

Recht kritisch hinterfragen lernen: am Beispiel von Gender Trainings im Jurastudium

Dana-Sophia Valentiner

Mitglied der djb-Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung; Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms (Professur Öffentliches Recht, insbes. Öffentliches Wirtschafts- und Umweltrecht), Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

I. (Wie) kann man lernen rechtskritisch zu denken?

Rechtskritik als Gegenstand der juristischen Ausbildung führt an vielen Fakultäten ein Schattendasein und ist angewiesen auf das Engagement einzelner, kritischer Lehrender oder studentischer Initiativen. Dieser Befund ist wenig verwunderlich: Das rechtswissenschaftliche Curriculum, das auf die Erziehung von Rechtstechnikerinnen und Rechtstechnikern ausgerichtet ist, lässt kaum Platz für die kritische Auseinandersetzung mit dem Recht im Fächerkanon des Pflichtstoffs. Es provoziert geradezu Juristinnen und Juristen, die dem Selbstverständnis vermeintlich objektiver, neutraler Rechtsanwendung verhaftet sind. Rechtskritisches Lehren und Lernen finden – wenn überhaupt – vorwiegend in Grundlagenfächern und Seminaren statt.¹ Solche Veranstaltungen bilden wichtige Schnittstellen, um die gesellschaftswissenschaftlichen Aspekte in der juristischen Ausbildung zu stärken und Rechtskritik im Studium zu etablieren. Eine rechtskritische Perspektive verlangt angehenden Juristinnen und Juristen insbesondere auch die Kompetenz ab, eine selbstkritische Haltung einzunehmen und das eigene Handeln u. a. als Rechtsgestalter_in und Rechtsanwender_in im Prozess der Rechtsgewinnung zu reflektieren, was entsprechend angeleitete Reflexionsräume voraussetzt. An der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg wird seit einigen Jahren versucht, rechtskritische Blickwinkel in das Programm der juristischen Schlüsselqualifikationskurse zu integrieren, u. a. mit den Veranstaltungen „Diskriminierung und Antidiskriminierung in der juristischen Praxis“ und „Genderkompetenz“². Durch solche Veranstaltungen sollen die Studierenden in Übungen und Gruppenarbeiten einerseits erkennen, dass bestimmte Bilder durch das Recht konstruiert bzw. fortgeschrieben werden und andererseits dafür sensibilisiert werden, dass Ungleichheiten aus gesellschaftlichen Machtstrukturen resultieren, die im Recht – in Rechtstexten, Rechtsprechung und Rechtspraxis – eine Abbildung bzw. Verstärkung erfahren und durch Juristinnen und Juristen (re)produziert werden. Die auf diese Weise vermittelten Perspektiven entfalten nicht nur selbstkritisches, sondern auch rechtskritisches Potential und bieten einen Mehrwert für den Blick auf die juristische Praxis.

II. Gender Trainings für Juristinnen und Juristen?

Gender Trainings werden seit den 1990er Jahren in der Aus-, Fort- und Weiterbildung in unterschiedlichen Kontexten – etwa in Unternehmen, im öffentlichen Dienst, den (Hoch-)Schulen – verstärkt angeboten. Sie bilden elementare Instrumente zur Implementierung

der gleichstellungspolitischen Strategie des Gender Mainstreaming, die zu dieser Zeit auf Ebene der Europäischen Union zum Leitprinzip erklärt wurde.³ Die Ausformung des Gender Mainstreaming – die auch dem Anliegen des Art. 3 Abs. 2 GG entspricht – zeigt sich auf nationaler Ebene konkret zum Beispiel in § 2 GGO (Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien): „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender-Mainstreaming).“ Gender Mainstreaming gestaltet als strukturelles und inhaltliches Programm aber längst nicht nur die (bundes-)ministerielle Ebene, sondern ist in den Landesgleichstellungsgesetzen der Länder verankert und prägt den gesamten Öffentlichen Dienst. Gender Trainings können Juristinnen und Juristen auf das in diesem potentiellen Berufsfeld umzusetzende Prinzip des Gender Mainstreaming vorbereiten.⁴ Aber auch unabhängig von konkreten Berufszielen können in Gender Trainings Kompetenzen erworben werden, die der Entwicklung eines juristischen Selbstverständnisses dienen, eine Reflexion des (eigenen) Handelns als Jurist_in ermöglichen und so eine rechtskritische Perspektive auf Strukturen, Hierarchien und Mechanismen eröffnen, an denen Juristinnen und Juristen partizipieren.

