

GUTACHTEN

Geschlechterdiversität in der juristischen Ausbildung

Workshop Nr. 2
Zwischentagung März 2023

Hanna Schulze-Zurmussen
Emily Pollmeier

BRF

Bundesverband
rechtswissenschaftlicher
Fachschaften e.V.

Inhaltsverzeichnis

A.	Einleitung	1
B.	Geschlechterdiversität in der juristischen Ausbildung	1
I.	Die juristische Ausbildung in Zahlen	1
II.	Gleichstellung der Geschlechter in der juristischen Ausbildung	2
C.	Geschlechterdiversität ist nicht nur Mann und Frau	3
D.	Lernen am Stereotyp?	4
I.	Daten und Fakten	4
II.	Geschlechtergerechtere Sprache	5
III.	Stereotype als Problem	5
E.	Feministisches Recht	5
I.	Feministische Rechtswissenschaft, was soll das überhaupt sein?	6
II.	Juristische Ausbildung	6
	Impressum	7

A. Einleitung

Mit dem Thema Geschlechterdiversität in der juristischen Ausbildung wurde sich zuletzt auf der Zwischentagung im November 2021 vom Bundesverband Rechtswissenschaftlicher Fachschaften e.V. im Rahmen eines Workshops auseinandergesetzt.¹ Doch wieso wird es nun wieder aufgegriffen? Weil es sich bis heute dabei um ein Thema handelt, zu dem längst noch nicht alles gesagt wurde. Obwohl mittlerweile in kaum einem Gesetz eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen zu finden sein sollte, orientiert sich das Recht dennoch meist am praktischen Lebenssachverhalt der Männer. Dabei wird nicht beachtet, dass der Lebenssachverhalt der Frau in vielen Fällen abweicht. Genauso wird in juristischen Sachverhalten oft noch eine stereotypische Rollenverteilung, die nicht mehr der Realität entspricht, angewandt. Deshalb wollen wir uns im Rahmen des Workshops und in diesem Gutachten erneut mit Fragen rund um die Diversität im Jurastudium, sowohl rein in der Ausbildung, als auch bezogen auf die Inhalte im Studium, befassen.

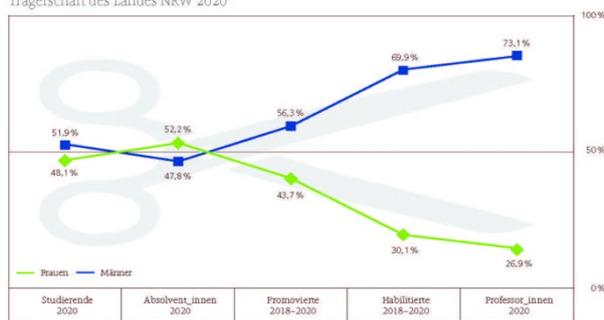
B. Geschlechterdiversität in der juristischen Ausbildung

Zu betrachten ist zunächst die juristische Ausbildung an sich, welche Studierende der Rechtswissenschaft durchlaufen.

I. Die juristische Ausbildung in Zahlen

Zu Beginn muss die Diversität in Zahlen betrachtet werden.

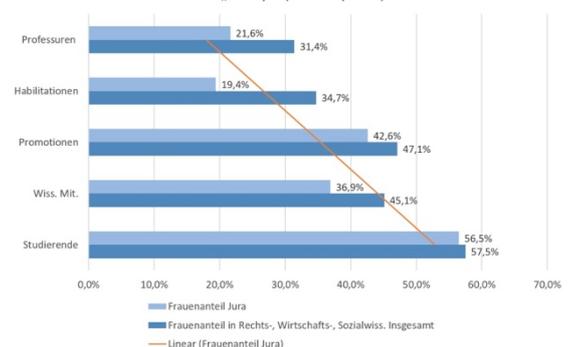
Abb. 1 3 Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020



Quelle: Sonderauswertung ITRIK, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 und Studierendenstatistik WF 2020/21; Studierende ohne Promotionsstudierende; Absolvent_innen ohne Promovierte, Promovierte und Habilitierte; Dreijahresdurchschnitte (2018-2020); eigene Berechnungen.

Abbildung²

Die „Leaky Pipeline“ (2019)



Abbildung³

¹ BRF/Heimann/von Krause, Gutachten 2021: (Geschlechter-)Diversität im Jurastudium, S. 1-9.

