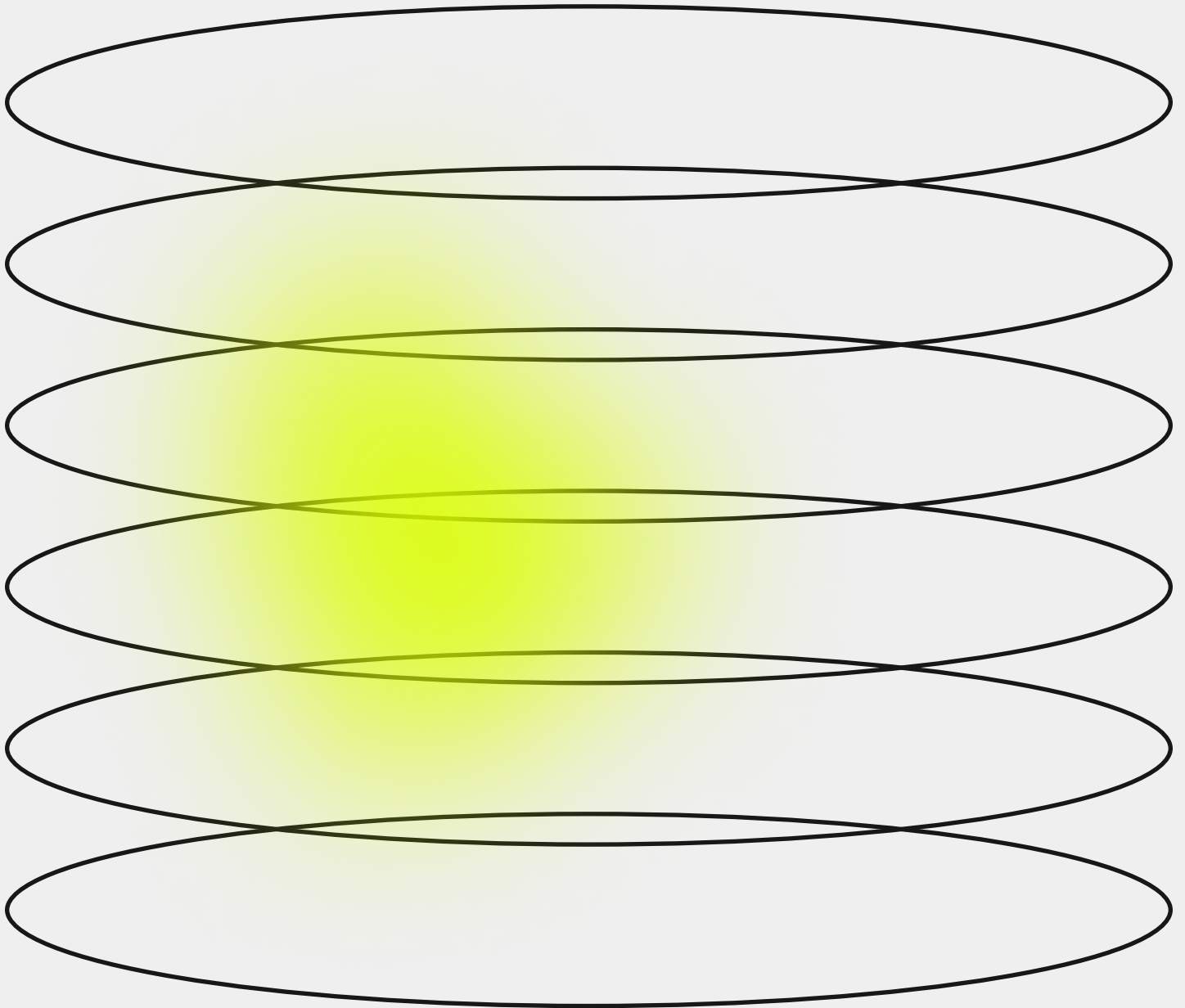


Diskriminierungskritische Ausbildung

Leitfaden



(C) 2021 – Personalrat der Referendar*innen im Bezirk des Kammergerichts,
Schönstedtstr. 5, 13357 Berlin-Wedding

herausgegeben durch die 59. Frauenvertretung und Personalrat der Referendar*innen Berlin

Dieses Projekt wurde von DisCheck (discheck_ auf Instagram) überprüft. Das
Kollektiv für alle, die ihre Medieninhalte diskriminierungssensibel und intersektional
gestalten wollen.

Bei Anregungen, Nachfragen oder zum Austausch stehen wir ihnen gerne unter diskriminierungskritik@beref.de

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort
2 - 3	Was bedeutet diskriminierungsfreie Sprache und warum ist sie wichtig?
4 - 5	Definitionen
6 - 9	Wie verwende ich diskriminierungsfreie Sprache?
10 - 11	Gendern
12 - 13	Die Frage nach der Herkunft
14 - 15	Die Aussprache von Namen
16 - 17	Auswahl von Sachverhalten und Beispielen
18 - 19	Strategien für die Bildung von Fallbeispielen/ im Umgang mit Sachverhalten/Alternativen
20 - 21	Was tun, wenn...
22 - 23	Reflexionsfragen

Vorwort und Zielsetzung

Als Jurist*innen werden wir seit Jahren geschult, wie wir die Sprache als Werkzeug möglichst präzise nutzen. Dabei kommt es nur selten zu einer Reflexion der eigenen Sprache, die sich in manchen Situationen auch gegen Menschen wenden kann. Dieser Leitfaden soll keinesfalls als ein Regelwerk verstanden werden, auf dessen Grundlage sanktioniert wird. Vielmehr soll dieser Leitfaden Orientierung bieten, Klarheit schaffen und einen Beitrag zu diskriminierungskritischer Lehre leisten sowie ein Angebot sein an alle Lehrenden, Referendar*innen und Interessierte. Der "Minderheitenschutz" ist grundrechtlicher Auftrag für uns alle als Menschen, aber für uns als Jurist*innen in ganz besonderem Maße.

Als Gesellschaft streiten wir immer weniger über das *ob* der Diskriminierung, sind uns aber unsicher über das wie ihrer Vermeidung. Es gibt verschiedene Arten zu gendern oder etwas auszudrücken, das führt oft zur Verwirrung. Bei dem Verfassen waren wir uns bewusst, dass der Diskurs zu bestimmten Begriffen auch innerhalb der Communities weiterhin aktiv geführt wird und es nicht *den einen* passenden Begriff gibt. Ziel unseres Leitfadens ist es nicht, die perfekte Anleitung anzubieten, sondern den Konsens darzustellen, um Verunsicherung zu bekämpfen. Um diese Begriffe zu ermitteln, haben wir einen hohen evidenzbasierten Standard gesetzt, wobei zu beachten ist, dass es wenig (deutsche) Forschung gibt. Generell gilt es aber, negativ Betroffenen zuzuhören und sich auf den Perspektivenwechsel einzulassen.

Außerdem möchten wir nicht eine bestimmte Gruppe von Personen mit diesem Leitfaden ansprechen, sondern uns alle – niemand kann sich freimachen von unconscious bias (etwa unbewusste Voreingenommenheit/Denkmuster). Dennoch möchten wir den gleichberechtigten Umgang und die Sensibilität für Sprache fördern.

Der von Tupoka Ogette proklamierte Auszug aus "Happyland" illustriert dabei gut, dass ein diskriminierungskritisches Leben ein Weg ist, für den man sich kontinuierlich entscheiden und dann bewusst gehen muss. Dieser Leitfaden kann der erste Schritt oder eine kleine Erinnerung sein, sich auf die Reise des diskriminierungskritischen Denkens, Sprechens und Handelns zu begeben.

