

Berichte und Kommentare

Analyse von Stationszeugnissen*

Entstehung und Zielrichtung der Arbeit

Vom Februar 1973 bis Januar 1974 führten Hamburger Referendare auf eigene Initiative und in eigener Regie eine sozialwissenschaftliche Pflichtwahrheitsgemeinschaft durch. Mit dieser Veranstaltung wurde zum ersten Mal die Möglichkeit des § 41 der neuen JAO ausgeschöpft, der AG's mit ausschließlich sozialwissenschaftlichem Inhalt zuläßt.

Leitgedanke für die meisten Teilnehmer an dieser AG war, unsere Konfliktsituation in der Ausbildung uns selbst und anderen deutlich zu machen. Damit drängte sich auf, die zahlreichen Disziplinarverfahren des Jahres 1972 zu untersuchen. Wir kamen jedoch zu dem Ergebnis, daß diese Verfahren trotz ihrer Häufung in einer Phase, in der die wenigen fortschrittlichen Ansätze in den Ausbildungsordnungen durch eine »konzertierte Aktion« von Justizbehörde und OLG abgewürgt werden, für unsere Zielsetzung von zweitrangiger Bedeutung sind. Denn sie stellen lediglich die Notbremse für den seltenen Fall dar, daß die alltäglichen Unterdrückungsmittel in der Ausbildung versagen.

Wichtiger schien uns daher die Frage, woraus das Zaubermittel besteht, das binnen zwei Jahren selbst aus engagierten Studenten angepaßte Juristen macht. Für diese Metamorphose vom Menschen zum Juristen schienen uns die Stationszeugnisse ein wichtiger Katalysator zu sein. Wir versuchten daher eine Zeugnisanalyse mit dem Ziel, die Unterdrückung anhand der Zeugnisse sichtbar zu machen. Die JAO und die im Einvernehmen mit dem Oberlandesgerichtspräsidenten erlassenen internen Ausbildungsrichtlinien für die einzelnen Stationen ergaben keine hinreichenden Kriterien für unsere Untersuchung, so daß wir erst nach einer gründlichen Durchsicht der Zeugnisse zu folgenden Arbeitshypothesen kamen:

1. *Informationsfunktion* für verschiedene, vom Referendar nicht ohne weiteres überschaubare Adressatenkreise; für das Prüfungsamt, den Referendar, die potentiellen Arbeitgeber und den Verfassungsschutz.
2. *Disziplinierungs- und Warnfunktion*. Indem Verhaltensweisen und Ansichten des Referendars hervorgehoben und negativ bewertet werden, wird der Referendar zur Änderung oder Anpassung aufgefordert, »wenn er nicht anecken will« (Zitat aus einem Zeugnis). Zugleich wird der Referendar gegenüber den verschiedenen Adressaten »enttarnt«. Durch die Brandmarkung wird vor ihm gewarnt.
3. *Selektionsfunktion*. Schon in der Ausbildung, nicht erst in der Abschlußprüfung oder bei der Anstellung erfolgt die »Auslese« der für Justiz und Verwaltung erwünschten bzw. unerwünschten Kandidaten.

* Es handelt sich um Auszüge der Ergebnisse einer sozialwissenschaftlichen Arbeitsgemeinschaft für Referendare am Hanseatischen Oberlandesgericht Hamburg, die von einer Arbeitsgruppe nach Abschluß der AG zusammengestellt und in einer Broschüre veröffentlicht wurden. Mitglieder der Arbeitsgruppe waren: Bernhard Exss, Gisela Gebauer, Hans von Gleichenstein, Edgar Henning, Karl-Heinz Ohle, Klaus Sieveking, Joachim Thied, Hans-Helmut Thömen und Hedwig Vogel. Der vollständige Text kann für 3,- DM bei H.-H. Thömen 2 Hamburg 20, Wrangelstraße 22 angefordert werden.

4. *Legitimierungsfunktion* für den Ausbilder, der mit den Zeugnissen gegenüber Vorgesetzten ausweisen will, daß er den Referendar ausgebildet hat; zum anderen soll sich aus dem Zeugnisinhalt die Note begründen.

Struktur des Untersuchungsmaterials

Wir werteten 73 Zeugnisse nach einigen Determinanten aus, die im folgenden vorgestellt werden.

1. *Station*. Die verschiedenen Anforderungen in den Stationen wirken sich sowohl auf den Zeugnisinhalt als auch auf die Note aus. Weil über die Hälfte der Beteiligten erst wenige Zeugnisse hatten, konnten wir keine gleichmäßige Zahl für alle Stationen erhalten. Auszählergebnisse: Amtsgericht (35), Landgericht (10), Rechtsanwalt (4), Verwaltung (8), Arbeitsgemeinschaften (7) und sonstige (7).