² <https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/start-genderreport> (zuletzt abgerufen am 03.03.2023).

³ <https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/start-genderreport> (zuletzt abgerufen am 03.03.2023).

Die oben rechts zu sehende Statistik zeigt die „Leaky Pipeline“ im Jurastudium 2010. „Die Leaky Pipeline“ beschreibt aus der Perspektive von Sozialwissenschaftler:innen die eigentümliche Verschiebung der Geschlechterverhältnisse entlang akademischer Biografen.⁴ Auf der Statistik oben links ist deutlich zu erkennen, dass zu Beginn des Studiums der Frauenanteil noch höher ist als der Männeranteil. Allerdings verändert dieser Anteil sich im Laufe der akademischen Ausbildung drastisch. Vom Studium bis zur Habilitation lag 2020 in NRW ein Abfall von knapp der Hälfte. In anderen Bundesländern sieht dies nicht anders aus. Doch worauf ist dieser Wandel zurückzuführen und wie kann man diesem entgegenwirken?

II. Gleichstellung der Geschlechter in der juristischen Ausbildung

Einen ersten Ansatz könnte man direkt zu Beginn in der juristischen Ausbildung suchen. Abgesehen von den inhaltlichen Problemen, wie sexistische Stereotypen in Sachverhalten muss auch ein Blick auf die generell vermittelten Inhalte geworfen werden. In der juristischen Ausbildung sind Diversität und Gleichstellung kaum ein Thema. Es mag darauf zurückzuführen sein, dass zunächst die bereits enorme Masse an Stoff in der doch recht knappen Zeit untergebracht werden muss. Dennoch darf das Thema Diversität in der heutigen Zeit nicht mehr umgangen werden. Wie ist es vertretbar, dass trotz eines anfangs so hohen Frauenanteils zum Ende knapp 50% verloren gehen? In der Theorie gibt es im Jurastudium auch neben dem Pflichtfachstoff genug Möglichkeiten sich mit den Themen Diversität und Gleichstellung auseinanderzusetzen. Immer wieder bieten Universitäten Gastvorträge oder Diskussionen an. Eine Ausweitung auf die zuvor genannten Themen könnte bereits ein allgemeines Bewusstsein der Studierenden schaffen und Frauen ermutigen auch nach dem reinen Studium den akademischen Weg fortzusetzen.

Seit Ende des 19. Jahrhunderts ist es Frauen nun erlaubt an deutschen Universitäten zu studieren.⁵ Angesichts dessen ist die Anzahl der weiblich besetzten W3-Jura-Professuren erschreckend. 2014 wurde nur jede 10. W3-Jura-Professur mit einer Frau besetzt.⁶ Heute sind Berufungsverfahren mehr und mehr von Diversität geprägt. Allerdings ist es nicht verwunderlich, dass auch diese Maßnahme keinen direkten Ausgleich schaffen kann. Dies ruht zum einen darauf, dass beispielsweise der Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 II GG dem allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 I 1 GG immer noch vorgeht. Hier einen Ausgleich zu schaffen, ist nur möglich, wenn auch die entsprechend gleiche oder zumindest ähnliche Anzahl von weiblichen Professuren vorhanden wäre.

Dies wiederum auf die Situation im Studium bezogen zeigt, dass Frauen einen deutlich geringeren Anteil an weiblichen Vorbildern im Studium finden. Eine grundlegende Aufklärung über die aktuelle Situation

⁴ Czepelel, SWS-Rundschau, Heft 2 2014, S. 159-1760, <https://sciencev2.orf.at/stories/1741332/index.html> (zuletzt abgerufen am 03.03.2023).

⁵ vgl. <https://iurratio.de/journal/frauen-in-der-juristerei> (zuletzt abgerufen am 03.03.2023).

⁶ Sehl, <https://www.lto.de/karriere/im-job/stories/detail/frauen-karriere-jura-professorin-uni> (zuletzt abgerufen am 03.03.2023).

für Frauen sowohl im Berufsleben als auch im akademischen Werdegang wäre für viele weibliche Studierende sicherlich ein Anreiz sich dem Thema anzunehmen und möglicherweise doch einen anderen Weg zu wählen.