Diskriminierungskritische Sprache bedeutet, sich in Wort und Schrift so auszudrücken, dass sich andere Menschen weder verletzt, herabgesetzt oder gar ausgegrenzt fühlen. Also eine Sprache, die alle anspricht und Stereotype sowie diskriminierende Klischees vermeidet.

Über Sprache wird in der öffentlichen Debatte oft kontrovers und emotional gerungen, die konträren Positionen zu diesem Thema scheinen sich immer häufiger unversöhnlich gegenüberzustehen. Dabei geht es den wenigsten Akteur*innen darum, jemandem "das Wort zu verbieten" oder als "Sprachpolizei" aufzutreten. Vielmehr sollen Leitfäden wie dieser zum Nachdenken anregen und zum Reflektieren einladen. Um das zu erreichen, ist es jedoch im Ausgangspunkt wichtig nachvollziehen zu können, warum diskriminierungskritische Sprache wichtig ist.

Wir laden alle Lesenden ein, mit uns in den Austausch über den Inhalt dieses Leitfadens zu treten. Insbesondere gilt diese Einladung den von Diskriminierung negativ betroffenen Menschen.

Uns ist bewusst, dass neben den hier im Leitfaden dargestellten Diskriminierungsphänomenen noch weitere Formen von Diskriminierung, wie beispielsweise Antiziganismus oder Antisemitismus, in unserer Gesellschaft vorhanden sind. Im Rahmen der vom Personalrat unter den Berliner Referendar*innen im April 2021 durchgeführten Umfrage zum Thema „Diskriminierung in der Lehre“ sind Fälle und Beispiele von Diskriminierung an uns herangetragen worden, auf denen dieser Leitfaden basiert. Deshalb liegt der Fokus auf diesen Diskriminierungsphänomenen. Wir möchten Ihnen jedoch empfehlen, sich auch mit den weiteren Formen von Diskriminierung auseinanderzusetzen, da diese Diskriminierungsphänomene jederzeit in der juristischen Ausbildung auftreten können. Informationen zum Kampf gegen Antiziganismus finden Sie auf der Homepage des Bildungsforums gegen Antiziganismus (<https://gegen-antiziganismus.de/>). Zum Thema Antisemitismus und Sprache empfehlen wir Ihnen die Lektüre des Buches „Antisemitismus in der Sprache: Warum es auf die Wortwahl ankommt“ von Ronen Steinke.

Wir hören Euch und Sie! Soweit Sie Fragen, Anregungen oder Interesse am Austausch haben, melden Sie sich gerne bei uns per E-Mail!

Was bedeutet diskriminierungskritische Sprache und warum ist sie wichtig?

Sprache ist die essentielle Grundlage für unsere Kommunikation und durch Sprache wird unsere Realität geformt und geprägt. Ein Buch heißt beispielsweise nur deshalb Buch, weil eine Person bzw. eine Gruppe von Personen diesen Begriff für die Beschreibung dieses Gegenstands etabliert haben. Auch wenn die sprachliche Zuschreibung des Buches bis heute im Wesentlichen gleich geblieben ist, so sehen wir auch anhand dieses Beispiels, dass Sprache in vielerlei Hinsicht einem ständigen gesellschaftlichen Wandel und Fortschritt unterworfen ist. Denn nachfolgende Generationen werden mit dem Begriff "Buch" gegebenenfalls zuerst ein eBook assoziieren und weniger das "klassische" Hardcover.

Gerade zu Beginn eines solchen Wandlungsprozesses treten Verunsicherungen und Irritationen über „neue“ Wege der Sprache auf. Besonders herausfordernd sind sprachliche Entwicklungsprozesse, die Phänomene betreffen, die von der vermeintlichen „Dominanzgesellschaft“ als solche kaum oder gar nicht wahrgenommen werden. So verhält es sich auch beim Thema Antidiskriminierung, welches die Themen Antirassismus, Gleichstellung aller Menschen unabhängig ihrer sexuellen Identität und sexuellen Orientierung, ihrer sozialen Herkunft und „Klasse“, Gleichstellung von allen Menschen, unabhängig ihres Geschlechts sowie die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen umfasst. Die Perspektiven der von Diskriminierung negativ betroffenen Menschen wurden lange Zeit nicht berücksichtigt, weil ihnen nicht zugehört wurde und es für ihre Diskriminierungserfahrungen und ihre Perspektiven auf die Welt in dem existierenden Sprachschatz keine passenden Beschreibungen vorhanden waren oder es lediglich negative Fremdbezeichnungen gab. Beispiel dafür ist die Verwendung des "N-Worts" für Schwarze Menschen oder die bedauerlicherweise in vielen Teilen der Welt immer noch

verwendete Fremdbezeichnung mit Z* für Sinti*zze und Rom*nja. Dabei ist es, wie die Schriftstellerin Kübra Gümüşay in ihrem Buch "Sprache und Sein" schreibt, keine Frage der Höflichkeit oder ein Symbol politischer Korrektheit, Menschen so zu bezeichnen, wie sie bezeichnet werden wollen, sondern schlicht eine Frage des menschlichen Anstands. Ziel sollte daher sein, alle Menschen und all ihre unterschiedlichen Perspektiven einzubeziehen und in der Sprache sichtbar werden zu lassen. Hierbei soll die Sprache möglichst nicht verkompliziert werden, aber sie wird sich definitiv verändern, das zeigt uns die Geschichte.

In Sachen diskriminierungskritischer Sprache ist in der Rechtswissenschaft und Rechtspraxis inzwischen eine zunehmende Sensibilität vorhanden, erscheinen doch seit einigen Jahren vermehrt Beiträge zu Diversität und Antidiskriminierung in der Rechtswissenschaft und bieten Problembeschreibungen sowie Lösungsansätze an. Dabei ist ganz klar, dass sich dieser Prozess nicht zuletzt in empirischer Hinsicht noch in den Kinderschuhen befindet. So stellen die Autor*innen Grünberger et al. in dem kürzlich veröffentlichten Essay "Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis" fest, dass insbesondere in der Rechtspraxis die Datenlage zur Diversität ausbaufähig ist. Dennoch lässt sich anhand der vorhandenen Daten recht deutlich wissenschaftlich belegen, dass die Rechtswissenschaft die größte geschlossene soziale Gruppe darstellt. Die Autor*innen kommen auch zu dem Schluss, dass diesem Diversitätsproblem u.a. mit Sensibilisierung und Reflektion des eigenen Handelns abgeholfen werden kann. Dabei ist es ganz wichtig zu betonen, dass wie in anderen Bereichen des Lebens auch bei der Anwendung diskriminierungskritischer Sprache Fehler unterlaufen können. Entscheidend ist dann, die Fehler offen anzusprechen, diese zu reflektieren und es in der nächsten Situation besser zu machen.

