

TAGUNGSBERICHT

Zwischentagung Herbst 2021

26. – 28. November 2021
Frankfurt am Main

BRF

Bundesverband
rechtswissenschaftlicher
Fachschaften e.V.

Inhaltsverzeichnis

A.	Tagungsprogramm	1
B.	Allgemeines.....	2
C.	Kurzberichte der Workshops	3
I.	Inklusion im Jurastudium	3
II.	Recht und Antirassismus.....	4
III.	Recht und Feminismus.....	4
D.	Ausführliche Workshopberichte.....	5
I.	Inklusion im Jurastudium	5
1.	Vorstellungsrunde und Einführung	5
2.	Diskussionsrunde	5
	Mobilität.....	6
	Nachteilsausgleich	6
	Soziales Umfeld	7
	Sensibilisierung	7
	Technische Ausstattung und digitale Lehre	8
	Praktika	9
3.	Ausblick und Forderungen	9
II.	Recht und Antirassismus	10
1.	Von Mikroaggressionen, Intersektionalität und struktureller Benachteiligung	10
2.	Fehlende Repräsentanz und fehlende Voraussetzungen.....	11
a.	Das sozialexklusive Jurastudium	11
b.	Das Narrativ vom „White Privilege“ in der Universität	11
aa.	Keine Identifikation ohne Repräsentation.....	11
bb.	Klausuren und Lehrstoff	12
c.	Das Paradoxon des geschriebenen Rechts am Beispiel des Art. 3 III GG	12
3.	Fazit	14
III.	Recht und Feminismus.....	14
Impressum		18

A. Tagungsprogramm

	Freitag, 26. November 2021
vorab	Anreise (Möglichkeit zum Abstellen der Koffer im a&o Hostel Galluswarte)
12.30 Uhr	Stadtführung durch Frankfurt
14.30 Uhr	Begrüßung und Eröffnung der Zwischentagung
15.00 Uhr	Bericht aus dem Vorstand mit Fragerunde
15.45 Uhr	Aktuelle Stunde
16.30 Uhr	Kaffeepause
17.00 Uhr	Bericht aus der Arbeitskreiskonferenz
17:50 Uhr	Bericht aus der Kommission für Klima im Recht
18:10 Uhr	Bericht aus der Gruppe für Merch & Design
18.30 Uhr	Eigenständiges Abendessen
im Anschluss	Abendprogramm
	Samstag, 27. November 2021
bis 08.30 Uhr	Transfer zur Universität
9.00 Uhr	Begrüßung und Übergang in die Workshops
9.30 Uhr	Workshopphase I
12.30 Uhr	Gemeinsames Mittagessen
13.30 Uhr	Gruppenfoto
14.00 Uhr	Workshopphase II
16.00 Uhr	Kaffeepause
16.30 Uhr	Workshopphase III
18.30 Uhr	Gemeinsames Abendessen
im Anschluss	Abendprogramm
	Sonntag, 28. November 2021
bis 08.30 Uhr	Transfer zur Universität
9.00 Uhr	Mitgliederversammlung des BRF (siehe Tagesordnung der Mitgliederversammlung)
10.30 Uhr	Vernetzung der Vorstandsmitglieder mit ihren Betreuungsfachschaften
11.15 Uhr	Abschlussdiskussion und -plenum
13.00 Uhr	Traditionelles Pizzaessen
14.00 Uhr	ggf. Führung im pwc-Tower
im Anschluss	Abreise

B. Allgemeines

Vom 26. bis zum 28. November 2021 fand unsere Herbst-Zwischentagung in Frankfurt am Main statt. Nach einer kontinuierlichen Verbesserung der pandemischen Lage konnten wir dort nach 24 Monaten seit der APT in Bonn 2019 zum ersten Mal wieder Vertreter:innen der juristischen Fachschaften aus Deutschland in Präsenz begrüßen. Nachdem in den vergangenen zwei Jahren insbesondere die Vernetzung zwischen den Fachschaften unter den Eindämmungsmaßnahmen gelitten hat, war diese Zusammenkunft für uns ein besonderer Grund zur Freude.

Die Zwischentagung in Frankfurt am Main stand unter dem Thema „Recht statt Unrecht im Jurastudium“ und ging der Frage nach, ob unser Recht immer zu Gerechtigkeit führt oder stattdessen auch Unrecht zementiert. Um zu beurteilen, ob unser Rechtssystem auf Perspektiven und Theorien basiert, die einzelne gesellschaftliche Gruppen nicht ausreichend repräsentieren oder sogar ausschließen, haben wir die Chance ergriffen, das Recht aus den Perspektiven zu betrachten, die in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis zu wenig oder gar nicht abgebildet werden.

Zur Vorbereitung der inhaltlichen Arbeit haben wir im Laufe des Novembers bereits eine Veranstaltungsreihe durchgeführt, die den Auftakt zur Tagung dargestellt hat. In insgesamt vier Online-Veranstaltungen haben wir dabei mit den Referent:innen unzureichend abgebildete Perspektiven auf das Recht eingenommen, über die Notwendigkeit von Diversität in der Rechtspraxis sowie die verschiedenen Bereiche „Recht und Inklusion“, „Recht und Antirassismus“ und „Recht und Feminismus“ diskutiert und insbesondere erörtert, wie das Recht Ungleichbehandlungen ausgleichen soll und kann. Zu Gast waren Prof. Dr. Lena Foljanty (Universität Wien; Max-Planck-Institut für Rechtsgeschichte und Rechtstheorie), Horst Frehe (ehemaliger bremischer Richter am Sozialgericht, Bürgerschaftsabgeordneter und Sozialstaatsrat; Forum behinderter Juristinnen und Juristen), Laura Jacobs (Bucerius Law School; Lehrbeauftragte der Universität Hamburg; Deutscher Juristinnenbund e.V.), Helene Evers (Junge Juristinnen, Deutscher Juristinnenebund e.V.) Dr. Doris Liebscher (Ombudsstelle für das Berliner Landesantidiskriminierungsrecht; ehemalige Lehrbeauftragte für Antidiskriminierungsrecht an der HU Berlin), Johannes Davi (Student der Rechtswissenschaften, Uni Bielefeld) und Prof. Dr. Mehrdad Payandeh (Bucerius Law School; UN-Ausschuss zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung).

