

Sexismus in der juristischen Ausbildung. Ein #Aufschrei dreier Nachwuchsjuristinnen

Lucy Chebout

Seit August 2016 Rechtsreferendarin in Potsdam. Studierte Rechtswissenschaften sowie Gender Studies und Islamwissenschaften in Berlin.

Selma Gather

Ab voraussichtlich Februar 2017 Rechtsreferendarin in Berlin. Studierte Rechtswissenschaften in Berlin und Genf.

Dana-Sophia Valentiner

Mitglied der djb-Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung; Seit Juli 2014 wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg. Studierte Rechtswissenschaft und Genderkompetenz in Hamburg.

Frauen haben im Durchschnitt bessere Abiturnoten als Männer, schneiden aber im juristischen Examen signifikant schlechter ab.¹ Warum das so ist, lässt sich schwer sagen. Die einen vermuten, es könnte daran liegen, dass Frauen im Abitur zu gut bewertet werden.² Andere werfen die Frage auf, ob Frauen im Examen diskriminiert werden.³ Seitdem Frauen Jura studieren, ist Sexismus in der juristischen Ausbildung ein virulentes Thema.⁴ Nicht zuletzt dank feministischer Interventionen und Kämpfe haben sich die Rahmenbedingungen für Frauen zwar insgesamt erheblich verbessert. Sexistische Erlebnisse gehören aber auch heute noch zum Alltag von Jurastudentinnen und Referendarinnen. Wir wollen uns – gerade als Juristinnen – nicht länger abfinden mit den anhaltenden Einschränkungen unserer Rechte auf Gleichberechtigung, Diskriminierungsfreiheit und auf gleiche Teilhabe an Bildung. Es ist Zeit, die sexistischen Strukturen der juristischen Ausbildung insgesamt in den Blick zu nehmen und sie nachhaltig zu verändern.⁵

Juristische Fallgestaltungen: am Klischee lernen

Im ersten Semester

In der Zivilrechtsvorlesung werden einige Standardprobleme des Vertragsrechts anhand eines Falles abgehandelt, der den Titel „Das besondere Verhältnis der Frau zu ihrer Einbauküche“ trägt.

Fälle sind das zentrale Ausbildungsmaterial im juristischen Studium und die Falllösung die wesentliche Technik, die im Examen beherrscht werden muss. Wer sich die Fallgestaltungen anschaut, stellt fest: Frauen sind in der juristischen Ausbildungsliteratur unterrepräsentiert und tauchen, wenn überhaupt, überwiegend in tradierten Geschlechterrollen auf. Es ist leider kein Einzelfall, wenn in einer Fallsammlung zum Gesellschaftsrecht alle wesentlichen Akteure Männer sind und Frauen nur als Sekretärinnen oder dort auftauchen, wo z.B. die Ärzte einer „Frauenklinik“ (die offenbar auf Gynäkologie und plastische Chirurgie spezialisiert ist) eine Patientin oder Geliebte benötigen.⁶ Gleiches

gilt für andere marginalisierte Gruppen: Es agieren vor allem Angehörige der Mehrheitsgesellschaft. Minderheiten tauchen selten auf, und wenn, dann oft in stigmatisierenden Kontexten, z.B. als kriminelle Migranten.⁷ Bereits vor 40 Jahren haben sich Juristinnen mit diesem Problem auseinandergesetzt.⁸ Gleichwohl hat sich bis heute das Ausbildungsmaterial für Jurastudierende und Referendar_innen in dieser Hinsicht kaum verbessert.⁹ Fälle erzählen Geschichten und tragen so zu dem Bild bei, das Studierende von der Welt entwickeln. Bedienen sie sich stereotyper Darstellungen, reproduzieren und perpetuieren sie damit auch problematische Rollenbilder. Treten marginalisierte Gruppen vorrangig in stigmatisierenden Zusammenhängen auf, wird dies auch einen Einfluss darauf haben, wie Jurist_innen diesen in ihrer späteren Praxis begegnen.