2. *Geschlecht des Beurteilten und des Ausbilders*. Zeugnisse erhielten wir von 6 weiblichen und 10 männlichen Referendaren. Bei der Gesamtzahl der Zeugnisse ist die Relation 25:45, Frauen waren also in bezug auf die allgemeine Relation zwischen weiblichen und männlichen Referendaren überrepräsentiert. Dagegen waren sie bei den Ausbilderinnen stark unterrepräsentiert: 3 Ausbilderinnen stehen 61 Ausbildern gegenüber. Das allgemeine Vorurteil gegenüber Frauen in der Justiz, das in vielen Zeugnissen deutlich wurde, führt offenbar zu einem stärkeren Bewußtwerdungseffekt bei den betroffenen Referendarinnen im Hinblick auf die Funktion von Bewertungen und auf das eigene Rollenverständnis. In den Zeugnissen wird die Vorstellung des Ausbilders über die Rolle der Frau deutlich: Notorisch wird auf Schüchternheit und zu große Zurückhaltung hingewiesen, während es dieses Verhalten bei Männern offenbar nicht gibt.

3. *Note*. Der Vergleich der Stationsnoten in den von uns ausgewerteten Zeugnissen mit dem Notendurchschnitt für 1971 und 1972 der OLG-Statistik ergibt, daß die Noten der untersuchten Zeugnisse deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt liegen. Das mag daraus zu erklären sein, daß überwiegend sozialwissenschaftlich engagierte Referendare ihre Zeugnisse zur Verfügung gestellt haben, die häufiger Kritik an der Ausbildung geübt haben; diese Kritik wurde entsprechend negativ sanktioniert.

Auswertungskategorien

Wir haben zur inhaltlichen Auswertung der Zeugnisse die in ihnen enthaltenen Einzelaussagen nach inhaltlicher Zusammengehörigkeit sortiert und daraus die Auswertungskategorien gebildet, die im folgenden behandelt werden.

Kategorie 1: Tätigkeitsbereich. In fast allen Zeugnissen finden sich (Def. dieser Kategorie:) »reine Tätigkeitsbeschreibungen bezogen auf die juristische Ausbildung ohne Bewertung«. Beispiel: Hat Protokoll geführt, Aktenvorträge gehalten, Urteile geschrieben.

Die Aufzählung möglichst vieler Tätigkeiten des Referendars legitimiert die Funktion des Ausbilders besonders auch vor Vorgesetzten. Zugleich versucht der Ausbilder, sich von der Verantwortung für die Ausbildung zu entlasten: Das Angebot war da, hat der Referendar versagt oder das Angebot nicht genutzt, so ist das seine Sache.

Kategorie 2: Fachliche Fähigkeiten. Die Auswertung ergab eine deutliche Diskrepanz zwischen Richtlinien und konkreter Beurteilung: Der unter Legitimationsdruck stehende Ausbilder macht den »Gesamteindruck«, den der Referendar auf ihn gemacht hat, zur Grundlage seiner Beurteilung. Oft vermittelt die Beurteilung eher einen Eindruck über die Qualitäten des Ausbilders selbst. Es wird deutlich, daß Ausbildung eher Prüfung als Vermittlung von juristischer »Bildung«, eher Anleitung zur Aktenaufarbeitung als Heranführen an juristische Handlungsprobleme ist.

Kategorie 2.1 Schriftliches Darstellungsvermögen, in der Definition von uns beschrieben als: Formaler Aufbau und Darstellung der schriftlichen Arbeiten. Da es sich hier im wesentlichen um Urteilsentwürfe bzw. Relationen bei den Gerichtsstationen handelt, konnten wir gut erkennen, wie stark das von der Relationstechnik geprägte Stilempfinden von den Ausbildern reproduziert wird. Entsprechend wird bei der Beurteilung der schriftlichen Entwürfe die Bereitschaft des Schreibers, sich als weise Autorität darzustellen, stark honoriert. Nicht auf juristische Präzision kommt es an – geschweige denn auf Kundgebung irgendwelcher Zweifel –, sondern auf die Widerspiegelung der sich im Urteil manifestierenden Zwangsgewalt des Staates. Da die Bewertung schriftlicher Arbeiten sich am leichtesten überprüfen läßt, kommt es bei dieser Kategorie auch zu deutlichen positiven oder negativen Stellungnahmen der Ausbilder.

Kategorie 2.2 Mündliches Darstellungsvermögen, definiert als: Stil und Aufbau des Vortrages; Überzeugungsfähigkeit. Der mündliche Vortrag spielt nicht nur im Rahmen richterlicher Tätigkeit, sondern auch im Bereich der Verwaltung eine wichtige Rolle. Diese Tatsache bestätigte sich bei der Auswertung der Zeugnisse. So kommt es dem Ausbilder darauf an, daß er von dem Vortrag des Referendars »in Bann gehalten werden« muß. Wenn Ausbilder selbst gehemmt sind und sich einem wortgewandten Referendar gegenübersehen, werden eigene Frustrationen ins Spiel gebracht: Nicht der Inhalt, sondern die Tatsache rhetorischer Begabung führt oft dazu, daß dem versierten Redner »beachtliche Anregungen« attestiert werden, während der eher verhaltene Referendar leicht benachteiligt wird.

