



BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER

Stellungnahme Nr. 26 Oktober 2019

zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (BBiMoG)

Mitglieder des Ausschusses Berufsbildung:

Rechtsanwältin Marga Buschbell-Steeger
Rechtsanwalt Dr. Christoph Möllers
Rechtsanwalt und Notar Dr. Alexander Naraschewski
Rechtsanwältin Elisabeth Schwärzer
Heike Steinbach-Rohn
Rechtsanwältin Diana Stubbmann
Rechtsanwalt Albert Vossebürger, Vorsitzender (Berichterstatte)

Rechtsanwältin Jennifer Witte, BRAK Berlin

Verteiler: Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages

Bundesrechtsanwaltskammer

The German Federal Bar
Barreau Fédéral Allemand
www.brak.de

Büro Berlin – Hans Litten Haus

Littenstraße 9 Tel. +49.30.28 49 39 - 0
10179 Berlin Fax +49.30.28 49 39 -11
Deutschland Mail zentrale@brak.de

Büro Brüssel

Avenue des Nerviens 85/9 Tel. +32.2.743 86 46
1040 Brüssel Fax +32.2.743 86 56
Belgien Mail brak.bxl@brak.eu

Die Bundesrechtsanwaltskammer ist die Dachorganisation der anwaltlichen Selbstverwaltung. Sie vertritt die Interessen der 28 Rechtsanwaltskammern und damit der gesamten Anwaltschaft der Bundesrepublik Deutschland mit etwa 165.000 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten gegenüber Behörden, Gerichten und Organisationen – auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

Stellungnahme

Die Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) begrüßt das Ziel der Bundesregierung, mit dieser Novelle des Berufsbildungsgesetzes die duale Berufsausbildung zu modernisieren und dadurch ihre Wettbewerbsfähigkeit und ihre Attraktivität zu stärken.

Im Gegensatz zu der allgemeinen positiven Entwicklung nach dem Berufsbildungsbericht 2019 ist die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Ausbildungsberufen Rechtsanwaltsfachangestellte/r und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r im Zeitraum vom 01.10.2018 bis 30.06.2019 erneut gesunken. In diesem Zeitraum wurden insgesamt 2.825 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang um 9,8 %; im Zeitraum vom 01.10.2017 bis 30.06.2018 war bereits ein Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 7 % zu verzeichnen.

Vor diesem Hintergrund ist es für die Anwaltschaft von besonderer Bedeutung und Dringlichkeit, dass Anreize geschaffen werden, die den Ausbildungsberuf der Rechtsanwaltsfachangestellten und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten deutlich interessanter für Auszubildende machen.

Zu den vorgesehenen Regelungen im Einzelnen:

1. Mindestvergütung nach § 17 BBiG-RegE

Die BRAK begrüßt ausdrücklich die Festschreibung einer gesetzlichen Mindestvergütung für Auszubildende. Die gesetzliche Normierung einer monatlichen Mindestvergütung ist ein wichtiges Signal an die Ausbildungsbetriebe. Zur Stärkung der Berufsbildung in Deutschland ist es unter Anlehnung an die geltenden Gesetze des sonstigen Arbeitsmarktes erforderlich, dass auch Auszubildenden eine Mindestvergütung garantiert wird. Die vorgesehene Höhe der Mindestvergütung nach § 17 Abs. 2 Satz 1 BBiG-RegE ist nach Auffassung der BRAK für Auszubildende im Sinne einer Unterhaltssicherung ausreichend und gleichermaßen für die Ausbildungsbetriebe leistbar.

Die regionalen Rechtsanwaltskammern haben bereits seit mehreren Jahren Empfehlungen für die Ausbildungsvergütung der Rechtsanwaltsfachangestellten sowie Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten festgelegt. Im Bundesdurchschnitt liegt die empfohlene Ausbildungsvergütung zum Stand 01.07.2018 bei

- 555,74 Euro im ersten Ausbildungsjahr
- 656,20 Euro im zweiten Ausbildungsjahr und
- 747,00 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

Die (durchschnittlichen) Empfehlungen der Rechtsanwaltskammern überschreiten die vorgesehene gesetzliche Mindestvergütung bereits jetzt hinreichend.