1 So das Ergebnis zweier Studien: *Towfigh, Emanuel/Traxler, Christian/Glöckner, Andreas*, Zur Benotung in der Examensvorbereitung und im ersten Examen – Eine empirische Analyse, in: *Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft* 2014, S. 8-27; *Hinz, Thomas/Röhl, Hans Christian*, Geschlechterunterschiede in der ersten juristischen Prüfung – Befunde und Hypothesen, in: *Juristenzeitung* 2016, S. 874-880.

2 *Hinz, Thomas/Röhl, Hans Christian*, ebd., S. 874 (880).

3 *Towfigh, Emanuel/Traxler, Christian/Glöckner, Andreas*, Zur Benotung in der Examensvorbereitung und im ersten Examen – Eine empirische Analyse, in: *Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft* 2014, S. 8 (24 f.).

4 Siehe beispielsweise bereits *Pabst, Franziska/Slupik, Vera*, Das Frauenbild im zivilrechtlichen Schulfall – Eine empirische Untersuchung, zugleich ein Beitrag zur Kritik gegenwärtiger Rechtsdidaktik, in: *Kritische Justiz* 1977, S. 242-256; *Morgenthal, Luise*, „August Geil und Frieda Lüstlein“ – Der Autor und sein Tätertyp, in: *Kritische Justiz* 1983, S. 65-68, in jüngerer Zeit auch *Schweigler, Daniela*, Das Frauenbild in der bayrischen Justizausbildung, in: *Deutsche Richterzeitung* 2014, S. 52-55.

5 Für anregende Impulse und Diskussionen danken wir Susanne Baer, Eva Kocher, Ulrike Lembke, Anna Katharina Mangold, Sylvie Paulick, Inga Schuchmann, Margarete Schuler-Harms sowie den Teilnehmenden des studentisch organisierten Kongresses „Schlecht und gerecht – Sexismus in der (juristischen) Ausbildung“, der im April 2016 in Münster stattfand.

6 So beispielsweise bei *Armbrüster, Christian*, Fallsammlung zum Gesellschaftsrecht, 3. Aufl. Berlin/Heidelberg 2013.

7 Hierzu *Finger, Vera*, Kongo Bongo und Albaner Toni – Was Fallbücher über ihre Autoren verraten, in: *myops* 2012, S. 27-31.

8 Siehe hierzu bereits *Pabst, Franziska/Slupik, Vera*, Das Frauenbild im zivilrechtlichen Schulfall – Eine empirische Untersuchung, zugleich ein Beitrag zur Kritik gegenwärtiger Rechtsdidaktik, in: *Kritische Justiz* 1977, S. 242-256; *Morgenthal, Luise*, „August Geil und Frieda Lüstlein“ – Der Autor und sein Tätertyp, in: *Kritische Justiz* 1983, S. 65-68.

9 *Schweigler, Daniela*, Das Frauenbild in der bayrischen Justizausbildung, in: *Deutsche Richterzeitung* 2014, S. 52-55. In dem aktuellen Forschungsprojekt an der Universität Hamburg „(Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen“ werden aktuelle Fälle aus der Examensvorbereitung exemplarisch untersucht, Informationen im Internet erhältlich: <https://www.jura.uni-hamburg.de/ueber-die-fakultaet/gremien-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsplan/sprache.html> (Abrufdatum: 16.10.2016).

„Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nur die männliche Schreibweise...“

Obwohl zum Teil in Gleichstellungs- und Hochschulgesetzen und in Gleichstellungsplänen von Universitäten und juristischen Fakultäten vorgegeben, wird in der juristischen Ausbildung nur vereinzelt eine geschlechtergerechte Sprache verwendet.¹⁰ Die Rechtswissenschaft tut sich schwer damit, was gerade angesichts ihrer Sprach- und Textbasiertheit verwundert. Anerkannte rechtswissenschaftliche Fachzeitschriften weigern sich, Texte in geschlechtergerechter Form anzunehmen oder verlangen das generische Maskulinum. Damit mögen zwar alle gemeint sein, aber es ist nicht von der Hand zu weisen: Wer „Jurist“ hört, sieht vor dem inneren Auge bestimmt keine Juristin.¹¹ Selbst diejenigen von uns, die im täglichen Leben geschlechtergerecht sprechen, haben im Rahmen von juristischen Prüfungsarbeiten und insbesondere in den Examensprüfungen darauf verzichtet. Denn zu groß scheint die Gefahr, dass eine geschlechtergerechte Schreibweise in Klausuren oder Hausarbeiten von Korrektor_innen moniert oder gar mit Punktabzug sanktioniert wird.

