

GUTACHTEN

Zwischentagung 2021

(Geschlechter-)Diversität im Jurastudium

Workshop Nr. 3

Leslie Heimann

Alessandra von Krause

BRF

Bundesverband
rechtswissenschaftlicher
Fachschaften e.V.

Inhaltsverzeichnis

A.	Einführung.....	1
B.	Geschlechtergerechtigkeit in der Ausbildung	2
I.	Stereotype & Rollenklischees in Ausbildungsmaterialien	2
II.	Geschlechtergerechte Sprache in der Ausbildung	3
III.	Geschlechtseffekte bei der Notenvergabe	4
IV.	Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung	4
V.	Zielfragen	5
C.	Geschlechtergerechtigkeit in der Berufswelt	5
I.	Definitionen	5
II.	Problemaufriss	5
III.	Zielfragen	6
D.	Geschlechtsneutrales Recht	7
I.	Problemaufriss und Status Quo	7
II.	Zielfragen	8
	Impressum	9

A. Einführung

Immer wieder befasst sich der BRF im Rahmen von Workshops und Arbeitskreisen mit der Geschlechtergerechtigkeit im Jurastudium. Doch bewegt hat sich wenig und somit ist das Thema nach wie vor aktuell. Der letzte Workshop zu „Frauen in der juristischen Ausbildung“ liegt nun vier Jahre zurück.¹ Auf der anstehenden Tagung soll das Thema daher erneut aufgegriffen und der bisherige Fortschritt untersucht werden. Außerdem soll beratschlagt werden, welche Maßnahmen ergriffen werden können oder sollen, um die Geschlechtergerechtigkeit im Jurastudium und in der juristischen Laufbahn zu fördern.

Während der Fokus in den letzten Jahren vor allem auf der (Un-)Gleichberechtigung von Frauen* lag, rückt spätestens mit dem Urteil des BVerfG zum dritten Geschlecht eine weitere Dimension hinzu.² Leider existieren zur Gleichberechtigung von Angehörigen des LGBTQIA+ Spektrums im Jurastudium und darüber hinaus noch weniger Zahlen als zu Frauen*. Dennoch sollen auch FLINTA* und Angehörige des LGBTQIA+ Spektrums im Workshop mitberücksichtigt werden.

Für die folgenden Themenkomplexe im Gutachten und im Workshop sollen folgende Definitionen als Diskussionsgrundlage fungieren:

Wenn wir im Gutachten und im Workshop von FLINTA*-Personen reden, dann sind damit Folgende gemeint:

F: Frauen, also jene Personengruppe, die sich als weiblich identifiziert.

L: Lesbische Personen, weiblich gelesene Personen, die homosexuell sind.

I: Intersexuelle Personen, solche, die von Geburt an biologisch sowohl weibliche als auch männliche primäre / sekundäre Geschlechtsmerkmale aufweisen.

N: Nicht-binär, Personen, die sich weder mit der Norm des weiblichen, noch mit der Norm des männlichen Geschlechts identifizieren.

T: Transgender, Trans-Frauen und Trans-Männer.

A: Agender, Personen, die sich diesen Konstrukten nicht zugehörig fühlen

Der **Stern** steht für alle, die sich bei FLINTA in keinem der Buchstaben wiederfinden und (dennoch) marginalisiert werden.

FLINTA* bezeichnet somit (vor allem) Personen, die eine andere Geschlechtsidentität als cis-heteromännlich haben.

¹ BRF/Blanke/Huschke/Doepmann, Gutachten: Frauen in der juristischen Ausbildung, S. 1-25, abrufbar unter: <http://bundesfachschaft.de/wp-content/uploads/2017/10/gutachten-frauen-bufata17.pdf> (zuletzt abgerufen am 15.11.2021).

² BVerfGE 147, 1 – 30.