Kategorie 2.3 Judiz. Definition: Fähigkeit zu schneller Falllösung; »Herausarbeiten«; Konfliktlösungsfähigkeit; »Zugriff«; die juristische Intuition (inhaltlich). Die Kategorie »Judiz« ist gewissermaßen eines von mehreren »Einfallstoren«, das wegen seiner Unbestimmtheit einer Fülle von unbewußten Vorurteilen Raum läßt. Schnelle Konfliktlösung und das »richtige Ergebnis« gehen Hand in Hand auf dem Pfad rechtswissenschaftlicher Entscheidungsfindung. Das soziale Problem, nun zum Rechtsfall geworden, bedarf keiner tieferen Auslotung. Selbstverständlich hat der Ausbilder jenes sichere Judiz, während der Referendar auf einem seiner Spaziergänge – um im Bild zu bleiben – erst zu jener Erleuchtung kommen muß. Die griffige Lösung ohne soziale Fallverstrickung ist Trumpf – kurz: Begnadung des Referendars. Über Ansätze eines Judizes kann der Referendar freilich nicht hinauskommen.

Kategorie 2.4 Verwertbarkeit, d. h. Brauchbarkeit der Arbeitsergebnisse für die Praxis. Steht bei dieser Beurteilungskategorie zwar im Vordergrund der verwertbare Einsatz der Arbeitskraft des Referendars als willkommene Arbeitsentlastung des Ausbilders, so werden hier doch noch weitergehende Informationen an mancherlei Adressaten vermittelt. Wenn nämlich »Entwürfe bis auf geringfügige Änderungen der Kammer« oder »im wesentlichen ohne sehr erhebliche Änderungen« (!) übernommen werden können, dann bedeutet dies

natürlich auch, daß hier u. U. ein potentieller Arbeitskollege beurteilt werden muß. Da die Ausbilder nun selbst unter Legitimationsdruck stehen, tauchen hier häufig pflaumenweiche Formulierungen wie oben angegeben auf, die bei Bedarf (Heranziehung des Ausbilders zur Verantwortung) vielfältig interpretierbar sind.

Kategorie 2.5 Fachliches Wissen, d. h. positives Fachwissen (in der positiven Bewertung von sehr gut bis ausreichend). Diese Beurteilungskategorie ist Ausdruck für den Prüfungscharakter der Referendarzeit. Ob eine »überdurchschnittliche Kenntnis der Gesetze« vorliegt, läßt sich wohl hauptsächlich durch Abfragerei feststellen, was denn auch meistens so praktiziert wird. Wissen hat sich der Referendar angeeignet zu haben, vermittelt werden soll es nicht. So fließen dann in die Beurteilung all jene Zufälligkeiten ein, wie sie der bevorstehenden Prüfung eigen sind. Sollte ein Ausbilder selbst einmal etwas nicht wissen, so äußert sich das in gequält-gönnenhaftem Loben, daß der ›Halbmensch-Jurist‹ Referendar »dankenswerte Beiträge« geliefert hat.

Kategorie 2.6 Soziales Verständnis, definiert als: Einbeziehung sozialwissenschaftlicher Kenntnisse in das juristische Entscheidungsverhalten; »Hintergrundproblematik«. Daß die Soziologie bei den meisten Ausbildern noch weit vor den Toren der Jurisprudenz angesiedelt ist, zeigen die untersuchten Zeugnisse eindrucksvoll. Was von einem sich fortschrittlich gebenden und sich verstehenden Ausbilder zu halten ist, zeigt folgende Beurteilung: »Es wäre hin und wieder eine etwas kritischere Distanz gegenüber den vorgefundenen Ergebnissen der Sozialwissenschaften angebracht gewesen.« Eher positiv scheint jene Formulierung gemeint: »Er hat auch die Fähigkeit zur kritischen Diskussion der sog. Hintergrundproblematik gezeigt.« Wirklich ernsthafte Integration von Rechts- und Sozialwissenschaften wird selten als wünschenswertes Ausbildungsthema relevant.

Nicht zu übersehen ist die Tatsache, daß Formulierungen unter dieser Kategorie eine sehr ambivalente Funktion haben. Dies resultiert aus der unterschiedlichen Wertschätzung der verschiedenen Empfängerkreise: Was vom Ausbilder positiv gemeint war, bedeutet für manchen Adressaten das rote Tuch und umgekehrt. Ob die Bewertungen nach der Intention des Ausbilders Brandmarkungsfunktion haben oder Qualifikationsmerkmale vermitteln, läßt sich nur aus dem Zusammenhang des Zeugnisses erklären. So existiert denn auch ein feinmaschiges Netz von Merkmalen, die – bei der Verwaltung etwa – als Zeichen mangelnder Geeignetheit dechiffriert werden können.

Schließlich zeigt der geringe Stellenwert, der dieser Kategorie in den Beurteilungen beigemessen wird, wie weit die Ausbildung hier von den Forderungen der JAO entfernt ist.