Sag mir, wo die Frauen sind...

Im Juli 2016

Ich verlasse das Büro des Professors, bei dem ich gerade ein Vorstellungsgespräch hatte. Das Gespräch lief nicht gut und dauerte nur sieben Minuten. Gegen Ende stellte er mir in Aussicht, dass ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin erst einmal sein Büro aufräumen dürfte. Ich frage mich, ob einem männlichen Bewerber dieselbe Aufgabe angetragen worden wäre.

Jura zu studieren bedeutet auch heute noch, zumeist auf männliche Lehrpersonen zu treffen. Die Gründe dafür sind vielschichtiger als die plumpe Unterstellung, es gäbe zu wenig karrierewillige oder qualifizierte Frauen in den Rechtswissenschaften. Von wie vielen Frauen wurden Sie im Laufe Ihrer juristischen Ausbildung unterrichtet, geprüft und angeleitet? Wie viele Kolleginnen hatten Sie, die sich in Lehrveranstaltungen aktiv einbrachten und den Ton angaben? Wer hat die einschlägigen Lehrwerke und Kommentare verfasst, die Sie genutzt haben? „Immerhin“, werden einige denken, „zu meiner Zeit gab es nicht mal eine Professorin an der juristischen Fakultät.“ Die Zeiten ändern sich zu Gunsten der Repräsentation von Frauen. Aber wenngleich mittlerweile sogar mehr Frauen als Männer Jura studieren,¹² nimmt der Anteil von Frauen mit jedem Schritt auf der Karriereleiter drastisch ab. Während noch 45 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Fach Rechtswissenschaft weiblich sind,¹³ werden nur 39 Prozent der rechtswissenschaftlichen Promotionen von Frauen verfasst.¹⁴ Nicht einmal 25 Prozent der juristischen Habilitand_innen sind Frauen.¹⁵ Noch unter dem fächerübergreifenden Bundesdurchschnitt¹⁶ liegt schließlich der Anteil der weiblich besetzten juristischen Lehrstühle: Er beläuft sich auf gerade einmal 16 Prozent.¹⁷ Erweitert man den Blick auf andere Dimensionen der Ungleichheit, ist der Befund noch drastischer. „Where are the Black Lawyers in Germany?“¹⁸ fragte Iyiola Solanke bereits 2005. Bis heute sucht man Schwarze Menschen und People of Color ebenso wie beispielsweise Trans*-Personen

in den Reihen juristischer Ausbilder_innen zumeist vergeblich. Die „gläserne Decke“ oder die „leaky pipeline“, in der Potentiale auf dem Ausbildungsweg verloren gehen, ist kein neu entdecktes Phänomen und mitnichten juraspezifisch. Fehlen aber Ausbilderinnen, Prüferinnen und Förderinnen in der juristischen Ausbildung, fehlen Frauen dort auch als Vorbilder, Vor- und Mitdenkerinnen, und als potentielle Arbeitgeberinnen.

Sexistische Interaktionen in juristischen Räumen

Im Frühjahr 2015

Ich sitze mit meinen drei Mitprüflingen (ausschließlich Frauen) beim Vorsitzenden meiner mündlichen Prüfungskommission. Das bis dahin ermutigende Gespräch endet mit dem Hinweis: „Die Prüfungskommission ist ja ausschließlich männlich besetzt. Ziehen Sie sich einen schönen Rock an, dann haben Sie nichts zu befürchten.“ Am Prüfungstag erscheinen vier von vier Studentinnen im Rock.