C. Geschlechterdiversität ist nicht nur Mann und Frau

Bisher wurde die Geschlechterdiversität in der juristischen Ausbildung nur unter dem Aspekt der Männer- und Frauenanteile besprochen. Dennoch muss klar festgehalten werden: Geschlechterdiversität betrifft nicht nur Mann und Frau. Die Definition von Geschlechterdiversität ist eben nicht, dass es nur Männer und Frauen gibt, sondern dass die Realität über binäre Normvorstellungen und Identitäten hinausgeht, insofern dass das persönliche Bewusstsein einer Person über die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht im Vordergrund steht.⁷

Unter Geschlechterdiversität fallen also unter anderem sowohl Männer, Frauen und diverse Personen, als auch FLINTA. FLINTA, ein häufig verwendetes Akronym steht für **F**rauen, **L**esben, **I**ntersexuelle, **n**icht-binäre, **t**rans und **a**gender Personen, sprich diejenigen die wegen ihrer Geschlechtsidentität patriarchal diskriminiert werden.⁸ Es wird deutlich, dass damit ein weitaus größeres Spektrum als nur das zwischen Mann und Frau abgedeckt wird. Doch wie zeigt sich diese Diversität nun in der juristischen Ausbildung?

Sätze aus Fällen wie „Student A schlägt Student B in einer Bar zu Boden. Die Freundin von B ist so beeindruckt von diesem ‚animalischen Akt‘, dass sie sich dem Angreifer an den Hals wirft“ sind im Jura Studium keine Seltenheit.⁹ Ganz im Gegenteil: die Erlanger Sozialpsychologin Andrea Abele-Brehm sagte „Stereotype dienen dazu, schneller Informationen über eine Person zu verarbeiten und den Aufwand fürs Denken möglichst gering zu halten.“¹⁰ Sicherlich ist es wichtig in der juristischen Ausbildung, die durch lange und inhaltlich komplexe Sachverhalte gezeichnet ist, darauf zu achten die Übersichtlichkeit zu wahren. Allerdings sind oben genannte Sätze derart von Sexismus geprägt, dass es nicht mehr zeitgemäß erscheint, mit solchen Lehrmitteln an die Studierenden zu treten.

Auch unter die Diversität fällt LGBTQ, auch LGBTQ+ oder LGBTQIA* genannt. Letztes Akronym steht für **L**esbian, **G**ay, **B**isexual, **T**ransgender, **Q**ueer, **I**ntersexual und **A**sexual oder **A**gender, das +/* steht als Platzhalter für weitere Geschlechtsidentitäten, die sich in den anderen nicht wiederfinden.¹¹

⁷ vgl. <https://www.gesundheit.gv.at/leben/gendermedizin/geschlechtervielfalt.html> (zuletzt abgerufen am 03.03.2023).

⁸ vgl. <https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/queerspiegel/was-bedeutet-flinta-3387385.html> (zuletzt abgerufen am 03.03.2023).

⁹ vgl. <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/uni-live/maennerberuf-jura-professor-diversere-themen-durch-mehr-frauen-17192094.html> (zuletzt abgerufen am 03.03.2023).

¹⁰ vgl. <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollestereotypen-geschlechterforschung-1.pdf> (zuletzt abgerufen am 03.03.2023).

¹¹ vgl. <https://www.desired.de/lifestyle/was-bedeutet-lgbtq/#was-bedeutet-lgbtq-und-lgbtqia> (zuletzt aufgerufen am 03.03.2023).

Damit überschneiden sich FLINTA und LGBTQ/LGBTQ+/LGBTQAI* an gewissen Stellen, aber zeigen dennoch die Reichweite und verschiedenen Ausprägungen, welche von Diversität eigentlich umfasst sind.

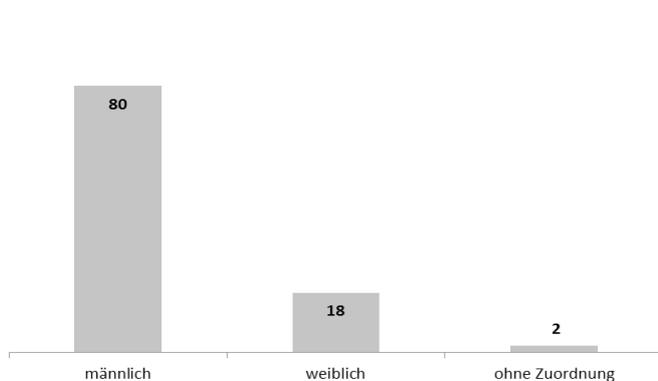
Leider wird die wirkliche Diversität in der juristischen Ausbildung kaum sichtbar. Die Diversität zwischen Mann und Frau ist bereits so ein unerfahrenes und ungelöstes Thema, dass ein Bewusstsein und die Umsetzung von wirklicher Diversität noch lange nicht in Aussicht scheinen.