Davon zu unterscheiden ist der Begriff: LGBTQIA+, manchmal auch LGBTQIA*. Er bezeichnet (vor allem) Personen, die eine andere sexuelle Orientierung als die heterosexuelle haben, überschneidet sich allerdings auch teils mit dem FLINTA*-Begriff.

L: lesbian

G: gay

B: bisexual

T: trans

Q: queer

I: intersexual

A: asexual

Der **Stern** – respektive das **Plus** – dient auch hier als Platzhalter für weitere sexuelle Orientierungen/Identitäten.

B. Geschlechtergerechtigkeit in der Ausbildung

Während sich einige Hochschulen und Fakultäten auf Verwaltungsebene um eine geschlechtergerechte oder zumindest geschlechterneutrale Sprache bemühen³, hat dieses Thema die Lehre an den meisten juristischen Fakultäten noch nicht durchdrungen. Einige wenige Dozierende sind bemüht, Geschlechterdiversität auch in der Ausbildung Raum zu geben. In vielen Sachverhalten werden jedoch immer noch Geschlechterstereotype bedient (I.) und eine geschlechtergerechte Sprache ist in der Ausbildung kaum anzutreffen (II.). Anzeichen einer Ungleichbehandlung finden sich zum Teil in Prüfungssituationen (III.). Auch organisatorische Umstände, wie die Vereinbarkeit von Studium und Familie, haben negative Auswirkungen auf einige Frauen* (IV.).

I. Stereotype & Rollenklischees in Ausbildungsmaterialien

Nach einer Untersuchung von 87 juristischen Sachverhalten an Hochschulen in Hamburg waren insgesamt nur 18 % der auftretenden natürlichen Personen weiblich; im Zivilrecht waren es sogar nur 11 %.⁴

³ Siehe z.B. die Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg vom 16.09.2016, II.1 (abrufbar unter: <https://www.uni-hamburg.de/fid/gleichstellung-wissenschaft-uhh.pdf>, zuletzt abgerufen am 13.11.2021); Gleichstellungsplan der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg 2016-2020 (abrufbar unter: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/recht-gleichstellungsplan2016-2020.pdf>, zuletzt abgerufen am 13.11.2021).

⁴ „(Geschlechter)rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen“ der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der staatlichen Universität Hamburg in Kooperation mit der Bucerius Law School aus dem Jahr 2016, S. 21 f., abrufbar unter: <https://www.jura.uni-hamburg.de/media/ueber-die-fakultaet/gremien-und-beauftragte/broschuere-gleichstellung.pdf> (zuletzt abgerufen am 15.11.2021).

Wenn Frauen erwähnt werden, dann nicht selten in untergeordneten Rollen:

„A erzählt seinem Freund B, dass er seine Geliebte (G) immer wieder mit Geschenken bei Laune halten müsse...“⁵

In der Hamburger Studie wurde festgestellt, dass ein Drittel der dargestellten Frauen über eine Beziehung zu einem Mann definiert werden (Frau, Geliebte, Tochter, Mutter, etc.).

Zwar treten immerhin 76 % der dargestellten Frauen als entscheidungs- und handlungsfähige Akteurinnen auf, allerdings sind ihre Berufsfelder nicht breit gefächert und häufig einer stereotypen Rollenverteilung unterworfen (Sekretärin, Erzieherin, etc. vs. Bauarbeiter, Arzt, Rechtsanwalt, etc.).⁶

Geschlechterstereotype beinhalten Annahmen und Erwartungen über die Eigenschaften und Verhaltensweisen von „Frauen“ und „Männern“. ⁷ Stereotype beeinflussen die soziale Wahrnehmung und schlagen sich – oft unbewusst – im Verhalten von Personen nieder. ⁸ Zudem können Stereotype das Selbstbild und die Leistung von Betroffenen beeinträchtigen. ⁹ Durch ihre Verwendung in der Sprache können Stereotype (unterbewusst) reproduziert werden. ¹⁰

Es liegt die Gefahr nahe, dass diese Unterrepräsentanz und stereotype Rollenverteilung die Bemühungen für einen erhöhten Anteil an Frauen* in juristischen Berufen (bspw. derzeit ca. 20 % Professorinnen¹¹, ca. 36 % Rechtsanwältinnen¹²) konterkarieren.

