

Leitfaden für eine diskriminierungsfreie und gendergerechte Sprache in juristischen Ausbildungsfällen an der Juristischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum

Dieser Leitfaden beruht auf einer Initiative der Gruppe der Studierenden im Studienbeirat der Juristischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum. Sie hat ihn erarbeitet und dem Studienbeirat zur Diskussion vorgelegt. In seiner Sitzung vom 17. Januar 2019 hat der Studienbeirat dem Fakultätsrat die Diskussion und Annahme dieses Leitfadens empfohlen. Dieser Empfehlung ist der Fakultätsrat in seiner Sitzung vom 8. Mai 2019 gefolgt. Der Leitfaden versteht sich nicht als zwingende Vorgabe, sondern als Empfehlung insbesondere an die Lehrenden.

Ziel:

Ziel des Leitfadens ist es, bei Studierenden und Lehrenden eine Anfangssensibilisierung gegen unterschiedlichste Diskriminierungsformen zu schaffen. Es ist wichtig, dass eine solche Sensibilisierung schon in der Zeit des Studiums erfolgt. Ohne eine Anpassung der Lernmaterialien kann ein Reflexionsprozess der Studierenden kaum erreicht werden. In der späteren Rechtspraxis ist eine Auseinandersetzung mit diesen Themen jedoch unvermeidbar. Als etwas sich stetig weiter Entwickelndes muss die Lehre auch im Bereich der Antidiskriminierung an die moderne Gesellschaft Anschluss halten. Die Schwerpunkte sollten hierbei besonders auf Gendergerechtigkeit sowie einem diversem Familienbild liegen.

Leitbild:

Eine zeitgemäße Hochschuldidaktik umfasst auch eine gendergerechte und diversitätssensible Lehre. Dazu zählt die Möglichkeit, in einem möglichst inklusiven und ausschussfreien Umfeld lernen zu können, ebenso wie der Erwerb berufsqualifizierender Kompetenzen, die als Jurist*in die Fähigkeit beinhaltet, Ungleichverhältnisse der Gesellschaft zu identifizieren und mit Diversität umgehen zu können. Auch im späteren Berufsalltag ist Diversität Teil der Lebensrealität angehender Jurist*innen. Dies sollte sich auch in den Ausbildungsmaterialien widerspiegeln. Dieser Leitfaden soll zur kritischen Auseinandersetzung mit den eigenen Lehrmaterialien und der eigenen Lehre anregen. Grundlage des Leitfadens sind die Ergebnisse der von Frau Dana-Sophia Valentiner¹ 2015 und 2016 durchgeführten Studie „Geschlechterrollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen“, in welcher insgesamt 87 juristische Ausbildungsfälle, die im Rahmen der Examensvorbereitung als Übungsklausuren zur Verfügung gestellt wurden, untersucht wurden.²

¹ Dana-Sophia Valentiner hat von 2008 bis 2014 Rechtswissenschaft und Gender Studies an der Universität Hamburg studiert. Seit 2014 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Helmut-Schmidt-Universität bei Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms, Professur für Öffentliches Recht, insbes. Öffentliches Wirtschafts- und Umweltrecht. Sie promoviert an der Universität Hamburg bei Prof. Dr. Ulrike Lembke zu einem grundrechtlichen Thema. Sie ist als Lehrbeauftragte, u.a. für Genderkompetenz als juristische Schlüsselqualifikation, an verschiedenen Universitäten tätig. 2015 ist sie mit dem Hamburger Lehrpreis des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg ausgezeichnet worden.

² Dieser Leitfaden ist mit dem Einverständnis des Gleichstellungsbüros der juristischen Fakultät der Universität Hamburg und Dana-Sophia Valentiner entstanden. Zum Teil wurde auf ihre textlichen Vorarbeiten zurückgegriffen. Dafür danken die Studierenden, die diesen Leitfaden verfasst haben, Frau Valentiner.

Aktuelle Geschlechterverhältnisse³:

Die erste empirische Untersuchung zum Frauenbild, das in juristischen Ausbildungsfällen vermittelt wird, führten Franziska Pabst und Vera Slupik 1977 durch. Die Autorinnen stellten in ihrer exemplarischen Analyse fest, dass sich das Geschehen in juristischen Ausbildungsfällen überwiegend unter Männern abspielte. Frauen wurden allenfalls als Sexualobjekte dargestellt und auf ihre Beziehungen zu Männern reduziert. Von der Staub wischenden Hausfrau als Akteurin und von „Diamonds are a Girl’s Best Friends“-Homagen in Ausbildungsfällen berichtete auch Ulrike Schultz im Jahr 2003. Daniela Schweigler kritisierte im Jahr 2014 das mit Gucci-Handtaschen gespickte Ausbildungsmaterial aus dem bayerischen Referendariat.

