

Leitfaden „Gendergerechte Fallgestaltung“

Die angemessene Integration von Genderaspekten in Lehrinhalte hat die Universität Bielefeld als wichtiges Ziel festgeschrieben - dazu zählt insbesondere die Durchführung einer gender- und diversitätssensiblen Lehre.¹ In der Fakultät für Rechtswissenschaft stellen Ausbildungsfälle einen nicht unerheblichen Bestandteil jener Lehrinhalte dar. Die Gleichstellungskommission der Fakultät für Rechtswissenschaft möchte daher allen Lehrenden mit diesem kurzen Leitfaden Strategien und Checklisten an die Hand geben.

I) Ziel

Dieser Leitfaden hat das Ziel für unterschiedlichste Diskriminierungsformen zu sensibilisieren und zur kritischen Auseinandersetzung mit den Lehrmaterialien anzuregen. Ein wichtiges Mittel zur Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit ist einerseits die Stärkung der (stereotypen-freien) Repräsentation von Frauen in der Fallgestaltung sowie andererseits die Beförderung von Ausbildungsfällen in das einundzwanzigste Jahrhundert. Die heutige Gesellschaft ist geprägt von diversen Familienkonstellationen, verschiedenen Geschlechtsidentitäten, sexuellen Orientierungen und Beziehungskonzepten. Dies sollte sich auch in den Lehrinhalten widerspiegeln.

Folglich ist es wichtig, bereits bestehende Ausbildungsfälle dahingehend zu überarbeiten und bei der Erstellung neuer Sachverhalte diese Aspekte zu berücksichtigen.

II) Aktuelle Verhältnisse

1) Frauenanteile an der Fakultät für Rechtswissenschaft

Bei der letzten Erhebung im Jahre 2021 waren 60,5 % der Studierenden an der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Bielefeld weiblich. Bei den Professorinnen und Professoren betrug der Frauenanteil 25,0 %. Von den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren 43,5 %, von den wissenschaftlichen Hilfskräften 50,0% und von den studentischen Hilfskräften 60,56 % Frauen.²

2) Frauenanteile in der juristischen Praxis

In den vergangenen zehn Jahren ist der Frauenanteil bei Führungspositionen in der Justiz bei Landgerichten von 18,9 auf 30,5 % sowie bei Bundesgerichten von 21,6 auf 35,3 % angestiegen.³ Ebenfalls erhöht hat sich die Quote der Rechtsanwältinnen, welche sich 2023 auf 36,27 % beläuft.⁴

¹ https://www.uni-bielefeld.de/uni/profil/gleichstellung/leitbild-und-konzept/leitbild/Gleichstellung_Anspruch_Leitbild_Konzept.pdf (Stand: 22.11. 2023), S. 3.

² https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/rechtswissenschaft/fakultaet/gleichstellungskommission/Gleichstellungsplan-2021-final-nach-Auflagen_geschwarzt.pdf (Stand: 22.11.2023), S. 3 ff.

³ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/tab-frauen-fuehrungspositionen-justiz-h34.html>

⁴ <https://www.brak.de/presse/zahlen-und-statistiken/statistiken/anteil-rainnen/> (Stand: 21.11.2023).

2020 waren 47,48% der Richter und Richterinnen in Deutschland weiblich.⁵ Im unmittelbaren Landesdienst in Nordrhein-Westfalen waren im Jahr 2017 im höheren Dienst 56,3 %, im gehobenen Dienst 60,6 % und im mittleren Dienst 50,7 % Frauen beschäftigt.⁶

3) Frauenanteile in juristischen Ausbildungsfällen

In der Hamburgischen Studie „(Geschlechter-)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen“ untersuchte Dana-Sophia Valentiner in den Jahren 2015 und 2016 anhand von 87 Examensklausuren die Darstellung von Frauen in den juristischen Ausbildungsfällen. Von den auftretenden Personen sind 80 % männlich, 18 % weiblich und 2% ohne weitere Geschlechtszuordnung.⁷ 76% der Frauen in den Ausbildungsfällen treten eigenständig interagierend auf, 46 % hingegen werden über die Beziehung zu Männern definiert.⁸ Als berufstätig werden lediglich 39 % der Frauen in den Sachverhalten dargestellt, wohingegen 62% der männlichen Akteure erwerbstätig sind und über ein vielfältigeres Spektrum an Berufen verfügen.⁹

Die Studie zeigt also, dass Frauen in juristischen Ausbildungsfällen deutlich weniger vertreten sind als Männer. Darüber hinaus unterliegen sie nicht selten geschlechtsspezifischen Stereotypen und werden häufig als Ehefrau, Affäre oder Freundin eines Mannes dargestellt.