Vermutlich werden Sie sich bei der Lektüre des Leitfadens die Frage stellen: Gibt es nicht wichtigere Probleme in unserer Gesellschaft? Das mag aus subjektiver Sicht sein, jedoch sollte das nicht die Notwendigkeit schmälern, daran zu arbeiten ein diskriminierungskritisches Umfeld in der juristischen Ausbildung schaffen zu wollen. Zudem sollten verschiedene Probleme nicht gegeneinander ausgespielt werden, zumal mehrere Probleme parallel bekämpft werden können. Diskriminierung hat immer zwei Betroffene: positiv (Begünstigte) und negativ (Benachteiligte) Betroffene. Für beide Seiten ist die Diskriminierung fester Lebensbestandteil, aber positiv Betroffene sind sich dessen häufig nicht bewusst und halten Diskriminierung daher nicht für ihr Problem. Dieses Phänomen lässt sich mit der "empathy gap" (Empathielücke) umschreiben – ein kognitiver Bias, der dazu führt, dass Menschen Schwierigkeiten haben, mentale Zustände zu verstehen, die sich von ihrem gegenwärtigen Zustand unterscheiden, oder zu berücksichtigen, wie solche Zustände das Urteilsvermögen und die Entscheidungsfindung von Menschen beeinflussen. Wie bereits oben ausgeführt, hängen Sprache und Wahrnehmung/Handeln unmittelbar zusammen.

Ohne ein Bewusstsein dafür, wie Sprache beispielsweise in der Anrede von Personen oder in juristischen Sachverhalten auf Menschen mit Diskriminierungserfahrungen wirken kann, hilft auch die beste Antidiskriminierungsgesetzgebung nichts. Es liegt an jeder einzelnen Person, das eigene Handeln kritisch zu hinterfragen und offen für die Perspektive Betroffener zu sein. Lassen Sie sich nicht davon abschrecken, wenn Ihnen die im Folgenden dargelegten Beispiele zur Verwendung diskriminierungskritischer Sprache noch ungewohnt und „sperrig“ vorkommen. Nehmen Sie die Herausforderung an und überlegen Sie, welche Erkenntnisse Sie aus diesem Leitfaden für Ihre Arbeit in der juristischen Ausbildung, sei es als Lehrende oder als Referendar*in oder schlicht als interessierte Person, gewinnbringend einsetzen können – für ein offenes und vielfältiges Miteinander!



Wir legen folgende Definitionen zugrunde

Diskriminierung

ist die Kategorisierung nach vermeintlich eindeutigen Kriterien zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlung. Ob dies böswillig oder unbewusst geschieht, ist dabei irrelevant. Erheblich sind dabei die negativen Auswirkungen für die Betroffenen. Das AGG kennt dabei die folgenden Dimensionen: "Rasse" bzw. ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion bzw. Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität (§ 1 AGG). Das LADG nennt folgende zusätzliche Diskriminierungsgründe: rassistische oder antisemitische Zuschreibung, chronische Erkrankung, Sprache, geschlechtliche Identität und sozialer Status. Es gibt aber auch gesetzlich nicht normierte Dimensionen der Diskriminierung. Überlappende (intersektionale) oder mehrfache Diskriminierungsmerkmale verstärken die negativen Wirkungen. So hat z.B. eine Hijab-tragende Frau mit Gehbehinderung eine andere Erfahrung als eine Kruzifix-tragende Frau mit einer nicht sichtbaren Lernbehinderung.

Mikroaggressionen

Alltägliche Übergriffe, die isoliert keinen erheblichen Schaden anrichten, aber in der Summe ein Gefühl von Ausgeschlossenensein und Isoliertheit herbeiführen sowie Depressionen und Erschöpfung bei den Betroffenen verursachen können. (nach Amjahid, 2021 und Hasters, 2019)

Sexismus

Andersbehandlung aufgrund des (zugeschriebenen) Geschlechts. (Quelle)

Klassismus

"Ausbeutung, Marginalisierung, Gewalt, Macht und Kulturimperialismus aufgrund der sozialen Herkunft oder Position." (Quelle)

Privilegien

Die Stellung eines Individuums oder einer Gruppe, die meist historisch gewachsen ist und dadurch weniger Nachteile erzeugt. Diese ist nie absolut, sondern relativ zu betrachten. Privilegien können bewusst wahrgenommen werden und zum Vorteil von Nicht-Privilegierten genutzt werden, um ihre Nachteile auszugleichen.

Race

Auch hier ist der englische Begriff "Race" mit dem deutschen "Rasse" nicht vergleichbar, was historisch bedingt ist. Der deutsche Begriff geht u.a. auf das biologische Konzept, das in den Nürnberger Gesetzen perpetuiert wurde, zurück. Race bezieht sich auf eine soziale Grundlage, die historische Komponenten mit einbezieht und sich daher in der Sozialwissenschaft durchgesetzt hat. (nach Kelly, 2021)

Rassismus

"Rassismus ist eine Ideologie der Ungleichheit, gespeist aus spezifischen Vorurteilen und Klischees. Der Begriff Rassismus steht allgemein für Auffassungen, die von dem Bestehen nicht oder kaum veränderbarer "Rassen" ausgehen, daraus naturbedingte Besonderheiten und Verhaltensweisen von Menschen ableiten und hierbei eine Einschätzung im Sinne von "höherwertig" oder "minderwertig" vornehmen." (Quelle) Heute wird nur noch selten mit biologisch begründeten Unterschieden oder gar mit dem Begriff "Rasse" argumentiert. Stattdessen wird der Begriff der "Kultur" bemüht, um Differenzen herzustellen, herauszustellen und festzuschreiben. Kulturrassismus basiert auf Vorstellungen einer Unvereinbarkeit gesellschaftlicher Gruppen, die als kulturell unterschiedlich gedacht und entsprechend konstruiert werden (Quelle).

Of Colour

Dieses Konzept geht nicht auf eine Hautfarbe zurück, sondern beschreibt die Erfahrungen von rassifizierten Menschen. Es handelt sich hierbei um eine Selbstbezeichnung, die mit dem deutschen Begriff "Farbige" nicht akkurat übersetzt werden kann, weswegen hier die englische Bezeichnung zu bevorzugen ist. (nach Kelly, 2019)

Bi_PoC

ist die Abkürzung für Schwarze (Black), indigene und People of Colour. Der Unterstrich steht stellvertretend für nicht-weiße Menschen, die sich als weder noch identifizieren wollen oder können. Es lässt also ebenfalls Raum für Selbstbezeichnungen. Der Begriff "indigen" wird kleingeschrieben, da es sich hier ebenso um keine Selbstbezeichnung handelt.

Starten möchten wir mit einem kleinen
Gedankenexperiment, dessen Antwort sich im
Laufe dieses Leitfadens ergeben wird.

"Ein Vater und ein Sohn sind mit dem Auto unterwegs
und haben einen Unfall, bei dem beide schwer verletzt
werden. Der Vater stirbt während der Fahrt zum
Krankenhaus, der Sohn muss sofort operiert werden.

Bei seinem Anblick jedoch erblasst einer der
diensthabenden Chirurgen und sagt: 'Ich kann ihn
nicht operieren – das ist mein Sohn!'"

– Gümüşay nach Preussler, 2004

Amjahid, Mohamed. (2021) Der weiße Fleck. Piper, München.

Hasters, Alice. (2019) Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten. Hanser Literaturverlage, Berlin.

Kelly, Natasha. (2021) Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen! Atrium Verlag, Hamburg.

Kelly, Natasha. (2019) Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte. Unrast Verlag, Münster.

Wie verwende ich diskriminierungskritische Sprache?

Ausschlaggebend für die Entscheidung, einen Begriff zu verwenden oder davon Abstand zu nehmen, ist dessen Wirkung, und nicht die Intention derjenigen, die ihn verwenden. Für die von Diskriminierung Negativbetroffenen spielt die Absicht der Verwendenden keine Rolle, sondern die alltäglichen Mikroaggressionen machen die Negativbetroffenen müde und nehmen insbesondere während der Ausbildung Konzentration und Kraft, die ohnehin schon rar gesät sind.

