

Wozu Gender-Aspekte in Lehre und Forschung von Rechtsfächern? – Über blinde Flecken und verkannte Professionalisierungschancen

Sabine Berghahn

1 Gender in den Rechts- und Verwaltungsfächern – bislang eher marginal!

Genau wissen wir es nicht, welche quantitative und qualitative Rolle geschlechterrechtliche Themen, Fragestellungen und Erkenntnisse in der Lehre und Forschung von Rechts- und Verwaltungsfächern an deutschen Hochschulen spielen. Dasselbe muss für Diskriminierungsbekämpfung und Diversity als gesamtes Themenfeld gelten. Denn eine flächendeckende oder repräsentative Untersuchung dazu gibt es nicht. Es gibt Forderungen und Vorschläge von entsprechend ausgewiesenen und engagierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die selbst lehren und forschen. Man kann solche Vorschläge im Hinblick auf die Lehre zumindest als Ansatz für einen Mindestkanon deuten, der aber noch weit entfernt ist von seiner tatsächlichen Kanonisierung. Schaut man die Vorlesungsverzeichnisse und Forschungsberichte durch und fragt man Studierende, Professoren und Professorinnen sowie Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen, so drängt sich der Eindruck auf, dass die akademische Praxis im Hinblick auf die Thematisierung von Gender und anderen Vielfaltskategorien – hier als Diversity bezeichnet – defizitär ist. Sie stellt auch weitgehend einen weißen Fleck der Hochschulforschung dar. Eine aktuelle Studie der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen zur Geschlechterforschung, die alle niedersächsischen Universitäten und Fachhochschulen einschloss, kam zu dem Ergebnis, dass die Rechts-, aber auch die Wirtschaftswissenschaften einen eklatanten Mangel an Gender-Forschung aufweisen, und dieses Gebiet heute zum Teil weniger verankert haben als noch vor einigen Jahren (vgl. Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen 2013, S. 29).

Erkennbar ist die geringe Einbeziehung des Themenfeldes Gender schon an der seltenen Verankerung dieser Thematik als Denomination und Aufgabengebiet für Professuren in der Rechts- und Verwaltungswissenschaft ebenso wie in den Wirtschaftswissenschaften. Nun teilen die genannten Disziplinen dieses Schicksal mit anderen gewichtigen Fächern wie den Naturwissenschaften und Technikdisziplinen. Die Datenbank der FU Berlin¹ zeigt, dass der Anteil von Professu-

1 Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin (Zefg): www.zefg.fu-berlin.de/datensammlung/genderprofessuren/

ren mit Gender-Denomination in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften verschwindend gering ist, gerade einmal je vier Gender-Professuren an Universitäten und eine bzw. drei Professuren an Fachhochschulen in Deutschland haben Geschlechterforschung als Aufgabe in der Denomination ihrer Professuren (vgl. Bock et al. 2011).² Verwaltungswissenschaft taucht in der Liste gar nicht auf. Dagegen gibt es deutlich mehr Professuren mit Teil- oder Voll-Denomination für Geschlechterforschung/Gender Studies in der Erziehungswissenschaft (14 an Universitäten, eine an Fachhochschulen), in der Literaturwissenschaft (14 an Universitäten), in der Soziologie (28 an Universitäten, fünf an Fachhochschulen) und sogar noch in der Politikwissenschaft (acht an Universitäten, eine an Fachhochschulen), die eine gewisse Verwandtschaft einerseits zur Soziologie und andererseits zur Jurisprudenz aufweist. Es mögen weitere Professuren existieren, in deren Stellenbeschreibung Bezüge zu Geschlechterthemen oder Diversity „erwünscht“ sind, und es lassen sich vermutlich weitere Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an Hochschulen finden, deren Aufgabengebiete aus Gründen der Sachzusammenhänge eine Beschäftigung mit Geschlechteraspekten (etwa im Arbeits- und Sozialrecht oder im Familienrecht) in Lehre und Forschung nahelegen, ohne dass sich dies in der Denomination ihrer Stellen niederschlägt, jedoch sind sich Insider darin einig, dass es am defizitären Gesamtbild der Disziplinen nur wenig ändern würde, wenn man sie hinzuaddierte. Festzuhalten ist, dass das Themengebiet in einem inhaltlich weiten Sinne, bei dem die unterschiedlichen Wirkungen des Rechts auf Männer und Frauen genauso betrachtet werden wie erkenntnistheoretische Überlegungen zur Kategorie Geschlecht ange stellt werden (sollen), nur in homöopathischer Dosis in Studien- und Prüfungsordnungen, in der Zuschneidung von Studiengängen (Module, Teilmodule) oder in der Denomination von Professuren des Rechts oder angrenzender „Bindestrich-Wissenschaften“ (Rechtssoziologie, Rechtsphilosophie und -theorie, Rechtsgeschichte, Rechtspolitik) institutionalisiert ist.