Die BRAK begrüßt zudem die stufenweise Einführung der Mindestvergütung. Diese gibt den Ausbildungsbetrieben, die bislang ihre Auszubildenden unterhalb der nunmehr vorgesehenen Mindesthöhe vergüten, die Möglichkeit, sukzessive die steigenden Personalkosten einzuplanen. Sie bietet eine finanzielle Planungssicherheit für die Ausbildungsbetriebe, aber auch gleichermaßen für die Auszubildenden. So wird eine wichtige Grundlage für ein solides Wachstum bei den Ausbildungszahlen geschaffen.

Allerdings sieht der Referentenentwurf vor, dass tarifvertragliche Regelungen, die höhere Ausbildungsvergütungen bestimmen, von der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung unberührt bleiben sollen (§ 17 Abs. 3, 4 BBiG-RegE). Nicht geregelt sind hingegen Vergütungsvereinbarungen, deren Höhe auf der Empfehlung einer Rechtsanwaltskammer als zuständige Stelle beruht. Kammern sind keine „Vereinigungen von Arbeitgebern“ i. S. d. § 2 Abs. 1 TVG und unterfallen nicht der Vereinigungsfreiheit des Art. 9 Abs. 1 GG.¹ Damit können sie nicht Tarifvertragspartei sein. Soweit kein Tarifvertrag die angemessene Vergütung regelt, muss diese zum Schutz der Auszubildenden auch weiterhin, nach Branche und regional differenziert, durch die zuständige Stelle verbindlich festgelegt werden können. Blicke die vorgeschlagene Regelung unverändert, würden mit Inkrafttreten dieses Gesetzes beim Abschluss von Ausbildungsverträgen für Rechtsanwaltsfachangestellte sowie Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte bisherige Mindeststandards unterschritten. Mit einer (geringeren) gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung sind die Empfehlungen der Rechtsanwaltskammern hinfällig. Um den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen in tariflosen Bereichen auch weiterhin die Möglichkeit zu geben, verbindliche Mindestvergütungssätze festzulegen, die höher als die in § 17 Abs. 2 BBiG-RegE vorgesehenen, ist auch dafür eine Öffnungsklausel in § 17 BBiG vorzusehen.

Ferner soll die Höhe der Mindestvergütung nach § 17 Abs. 2 Satz 2 BBiG-RegE ab 01.01.2024 fortgeschrieben werden. Dafür wird gemäß § 17 Abs. 2 Satz 5 BBiG-RegE das BMBF ermächtigt. Jedoch ist die vorgesehene Erhöhung nicht an eine bestimmte Entwicklung statistisch gekoppelt.

Daher sollte bei der Entscheidung über die fortgeschriebene Höhe der Mindestvergütung der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Vorfeld durch eine entsprechende Anhörung bzw. mit Einvernehmen einbezogen werden. Denn bei der Statistik der durchschnittlich gezahlten Ausbildungsvergütung, an der die stufenweise Fortentwicklung der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung anknüpfen soll, wird aus allen Ausbildungsberufen gebildet. Bei der Festlegung der Mindestausbildungsvergütung könnte es in einzelnen Ausbildungsberufen zu Verzerrungen kommen. Die Einbeziehung des BIBB hierbei ist ein regulierendes Instrument. Zudem entspricht dies der Systematik des BBiG. Außerdem ist beispielsweise beim Mindestlohn auch eine Mindestlohnkommission eingesetzt worden (§ 4 MiLoG), die über die Höhe der Anpassung des Mindestlohns zu befinden hat.

2. Bemessung und Fälligkeit der Vergütung, § 18 BBiG-Reg-E

§ 18 Abs. 3 BBiG-RegE statuiert eine für eine Bußgeldbewehrung erforderliche Handlungspflicht nach § 101 Abs. 1 Nr. 5 BBiG-RegE. Danach sind Ausbilder nunmehr verpflichtet, die Vergütung am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen. Eine Bußgeldbewehrung ist bei Einführung einer Mindestvergütung, wenn diese nicht, nicht richtig nicht vollständig oder nicht rechtzeitig gezahlt wird, nach Auffassung der BRAK konsequent. Diese Neuregelung wird daher von der BRAK befürwortet.