Kategorie 2.7 Kontaktfähigkeit im fachlichen Bereich, definiert als: Fähigkeit, durch berufsbezogene Kontakte zu schnellen fachlichen Ergebnissen zu kommen (z. B. Mandantengespräche). Es hat sich gezeigt, daß dieses Bewertungskriterium besonders für die Anwaltschaft relevant ist. Dazu folgendes Beispiel (das einzige so ausführliche bei Kategorie 2.7): »Sein erfreuliches, stets hilfsbereites Wesen gepaart mit Zielstrebigkeit, wacher Lebenskenntnis und einfühlsamem Humor wirkten sich in besonderem Maße im Gespräch mit den Mandanten aus, deren Anerkennung und Achtung er sich auffallend häufig erwarb.«

Kategorie 2.8 Besonderes fachliches Interesse. Daß Bewertungen wie: »Die Referendarin zeigte reges Interesse an den Problemen des Jugendstrafrechts« selten vorkommen, liegt oft daran, daß dort, wo Referendare zu Spezialkammern bzw. -behörden zur Ausbildung gehen, dies gar nicht als etwas Besonderes

wahrgenommen wird. Das führt dazu, daß Ausbilder an solchen Stellen ihr eigenes Spezialwissen mit dem allgemeinen fachlichen Wissen identifizieren und besondere Kenntnisse des Referendars auf ihrem Spezialgebiet demnach schon gar nicht mehr wahrnehmen. Hier wird ein weiterer Grund für die Irrationalität fachlicher Beurteilung einsichtig.

Kategorie 3: Persönliche Beurteilung. Wir kamen zu dem überraschenden Ergebnis, daß in allen Zeugnissen fast genau soviel Aussagen über die Person des Referendars wie über seine fachlichen Leistungen gemacht wurden. Eine Legitimation dafür, daß den persönlichen Eigenschaften des Referendars bei der Notengebung ein so starkes Gewicht gegeben wird, läßt sich aus den Richtlinien nicht herleiten. Beurteilungsgrundlage sollen nach § 43 Abs. 1 JAO vielmehr die *Leistungen* des Referendars sein.

Es werden Beobachtungen über das Verhalten des Referendars, seine Persönlichkeit und seine Einstellung gegenüber dem Juristenberuf von Ausbilder zu Ausbilder weitergetragen. Die persönliche Beurteilung liefert neben ihrer allgemeinen Kolportierungsfunktion zuverlässige Informationen u. a. darüber, welche Referendare sich systemimmanent verhalten. Damit wird neben der allgemeinen »Breitenselektion« eine frühzeitige »Tiefenselektion« für das politische und wirtschaftliche Topmanagement ermöglicht. So wird z. B. die Aussage, daß ein Referendar »sich in die Gemeinschaft einzufügen weiß«, ganz unverhohlen als Kriterium für die Entscheidung einer späteren Einstellung weitergetragen.

Kategorie 3.1: Allgemeine Persönlichkeitsvariable (Definition: allgemeine Aussagen über die Person des Referendars wie z. B. Selbständigkeit, Kontaktfähigkeit). In diese Kategorie haben wir besonders umfassende und schwer eingrenzbar Aussagen eingeordnet. Psychologisierende Beurteilungen wie z. B. »hat ein humorvolles Wesen«, »ist selbständig«, »gibt sich gewinnend und aufrichtig«, »ist ehrlich«, zeigen, wie wenig diese Bewertungen nachvollziehbar sind. Sie liegen im höchstpersönlichen Beurteilungsbereich des Ausbilders. Derartige Irrationalismen sind von Dritten auf ihre Berechtigung nicht nachprüfbar. Damit wird der Ausbilder des peinlichen Begründungszwangs enthoben.

Kategorie 3.2: Konventionelles Verhalten (Definition: allgemeines Verhalten des Referendars in seiner Ausbildungsstation, gemessen an den herkömmlichen Verhaltensweisen). Hier fanden sich Aussagen, die bei oberflächlicher Betrachtung nur das allgemeine Verhalten des Referendars gegenüber dem Ausbilder beschreiben. Formulierungen wie »sein Verhalten war stets einwandfrei«; »er tritt höflich und korrekt auf und verfügt über tadellose Umgangsformen« zeigen deutlich die Erwartung des Ausbilders, daß sich der Referendar bürgerlichen Wohlverhaltens zu befleißigen hat. Abweichungen von dieser Verhaltensnorm wirken sich im Zweifel zum Nachteil des Referendars aus.

Aber nicht nur das »dienstliche« Verhalten des Referendars ist für die Gesamtbeurteilung wichtig, sondern auch sein Privatleben. Charakteristisch dafür ist die Standardfloskel: »über das Verhalten im außerdienstlichen Bereich ist mir nichts Nachteiliges bekannt geworden«. Hinter dieser harmlosen Formulierung verbirgt sich der totale Zugriff auf die Gesamtperson des Referendars nach dem Motto: »Der Beamte ist immer im Dienst.«

Kategorie 3.3: Intellektuelle Fähigkeiten. Die selten fehlende Beurteilung der intellektuellen Fähigkeiten des Referendars ergibt überraschende Aufschlüsse über die Vorstellung des Ausbilders von Intelligenz. Diese wird dem Referendar nicht bescheinigt, wenn er kritisch und ernsthaft an die Probleme herangeht. Honoriert wird er vielmehr, wenn er »wendig«, »gelehrig« oder »selbständig« ist. Auch wenn der Referendar wie ein VW »schnell anspringt«, wird er wegen

seines Intellekts gerühmt. Bei derartigen Vorstellungen über Intelligenz ist die Erkenntnis bedrückend, in der Beurteilung von der Intelligenz des Ausbilders abhängig zu sein.