Die nachstehenden Begriffe sind nicht abschließend, sondern bisher beispielhaft während des Referendariats verwendet worden. Im Folgenden soll daher ihre Bedeutung und Wirkung auf Negativbetroffene aufgezeigt werden. Vereinzelt stellen diese Begriffe rassistische Redewendungen im Alltag dar, durch die die Negativbetroffenen in einer subtilen Art und Weise diskriminiert werden.

~~Behinderung/Behinderte(r)~~

Mensch mit Behinderung

Der Mensch ist nicht behindert, sondern wird erst durch Barrieren (Stufen, fehlende Untertitel, exklusive Gesellschaft) behindert. Das soziale Modell der Behinderung soll im Vordergrund stehen.

Hintergrund:

Der Begriff ohne Zusatz "Mensch" reduziert die Person auf ein Merkmal, das alle anderen Eigenschaften dominiert. Zudem entsteht damit das Bild einer geschlossenen Gruppe, die jedoch vielfältig ist. Ähnlich ist dies der Fall, wenn von "den Blinden" oder "den Gehörlosen" die Rede ist.

Menschen aus der Behinderten-Community ist es dagegen ein großes Anliegen, das soziale Modell der Behinderung zu betonen, denn mit der Bezeichnung behinderter Mensch wird ein Perspektivenwechsel möglich, der eine Behinderung als einen Umstand sieht, der sich aus Umweltbegebenheiten ergibt. Treppenstufen behindern Menschen, die im Rollstuhl unterwegs sind, daran, sich fortzubewegen. Diese Umweltbegebenheiten sind potenziell veränderbar. Mit dieser Betrachtungsperspektive rückt die Handlungsnotwendigkeit des Abbaus solcher Barrieren in den Fokus.

Oft hören wir Begriffe wie: normale oder gesunde Menschen im Gegensatz zu behinderten Menschen.
Besser ist die Formulierung: Menschen mit und ohne Behinderung

~~An den Rollstuhl gefesselt sein~~ > **Person XY sitzt, benutzt oder fährt Rollstuhl, eine Person ist rollstuhlmobil**
~~Person XY leidet an~~ > **Person XY hat die Behinderung...**
~~Geistige Behinderung~~ > **Mensch mit Lernschwierigkeiten**

Quelle 1, 2, 3

~~Asylant*in~~

Asylsuchende*r/ Schutzberechtigte*r

*Der Begriff "Asylant*in" ist, auch durch die Instrumentalisierung politischer Gruppen, stark negativ konnotiert und wird häufig dann verwendet, wenn Geflüchtete als Bedrohung oder Belastung angesehen werden. Besser sind daher die Bezeichnungen Asylsuchende oder Schutzberechtigte, welche auch das Asylgesetz verwendet.*

Hintergrund:

Das Wort wurde von rechtsstehenden und rassistischen Organisationen und Personen eingeführt, sodass der Begriff eine abwertende Bedeutung erhielt. Bereits 1971 publizierte die Wochenzeitung "Deutsche Nachrichten" der rechtsextremen Nationaldemokratischen Partei Deutschlands (NPD) die Schlagzeile: "Anstieg der Asylantenflut".

Die mit dem Wort einhergehende Abwehrhaltung gegenüber Asylsuchenden kommt auch durch die Wortkombination "Asylantenschwemme", "Scheinasylant", "Asylantenpack" oder "kriminelle Asylanten" zum Ausdruck.

Alternativ wird der Begriff Asylbewerberin, Asylbewerber verwendet. Jedoch ist der Begriff irreführend, weil ein Grundrecht auf Asyl besteht: D.h. Menschen bewerben sich nicht um Grundrechte, sondern haben sie einfach. Quelle

~~Farbige*r; Dunkelhäutige*r~~

Schwarzer Mensch

Die nicht zu verwendeten Zuschreibungen werden aufgrund ihrer kolonialistischen und diskriminierenden Bedeutung abgelehnt. Die korrekte Bezeichnung "Schwarze Menschen" ist dagegen eine politische Selbstbezeichnung für Menschen mit Rassismuserfahrungen.

Hintergrund:

Die sprachlichen Relikte stammen aus der Kolonialzeit und wurden im deutschsprachigen Raum in den Fünfzigerjahren als Ersatzbegriff für das eindeutig rassistisch erkannte "N-Wort" geläufig. Es handelt sich dabei um Bezeichnungen, die die Negativbetroffenen nicht selbst für sich gewählt haben, sondern die in einem rassistischen System erfunden wurden, um Schwarze Menschen, indigene Menschen und People of Color zu den Anderen zu machen.

Bei den korrekten Bezeichnungen handelt es sich nicht um die Beschreibung einer Hautfarbe bzw. von Hauttönen, sondern vielmehr um eine politische Selbstbezeichnung für Menschen, die Rassismuserfahrungen machen. Es geht nicht um den Teint sondern um die soziokulturelle Zugehörigkeit. Um dies kenntlich zu machen wird z.B. das „s“ in Schwarz groß geschrieben.

Antirassistische Interessenvertretungen weisen darauf hin, dass die Farbe „schwarz“ in der deutschen Sprache häufig in einem negativen/rassistischen Kontext verwendet wird (Bsp.: „Wer hat Angst vorm schwarzen Mann“). Um eine derartige Verwendung nicht weiter zu forcieren, fordert z.B. die Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD), den negativen Begriff des „Schwarzfahrens“ durch den Begriff „Fahren ohne Fahrschein“ zu ersetzen.

Daher auch nicht so:

~~"schwarz fahren" oder "anschwärzen"~~ > **Fahren ohne gültigen Fahrschein, nachsagen/melden/denunzieren**

Quelle 1, 2

~~Kopftuchträgerin~~

Muslima

Der Begriff wird häufig synonym für praktizierende Musliminnen verwendet. Grundsätzlich ist die Reduzierung einer Person auf ein äußeres Merkmal problematisch, vor allem, wenn der Begriff abfällig verwendet wird.

Hintergrund: Quelle 1, Quelle 2

Diese Zuschreibung sagt wenig über die vielfältigen Gründe, Weltanschauungen und Glaubenspraktiken von Musliminnen aus. Besser ist es daher den Begriff Muslima zu verwenden. Hierbei ist aber darauf zu achten, dass die Bezeichnung „Muslima“ auch nur bei tatsächlich Angehörigen der islamischen Religionsgemeinschaft zutreffend ist. Denn es gibt durchaus Frauen anderer oder ohne religiöser Zugehörigkeit, die Kopftuch tragen. Nur ein Viertel aller Menschen der eingewanderten Familien in Deutschland sind muslimischen Glaubens, zudem gibt es auch weiße deutsche Angehörige muslimischen Glaubens. Im Übrigen tragen in Deutschland ca. 70 % der Muslima* kein Kopftuch (Quelle).

~~Etwas türken/getürkte/r~~

Etwas fälschen/gefälscht

Solche Verwendungen verletzen Menschen mit türkischer Herkunft, indem sie eine ausgrenzende Realität kreieren können. Denn „türken“ und „getürkte/r“ sind eindeutig negativ besetzte Wörter. Sie lassen sich problemlos durch „fälschen“ und „gefälschte/r“ ersetzen. (Quelle)

Hintergrund:

Dieser Begriff oder auch Redewendungen wie „das ist doch getürkt“ oder „ein getürktes Fahrzeug“, sind in unserer Sprache umgangssprachlich alltäglich und werden meist gedankenlos gebraucht, ohne damit bewusst Menschen mit Bezug zur Türkei zu verbinden. Die Herkunft des Wortes in der Bedeutung etwas zu fälschen, ist unsicher, sodass es hierzu unterschiedliche Erklärungsansätze gibt (Quelle).

