

Gendergerechte Sprache vor Gericht

Jana Prasse

djb-Mitglied, Rechtsanwältin Kanzlei Prasse, Münster

2020 ist ein politisches Jahr. Die Corona-Pandemie und weltweite Black-Lives-Matter-Proteste stellen der Gesellschaft grundsätzliche Fragen. Welchen Teil leiste ich zum Schutz derer, die weniger Privilegien genießen als ich selbst? Wie trage ich zu mehr Gleichberechtigung und gesellschaftlicher Teilhabe bei? Das sind unbequeme Fragen; anstrengend sind die Diskussionen. In gleichem Maße sind sie notwendig.

Notwendig und überfällig ist innerhalb der Rechtswissenschaft die Debatte über eine gendergerechtere Sprache. Die Forderung nach einer gendergerechteren Sprache umfasst dabei nicht nur die rechtswissenschaftliche Methodik, den Gesetzeswortlaut und andere rechtswissenschaftliche Texte, sondern oftmals in einem ersten Schritt, da besonders praxisrelevant, die vor und vom Gericht genutzte Sprache. Kritiker:innen lehnen die Forderungen nach gendergerechterer Sprache vor Gericht oftmals mit der Behauptung ab, diese führe nicht nur zu Verzögerungen im Prozessverlauf, sondern sei darüber hinaus eine Gefahr für das wichtigste Werkzeug von Jurist:innen – eine Gefahr für die klare Sprache.

Bereits die These, dass es zu Zeitverzögerungen, beispielsweise bei der Erstellung der Anklageschrift oder polizeilicher Vernehmungsprotokolle, durch die Nutzung gendergerechterer Sprache komme, hält einer näheren Überprüfung nicht stand. Oftmals wird von Kritiker:innen nicht bedacht oder nicht verstanden, dass die Forderung nach einer gendergerechten Sprache nicht zur Folge haben soll, dass jede Person in jeder Situation geschlechtsneutral angesprochen werden soll. Diskriminierend ist es auch, die eindeutige Zuordnung zu einem Geschlecht durch Sprache zu negieren. Sofern sich beispielsweise die angeklagte Person dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnet, so muss oder sollte eben nicht – wie oftmals befürchtet – von „der/die Täter*in“ gesprochen werden. Weiterhin dürfte die Feststellung der gewünschten Anrede der Prozessbeteiligten in der Regel nur einmal notwendig sein. Schon zu Beginn des (Ermittlungs-) Verfahrens führt es weder zu den befürchteten Verzögerungen noch zu linguistischen Verrenkungen, wenn beispielsweise Polizeibedienstete im Rahmen der ersten Befragungen zeitgleich mit der Feststellung der Personalien auch die gewünschte Anredeform abfragen und in der Akte vermerken. Wenn die Abfrage einmal erfolgt ist, hat die weitere Nutzung dieser konkreten Anredeform (inklusive Nutzung der korrespondierenden Pronomen) in den nachfolgenden Verfahrensstadien keinen zeitlichen Mehraufwand zur Folge. Die nachfolgenden Protokolle, Anklageschriften oder Urteile können entsprechend ausformuliert werden.

Die gegen eine gendergerechtere Sprache vor Gericht oftmals angeführten Beispiele sind dementsprechend vollkommen ungeeignet,

um die vermeintliche Gefahr durch eine gendergerechte Sprache, die Furcht vor dem Binnen-I oder dem Gendersternchen zu begründen.

Aber worum geht es dann, wenn eine gendergerechtere Sprache in der Justiz gefordert wird? In welchen juristischen und justiziellen Kontexten ist es notwendig, eine gendergerechtere Sprache zu fordern?

Es ist ein Irrglaube, dass das generische Maskulinum zu einer klareren Sprache führt. Das Gegenteil ist der Fall: Zahlreiche Studien belegen, dass es zu einer engen gedanklichen Assoziation von Genus und Geschlecht kommt.

