



Universität Hamburg  
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT  
FÜR RECHTSWISSENSCHAFT

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

## GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE IN JURISTISCHEN AUSBILDUNGSMATERIALIEN

### Kontakt

Gleichstellungsreferat der Fakultät für Rechtswissenschaft

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

[Website des Gleichstellungsreferates](#)

## ***Leitbild der Fakultät für Rechtswissenschaft***

Eine zeitgemäße Hochschuldidaktik inkl. einer **gendergerechten und diversitätssensiblen Lehre** zählt zu den Zielen der Universität Hamburg und der Fakultät für Rechtswissenschaft.<sup>1</sup> 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 Valentiner 2015 und 2016 durchgeführten Studie „**Geschlechterrollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen**“<sup>2</sup>, in welcher insgesamt 87 juristische Ausbildungsfälle, die im Rahmen der Examensvorbereitung als Übungsklausuren zur Verfügung gestellt wurden, untersucht wurden.

### ***Geschlechterverhältnis in juristischen Ausbildungsfällen: viele Männer, wenige Frauen***

In den Sachverhalten der Examensübungsklausuren traten insgesamt 393 natürliche Personen auf, davon sind 316 männlich (80 %), 70 weiblich (18 %) sowie 7 ohne weitere Geschlechtszuordnung (2 %). 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 % bei den Fallpersonen (sowie 70 % Männer) etwas besser als in den übrigen Rechtsgebieten (Frauenanteil im Zivilrecht: 11 %, im 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 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 bebildert werden.

Die wenigen Frauen werden zwar mehrheitlich (inter-)agierend (76 %) dargestellt, allerdings werden 46 % der weiblichen Fallpersonen über ihre Beziehung zu einem Mann definiert.<sup>3</sup> 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 be-

---

<sup>1</sup> Vgl. dazu insbesondere 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.*

<sup>2</sup> Bei Fragen zur Studie wenden Sie sich an: Dana-Sophia Valentiner, Dana.Valentiner@uni-hamburg.de.

<sup>3</sup> Etwa als „Ehefrau des M“, „Ex-Freundin des K“ oder „Geliebte des T“.

dient.<sup>4</sup> 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 der Studie verdeutlichen, dass ein gendersensibler 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.**

#### **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**. 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 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.

---

<sup>4</sup> 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).

### **Geschlechtsneutrale Sprache**

Es kann darüber hinaus eine geschlechtsneutrale Sprache verwandt werden, sodass möglichst viele Personen angesprochen sind. 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)
- 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.

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

#### **Checkliste für Lehrende<sup>5</sup>**

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ 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.

---

<sup>5</sup> Quelle: Gleichstellungsstelle der Fernuniversität Hagen, Checkliste abrufbar unter: [http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/gender\\_lehre/gender\\_massnahmen.shtml](http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/gender_lehre/gender_massnahmen.shtml)