D. Lernen am Stereotyp?

I. Daten und Fakten

2014 sorgte ein Aufsatz von Daniela Schweigler für Aufsehen – in der Deutschen Richterzeitung kritisierte sie das Frauenbild in der bayerischen Justizausbildung. Frauen seien selten repräsentiert, und wenn, das oft in stereotypen Rollen von Hausfrauen, Ehefrauen, Geliebten und Müttern.¹²

2017 nahm sich eine Studie von Dana-Sophia Valentiner¹³ diesem Vorwurf an und analysierte 87 repräsentative Examensübungsklausuren der Universität Hamburg und der Bucerius Law School im Hinblick auf Geschlechterverhältnis, Darstellung der Geschlechter und geschlechtsspezifische Aspekte.



Das Ergebnis: von den 393 vorkommenden Personen sind 80 % männlich, nur 18 % weiblich. Auch das Berufsspektrum ist bei den männlichen Fallpersonen deutlich breiter gefächert, so kommen auf 8 Polizisten nur eine Polizistin. Bei den juristischen Berufen in den Fällen kommen Männer sechsmal häufiger vor.¹⁴ Diese und weitere Befunde der Studie sprechen wohl für sich.

Abbildung: Anzahl der Fallpersonen nach Geschlecht¹⁵

=> Welche Erfahrungen habt ihr mit Sachverhalten gemacht?

Spiegelt die Studie eure Erfahrungen wider?

¹² Schweigler, Das Frauenbild in der bayrischen Justizausbildung, DRiZ 2014, S.52-55.

¹³ Valentiner, (Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen, <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf> (zuletzt abgerufen am 06.03.2023).

¹⁴ Valentiner, (Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen, <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf> (zuletzt abgerufen am 06.03.2023), S. 7.

¹⁵ Valentiner, (Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen, <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf> (zuletzt abgerufen am 06.03.2023), S. 21.

II. Geschlechtergerechtere Sprache

Die Verwendung von geschlechtergerechterer Sprache ist in der juristischen Ausbildung noch weitgehend unüblich. Auch in Fachzeitschriften und sonstige Publikationen sieht man dies noch eher selten. Zum Teil positionieren sich einige Fakultätsvertreter vehement dagegen: „Harte Gendereien sind Fehlschreibungen“¹⁶.

Die Gründe dafür wurden noch nicht systematisch erfasst, naheliegend ist aber zumindest, dass auch fehlende Richtlinien der entsprechenden Institutionen mitursächlich sind. An vielen Universitäten gibt es Empfehlungen, die für die gesamte Universität gelten, selten jedoch positioniert sich die juristische Fakultät hier dezidiert. Und die meisten gängigen juristischen Verlage verzichten auf einen entsprechenden Autor:innen-Hinweis, wobei es hier zumindest einige erste Vorreiter gibt.¹⁷

III. Stereotype als Problem

Aber warum stellt diese Sachlage nun ein Problem dar? Stereotype Darstellungen beeinflussen die soziale Wahrnehmung und schlagen sich dann (auch unbewusst) im Verhalten von Personen nieder. Das muss nicht immer und nicht für jede Person gelten. Aber hier liegt, gerade im Zusammenspiel mit anderen Faktoren, ein erstes Einfallstor für Diskriminierung.¹⁸

Das gilt insbesondere auch für Sprache, auch diese kann Stereotype (re)produzieren. So assoziieren Menschen bspw. bei der Verwendung des generischen Maskulinums viel eher männliche als weibliche Personen.¹⁹ Sowohl Fallgestaltung als auch Formulierungen können die Lebensrealitäten von Personen also aktiv prägen und verändern.

=> Was macht also gute und „gerechte“ Fallgestaltung für euch aus? Wie soll an den juristischen Fakultäten formuliert werden? Welche Möglichkeiten gibt es, das auch durchzusetzen?

E. Feministisches Recht

In diesem Gesamtzusammenhang stellt sich schließlich auch die Frage: sollte es mehr „feministische Rechtswissenschaft“ an Universitäten geben?