Daran anknüpfend haben wir uns bei der Zwischentagung in drei Workshops mit den Themen „(Gender) Diversität im Jurastudium“, „Rassismus im Jurastudium“ und „Inklusion im Jurastudium“ auseinandergesetzt. Eine Kurzübersicht über die Workshopergebnisse findet sich auf Seite 4, die ausführlichen Ergebnisberichte ab Seite 5.

Auf der ersten Präsenz-Tagung seit Beginn der Corona-Pandemie sollte natürlich auch der Austausch zwischen den Fachschaften wieder in den Vordergrund gerückt werden. Neben den Tätigkeitsberichten aus dem Vorstand, der Arbeitskreiskonferenz, der auf der letzten Bundesfachschaftentagung eingesetzten Kommission für Klima im Recht und der neu gegründeten Projektgruppe für Merch und Design konn-

ten sich die Fachschaftsvertreter:innen daher in einer *Aktuellen Stunde* über die aktuelle Pandemiesituation in Deutschland austauschen und den unterschiedlichen Umgang der Fakultäten mit dieser diskutieren.

Insgesamt blieb die Tagung somit von der Pandemie geprägt und auch unser Rahmenprogramm war aus Infektionsschutzgründen stark eingeschränkt. Am Samstagnachmittag ließ uns ein positiv bestätigter Corona-Fall unter den Teilnehmenden spüren, wie real die Infektionsrisiken sind, sodass wir die Zwischentagung an ihrem zweiten Tag vorzeitig abbrechen mussten. Das Hygienekonzept ist jedoch aufgegangen, sodass es zu keinen weiteren Infektionen kam, und auch die Workshops haben Teile Ihrer Arbeit noch beenden können.

Trotz der Umstände und des vorzeitigen Abbruchs war die ZwiTa also eine erfolgreiche Rückkehr in die analoge Welt. Wir möchten uns bei allen Teilnehmenden und insbesondere den Workshopleiter:innen für ihren Einsatz und die aktive Mitarbeit bedanken, die uns eine produktive Tagung ermöglicht haben. Ein besonderer Dank gilt auch der Fachschaft Frankfurt, die diese Tagung an ihrer Fakultät möglich gemacht hat – wir freuen uns auf die nächste Zwischentagung vom 04. bis zum 06. März 2022 in Köln!

C. Kurzberichte der Workshops

I. Inklusion im Jurastudium

Gemeinsam mit den Teilnehmenden wurde im Workshop „Inklusion im Jurastudium“ an Lösungsansätzen, welche für den Studienalltag sensibilisieren und Forderungen an die Politik formulieren sollten, gearbeitet, damit Inklusion in der juristischen Ausbildung einen höheren Stellenwert bekommt.

In einer Diskussionsrunde haben die Teilnehmenden zu den Themen Mobilität, Nachteilsausgleich, Sensibilisierung, digitale Lehre, soziales Umfeld und Praktika Stellung genommen und berichtet, was ihre Universitäten, Fakultäten und Fachschaften in diesen Bereichen bereits unternehmen.

Als Ergebnis wurden drei Forderungen aufgestellt, welche der BRF in seine Arbeit integrieren soll. Dazu zählt die Sensibilisierung für das Thema Inklusion in allen Statusgruppen, die Vernetzung der Fachschaften mit Beratungsstellen der Universitäten und der Beibehaltung des breiten Angebots an Datenbanken und hybrider Lehre auch nach der Pandemie.

II. Recht und Antirassismus

Der Workshop „Recht und Antirassismus“ beleuchtete das defizitäre Rassismusverständnis innerhalb des deutschen Rechts und die darauf aufbauenden Herausforderungen für Lehre und Studierendenschaft. Grundlegende Prämisse der Workshoparbeit ist die vom BRF langjährig vertretene Forderung von Diversität und Diskriminierungsfreiheit in der Rechtswissenschaft, insbesondere im Rahmen des Studiums. Anlass zur Durchführung dieses Workshops war einerseits die mediale Präsenz rundum das Thema Alltagsrassismus, andererseits die seit Erscheinung des von Rüdiger Zuck kontrovers diskutierten Beitrags in der NZA¹ erneut aufgeworfene Frage nach der Perspektive der rechtswissenschaftlichen Lehre.

Die Zielsetzung des Workshops wurde vonseiten der Leitung offengelassen. Es galt allen voran, die Teilnehmenden für den Themenkomplex im Allgemeinen zu sensibilisieren, damit ein problembewusster Umgang im Umfeld der eigenen Fakultät und „Jura-Bubble“ überhaupt erst möglich werden kann. Im abstrakteren Sinne sollten ausgewählte Säulen im Kontext der rechtswissenschaftlichen Lehre exemplarisch untersucht werden, um Lösungsansätze zugunsten eines diskriminierungsfreien Studiums identifizieren zu können.

