

LEITFADEN

zur diskriminierungssensiblen & diversitätsbewussten Fallgestaltung*

Juristische Ausbildungsfälle reproduzieren vielfach Stereotype und vermitteln Rollenbilder, die längst nicht mehr der Realität des 21. Jh. entsprechen. Wir möchten Sie anregen, Ihre Fälle zu überprüfen und ggf. zu überarbeiten. Denn die wiederholte Konfrontierung mit Stereotypen in der Ausbildung verfestigt unsere vorgefertigten Rollenbilder und Denkmuster, statt sie aufzubrechen. Im Falle von alten "Klassikern" können überkommene Gesellschaftsbilder und möglicherweise diskriminierende Sprache auch in Lehrveranstaltungen angesprochen und gemeinsam mit den Studierenden analysiert werden, wenn sie im Sachverhalt aus didaktischen Gründen nicht verändert werden sollen.

Schließlich erschafft Sprache unsere Wirklichkeit und bildet sie ab. Deshalb sollten auch juristische Sachverhalte und Falllösungen möglichst gender- und diskriminierungssensibel verfasst sein.

STRATEGIEN ZUR DIVERSITÄTBEWUSSTEN ÜBERARBEITUNG VON FÄLLEN

Während es in manchen Fällen eine gute Lösung ist, geschlechterstereotype Rollen einfach umzudrehen, ist dieser Ansatz nicht immer zielführend. So wäre es z.B. im Strafrecht nicht zielführend alle Täter zu Täterinnen werden zu lassen oder allen Täter:innen einen Migrationshintergrund zuzuschreiben. Deshalb sollte je nach Fall abgewogen werden, welcher Ansatz sich am besten anbietet oder welche sich ggf. kombinieren lassen.

a) Neutralisierung, Details weglassen!

Die Strategie der Neutralisierung besteht darin, im Fall nur die relevante Rechtsfrage zu beschreiben und auf nicht erforderliche Beschreibungen, insb. Beschreibungen von Personen, zu verzichten.

Vorteil: Stereotype werden vermieden.

Nachteil: Funktion der Fälle als Assoziations- und Motivationshilfe wird eingeschränkt.

c) Stereotype Rollenbilder bewusst umkehren!

Überkommene Rollenbilder werden bewusst durchbrochen und umgekehrt.

Vorteil: Irritationsmoment kann Bewusstsein schaffen.

Nachteil: Eignet sich nicht für alle Fälle, könnte bspw. im Strafrecht eventuell problematisch werden

b) Vielfältige Lebensrealitäten abbilden!

Diese Strategie setzt auf eine vielfältige Gestaltung, indem gewohnte Denkmuster verlassen und aktiv verschiedene Lebenswirklichkeiten abgebildet werden.

Vorteil: Sichtbarkeit vielfältiger Realitäten.

Gefahr: Neue Stereotype können aufgenommen werden.

d) Stereotype und Diskriminierung thematisieren!

Diese Strategie eignet sich besonders, wenn Fälle Originalentscheidungen nachempfunden sind und die Sachverhalte im Original stereotyp oder diskriminierend dargestellt sind. Dieser Umstand kann in der Vorlesung oder Arbeitsgemeinschaft aufgegriffen und analysiert werden.

REFLEXIONSFRAGEN ZUR GESTALTUNG UND ÜBERPRÜFUNG VON FÄLLEN

Die folgenden Reflexionsfragen sollen zur kritischen Auseinandersetzung mit den eigenen Lehrmaterialien und der eigenen Lehre anregen. Voraussetzung für eine gender- und diversitätsbewusste Fallgestaltung ist die Kompetenz der Lehrenden, Stereotype und Diskriminierungen zu erkennen, sie zu reflektieren und zu hinterfragen. Die Reflexionsfragen sollen dafür sensibilisieren.

Wie viele Männer und wie viele Frauen tauchen in den Fällen auf?

Wie stark orientieren sich die Fälle an Geschlechterstereotypen? Sind die Führungspersonen alle männlich, während die Frauen ihnen unterlegen sind und zuarbeiten? Interessieren sich die Männer für Technik, Autos und Finanzen und die Frauen für Pferde, Haushalt und Kinder?

Wird im Fall Sexismus reproduziert? Reden Männer beispielsweise herablassend oder abwertend über Frauen oder betrachten sie nur als Sexobjekte? Sind Frauen allein um ihr Aussehen besorgt und unterwerfen sich den männlichen Personen?

Wird in den Fällen Diversität sichtbar? Dies gilt nicht nur für unterschiedliche Geschlechtsidentitäten (inkl. Inter- und Trans-Personen), sondern bspw. auch für die Sichtbarkeit von Homosexuellen, Migrant*innen, Menschen mit Behinderung oder Menschen unterschiedlicher Religionszugehörigkeit.

Wenn Frauen in den Fällen präsent sind, sind sie es überwiegend als Liebesobjekte, Ehefrauen, Opfer oder in unterlegenen Positionen und werden daher allein in Beziehung zu Männern definiert? (Bsp. Ehefrau E) Gibt es Frauen als von Männern unabhängig handelnde Subjekte?

Verwenden die Sachverhalte und Lösungsskizzen allein die maskuline Ausdrucksform oder eine möglichst geschlechtergerechte und diskriminierungssensible Sprache?

Wie beschreibe ich Personen, die sich rechtskonform verhalten und solche, die sich nicht rechtskonform verhalten?

Welche Berufe üben die Personen aus und welche Gefühle und Charakteristika werden ihnen zugeschrieben? Sind z.B. alle Personen, die handwerkliche oder technische Berufe bekleiden männlich, während Personen im häuslichen und im Pflegebereich eher weiblich sind? Werden die Männer als rauflostig und die Frauen als weinerlich dargestellt?

GENDERNEUTRALE UND DISKRIMINIERUNGSFREIE SPRACHE

- Beidnennung, z.B. im Öffentlichen Recht: Wählerinnen und Wähler; Bürgerinnen und Bürger
 - Genderstern * oder Doppelpunkt verwenden
 - Die Verwendung des Passivs oder des Plurals kann geschlechtsneutrale Formulierungen befördern. Adjektive oder Partizipien (z.B. Studierende) können substantiviert werden.
 - Wenn möglich: statt nur der männlichen Form neutrale Begriffe verwenden: aus dem Bearbeitervermerk wird der Bearbeitungsvermerk; weitere Beispiele: Wahlberechtigte, Beschäftigte, Krankenhauspersonal, Lehrpersonen
 - Vermeidung von rassistischen und diskriminierenden Begriffen
 - Vermeidung von Begriffen, die Menschen mit Behinderung oder mit Migrationshintergrund abwerten
-