Seit jüngerer Zeit wird die Bezeichnung aber ausschließlich im negativen Kontext benutzt, sodass sie gegenüber Negativbetroffenen diskriminierend wirken kann.

Ähnlich verhält es sich mit beispielsweise mit dem Begriff „Dönerschleuder“ oder der Redewendung „Heute gestohlen, morgen in Polen“. Sie verfestigen und wiederholen negative Stereotype von bestimmten Ethnien und können auch hier gegenüber Negativbetroffenen diskriminierend wirken.

~~Transsexualität~~

Transgeschlechtlichkeit, trans*, Transgender

Die Geschlechtsidentität ist keine Form der Sexualität eines Menschen. Vielmehr geht es darum, die geschlechtliche Vielfalt in unserer Gesellschaft anzuerkennen.

Hintergrund:

Transgeschlechtlichkeit ist eine Geschlechtsidentität und bedeutet, dass sich die Personen nicht (oder nicht nur) mit dem ihnen bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht identifizieren.

Der Begriff transsexuell wird von vielen trans*Menschen abgelehnt, weil er aus der Medizin stammt und dort häufig ein Krankheitsbild ("Störung der Geschlechtsidentität", inzwischen aus dem ICS gestrichen, gültig ab 2022) beschreibt. Es gibt aber auch einige trans*Menschen, die dieses Begriffsverständnis nicht teilen und daher den Begriff transsexuell für sich bevorzugen (Quelle).

Einige Menschen verstehen sich weder als Frau noch als Mann oder lehnen diese binären Kategorien insgesamt ab (nicht-binäre/non-binary-Personen) (Quelle 1, 2).

In der Ansprache sind vergeschlechtlichte Pronomen unbedingt zu vermeiden. Trans* Menschen ungefragt als "es" zu bezeichnen ist für die Negativbetroffenen verletzend, weil dieses Pronomen für Gegenstände verwendet wird. Am besten ist es, den Menschen stattdessen einfach zu fragen, wie er*sie angesprochen werden möchte. Denn manche trans* Menschen möchten das Pronomen "es" verwenden.

~~Geschlechtsumwandlung~~ > **Geschlechtsangleichung**

~~...fühlt sich als Junge~~ > **...ist ein Junge**

~~...war früher eine Frau~~ > **...wurde bei der Geburt als weiblich eingeordnet, lebte früher als Frau**

(Quelle)

~~K*n*ke~~

(polynesisch »Kanaka« = Mensch) ist wegen seiner rassistischen und abwertenden Bedeutung spätestens seit den 1960ern ein Schimpfwort und ist daher nicht zu gebrauchen.

Hintergrund:

Die Bezeichnung wird manchmal mit sarkastischem Unterton als Selbstzuschreibung verwendet. Hierdurch wird der Begriff zur widerständigen Eigenbezeichnung der Negativbetroffenen. Er soll damit seinen herabwürdigenden Charakter verlieren. Vorbild ist die in Amerika gelungene Eigenbezeichnung unter US-amerikanischen Schwarzen mit dem "N-Wort".

Als Fremdbezeichnung wird aber die Benennung beider Wörter als eindeutig beleidigend verstanden.

Gendern

Erinnern Sie sich noch an das Gedankenexperiment ganz zu Beginn des Leitfadens? Die, zugegebenermaßen sehr heteronormative Antwort ist: Die Mutter ist eine der diensthabenden Chirurg*innen. Dieses Gedankenexperiment zeigt, wie sehr Sprache unsere Wahrnehmung prägt und wird von vielen Studienergebnissen untermauert (Quelle).

Wenn eine neutrale Bezeichnung nicht verfügbar ist, ist das Gendern mit dem Gendersternchen nun eine der etabliertesten Wege neben dem Unterstrich und dem sog. Binnen-I.

Im Gegensatz zum Binnen-I erfasst das Gendersternchen nicht nur Männer und Frauen, sondern schließt auch intersexuelle und solche Menschen ein, die sich nicht im binären Geschlechtersystem wiederfinden. Bei dem Gendersternchen ist zwischen den beiden binären Geschlechtern metaphorisch "zusätzlicher Platz" für die Vielfalt.

Das Gendern funktioniert nicht nur in der Schriftform, sondern auch im Gesprochenen: Für "Jurist*innen" würde zunächst die männliche Form "Jurist" gesprochen und nach einer kleinen Pause der weibliche Plural-Suffix "innen" angehängen. Wie in allen Dingen, geht diese Sprachgewohnheit nach einer gewissen Gewöhnungszeit dann wie selbstverständlich von der Hand. Bei der Anrede bietet es sich daher an, „Guten Tag [Vorname] [Nachname]“ zu verwenden statt das Geschlecht zu raten und so unter Umständen zu misgendern.

Die Forschung zeigt mittlerweile klar, dass Gendern positive Effekte haben kann.

Studie 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7

Insbesondere zeigen psycholinguistische Studien immer wieder auf, dass es einen großen Unterschied macht, ob Frauen bloß "mitgemeint" sind, indem das generische Maskulinum verwendet wird, oder ob alle Geschlechter explizit angesprochen werden. Gendern allein wird nicht für Gleichberechtigung sorgen. Dennoch hat Gendern das Potenzial ein Baustein auf dem Weg in eine gerechte Gesellschaft zu sein. Durch Gendern werden alle Geschlechter mit einbezogen und dadurch sichtbar. Zudem können dadurch Menschen offener über Geschlechterrollen denken.

Der Linguist Rudi Keller beschreibt den Prozess des Sprachwandels so:

"Ein Trampelpfad entsteht, weil eine Vielzahl von Menschen von A nach B geht (...). Das erzeugt die Regelmäßigkeit des Verhaltens, die nach einer gewissen Zeit dann Spuren zurücklässt. Sprachzustände sind keine Endzustände von Prozessen, sondern transitorische Episoden in einem potenziell unendlichen Prozess kultureller Evolution."

Ansprache und Anrede

Die Frage nach der Herkunft

Wieso kann die Frage nach der Herkunft einer fremden Person für diese verletzend und ausgrenzend wirken? Für die Woher-kommst-du-Fragenden ist diese Frage oft harmlos. Auch hier ist nicht vordergründig die individuelle Intention, sondern die Wirkung dieser Frage entscheidend. Es ist daher Sensibilität gefragt.

Denn mit dieser Frage werden – ob bewusst oder unbewusst – die gesellschaftlichen Verhältnisse offen gelegt. Wenn Anlass für die Frage der Herkunft, z.B. der Name, ein phänotypisches Merkmal oder die Aussprache ist, so wird damit auf die vermeintliche ausländische Herkunft der Person geschlossen und eine Dominanz ausstrahlt. Die Woher-kommst-Du-Frage entsteht in diesen Fällen beim bloß äußeren Anschein einer "fremdartigen" Herkunft, jemand wird als "fremd" kategorisiert. (Quelle 1, S. 17; Quelle 2)

Diese Frage lässt aber außer Acht, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist und die Menschen mit möglicher Einwanderungsgeschichte als deutsche Staatsbürger*innen ein selbstverständlicher Teil von Deutschland sind. (Quelle)

Deswegen ist auch der im Recht häufig verwendete Begriff der Fremdenfeindlichkeit diskriminierend.