- 10 Siehe etwa § 38 der Verfassung der Humboldt-Universität zu Berlin (Fassung vom 24.10.2013), Amtliches Mitteilungsblatt Nr. 47/2013, der eine geschlechtergerechte Amtssprache vorschreibt. Siehe auch das Informationsblatt der Universität Hamburg zur geschlechtergerechten Amtssprache (Sachstand: 01/2016), das u.a. auf § 11 HmbGleG sowie die Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg vom 30.10. und 18.12.1997 verweist, Informationen im Internet erhältlich: <https://www.uni-hamburg.de/beschaeftigtenportal/fid/geschlechtergerechte-sprache.pdf> (Abrufdatum: 16.10.2016). Explizit auf die Lehrmaterialien der juristischen Ausbildung bezieht sich z.B. der Gleichstellungsplan der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg für die Jahre 2016–2020, Informationen im Internet erhältlich: <https://www.jura.uni-hamburg.de/ueber-die-fakultaet/gremien-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsplan/gleichstellungsplan2016-2020.pdf> (Abrufdatum: 16.10.2016).
- 11 Vgl. auch jüngst Engelken, Eva, Nur mitmeinen reicht nicht, Legal Tribune Online vom 20.10.2016, im Internet erhältlich: www.lto.de/recht/job-karriere/j/sprache-ansprache-elegant-gendern-kanzleien-employer-branding/ (Abrufdatum: 20.10.16).
- 12 Im WiSe 2015/16 studierten 46695 Männer (46 %) und 55185 Frauen (54 %) Rechtswissenschaft. Seit nunmehr über zehn Jahren studieren mehr Frauen als Männer Rechtswissenschaft. Im WiSe 2005/06 studierten 40975 Männer (49,8 %) und 41349 Frauen (50,2 %) Rechtswissenschaft. Siehe Statistisches Bundesamt. Informationen im Internet erhältlich: <https://www.destatis.de/> (Abrufdatum: 16.10.2016).
- 13 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2015, Informationen im Internet erhältlich: <https://www.destatis.de/> (Abrufdatum: 16.10.2016).
- 14 2015 wurden 812 Männer (61 %) und 522 Frauen (39 %) in der Rechtswissenschaft promoviert, Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2, 2015, Informationen im Internet erhältlich: <https://www.destatis.de/> (Abrufdatum: 16.10.2016).
- 15 2015 wurden 23 % der Habilitationsverfahren in der Rechtswissenschaft von Frauen abgeschlossen, Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2015, Informationen im Internet erhältlich: <https://www.destatis.de/> (Abrufdatum: 16.10.2016).
- 16 2015 waren 22,5 % der Professuren an Universitäten weiblich besetzt, Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2015, Informationen im Internet erhältlich: <https://www.destatis.de/> (Abrufdatum: 16.10.2016).
- 17 2015 waren 16 % der juristischen Professuren an Universitäten weiblich besetzt, Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2015, Informationen im Internet erhältlich: <https://www.destatis.de/> (Abrufdatum: 16.10.2016).
- 18 Solanke, Iyiola, Where Are the Black Lawyers in Germany?, in: Eggers, Maureen M./Kilomba, Grada/Piesche, Peggy (Hrsg.), Mythen, Masken und Subjekte: Kritische Weißseinsforschung in Deutschland, Münster 2005, S. 179-188.

September 2016

Der AG-Leiter beginnt mit der Einheit zum Beweisrecht im Zivilverfahren und schickt die Bemerkung vorweg: „Ich werde jetzt viele Beispiele aus dem Sexualstrafrecht verwenden, die eignen sich besonders gut. Nicht dass Sie denken, ich hätte so schmutzige Fantasien. Auch wenn ich die vielleicht habe, aber das ist nicht der Grund.“

Juristische Räume zeichnen sich insgesamt nicht durch Warmherzigkeit, Fehlerfreundlichkeit und niedrigschwellige Zugänglichkeit aus. Unter elitärem Dünkel und Schnösel-Habitus haben unabhängig vom Geschlecht alle zu leiden, die die an sie gestellten Rollenerwartungen nicht erfüllen. Für Frauen kommt erschwendend hinzu, dass sie in beinahe jeder Situation damit rechnen müssen, dass sich unerwartet eine sexualisierte Wendung ergibt. Sei es durch Kommilitonen, die sich in der Bibliothek oder im Seminarraum distanzlos verhalten oder auf jedem Tisch ein gemaltes Penis-Bild hinterlassen; sei es durch zotige, sexistische und völlig unangemessene „Witze“ von Professoren oder wissenschaftlichen Mitarbeitern in Lehrveranstaltungen. Sie schaffen eine Atmosphäre, die bei uns nicht selten dazu führte, bestimmte Lehrveranstaltungen zu meiden oder nach wenigen Sitzungen die Teilnahme abzubrechen und lieber zu Hause als in der Bibliothek zu lernen. Die Männer, von denen an den Universitäten durchaus bekannt ist, dass sie Frauen gegenüber inadäquat auftreten, haben gleichwohl kaum negative Konsequenzen zu fürchten. Sie dürfen ihren Lehr- und Arbeitsstil regelmäßig unbehelligt fortführen und sich den Raum nehmen – verdrängt werden diejenigen, die sich dem nicht aussetzen wollen.