II. Geschlechtergerechte Sprache in der Ausbildung

Geschlechtergerechte Sprache ist in der juristischen Ausbildung alles andere als üblich. In Lehrbüchern, Fachliteratur, Vorlesungen, Sachverhalten und Gesetzen (vgl. D) wird überwiegend das generische Maskulinum verwendet. Darüber hinaus stehen in den meisten Fallkonstellationen „Männer“ im Vordergrund, während „Frauen“ häufig keine oder eine untergeordnete Rolle spielen (vgl. I). Diverse Geschlechtsidentitäten oder andere sexuelle Orientierungen neben der Heterosexualität werden fast nie in Sachverhalten repräsentiert.

⁵ Auszug aus einem Sachverhalt im Rahmen des Examensübungsklausurenkurses der Rechtswissenschaftlichen Fakultät Kiel aus dem WiSe 21/22.

⁶ Hamburger Studie, S. 23 f. (Fn. 4).

⁷ Eckes, Thomas, Geschlechterstereotype, in: Becker/Kortendiek (Hrsg.), 3. Aufl. 2010, S. 178; Athenstaedt, Ursula/Alfermann, Dorothee, Geschlechterrollen und ihre Folgen, 2011, S. 14 f.

⁸ Hamburger Studie, S. 10 (Fn. 4); vgl. auch Schmid Mast, Marianne/Krings, Franciska, Stereotype und Informationsverarbeitung, in: Petersen/Six (Hrsg.), 2008, S. 33 (39).

⁹ 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 m.w.N.

¹⁰ Hamburger Studie, S. 10 (Fn. 4) m.w.N.

¹¹ „Leaky Pipeline“ unter C.

¹² Anteil der Rechtsanwältinnen seit 1970 (2021) der BRAK (abrufbar unter: https://www.brak.de/w/files/04_fuer_journalisten/statistiken/2021/anteil-rainnen-70-2021.pdf; zuletzt abgerufen am 13.11.2021).

Aber nicht nur bei dem vorgelegten Ausbildungsmaterial ist geschlechtergerechte Sprache eine Seltenheit. Auch in Gutachten und Arbeiten wird häufig von Studierenden das generische Maskulinum verwendet. In einer (nicht repräsentativen) Instagram-Umfrage des BRF aus April 2021 gaben 34 % der Studierenden an, dass es ihnen von Seiten der Dozierenden nicht erlaubt sei, genderneutrale Formulierungen zu verwenden.¹³ Einige befürchten sogar negative Auswirkungen auf die Bewertung und verzichten daher auf geschlechterneutrale Sprache.

III. Geschlechtseffekte bei der Notenvergabe

Aus einer Studie für das Ministerium der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen zu Geschlechts- und Herkunftseffekten bei der Benotung juristischer Staatsexamina¹⁴ geht hervor, dass Frauen in der ersten staatlichen Prüfung eine um 5,3 Prozentpunkte niedrigere Rate an „Prädikatsnoten“ (9,0 Punkte oder besser) haben (Männer: 31,5 % Frauen: 26,2 %). Frauen hätten laut Studie relativ zu Männern eine etwa 17 % geringere Rate an Prädikatsnoten. Es sei erkennbar, dass diese Diskrepanzen abnehmen, wenn mindestens eine Frau* Teil der Prüfungskommission ist. Die Studienautoren fordern daher mindestens eine Prüferin in jeder Prüfungskommission.