¹ siehe BVerfG, Beschl. v. 12.07.2017 – 1 BvR 2222/12 u.a., Rn. 78.

3. Berufliche Fortbildung, §§ 53 ff. BBiG-RegE

Das Ziel der Aufwertung und Stärkung der bisherigen „Aufstiegsfortbildungen“ als höher qualifizierende Berufsausbildung sowie die Vereinheitlichung und die Vergleichbarkeit durch Einführung gleichlautender Fortbildungsbezeichnungen wird grundsätzlich begrüßt. Denn auch nach Auffassung der BRAK wird dadurch ein wesentlicher Beitrag geleistet, die Attraktivität der beruflichen Bildung zu verbessern, ihre Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und die Perspektiven als auch die Verdienstmöglichkeiten für entsprechend qualifizierte Mitarbeiter zu steigern.

Allerdings muss aus Sicht der BRAK darauf geachtet werden, dass die vorgesehenen Qualifikationen in Fortbildungsstufen nicht zu vorhandenen Weiterqualifikationen in Konkurrenz treten. Es muss klar sein, in welchem Verhältnis verschiedene derzeitige Fortbildungsmöglichkeiten und künftige Fortbildungsstufen/-qualifikationen zueinander stehen.

Im anwaltlichen Bereich besteht bereits heute die berufliche Fortbildung zum Geprüften Rechtsfachwirt/zur Geprüften Rechtsfachwirtin. Dabei handelt es sich um eine Fortbildung, die mit einem Lehrumfang von ca. 400 Stunden verbunden ist. Zulassungsvoraussetzung sind entweder eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung als Rechtsanwaltsfachangestellte/-r und danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis oder eine mindestens sechsjährige Berufspraxis im jeweiligen Berufsfeld. Diese Fortbildung ist dem Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) zugeordnet. Dementsprechend wäre sie der zweiten vorgesehenen beruflichen Fortbildungsstufe nach § 53c BBiG-RegE zuzuordnen, also dem Fortbildungsabschluss „Bachelor Professional“.

Zwar sieht die BRAK ebenfalls eine gute Möglichkeit, mit neuen – moderneren – Fortbildungsbezeichnungen eine besondere Aufwertung und Stärkung der beruflichen Aus- und Fortbildung und auch eine internationale Vergleichbarkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erzielen. Jedoch hat die BRAK Bedenken, ob die konkret vorgesehenen Bezeichnungen der Abschlüsse beruflicher Fortbildung mit „Bachelor“ und „Master“ nicht eine Verwechslungsgefahr mit einem akademischen Abschluss begründet und im Ergebnis dazu führt, dass die Abschlüsse der Hochschul- und Berufsausbildung nicht mehr unterscheidbar sind.

Besonders werden die Bezeichnungen „Bachelor“ und „Master“ als Teile eines einheitlichen Bildungsweges begriffen: Erfolgt kein Abschluss mit einem „Master“, könnte der Bildungsweg als unvollständig wahrgenommen werden. Hierbei wird darauf hingewiesen, dass – gesetzt den Fall bei ausgebildeten Rechtsanwaltsfachangestellten sieht man eine dritte berufliche Fortbildungsstufe nach § 53d BBiG-RegE vor – für diese Absolventen keine bzw. nur eine eingeschränkte Einsatzmöglichkeit besteht. Denn im Gegensatz zu den Steuerfachangestellten können Rechtsanwaltsfachangestellte auch nach zehnjähriger beruflicher Tätigkeit gerade nicht den Abschluss als Rechtsanwalt erwerben. So kann die Zulassung als Rechtsanwalt nur von Personen beantragt werden, welche die Befähigung zum Richteramt durch Bestehen der Zweiten Juristischen Prüfung nachweisen können.

Weitere Bedenken hat die BRAK hinsichtlich des vorgesehenen Umfangs der Fortbildungsstufen:

Der Geprüfte Rechtsfachwirt unterfällt der zweiten beruflichen Fortbildungsstufe. § 53c Abs. 2 BBiG-RegE sieht vor, dass für den Erwerb der notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Lernumfang mindestens 1.200 Stunden betragen soll.