Das Gesamtkunstwerk: Eine sexistische Kultur der juristischen Ausbildung

Sind das skandalöse Zustände? Sind wir einfach humorlos oder zu empfindlich? Sicher, im Vergleich zu Zeiten, in denen Frauen an juristischen Fakultäten noch an einer Hand abzuzählen waren, scheinen unsere Erfahrungen vielleicht weniger empörend. Und tatsächlich führen die geschilderten Zustände nicht dazu, dass eine Vielzahl von Studentinnen jedes Semester Alarm schlagen und #aufschreien würde. Im Gegenteil: Für viele von uns sind Sexismus-Erfahrungen so alltäglich, dass wir die meiste Zeit darüber hinwegsehen. Sie sind uns zur Gewohnheit geworden. Wir haben uns damit arrangiert, und oft erscheinen die Vorkommnisse für sich genommen zu banal, um großen Protest auszulösen. Dabei sind Stereotype und Sexismen mittlerweile eben oftmals so subtil, dass sie hemmende Ambivalenzen und Unsicherheiten hervorrufen: Ist das jetzt Sexismus oder reagiere ich über? Das ist fatal, denn in der Zusammenschau sind die alltäglichen Erfahrungen sehr wohl schwerwiegend, frauenverachtend und diskriminierend. Wer sich hingegen entscheidet, gegen Diskriminierung vorzugehen, muss gut gewappnet sein und ein dickes Fell haben. Nicht nur, dass sexistische Sprüche und diskriminierende Sachverhalte oft sogar als witzig empfunden werden – mitunter auch von denjenigen, die negativ davon betroffen sind. Schlimmer noch: Wer öffentlich gegen Sexismus interveniert oder sich feministisch positioniert, exponiert sich

damit und läuft Gefahr, dafür zum Teil offenen Hass zu ernten. Darin zeigt sich nicht nur die fehlende Sensibilisierung für Diskriminierungen, Hierarchien und Ungleichheiten. Es zeigt auch, wie sehr Rollenmuster verinnerlicht sind und wie scharf reagiert wird, wenn Rechte eingefordert werden. Gerade deshalb ist es wichtig, dass Bündnisse entstehen und gemeinsam Strategien gegen Sexismus in der juristischen Ausbildung entwickelt und umgesetzt werden.

Wir fordern ...

... Genderkompetenz in die juristische Ausbildung

Im August 2016

Ich möchte eine Lehrveranstaltung im Bereich der juristischen Schlüsselkompetenzen anbieten und reiche mein Veranstaltungskonzept ein. Das Gemeinsame Justizprüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg teilt mir dazu mit: Feministische und rassismuskritische Perspektiven auf das Recht stellen keine anerkenntungsfähige Schlüsselqualifikation dar.

Im Oktober 2016

Der AG-Leiter weist uns darauf hin: „Wenn Sie mich evaluieren, müssen Sie nicht schreiben, dass ich diskriminierende Aussagen tätige. Das weiß ich selber.“