III. Recht und Feminismus

Der Workshop „Geschlechter(-diversität) im Jurastudium“ befasste sich in drei Kleingruppen mit den Themen Geschlechtergerechtigkeit in der Ausbildung, Geschlechtergerechtigkeit in der Berufswelt und Geschlechterneutrales Recht.

¹ Zuck, Ist Ugah Ugah eine rassistische Äußerung?, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2021, 166; *Bundesverband rechtswissenschaftlicher Fachschaften e. V.*, Pressemitteilung zur Veröffentlichung des Artikels von Prof. Dr. Zuck in der NZA 2021, 166, in: https://bundesfachschaft.de/wp-content/uploads/2021/02/PM_NZA_Rassismus_Bundesfachschaft-Jura_14.02.2021.pdf (zuletzt abgerufen: 10.05.2022).

D. Ausführliche Workshopberichte

IV. Inklusion im Jurastudium

Im Rahmen der diesjährigen Zwischentagung sollte die juristische Ausbildung unter die Lupe genommen und das Thema „Inklusion im Studium“ genauer betrachtet werden.

Im Vorhinein konnten sich die Teilnehmenden mit einem Gutachten² in das Thema einlesen und sich bereits vor Beginn des Workshops Gedanken machen, wie inklusiv das Studium an ihrer Fakultät gestaltet ist. Das Gutachten gab einen Überblick über die aktuelle Situation, sprach Finanzierungsschwierigkeiten an, stellte den gegenwärtigen gesetzlichen Rahmen vor, welche Hindernisse es gibt und an welchen Stellen noch Handlungsbedarf besteht.

Im Workshop sollten des Weiteren Lösungsansätze ausgearbeitet, für den Studienalltag sensibilisiert und Forderungen an die Politik formuliert werden damit der Inklusion in der juristischen Ausbildung einen höheren Stellenwert zugesprochen wird.

1. Vorstellungsrunde und Einführung

Der Workshop begann mit einer Vorstellungsrunde, in welcher die Teilnehmenden die Möglichkeit bekamen, einander kennenzulernen und ihre Erfahrungen mit Inklusion im Jurastudium zu teilen.

Unter den Teilnehmenden befanden sich zwei betroffene Personen. Eine ist selbst von einer starken Sehbeeinträchtigung betroffen und wird durch einen Assistenzhund unterstützt, die andere Person hat bereits Erfahrungen mit einer längerfristigen Mobilitätseinschränkung gemacht. Die weiteren Teilnehmenden waren nicht von einer Einschränkung betroffen, teilten jedoch Erfahrungsberichte ihrer Kommiliton:innen und steuerten verschiedene inklusive Maßnahmen ihrer Universitäten und Fakultäten bei.

Im Nachgang an die Vorstellung gab es durch die Workshopleitung eine Einführung in das Thema. Eine der beiden Leiterinnen ist selbst von einer Seh- und Hörbeeinträchtigung betroffen und teilte ebenfalls ihre Erfahrungen im eigenen Jurastudium mit den Teilnehmenden.

2. Diskussionsrunde

Im Anschluss an die Einführung begann die Diskussionsrunde. Dort sollten die Teilnehmenden zu den Themen Mobilität, Nachteilsausgleich, Sensibilisierung, digitale Lehre, soziales Umfeld und Praktika Stellung nehmen und berichten, was ihre Universitäten, Fakultäten und Fachschaften in diesen Bereichen bereits unternehmen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Diskussionen vorgestellt.

² BRF/Schulz/Goetz/Voss: [Gutachten Inklusion im Jurastudium \(2021\)](#).

a. Mobilität

Zunächst wurde über barrierefreie Zugänge zu Gebäuden gesprochen. In alten Gebäuden sind häufig keine Aufzüge zu finden oder die Wege zu den Aufzügen sehr weit. Dieses Problem stellt sich bei neuen Gebäuden grundsätzlich nicht mehr, da eine gesetzliche Verpflichtung besteht, öffentliche Gebäude wie Universitäten barrierefrei zu errichten.³

Angemerkt wurde auch, dass teils die Ausgabe von Probeklausuren der Fachschaften für Menschen mit Mobilitätsbeeinträchtigungen in einigen Fällen schwierig sei, da nur eine Treppe zu einigen Fachschaftsbüros führt. Diesem Problem wurde dadurch behoben, dass die betroffenen Studierenden einen Termin ausmachen oder auch in der Fachschaft anrufen können, damit die Unterlagen außerhalb des Büros ausgegeben werden können.

Jedoch wurde unter den Teilnehmenden festgestellt, dass die meisten Universitäten für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen grundsätzlich gut ausgestattet sind und sich dieses „vermeintliche“ Problem eher vereinzeln stellt sowie nicht zu den „großen“ Problemen zählt.

b. Nachteilsausgleich

Eine der bekanntesten und auch meistgenutzten Maßnahmen zum Ausgleich einer Beeinträchtigung ist der Nachteilsausgleich. Beispielsweise wird für Personen mit einer Sehschwäche eine Schreibzeitverlängerung in Klausuren gewährt. So kann der Situation Rechnung getragen werden, dass Personen mit einer Sehbeeinträchtigung länger brauchen, um Klausuraufgaben zu lesen. Juristische Sachverhalte können teils mehrere Seiten lang sein und bedürfen einer ausführlichen Analyse zur präzisen Klausurbearbeitung. Auch der stetige Blick ins Gesetz kann zu einer deutlich längeren Bearbeitungszeit führen.