- 1 Siehe zum Potential der Legal Gender Studies als rechtskritischer „Grundlagenveranstaltung“ *Lembke*, Ulrike, Zwischen Herrschaft und Emanzipation: Legal Gender Studies als Rechtskritik, in: *Hof, Hagen/Götz von Olenhosen*, Peter (Hrsg.), *Rechtsgestaltung – Rechtskritik – Konkurrenz von Rechtsordnungen...Neue Akzente für die Juristenausbildung*, Baden-Baden 2012, S. 242–254.
- 2 Die Veranstaltung „Genderkompetenz“ wird methodisch ausführlich vorgestellt in: *Valentiner*, Dana-Sophia, *Genderkompetenz im rechtswissenschaftlichen Studium – Bericht zur Schlüsselqualifikationsveranstaltung „Genderkompetenz“ an der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg*, in: *Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft* 2016 (i.E.).
- 3 Konzept und Begriff des Gender Mainstreaming entstanden in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit im Zusammenhang mit den Weltfrauenkonferenzen in Nairobi 1985 und Peking 1995. Der Ansatz des Gender Mainstreaming wurde auf EU-Ebene im Amsterdamer Vertrag vom 1.5.1999 verbindlich festgeschrieben. In Art. 8 AEUV heißt es heute: „Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“ Diese Verankerung im europäischen Primärrecht verdeutlicht den Top-Down-Ansatz des Gender Mainstreaming. Die deutsche Bundesregierung hat mit Kabinettsbeschluss vom 23.6.1999 eine wichtige politische Voraussetzung für die Einführung von Gender Mainstreaming geschaffen, indem die Geschlechtergerechtigkeit als durchgängiges Leitprinzip von Regierungshandeln anerkannt wurde und die Förderung einer Einführungsstrategie beschlossen wurde. Siehe dazu *BMFSFJ*, erhältlich im Internet: <<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung.did=192702.html>> (Zugriff: 27.1.2016).
- 4 Genderkompetenz wird als Schlüsselqualifikation immer wieder auch für spezifische Arbeitsfelder diskutiert, siehe z.B. *Grote-Kux*, Gabriele, *Genderkompetenz – Eine Schlüsselqualifikation für den (Frauen) Strafvollzug*, in: *Halbhuber-Gassner*, Lydia/*Pravda*, Gisela (Hrsg.), *Frauengesundheit im Gefängnis*, Freiburg i.B. 2013, S. 135–146.

