



## H A N D R E I C H U N G

### GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE IN JURISTISCHEN AUSBILDUNGSMATERIALIEN

Eine zeitgemäße Hochschuldidaktik inkl. einer gendergerechten und diversitätssensiblen Lehre zählt zu den Zielen der Universität Hamburg und der Fakultät für Rechtswissenschaft. 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.

*Diese Handreichung soll der Anregung und Diskussion dienen. Sollten Sie Anmerkungen, Kommentare und eigene Erfahrungen in diesem Bereich haben, freuen wir uns, wenn Sie diese mit uns unter [gleichstellung.jura@uni-hamburg.de](mailto:gleichstellung.jura@uni-hamburg.de) teilen würden.*

Das **Leitbild der Fakultät** bietet hierfür die Grundlage.

#### **Art. 9 Nicht-Diskriminierung**

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

##### *Unterpunkt 1*

*Ein diskriminierungsfreies Umfeld ist das Ergebnis engagierter Arbeit und eines aufmerksamen und respektvollen Umgangs miteinander. Die personelle und wissenschaftliche Vielfalt an der Fakultät bietet Chancen für Innovation und Fortentwicklung. Deswegen ist es der Fakultät ein Anliegen, diese Vielfalt zu schützen und zu fördern.*

##### *Unterpunkt 2*

*Die Fakultät fördert Angebote, die dazu anregen, sich mit Diskriminierungserfahrungen auseinanderzusetzen und diese zu reflektieren. Zugleich unterstützt die Fakultät Veranstaltungen, die darauf gerichtet sind, sich wissenschaftlich mit Fragen der Diskriminierung und der Gleichstellung auseinanderzusetzen.*

Dieses Anliegen wird im **Gleichstellungsplan der Fakultät 2016-2020** ebenfalls aufgenommen.

#### **IV. Sprachliche Gleichbehandlung**

*(1) Im allgemeinen Schriftverkehr sowie in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften soll eine geschlechtergerechte Sprache verwendet werden. Diese Anforderung gilt auch bezüglich Lehrmaterialien für Vorlesungen, Seminare und Arbeitsgemeinschaften. Stereotype Rollenzuweisungen in Lehrmaterialien sind zu vermeiden. Diese Anforderung gilt bzgl. selbst erstellter Lehrmaterialien. Das Gleichstellungsreferat unterstützt dabei die Fakultätsmitglieder.*

*(2) Um die Anforderung aus Abs. 1 besser und einheitlicher umsetzen zu können, erarbeitet das Gleichstellungsreferat hierzu eine Handreichung für die Fakultät.*

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 Valentiner 2015 und 2016 durchgeführten Studie „Geschlechterrollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen“<sup>1</sup>.

#### **ERGEBNISSE DER STUDIE ZUR GESCHLECHTERGERECHTEN SPRACHE IN JURISTISCHEN AUSBILDUNGSFÄLLEN**

In der Studie „Geschlechterrollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen“ wurden insgesamt **87 juristische Ausbildungsfälle, die im Rahmen der Examensvorbereitung als Übungsklausuren** zur Verfügung gestellt wurden, untersucht. An der exemplarischen Fallauswertung beteiligten sich die Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg und die Bucerius Law School. Ausgewählt wurden die Fälle aus dem Zeitraum 1. September 2014 bis 31. August 2015.

#### **Geschlechterverhältnis: viele Männer, wenige Frauen, binäres Geschlechterbild**

In den 87 untersuchten juristischen Examensübungsklausuren treten insgesamt 393 natürliche Personen auf, davon sind 316 männlich (80 %), 70 weiblich (18 %) sowie 7 ohne weitere Geschlechtszuordnung (2 %) [Abbildung 1].