Kategorie 3.4: Arbeitsverhalten (Definition: Beurteilungen über den Arbeitsstil ohne inhaltliche Bewertung der Arbeitsleistung z. B. erforderlicher Arbeitsaufwand). Hinsichtlich des vom Referendar erwarteten Arbeitsverhaltens stand neben der Arbeitsintensität seine »Belastbarkeit« im Vordergrund. In der Tat wird durch die verkürzte Referendarzeit und den verschärften Prüfungsdruck die »Belastbarkeit« des Referendars auf eine Zerreißprobe gestellt. Der massive Arbeitsdruck wird noch dadurch verstärkt, daß der Referendar in die Aufgaben, die er zu erfüllen hat, höchst selten adäquat eingeführt wird. Bei allen Belastungen sollte der Referendar jedoch nie vergessen, sich vor Dienstantritt den Hals zu waschen, da auch Kriterien wie »Sauberkeit« und »Pünktlichkeit« große Bedeutung beigemessen wird.

Kategorie 3.5: Außerfachliche Interessen (Definition: in Abgrenzung zu den fachlichen Interessen sind hier die allgemeinen Interessen des Referendars gemeint, die in Leerformeln wiedergegeben sind, z. B. »er zeigt sich interessiert«.) Erst wenn der Ausbilder weiß, wo auch die außerfachlichen Interessen des Referendars liegen, kann er ihn genügend beurteilen, um ihn dann in die hierfür vorgesehene Schublade einzuordnen. So darf der Referendar stolz sein, wenn ihm gesagt wird, sein »ernstes Bemühen um Weiterentwicklung ist hervorzuheben.«

Neben der Informationsfunktion hat die Nennung von außerfachlichen Interessen, je nach dem, welcher Adressatenkreis gemeint ist, oft auch Brandmarkungsfunktion. Aussagen wie z. B. »Ihr Interesse an sozialen Fragen ist gepaart mit dem Bewußtsein, sich insoweit in Pflicht zu wissen« oder »Ihr politisches Engagement macht sich überhaupt in all ihren Äußerungen deutlich bemerkbar«, machen den Beurteilten leider nur einem begrenzten Kreis sympathisch. Es ist zu befürchten, daß der Referendar bei seiner Bewerbung ein solches »Lob« verwünschen wird.

Kategorie 4: Entwicklung in der Station. Geht man davon aus, daß Stationszeugnisse in erster Linie *Ausbildungszeugnisse* sind, so erwartet man in ihnen 1. eine häufige Beschreibung der fachlichen Entwicklung des Referendars während der betreffenden Ausbildungsperiode und 2. eine positive Bewertung der Tatsache, daß die Leistungen des Referendars sich proportional zur Dauer des Ausbildungsabschnitts verbessert haben. Beide Erwartungen sind nicht bestätigt worden.

Die Kategorie »Entwicklung« ist im Vergleich zu anderen Kategorien keineswegs dominierend, sondern eher peripher. Sie erscheint in der Form einer Beschreibung eines allgemeinen Lernprozesses, z. B.: »Bei ihren Urteilsentwürfen war mit zunehmender Ausbildungszeit eine zunehmende Verbesserung festzustellen.« In Zeugnissen mit schlechteren Noten kommt die Kategorie »Entwicklung« sehr viel häufiger vor als in Zeugnissen mit besseren Noten. Der Bezug auf die Entwicklung des Referendars dient dem Ausbilder somit überwiegend als Begründung für eine schlechtere Note. Der zum Vehikel einer negativen Beurteilung pervertierte Begriff »Entwicklung« ist Ausdruck für die willkürliche Bewertungspraxis freiweg nach der Form: Je weniger perfekt ein Referendar von Anfang an war, desto negativer ist er zu beurteilen. Der Widersinn dieses Satzes wird verständlich, wenn wir das Wort »Ausbildung« in unserem Denken durch »Prüfung« ersetzen. Denn das Wort »Ausbildung« dient der Verharmlosung eines über die gesamte Referendarzeit andauernden Prüfungs-

prozesses. Kurz formuliert unsere Grundthese: *Ausbildung ist permanente Prüfung.*

Ausbildungszeugnisse sind nichts weiter als Prüfungszeugnisse. Dahinter steht die Anforderungsnorm: Der Referendar hat jederzeit alles zu wissen und zu können und dieses jederzeit zu beweisen. Diese durch Zeugnisse abgesicherte Überforderung des Referendars soll permanente Angst erzeugen. Angst verdrängt sozialwissenschaftliche Erkenntnisse. Permanente Angst macht infantil und bricht das Rückgrat. Angst verhindert Solidarität zwischen Referendaren. Der Mangel an Selbstwahrnehmung dieser Angst verstärkt die Folgen der Angst. *Kategorie 5: Verwendbarkeit.* In etwa der Hälfte der Zeugnisse finden sich Aussagen über die *Verwendbarkeit* (Definition: die Verwendbarkeit des Referendars in den Berufsrollen des Juristen). Damit wird offensichtlich, daß die Zeugnisse nicht nur Ausbildungsleistungen beurteilen, sondern auch informieren sollen über die spätere Berufstauglichkeit. Insofern sind sie wiederum an die späteren Anstellungsbehörden als Adressaten gerichtet, was insbesondere deutlich wird an Zeugnissen aus Verwaltung oder Justiz wie diesem: »Er verstand es, bestehendes Recht überzeugend für die hamburgischen Interessen einzusetzen« oder »Sollte er sich für die Richterlaufbahn entscheiden, würde ich seine Übernahme befürworten«.