4) Fazit

In den vergangenen Jahren sind die Frauenanteile in der juristischen Ausbildung, Wissenschaft und Praxis zwar größtenteils gestiegen, in einigen Bereichen sind jedoch nach wie vor deutlich mehr Männer vertreten. In den juristischen Ausbildungsfällen ist die Unterrepräsentation von Frauen noch deutlicher ausgeprägt.

III) Strategien für die gendergerechte Fallgestaltung

Eine gendergerechte Fallgestaltung orientiert sich an vier nachprüfbareren Kriterien: (1) gendergerechte Sprache, (2) Neutralisierung, (3) Gendertrouble, (4) Diversität.

1) Gendergerechte Sprache

Für die Fallgestaltung in einer gendergerechten, d.h. geschlechtsneutralen Sprache, bieten sich viele Varianten an:

- **Genderneutrale Bezeichnungen:** „Studierende“, „Lehrkräfte“, „Pflegekräfte“ etc.
- **Zusammenführung der Geschlechter-Versionen:** „Bürger*innen“/ „Bürger:innen“ / „Bürger_innen“/ „BürgerInnen“

⁵ https://www.bundesjustizamt.de/SharedDocs/Downloads/DE/Justizstatistiken/Richterstatistik_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Stand: 21.11.2023).

⁶ https://www.mkjfgfi.nrw/system/files/media/document/file/tabellenanhang_september2021.pdf (Stand: 21.11.2023), 35.

⁷ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf> (Stand: 21.11.2023), S. 21.

⁸ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf> (Stand: 21.11.2023), S. 23.

⁹ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf> (Stand: 21.11.2023), S. 24.

- **Ausschreibung beider Geschlechterversionen:** „Bürgerinnen und Bürger“
- **Mögliche Umformulierungen:**
 - **Benennung der Organisationseinheit statt der Person:** „Staatsanwaltschaft“ statt „Staatsanwalt“¹⁰
 - **Verwendung des Plurals:** „Alle Studierenden erhalten ein Passwort.“ statt „Jeder Student erhält ein Passwort.“¹¹
 - **Passivformulierungen:** „Die Klage wurde bei dem zuständigen Gericht eingereicht.“ statt „Der Kläger hat die Klage bei dem zuständigen Gericht eingereicht.“¹²
 - **Verwendung von Adjektiven:** „A bittet um eine anwaltliche Bewertung.“ statt „A bittet um eine Bewertung eines Anwalts.“¹³

2) Neutralisierung

Fälle können durch **Herausfilterung und Entfernung irrelevanter Personendetails** sowie potentiell **diskriminierender Ausschmückungen** so neutral wie möglich gestaltet werden (Neutralisierung).¹⁴ Formulierungen, wie „Die *attraktive* Sekretärin A...“ oder „Die *schlechte Autofahrerin* B...“ können folglich gestrichen werden. Es bietet sich an, den Sachverhalt auf die zur Falllösung erforderlichen Informationen zu beschränken.

3) Gendertrouble

Darüber hinaus ist eine mögliche Strategie das **bewusste Aufbrechen oder Umkehren von Stereotypen** (Gendertrouble).¹⁵ So könnte beispielsweise die Ehefrau als erfolgreiche Karrierefrau und der Ehemann als Hausmann dargestellt werden (vgl. Fall 1 unter V) Beispiele).

4) Diversität

Ferner bietet es sich an, die **Ausbildungsfälle mit bewusst vielfältigen Personen und Lebensentwürfen** zu **versehen**.¹⁶ Unter anderem könnten verschiedene Beziehungs- und Familientypen, wie zum Beispiel Patchwork-Familien sowie gleichgeschlechtliche oder polyamoröse Beziehungen, integriert werden. Auch die Repräsentation von nichtbinären Personen, Trans-Personen und von Personen mit verschiedensten sexuellen Orientierungen könnte Beachtung finden.

IV) Checkliste

Aus dem bereits Erörterten lässt sich folgende Checkliste zur gendergerechten Fallgestaltung und Überprüfung ableiten:

¹⁰ Petzold/ Chen: „Gendergerechte Sprache: Konflikt zwischen Gerechtigkeit und Verständlichkeit“, NJOZ 2022, S. 227.

¹¹ <https://www.uni-bielefeld.de/verwaltung/refkom/gendern/trickkiste/> (Stand: 21.11.2023).

