

# Diskriminierungssensible Ausbildung

**Maria Taranko**

Mitglied im djb-Arbeitsstab Ausbildung und Beruf

Wenn sich feministische Jurist\*innen gegen rechts positionieren wollen, gehört unweigerlich auch die Auseinandersetzung mit dem Thema diskriminierungssensible Ausbildung dazu. Ein inhärentes Verständnis rechter Ideologie besteht darin, Minderheiten keine Rechte oder Sichtbarkeit zu gewähren. Um solchen Strukturen in der juristischen Ausbildung vorzubeugen, gilt es, diese diskriminierungssensibel zu gestalten.

## Was bedeutet diskriminierungssensible Ausbildung?

Die Forderung nach einer diskriminierungssensiblen Ausbildung bedeutet, dass die juristische Ausbildung verschiedene Formen der Diskriminierung und auch Mehrfachdiskriminierung<sup>1</sup> anerkennt und Mechanismen schafft, um negative Folgen für diskriminierte Gruppen einzuschränken. Außerdem sollte das Thema in die Lerninhalte aufgenommen werden. Es geht also sowohl um den Kampf gegen veraltete systemische Strukturen als auch darum, die Thematik auf individueller Ebene anzusprechen.

## Warum ist diskriminierungssensible Ausbildung nötig?

Die Gründe hierfür sollten auf der Hand liegen: das derzeitige Ausbildungssystem diskriminiert. Beispielsweise zu nennen sind hier (empirisch belegte) ungleiche Benotung in den Staatsexamina<sup>2</sup> oder die Reproduktion von Stereotypen in Sachverhaltsdarstellungen.<sup>3</sup> Zunächst geht es also um die konkrete Verbesserung der Situation diskriminierter Personen. Darüber hinaus müssen alle angehenden Jurist\*innen auch für Diskriminierungspotenziale sensibilisiert werden, um in ihren späteren Berufen Diskriminierung zu erkennen und nicht weiter zu verstetigen.<sup>4</sup> Über allem steht das Ziel einer gerechteren Gesellschaft, in welcher es selbstverständlich ist, diverse Lebensrealitäten anzuerkennen.

Was gehört nun also konkret zu einer guten diskriminierungssensiblen Ausbildung? Die Liste kann hier sicherlich endlos sein, zumindest aber die folgenden Aspekte bilden eine notwendige Grundlage:

### 1. Anerkennen von systematischer Diskriminierung und Mehrfachdiskriminierung, sowie Diskurs- und Kritikoffenheit

Dieser Punkt erscheint vielleicht selbsterklärend, allerdings sollte nicht unterschätzt werden, wie sehr eigene Privilegien den Blick auf die Nachteile anderer versperren können. Als Bestandteil der Dominanzgesellschaft kann es schwierig sein, zu erkennen, wie diverse Merkmale einen systemischen Nachteil schaffen können. Der erste Schritt zur Besserung ist Selbsterkenntnis. Für die juristische Ausbildung gilt dies besonders, da hier ein über Jahrhunderte gewachsenes Ausbildungssystem sehr grundsätzlich hinterfragt werden muss.

Zu häufig erlebt man in der juristischen Ausbildung auch Mitstudierende und Lehrende, welche sich partout verweigern, eigenes unsensibles Verhalten anzuerkennen, egal wie objektiv und deeskaliert diese Themen angesprochen werden. Es ist nicht Aufgabe der diskriminierten Personen, unermüdlich für grundsätzlichen Respekt zu kämpfen. Die Verpflichtung trifft Personen der Dominanzgesellschaft, Einsicht zu zeigen und unterstützend tätig zu werden.

### 2. Diversität in der Lehrenden- und Studierendenschaft

Diversität schafft unterschiedliche Perspektiven. Diese Perspektiven helfen aufzuzeigen, dass nicht die Dominanzgesellschaft allein das Recht hat, Systeme zu schaffen und aufrecht zu erhalten, die einen erheblichen Teil der Bevölkerung massiv benachteiligen. Zwar ist es keinesfalls die Aufgabe von Personen mit Diskriminierungserfahrung, quasi als „live-Lernobjekt“ zur Verfügung zu stehen (à la: „Hey, du bist doch Frau/BIPoC<sup>5</sup>/behindert, erzähl doch mal.“), allerdings ist die schiere Anwesenheit diverser Lebensrealitäten und der tägliche Austausch bereits ein Augenöffner für viele.<sup>6</sup>

Insbesondere im Bezug auf Professor\*innen ist es wichtig, diese Machtpositionen von ihrer tradierten (meist privilegierten, weißen, männlichen) Inhaberschaft zu lösen und Personen mit Diskriminierungserfahrung die Möglichkeit zu geben, gestaltend tätig zu werden und ihre Perspektiven einzubringen.<sup>7</sup> Nicht zu unterschätzen ist außerdem die dadurch ermöglichte Sichtbarkeit von systemisch diskriminierten Personengruppen in Machtpositionen, was eine große Vorbildfunktion schaffen kann.<sup>8</sup>