Liegt das Maß des Einbezugs jeweils am Gegenstand der Disziplinen? Recht, Verwaltung und auch Wirtschaft sind – anders als Naturwissenschaft und Technik, wo es wider Erwarten durchaus einige Professuren mit Gender-Denomination gibt³ – direkt auf die Gesellschaft und damit auf das soziale Zusam-

index.html; zuletzt aufgesucht am 1.3.2013. Dabei sind Professuren mit Teil- oder Voll-Denomination erfasst. Stellen, bei denen im Ausschreibungstext der Gender-Aspekt nur als „erwünscht“ bezeichnet wurde, werden nicht erfasst. Gastprofessuren werden nur dann aufgenommen, wenn sie für mehr als zwei Semester eingerichtet sind.

2 ZIEFG, Tabellen 1–7, Stand 22.2.2013 für Unis bzw. 12.12.2012 für FHs.

3 Vgl. FU-ZIEFG, Tabelle 7: Informatik (drei an Universitäten), Ingenieur- und Technikwissenschaften (vier an Universitäten, fünf an Fachhochschulen), Mathematik (zwei an Universitäten), Naturwissenschaften (zwei an Universitäten), Physik (eine an Universitäten, eine an Fachhochschulen), Humanmedizin (acht an Universitäten).

menleben der Menschen bezogen. Hinzu kommt, dass Rechts- und Wirtschaftswissenschaften „große“ Fächer sind, in denen viele Studierende ausgebildet werden. 2011 studierten 2,4 Millionen Menschen in einem Bachelor- oder Masterstudiengang (inklusive Staatsexamen), davon 118.000 Rechtswissenschaften und 367.000 Wirtschaftswissenschaften. Das macht zusammen mehr als 20% aller Studierenden aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2012a).

Die Randständigkeit von Gender- und Diversity-Studies in den Rechts-, Verwaltungs- und Wirtschaftswissenschaften kommt jedoch nicht von ungefähr. Diese Fächer haben mit Macht und Autorität zu tun. Sie stehen in dem Ruf, die bestehenden Strukturen von Staat und Gesellschaft und deren Ordnung und Hierarchie auch in symbolischer Hinsicht zu bewahren und zu verteidigen, zumindest gegen Eindringlinge, die die bestehende (Rang-)Ordnung durcheinanderbringen und die Reputation der Fächer beeinträchtigen könnten. Emanzipationsprozesse gesellschaftlicher Gruppen und die Veränderung von Wissenschaftsparadigmen (vgl. Kuhn 1967) haben stets mit Kämpfen zwischen „Etablierten und Außenseitern“ (Elias/Scotson 1990) zu tun. Die Rechtswissenschaft an den Universitäten und Fachhochschulen galt lange als Männerdomäne und war es auch, Frauen waren Außenseiterinnen und sind es als Lehrende noch heute. Zu Beginn der 1970er Jahre lag der Anteil der Studentinnen in der Rechtswissenschaft bei 15% (vgl. Schultz 1990, S. 321), heute beträgt er dagegen 54% (vgl. Statistisches Bundesamt 2012a, Tabelle Nr. 8). Jura ist auf der Seite der Studierenden gegenwärtig geradezu auf dem Weg, ein „Frauenfach“ zu werden. Dennoch hinkt der Anteil der Professorinnen sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen der Entwicklung deutlich hinterher. Dass der Frauenanteil bei den Professuren in Deutschland im Durchschnitt und fächerübergreifend noch immer recht gering ist (20%), selbst wenn in den letzten 20 Jahren eine gewisse Steigerung stattfand, ist eine bekannte Tatsache. In den Rechtsfächern fällt der Professorinnenanteil jedoch besonders mager aus. Hier beträgt er bei juristischen Universitätsprofessuren nur 15%, bei den FH-Professuren für Rechtsfächer immerhin 20% (vgl. Statistisches Bundesamt 2012b; Roloff 2013).