¹² Petzold/ Chen: „Gendergerechte Sprache: Konflikt zwischen Gerechtigkeit und Verständlichkeit“, NJOZ 2022, S. 227.

¹³ <https://www.uni-bielefeld.de/verwaltung/refkom/gendern/trickkiste/> (Stand: 21.11.2023)

¹⁴ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf> (Stand: 21.11.2023), S. 29.

¹⁵ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf> (Stand: 21.11.2023), S. 29.

¹⁶ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf> (Stand: 21.11.2023), S. 29.

- ✓ Treten in den Fällen auch Frauen auf? Wenn ja, ist das Verhältnis zur Anzahl der Männer in etwa ausgeglichen?
- ✓ Wird eine gendergerechte Sprache verwendet?
- ✓ Werden (geschlechtsspezifische) Stereotypen vermieden?
- ✓ Treten die Frauen eigenständig interagierend auf?
- ✓ Werden die Frauen nicht über die Beziehung zu Männern definiert?
- ✓ Sind die Frauen überwiegend berufstätig? Wenn ja, wird ein breites Spektrum an Berufen bedient?
- ✓ Werden irrelevante und potentiell diskriminierende Ausschmückungen vermieden?
- ✓ Werden Stereotypen aufgebrochen und gegebenenfalls umgekehrt?
- ✓ Treten nicht immer dieselben Familien-/ Beziehungskonzepte auf?
- ✓ Werden verschiedene Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen berücksichtigt?

V) Beispiele¹⁷

Folgende drei Beispiele vermitteln einen guten Eindruck davon, wie gelungene gendergerechte Fallgestaltung aussehen kann:

Fall 1: „Töpfe für den Hausmann“

Max (M), der geschäftlich nicht besonders versierte Ehemann der erfolgreichen Anwältin Fentje (F), kümmert sich als Hausmann um den Haushalt. Das Paar lebt in gehobenen Verhältnissen. Am 15.7.2015 klingelt ein Mitarbeiter der „Verwöhn GmbH“ (V) an der Tür und überzeugt den begeisterten Koch M bei einem „Gespräch unter Männern“ mit angemessener Belehrung, ein Topfset für € 100 zu kaufen. Der Kaufpreis soll in zwei Raten von jeweils € 50 bezahlt werden. M erzählt F zunächst nichts von dem Kauf, da er weiß, dass F (die sich am liebsten von Tiefkühlpizza ernährt) findet, dass er zuviel Geld für Küchenutensilien ausgibt. Die geschuldeten Raten zahlt M nicht. Am 15.9.2015 verlangt V von F Bezahlung des Topfsets. F weigert sich. Hilfsweise erklärt sie formgerecht den Widerruf des Vertrages.

Hat V einen Anspruch gegen F auf Bezahlung?

Fall 2: „Mätressentestament“

Die frisch gebackene Großkanzlei-Partnerin Elvira entflieht dem tristen Alltag mit ihrem Mann und den beiden Kindern, indem sie sich in Massen von Arbeit und aufregende Liebesnächte mit dem 20-jährigen Rechtsanwaltsgehilfen Robert stürzt. Da Elvira ihren Geliebten Robert für Höheres bestimmt sieht, möchte sie ihm das Jurastudium finanzieren und setzt ihn zur Hälfte als Erbe ein. Als E nach

¹⁷ Die Beispiele wurden freundlicherweise von Frau Professorin Dr. Anne Sanders und ihrem Lehrstuhl-Team zur Verfügung gestellt. Ein herzliches Dankeschön an dieser Stelle!

einem weiteren Abenteuer mit R in den frühen Morgenstunden über die Landstraße jagt, wickelt sie sich mit ihrem Porsche um eine Platane.

Wer beerbt sie?

Fall 3: „Todesfall in der Familie“

Maria und Elisabeth sind verheiratet und haben zusammen die Kinder Anna und Ben. Bei der Eheschließung besaß M 10.000 Euro und E 50.000 Euro. Zum Zeitpunkt des Todes der E verfügte M über ein Vermögen von 5.000 Euro und E über ein Vermögen von 60.000 Euro.

A. Wer erbt wieviel, wenn E stirbt, ohne ein Testament zu hinterlassen?

B. Was kann M von A und B verlangen, wenn E nur ihre Kinder als Erben einsetzt?

Sehr empfehlenswert ist zudem der Instagram-Kanal *ueblenachlese* des Arbeitsstabes Ausbildung und Beruf im Deutschen Juristinnenbund.

Stand des Leitfadens: Mai 2024