Was macht gute Jurist_innen aus? Die Kompetenz, gesellschaftliche Ungleichheiten und Diskriminierungsverhältnisse zu reflektieren, scheint es jedenfalls nicht zu sein. Das Jura-Studium betrifft wie kaum ein anderes Fachgebiet grundlegende Gerechtigkeitsfragen. Dennoch gilt es nicht als notwendig, sich als angehende Juristin und angehender Jurist kritisch mit Sexismus, Rassismus oder Homophobie auseinanderzusetzen und die eigene Verortung in Systemen der Unterdrückung zu hinterfragen. Im Gegenteil: Jurastudierenden wird ein (illusorisches) Selbstverständnis von Objektivität mittels juristischer Expertise mit auf den Weg gegeben.¹⁹ Was sollte also gute Jurist_innen ausmachen? Sensibilität für Diskriminierungsstrukturen, die nicht zuletzt auch auf das Recht einwirken und mit diesem in Wechselbeziehung stehen, gehört unseres Erachtens unbedingt dazu und sollte auch im Anforderungsprofil derjenigen stehen, die angehende Jurist_innen ausbilden. Diese Sensibilität fällt nicht vom Himmel, sie geht über Alltagswissen hinaus und muss erlernt werden. Doch sind Seminare im Bereich der Feminist Legal Studies oder Critical Race Theory an den meisten Universitäten überhaupt nicht im Lehrangebot zu finden und wenn, dann oft nur als freiwillige Zusatzveranstaltung ohne Anerkennung. Um nicht nur die ohnehin schon feministisch und antirassistisch interessierten Studierenden für die kritische Auseinandersetzung mit Gender- und Diversity-Themen zu gewinnen, ist es wichtig, Genderkompetenz als juristische Kernkompetenz zu etablieren

¹⁹ Hierzu bereits Benke, Niklaus, Die Neuerfindung des Rades? Bemerkungen zum Thema der JuristInnenausbildung, in: Juridikum 1998, S. 12-16. Siehe hierzu auch Berger, Christian/ Simlinger, Florentina, Zwischen Subjektivierung, Selbstzurichtung und Dissidenz – Feministische Überlegungen zur juristischen Ausbildung, in: Forum Recht 2015, S. 123-126.

und anzuerkennen. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es einen hohen Begründungsaufwand erfordert, Genderperspektiven in die juristische Lehre zu tragen. Entsprechenden Vorhaben schlägt bei den zuständigen Stellen nicht selten sehr kühler Gegenwind entgegen. Wir brauchen eine Debatte darüber, inwiefern und warum die Auseinandersetzung mit Geschlecht und anderen Ungleichheitsdimensionen für Jurist_innen eine relevante und notwendige Fachkompetenz darstellt. Diejenigen, die Ideen wie Schlüsselqualifikationskurse zur Vermittlung von Genderkompetenz in der juristischen Ausbildung umsetzen oder ihre Lehre inkludierender gestalten wollen, brauchen argumentativen, inhaltlichen und institutionellen Rückenwind. So könnten Personen, die bereits erfolgreich Schlüsselqualifikationskurse anbieten oder Beispiele für nichtdiskriminierende Fallgestaltungen gesammelt haben, ihre Erfahrungen und Expertisen in solidarischen Netzwerken zur Verfügung stellen. Wir wünschen uns zudem flächendeckende Schwerpunktangebote, die rechtskritische Perspektiven als zentralen Gegenstand der juristischen Ausbildung ermöglichen, sowie entsprechende fachspezifische Weiterbildungsmöglichkeiten für alle juristischen Professionen.

... feministische Rechtsdidaktik

Gender- und Diversityperspektiven sind auch für die Lehre gewinnbringend. Bei der Entwicklung entsprechender Lehrkonzepte, der Schulung in diskriminierungsfreier Kommunikation und der Gestaltung von juristischen Ausbildungsfällen besteht aber Nachholbedarf. Die Rechtswissenschaft zeigt hier eine ausgeprägte Zurückhaltung, mitunter auch offene Ablehnung. Eine rechtskritische, selbstreflektierende Auseinandersetzung mit den Normierungen von und Erwartungen an Recht und Jurist_innen ist bislang nicht institutionalisiert, sollte aber unseres Erachtens zum Selbstverständnis gehören. Sie bietet auch aus didaktischer Perspektive erhebliches Potential. Wie wirken stereotype Fälle auf die Lernenden? Was macht im Hinblick auf Gender und Diversity einen guten Fall aus? Bei der Umgestaltung von vorhandenen Fällen greift es zu kurz, die Männer in Sachverhalten einfach durch Frauen zu ersetzen (wenngleich das ein guter Anfang sein kann). Vielmehr braucht es Überlegungen und Diskussionen dazu, welche Perspektiven wie berücksichtigt werden sollten und welche Aspekte eine insgesamt inkludierende Fallgestaltung und -vermittlung ausmachen. Gefragt sind feministische Rechtsdidaktiker_innen, die zur Sichtbarkeit und Professionalisierung einer gendergerechten Lehre beitragen.