Unter den Teilnehmenden war die Schreibzeitverlängerung die bekannteste Maßnahme, aber auch Assistenzen für Mitschriften und zum Vorlesen sowie das Drucken der Sachverhalte in Sondergrößen war unter anderem bekannt. Je nach Fakultät und Modul bzw. Veranstaltung werden flexible Regelungen getroffen, welche sich mal mehr und mal weniger an den individuellen Personen orientieren. In einigen Fällen werden auch generelle Regelungen getroffen. Beispielsweise entsprechen Schreibzeitverlängerungen immer der gleichen Länge, unabhängig von der Beeinträchtigung der Person.

Um einen Nachteilsausgleich zu erhalten, müssen Anfragen bzw. Anträge gestellt werden, welche häufig mit langen Wartezeiten einhergehen und die Studienorganisation beeinträchtigen. Darüber hinaus wurde berichtet, dass es im Examen in Nordrhein-Westfalen eine maximale Anzahl von sieben Stunden zur Bearbeitung gibt. Insbesondere hier sollte nachvollzogen werden, ob diese Maßnahme sinnvoll und angemessen ist. Bei einer so langen Bearbeitungszeit müssen auch Pausen gemacht werden. Das könnte einer maximalen Bearbeitungszeit entgegenstehen.

³ vgl. § 50 MBO.

c. Soziales Umfeld

Zum Studieren gehört nicht nur der arbeitsintensive Teil der Vorlesungen und des Lernens, auch der soziale Teil ist hier inbegriffen. Insbesondere wurden über die durch die Fachschaften organisierten Orientierungsphasen und anderen sozialen Aktionen gesprochen. Wichtig ist hierbei, im Vorhinein zu erfragen, ob jemand von einer Beeinträchtigung betroffen ist und wie die Person besser in die vorgesehenen Programme integriert werden kann. Nur so kann sichergestellt werden, dass Probleme und deren Lösungen je nach Aktivität individuell gestaltet werden.

Durch die Teilnehmenden wurde hervorgehoben, dass es für Personen mit Beeinträchtigungen sinnvoll ist, eine Ansprechperson zu haben, die während der Veranstaltung für Probleme und Fragen zur Verfügung steht.

d. Sensibilisierung

Während des Workshops hat sich herauskristallisiert, dass es besonders wichtig ist, für das Thema Inklusion zu sensibilisieren. Gerade aufgrund dessen, dass es sich dabei um ein gesamtgesellschaftliches Problem handelt, spiegelt es sich auch im Jurastudium stark wider.

Die Teilnehmenden sind zum Entschluss gekommen, dass diese Sensibilisierung in allen Statusgruppen geschehen muss. Dies betrifft folglich sowohl Studierende als auch die Mitarbeitenden an Lehrstühlen sowie alle weiteren Einrichtungen der Universitäten und Fakultäten einschließlich dem Professorium. Eine Möglichkeit zur Sensibilisierung wäre ein Angebot an Veranstaltungen, in welchen die Teilnehmenden aller Statusgruppen durch Experimente oder ähnliche Formate selbst in die Situation einer körperlichen Beeinträchtigung versetzt werden. Sie könnten beispielsweise versuchen mit sehbeeinträchtigten Brillen Gesetztestexte zu lesen.

Darüber hinaus hat sich herausgestellt, dass es für Personen ohne Beeinträchtigung häufig schwer ist, sich in die Situation von Personen mit Beeinträchtigungen hineinzusetzen. Zur Überbrückung dieser Barrieren sollte ein breiter Austausch stattfinden und gefördert werden.

Dazu könnte beispielsweise eine Plattform mit Erfahrungsberichten von Studierenden bereitgestellt werden, welche über Ihre positiven wie negativen Erlebnisse in Bezug auf Inklusion im Jurastudium erzählen können. Mit solchen Berichten kann auch die Kommunikation zu Prüfungsämtern oder der Politik verbessert werden, da hierdurch mehr Blickwinkel betrachtet werden. Dieser Austausch führt im Weiteren zu mehr Sichtbarkeit und Studierenden mit Beeinträchtigungen kann Mut gemacht werden, sich für ihre individuelle Situation Hilfe zu suchen.

Bereits in Münster werden Inklusionstutor:innen, welche Studierende mit Beeinträchtigungen unterstützend zur Seite stehen, eingesetzt.⁴ Jedoch werden diese bisher kaum bis gar nicht in Anspruch genommen. Mit einer breiten Sensibilisierung könnte diesem Problem entgegengewirkt werden. Sinnvoll erscheint auch, dass Fachschaften mit den an den Universitäten bereits eingesetzten Beratungsstellen vernetzt sind und Studierende mit Beeinträchtigung an diese weiterleiten können, sofern sich jemand an die Fachschaft selbst wendet.

e. Technische Ausstattung und digitale Lehre

Während der Corona-Pandemie ist das Defizit an technischer Ausstattung der Universitäten hervorgetreten. Insbesondere für Hör- und Sehbeeinträchtigte Studierende sind Vorlesungen im digitalen Format sehr fordernd. Mikrofonsysteme, mit welchen die Dozierenden gut hörbar sind, sind eher die Ausnahme. Dabei würde hochwertige Technik allen Studierenden zugutekommen und auch schon kleine Maßnahmen können die Tonqualität enorm verbessern. Auch hier sollten die Universitäten sowie Fakultäten die Lehrenden ausreichend informieren und ihnen sinnvolle Möglichkeiten an die Hand geben.

Grundsätzlich stellen die hybriden Modelle eine sehr sinnvolle Ergänzung zum Präsenztage in den Unis dar: So können auch mobilitätseingeschränkte Studierende an den Vorlesungen teilnehmen, ohne schwer zugängliche Gebäude und Räume betreten zu müssen.