IV. Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung

Sechs Prozent der Studentinnen* und fünf Prozent der Studenten* in Deutschland haben ein Kind bzw. mehrere Kinder.¹⁵ Studierende mit Kind im Erststudium sind durchschnittlich 35 Jahre alt und damit elf Jahre älter als ihre kinderlosen Kommiliton*innen.¹⁶ Damit fallen BAföG und elterliche Unterstützung meist weg. Ein Nebenjob ist zudem zeitlich neben Studium und einem Kind schwer umsetzbar.

Damit sich mehr Eltern ein Studium ermöglichen können, bedarf es daher Unterstützung durch die Hochschulen, beispielsweise in Form von Betreuungsangeboten und Beratungen zu Finanzierungsmöglichkeiten.¹⁷

Doch diese Unterstützung darf in der juristischen Ausbildung nicht mit dem Abschluss des Studiums enden. Die „Leaky Pipeline“ (vgl. C) zeigt, dass es zwar viele Studentinnen* (ca. 57 %) aber nur wenige

¹³ Beitrag des BRF vom 16.04.2021 auf Instagram, abrufbar unter: <https://www.instagram.com/p/CNu5ZNXYkz/>

¹⁴ „Empirische Untersuchung zur Benotung in der staatlichen Pflichtfachprüfung und in der zweiten juristischen Staatsprüfung in Nordrhein-Westfalen von 2006 bis 2016“, von Andreas Glöckner, Emanuel Towfigh und Christian Traxler (abrufbar unter: https://www.justiz.nrw.de/JM/schwerpunkte/juristenausbildung/benotung_staatliche_juristische_pruefung/180331-v_fin-Abschlussbericht-korr1.pdf; zuletzt abgerufen am 13.11.2021).

¹⁵ „Studieren mit Kind - Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationen-System“ des BMBF, S. 13, abrufbar unter: https://www.uni-hildesheim.de/media/gleichstellung/audit_familiengerechte_hochschule/studieren_mit_kind.pdf (zuletzt abgerufen am 15.11.2021).

¹⁶ Zahlen des Studentenwerks, abrufbar unter: <https://www.studentenwerke.de/de/content/zahlen-und-fakten> (zuletzt abgerufen am 15.11.2021).

¹⁷ Vgl. auch BRF/Schröder, Gutachten: Studierende mit Kind, S. 1-7, abrufbar unter: <http://bundesfachschaft.de/wp-content/uploads/2017/11/gutachten-studierende-mit-kind-apt2017.pdf> (zuletzt abgerufen am 15.11.2021).

Professorinnen* (ca. 20 %) in den Rechtswissenschaften gibt. Der Werdegang bis zur Professur ist meistens mit Mitte 30 bis Anfang 40 abgeschlossen. Erst dann befinden sich die meisten angehenden Professor:innen in einem festen und gut bezahlten Job, nachdem sie jahrelang auf befristeten Stellen als Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen gearbeitet haben. Diese Umstände machen es gerade für Eltern oder solche, die es werden wollen, nicht leicht, die professorale Laufbahn zu verfolgen.

V. Zielfragen

Als Vorbereitung für den Workshop bitten wir die Teilnehmenden, sich zu folgenden Fragestellungen kurz Gedanken zu machen:

1. Wie kann die Gleichstellung der Geschlechter in der juristischen Ausbildung gefördert werden?
2. Sollten sich die Inhalte des Studiums mehr mit Diversität auseinandersetzen?
3. Sollte geschlechtergerechte Sprache in der Ausbildung verwendet werden? Falls ja, in welchen Bereichen?

C. Geschlechtergerechtigkeit in der Berufswelt

I. Definitionen

Zusätzlich zu den oben genannten Definitionen von FLINTA* und LGBTQIA+/* meint Berufswelt in unserem Kontext die vielseitigen juristischen Berufslaufbahnen, die uns zur Verfügung stehen: Staatsdienst, Großkanzlei, Syndikusanwält:innen, aber auch – und hier insbesondere – die akademische Laufbahn und die Wissenschaft in der Form von Promovierenden, Akademischen Rät:innen und Professor:innen.