Die seltene Berücksichtigung des Gender-Themenkreises lässt sich gleichzeitig als geringes Interesse der juristischen wie auch der wirtschaftswissenschaftlichen Fachkulturen an sozialen und real-gesellschaftlichen Entwicklungen und konkreten Lebenslagen interpretieren. Dies steht durchaus im Widerspruch zum eigenen Anspruch der Disziplinen, die Beiträge zu einer modernen, innovativen Forschungs- und Wissenschaftsagenda leisten möchten. Das wissenschaftliche Desinteresse der genannten Fächer bildet zudem einen Kontrast zu der gesamtgesellschaftlichen, sozialwissenschaftlichen und medialen Beachtung, die der Problematik ungleicher Partizipationschancen – nicht nur im Geschlechterverhältnis – zuteil wird.

In diesem Beitrag soll es vor allem um die positiven Perspektiven einer stärkeren Inklusion geschlechterrechtlicher Aspekte gehen. Wo stehen wir in Deutschland in Bezug auf Geschlechter-Studien im Recht (Kapitel 2.)? Wie könnten Gender-Aspekte und Inhalte in Lehre und Forschung aufgegriffen werden (Kapitel 3)? Aus Gründen des Umfangs soll dieser Beitrag allerdings auf die Lehre konzentriert sein. Wozu kann die Beschäftigung mit der in vielerlei Hinsicht noch immer ungleichen Anwendungsrealität des heutigen Rechts, das dem Anspruch nach „geschlechtsneutral“ sein will, auf Frauen und Männer und mit dem zugrunde liegenden Konzept der Zweigeschlechtlichkeit dienen (Kapitel 4)? Würden geschlechterrechtlich ausgebildete Absolventinnen und Absolventen in beruflich einschlägigen Situationen kompetenter agieren, würden solche Ausbildungsinhalte also einer verbesserten Berufspraxis dienen? Schließlich geht es auch darum, welche Hindernisse einem stärkeren Einbezug vor allem in die Lehre entgegenstehen (Kapitel 5).