Ein weiterer Bereich ist die digitale Literaturrecherche. Aufgrund der Pandemie wurden viele Lizenzen der Universitäten für digitale Datenbanken erweitert. So war es allen Studierenden möglich, auch im Homeoffice zu lernen und Haus- sowie Seminararbeiten zu verfassen. Für Personen mit Sehbeeinträchtigungen ist die Ausweitung dieser Datenbanken besonders sinnvoll, da diese größtenteils mit Screenreadern gelesen werden können und das Problem von anstrengendem analogem Lesen gelöst wird. Probleme bereiten hier Verlage mit speziell kopier- und schreibgeschützten Dokumenten, die nicht durch Vorleseprogramme eingelesen werden können.

Herausgestellt wurde weiter, dass der breite Ausbau von Datenbanken auch außerhalb der Pandemie erhalten und ausgebaut werden muss, insbesondere im Hinblick darauf, dass dies für alle Studierenden wünschenswert ist und gleichzeitig ein inklusives Studium fördert.

⁴ <https://www.uni-muenster.de/studium/hilfeundberatung/studiummitbeeintraechtigung/inklusionstutorInnen.html> (zuletzt abgerufen am 28.02.22).

f. Praktika

Im letzten Abschnitt des Workshops wurde über Praktika diskutiert und sich die Frage gestellt, ob es in diesem Bereich für Menschen mit Beeinträchtigungen besondere Probleme gibt. Es konnten keine besonderen Problematiken festgestellt werden. Aufgefallen ist lediglich, dass bei Verwaltungspraktika eine gute Chance besteht, einen Platz zu erhalten, da im öffentlichen Dienst besonders auf eine Vergabe von Plätzen an beeinträchtigte Studierende geachtet wird.

3. Ausblick und Forderungen

Nachdem die Diskussionsrunde beendet war, wurden die Ergebnisse gesammelt, gemeinsam betrachtet und die Kernforderungen herausgearbeitet. Insgesamt ist aufgefallen, dass viele Maßnahmen, welche Studierende mit Beeinträchtigungen in das Jurastudium inkludieren, auch für andere Studierende einen Vorteil bringen können. So können Universitäten und Fakultäten mit kleinen Schritten schon einer Vielzahl an Studierenden ein faires Studium bieten.

Auch der BRF hat sich bereits in der Vergangenheit mit der Gleichstellung von Studierenden beschäftigt und Forderungen in sein Grundsatzprogramm aufgenommen.⁵ Zusätzlich wurden im Workshop drei ergänzende Forderungen aufgestellt, welche die Teilnehmenden für sinnvoll erachten:

1. Sensibilisierung für das Thema Inklusion in allen Statusgruppen. Bspw. durch:
 - Erfahrungsberichte auf der Homepage
 - Veranstaltungen mit beteiligten Stellen der Universitäten/Fakultät
 - Best Practice Modelle anderer Universitäten/Fakultäten teilen
2. Vernetzung der Fachschaften mit Beratungsstellen der Universitäten und bestehende Angebote nutzen
3. Breites Angebot an Datenbanken sollte nach Corona beibehalten werden, ebenso wie hybride Lehre

⁵ vgl. §§ 45, 48 Grundsatzprogramm des BRF.

V. Recht und Antirassismus

1. Von Mikroaggressionen, Intersektionalität und struktureller Benachteiligung

Den Einstieg bildete zunächst ein Austausch im Workshop-Plenum über rassistische Tendenzen im alltäglichen Sprachgebrauch und Umgang in der allgemeinen gesellschaftlichen Interaktion. Unterstützend wurde ein Video eingespielt, welches die Folgen dieser auch als Mikroaggressionen bezeichneten Tendenzen in einer Analogie zu Moskitobissen aufzeigte. Somit konnte veranschaulicht werden, dass die in verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen schon geführte Rassismus-Debatte zwar bereits einen ersten Schritt in Richtung Aufarbeitung von Diversitätsdefiziten darstellt, für die Betroffenen jedoch Rassismus ein reales Problem bleibt, dem sie sich tagtäglich ausgesetzt sehen. In Folge wird eine echte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben deutlich erschwert.

Die Teilnehmenden konnten als grundlegende Erkenntnis aus dem Workshop mitnehmen, dass rassistische Diskriminierung nicht politisch aktualitätsgebunden thematisiert werden kann; vielmehr ist es als behindernden Dauerzustand zu sehen, der das wahre Potential der Gesellschaft ausbremst.

Im nächsten Schritt wurde der Begriff des institutionellen Rassismus in den Raum geworfen. Rassismus ist keinesfalls eine rein individuelle Handlung, und kann vor diesem Hintergrund nicht schlicht "abgestellt" bzw. vermieden werden. Rassismus ist als fest verankertes System wirkmächtig und muss als omnipräsente Denkweise verstanden werden, die die anfangs skizzierten Alltagshandlungen vor allem in ihrer Unbedachtheit, nicht etwa in ihrer Vorsätzlichkeit, überhaupt zutage treten lässt.

Der Grundgedanke dahinter ist eine uralte Werteordnung, bei der die Vorherrschaft durch weiße Menschen vorgesehen ist (sog. White Supremacy). Den Teilnehmenden wurde unterstützend dazu ein Vortrag vorgespielt, der das Phänomen des White Privilege erläutert.