... Mitgestaltung bei anstehenden Reformen

Um sexistische Strukturen in der juristischen Ausbildung zu überwinden und ihnen gender- und diversitätssensible, diskriminierungskritische Perspektiven entgegenzusetzen, müssen diese Aspekte in die Debatte um eine Reform der juristischen Ausbildung eingebracht werden. In einigen Lehr- und Mentoringprojekten werden bereits – meist unter erheblichen Kraftanstrengungen engagierter Einzelkämpfer_innen – Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Selbst die fortschrittlichsten Gleichstellungspläne juristischer Fakultäten stoßen jedoch an die Grenze der strukturellen Verwurzelung des Problems. Verbesserungsvorschläge

für die juristische Ausbildung müssen deshalb die Reform der juristischen Ausbildung als solche adressieren. Lehrende und Lernende sollten sie gemeinsam entwickeln. Viele Bereiche, etwa der Erwerb von Schlüsselqualifikationen, sind im Richter gesetz und den Landesjuristenausbildungsgesetzen geregelt, so dass rechtspolitische Forderungen in Form von Novellierungsvorschlägen formuliert werden könnten. Um kulturändernde Wirkung zu erreichen, brauchen wir einen konkreten und umfassenden Forderungskatalog zur Reform der juristischen Ausbildung.

... unterstützende Strukturen

Wir brauchen Strukturen, um niemanden allein zu lassen, die oder der gegen Sexismus im Jurastudium vorgehen will. Das gilt erst recht, wenn sich Studierende über sexistische Fallgestaltungen bei den Verantwortlichen beschweren wollen. Sie ernten dafür bisher teilweise abschätzige, teils feindselige und ausgrenzende Reaktionen – dagegen müssen wir eintreten! Die Einrichtung einer Beobachtungsstelle für diskriminierendes Ausbildungsmaterial und einer Beschwerdestelle, an die sich Betroffene von Diskriminierung wenden können, könnte zu mehr Sensibilisierung für die Problematik beitragen und für Betroffene ermutigend wirken.

Was kann der djb tun?

Die juristische Ausbildung ist zu bedeutend und die sexistischen Ausbildungsbedingungen sind zu wichtig, als dass wir das Problem aus unserem gleichstellungspolitischen Themenspektrum ausklammern dürften. Der djb hat als Interessenvertretung und Netzwerk von Juristinnen hierbei besondere Möglichkeiten, den Austausch und die gemeinsame Strategieentwicklung zu unterstützen. Wir regen deshalb an, dass der djb eine Arbeitsgruppe oder nichtständige Kommission einrichtet, in der die juristische Ausbildung auf die Agenda gesetzt wird. Dazu kann und sollte an die Arbeit der Jungen Juristinnen angeknüpft werden. Gefragt sind aber Jurist_innen aus allen Professionen, nicht nur Studierende, Referendar_innen und Lehrende. Damit könnten die Weichen für eine breit angelegte Diskussion der aufgezeigten Problematiken gestellt und konkrete rechtspolitische Forderungen dazu formuliert werden.

Aufruf:

Für eine djbZ-Ausgabe im kommenden Jahr möchten wir Erfahrungsberichte zur Ausbildung von djb-Frauen zusammensetzen. Wir freuen uns, wenn Sie dafür Ihre Antworten (ggf. mit Hinweis auf Anonymisierungswunsch) auf folgende Fragen in knapper Form bis März 2017 per Email den Jungen Juristinnen im djb zukommen lassen: beisitzerinnen@djb.de

1. Mit wie vielen Frauen haben Sie zusammen studiert?
2. Von wie vielen Frauen wurden Sie im Laufe Ihrer juristischen Ausbildung unterrichtet?
3. Welche Personen haben Sie während Ihrer Ausbildung inspiriert? Wer inspiriert Sie heute?
4. Welche Rolle spielten Geschlecht und Sexismuserfahrungen in Ihrer Ausbildung? Welche Rolle spielen diese in Ihrem heutigen beruflichen Alltag?
5. Was macht Ihrer Meinung nach eine gute Juristin/einen guten Juristen aus?