Rassistisches Denken ist in den Köpfen der weißen Dominanzgesellschaft so tief verankert, dass auch ein "aufrichtiges Interesse" die Absprache von gesellschaftlicher Teilhabe ausdrücken kann. Insbesondere im Zusammenhang mit der öffentlichen Diskussion über die Rolle von Migrant*innen in Deutschland und die Begrenzung von Zuwanderung, kann das sogenannte Othering als bedrohlich empfunden werden.

Sofern die Frage als Ausdruck menschlicher Neugier gemeint sein soll, bietet es sich dabei an folgende Reflexionsfragen zu stellen:

Inwieweit soll die Frage dem inhaltlichen Fortkommen in der Ausbildung dienen?

Wieso frage ich die Person xy nach der Herkunft und nicht die anderen gegenwärtigen Mitmenschen? Was ist der Anlass für meine Frage?

Befinde ich mich in einem privaten Gespräch, und habe die Person bereits besser kennen gelernt oder befinde ich mich in einem professionellen oder offenen Rahmen?

Die Aussprache von Namen

Die richtige Aussprache der Namen unserer Mitmenschen ist ein Zeichen des Respekts. Denn damit wird ein Teil der Identität unseres Gegenübers anerkannt.

Wer sich fragt, wieso Namen denn ein solch wichtige Bedeutung haben können, "Es ist doch nur ein Name", muss nur einen Blick auf die diskriminierenden Auswirkungen für Betroffenen von ausländisch klingenden Namen werfen. Ein Name kann über Beliebtheit, Glaubwürdigkeit oder die Karriere entscheiden. (Quelle 1, Quelle 2)

Beispielsweise ergab bereits 2014 eine Studie, dass Menschen mit ausländisch klingenden Vornamen bei gleicher Qualifikation schlechtere Chancen bei Bewerbungen haben. (Quelle, S. 30-33)

Zudem legt eine aktuelle Studie nahe, dass bei der Jobsuche vor allem Menschen mit Bezug zu Ländern, in denen der muslimische Glaube eine größere Rolle spielt, aufgrund ihres Namens benachteiligt werden. (Quelle)

Eine Studie der Universität Mannheim aus 2018 ergab außerdem, dass Lehrer*innen die Arbeiten von "Max" besser als die derselben Qualität von "Murat" bewerteten. (Quelle)

Es ist nachvollziehbar, dass der ein oder andere Name den Sprecher*innen geläufiger ist und er daher auch leichter auszusprechen ist. Dennoch ist es eine Frage des Respekts, inwieweit wir uns Mühe geben, einen Namen auch richtig auszusprechen zu wollen. (Quelle) Auch sollten Sie den Menschen nicht eigenmächtig vermeintlich einfachere Spitznamen geben.

Daher bieten sich folgende Handlungsempfehlungen an:

Wenn auch der geringste Zweifel besteht, wie man eine Person ansprechen soll, am besten einfach fragen. Die allermeisten Menschen werden sehr viel lieber diese Frage beantworten, als ein weiteres Gespräch zu führen, in dem sie mit falschen Namen angesprochen werden.

Zudem ist es empfehlenswert sich die richtige Aussprache beim Üben rückversichern zu lassen. Bereits das Signalisieren, sich ernsthaft mit dem Namen auseinander zu setzen und aufrichtig an der Aussprache zu üben, ist schon ein Zeichen des Respekts und der Anerkennung der Identität des Gegenüber. Bleiben Sie dann bei der Aussprache, die Sie selbst gut beherrschen und versuchen nicht, den Namen jedes Mal erneut anders auszusprechen. Andererseits laufen Sie Gefahr, dass sich die Person nicht angesprochen fühlt und Sie keine Antwort erhalten.

Keine Alternative ist es, Personen mit einem ausländisch klingenden Nachnamen gar nicht mit dem Namen anzusprechen oder zu ignorieren. Die meisten Personen werden Verständnis dafür aufbringen, wenn ihr Name (leicht) falsch ausgesprochen wird. Betroffenen fällt jedoch insbesondere in der Gruppe auf, wenn sie beispielsweise nur als „Vorredner*in“ oder „Kolleg*in“ bezeichnet oder gar nicht in Bezug genommen werden, während die vermeintlich einfacheren Nachnamen von Kolleg*innen bzw. Referendar*innen unproblematisch genannt werden.

Mögliche Reflexionsfragen

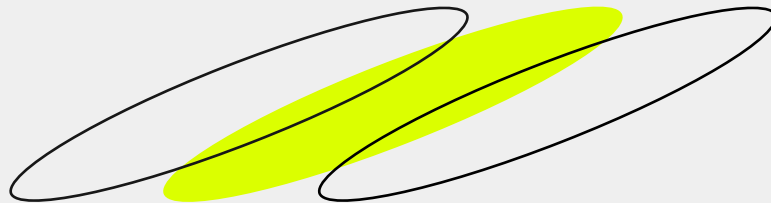
Diese Fragen müssen Sie sich nicht alleine stellen, sondern können dies auch mit Kolleg*innen tun. Jede Person bringt eigene hilfreiche Perspektiven und Erfahrungen ein.

Wie soll mein Name ausgesprochen werden?

Woher weiß ich, wie eine andere Person möchte, wie ihr Name ausgesprochen wird?

Wieso tue ich mich bei "Özdemir" schwerer als bei "De Maizière"?

Wieso kann ich "Tchaikovsky" aussprechen, aber habe Schwierigkeiten bei "Akinfenwa"?



Welchen Einfluss hat der Name auf Repräsentation oder Berufschancen in Deutschland? Welche Rolle spielt Gewohnheit?

Wie können Lerneffekte erzielt, wie Sensibilität für das Thema geschaffen werden?

Auswahl von Sachverhalten und Beispielen

Neben der Diskriminierung durch das gesprochene Wort, tritt Diskriminierung auch in Texten auf. In der juristischen Ausbildung sind das konkret die juristischen Sachverhalte und Beispielfälle, die zur Veranschaulichung des Stoffes herangezogen werden. Häufig handelt es sich dabei zwar zunächst nicht um "offensichtlich" diskriminierende Texte, allerdings sind sie häufig mit Stereotypen versehen, die geeignet sind, bestimmte "typische" Eigenschaften oder Verhaltensweisen bestimmter Personengruppen bei Lesenden zu verfestigen.

Bereits in mehreren Studien (stellvertretend der Uni Hamburg) haben Forschende aufgezeigt, wie sich Rollenstereotype in juristischen Sachverhalten diskriminierend auswirken können und welche Strategien es gibt, um diese Rollenstereotype aufzubrechen.

Zunächst eine kurze Definition zum Begriff Stereotype: Diese sind „kognitive Strukturen [...], die unser Wissen, unsere Überzeugungen und unsere Erwartungen in Bezug auf eine soziale Gruppe enthalten" (Spreemann, 2000 (13)). Häufig treten Stereotype im Zusammenhang mit dem Geschlecht auf, also wie sich die Geschlechter "typischerweise" verhalten, welche Eigenschaften sie prägen und welche Rolle sie in der Gesellschaft einnehmen. Daneben treten Stereotype jedoch auch gegenüber Bi_PoC oder Menschen mit Behinderung auf, beispielsweise wenn Bi_PoC in einem Sachverhalt Reinigungskräfte darstellen.