In diesem Zusammenhang wurde ebenfalls über Intersektionalität im Rahmen von Diskriminierung gesprochen. Dabei wurde als Denkanstoß über die PISA-Studien der OECD-Länder gesprochen, die nachwiesen, dass in Deutschland die soziale Herkunft besonders eng mit der schulischen Laufbahn verbunden ist – gleichzeitig Black, Indigenous, People of Color (im Folgenden als BIPOC abgekürzt) aber überproportional von sozialer Benachteiligung betroffen sind. Dabei wurde vonseiten der Teilnehmenden selbst bemerkt, dass die eigenen Fakultäten personell (Lehrkörper, Mitarbeitende, Studierende) mehrheitlich, nahezu ausschließlich weiß besetzt sind. Rassistische Strukturen sind daher nicht auszuschließen.

2. Fehlende Repräsentanz und fehlende Voraussetzungen

In den weiteren zwei Dritteln der Workshoparbeit sollten sich die Teilnehmenden in drei Gruppen finden, um exemplarischen Tendenzen rassistischer Diskriminierung zu betrachten.

a. Das sozialexklusive Jurastudium

Die erste Gruppe befasste sich mit dem Zugang zum Jurastudium und der Unterrepräsentierung von BIPOC an den Hochschulen. In der Frage sollte es dabei darum gehen, inwieweit das der weißen Mittel- und Oberschicht zumeist vorbehaltene Kapital als Zugangsbarriere für das Studium überwunden werden kann. Im Diskurs wurde dabei allerdings schnell deutlich, dass der Weg der institutionellen Bildung generell Exklusionseffekte in sich birgt. Das Jurastudium, das im gesellschaftlichen Ruf als privilegierter Studiengang wahrgenommen wird, stellt mithin einen verlängerten Arm dieses Phänomens dar.

Infolgedessen musste die Fragestellung dieser Gruppe modifiziert werden, sodass man sich gemeinsam dazu entschied, die Exklusivität des rechtswissenschaftlichen Studiums in seinem Zugang nicht ungetrennt von der Rolle der universitären Fakultäten zu beleuchten. Die erste Gruppe schloss sich somit der Diskussion der zweiten Gruppe an.

b. Das Narrativ vom „White Privilege“ in der Universität

In der zweiten Gruppe ging es um die Frage, wie Universitäten und Fakultäten die Schieflage in der Repräsentanz von BIPOC kompensieren und das Risiko von institutioneller Diskriminierung minimieren können.

aa. Keine Identifikation ohne Repräsentation

Den Teilnehmenden fiel schnell auf, dass die Studierendenschaft innerhalb des Jurastudiums mehrheitlich weißer Herkunft ist. Der Grund, BIPOC sind nicht in derselben Weise dem Fakultätsbetrieb angeschlossen. Oft fehlt ihnen angesichts mangelnder gesellschaftlicher Teilhabe das notwendige kulturelle Kapital, um den universitären Anschluss zum Studium der Rechtswissenschaften zu finden.

Dieser so bestehende Assimilierungszwang gewinnt noch dadurch einen Nährboden, dass Institute und Lehrkörper der Fakultäten nicht hinreichend divers aufgestellt sind, sodass sie eine nicht-weiße Perspektivierung in der Vermittlung und Aufbereitung des Lernstoffes vermissen lassen.

Somit wird einhellig in der Gruppenarbeit die Notwendigkeit gesehen, das Studium zugänglicher zu gestalten.

Festgestellt wurde hingegen, dass es keine hinreichenden Daten und Statistiken gibt, die ein solches Gefälle zahlenmäßig belegen und einen Strukturdefizit nachweisen lassen. Insoweit soll der BRF im Rahmen seiner Arbeitskreise eine entsprechende Datenerhebung durchführen, die aufzeigt:

- wie viele BIPOC für ein Jurastudium immatrikuliert sind,
- wie viele BIPOC die Erste Juristische Prüfung ablegen, sowie in welchem Notenspektrum sie dabei landen und,
- welcher Anteil an BIPOC sich dem Referendariat widmet ggü. dem Anteil, der den Weg in die Lehre (Promotion bis Habilitierung) geht.

Mithilfe dieser Datenerhebung lassen sich entsprechende politische Forderungen aufstellen, um einen echten Impuls in der rechtswissenschaftlichen Lehre zu erreichen. Das Ziel ist somit, einen diversifizierenden Strukturwandel herbeizuführen.

Unverkennbar ist allerdings auch, einen Bruch mit struktureller wie alltäglicher Diskriminierung kann es nur durch Dialogbereitschaft und auf einer Gesprächsebene von Mensch zu Mensch geben. Dort, wo der zu Recht bestehende Anspruch des Einzelnen, perspektivisch miteinbezogen und (überhaupt) gesehen zu werden, schlicht abgetan oder verkannt wird, besteht Rassismus immer fort. Potenzial und Macht in unserer Gesellschaft werden per se durch Erhalt des Status quo zugunsten derer, die sich historisch stets an die Spitze einer „Rangordnung“ in der Gesellschaft stellten, verteilt. Aus diesem Umstand heraus befürworten alle Teilnehmenden des Workshop-Diskurses die Einrichtung von universitären Beratungsstellen und Schaffung von Aufklärungsarbeit auch mithilfe der juristischen Fachschaften, damit Universitäten als „safe spaces“ gelten können.

bb. Klausuren und Lehrstoff

Die Gruppe diskutierte des Weiteren über Diskriminierungsrisiken durch den regulären Lehrbetrieb an den Fakultäten.