Grund genug, die empirische Untersuchung aus den 1970er Jahren neu aufzulegen. 40 Jahre später zeigen die Ergebnisse des Forschungsprojekts „(Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen – Eine hamburgische Studie“, dass die im Jurastudium eingesetzten Fälle immer noch auf Stereotype und ein bemerkenswert rückständiges Geschlechterbild zurückgreifen. In der Studie wurden 91 Examensübungsklausuren analysiert, die zwischen 2014 und 2015 an der Universität Hamburg und der Bucerius Law School gestellt wurden. Sie reproduzieren eine normative Welt, in der es nur zwei Geschlechter gibt. Dabei stehen in den untersuchten Examensübungsklausuren 80 Prozent Männer gerade einmal 18 Prozent Frauen gegenüber. 46 Prozent der weiblichen Fallpersonen werden über eine Beziehung zu einem Mann (Bsp.: Ehefrau von..., Geliebte von...) definiert. Frauen werden seltener berufstätig dargestellt als Männer (Frauen: 39 Prozent, Männer: 62 Prozent). Bei den Berufen werden geschlechtsbezogene Stereotype bedient. Auch bei den Namen der Fallpersonen konnten geschlechterstereotype Zuschreibungen beobachtet werden, die sich besonders deutlich in der Verbindung des Namens mit einem Beziehungsattribut (z.B. Ehefrau Elvira E) zeigen (Männer: 14 Prozent, Frauen: 36 Prozent). Geschlechtergerechter Sprache kommt schließlich bei der Fallgestaltung marginale Bedeutung zu: Gerade einmal 5 Prozent der Fälle sind in geschlechtergerechter Form verfasst.

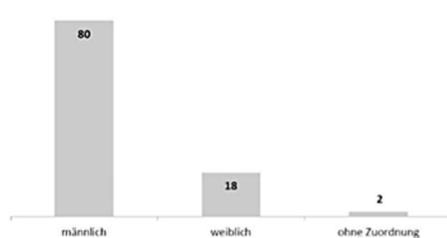


Abbildung 1: Anzahl der Fallpersonen nach Geschlecht (Häufigkeit in Prozent)

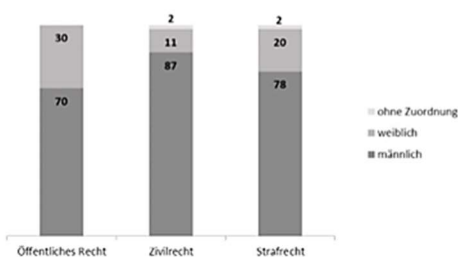


Abbildung 2: Geschlechterverhältnis der Fallpersonen nach Rechtsgebieten (Häufigkeit in Prozent)

Die Hamburger Studie verortet die untersuchten Stereotype in der Fallgestaltung als rechtsdidaktische Herausforderung und entwickelt Vorschläge für eine gender- und diversitätssensible Rechtsdidaktik. Denn: Gender- und diversitätssensible Lehre ist ein Baustein guter Lehre – und das geht auch in den Rechtswissenschaften.

Ähnlich einseitige, zum Teil überholte Modelle sind in den Familienbildern, die in Fällen dargestellt werden, zu finden. Grundsätzlich findet sich die Familienkonstellation: Mutter, Vater, Kind. Hierbei wird nicht nur die Rolle der Frau oft als zweitrangig dargestellt, vielmehr werden auch gleichgeschlechtliche Ehen oder die Adoption eines Kindes durch gleichgeschlechtliche Paare kaum thematisiert.

³ Der nachfolgende Abschnitt stammt weitgehend aus Valentiner, Dana-Sophia. 2018. Checkliste gender- und diversitätsbewusste Fallgestaltung in der rechtswissenschaftlichen Lehre. In: Freie Universität Berlin. Toolbox Gender und Diversity in der Lehre. URL: http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/Valentiner-2018.pdf [9. Oktober 2018, 14:40].

Alleinerziehende Elternteile kommen ebenfalls selten vor. Es wird folglich regelmäßig nur ein „klassisches“ Bild einer Familie vermittelt, das so in unserer modernen Gesellschaft nicht mehr als das einzig mögliche Familienmodell angesehen werden kann.

Auch in diesen Bereichen müssen sich die Fälle ändern. Zum einen, um junge Studierende auf die Lebensrealität vorzubereiten, welche eben nicht mehr aus einem einheitlichen Familienbild besteht, und zum anderen, um Menschen, für die ein solches Familienbild keine Alternative ist, durch die Lernmaterialien nicht auszuschließen.

Strategien für gendersensible Fälle:

Die Ergebnisse der zuvor angesprochenen Studie verdeutlichen, dass ein sensibler Umgang mit der Lehre und den dazugehörigen Materialien notwendig ist. Die folgenden Strategien sollen dazu anregen und motivieren. Um eine sensible, diskriminierungsfreie Lehre zu gewährleisten, sollten die Lehrenden zunächst verschiedene Lebenswirklichkeiten

- kennen,
- sich selbst und Studierende dafür sensibilisieren,
- reflektieren
- und hinterfragen.