Wie sich diese Rollenstereotype in juristischen Sachverhalten widerspiegeln, hat zuletzt eine im Jahr 2017 veröffentlichte und oben bereits zitierte Studie der Universität Hamburg zu (Geschlechter-) Rollenstereotypen anschaulich dargestellt. Die Autorinnen untersuchten Examensübungsklausuren, die in den Jahren 2014/2015 an der Universität Hamburg sowie an der Bucerius Law School angeboten wurden. Dabei stellten sie fest, dass 80 % der in den Sachverhalten auftretenden Personen männlich waren. Darüber hinaus traten Frauen häufig lediglich in Beziehung zu Männern auf, waren also deren Ehefrauen, Geliebte oder Mutter/Tochter. Hinzu kam, dass die Berufswahl der Personen in den Sachverhalt ebenfalls stereotyp dargestellt wurde. So hatten lediglich 39 % der Frauen überhaupt einen Beruf, bei den Männern hingegen 62 %. Zudem waren die Berufe der Männer deutlich vielfältiger, insbesondere bei den juristischen Berufen waren Frauen deutlich unterrepräsentiert.

Die Darstellung von Stereotypen ist insbesondere wegen des "stereotype threat" (Stereotypenbedrohung) problematisch. Dieses Phänomen beschreibt den Umstand, dass Personen einer bestimmten Gruppe das Gefühl einer Bedrohung empfinden und befürchten, aufgrund eines negativen Stereotyps über ihre Gruppe beurteilt zu werden bzw. durch ihr Verhalten das Stereotyp unbeabsichtigt zu bestätigen. Das kann auch die Leistungsfähigkeit bedrohen, so wurde dieser Effekt als ein Faktor für schlechte Leistungen von Schülerinnen und Studentinnen in naturwissenschaftlichen Fächern ausgemacht (Quelle).

*Spreemann, Sandra. (2020) Geschlechtsstereotype Wahrnehmung von Führung
Der Einfluß einer maskulinen oder femininen äußeren Erscheinung. Studienreihe psychologische
Forschungsergebnisse, Bd. 70, Hamburg.*

Außerdem können Stereotype ein Einfallstor für Diskriminierung sein, denn wie eingangs in diesem Leitfaden definiert, bedeutet Diskriminierung die Kategorisierung nach vermeintlich eindeutigen Kriterien zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlung. Auch Stereotype nehmen für sich in Anspruch, Personen bestimmte Eigenschaften zuzuschreiben und sie damit zu kategorisieren.

Damit festigen Stereotype bestimmte Vorstellungen über Verhaltensweisen und Eigenschaften von Personen und begünstigen, dass Menschen basierend auf diesen Vorstellungen diskriminiert werden.

“Ein Stereotyp ist wie ein Panzer. Doch er schützt nicht diejenigen, die ihn tragen, sondern die Ignoranz der Außenstehenden. Stereotype sind wie Panzer der Ignoranz, die die Ignorierten zu tragen haben. Sie wiegen schwer, sie belasten ihre Träger*innen und zwingen sie in schwachen, menschlichen Momenten in die Knie.”

(Gümüşay, 2020: 69)

Strategien für die Bildung von Fallbeispielen/ im Umgang mit Sachverhalten/Alternativen

Wie lassen sich diese Stereotype in Fallbeispielen und Sachverhalten vermeiden? Zunächst ist wichtig zu betonen, dass es sich bei der zuvor dargestellten Problematik der Stereotypen und damit potentiell diskriminierenden Sachverhalte um ein strukturelles Problem handelt. Die oben zitierten Ergebnisse der Studie der Universität Hamburg haben exemplarisch verdeutlicht, dass in viel zu vielen juristischen Sachverhalten ganz überwiegend Männer auftraten, Frauen in stereotypen Berufen dargestellt wurden und nicht-binäre Menschen überhaupt nicht vorkamen, was nicht die Realität abbildet, sondern stereotype Bilder reproduziert und Diskriminierung den Boden bereitet.

Es bieten sich als Strategien für den Umgang mit derartigen Sachverhalten verschiedene Möglichkeiten. Dabei beschränken sich diese Ausführungen nicht auf Texte, sondern können auch auf den mündlichen Vortrag von Fallbeispielen und bildhaften Darstellungen in Präsentationen angewendet werden.

Wie auch in den vorherigen Kapiteln dieses Leitfadens ist der Ausgangspunkt der Auseinandersetzung mit Fallbeispielen und Sachverhalten die eigene Reflexion der bisher gängigen Praxis. Als lehrende Person sollten Sie sich Ihr Lehrmaterial vor Augen führen und auf die oben beschriebenen Stereotype achten. Die Reflexionsfragen am Ende dieses Leitfadens können Ihnen bei diesem ersten Schritt Hilfestellung bieten.

Haben Sie Stereotype und deren potentiell negativen Wirkungen erkannt und hinterfragt, dann können Sie sich darauf konzentrieren, wie Sie die Fallgestaltung neu ausrichten können.

Ein Mittel hierfür kann zunächst das Neutralisieren aller rechtlich irrelevanten Personendetails sein. Dass A die Ehefrau von B ist, mag in einem familien- oder erbrechtlichen Sachverhalt eine notwendige Information sein, spielt bei der Frage der Erteilung einer Baugenehmigung aber beispielsweise grundsätzlich keine relevante Rolle.

Gleichzeitig sei darauf hingewiesen, dass aus didaktischen Gründen bildhafte Assoziationen für die Veranschaulichung und Verinnerlichung des theoretischen Stoffes besonders wertvoll sein können. Deshalb sollte eher zurückhaltend von diesem ersten Mittel Gebrauch gemacht werden und beispielsweise dann eingesetzt werden, wenn die Thematik klar ist und lediglich ein zusätzliches vertiefendes Beispiel zur Auseinandersetzung mit dem abstrakten Stoff gegeben werden soll.

Besser erscheint es deshalb, insbesondere bei umfangreichen Akteninhalten, wo regelmäßig ein Rubrum mit den Prozessbeteiligten abzufassen ist, ganz bewusst auf diverse Sachverhalte zu setzen. Achten Sie hierbei darauf, Frauen, Männer, nicht-binäre Menschen und andere marginalisierte Gruppen gleichermaßen auftreten zu lassen. Vermeiden Sie dabei auch klischeehafte Rollenzuschreibungen. Dies gilt nicht nur für Geschlechterstereotype. Vermeiden Sie es beispielsweise, einer Reinigungskraft eine Einwanderungsgeschichte hinzuzufügen.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, tradierte Rollenbilder konkret durch ihre Umkehrung aufzubrechen. Damit können vielfältige Lebensrealitäten besser abgebildet werden. Beispielsweise könnte es heißen: "Die Anwältin Fr. Dr. XYZ hat Probleme mit ihrem schusseligen Referendar bzw. ihrer Assistenz Herrn ZYX" oder lassen Sie männliche Sexarbeiter auftreten. Juristische Probleme wie das Problem der Fehlerzurechnung bei Zustellungsmängeln lassen sich in allen Konstellationen darstellen.

Nicht nur Sexismus und Rassismus stellen ein präsenes Thema in Sachverhalten dar, auch Klassismus ist eine Problematik, die häufig auftritt. Dafür können beispielhaft Konstellationen stehen, in denen gewisse Klischees von Arbeitslosen bedient werden, wie zum Beispiel die Benennung von Angeklagten als Jacqueline und Kevin, die arbeitslos sind und Alkoholprobleme haben.