Zunächst wurde die Objektivität in der Korrektur von Klausuren im Grundstudium in Frage gestellt, da Studierende an einigen Universitäten neben ihrer Matrikelnummer auf dem jeweiligen Deckblatt ihren vollen Namen eintragen oder gar eine Kopie ihres Lichtbildausweises beifügen müssen. Hierbei sind sich alle einig, dass eine unvoreingenommene Korrektur und Bewertung der Prüfungsleistung nicht mehr erfolgen kann. Dies wird vor allem durch bekannte Statistiken bestärkt, die belegen, dass Fehler durch eine:n Korrektor:in unterschiedlich bewertet werden, wenn sie wissen, wer der:die Verfasser:in dahinter war. *Biases* können somit zu einer nicht mehr nachvollziehbaren Notenvergabe führen und *stereotype threats* gegen BIPOC führen, die sie dann wiederum zu nivellieren versuchen werden.

Daher sollten ausnahmslos Matrikelnummern auf den Klausuren vermerkt, oder gar eine Prüfkennziffer (wie in den Examensprüfungen) vergeben werden, die eine *bias*-versierte Korrektur verhindert.

c. Das Paradoxon des geschriebenen Rechts am Beispieldes Art. 3 III GG

Die dritte Gruppe widmete sich unterdessen antirassistischen Perspektiven außerhalb des universitären Kontextes. Die Aufgabe bestand darin, anhand der Debatte um die Streichung des Wortes „Rasse“ aus

dem Wortlaut des Art. 3 III GG zu hinterfragen, inwieweit rassistische Tendenzen durch das Recht als solches einen Resonanzboden finden.

Hierbei trat insofern ein bereits in unserer Verfassung angelegter Widerspruch zu Tage, als der Telos von Art. 3 III GG auf Diskriminierungsfreiheit abzielt, während der Wortlaut allein durch Verwendung des Rasse-Begriffs ein dem Recht anhaftendes Klassifizierungsdenken suggeriert. Die Gruppenmitglieder sind sich darüber einig, dass in Art. 3 III GG eine grundlegende Wertentscheidung unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung zu sehen ist, welche allerdings im Lichte der Antidiskriminierungsdebatte nicht hinreichend stichfest ist.

Dies manifestiert sich allen voran darin, dass in GG-Kommentaren teilweise eine sehr undifferenzierte Auseinandersetzung erfolgt, die Literatur samt den Standardwerken dabei längst überholte und (vor allem) unstreitig diskriminierende Denkansätze verfolgt. Beispielsweise zeigte sich in der Recherche der Gruppe, dass in Kommentaren Begriffe wie „Zigeuner“ oder „Mischling“ aufgegriffen werden. Somit perpetuieren sich Gebrauch und auch Tragweite des Rasse-Begriffs, wie er durch den Verfassungsgeber vorgegeben wurde – immerhin findet sich der Begriff auch in Gesetzen wie dem AGG wieder.

Im Ergebnis kam die Gruppe zu dem Schluss, dass Art. 3 III GG umformuliert werden sollte. Ein Alternativvorschlag könnte etwa lauten: „Niemand darf wegen seiner ihm selbst zukommenden sozialen und biologischen Merkmale und Charakteristika benachteiligt werden“.

Der Gesetzgeber müsste dabei allerdings vorausgehen und den Wortlaut ändern, denn nur dann würden Literatur (und auch Rechtsprechung) in der Debatte um Antirassismus nachziehen und einen echten Beitrag zur Aufarbeitung leisten können. Es zeigt sich jedoch, dass es sich hierbei um ein Wechselspiel handelt, da insoweit die Literatur sich stets aufgeklärteren Denkansätzen bedient und in ihrer Wortwahl (in der sich schließlich die Auseinandersetzung und Positionierung in diesem Kontext ausweist) diskriminierungsfrei bleiben sollte. Denn: Literatur, und insbesondere diejenige, die sich als Lehr- und Studienliteratur in der Rechtswissenschaft erweist, darf keineswegs Resonanzboden zugunsten rassistischer Tendenzen sein. Die Gruppenmitglieder sind mithin dafür, dass der BRF für die Streichung und Änderung des Gesetzeswortlautes, weg vom Rasse-Begriff und seiner weitreichenden Manifestierung eines überholten, klassistischen sozialen Konzepts, einsteht.

3. Fazit

Insgesamt stellte sich im Rahmen des Workshops heraus, dass es an einer adäquaten Aufarbeitung rassistischer Strukturen innerhalb der Rechtswissenschaft fehlt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es an sich bereits an dem notwendigen Grundverständnis über das Vorkommen und die Wirkweise von Alltagsrassismus mangelt, während institutioneller Rassismus im Kontext der Rechtswissenschaft schon dort beginnt, wo BIPOC durch dessen Zugangsbarrieren exkludiert werden.

Im Plenum des Workshops wurde deutlich, wie wichtig Pluralität im juristischen Perspektivspektrum ist, um Exklusionstendenzen nicht zu perpetuieren, sondern Impulse zu setzen, die nachhaltig den Weg hin zu einem diskriminierungsfreien Rechtssystem ebnen.

VI. Recht und Feminismus

Der Workshop "Geschlechter(-diversität) im Jurastudium" befasste sich in drei Kleingruppen mit den Themen:

Geschlechtergerechtigkeit in der Ausbildung,

Während sich einige Hochschulen und Fakultäten auf Verwaltungsebene um eine geschlechtergerechte oder zumindest geschlechterneutrale Sprache bemühen, 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 und eine geschlechtergerechte Sprache ist in der Ausbildung kaum anzutreffen. Anzeichen einer Ungleichbehandlung finden sich zum Teil in Prüfungssituationen. Auch organisatorische Umstände, wie die Vereinbarkeit von Studium und Familie, haben negative Auswirkungen auf einige Frauen*. Innerhalb der Kleingruppe wurde unter anderem diskutiert, wie die Gleichstellung der Geschlechter in der juristischen Ausbildung gefördert werden kann, ob sich die Inhalte des Studiums verstärkt mit dem Thema Diversität auseinandersetzen sollen und ob geschlechtergerechte Sprache im Studium verwendet werden sollte.