2 Verankerung in der Rechtswissenschaft – kein Anfang bei Null, aber doch Anstrengungen notwendig!

Gender-Studies und Geschlechterforschung existieren in der Rechtswissenschaft in Deutschland durchaus schon längere Zeit. Anfangs war es das Interesse und die Initiative Einzelner, die zudem oft in transdisziplinären Fächern wie der Rechtssoziologie (z.B. Lautmann 1990) und Rechtsgeschichte (Gerhard 1978, 1986, 1997) arbeiteten und angeregt wurden durch ausländische Vorbilder, namentlich die „legal gender studies“ aus den USA (vgl. Baer/Berghahn 1996, S. 226ff.). In der Bundesrepublik Deutschland wurden Schriften von US-amerikanischen Juristinnen wie Catharine MacKinnon (1987), Deborah Rhode (1989) oder Frances Olsen (1983) rezipiert, zudem auch die Texte von Sozialwissenschaftlerinnen oder Sozialphilosophinnen wie Seyla Benhabib, Nancy Fraser, Susan Moller Okin, Carole Pateman oder Joan Scott und später insbesondere die von Judith Butler (1991). Durch Butlers Schriften wurde die Unterscheidung von Sex (biologisches Geschlecht) und Gender (soziales Geschlecht), die sich in den Gesellschaftswissenschaften seit den 1970er Jahren eingebürgert hatte, nachhaltig erschüttert. In den 1980er Jahren nahm zunächst die durch alle Disziplinen gehende Kontroverse um die Thesen der Entwicklungspsychologin Carol Gilligan breiten Raum ein. Sie hatte mit ihrem Buch „Die andere Stimme“ (1984) die Frage aufgeworfen, ob Frauen und Männer ein unterschiedliches Moral- und Gerechtigkeitsbewusstsein haben. Feministische Rechtswissenschaftlerinnen trieb diese Frage um, denn ein geschlechtsspezifisches Denken über Gerechtigkeit bei Frauen und Männern müsste zwangsläufig Folgen für das Rechtsbewusstsein und die normative Struktur der jeweiligen Rechtsordnung haben (vgl. z.B. Slupik 1988b).

Eine Zeitlang bewegte daher die Alternative die Debatte unter Feministinnen, ob Recht eher die Gleichheit der Geschlechter betonen sollte oder ob aus realer Differenz, um deren Diagnose und Erklärung allerdings gestritten wurde, normativ ein „anderes Recht“ für Frauen gefordert werden sollte. Als „feministisch“ wurde und wird übrigens nicht eine bestimmte Denkrichtung angesehen, sondern die Beschäftigung mit der Kategorie Geschlecht in Theorie und Empirie schlechthin, die allerdings auch von einem emanzipatorischen Impetus getragen sein sollte. So legte beispielsweise die Norwegerin Tove Stang Dahl das Modell eines Lehrbuchs zum feministischen Recht vor, das 1992 auf Deutsch unter dem Titel „FrauenRecht. Eine Einführung in feministisches Recht“ erschien. Einheimische Autorinnen, die grundlegende Rechtsfragen des Geschlechts in der Gleichheit-versus-Differenz-Debatte theoretisch reflektierten, waren insbesondere Ute Gerhard (1986, 1990) und Andrea Maihofer (1990). Seit den 1980er Jahren kam zudem eine Reihe von Sammelbänden heraus, die sich mit Juristinnen in der Berufswelt oder mit Frauen im Recht beschäftigten und diese bis dahin lange unterbelichtete Professions- und Wissenssphäre beleuchteten (vgl. Fabricius-Brand et al. 1982; Deutscher Juristinnenbund 1984; Gerhard/Limbach 1988; Gerhard et al. 1988; Battis/Schultz 1990; später: Schultz 2002/2003; Koreuber/Mager 2004; Foljanty/Lembke 2006; Rudolf 2009). Als bald erschienen auch Doktorarbeiten oder Abhandlungen zur Interpretation des Gleichberechtigungsartikels (vgl. Reich-Hilweg 1979; Slupik 1988a), zu diesbezüglichen Verfassungsvergleichen (vgl. Sacksofsky 1991, 1996; Baer 1995), zum Gleichstellungsinstrument „Quote“ (vgl. Pfarr 1988; Raasch 1991) oder zu Gleichstellungsgesetzen (vgl. Garbe-Emden 1984), so dass sich auch hierzulande allmählich ein Grundstock an rechtsdogmatisch ausgerichteten Standardwerken herausbildete. Zusammenhängende Darstellungen zum Geschlechterrecht, vergleichbar Lehrbüchern oder Kompendien für die Juristenausbildung, oder das Geschlecht wirklich integrierende Gesamtdarstellungen rechtlicher Fachgebiete gab es in Deutschland freilich lange gar nicht, auch heute gibt es sie nur spärlich.⁴