Gender Trainings zielen – das legt ihre Bezeichnung nahe – auf die Vermittlung von Genderkompetenz. Zum Begriff der „Genderkompetenz“ hat sich bisher wissenschaftlich noch kein einheitlich anerkanntes Konzept herausgebildet. In Anlehnung an die Definition des GenderKompetenzZentrums⁵ (2003-2010) stellt *Krämer* etwa drei Ebenen der Genderkompetenz dar: das Wollen (die Motivation, auf das Ziel Gleichstellung hinzuwirken), das Wissen (grundlegende Erkenntnisse der Gender Studies) und das Können (Kenntnis und praxisbezogene Anwendung der Strategie des Gender Mainstreaming).⁶ *Metz-Göckel/Roloff* nennen vier Komponenten von Genderkompetenz: das Grundwissen (über gesellschaftliche Strukturen und Verhandlungen von Geschlecht), das Fachwissen (die Erkenntnisse der Gender Studies), das Prozess- und Verfahrenswissen (im Umgang mit Menschen, mit Gruppenprozessen, mit Konflikten in Arbeitszusammenhängen) und das kontextbezogene Detailwissen zum jeweiligen Anwendungsbereich.⁷ *Smykalla* beschreibt drei Bausteine als Grundlage von Gender Trainings: Sensibilisierung, Wissenserwerb und Handlungsorientierung.⁸ Das Gunda-Werner-Institut unterscheidet schließlich grundlegend zwischen Gender Trainings mit eher strukturellem, fach- und sachbezogenem Ansatz und solchen mit eher personenbezogenem, selbsterfahrungsorientiertem Ansatz.⁹ Die Fülle der Konzeptionen und Differenzierungen verdeutlicht, dass es „das“ Gender Training nicht gibt, vielmehr zeichnet sich die „Gender-Trainingslandschaft“¹⁰ durch eine Vielzahl von Formen, Inhalten und Zielgruppen, sowie Funktionen und Zielsetzungen der Angebote aus. Als Kernziele von Gender Trainings lassen sich jedenfalls – unabhängig von der weiteren konkreten Ausgestaltung – die Sensibilisierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für Geschlechterverhältnisse und diskriminierende wie hierarchische Strukturen und der Erwerb von Wissen über die komplexen Erkenntnisse der Genderforschung ausmachen. Der Selbstverortung und -reflexion innerhalb der angesprochenen Strukturen kommt in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung zu. Für die juristische Ausbildung lassen sich die Aspekte der Sensibilisierung, der Reflexion und des Wissenserwerbs mit einer rechtskritischen Perspektive gut verbinden: Nicht nur begünstigt das Erkennen eigener Vorurteile und stereotyper Vorstellungen die Diskussion um entsprechende Verstrickungen von Jurist_innen in der Rechtspraxis, die z. B. in Rechtstexte Eingang finden. Auch offenbart eine solche Perspektive, dass „das Rechtssystem“ keine neutral operierende Ordnung darstellt, sondern durch Wertungen entsteht, die nicht-rechtlicher Natur sind. Die Kategorie „Geschlecht“, die im Mittelpunkt eines Gender Trainings steht, eignet sich besonders gut, um exemplarisch diskriminierende (Macht)Strukturen und Ausschlüsse zu veranschaulichen. Vorstellungen und Narrative von Geschlecht beeinflussen nicht nur mittelbar den Gegenstand der Juristerei – das Recht – sondern wiederum auch die Juristinnen und Juristen als Akteure der Rechtssetzung bzw. -gewinnung.¹¹ Juristinnen und Juristen konstruieren auf die Weise das komplexe bipolare, heteronormative System mit, das unsere Gesellschaft prägt. Um den Blick hierfür zu schärfen, sollte der Fokus für Gender Trainings in der juristischen Ausbildung auf dem individuellen Kompetenzerwerb liegen. An Elementen individueller Sensibilisierung und Reflexion lassen sich aber auch rechtskritische Fragestellungen entwickeln und anknüpfen, die sehr anschaulich z. B. in Rechtstextanalysen vertieft

werden können. Organisationsbezogene Zielsetzungen bieten sich zwar auch für den juristischen Bereich an, lassen sich aber erst dann effektiv umsetzen, wenn eine gewisse institutionelle Einbindung und Gestaltungsmöglichkeit der Akteure besteht (naheliegender z.B. für Jurist_innen in Organisationseinheiten der Justiz).

III. Modell „Genderkompetenz“ als juristische Schlüsselqualifikation in Hamburg

Seit der Reform der juristischen Ausbildung 2002/2003 sieht § 5a Abs. 3 S. 1 DRiG vor, dass die Inhalte des rechtswissenschaftlichen Studiums die „rechtsprechende, verwaltende und rechtsberatende Praxis einschließlich der hierfür erforderlichen Schlüsselqualifikationen wie Verhandlungsmanagement, Gesprächsführung, Rhetorik, Streitschlichtung, Mediation, Vernehmungslehre und Kommunikationsfähigkeit“ berücksichtigen. Die konkretisierende inhaltliche Ausgestaltung obliegt gem. § 5a Abs. 4 DRiG den Landesgesetzgebern. Die Juristenausbildungsgesetze der Länder wiederholen größtenteils die exemplarische Aufzählung von Schlüsselqualifikationen im DRiG, einige schreiben die Teilnahme an einer entsprechenden Lehrveranstaltung als Zulassungsvoraussetzung für die staatliche Pflichtfachprüfung vor (etwa Hamburg: § 13 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 HmbJAG). Die exemplarische Aufzählung juristischer Schlüsselqualifikationen bietet Platz für weitere Veranstaltungsformate, auch wenn die Kompetenz, Recht kritisch zu hinterfragen oder die Reflexion des eigenen (juristischen) Handelns in keinem der Juristenausbildungsgesetze explizit benannt werden. Für die juristische Ausbildung bieten Gender Trainings eine Chance, die Studierenden bei der Entwicklung ihres juristischen Selbstverständnisses zu unterstützen und auf spezifische Lernmotivationen wie das Engagement gegen soziale Ungleichheit/Ungerechtigkeit zu antworten.¹² Außerdem eröffnen derartige Veranstaltungsformate wichtige Perspektiven,

