



LEITFADEN GESCHLECHTERGERECHTE UND DISKRIMINIERUNGSFREIE SPRACHE IN DER LEHRE

KONTAKT

Gleichstellungsreferat der Fakultät für Rechtswissenschaft

- gleichstellung.jura@uni-hamburg.de
- [Website des Gleichstellungsreferats](#)

LEITBILD DER FAKULTÄT FÜR RECHTSWISSENSCHAFT

Eine zeitgemäße Hochschuldidaktik inklusive einer gendergerechten und diversitätssensiblen Lehre zählt zu den Zielen der Universität Hamburg und der Fakultät für Rechtswissenschaft. Darüber hinaus hat sich die Universität Hamburg ein Diversity-Konzept gegeben, um diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen und die Chancengerechtigkeit zu fördern.¹ 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 in der Gesellschaft zu identifizieren und Diversität angemessen zu berücksichtigen.

Ziff. 9 des Leitbilds der Fakultät

Die Fakultät unterbindet mit den ihr zu Gebote stehenden Mitteln jede Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, des sozialen oder religiösen Hintergrunds sowie rassistische Diskriminierungen und solche aufgrund von Behinderung. In Lehre, Prüfung und Verwaltung wirkt sie auf die Beseitigung stereotyper Geschlechterrollen hin.

Auch im späteren Berufsalltag ist Diversität Teil der Lebensrealität angehender Jurist*innen. Dies sollte sich in den Ausbildungsmaterialien widerspiegeln. Dieser Leitfaden soll zur kritischen Auseinandersetzung mit den eigenen Lehrmaterialien und der eigenen Lehre anregen.

Relevanz von Stereotypen in Lernprozessen

Stereotype beinhalten Annahmen über Eigenschaften und Verhaltensweisen der betreffenden Personen. Sie beeinflussen die soziale Wahrnehmung und schlagen sich – oft unbewusst – im Verhalten von Personen nieder.² Sprache kann Stereotype (re-)produzieren. Die Verwendung des generischen Maskulinums lässt z.B. ganz überwiegend an männliche Personen denken.

In Lernprozessen wirkt zudem der sog. „stereotype threat“ (Stereotypenbedrohung): Stereotype bedrohen Selbstbild und Leistung von betroffenen Gruppenmitgliedern. Dieser Effekt wurde z.B. als Faktor für schlechte Leistungen von Schülerinnen und Studentinnen in naturwissenschaftlichen Fächern ausgemacht³.

Grundlage dieses Leitfadens sind v.a. die Ergebnisse der von Frau Prof. Dr. Dana-Sophia Valentiner 2015 und 2016 durchgeführten Studie „*(Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen*“.⁴ In dieser Studie wurden insgesamt 87 juristische Ausbildungsfälle untersucht, die im Rahmen der Examensvorbereitung als Übungsklausuren unserer Fakultät und der Bucerius Law School zur Verfügung gestellt wurden.

¹ Das Diversity-Konzept der Universität Hamburg ist abrufbar unter: <https://www.fid.uni-hamburg.de/diversity-konzept.pdf>.

² Vgl. Schmid Mast, Marianne/Krings, Franciska, Stereotype und Informationsverarbeitung, in: Petersen/Six (Hrsg.), 2008, S. 33 (39).

³ Spencer, Steven J./Steele, Claude M./Quinn, Diana M., Stereotype Threat and Women's Math Performance, in: Journal of Experimental Social Psychology 35 (1999), S. 4-28; vgl. auch Athenstaedt, Ursula/Alfermann, Dorothee, Geschlechterrollen und ihre Folgen, 2011, S. 52.

⁴ Valentiner, Dana-Sophia, „(Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen“, Hamburg 2017, online: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf>.