Am Anfang standen vor allem empirische oder historische Erkenntnisse über die Randständigkeit von Frauen in der juristischen Profession und des Themas „Frauen im Recht“, insbesondere die Beobachtung, dass Frauen als Rechtssubjekte und weibliche Lebenslagen und Betroffenheiten als Sonder- und Ausnahmefälle des Allgemeinen, also Männlichen, nur beiläufig abgehandelt werden. Allenfalls in speziellen Ratgebern wurden Frauen und ihre rechtlichen Betroffenheiten allmählich ernst genommen (vgl. z.B. Lucke/Berghahn 1989). Als stereotyp und diskriminierend entlarvten engagierte Juristinnen entsprechende Pas-

4 Vgl. Foljanty/Lembke 2006; Berghahn/Schultz o.J. und den Kommentar von Schiek et al. 2002 zu den Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetzen des Bundes und der Länder. Als Gender integrierendes Lehrbuch kann das von Susanne Baer (2011) zur Rechtssoziologie gelten.

sagen aus juristischen Fallsammlungen und Lehrbüchern (vgl. Pabst/Slupik 1977; Morgenthal 1983; Kodré 1991; Smaus 1997; Schultz 2003). Die Erkenntnisse über die Randständigkeit von Frauen in den Institutionen, den verbreiteten Sexismus und die Ineinsetzung von Mensch, Mann und Rechtssubjekt in den deutschen Wissenschaftsdisziplinen und in der Rechtsordnung gaben auch Anlass zu strategischen Überlegungen. So stellte sich die fundamentale Frage, ob das Recht überhaupt eine Option und realistische Strategie in einer männerdominierten Gesellschaft sein kann (aus heutiger Sicht vgl. Fuchs/Berghahn 2012). Es entsprach dem Zeitgeist und den damaligen Diskursen in der Frauenbewegung und im Feminismus der 1970er und 1980er Jahre (wichtige Themen: Abtreibung und private Gewalt), die Dichotomie von Gleichheit oder Differenz (vgl. Gerhard et al. 1990), von gleichem oder verschiedenem Recht, von Staatsnähe oder Autonomie ausführlich und kontrovers zu erörtern.

Auch die Formen der Zusammenschlüsse, Organisation und Interessenvertretung von Frauen folgten zunächst der dualistischen Logik, die zwischen Etablierten und Außenseitern (autonomen Feministinnen) unterschied. So gab und gibt es auf der Seite der sogenannten traditionellen Frauenbewegung seit Langem den nach 1949 wieder gegründeten Deutschen Juristinnenbund (djb), der über die Jahrzehnte hinweg die Rechtspolitik und Rechtsprechung zu geschlechterrechtlichen Sachverhalten fachlich kritisch begleitet. Ihm gegenüber gestellt formierte sich 1978 unter autonomen Vorzeichen der Feministische Juristinnentag (FJT), der ebenfalls bis heute fortlebt und -arbeitet, flankiert von der feministischen Rechtszeitschrift „Streit“, die auch auf eine jahrzehntelange Existenz zurückblicken kann (vgl. Flügge 2003). Viele juristische Aktivistinnen arbeiten heute sowohl hier wie dort, allenfalls tun sich Unterschiede nach Generationen und Berufspositionen auf.

Sofern überhaupt theoretische Fragen über die Ursachen und Folgen von Geschlechterunterschieden erörtert werden, erfreuen sich poststrukturalistische Ansätze und das (De-)Konstruktionsparadigma großer Beliebtheit. Das heißt, die Autorinnen sehen Unterschiede zwischen Männern und Frauen wie auch zwischen Frauen und zwischen Männern einschließlich der üblichen Einteilung in zwei Geschlechter – Judith Butler folgend (1991) – vornehmlich als Folge kultureller und gesellschaftlicher Konstruktionen an. Sex und Gender, das biologische und das soziale Geschlecht, haben sich als Kategorien wieder angenähert, beide gelten nunmehr als konstruiert, zudem haben sie sich vermehrt und diversifiziert, d.h. es gibt nicht „die Frau“ und „den Mann“, sondern derer viele und auch Geschlechterformen dazwischen. Entsprechend haben körper-identitäre Themen wie Trans- und Intersexualität oder Operationen zur Geschlechtsanpassung bei Kindern Aufmerksamkeit erlangt. Auch durch die Reflexion der Mehrfachdiskriminierung bzw. „Intersektionalität“ oder „Interdependenz“ (vgl. Walgenbach et al. 2012) von Benachteiligungen erweitert sich die Liste der zu bear-