II. Problemaufriss

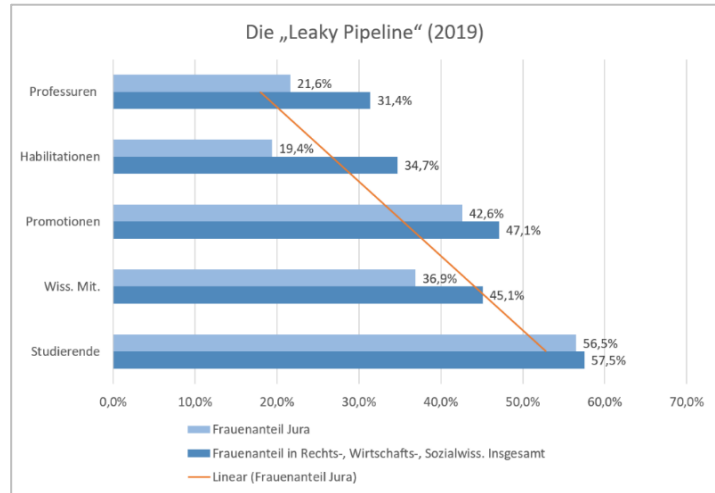
Seit Beginn der 2000er beginnen mehr Frauen* als Männer* ein Jurastudium, seit 2016 sind es jährlich rund 13.000 Studentinnen* mehr als Studenten*. Über die Stufen der akademischen Leiter hinweg – Studentische Hilfskräfte, Wissenschaftliche Hilfskräfte, Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Promovierte, Akademische Rät:innen, Habilitand:innen, Professor:innen – dünnt sich der Anteil an Frauen extrem aus.

Im August 2017 waren nur 157 von 892 (Junior-)Professuren weiblich* besetzt – das sind 17,6 %.¹⁸

¹⁸ Sacksofsky / Stix: Daten und Fakten zur Repräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft, 2018, S. 8 (abrufbar unter: https://www.jura.uni-frankfurt.de/73251138/repräsentanz-frauen_sacksofsky_stix_2018.pdf, zuletzt abgerufen am: 17.11.2021).

Einen Erklärungsansatz könnte die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. nach Kindertagesstätten in Universitäten) darstellen.

Bis 2019 gab es dahingehend – im Vergleich zu den Ergebnissen der Frankfurter Studie¹⁹ – zwar eine positive Entwicklung, wie Anne Kuckert (ehemalige Vorsitzende des BRF und Aktive im Arbeitsstab Ausbildung und Beruf des djb e. V.) in der Grafik „Leaky Pipeline“ veranschaulicht, von einer gleichmäßigen Verteilung sind die Rechtswissenschaften jedoch noch weit entfernt.



Was FLINTA*- und LGBTQIA*-Personen angeht gibt es mit Hinblick auf die Juristerei keine expliziten Nachforschungen und Studien. Es ist jedoch nicht zu erwarten, dass der gesamtgesellschaftliche Zustand – nachzuvollziehen in den unten angeführten Untersuchungen – in einer eher konservativen Berufswelt zum Positiven hin abweichen würde.

III. Zielfragen

1. Welche neuralgischen Punkte²⁰ sind im Kontext „FLINTA*/LGBTQIA* in der Berufswelt (insb. Wissenschaft) zu identifizieren?
2. Wie kann marginalisierten Personengruppen der Einstieg in die akademische Laufbahn erleichtert werden?
3. Welche Mindestanforderungen sind an Mentoringprogramme für FLINTA*/LGBTQIA*-Personen zu stellen?

¹⁹ Sacksofsky / Stix: Daten und Fakten zur Repräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft, 2018 (abrufbar unter: https://www.jura.uni-frankfurt.de/73251138/repräsentanz-frauen_sacksofsky_stix_2018.pdf, zuletzt abgerufen am: 17.11.2021).