Unverständlich ist hierbei, ob die Prüfung zum Geprüften Rechtsfachwirt nur derjenige ablegen kann, der einen Kurs oder Lehrgang mindestens in diesem Umfang besucht hat oder ob es genügt, wie bisher und offenbar in § 53c Abs. 3 BBiG-RegE vorgesehen, dass der Prüfling eine abgeschlossene Ausbildung zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten vorweisen kann. Zwar nehmen viele Prüflinge

zum Geprüften Rechtsfachwirt an einem Vorbereitungslehrgang teil, dieser ist aber nach der Prüfungsordnung für Rechtsfachwirte nicht vorgeschrieben.

Fraglich ist des Weiteren, wie ohne Kurs ein Lernumfang von 1.200 Stunden nachgewiesen werden soll. Genügt hierfür ein „Eigenstudium“ in entsprechendem Ausmaß? Welche Konsequenzen hätte es, wenn dieser Lernumfang nicht erreicht wird? Neben einer (Vollzeit-) Berufstätigkeit, der viele Prüflinge auch während der Vorbereitung auf die Rechtsfachwirtprüfung nachgehen, ist ein Kurs in diesem Umfang jedenfalls innerhalb von zwei bis drei Jahren nicht zu schaffen.

Sollte der Nachweis einer bestimmten Stundenanzahl keine Prüfungsvoraussetzung sein, sieht die BRAK die Einstufung des Geprüften Rechtsfachwirts in das DQR-Niveau 6 als gefährdet an, weil die notwendige Qualifikation der Absolventen nicht ausreichend ist. Es droht die Herabstufung in das DQR-Niveau 5, was nur eine Gruppe über dem Niveau einer/s Rechtsanwaltsfachangestellten läge.

Deshalb schlägt die BRAK folgende vermittelnde Lösung vor:

Die Zulassung zur Prüfung wird von einem Lehrgang im Umfang von (wenigstens) 550 Stunden abhängig gemacht, die zur Qualitätssicherung und zum Erreichen des Bachelor-Niveaus für notwendig, aber auch für ausreichend erachtet wird. Zusätzlich sollte vorgegeben werden, dass der Prüfling eine wenigstens sechs-, ggf. achtjährige Berufserfahrung als Rechtsanwaltsfachangestellte/r oder in einem anderen Beruf innerhalb der „ReNoPat-Familie“ mitbringt (ohne Anrechnung der Ausbildungszeit). Über Ausnahmen in besonderen Fällen kann nachgedacht werden.

Letztlich sind nach Ansicht der BRAK die für die dritte Fortbildungsstufe, den „Master Professional“ (§ 53d BBiG-RegE), angesetzten 1.600 Stunden unrealistisch. Ein Abschluss mit einem Lernumfang von mindestens 1.600 Stunden für den Erwerb von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten ist nicht zu erreichen. Dies wird weder für die sich fortbildenden Rechtsanwaltsfachangestellten, die die Fortbildung nebenberuflich absolvieren, noch für die Rechtsanwaltskanzleien als Arbeitgeber in diesem zeitlichen Umfang leistbar sein.

Die Einführung eines „Geprüften Berufsspezialisten“ in der ersten Fortbildungsstufe hält die BRAK ferner grundsätzlich für sinnvoll. Dies würde allerdings organisatorische Schwierigkeiten bei den Rechtsanwaltskammern als zuständigen Stellen aufwerfen. Es müssten Prüfungsordnungen geändert bzw. neu erstellt und Prüfungsausschüsse errichtet werden, was einen erheblichen Aufwand bedeutet. Zudem würden weitere ehrenamtliche Prüfer benötigt, die mittlerweile nur schwer zu finden sind.

Vor diesem Hintergrund müssten nach Ansicht der BRAK zunächst folgende Fragen geklärt werden:

- a. Wie wird die Berufsbezeichnung der "Geprüften Berufsspezialisten für..." im Rechtsanwaltsbereich konkret lauten?
- b. Was konkret wird mit den „Geprüften Rechtsfachwirten“ geschehen? Bestehen Anerkennungsmöglichkeiten?
- c. Wer wird die Aufgabenausschüsse und Prüfungsausschüsse stellen und entschädigen?
- d. Wie können die Kammern genügend zusätzliche qualifizierte ehrenamtliche Prüfer und Mitglieder der Aufgabenausschüsse rekrutieren?