beitenden Gender-Themen stets aufs Neue. In jüngerer Zeit sind Männer als Geschlechterforscher hinzugetreten, allerdings nicht allzu viele. Die wenigen Männer erforschen im Rahmen der Gender-Forschung tendenziell eher „Männerthemen“ und die Kategorie der Männlichkeit (vgl. Schölper 2008).

Die anfängliche Rechtskepsis autonomer Feministinnen in der Bundesrepublik, die bei Juristinnen ohnehin nie so stark ausgeprägt war wie bei anderen Berufsrichtungen, weil Juristinnen doch immer im und mit dem Recht beruflich sozialisiert werden, ist allgemein in frauenpolitisch bewegten Kreisen nahezu ins „staatsfeministische“ Gegenteil umgeschlagen. An das Recht, an veränderte Gesetze oder effektivierende Ergänzungen der vorhandenen Normen werden hohe Erwartungen bezüglich der gesellschaftlichen Wirksamkeit gestellt, gerade auch zur Überwindung von Benachteiligung. Hinzu kommt, dass sich eine Gilde der Gender-Expertinnen herausgebildet hat, die zum Teil die Durchführung entsprechender Programme und Strategien zum eigenen Berufsinhalt machen konnte. Gender Mainstreaming, d.h. die Einbeziehung der Frage nach den Auswirkungen auf die Geschlechter bei allen politischen und verwaltungseigenen Maßnahmen, war ein solches hoffnungsvolles Programm, das allerdings von Regierungsseite des Bundes seit 2005 kaum noch effektiv unterstützt wurde. Dennoch ist in der rot-grün regierten Zeit im Bund von 1998 bis 2005 und partiell auch noch später viel an Erkenntnissen, Vorschlägen, Anleitungen und Schulungsmaterial entstanden, das Geschlechteraspekte in Politik- und Verwaltungszusammenhängen herausstellt (vgl. Überblick GenderKompetenzZentrum 2003–2010).

Wie sehen nun Vorschläge für den Einbezug von Gender-Aspekten in die Rechtsfächer aus? Die oben geschilderten zeithistorischen Rahmenbedingungen deuten an, dass zwar durchaus personelle und wissensbezogene Voraussetzungen für die Implementierung von Gender-Aspekten in Lehre und Forschung der Hochschulen vorhanden sind, dennoch aber nicht gerade in sehr ausgeprägter Form und nicht in größerem Umfang. Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich auf die Lehre.

Zunächst tritt die Frage der Bezeichnung des Wissens- und Lehrgebietes auf. Hier ist meist von „Gender-Aspekten“ die Rede, oft liest man die Umschreibung „Frauen und Recht“ oder „Frauen im Recht“ oder „Geschlecht und (bzw. im) Recht“. In Bremen heißt das Wahlpflichtfach „Recht der Geschlechterbeziehungen“; am ambitioniertesten ist Susanne Baers Vorschlag: „Feministische Rechtswissenschaft“ (Baer 1997, S. 169), weil diese Bezeichnung breit ist und gleichzeitig fokussiert den wissenschaftlichen Impetus zum Ausdruck bringt, nach Inhalt und Form „als ernsthafter planmäßiger Versuch“ gelten kann, „die Wahrheit zu ermitteln“. Diese Definition von Wissenschaft hatte das BVerfG im sogenannten Hochschulurteil verwendet.⁵ Da die Begriffe „Feminismus“ und „femi-

5 BVerfGE 35, 79, 113 (Hochschulurteil).

nistisch“ jedoch relativ viel Abwehr erzeugen, ist es plausibel, dass zumeist auf den geschlechtsneutraleren Begriff „Gender“ oder „Geschlechterstudien“ rekurriert wird. Diesem Kompromissvorschlag soll auch hier gefolgt werden.