- 5 Information zum GenderKompetenzZentrum sind erhältlich im Internet: <<http://www.genderkompetenz.info/>> (Zugriff: 27.1.2016).
- 6 *Krämer*, Judith, Lernen über Geschlecht – Genderkompetenz zwischen (Queer-)Feminismus, Intersektionalität und Retraditionalisierung, Bielefeld 2015, S. 70.
- 7 *Metz-Göckel*, Sigrid/*Roloff*, Christine, Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation, in: *Journal Hochschuldidaktik* 2002, S. 7 (9).
- 8 *Smykalla*, Sandra, Die Bildung der Differenz – Weiterbildung und Beratung im Kontext von Gender Mainstreaming, Wiesbaden 2010, S. 62 f., S. 71.
- 9 Gunda-Werner-Institut, erhältlich im Internet: <<http://www.gwi-boell.de/de/gender-beratung/gender-training>> (Zugriff: 27.1.2016).
- 10 *Smykalla*, Sandra, Die Bildung der Differenz – Weiterbildung und Beratung im Kontext von Gender Mainstreaming, Wiesbaden 2010, S. 62.
- 11 *Schultz*, Ulrike, Do German Judges Need Gender Education?, in: *dies./Shaw*, Gisela (Hrsg.), *Gender and Judging*, Oxford 2013, S. 585.
- 12 *Krämer*, Judith, Lernen über Geschlecht – Genderkompetenz zwischen (Queer-)Feminismus, Intersektionalität und Retraditionalisierung, Bielefeld 2015, S. 221 ff. Die Forschungsarbeit zu Lernprozessen über Geschlechterverhältnisse widmet sich auch der Lernmotivation für eine Beschäftigung mit Gender und stellt u. a. politisch-ethische Lerngründe fest, die sich auf Vorstellungen „vom guten Leben“, „sozialer Ungleichheit“ und „Gerechtigkeit“ gründen. Das Argument, soziale Gerechtigkeit schaffen zu wollen, ist auch ein häufig von Jurastudierenden genanntes Motiv für die Studienentscheidung. Siehe dazu: *Bernot*, Sabine/*Brockmann*, Judith/*Groffy*, Greta/*Kotzur*, Markus/*Valentiner*, Dana-Sophia/*van de Loo*, Janwillem/*Winter*, Tina, Rechtswissenschaft leben – Ein Leitbild für die Hamburger Fakultät, in: *Hamburger Rechtsnotizen* 2013, S. 127 (128 f.).

die die unterschiedlichen Zugänge zum Recht und dem Umgang mit Recht aufzeigen. Seit 2012 wird an der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg regelmäßig die Schlüsselqualifikationsveranstaltung „Genderkompetenz“ angeboten. Die Veranstaltung mit einem Umfang von 28 Semesterwochenstunden findet im Rahmen eines Seminarwochenendes in Kleingruppen von 15-18 Studierenden statt. Der Großteil der Veranstaltung besteht aus Übungen und Kleingruppenarbeiten, die regelmäßig in Diskussionen mit allen Studierenden ausgewertet werden.