STEREOTYPE IN JURISTISCHEN AUSBILDUNGSFÄLLEN - STUDIENERGEBNISSE

In den Sachverhalten der Examensübungsklausuren sind 80% der auftretenden Personen männlich, 18% weiblich sowie 2% ohne weitere Geschlechtszuordnung. Personen mit weiteren Geschlechtsidentitäten (trans*, inter*, weitere) sind nicht vorzufinden. Das Geschlechterverhältnis ist in den Fällen aus dem Öffentlichen Recht mit einem Frauenanteil von 30 % etwas besser als in den übrigen Rechtsgebieten (Zivilrecht: 11 %, Strafrecht: 20 %). Während der geringe Frauenanteil im Strafrecht – jedenfalls für die Täterinnen unter den Fallpersonen – einen gewissen Rückhalt in der Kriminalstatistik findet, überrascht vor allem die starke Unterrepräsentanz von Frauen im Zivilrecht (11 %). Es handelt sich keineswegs überwiegend um Vorstandsmitglieder börsennotierter Aktiengesellschaften, sondern um alltägliche Vertragsverhältnisse, die dennoch zum Großteil mit männlichen Fallpersonen bebildert werden.

GESCHLECHTERSTEREOTYPE

Die wenigen Frauen werden zwar mehrheitlich (inter-)agierend (76 %) dargestellt, allerdings werden 46 % der weiblichen Fallpersonen über ihre Beziehung zu einem Mann definiert – etwa als „Ehefrau des M“, „Ex-Freundin des K“ oder „Geliebte des T“. Das sagt Einiges über das vermittelte Geschlechterbild aus: Der Eigenständigkeit der Handlungen von Frauen kommt durch die gezeichnete Abhängigkeit weniger Bedeutung zu. Frauen werden seltener berufstätig dargestellt als Männer (Frauen: 39 %, Männer: 62 %).

Bei den Berufen werden geschlechtsbezogene Stereotype bedient. Auch bei den Namen bzw. Bezeichnungen der Fallpersonen konnten geschlechterstereotype Zuschreibungen beobachtet werden, die sich besonders deutlich in der Verbindung des Namens mit einem Beziehungsattribut zeigen (Männer: 14 %, Frauen: 36 %).

Während Männer z.B. mit Baustoffen oder Oldtimern handelten, arbeiteten Frauen in einer Bäckerei. In allen Fällen waren insgesamt nur 3 Frauen selbständig oder als Geschäftsführerin tätig (u.a.: eines Schönheitssalons), dafür aber 44 Männer. Selbst in den juristischen Berufen betätigten sich sechsmal so viele Männer wie Frauen (36 Männer, 6 Frauen).

Die Darstellung über Beziehungsattribute zeigt sich etwa in Formulierungen wie „Ehefrau Elvira (E)“. Ähnlich auch die Bezeichnung „Braut B“, die sich nicht in der Studie selbst wiederfindet, aber in einem anderen Sachverhalt verwendet wurde.

DISKRIMINIERENDE STEREOTYPE

Neben geschlechtsspezifischen Stereotypen zeigen sich auch andere Formen von Diskriminierung in juristischen Sachverhalten. In der Studie wurde bspw. auch beobachtet, dass ein Großteil der Sachverhalte Namen für Fallpersonen verwendet, die üblicherweise mit deutscher Herkunft assoziiert werden, während gleichzeitig eine der wenigen Fallpersonen mit einem Namen außerhalb dieses Schemas strafrechtlich in Erscheinung tritt.

In dem geschilderten Fall gewinnt „Sahin Yilmaz“ einen Komplizen, um ins Anwesen der „Eheleute Kaiser“ einzubrechen – dies ist vor allem auffällig, weil kein „Sahin“ als Bauunternehmer, Elektriker, Jurastudent oder Richter auftaucht.

STRATEGIEN FÜR EINE GENDERSENSIBLE UND DISKRIMINIERUNGSFREIE LEHRE

Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen, dass ein gendersensibler und diversitätsbewusster Umgang mit der Lehre und den dazugehörigen Materialien notwendig ist. Die folgenden Strategien sollen dazu anregen und motivieren. Um eine gendersensible und diskriminierungsfreie Lehre zu gewährleisten und auch Studierende dafür zu sensibilisieren, sollten die Lehrenden bei der Gestaltung oder Überarbeitung ihrer Materialien zunächst verschiedene Lebenswirklichkeiten anerkennen sowie Stereotype reflektieren und hinterfragen. Verschiedene Strategien haben sich dafür bewährt:

NEUTRALISIERUNG

Die Fälle können so neutral wie möglich gestaltet werden. Dafür wird die eigentliche Rechtsfrage herausgefiltert und überflüssige und potenziell diskriminierende Ausschmückungen entfernt. Personenbezeichnungen können gerade bei kurzen, übersichtlichen Fällen mit bloßen Akronymen geschlechtsneutral gestaltet werden, Beispiel: „K kauft bei V einen Laptop.“ Dabei sollte darauf geachtet werden, dass Abkürzungen nicht diskriminierend verwendet werden.