Im Übrigen ist die Einführung einer Fachaufsicht nach § 54 Abs. 3 BBiG-RegE für Fortbildungsprüfungsregelungen für die zuständige oberste Landesbehörde systemfremd und wird daher abgelehnt.

4. Teilzeitberufsausbildung, § 7a BBiG-RegE

Die BRAK befürwortet die Erweiterung der Möglichkeit zur Teilzeitausbildung. Das Entfallen der Notwendigkeit eines „berechtigten Interesses“ ermöglicht einem größeren Kreis an interessierten Auszubildenden die Wahrnehmung einer Teilzeitberufsausbildung, da nun die Last der jeweiligen Rechtfertigung für die Auszubildenden entfällt. Denn die Gründe, die Auszubildende veranlassen, eine Berufsausbildung in Teilzeit anzustreben, können vielfältig sein. Dem Interesse des Ausbildungsbetriebes wird gleichzeitig durch die Begrenzung der Dauer der Teilzeitberufsausbildung auf das Eineinhalbfache der in Vollzeit festgelegten Ausbildungsdauer nach § 7a Abs. 2 Satz 1 BBiG-RegE Rechnung getragen.

Wichtig ist, dass sich die Ausbildungszeit bei Ausbildung in Teilzeit entsprechend verlängert – dies ist mit Wegfall des berechtigten Interesses an der Teilzeitausbildung und damit der Öffnung für einen größeren Kreis an Auszubildenden zwingend notwendig, um nicht über das Angebot der Teilzeitausbildung faktisch neue Möglichkeiten der reglementierten Ausbildungsverkürzung zu eröffnen.

Allerdings finden die berufsschulischen Abläufe bei der Neuregelung der Teilzeitberufsausbildung zu wenig Berücksichtigung – das Augenmerk liegt hier zu stark auf der Gewährleistung der betrieblichen Einbindung. Denn eine Teilzeitausbildung kann im Einzelfall eine Verlängerung der Ausbildungsdauer erfordern, was bei der Organisation der Berufsschulausbildung zu berücksichtigen ist.

Nach Auffassung der BRAK ist daher gesetzlich klarzustellen, dass die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung im Unterrichtsplan der Berufsschulen abgebildet werden muss. So muss in Bezug auf die schulische Ausbildung klar geregelt werden, welche Auswirkungen die Teilzeitausbildung auf den Unterricht und den Umfang der Unterrichtsteilnahme haben kann. Zudem muss sichergestellt werden, dass die Teilzeitausbildung im Betrieb nicht die schulischen Abläufe erschwert (z. B. durch eine nur teilweise Teilnahme des Auszubildenden am Unterricht etc.). Zu befürchten steht, dass beispielsweise spezielle Teilzeitklassen davon abhängig sein werden, wie viele Auszubildende im Schulbezirk eine Teilzeitausbildung absolvieren. Hier müssen für die Berufsschulen die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Darüber hinaus erleichtert die Vergütungsregelung gemäß § 17 Abs. 5 BBiG-RegE im Falle der Teilzeitberufsausbildung die praktische Umsetzung in der Ausbildungskanzlei. Jedoch hält die BRAK für die Bemessung der Höhe der Vergütung bei Teilzeitberufsausbildung eine klarstellende Ergänzung des § 17 Abs. 5 BBiG-RegE dahingehend für erforderlich, dass das Verhältnis der gekürzten Arbeits-/Ausbildungszeit zur vollen Arbeits-/Ausbildungszeit **im Betrieb** maßgeblich oder jedenfalls zu berücksichtigen ist. Damit soll verhindert werden, dass sich eine Kürzung der betrieblichen Ausbildungszeit, aber nicht eine etwaige Kürzung des Unterrichts, nicht zum Nachteil des Ausbildungsbetriebes auswirkt.

5. Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, §§ 34, 88 BBiG-RegE

Die in den §§ 34, 88 BBiG-RegE vorgenommenen Änderungen für das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bedeuten einen deutlichen zeitlichen und finanziellen Mehraufwand für die Rechtsanwaltskammern als zuständige Stellen. Die BRAK regt an, dass als Konsequenz der Digitalisierung den zuständigen Stellen – entsprechend dem System „Azubi-Vertrag-Online“ der Steuerberaterkammern – eine Online-Plattform zur Verfügung gestellt werden sollte, in der für alle das Verzeichnis erforderlichen Angaben digital erfasst werden können.

Ferner spricht sich die BRAK im Hinblick auf den erhöhten Erfüllungs- und Verwaltungsaufwand für die Rechtsanwaltskammer durch die geplanten Änderungen im Verzeichnis dafür aus, dass zumindest diese Neuregelungen erst ab dem Jahr 2021 in Kraft treten. Aber auch ein späteres Inkrafttreten des Gesetzes insgesamt erscheint der BRAK sinnvoll.

6. Übertragung an Prüferdelegationen, § 39 BBiG-RegE

Die für den Prüfungsausschuss neu geschaffene Möglichkeit nach § 39 Abs. 2 BBiG-RegE, die Abnahme und Bewertung der Abschlussprüfung an eine Prüferdelegation übertragen zu können, wird begrüßt. In der Tat ist es für die Rechtsanwaltskammern zunehmend schwieriger, ehrenamtlich tätige Prüferinnen und Prüfer zu gewinnen. Durch die Neuregelung können Prüfungsabläufe zudem entzerrt und die Arbeit der ehrenamtlich tätigen Mitglieder der Prüfungsausschüsse erleichtert werden. Die Möglichkeit, Prüfungsdelegationen einzurichten, trägt daher auch zur Flexibilisierung der Prüfung bei.

In der Praxis wird allerdings darauf zu achten sein, dass die paritätische Besetzung der an der Abnahme von Prüfungen beteiligten Mitglieder der Prüfungsausschüsse nicht ausgehöhlt wird, was insbesondere für kleine Prüfungsbezirke schwierig werden könnte.

7. Entschädigung für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss oder in der Prüferdelegation, § 40 Abs. 6 Satz 3 BBiG-RegE

§ 40 Abs. 6 BBiG-RegE sieht einen expliziten Verweis auf § 16 JVEG in der jeweils geltenden Fassung als Mindesthöhe der Entschädigung für Zeitversäumnisse für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss oder in der Prüferdelegation vor. Diese beläuft sich aktuell auf sechs Euro pro Stunde.

Jedoch wird diese Regelung den bestehenden Entschädigungsordnungen der regionalen Rechtsanwaltskammern nicht gerecht. Diese unterscheiden sich nicht nur in der Höhe der Entschädigungen; sie sehen teilweise auch keine Entschädigung nach dem Zeitaufwand vor, sondern beispielsweise pro Prüfling für die Abnahme der mündlichen Prüfung oder pro Prüfungsarbeit.

Nach Auffassung der BRAK sollte es daher den zuständigen Stellen vorbehalten bleiben, eine angemessene Entschädigung festzulegen. Zumal die gesetzliche Regelung der Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Prüfer in das Recht der in Selbstverwaltung organisierten zuständigen Stellen eingreift. Es obliegt bei den Rechtsanwaltskammern der Kammerversammlung, die Mittel zu bewilligen, die notwendig sind, um den Aufwand für die gemeinsamen Angelegenheiten zu bestreiten. Eine Vorgabe durch den Gesetzgeber darf es nicht geben. Die Rechtsanwaltskammern als Selbstverwaltungskörperschaften finanzieren sich ausschließlich durch Mitgliedsbeiträge. Die Entscheidung über die Höhe der Aufwandsentschädigung muss daher in jedem Fall bei der Kammerversammlung als demokratisch legitimiertem Organ der Selbstverwaltungskörperschaft verbleiben.