Ein Teil der Veranstaltungsinhalte lehnt sich an klassische Gender Trainings aus der Erwachsenen- und Jugendpädagogik an: Dazu gehören beispielsweise Sensibilisierungsübungen zu (eigenen) Positionen und Vorurteilen. Die Studierenden erhalten etwa in der Kleingruppe den Arbeitsauftrag, ein Plakat anzufertigen, auf dem sie „typische Eigenschaften der Geschlechter“ visualisieren sollen. Die Übung hilft dabei, Stereotype konkret zu machen und die eigenen Vorurteile zu erkennen. Typischerweise wird der Arbeitsauftrag auf die Kategorien „Männer“ und „Frauen“ bezogen, wodurch exkludierende Grundannahmen von der Zweigeschlechtlichkeit offenbart werden und sich Anknüpfungspunkte für die Bewusstwerdung um verschiedene Geschlechtsidentitäten bieten. Durchgeführt wird außerdem der sog. Privilegientest¹³, der eine Reflexion eigener Privilegien auf Grundlage eines vorangegangenen Perspektivwechsels ermöglicht. Dafür erhalten die Studierenden im ersten Teil der Übung Rollenkarten und müssen in ihrer Rolle Fragen bzw. Aussagen zu bestimmten Situationen bejahen oder verneinen und sich entsprechend im Raum positionieren (ein Schritt vor für Ja, Stehenbleiben für Nein). Eine Rollenbeschreibung kann z.B. lauten: „Du bist eine arbeitslose, alleinerziehende Mutter von drei Kindern.“ Oder: „Du bist Soldatin bei der Bundeswehr.“ Die verlesenen Aussagen sind beispielsweise: „Du hast nie ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten gehabt.“ Oder: „Andere Menschen holen zu verschiedenen Problemen deinen Rat ein.“ Oder: „Du kannst mindestens alle drei Monate neue Kleidung zum Anziehen kaufen.“ Der Privilegientest soll Privilegien, aber auch gesellschaftliche Barrieren und Ausschlüsse sichtbar machen, sowie für die eigenen Kenntnisse und Annahmen über verschiedene gesellschaftliche Positionierungen sensibilisieren. Ziel der Übung ist es, als selbstverständlich wahrgenommene Möglichkeiten als Privilegierung zu erkennen und in ihrer vermeintlichen Selbstverständlichkeit in Frage stellen zu können. Die Übung bietet den Einstieg in eine spannende Diskussion über die Frage, inwiefern eigene Privilegien die juristische Arbeit beeinflussen bzw. prägen und inwiefern der bewusste Umgang mit Privilegien und das Wissen um Machtstrukturen und Hierarchien wertvoll in der juristischen Arbeit eingesetzt werden können. Weitere Reflexionseinheiten greifen diese Diskussion auf und fragen: In welchen Situationen ist *Gender Awareness* für die juristische Praxis wichtig? Grundlegende Begriffe (z.B. „sex“ und „gender“), Ansätze (Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion) und Fragestellungen, die die Legal Gender Studies aufgreifen und verhandeln, werden durch kurze Inputs an geeigneten Stellen eingebracht.¹⁴ Auch die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Wort und Schrift ist Bestandteil der Veranstaltung; erarbeitet und diskutiert werden u. a. die vielfältigen Möglichkeiten der geschlechtergerechten Schreibweise

(Doppelnennung, Schrägstrich, Gender Gap, BinnenI, Sternchen, geschlechtsneutrale Formen, etc.) und deren Begründungen.

Andere Inhalte betreffen konkreter das Recht und die Rolle als Jurist_in: Thematisiert werden einerseits Anknüpfungen an die Kategorie „Geschlecht“ im Recht, insbesondere in gesetzlichen Regelungen. Diskutiert werden andererseits die Möglichkeiten einer Abschaffung der gesetzlichen Anknüpfung. Praktische Umsetzungsschwierigkeiten einer Dekonstruktion der Kategorie Geschlecht (klassische Dilemmata wie die Frage, an welche alternativen Kategorien sich etwa Instrumente der Frauenförderung binden lassen könnten, wenn eine Geschlechtsanknüpfung nicht mehr stattfinden soll) zeigen sich dabei ebenso wie die Verstrickungen von Recht und Jurist_innen in die Konstruktion und Reproduktion von Geschlechterstereotypen bei der Rechtsgestaltung und Rechtsanwendung. Die Studierenden führen außerdem kritische Urteilsanalysen durch, etwa zum Verständnis von Ehe und Familie in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. In Kleingruppen werden dafür verschiedene Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts gelesen und die Frage bearbeitet, wie in der Rechtsprechung Ehe- und Familienbilder konstruiert werden. Gerichtliche Entscheidungen eignen sich gut, um Rollenvorstellungen oder Geschlechterstereotype und deren Konstruktion, Fortschreibung und Reproduktion in der Rechtsanwendung aufzudecken. Der Vergleich verschiedener Entscheidungen eines Gerichts soll erkennen lassen, dass sich Bilder, Motive und ihre Verwendung verändern können, dass gesellschaftliche Mehrheitsauffassungen ebenso wie kulturelle Prägungen der Richterinnen und Richter in die Rechtsprechung einfließen. Eine solche Erkenntnis soll den Studierenden verdeutlichen, dass Recht wesentlich durch außerrechtliche Grundannahmen und Wertungen entsteht.¹⁵