Zudem bieten sich möglicherweise auch Verfremdungen als Mittel diskriminierungsfreier Sprache an. Demnach werden Staaten mitunter mit Fantasie-Namen betitelt. Damit kann die Rechtsfrage losgelöst von politischen Vorannahmen über die Rechtmäßigkeit des Handelns eines bestimmten Staates 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 verlassen wird. Insbesondere eine divers gestaltete Namensgebung bildet viele verschiedene Lebenswirklichkeiten und Perspektiven ab. Auch Orte und im Allgemeinen die Kulisse der Fälle können bewusst divers gewählt werden. Das Spektrum sozialer Beziehungen kann über traditionelle heteronormative Konzepte hinausgehen (bspw. durch das Abbilden von gleichgeschlechtlichen Paarbeziehungen). Auch können Geschlechtsidentitäten jenseits des auf Männer und Frauen beschränkten binären Schemas abgebildet werden. Intergeschlechtliche Personen können beispielsweise durch Namen sichtbar gemacht werden, die weder eindeutig männlich noch weiblich konnotiert sind.

GENDERSENSIBLE SPRACHE

Auch bei humoristischen Sachverhaltsgestaltungen ist darauf zu achten, dass diese nicht auf Stereotypen aufbauen. Sachverhalte können gleichzeitig humorvoll und diskriminierungsfrei formuliert werden. Es kann darüber hinaus eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet werden, sodass möglichst viele Personen angesprochen werden. Hierzu gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- 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)
- Gender-Gap: Bürger_innen (soll durch die entstehende Lücke besonders auf die Vielfalt der Geschlechter aufmerksam machen)
- Gender-Doppelpunkt: Bürger:innen (kann bei einer Zehn-Finger-Schreibweise auf der Tastatur leicht bedient werden)
- Binnen-I: BürgerInnen (keine Sonderzeichen nötig)
- Passivformulierungen: 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.

DISKRIMINIERUNGS- UND RASSISMUSFREIE SPRACHE

In der juristischen Lehre ist wie auch sonst auf die Verwendung respektvoller und inklusiver Sprache zu achten, die jegliche Form der Diskriminierung (u.a.: Sexismus, Rassismus, Ableismus, Klassismus, Homophobie, Transfeindlichkeit) vermeidet. Rassistisch geprägte Begriffe sind keinesfalls unkontextualisiert zu verwenden (ggf. ist auf Bezeichnungen zurückzugreifen, die den problematischen Begriff selbst nicht reproduzieren, z.B. „N-Wort“, „Z-Wort“).

Auszug aus dem Leitfaden „Antirassistische Sprache“

- Kommentieren und ordnen Sie Zitate kritisch ein, sollte eine Reproduktion von rassistischen Diskursen oder Begriffen unvermeidlich sein!
- Hinterfragen Sie sich selbst! Welche Bilder und Assoziationen schaffen Sie in den Köpfen Ihrer Leser:innen mit Ihren Ausführungen – selbst, wenn Sie das nicht wollen.
- Vermeiden Sie diskriminierende und rassistische Wörter, wie das Z-Wort, wenn Sie über Personengruppen berichten. Nur weil Einzelpersonen sich an bestimmten Begriffen nicht stören, bedeutet dies noch nicht, dass diese Begriffe andere Personen nicht verletzen können.

Weiterführende Quellen zu diskriminierungsfreier Sprache

- Beispiele für humorvolle und diskriminierungsfreie Sachverhalte sammelt der Instagram-Kanal "Üble Nachlese": <https://www.instagram.com/ueblenachlese/>
- Für mehr Informationen zum Gendern siehe: www.genderleicht.de.
- Mehr Informationen und Anregungen zu antirassistischer Sprache gibt es hier: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/antirassistische-sprache.pdf>.

DAS GLEICHSTELLUNGSREFERAT STEHT BEI BEDARF GERN UNTERSTÜTZEND ZUR SEITE.