Dies ist ein Prozess, den die Lehrenden selbst durchlaufen müssen, um einen solchen Prozess auch bei Studierenden in Übungen und Vorlesungen erreichen zu können. Es ist nicht Anliegen dieses Leitfadens, die Betroffenen zu einer Auseinandersetzung mit seiner Thematik zu zwingen. Das kann er auch nicht. Doch soll zur Erreichung seiner Ziele die Sensibilisierung dafür geschaffen werden, dass in den Lernmaterialien Sachverhalte abgebildet sein müssen, die eine Auseinandersetzung mit der Thematik dieses Leitfadens fördern können.

Verschiedene Strategien haben sich dafür bewährt, die hier beispielhaft vorgeschlagen werden:

Neutralisierung:

Fälle und Sachverhalte können so neutral wie möglich gestaltet werden. Dafür wird die eigentliche Rechtsfrage herausgefiltert und überflüssige und potenziell diskriminierende Ausschmückungen entfernt. Möglicherweise bieten sich Verfremdungen an, wie sie z.B. aus dem Völkerrecht bekannt sind. Demnach werden Staaten mitunter mit Fantasie-Namen betitelt. Damit kann die Rechtsfrage losgelöst von politischen Vorannahmen über die Rechtmäßigkeit des Handelns eines bestimmten Staates juristisch bewertet werden.

Gendertrouble:

Klassische Rollenmodelle können bewusst durchbrochen und einfach umgekehrt werden. So kann auf Ungleichverhältnisse pointiert aufmerksam gemacht und ein Reflexionsprozess aktiv angestoßen werden. Beispiel: Geschäftsführerin G und Sekretär S.

Vielfalt:

Fälle können möglichst vielfältig gestaltet werden, indem das übliche Denkschema/Raster verlassen

wird. Insbesondere eine divers gestaltete Namensgebung bildet viele verschiedene Lebenswirklichkeiten und Traditionslinien ab. Auch geografische Orte und im Allgemeinen die Kulisse der Fälle können bewusst divers gewählt werden. Das Spektrum sozialer Beziehungen kann über traditionelle heteronormative Konzepte hinausgehen. Die Vielfalt der Geschlechter umfasst mehr als Frauen und Männer. Interpersonen können beispielsweise durch Namen sichtbar gemacht werden, die weder eindeutig männlich noch weiblich konnotiert sind.

Geschlechtsneutrale Sprache:

Es kann darüber hinaus eine geschlechtsneutrale Sprache verwandt werden, sodass möglichst viele Personen angesprochen sind. Hierzu gibt es verschiedene Möglichkeiten, die im Einzelnen kritisiert werden, aber deren Verwendung zum Teil auch auf dem Campus der Ruhr-Universität empfohlen wird, ohne dass diese Empfehlung zwingend ausgestaltet ist⁴: - Geschlechterversionen ausschreiben/Paarformen: Bürgerinnen und Bürger - Genderstern: Bürger*innen (der Stern symbolisiert aus der Informatik kommend die Unbegrenztheit der Möglichkeiten und verweist damit auf die Pluralität der Geschlechter) – Passivformulierungen können sich dort, wo sie Wichtiges nicht verunklaren, anbieten: also statt „Die Bürger erhalten das Kindergeld am Ende des Monats“, besser „Das Kindergeld wird am Ende des Monats ausgezahlt“. - Genderneutrale Bezeichnungen (wenn möglich): Studierende, statt Studenten und Studentinnen, Beschäftigte statt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte statt Lehrerinnen und Lehrer, etc.

Checkliste für Lehrende⁵

Allen Lehrenden der juristischen Fakultät wird empfohlen, anhand der nachfolgenden Checkliste zu überprüfen, inwieweit sie den Zielen dieses Leitfadens Rechnung tragen. Die folgenden Punkte sind dabei lediglich als Anregungen zur Selbstüberprüfung gedacht und müssen nicht abschließend vorliegen.

- ✓ Meine Lehrunterlagen sind so aufgebaut, dass darin Frauen und Männer in unterschiedlichen Rollen vorkommen.
- ✓ Ich vermittele in meinen Fällen mehrere mögliche Familienkonstellationen.
- ✓ Ich vermeide in meiner Lehre stereotype Darstellungsweisen, Beispiele und Personalisierungen.
- ✓ Ich prüfe meine Lehrmaterialien auf geschlechterstereotype oder geschlechterblinde Denkweisen und Darstellungsformen. In meinem Unterricht achte ich auf eine diskriminierungsfreie Kultur. Ich Sorge dafür, dass sich Studentinnen und Studenten in gleichem Maße am Unterricht beteiligen. Dies kann zum Beispiel dadurch erreicht werden, dass man darauf achtet, Wortbeiträge zwischen Studentinnen und Studenten gleichmäßig zu verteilen.
- ✓ Ich fördere die Sensibilität der Studierenden in der Wahrnehmung von sozialer und kultureller Vielfalt.

⁴ Gerade der Eingriff in die Sprache hat zu Diskussionen in den Beratungen geführt. Diese sollen hier nicht verschwiegen, der Empfehlungscharakter der Leitlinie gerade hier betont werden.

⁵ Quelle: Gleichstellungsstelle der Fernuniversität Hagen, Checkliste abrufbar unter: http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/gender_lehre/gender_massnahmen.shtml.