Geschlechtergerechtigkeit in der Berufswelt

Seit Anfang 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 – dies entspricht 17,6%. Einen Erklärungsansatz könnte die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Kindertagesstätten in Universitäten) darstellen. Bis 2019 gab es dahingehend – im Vergleich zu den

Ergebnissen der Frankfurter Studie – zwar eine positive Entwicklung, wie Anne Kuckert (ehemalige Vorsitzende des BRF und Aktive im Arbeitsstab Ausbildung und Beruf des djv 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. Innerhalb der Kleingruppe wurde unter anderem diskutiert, welche neuralgischen Punkte im Kontext FLINTA*/LGBTQIA* in der Berufswelt (insb. Wissenschaft) auftreten, wie marginalisierte Personengruppen der Einstieg in die akademische Laufbahn erleichtert werden kann und welche Mindestanforderungen an Mentoringprogramme für FLINTA*/LGBTQIA*-Personen zu stellen sind.

Geschlechtsneutrales Recht.

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, 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. Innerhalb der Kleingruppe wurde unter anderem über die umfassende Verwendung des generischen Maskulinums in Gesetzestexten diskutiert. In diesem Zusammenhang wurde besprochen, ob es ein vollständig geschlechtsneutrales Recht geben kann, das für alle gilt und sich gleich auf alle auswirkt. Zudem stellte sich die Frage, wie ein entsprechender Formulierungsleitfaden aussehen könnte, sodass sowohl die Geschlechtsneutralität gewahrt ist als auch juristische Texte nicht noch komplizierter für den juristischen Laien werden.

Im Rahmen einer kleinen Kennenlernrunde der Teilnehmenden fand ein erster Austausch statt, in dem Erfahrungen hinsichtlich der Workshopthemen gesammelt wurden.

Im Anschluss fanden sich die Workshopteilnehmenden in drei Kleingruppen zusammen; diese setzten sich mit dem bereitgestellten Workshop-Material auseinander und veranstalteten ein kleingruppeninternes Brainstorming, in dem erste Ideen und Lösungsansätze herausgearbeitet wurden. Aufgrund des kurzfristigen Abbruchs der Tagung war es leider nicht möglich, die Ergebnisse der Kleingruppen zusammenzutragen und mit allen Workshopteilnehmenden zu besprechen.

Die angerissenen Themen und aufgeworfenen Fragen bleiben weiterhin aktuell, sodass es wünschenswert ist, diese in einem breiten Plenum zu diskutieren. Daher ist angedacht, diese Diskussion auf einer Tagung im kommenden Amtsjahr zu ermöglichen.

Workshopergebnisse

Geschlechtergerechtigkeit in der Ausbildung

Identifizierte Probleme:

- „Gendern“
- Stereotype in Sachverhalten
- Frauen* haben 17 % weniger Prädikatsexamina im Vergleich zu Männern*
- Lösungsansätze
- Paritätische Besetzung der Prüfungskommission in der mündlichen Prüfung (mit der Möglichkeit zum Verzicht)
- Kritische Reflexion zu Stereotypen
- Anonymisierung von (Klausur-)Leistungen in allen Studienabschnitten
- Kindertagesstätten auf dem Campus (vgl. Frankfurt & Hannover) und familienfreundliche (Vorlesungs-)Zeiten
- Neutrale Sachverhaltscharaktere

Geschlechtergerechtigkeit in der Berufswelt

Identifizierte Probleme:

- Studium (ausgeglichen) vs. Beruf (nimmt stark ab; bspw. Professuren)
- Geschlechterparität: in DE vergleichsweise langsam (vgl. UK: 20 Jahre schneller)
- Aufstiegschancen: Glasdeckeneffekt
- Führungskräfte: 4/10 weiblich*
- Angestellte: 7/10 weiblich*
- Diskriminierung von FLITNA*/LGBTQIA*
 - Zugang zu Toiletten verwehrt (26,7 %)
 - Keine Anpassung von Signaturen (20 %)
 - Ausschluss aus Bewerbungsverfahren (8 %)

Lösungsansätze

Geschlechtsneutrales Recht

Meinungsbild in der Gruppe zum „Gendern“:

- Pro: ca. 50 %
- Contra: ca. 33 %
- Neutral: ca. 17 %

Identifizierte verzahnte Themenkomplexe:

- Marginalisierte Gruppen
- Diskriminierung
- Inklusion

Pro / Contra: generisches Maskulinum

Pro	Contra
Keine Verkomplizierung des für Laien ohnehin bereits undurchsichtigen Rechts	Spiegelt nicht die Vielfalt in der Gesellschaft wider
Fortlaufende Entwicklung der Gendertheorien nicht im Recht abbildbar	Bricht keine Rollenbilder auf
Fehlende Akzeptanz in der breiten Bevölkerung	Förderung von Diskriminierung

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

Allgemeines: Henrik Bousset

Workshop 1: Kira Voss, Annaliza Schulz, Carmelina Goetz

Workshop 2: Santiago Valencia Tröger, Eric Skoepke, Laurenz Müller

Workshop 3: Alessandra von Krause, Leslie Heimann

Mit Unterstützung von Jonathan Franz