Darüber hinaus hält die BRAK – wie vom Bundesrat in seiner Stellungnahme vorgeschlagen² – einen Anspruch von angestellten Prüferinnen und Prüfern auf Freistellung während ihrer Prüfertätigkeit für sinnvoll. Dies würde insbesondere prüfende Rechtsfachwirte und Rechtsanwaltsfachangestellte davor bewahren, für die Abnahme einer Prüfung ihren Erholungsurlaub „opfern“ zu müssen, und die Motivation von Arbeitnehmern zur Mitwirkung an Zwischen- und Abschlussprüfungen steigern; denn der Kreis der Rechtsfachwirte und Rechtsanwaltsfachangestellten, die sich als Prüfer/innen zur Verfügung stellen, ist sehr begrenzt.

² siehe BR-Drs. 230/19 (Beschluss) v. 28.06.2019, Ziff. 14, S. 17 f.

Hingegen erscheint die vom Bundesrat beabsichtigte Klarstellung, dass es sich bei der Prüfungsaufsicht um eine ehrenamtliche Tätigkeit handelt,³ nicht praxistauglich. Bei den Rechtsanwaltskammern sind auch Mitarbeiter der Geschäftsstelle mit diesen Aufgaben betraut. Für die Organisation der Prüfungsdurchführung ist nach geltendem Recht die Geschäftsführung der jeweils zuständigen Stelle verantwortlich. Die angeregte Klarstellung würde dieses Organisationsprinzip in Frage stellen.

8. Abnahme einzelner Prüfungsleistungen durch zwei Prüfer, § 42 Abs. 5 BBiG-RegE

Die BRAK befürwortet die Neuregelung in § 42 Abs. 5 BBiG-RegE. Danach können bei Prüfungsleistungen, bei denen die Erbringung und Bewertung ohne Verlust an Erkenntnis zeitlich auseinanderfallen kann (nichtflüchtige Prüfungsleistungen, wie beispielsweise schriftliche Prüfungsleistungen, aber auch praktische Prüfungsleistungen ohne flüchtige Anteile), lediglich zwei Prüfer die Prüfungsleistungen abnehmen. Bei einer Abweichung der Bewertungen von mehr als 10 % muss ein dritter Prüfer abschließend bewerten. Dadurch lässt sich nach Ansicht der BRAK – wie vom Gesetzgeber beabsichtigt – in der Praxis die Prüfungsabnahme flexibler gestalten. Maßgabe muss allerdings sein, dass die Parität bei den Prüfern gewahrt wird.

9. Zwischenprüfungen, § 48 Abs. 3 BBiG-RegE

Ferner wird auch nach Auffassung der BRAK durch den neuen Absatz 3 in § 48 BBiG, wonach Umschulende auf ihren Antrag zur Zwischenprüfung zuzulassen sind, bei den Rechtsanwaltskammern Rechtsklarheit über die Zulassung von Umschulenden zu Zwischenprüfungen geschaffen. Die Schaffung dieser gesetzlichen Grundlage wird daher begrüßt. Denn eine Teilnahme der Umschulenden an der Zwischenprüfung ist wünschenswert. Auch wird damit eine Qualitätskontrolle der privaten Bildungsträger für alle Beteiligten ermöglicht, die im Bereich der Umschulung tätig sind.

Jedoch fehlt noch eine Regelung zu der Kostenfrage. Die Umschulenden dürfen – wie Auszubildende in der dualen Berufsausbildung – nicht mit den Kosten der Zwischenprüfung belastet werden.

10. Anrechnung einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf, § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2a, 2b und 4 BBiG-RegE

Im Übrigen begrüßt die BRAK sowohl die in § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2a und 2b BBiG-RegE neu geregelten Gestaltungsmöglichkeiten des Ordnungsgebers bei der Ausgestaltung des Verhältnisses von verwandten zweijährigen und dreijährigen Ausbildungsberufen befreien Auszubildende und zuständige Stellen von redundanten Prüfungen als auch die Klarstellung in § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 BBiG-RegE, dass nur eine zeitliche Anrechnung der vorangegangenen Ausbildung erfolgt und es dem Ordnungsgeber künftig überlassen bleibt, die anzurechnenden Ausbildungsberufe nach ihrer Eignung für eine Anrechnung auszuwählen.

* * *

³ siehe BR-Drs. 230/19 (Beschluss) v. 28.06.2019, Ziff. 13, S. 16 f.