¹⁶ Rieble, Professor am Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) München, https://www.zaar.uni-muenchen.de/studium/wiss_arbeiten/rechtschreibung/index.html (zuletzt abgerufen am 06.03.2023).

¹⁷ So z.B. Nomos (https://www.nomos.de/wp-content/uploads/2022/09/Autorenhinweise_ZDRW_Wissenschaftliche_Beitraege_.pdf, zuletzt abgerufen am 02.03.2023).

¹⁸ Vgl. dazu auch Scherr, Diskriminierung/Antidiskriminierung, APuZ 2016, 3 (5).

¹⁹ Heise, Sind Frauen mitgemeint?, Sprache & Kognition 2000, 3.

I. Feministische Rechtswissenschaft, was soll das überhaupt sein?

Es gibt aktuell kaum noch Rechtsnormen, die direkt an das Geschlecht anknüpfen. Trotzdem gibt es Stimmen, die kritisieren, dass unser Recht noch immer von der männlichen Erfahrungswelt geprägt sei.²⁰

Nach dieser Sichtweise liegen zum Beispiel im Arbeits- und Rentenrecht nach wie vor die ununterbrochene Vollzeitbeschäftigung, also eine typisch männliche Erwerbsbiografie, zugrunde. Im öffentlichen Recht förderten Institutionen wie das Ehegattensplitting die traditionelle Rollenverteilung.²¹ Und im Strafrecht führe die „Heimtücke“ als Mordmerkmal zur Privilegierung von körperlicher Überlegenheit und direkter Aggression.²² Es gibt auf jedem Rechtsgebiet natürlich noch viele weitere Sachverhalte, die in diesem Kontext intensiv diskutiert werden. Eine genaue Darstellung und Aufschlüsselung führen in diesem Kontext deutlich zu weit, für die interessierten Leser:innen sind in den Fußnoten aber einige weiterführende Literatur für die vertiefte Auseinandersetzung aufgeführt.²³

II. Juristische Ausbildung

In der juristischen Ausbildung finden diese Diskussionen aber kaum Platz. Das mag primär noch nicht einmal an einer Ablehnung dieser liegen, sondern wohl auch auf die Problematik zurückzuführen sein, dass neben dem Pflichtfachstoff kaum Zeit für dogmatische oder rechtspolitische Erörterung jedweder Art bleibt.²⁴ Aber anders als bei vielen anderen Themen, die im Grundstudium auf der Strecke bleiben, gibt es auch noch kaum Wahlfächer oder Schwerpunktbereiche mit diesem Fokus. Dabei gibt es zumindest im deutschsprachigen Ausland einige Vorbilder. Hier gibt es durchaus Schwerpunkte oder LLM-Angebote mit dieser Ausrichtung.²⁵

=> *Ist eine größere Inkorporation von feministischer Rechtstheorie in die juristische Ausbildung wünschenswert? Und wenn ja, in welcher Form?*

²⁰ Sackwosky, Was ist feministische Rechtswissenschaft?, Zeitschrift für Rechtspolitik 2001, 412.

²¹ Junge, Ehegattensplitting fördert klassische Rollenverteilung, <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/ehegattensplitting-foerdert-klassische-rollenverteilung-16616870.html> (zuletzt abgerufen am 06.03.2023).

²² Sackwosky, Was ist feministische Rechtswissenschaft?, Zeitschrift für Rechtspolitik 2001, 413.

²³ Sackwosky, Was ist feministische Rechtswissenschaft?, Zeitschrift für Rechtspolitik 2001, 4123; Frommel, Feministische Rechtskritik und Rechtssoziologie – Rekonstruktion eines disziplinären Mißverständnisses, KJ 1993, 164; Fojlanty/Lembke, Feministische Rechtswissenschaft – Ein Studienbuch, 2. Aufl. 2012.

²⁴ Boisen, Freies Denken wird mit schlechten Noten bestraft, https://www.zeit.de/studium/2015-07/juristenausbildung-jura-studium-freies-denken/seite-2?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F (zuletzt abgerufen am 06.03.2023).

²⁵ So z.B. Legal Gender Studies in Linz (<https://www.jku.at/studium/studierende/pruefungsinformation/diplomstudium-re/> Abrufdatum 02/03/23) oder Wien (<https://roemr.univie.ac.at/lehre/wahlfacher-wahlfachkoerbe/legal-gender-studies/> Abrufdatum 02/03/23).

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

Hannah Schulze-Zurmussen
Emily Pollmeier