Auffallend ist neben positiven Aussagen über die Verwendbarkeit, daß daneben dezidiert negative Aussagen auftreten. Bereits in der Ausbildung wird also die Rekrutierung des Nachwuchses für Justiz und Verwaltung auch schon durch eine ausdrückliche Negativauslese vorbereitet. Eine Referendarin z. B., der bescheinigt wird, sie habe »trotz der aufgewandten Mühe nicht den rechten Sinn für die Praxis« oder ein Referendar, »der Schwierigkeiten hatte, Aufgaben ohne eingehende Vorbereitung zu lösen«, haben kaum Chancen, in den öffentlichen Dienst übernommen zu werden, da sie für die Praxis zu gründlich sind oder vielleicht zu viel nachdenken.

Erst recht als für das juristische Alltagsgeschäft unbrauchbar werden Referendare angesehen, die die bestehende Praxis kritisieren oder gar verändern wollen. Einem Referendar, bei dem während der Ausbildung »vor der juristischen Tätigkeit der Wunsch im Vordergrund stand, die Arbeit der Kammer, ihren Umgang mit gefährdeten Jugendlichen, im Sinne einer sicher menschlicheren, von der reinen Zielsetzung her besseren Handhabung und Entscheidung zu beeinflussen«, wurde bescheinigt, daß ihm der »Eifer, mit dem er sich für eine ›bessere Welt‹ auch im Jugendstrafverfahren einsetzte, . . . den Blick für die Realitäten des geltenden Rechts und der derzeitigen realen Gegebenheiten des Maßnahmenvollzuges . . . getrübt« habe. Konsequenterweise erhielt dieser anpassungswillige, die Einbeziehung von Sozialwissenschaften in die Praxis erstrebende Kollege, der »hin und wieder in Konflikt mit den geltenden Regeln des Jugendstrafrechts geriet«, denn auch nur ein »ausreichend« und wurde damit als für die Praxis unbrauchbar abqualifiziert.

Die zuletzt zitierten Aussagen erhellen weiter, daß in Äußerungen über die Verwendbarkeit das Selbstverständnis der Ausbilder über die Berufsrolle des Juristen einfließt. Der Jurist muß danach Pragmatiker sein und darf nicht durch langes Vorbereiten, Zweifeln und Grübeln Entscheidungsvorgänge verzögern. Der juristische Praktiker darf nicht durch kritisches Verhalten zur Praxis Sand im Getriebe sein, er muß vielmehr angepaßt funktionieren. Einem Referendar wurde daher auch als Warnung in einem Zeugnis mit auf den Weg gegeben: »Er wird sich ändern müssen, wenn er nicht anecken will.«

Kategorie 6: Selbstdarstellung des Ausbilders. Zwischen dem Verhältnis Refe-

referendar/Ausbilder und der Bewertung der Leistung besteht eine Beziehung, etwa nach dem Motto: Der Grad der gegenseitigen Sympathie bestimmt den Nachschlag auf die Punktezahl. Diese These möchten wir en détail erhärten.

Kategorie 6.5 Verantwortlichkeit des Ausbilders für den sachlichen und persönlichen Bereich der Ausbildung. Bei Arndt, Juristische Ausbildung (1972, S. 183) heißt es: »Der Ausbilder soll als älterer, erfahrener Praktiker einen jungen Kollegen in die Praxis einführen und seine Erfahrungen vermitteln«. Danach trägt also der Ausbilder mit die Verantwortung für den Ausbildungserfolg. Von seiner Fähigkeit, den Referendar zu motivieren, hängt es ab, welche Note er am Ende der Station geben wird. In unserer Stichprobe wurde nur in etwa 40% die Übernahme der Verantwortung angesprochen.

In keinem der unterdurchschnittlich bewerteten Zeugnisse gab der Ausbilder zu, daß der mäßige Ausbildungserfolg irgendwie durch seine ausbilderischen Fähigkeiten mitbedingt ist. In der Regel werden Zeugnisse mit unterdurchschnittlichen Zensuren in einem Stil distanzierter Objektivität abgefaßt und lassen ein besonders intensives Ringen um eine gerechte Benotung erkennen.

Kategorien 6.1 und 6.2. Objektiv und subjektiv gefaßte Bewertungsfloskeln. Es ist eine psychologische Binsenweisheit, daß in jede Bewertung starke persönlich-emotionale Elemente einfließen. In der Hälfte unserer Stichprobe verwendeten die Ausbilder jedoch unpersönliche Formulierungen unter Vermeidung der Ich-Form, vielleicht um den Anschein größerer Rationalität und Objektivität und damit einer gerechteren Beurteilung zu erwecken.