Werden Personen beispielsweise nach „einem Romanhelden“ gefragt, werden deutlich weniger Frauen genannt als wenn nach „einem Romanhelden oder einer Romanheldin“ gefragt wird.¹ Auch für das Leseverständnis und die Erinnerung ist das generische Maskulinum nicht von Vorteil. So gaben die männlichen Teilnehmer einer Studie aus dem Jahr 2007² zwar an, die Textversion mit dem generischen Maskulinum zu bevorzugen. Bei den anschließenden Fragen zum Leseverständnis schnitten die Teilnehmer bei dieser Version aber am schlechtesten ab. Deutlich bessere Ergebnisse wurden bei den Textversionen erzielt, die gendergerechte Bezeichnungen aufwiesen.

Zu mehr „Klarheit“ im Sprachgebrauch führt das generische Maskulinum demnach nicht. Wie soll es das auch? Das Maskulinum wird in der deutschen Sprache sowohl als generische Form als auch als spezifisch geschlechtsgebundene Form verwandt. Es gibt keine konsistenten Regeln, die bestimmen, wann eine maskuline Form das eine (nur Männer, keine Frauen) oder das andere (Männern und Frauen) bedeutet.

Das generische Maskulinum ist damit weder der Klarheit der Sprache noch dem Leseverständnis zuträglich. Vielmehr führt dessen Gebrauch dazu, dass Frauen (sprachlich) nicht sichtbar sind und offensichtlich sogar dazu, dass die bloße Forderung nach der gleichberechtigten Berücksichtigung der weiblichen Form im (justiziellen) Sprachgebrauch als Gefahr für eine klare Sprache begriffen wird.³

Glücklicherweise machen gesellschaftlicher Fortschritt und Wandel nicht vor den Toren der Justiz halt. „Die Juristen“, von denen gerne gesprochen wird, werden immer weiblicher. Die Ausbildungsstatistik des Bundesministeriums für Justiz zeigt, dass im Jahr 2018 58,1 % der erfolgreichen Kandidaten und Kandidatinnen in der Ersten Juristischen Prüfung Frauen waren.

- 1 Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen.
- 2 Braun, Friederike; Oelkers, Susanne; Rogalski, Karin; Bosak, Janine; Sczesny, Sabine (2007). „Aus Gründen der Verständlichkeit...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten.
- 3 So beispielsweise Kowalski, in NJW 2020, 2229: Die Forderung nach geschlechtergerechter Sprache stehe im Widerspruch zu den gefestigten Eckpfeilern der hermeneutischen Wertungsjurisprudenz und des freiheitlich-demokratischen Menschenbildes.

2016 waren 44,45 % der Richterschaft weiblich, Tendenz weiterhin steigend. Diese Entwicklung sollte allen Juristinnen und Juristen vor Augen führen, dass eine Auseinandersetzung mit der Thematik „Gendergerechte Sprache in der Rechtswissenschaft“ nicht nur notwendig, sondern unumgänglich ist.

In einer aktuellen Entscheidung zum Personenstandsrecht hat das Bundesverfassungsgericht (1BvR 2019/16) die Geschlechtsidentität als Kern des Selbstverständnisses und der gesellschaftlichen Wahrnehmung der Person und damit als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts anerkannt. Die Rechtspflege muss dies

als Aufgabe verstehen, den Schutz der Geschlechtsidentität auch in seiner alltäglichen Arbeit umzusetzen. Dieser Schutz endet nicht mit der Anerkennung von Frauen, sondern muss auch bedeuten, dass Menschen, die sich außerhalb des vorherrschenden binären Geschlechtssystems begreifen, diskriminierungsfrei an- und besprochen werden. Eine gendergerechte Sprache ist dabei von entscheidender Bedeutung. Sprache ist nicht nur Werkzeug von Juristinnen und Juristen, sondern auch ein Werkzeug der Gesellschaft. Sprache ist Macht. Sprache bestimmt auch über gesellschaftliche Sichtbarkeit und Teilhabe.