In anderen Fächern bzw. in sozialwissenschaftlichen Zusammenhängen gibt es vereinzelt selbstständige Gender-Studiengänge, nicht aber in der Rechts- oder Verwaltungswissenschaft.⁶ Auf der Ebene darunter, d.h. bei den modularisierten Studiengängen auf Modul- bzw. Teilmodulebene, existiert das Gender-Gebiet im Rahmen des rechtswissenschaftlichen Masterstudiengangs (LLM) an der Fernuniversität Hagen (vgl. Schultz/Rudek 2009).⁷ Es ist ein Wahlmodul mit dem Titel „Recht der Gleichstellung und Genderkompetenz“. Ebenfalls an der Fernuniversität Hagen existiert im Bachelorstudiengang „Politikwissenschaft, Verwaltungswissenschaft, Soziologie“ ein Teilmodul „Gender in Politik und Verwaltung“.

Daneben gibt es an Universitäten rechtswissenschaftliche Wahlpflicht- oder Wahlveranstaltungen, nämlich in Bremen (vgl. Sokol 1997; Rust 1997) und an der Humboldt Universität (vgl. Baer 1997, S. 172ff.); an der Universität Hamburg ist derartige im Aufbau. Solche Profilierungen sind jedoch, wie die Aufzählung zeigt, sehr selten. Sie existieren vor allem im Zusammenhang mit der Profilierung einzelner Personen, die im Rahmen ihrer Professur, Juniorprofessur oder anderen Beschäftigungsposition – mit oder ohne Gender-Denomination – über ihre eigenen Veranstaltungsangebote hinaus für eine gewisse Verstetigung der Thematik in der Lehre und Forschung gesorgt haben. Daneben ergreifen an anderen Hochschulen meistens Studierende wie auch Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen die Initiative und organisieren gelegentlich Einzel- oder Ringveranstaltungen zu Gender- und Diversity-Themen.

Expertinnen des Gender-Netzwerks in Nordrhein-Westfalen haben eine Datenbank ins Netz gestellt, in der sie beispielhafte Curricula-Elemente (unter dem Stichwort: „Gender Curricula“) für eine Vielzahl von Fächern (54) skizziert haben, die als Bachelor- oder Masterstudiengänge angeboten werden.⁸ Darunter sind auch technisch-naturwissenschaftliche Fächer wie Elektrotechnik oder Paläontologie, Weinbau oder Physik. Sinnvollerweise wurden größere Fächergruppen gebildet, wobei Recht mit Wirtschaftswissenschaften zusammen behandelt, jedoch im Einzelnen dann unterteilt wird in sechs Bereiche, nämlich Rechtswissenschaft, Wirtschaftsrecht, Finanzwissenschaft, Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Europäische Wirtschaft. Das Netzwerk nordrhein-westfälischer Gender-Expertinnen hat zudem in einer Studie Empfehlungen zur gender-

6 Vgl. www.gender-curricula.com/gender-studies/gender-studiengaenge.

7 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/rewi/lehrstuhlharatsch/lehre/modulbeschreibung_55312-neu.pdf.