Kategorie 6.4 Verhältnis Ausbilder/Referendar im konventionellen Bereich. Zwischen dem Ausbilder und dem Referendar, die stets über eine längere Zeit miteinander zu tun haben, ist die Entwicklung einer persönlichen Beziehung eine Selbstverständlichkeit. Dieses Verhältnis wurde aber nur in einem knappen Drittel der Stichprobe angesprochen.

Die positiven Bemerkungen sind relativ undifferenziert und nichtssagend; sie bieten dem Referendar kaum Orientierungshilfe, sondern nur das Gefühl, er habe sich auf den Ausbilder gut eingestellt und »liege wohl insgesamt ganz richtig«.

Im Gegensatz dazu sind die negativen Bemerkungen präziser, indem sie auf klar umschriebene Verhaltensweisen eingehen. In den negativen Beispielen wird Reserviertheit und Passivität (sprich Faulheit) des Referendars angeprangert. Nach den Zeugnissen sind diese ausschließlich durch den Charakter des Referendars bedingt. Andere Gründe, vor allem die sie selbst betreffen, halten die Ausbilder von vornherein für ausgeschlossen. Da nach den Ausbildungsrichtlinien und der JAO sich keinerlei Bemerkungen über das Verhältnis Ausbilder/Referendar im Zeugnis finden müssen, liegt die Vermutung nahe, daß dann, wenn dieses Verhältnis doch angesprochen wird, Empfehlung oder Brandmarkung beabsichtigt sind. Dem potentiellen Adressatenkreis der Zeugnisse wird der Referendar eben als umgänglich und sympathisch vorgestellt oder aber es wird von ihm abgeraten bzw. vor ihm gewarnt.

Kategorie 6.6 Aussagen über das Selbstverständnis des Ausbilders. Wenn der Ausbilder bestimmte Verhaltensweisen des Referendars positiv oder negativ bewertet, stellt sich die Frage, mit welcher Elle er den Referendar mißt. Aus den persönlichen Bemerkungen läßt sich entnehmen, welche Charakterzüge der Ausbilder selbst gern hätte oder sogar hat und nun bei seinem Referendar wiederzufinden glaubt. Dazu folgende Beispiele: »Dabei zeigten sich eine überdurchschnittliche Reife und ein für das Alter des Referendars beachtliches Urteilsvermögen«. – »Seine Arbeit führt nicht zu einem einseitigen Engagement. Herr X steht stets über der Sache«.

Aus diesen Beispielen geht hervor, daß das Selbstverständnis der Ausbilder sich am traditionellen konservativen Juristenbild orientiert. Überdurchschnittliche Reife, über den Dingen stehen, Festhalten am Bewährten, durch nichts zu erschütternder Bienenfleiß werden erwähnt. Wenn dieses traditionelle Juristenbild angesichts einer schon Jahrzehnte andauernden Kritik von politischer, sozialwissenschaftlicher und sogar juristischer Seite immer noch das Selbstverständnis der Ausbilder bestimmt, dann muß man annehmen, daß solche Kritik entweder gar nicht wahrgenommen oder verdrängt wird. In der nächsten Kategorie zeigt sich in recht kuriosen Widersprüchen die intellektschädigende Wirkung solcher Verdrängungen bzw. Wahrnehmungsausfälle.

Kategorie 6.3 Brüche. Darunter verstehen wir in sich widersprüchliche Angaben, sich gegenseitig ausschließende Bewertungen, schwammige und mehrdeutige Formulierungen, die dem Adressaten einen weiten Raum zur Spekulation bieten. Ein stilistisches Mittel dazu ist das Abstandnehmen von einer zuvor gemachten Aussage oder deren Relativierung. Die Einführung der Kategorie »Brüche« erschien auch deshalb notwendig, um inkonsistente Beurteilungen festzuhalten, die den Referendar verwirren und desorientiert lassen und anderen Adressaten in positiven Formulierungen negative Mitteilungen machen. Dazu folgendes typisches Beispiel: »Auch die von Herrn X vorgelegten schriftlichen Arbeiten waren, jedenfalls teilweise, recht erfreulich, wenngleich sie teilweise noch gewisse Schwächen wie Unebenheiten im sprachlichen Ausdruck sowie in der Darstellung des Sach- und Streitstandes, erkennen ließen. Herr X muß in der Fertigung von Sachberichten bzw. Tatbeständen noch größere Sicherheit und einen Blick für das zur Entscheidung Wesentliche erwerben. Im Gutachten wäre teilweise eine noch intensivere Auslotung der anstehenden Sach- und Rechtsfragen angezeigt unter stärkerer Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalles. Hierbei handelt es sich jedoch erkennbar um sogenannte Anfängerfehler, die der Referendar, wenn er weiter wie bisher an sich arbeitet, wird überwinden können und die daher die Bewertung seiner Leistungen nicht entscheidend beeinträchtigen. *Insgesamt* gesehen können die vom Referendar gezeigten Leistungen, *wenn auch mit gewissen Abstrichen* als *teilweise erheblich* überdurchschnittlich angesehen werden«.