DOI: 10.5771/1866-377X-2020-4-182

Familienpause für das Vorstandsmitglied

Dr. Jessica Jacobi

Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin der Kanzlei KLIEMT. Arbeitsrecht, seit 2004 Mitglied des djb, Berlin

Wie die Initiative #stayonboard entstanden ist

Als Westwing-Vorständin *Delia Lachance* Anfang des Jahres 2020 ihr Amt niederlegt, weil sie schwanger ist, entsteht aus einer Diskussion im Business-Netzwerk LinkedIn die Initiative #stayonboard. Die Berliner Unternehmerin *Verena Pausder* hatte die Pressemitteilung von Westwing gelesen und konnte kaum glauben, dass die Rechtslage im Jahr 2020 keine andere Möglichkeit vorsieht, wenn eine Vorständin sich einige Zeit nur um ihr Baby kümmern möchte. Sie veröffentlicht einen längeren Artikel zum Thema auf LinkedIn. In der sich entwickelnden Diskussion hierzu erfährt sie von den teilnehmenden Jurist*innen, dass das geltende deutsche Recht tatsächlich keinen Mutterschutz oder ähnliche Ansprüche für Vorstandsmitglieder in der Aktiengesellschaft vorsieht.

Aus der Diskussion heraus findet sich eine engere Gruppe aus *Verena Pausder* und sechs Juristinnen und Juristen, darunter die Unterzeichnerin. Die Gruppe entwirft ein Eckpunktepapier, das Ende Mai auf www.stayonboard.org online gestellt wird. Namhafte Unterstützerinnen und Unterstützer aus Wirtschaft, Politik und Rechtswissenschaft werden angeworben, darunter natürlich die Westwing-Gründerin *Delia Lachance*, aber auch Ex-Daimler-Chef Dr. *Dieter Zetsche*, Multi-Aufsichtsrätin Prof. Dr. *Ann-Kristin Achleitner* und zahlreiche weitere Persönlichkeiten. Das Medienecho ist überwältigend und sehr positiv.

Warum eine Gesetzesänderung erforderlich ist, und warum freiwillige Vereinbarungen auf Basis der jetzigen Rechtslage nicht ausreichen

Im Aktiengesetz soll eine Regelung ergänzt werden, die vorsieht:

- Vorstandsmitgliedern im Mehrpersonenvorstand soll eine Pause von bis zu sechs Monaten ermöglicht werden.
- Das Recht ist vorgesehen für Geburt eines Kindes, längere Krankheit und Pflegefälle in der Familie. Dies sind dieselben

Sachverhalte, in denen auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Pause zusteht.

- Die Mandatspause für die Vorstandsmitglieder soll nicht bezahlt sein. Freiwillige, anderslautende Vereinbarungen hierzu sind natürlich möglich, aber nicht das Ziel der Initiative.
- Die Mandatspause ist auf maximal sechs Monate beschränkt; danach soll das Vorstandsamt automatisch wiederaufleben.
- Während der Mandatspause ruhen Verantwortung und Haftung des Vorstandsmitglieds.
- Die Gesellschaft kann für die Dauer der Mandatspause ein Aufsichtsratsmitglied, ein anderes Mitglied des Vorstands oder eine externe Person zum Vertreter benennen.
- Die Interessen des Unternehmens müssen dabei angemessen berücksichtigt werden. Eine Pause darf nicht zur Unzeit verlangt werden oder wenn wichtige Gründe des Unternehmenswohls dagegensprechen.

Zu der Frage, ob denn wirklich eine Änderung des Gesetzes erforderlich ist, haben wir in den vergangenen Monaten viele Diskussionen geführt. Skeptiker haben argumentiert, dass es ja bisher in der Praxis auch schon Lösungen gebe, man könne ja eine freiwillige Vereinbarung mit dem Aufsichtsrat treffen. Freiwillige Vereinbarungen lösen aber das Problem nicht. Denn der Aufsichtsrat kann sich nach geltendem Recht nicht im Voraus verbindlich festlegen, dass das abwesende Vorstandsmitglied nach der Mandatspause wieder bestellt werden wird. Das verstößt gegen das Verbot an den Aufsichtsrat sich im Voraus in seinen Beschlüssen selbst zu binden. Lässt man hingegen das Vorstandsmandat für die Dauer einer Abwesenheit auf Basis einer Absprache mit dem Aufsichtsrat ruhen, ohne das Amt niederzulegen, wie es in der Praxis jetzt schon etwa bei längeren Krankheiten von Vorstandsmitgliedern vorkommt, so besteht das Haftungsrisiko fort. Das Haftungsrisiko für Vorstandsmitglieder knüpft nämlich nicht nur an aktivem Tun an, sondern auch an Unterlassungen, die dem Vorstandsmitglied aufgrund der Gesamtverantwortung des Vorstands auch während seiner Abwesenheit zugerechnet werden.