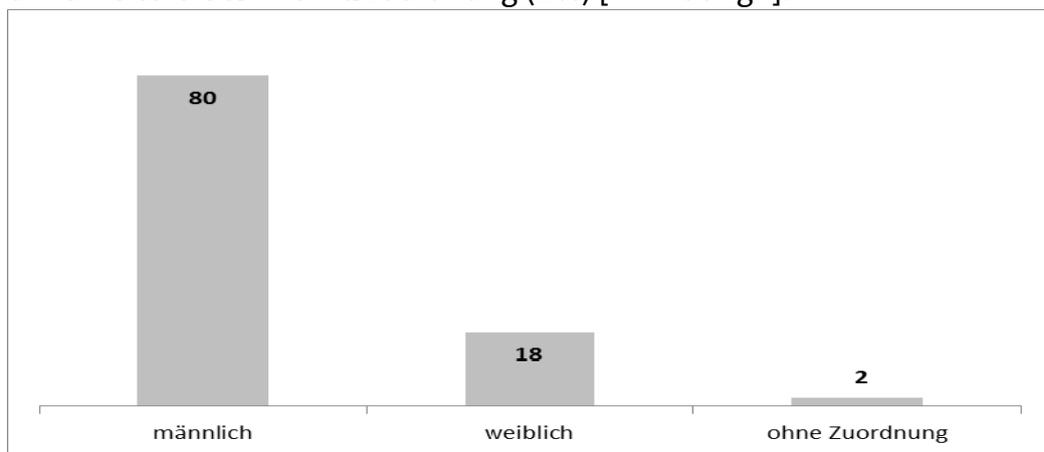


Abbildung 1. Anzahl der Fallpersonen nach Geschlecht (Häufigkeit in %)

<sup>1</sup> Bei Fragen zur Studie wenden Sie sich an: Dana-Sophia Valentiner, Dana.Valentiner@uni-hamburg.de.

Das Geschlechterverhältnis ist in den Fällen aus dem Öffentlichen Recht mit einem Frauenanteil von 30 % bei den Fallpersonen (sowie 70 % Männer) etwas besser als in den übrigen Rechtsgebieten [Abbildung 2]. Im Zivilrecht finden sich kaum Frauen: Gerade einmal 11 % der Fallpersonen sind weiblich, 87 % sind männlich und 2 % ohne Geschlechtsangabe. Im Strafrecht liegt der Frauenanteil bei 20 %, 78 % der Fallpersonen sind männlich und 2 % ohne Geschlechtsangabe.

Während der geringe Frauenanteil im Strafrecht – jedenfalls für die Täterinnen unter den Fallpersonen – einen gewissen Rückhalt in der Kriminalstatistik findet, die einen Frauenanteil von 25 % unter den Tatverdächtigen bei vollendeten Fällen ausweist, überrascht vor allem die starke Unterrepräsentanz von Frauen im Zivilrecht (11 %). Es handelt sich hier keineswegs überwiegend um Vorstandsmitglieder börsennotierter Aktiengesellschaften, sondern um alltägliche Vertragsverhältnisse (Beispiel: Kaufverträge über Büro- und Bedarfsartikel, Mietverträge), die jedoch zum Großteil mit männlichen Fallpersonen bebildet werden.

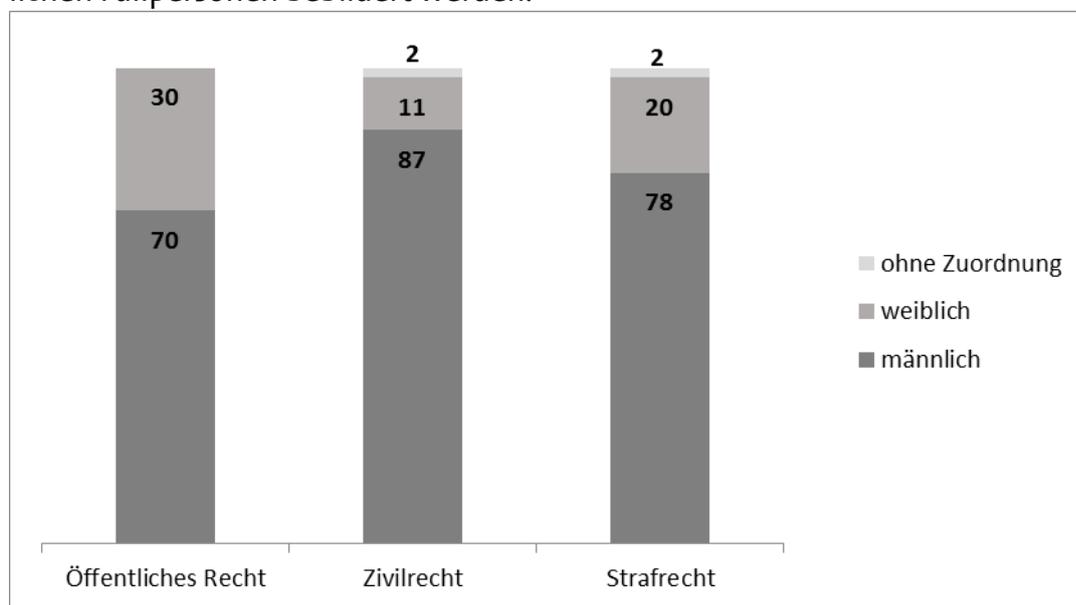


Abbildung 2. Geschlechterverhältnis der Fallpersonen nach Rechtsgebieten (Häufigkeit in %)