Bei dem genannten Beispiel fällt auf, daß es sich um negative Kritik handelt, die im Anschluß wieder aufgehoben oder abgeschwächt wird. Vermutlich handelt es sich dabei um spezifisch juristische Argumentationsmuster (Relationstechnik!). Die Argumente heben sich gegenseitig auf, jede Zensur wäre vertretbar, jede Möglichkeit ihrer Überprüfung wird hierdurch ausgeschlossen und hängt von nicht nachvollziehbaren Gewichtigungen ab.

Zusammenfassung

Nach § 1 JAO soll der Referendar so ausgebildet werden, daß er »die geschichtlichen, gesellschaftlichen, politischen und philosophischen Grundlagen des Rechts und seine stete Wechselbeziehung zur Wirklichkeit« erkennt. Genau dies wird aber in der Ausbildung nicht vermittelt.

Die Analyse der Zeugnisse hat bestätigt, daß das Referendariat nicht etwa Ausbildung, sondern vielmehr permanente Prüfung ist. Die Funktion dieser zweijährigen Dauerprüfung besteht in ständigem Anpassungszwang, dem durch ein ausdifferenziertes Disziplinierungssystem Nachdruck verliehen wird. So schafft man Juristen, die in Gehorsam gegenüber Vorgesetzten und Überlie-

fertern verhaftet, zuverlässig und unreflektiert Positionen in Justiz, Verwaltung und Rechtsanwaltschaft auszuüben fähig sind.

Somit paßt in diese »Ausbildung«, obwohl in § 1 JAO gefordert, nicht die Beschäftigung mit gesellschaftswissenschaftlichen Problemen und Erkenntnissen, wie insbesondere in Kategorie 2.6 nachgewiesen wurde. In der Stationsausbildung wie in den meisten Arbeitsgemeinschaften bilden diese Inhalte bestenfalls ein schmückendes Beiwerk mit Alibifunktion.

Arbeitsgruppe Hamburger Gerichtsreferendare

Zur Post- und Telefonüberwachung in der BRD

Dr. Claus Arndt

78 – RF – 326

205 Hamburg 80, am 12. Mai 1974 [...]

An die Redaktion der Zeitschrift »Kritische Justiz«

Sehr geehrte Damen und Herren!

Meinen Brief vom 12. 1. 1974 haben Sie in Ihrer Zeitschrift mit einem Kommentar Diethelm Damms abgedruckt, der seinerseits soviel Unrichtigkeiten enthält, daß eine Erwiderung unumgänglich erscheint:

Wie wenig orientiert Diethelm Damm über die Materie ist, über die er schreibt, zeigt mit entlarvender Deutlichkeit die Tatsache, daß Damm selbst für jedermann offenkundige und in allgemein zugänglichen Protokollen und Dokumenten enthaltene Fakten entweder nicht kennt oder verwechselt. So wundert er sich z. B., daß ich seit 1968 Mitglied der Dreierkommission nach § 9 Abs. 3 des Gesetzes zur Beschränkung des Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnisses (Gesetz zu Art. 10 GG) vom 13. 8. 1968 (BGBl. I S. 949) zu sein behauptet habe und bezweifelt insoweit die Zuverlässigkeit meines Gedächtnisses. Er meint, die CDU/CSU habe noch am 2. 7. 1969 »die Einsetzung des ursprünglich geplanten Fünf-Männer-Gremiums... abgelehnt«. Mein Gedächtnis brauche ich dabei überhaupt nicht zu strapazieren; ich besitze noch heute meine erste Ernennungsurkunde, die ausweist, daß das Abgeordnetengremium nach § 9 Abs. 1 des Gesetzes zu Art. 10 GG mich in seiner Sitzung am 28. 11. 1968 nach vorhergegangener Anhörung der Bundesregierung zum Mitglied der Dreierkommission nach § 9 Abs. 3 des Gesetzes bestellt hat. Die Urkunde ist vom Bundestagsabgeordneten Dr. Bert Even, dem Vorsitzenden des Gremiums nach § 9 Abs. 1, unterzeichnet. Die Dreierkommission hat sich noch am gleichen Tage konstituiert und dies in einem vom Bundestag verbreiteten amtlichen Pressecommuniqué unter namentlicher Nennung aller Mitglieder bekanntgemacht.

Am 2. 7. 1969 ging es um etwas ganz anderes, das mit Post- und Telefonkontrolle überhaupt nichts zu tun hatte. Wie jedermann in den Protokollen des Bundestages nachlesen kann (246. Sitzung, S. 13 729 ff.), scheiterte an jenem Tage eine Grundgesetzänderung, durch die – unter mehreren anderen Punkten – das bis dahin seit mehreren Jahren aufgrund interner Vereinbarung zwischen allen Fraktionen des Bundestages und der Bundesregierung bestehende »Vertrauensmännergremium« des Bundestages in ein im Wortlaut der Verfassung ausdrücklich verankertes Verfassungsorgan umgewandelt werden sollte. Verantwortlich für das Scheitern war die CDU/CSU, deren Abgeordnete das Zustandekommen der Zweidrittelmehrheit im letzten Augenblick verhinderten, obwohl sie im Ausschuß zugestimmt hatten. Das Vertrauensmännergre-