IV. Weiterentwicklungen...

Durch die vorgestellte Veranstaltung sollen die Teilnehmer_innen dazu angeregt werden, (eigene) Diskriminierungserfahrungen zu reflektieren und sich mit (eigenen) Privilegien auseinanderzusetzen, die zu einem Macht- oder Wissensgefälle zwischen (ihnen als) Jurist_innen und den Menschen führen können, mit denen sie in der juristischen Praxis zusammentreffen. Um dieses Anliegen umzusetzen, ist es erforderlich, weitere Reflexionsräume in der juristischen Ausbildung zu schaffen, die rechtskritisches Denken ermöglichen. Die Vorgaben zu Schlüsselqualifikationen im Jurastudium sind hinreichend flexibel, um selbstreflexive mit rechtskritischen Aspekten

- 13 Eine ausführliche Methodenbeschreibung enthält Pates, Rebecca/Schmidt, Daniel/Krawanskij, Susanne/Liebscher, Doris/Fritzsche, Heike, Antidiskriminierungspädagogik – Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen, Wiesbaden 2010, S. 189 ff. Diese Methodenbeschreibung ist Grundlage für die im Kurs verwendete Variante des Privilegientests.
- 14 Zur Lektüre empfohlen werden z.B. Lembke, Ulrike/Foljanty, Lena (Hrsg.), Feministische Rechtswissenschaft – ein Studienbuch, 2. Auflage, Baden-Baden 2012; Büchler, Andrea/Cottier, Michelle, Legal Gender Studies – Eine kommentierte Quellensammlung, Zürich/St. Gallen 2012.
- 15 Lembke, Ulrike, Zwischen Herrschaft und Emanzipation: Legal Gender Studies als Rechtskritik, in: Hof, Hagen/Götz von Olenhusen, Peter (Hrsg.), Rechtsgestaltung – Rechtskritik – Konkurrenz von Rechtsordnungen...Neue Akzente für die Juristenausbildung, Baden-Baden 2012, S. 242 (247).

in einem Veranstaltungsformat zu verknüpfen. Diese Freiräume können genutzt werden, um Jurastudierende für die Beziehungen von Recht und Gesellschaft zu sensibilisieren. Die gesellschaftliche wie juristische Verhandlung der Kategorie „Geschlecht“ drängt sich für dieses komplexe und vielschichtige Anliegen auch mit Blick auf die Strategie des Gender Mainstreaming auf, wobei intersektionelle Verschränkungen mit anderen Antidiskriminierungskategorien trotz der Fokussierung auf das Geschlecht nicht aus dem Blick verloren werden sollten.

Wünschenswert ist darüber hinaus ein Dialog und Austausch in der rechtswissenschaftlichen Fachdidaktik über Weiterentwicklungen bestehender Formate und anderweitiger Ansätze zum Einbezug

gendersensibler und rechtskritischer Didaktik im rechtswissenschaftlichen Studium. Einen umfassenden Vorschlag zur Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in das rechtswissenschaftliche Curriculum hat *Schultz* aufbereitet.¹⁶ Auch im juristischen Vorbereitungsdienst sowie juristischen Berufsfeldern, etwa der Justiz,¹⁷ könnten entsprechende Angebote gestärkt werden.

16 *Schultz, Ulrike, Gender Curricula für Bachelor und Master, Fach: Rechtswissenschaften, erhältlich im Internet: <http://www.gender-curricula.com/gender-curricula/gender-curricula-detailansicht/?uid=23&casegroup=6&cHash=1450642168>* (Zugriff: 27.1.2016).