### ***Darstellung weiblicher Fallpersonen: eigenständig, aber abhängig***

Die wenigen dargestellten Frauen treten überwiegend (76 %) als entscheidungs- und handlungsfähige Akteurinnen auf, die eigenständig (inter-)agieren (Beispiel: eine selbstständige Architektin beschafft sich für ihr Büro einen leistungsstarken Großrechner, um 3-D-Simulationen ihrer Bauprojekte zu erstellen; eine Frau wendet sich gegen das Bauvorhaben eines Nachbarn).

Allerdings werden 32 der insgesamt 70 vorkommenden weiblichen Fallpersonen (46 %) über eine Beziehung zu Männern definiert: 14 davon (44 %) werden im Zusammenhang mit ihrer ehelichen Beziehung zu Männern dargestellt (Beispiel: „die Ehefrau des M“ oder „seine Ehefrau F“), 9 (28 %) sind mit einem verwandtschaftlichen Beziehungsattribut versehen (Beispiel: „Tochter des V“ oder „Mutter des S“), 6 (19 %) stehen in einer partnerschaftlichen Beziehung zu Männern (Beispiel: „Ex-Freundin des K“), 2 (6 %) werden über eine intime Beziehung definiert (Beispiel: „Geliebte des T“) und eine weib-

liche Fallperson (3 %) wird über eine sonstige Beziehung in den Fall eingeführt („Bekannte des N“).

### ***Geschlechtsspezifische Zuschreibung von Berufen und Handlungsbereichen***

Von den 70 in den Fällen dargestellten Frauen haben 27 einen Beruf (39 %), während von den 316 dargestellten Männern 195 berufstätig sind (62 %). Das Spektrum der Berufe der männlichen Fallpersonen fällt deutlich vielfältiger aus als das der weiblichen Fallpersonen.

Dies zeigt sich bei den Kategorien, die im Rahmen der Untersuchung gebildet wurden, wie z.B. bei denen im Verkauf, Handel sowie im Dienstleistungssektor tätigen Personen. Die Männer (insgesamt 35) handeln z.B. mit Baustoffen, Computerbedarfsartikeln, Kaffeemaschinen, Immobilien, Kutschen, Möbeln, Oldtimern; sie arbeiten als angestellte Verkäufer in Möbelgeschäften, Speditionen, Uhren- und Schmuckgeschäften, Tankstellen. Sie sind außerdem im Finanzwesen tätig und bekleiden Führungspositionen im Verkauf. Die Frauen (insgesamt 4) sind 2 Bäckereiverkäuferinnen sowie eine Kauffrau und eine Verkäuferin ohne genauere Tätigkeitsbeschreibung oder Nennung der Branche. 24 Fallpersonen sind im handwerklichen, künstlerischen und technischen Bereich tätig. Sie sind alle männlich. Bei den juristischen Berufen betätigen sich sechsmal so viele Männer wie Frauen (36 Männer, 6 Frauen).

Die gravierendsten Unterschiede ergeben sich im Bereich der Selbstständigkeit und der Geschäftsführung. Dargestellt werden 3 Frauen (Architektin, Geschäftsführerin eines Schönheitssalons, Betriebsinhaberin in der Gastronomie) und 44 Männer, u.a. Bauunternehmer, Ladeninhaber, Spediteure, Betreiber eines Sportboothafens, einer Schrott- und Metallrecyclinganlage, eines Baumarktes, eines Holz- und Sägewerks, eines Bauernhofs, eines Zuchtstalls, eines Gartencenters, mehrere Betreiber von Pferdehöfen sowie Geschäftsführer eines Schönheitssalons, einer Inkasso-GmbH, eines Fuhrparks, einer Transportgesellschaft, eines Gartenbauunternehmens, eines privaten Rettungsdienstes, mehrere Geschäftsführer von Immobilien-GmbHs und Hersteller von Brotbackmaschinen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen befremdet in einigen Berufsfeldern angesichts der realen Geschlechterverteilung in diesen Branchen: In der Realität liegt etwa der Anteil der Rechtsanwältinnen in der Anwaltschaft zum 01.01.2016 bei 33,87 %; in den untersuchten Fällen hingegen nur bei 15 %.