### 3. Diskriminierungssensible Sachverhalte

Einer der Grundpfeiler der juristischen Ausbildung sind die Lehr- und Übungsfälle, an welchen das abstrakt erlernte Wissen angewendet werden soll. Insbesondere mit Blick auf die Staatsexamina ist diese Lernmethode nicht wegzudenken. Was nun unter anderem vom djb-Arbeitsstab Ausbildung und Beruf auf dem Instagram-Kanal „Üble Nachlese“ gefordert wird, ist die Gestaltung von Sachverhalten frei von diskriminierenden Stereotypen. Dass Sachverhalte Personengruppen nicht ausschließlich stereotyp

1 Zum Begriff „Mehrfachdiskriminierung“ und „Intersektionalität“: Grünberger, Michael / Mangold, Anna Katharina / Markard, Nora / Payandeh, Mehrdad / Towfigh, Emanuel Vahid: Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis, 1. Auflage, Baden-Baden 2021, S. 19.

2 Towfigh, Emanuel Vahid / Traxler, Christian / Glöckner, Andres: Geschlechts- und Herkunftseffekte bei der Benotung juristischer Staatsprüfungen, ZDRW 2/2018, S. 115 ff.

3 S. z.B. Valentiner, Dana-Sophia: (Geschlechter)rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen, Hamburg 2017, online: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypengeschlechterforschung-1.pdf> (Zugriff: 05.04.2024).

4 Grünberger, Michael et al (Fn. 1), S. 59 f.

5 Anm. d. Red.: BIPoC steht für Black, Indigenous and People of Colour.

6 Zu Diversitätssensibilität: Grünberger, Michael et al (Fn. 1), S. 75 f.

7 So auch: Grünberger, Michael et al (Fn. 1), S. 80 ff.

8 Ebd. (Fn. 1), S. 44 ff.

darstellen – oder auch frei heraus beleidigen – sollten, erscheint eigentlich selbstverständlich. Die vielen Sachverhaltsbeispiele, die der Arbeitsstab noch immer nahezu täglich zugeschickt bekommt, zeigen jedoch, dass dies bei vielen Lehrstühlen, Prüfungssämttern und Repetitorien noch nicht angekommen ist.

Warum diskriminierungssensible Sachverhalte notwendig sind, zeigt eine Anekdote der Autorin: So ereignete es sich in der Frühjahrskampagne 2022 im schriftlichen Teil des Berliner/Brandenburger ersten Staatsexamens, dass im Öffentlichen Recht ein Sachverhalt zum Thema Racial Profiling bearbeitet werden musste. Grob ging es in dem Fall darum, dass eine Person sich diverser polizeilicher Maßnahmen unterziehen musste, weil sie sich im Berliner Görlitzer Park aufhielt (von der Polizei tatsächlich als „kriminalitätsbelasteter Ort“ deklariert und als Ort für Drogenverkauf bekannt) und BIPoC war. Das gern genutzte Argument „aber Sachverhalte bilden doch nur die Realität ab“ ist für BIPoC Studierende besonders bitter, wenn sie auch noch in einer so wichtigen Klausur in die Situation versetzt werden, diskriminierende Maßnahmen auf ihre Rechtmäßigkeit hin zu überprüfen, welche sie tatsächlich in der Realität treffen können. In der Tat finden die beschriebenen Sachverhalte tatsächlich statt, dies soll nicht negiert werden. Allerdings wird von den Sachverhaltserstellenden leider übersehen, dass es einen Unterschied macht, ob eine solche Situation für eine\*n selbst Realität werden könnte oder nur ein gelesener Zeitungsartikel bleibt. Während es wichtig ist, dass auch Racial Profiling im Studium behandelt wird, sollten Studierende allerdings nicht in der Examenssituation mit potenziell retraumatisierenden Fragestellungen konfrontiert werden. Gerade in der juristischen Ausbildung entscheidet sich primär in den zwei Wochen des schriftlichen Examens (zumindest in Berlin/Brandenburg), ein erheblicher Anteil der Gesamtnote, welche dann immense Auswirkungen auf den späteren beruflichen Werdegang hat. Die Belastung, von einem diskriminierenden Sachverhalt betroffen zu sein, potenziert sich durch die besondere Belastung des Staatsexamens um ein Vielfaches.<sup>9</sup>