²⁰ Schwachstellen im System

D. Geschlechtsneutrales Recht

I. Problemaufriss und Status Quo

Sprache bedeutet – gerade in den Händen von Jurist:innen – Macht. Macht, gesellschaftliche Realitäten zu kreieren oder zu verändern. Geschlechtergerechte Sprache beeinflusst nachweislich die kindliche Wahrnehmung von Berufen.²¹ Wird von „Richter:innen“ und „Anwält:innen“ anstelle von „Richtern“ und „Anwälten“ gesprochen, schätzen Kinder diese Berufe als erreichbarer ein und trauen sich eher zu, diese später zu ergreifen. Gerade „typisch männliche“ Berufe wurden unter geschlechtergerechter Bezeichnung als leichter erlernbar und weniger schwierig eingeschätzt als nach der Nennung im generischen Maskulinum. Einen Erklärungsansatz sehen die Autor:innen darin, dass Kinder bereits im Kindergarten- und Grundschulalter lernen, „männlich besetzte“ Aufgaben und Positionen mit einem höheren Schwierigkeitslevel zu assoziieren.

Die Mitgliederversammlung des BRF hat auf seiner 4. Bundesfachschaftentagung 2015 in Kiel beschlossen, ab sofort geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. 2017 positionierte sich der BRF gegen die Negativbewertung des „Genderns“ in universitären Prüfungsleistungen.

Der überwiegende Anteil der Gesetzestexte ist im generischen Maskulinum formuliert. Vereinzelt findet man – insbesondere im Landesrecht, aber auch in Teilen im UWG – die Verwendung der Doppelform („Bürgerinnen und Bürger“). Diese Formulierung umfasst zwar grammatikalisch mehr Personen als das generische Maskulinum, all diejenigen, die sich weder als Bürger noch als Bürgerin identifizieren, werden nicht eingeschlossen. Nachdem selbst das Bundesverfassungsgericht 2017 § 22 Abs. 3 PStG für verfassungswidrig erklärte und verfügte, dass im Personenstandsrecht ein über „männlich“ und „weiblich“ hinausgehender Geschlechtseintrag zulässig sein muss,²² sollte man meinen, dass auch die Legislative auf die Idee gekommen sein könnte, das generische Maskulinum zu verwerfen und eine allumfassende, geschlechtsneutrale Formulierung zu wählen.

Einen Vorstoß machte der Referentenentwurf zum Insolvenzrecht, verfasst im generischen Femininum – über die Sinnhaftigkeit bleibt im Workshop zu diskutieren.

Das Land Berlin veröffentlicht 2020 einen Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung.

²¹ Vervecken / Hannover: „Yes I can! – Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children’s Perceptions of Job Status, job Difficulty and Vocational Self-Efficacy“, 2015 (abrufbar unter: , zuletzt abgerufen am: 17.11.2021).

²² BVerfG, Beschl. v. 10.10.2017, Az.: 1 BvR 2019/16.

II. Zielfragen

1. Stellt die umfassende Verwendung des generischen Maskulinums eine Lösung dar?
2. Kann es ein vollständig geschlechtsneutrales Recht geben, das für alle gilt und sich gleich auf alle auswirkt?
3. Wenn ja, wie könnte (stichpunktartig) ein Formulierungsleitfaden aussehen, sodass sowohl die Geschlechtsneutralität gewahrt ist als auch juristische Texte nicht noch komplizierter für den juristischen Laien werden?

Impressum

Herausgeber

Bundesverband rechtswissenschaftlicher Fachschaften e.V.
c/o FSR Rechtswissenschaften der Universität Hamburg
Rothenbaumchaussee 33
20148 Hamburg
www.bundesfachschaft.de
info@bundesfachschaft.de

Text

Leslie Heimann
Alessandra von Krause

Mit Unterstützung von Kira Kock, Antonia Baumeister und Jonathan Franz.