17 *Schultz, Ulrike, Do German Judges Need Gender Education?, in: dies./Shaw, Gisela (Hrsg.), Gender and Judging, Oxford 2013, S. 585 (594 f.).*

DOI: 10.5771/1866-377X-2016-2-88

Kommunikationstraining „Ziele an den Mann bringen“ der djB-Regionalgruppe Münster – ein Erfahrungsbericht

Elena Genne

Vorsitzende der djB-Regionalgruppe Münster



▲ Die Teilnehmerinnen des djB-Kommunikationstrainings „Ziele an den Mann bringen“ beim Austausch mit der Trainerin Nicole Stange. (Foto: Anja Schäfer)

An einem Wochenende im Januar 2016 versammelten sich zehn Juristinnen in Münster, um im Rahmen eines von der djB-Regionalgruppe Münster organisierten Workshops zu lernen, wie man (Frau) ihre Ziele an den Mann bringt. Dafür waren alle bereit ein ganzes Wochenende zu opfern, zwei Tage der knapp bemessenen Zeit viel beschäftigter Frauen, Rechtsanwältinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Staatsanwältinnen oder Referendarinnen.

Nicole *Stange* – Trainerin und Coach mit eigener Praxis in Berlin – leitete mit Unterstützung von Dr. Anja *Schäfer*, die als Mitglied der Regionalgruppe den Workshop organisierte, die Vorstellungsrunde ein, die sie von Anfang an mit vielen Anwendungsbeispielen aus ihrer Berufspraxis begleitete. Es folgten verschiedene praktische Übungen und Gesprächsrunden. Die Theorie wurde sofort angewandt, Tipps und Tricks augenblicklich umgesetzt.

Denn wie Frau mit Männern kommuniziert, will gelernt sein! Es kann durchaus herausfordernd sein, mit Kollegen und Vorgesetzten so umzugehen, dass die eigenen Ziele und Wünsche nicht auf der Strecke bleiben. Frauen haben es in der Berufswelt häufiger schwer. Als Hilfskraft abgestempelt zu werden, ist auch für Akademikerinnen nichts Neues. „In einem Mitarbeiter-Meeting wurde ich von einem Kollegen angewiesen, das Protokoll zu führen. Obwohl wir auf der gleichen Hierarchie-Ebene stehen“, erzählte eine Teilnehmerin. Unzählige Geschichten dieser Art werfen die Frage des Umgangs mit den männlichen Kollegen und Vorgesetzten auf. Denn es ist nicht nur an den Männern, die Gleichberechtigung der Frau zu akzeptieren. Vielmehr müssen auch Frauen sich verbal durchsetzen. Wie dies erfolgreich in die Tat umgesetzt werden kann, berichtete die studierte Pädagogin Nicole *Stange*.

Mit Rollenspielen übten die Teilnehmerinnen, wie die eigene Wahrnehmung der jeweils anderen Person die Kommunikation beeinflussen kann. Gab man sich auch größte Mühe, einen aus eigener Sicht unsympathischen Menschen in gutem Licht dastehen zu lassen, blitzte die Eigenwahrnehmung für alle sichtbar durch. Viele Wahrnehmungs- und Aufmerksamkeitsübungen begleiteten die Teilnehmerinnen während der zwei Tage des Seminars. In Rollenspielen lernte man, aufmerksamer dem Gesprächspartner gegenüber zu sein. „Die eine hört zu und die andere erzählt“, gab Nicole *Stange* für die Zweiergespräche vor. „Versucht durch gezielte Fragen, das Gespräch am Laufen zu halten, und achtet auf die Reaktionen im Gesicht des Gesprächspartners, wenn das eine oder das andere Thema angeschnitten wird.“ Durch diese Aufmerksamkeitsübung wurde die eigene Wahrnehmung geschult, zu erkennen, wann der Gesprächspartner positiv eingestellt ist. Dies erwies sich als äußerst hilfreich für den erfolgreichen Verlauf eines Gesprächs.

Insgesamt ein sehr gelungener Austausch mit vielen praktischen Tipps im Kreis interessanter Frauen, der auf Wunsch der Teilnehmerinnen im Januar 2017 fortgesetzt werden soll.