Darüber hinaus ist es wichtig zu betonen, dass nicht jede Reflexion der eigenen Fallgestaltung zwangsläufig das Ziel haben sollte, jedes Stereotyp zu vermeiden. Gerade bei (Original)-Examensfällen sind Sie mit Sachverhalten konfrontiert, die Sie gar nicht selbst erstellt haben. Dann bietet es sich an, im Rahmen Ihres Lehrkonzepts zunächst auf die Problematik etwaiger Stereotype in dem Sachverhalt hinzuweisen (oder den Sachverhalt mit einem Disclaimer zu versehen) und sie aktiv und kritisch mit den Referendar*innen zu diskutieren.

Abschließend sollten Sie bei der Auswahl von Beispielsfällen auch stets darauf achten, dass Themen wie häusliche oder sexualisierte Gewalt mit dem nötigen Taktgefühl thematisiert werden. Aufgrund der statistisch hohen Betroffenheit von Frauen und dem bewussten Ausklammern der Sexualdelikte aus dem Curriculum, empfehlen wir diese Themen grundsätzlich nicht anzusprechen, um triggernde Erfahrungen zu vermeiden. Wenn Sie sich für ein solches Thema entscheiden, was nicht immer zu vermeiden ist, achten Sie auf die Darstellung der Situation. Gerade hier kommt es häufig zu einer Trivialisierung "nur weil der Mann mal die Zahnpasta nicht zugemacht hat" oder zu einer Täter*innen-Opfer-Umkehr führt.

Bei all diesen Konstellationen sollten Sie sich die Frage stellen, ob die Attribute der Personen oder die Details des Falls für den (rechtlichen) Sachverhalt relevant sind oder gegen nicht-diskriminierende Alternativen austauschbar sind, ohne den "Sound der Klausur" zu verlieren.



Was tun, wenn...

...sich jemand diskriminierend geäußert oder gehandelt hat?

Wenn möglich, direkt ansprechen, damit der Sachverhalt noch frisch im Kopf ist. Andererseits gab es in der Vergangenheit gute Erfahrungen mit einem klärenden Telefonat oder einer hinweisenden E-Mail der BIP oder anderen AG-Teilnehmenden und der AG-Leitung bzw. mit den Stationsausbildenden.

In jedem Fall kann die Frauenvertretung angesprochen werden, um zu unterstützen. Diese beschäftigt sich mit jeglichen Formen der Diskriminierung, nicht nur aufgrund von Geschlecht. Gleiches gilt für die Antidiskriminierungsstelle. Alle Anspruchsgruppen behandeln die Anliegen vertraulich und wissen um die Sensibilität in solchen Sachverhalten und die Gründe, warum die direkte Konfrontation unerwünscht sein kann.

In Gruppen gilt: Achten Sie aufeinander und auf die Körpersprache der anderen Teilnehmenden, weil es der betroffenen Person vielleicht nicht immer möglich ist, selbstständig auf ein diskriminierendes Ereignis hinzuweisen. Versuchen Sie, nicht für und über den Kopf der Betroffenen zu sprechen, sondern unterstützen Sie die Betroffenen bei dem Erheben der eigenen Stimme. Dafür bietet es sich an, erst den direkten Kontakt zu suchen und zu fragen, ob der Vorfall angesprochen werden soll oder wie die Betroffenen vorgehen möchten. Im Zweifel entstehen negative Konsequenzen für die Betroffenen und nicht für Sie als wohlwollende Unbetroffene, was es zu vermeiden gilt.

...ein (Klausur)-Sachverhalt diskriminierend gestaltet ist?

Schreiben Sie eine E-Mail an das Kammergericht, das Gemeinsame Juristische Prüfungsamt der Länder Berlin Brandenburg und gerne in CC an den amtierenden Personalrat. Hier sollte unterschieden werden, ob es sich um Übungsfälle und ältere Examensklausuren handelt (dann KG) oder Sachverhalte aus den Probeexamina oder Examina (dann GJPA). Hierdurch können wir gemeinsam daran arbeiten, bestehende Klausuren ändern zu können.

...ich einen Fehler gemacht habe und mich entschuldigen möchte?

Wenn Sie einen Fehler gemacht haben, lassen Sie es die Betroffenen wissen und entschuldigen Sie sich für Ihr Verhalten. Dabei ist es wichtig, die Entschuldigung nicht auf sich selbst oder Ihre Intention zu zentrieren, sondern den Fehler einzugestehen, die Konsequenzen bei den Betroffenen zu sehen und anzuerkennen. Denken Sie daran, dass eine Entschuldigung nur aufrichtig und ernst genommen werden kann, wenn darauf auch ein verändertes Handeln folgt. Akzeptieren Sie es, wenn Ihre Entschuldigung nicht angenommen wird.

Reflexionsfragen

Abschließend möchten wir Ihnen noch eine Checkliste sowie Fragen an die Hand geben, mithilfe derer Sie Ihre Sprache und Ihr Material reflektieren können.

Welche Bilder und Assoziationen erzeugt Ihre Sprache bei Referendar*innen?

Können sich sämtliche Referendar*innen von Ihren Beispielen abgeholt und repräsentiert fühlen?

Inwiefern unterscheidet sich Ihre Perspektive von der mancher Referendar*innen?

An welchen Punkten nehmen Sie Unterschiede wahr und welche Schlüsse ziehen Sie daraus?

Denken Sie an einen Zeitpunkt zurück, zu dem ein*e Referendar*in gegendert oder eine diskriminierende Fremdbezeichnung zensiert hat. Wie war Ihre Reaktion darauf?

Hinterfragen Sie sich selbst: Welche Bilder und Assoziationen schafft Ihre Sprache in den Köpfen der Lesenden?

Checkliste und Tipps

Vermeiden Sie Aussagen, die Menschen zu „Anderen“ oder „Fremden“ machen oder diskriminierende Begriffe oder Bilder enthalten.

Überprüfen Sie Ihre Lehrmaterialien mithilfe dieses Leitfadens auf Stereotype oder diskriminierungsunkritische Denkweisen und Darstellungsformen.

Respektieren Sie Selbstbezeichnungen anderer Personen.

Bauen Sie Ihre Lehrunterlagen so auf, dass darin Frauen, Männer, nicht-binäre Menschen, Bi_PoC sowie weitere marginalisierte Personengruppen in unterschiedlichen, nicht stereotypen Rollen vorkommen. Stellen Sie sich konkret folgende Fragen:

- Treten ausschließlich Männer in den Fällen auf?
- Sofern keine näheren Angaben zu einer Person bestehen (bspw. ist das Geschlecht nicht bekannt), wie stellen Sie sich die Personen vor?
- Spielt die Beschreibung von Herkunft, Staatsangehörigkeit oder Religion einer Person eine inhaltliche Rolle für den Sachverhalt? Wie liefere der Fall ohne diese Beschreibung ab?
- Welche Berufe üben die Akteur*innen aus?
- Welche Verwandtschafts- und/oder Beziehungsverhältnisse schildern Sie in Ihren Fällen?

Achten Sie in Ihrem Unterricht auf eine diskriminierungskritische Kultur. Sorgen Sie dafür, dass sich alle Referendar*innen in gleichem Maße am Unterricht gesehen fühlen und beteiligen.

Fördern Sie die Sensibilität der Referendar*innen in der Wahrnehmung von sozialer und kultureller Vielfalt, indem Sie Raum für Diskurs schaffen. Laden Sie zum Erzählen ein, hören Sie aufmerksam zu und lernen Sie neue Perspektiven kennen.

Wenn Sie sich unsicher sind, wie Sie einen Namen korrekt aussprechen, dann fragen Sie aktiv nach und rückversichern Sie sich beim Üben des Namens, ob Sie ihn richtig ausgesprochen haben.