in der Bundesrepublik Deutschland. Im zweiten Abschnitt des ersten Teils (§§ 5-7) finden sich Bestimmungen, die die Befähigung zum Richteramt, also die juristische Ausbildung betreffen.

Während in der ursprünglichen Fassung nur der § 5 der juristischen Ausbildung selbst gewidmet war und sich auf knappe Regelungen zur Dauer des Studiums und zur Dauer und Stationen des Referendariats beschränkte, ist das Studium nun in einem eigenen § 5a mit vier Absätzen und der juristische Vorbereitungsdienst in einem eigenen § 5b mit sechs Absätzen geregelt. Der jeweils letzte Absatz beider Normen enthält eine Öffnungsklausel zugunsten ländesrechtlicher Regelungen. Hier fügen sich die Ausbildungsgesetze der Länder ein, die wiederum in den meisten Fällen durch Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen der Justizministerien, in der Regel in Zusammenarbeit mit den Justizprüfungsämtern, ergänzt werden.

## B. Überblick über die Reform im Bundesrecht

Noch während der vergangenen neunzehnten Legislaturperiode des Deutschen Bundestages widmete sich das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz unter Leitung von Ministerin *Christine Lambrecht* der Reform der §§ 5a, 5b DRiG. Die anschließend vom Deutschen Bundestag beschlossenen Änderungen wurden am 25. Juni 2021 im Bundesgesetzblatt verkündet.<sup>1</sup> Seit Anfang diesen Jahres reformieren die Länder nun ihrerseits Ausbildungsgesetze und -verordnungen nach den bundesrechtlichen Vorgaben. Die Änderungen betreffen drei Themenkomplexe, von denen zwei<sup>2</sup> in diesem Bericht beleuchtet werden sollen.

### I. Neue Studieninhalte, § 5a DRiG

Der erste Themenkomplex betrifft die Inhalte des Studiums. Diese wurden schon zum 01.01.2022 reformiert. Die Pflichtfächer des Zivil-, Straf- und Öffentlichen Rechts sollen nun nicht mehr nur mit ihren europarechtlichen Bezügen, den rechtswissenschaftlichen Methoden und den philosophischen, geschichtlichen und gesellschaftlichen Grundlagen vermittelt werden, sondern auch in Auseinandersetzung mit dem nationalsozialistischen Unrecht und dem Unrecht der SED-Diktatur, § 5a Abs. 2 S. 3 letzter Halbsatz.

Weiter sollen sich Studierende nun mit den ethischen Grundlagen des Rechts befassen und lernen, es kritisch zu reflektieren, § 5a Abs. 3 S. 1 n.F. Diese Neuerung tritt zu den schon vorhandenen Bestimmungen des Abs. 3 S. 1, der rechtsprechende und verwaltende Praxis sowie einen Strauß an Schlüsselqualifikationen zu Inhalten des Studiums erklärt.

1 BGBI. Jahrgang 2021 I Nr. 38, S. 2154 (2127).

2 Das elektronische Examen, das die Länder nun gem. § 5d Abs. 6 n.F. einführen können, soll hier außer Betracht bleiben.