### **ZUSAMMENFASSUNG**

Bezogen auf die untersuchten Hypothesen lässt sich festhalten, dass in den analysierten Fällen viele Männer und wenige Frauen dargestellt werden (Männer: 80 %, Frauen: 18 %, ohne Zuordnung: 2 %). Personen mit weiteren Geschlechtsidentitäten (trans\*, inter\*, weitere) sind nicht vorzufinden. Die vereinzelt Personen ohne Geschlechtzuordnung zeugen nicht etwa von geschlechtlicher Vielfalt, sondern können in dem ansonsten bipolar geschilderten Umfeld als weitere Männer (und ggfs. Frauen) gelesen werden.

Die wenigen Frauen werden zwar mehrheitlich (inter-)agierend (76 %) dargestellt, allerdings werden 46 % der weiblichen Fallpersonen über ihre Beziehung zu einem Mann definiert. 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 der Fallpersonen konnten geschlechterstereotype Zuschreibungen beobachtet werden, die sich besonders deutlich in der Verbindung des Namens mit einem Beziehungsattribut zeigen (Männer: 14 %, Frauen: 36 %).

### **STRATEGIEN FÜR EINE GENDERSENSIBLE LEHRE**

Die Ergebnisse aus der Studie verdeutlichen, dass ein gendersensiblen Umgang mit der Lehre und den dazugehörigen Materialien notwendig ist. Die folgenden Strategien sollen dazu anregen und motivieren.

Um eine gendersensible Lehre zu gewährleisten, sollten die Lehrenden zunächst verschiedene Lebenswirklichkeiten

- **kennen,**
- **dafür sensibilisieren,**
- **reflektieren**
- **und hinterfragen.**

#### **Mögliche Strategien:**

##### **Neutralisierung**

Die Fälle 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 umgekehrt werden. So kann auf Ungleichverhältnisse pointiert aufmerksam gemacht und ein Reflexionsprozess aktiv angestoßen werden. Z.B. kann ein Fall mit einer Geschäftsführerin G und einem Sekretär S gebildet werden.

### **Vielfalt**

Fälle können **möglichst vielfältig gestaltet** werden, indem das übliche Denkschema/Raster verlassen wird. Insbesondere Namensgebung kann divers ausgestaltet werden, so dass möglichst viele verschiedene Lebenswirklichkeiten und Traditionslinien abgebildet werden. 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.

**Daneben können sich Lehrende bewusst folgende Aussagen zur Reflexion stellen:**

### **Checkliste für Lehrende<sup>2</sup>**

- ✓ Ich prüfe meine Lehrmaterialien auf geschlechterstereotype oder geschlechterblinde Denkweisen und Darstellungsformen.
- ✓ Meine Lehrunterlagen sind so aufgebaut, dass darin Frauen und Männer in unterschiedlichen Rollen vorkommen.
- ✓ Ich vermeide in meiner Lehre stereotype Darstellungsweisen, Beispiele und Personalisierungen.
- ✓ Ich ergänze meine Lehre mit Fragestellungen, welche die Geschlechter thematisieren, und füge eine Genderperspektive ein, wenn dies erforderlich ist.
- ✓ Ich nehme Erkenntnisse der Geschlechterforschung in meine Lehrmaterialien auf.
- ✓ In meinem Unterricht achte ich auf eine diskriminierungsfreie Kultur. Ich Sorge dafür, dass sich Studentinnen und Studenten in gleichem Maße am Unterricht beteiligen.
- ✓ Ich fördere die Sensibilität der Studierenden in der Wahrnehmung von sozialer und kultureller Vielfalt.
- ✓ Meine Lehre wird von den Studierenden auch mit Blick auf die Vermittlung und den Erwerb von Genderkompetenzen evaluiert.

### **Kontakt**

Gleichstellungsreferat der Fakultät für Rechtswissenschaft

**[gleichstellung.jura@uni-hamburg.de](mailto:gleichstellung.jura@uni-hamburg.de)**

Den **Newsletter** des Gleichstellungsreferats können Sie auf unserer Homepage abonnieren:

<https://www.jura.uni-hamburg.de/ueber-die-fakultaet/gremien-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte.html>

Oder Sie folgen uns einfach unter „**Gleichstellung Jura Uni Hamburg**“ auf **Facebook!**