#### 4. Inhaltliche Ergänzung des Lehrstoffes

Studierende, die dies lesen, werden sich jetzt vielleicht denken „Was, ich soll noch mehr lernen!“ Hier ist nun aber Kreativität gefordert, denn den *Lehrstoff* inhaltlich zu ergänzen, heißt nicht automatisch auch den *Lernstoff* zu ergänzen. So können, wie beschrieben, schon durch diskriminierungssensible Sachverhalte gewisse Lerneffekte erzielt werden, nämlich dadurch, dass sich Gewöhnungseffekte eben NICHT einstellen. Studierende, die ständig lesen, dass BIPoC-Personen mit Drogenkriminalität in Verbindung zu bringen seien, verinnerlichen dieses Stereotyp und werden diesen dann im späteren Berufsleben wohl nicht wieder so leicht ablegen – und das in Berufen, in denen Recht gesetzt und gesprochen wird.<sup>10</sup>

Anekdoten der Autorin: Bei einem Praktikum am Amtsgericht Tiergarten ging es um einen Fall, bei welchem eine jugendliche Person mit libanesischer Einwanderungsgeschichte wegen eines Gewaltdelikts vor Gericht stand. Nebensächlich ging es darum, ob diese Person auch Marihuana bei sich hatte, was letztlich nicht nachgewiesen werden konnte. Im Nachgang der Verhandlung meinte der Staatsanwalt zur Richterin: „Also Sie glauben doch wohl nicht, dass der Junge aus Neukölln KEIN Gras dabeihatte.“

Außerdem gibt es nicht wenige Stimmen, die davon überzeugt sind, dass in der juristischen Ausbildung den Grundlagenfächern ein weitaus größeres Gewicht zugesprochen werden sollte. So lasse sich inhaltliches Fachrecht sowieso viel besser in der beruflichen Praxis erlernen. Was das Studium stattdessen leisten sollte, sei eine ganzheitliche Grundlagenlehre.<sup>11</sup>

Ein richtiger Schritt ist z.B. die Einführung des § 5a II DRiG, der vorsieht, die Pflichtfächer unter Auseinandersetzung mit dem Unrecht des Nationalsozialismus und des SED-Staates zu lehren. Jurist\*innen in Ausbildung muss deutlich werden, welche Rolle die Justiz beim Erschaffen und Aufrechterhalten von Unrechtsstaatlichkeit hat. Demokratische Jurist\*innen müssen sich für Rechtsstaatlichkeit aktiv positionieren.

#### 5. Anlaufstellen und Ansprechpersonen

Zwar ist Diskriminierung ein systemisches Problem und muss auch auf dieser Ebene bekämpft werden. Allerdings setzt sich jedes System auf kleinerer Ebene aus individuellen Vorfällen zusammen. So ist es für Personen mit Diskriminierungserfahrung nötig, eine sichere Anlaufstelle zu haben, bei welcher sie ihre Erfahrungen wiedergeben können und wo ihnen tatsächlich und persönlich weitergeholfen kann und ihre Erfahrungen sammelt werden. Was nämlich den Alltag betroffener Personen erschwert, sind ständige Alltagsrassismen/-diskriminierungen und Mikroaggressionen.<sup>12</sup> Hierfür Verständnis und Hilfe zu erhalten, kann sehr entlastend sein.<sup>13</sup>

#### 6. Antidiskriminierungstraining für Personen in Machtpositionen

Diskriminierungsformen sind oftmals nicht offen zur Schau gestellt und können auch indirekt und unbewusst erfolgen. Um dagegen gewappnet zu sein und eigene Anfälligkeit zu erkennen, sollte ein breiteres Angebot an Antidiskriminierungstrainings zur Verfügung stehen und möglichst verpflichtend sein. Dies bezieht sich vor allem auf Personen in Machtpositionen, also solche Positionen, die Einfluss auf die Notenvergabe oder Bewertung haben.<sup>14</sup>

Am Ende bleibt nur, ein überzeugtes Plädoyer zu halten: Diskriminierungssensible Ausbildung, egal in welchem Bereich, ist möglich, notwendig und längst überfällig – erst recht in der Rechtswissenschaft, die gesellschaftliches Herrschaftswissen schafft. Sie kann (und wird!) positive Effekte auf die Gesellschaft und ihre Individuen haben. Letztlich profitieren wir alle von einer gerechteren Gesellschaft, also nur Mut!

9 So auch: Heppner, Charlotte / Wienfort, Nora / Härtel, Sophia: Die mündliche Prüfung in den juristischen Staatsexamina – eine Blackbox mit Diskriminierungspotential, ZDRW 1/2022, S. 26.

10 Beispielhaft in: Grünberger, Michael et al (Fn. 1), S. 58ff.; Wolf, Lara: Die Fluchtprognose im Untersuchungshaftrecht, 1. Auflage, Baden-Baden 2017, S.165, 403.

11 So z.B.: Möllers, Thomas M.J.: Wie Juristen denken und arbeiten – Konsequenzen für die Rolle juristischer Methoden in der juristischen Ausbildung, ZFPW 2019, 119.

12 Grünberger, Michael et al (Fn. 1), S. 43.

13 Beispiele für Anlaufstellen in: Grünberger, Michael et al (Fn. 1), S. 76 ff.

14 So auch: Heppner, Charlotte et al (Fn. 9), S. 30.