8 www.gender-curricula.com/gender-curricula-startseite; zuletzt aufgesucht am 28.8.2013.

gerechten Akkreditierung von Studiengängen, Modulen und Curricula entwickelt (NRW-Netzwerk 2012).⁹

Die Handreichungen und Vorschläge des NRW-Netzwerks für Gender-Curricula dienen als Orientierung für universitäre und fachhochschulische Bemühungen um die Integration von Gender-Elementen und sollen daher hier genauer für die Fächer Rechtswissenschaften und Wirtschaftsrecht, verfasst von Ulrike Schultz (o.J.), dargestellt werden. Folgende Lehr- und Studienziele sind aufgeführt:

„Die Studierenden sollen

- die Grundfragen der nationalen und europäischen Geschlechterpolitik kennenlernen und diskutieren
- Geschlechterkonstruktionen in den Rechtsgebieten und einzelnen rechtlichen Regelungen identifizieren
- Defizite und Fehlentwicklungen der Gesetzgebung im Hinblick auf das Gebot der Geschlechtergerechtigkeit analysieren
- sich mit geschlechterstereotypen Wahrnehmungen, Vorverständnissen und Vorurteilen in der Rechtsfindung, Rechtsanwendung und Rechtsprechung auseinandersetzen
- Kenntnisse über die für typische Lebenskonstellationen und das Zusammenleben der Geschlechter wichtigen Rechtsvorschriften erlangen
- sich mit den Möglichkeiten und Grenzen der „Equality Machinery“, staatlicher und überstaatlicher Institutionen und Mechanismen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit befassen.“ (Schultz o.J.)¹⁰

Was die konkreten Inhalte angeht, so lassen sich – unabhängig von etwaigen grundlegenden Veränderungen in der curricularen Zuschneidung – wesentliche Kenntnisse zur Bedeutung des Geschlechts im Recht vor allem in den Grundlagenfächern vermitteln, etwa darüber, wie sich die Rechtsstellung der Frau über die Jahrhunderte entwickelt hat, welche gesellschaftlichen Vorstellungen und politischen Konstellationen den Regelungen zugrunde lagen, aufgrund welcher gesellschaftlichen Bewegungen und Ereignisse Wandel möglich war. Die sich ändernden Wertesysteme könnten dargestellt werden und der rechtspolitische Wandel in der Bundesrepublik Deutschland sei nachzuvollziehen, „der einen Paradigmenwechsel von Rechtsgleichheit über Chancengleichheit zur Gleichstellung und zum Gender Mainstreaming gebracht hat“ (Schultz o.J.). Auch die

9 www.gender-curricula.com/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-14_Geschlechtergerechte_Akkreditierung_2.pdf; zuletzt aufgesucht am 28.8.2013.

10 www.gender-curricula.com/gender-curricula/gender-curricula-detailansicht/?uid=23&case_group=6&cHash=e5c3be186324db51bf2a49aed6f2a259; zuletzt aufgesucht am 28.8.2013. Erstellt wurden die Ausführungen zu rechtlichen Elementen von Ulrike Schultz, Akademische Oberrätin an der Fernuniversität Hagen.

Ausweitung der dichotomischen Mann-Frau-Perspektive auf den Vielfaltdiskurs ließe sich hier ansprechen (ebd.).

In den Grundlagenfächern und später in den einzelnen Rechtsgebieten soll gemäß diesem curricularen Konzept auch die Rolle von Institutionen und agierenden Berufsgruppen beleuchtet werden: Bundesverfassungsgericht, Europäischer Gerichtshof, Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Gesetzgeber (Europäische Kommission, Bundestag, Landtage) einerseits und Anwält/in/n/e/n¹¹, Richter/innen, Politiker/innen, Wissenschaftler/innen andererseits.

„Frauenrechtsgeschichte ist auch Juristinnengeschichte. Nur dem Jahrzehnte dauernden engagierten Einsatz einer begrenzten Zahl von kritischen Juristinnen ist eine allmähliche Anpassung des Rechts an die Erfordernisse einer modernen auf Geschlechtergerechtigkeit ausgerichteten Gesellschaft zu verdanken. Dieser Kampf der Frauen um das Recht ist im Zusammenhang der ersten und zweiten Frauenbewegung darzustellen, ebenso wie die Institutionalisierungen der Frauenrechtbewegung (Frauenrechtsberatungsstellen, Juristinnenbund, feministischer Juristinnentag).“ (Schultz o.J.)

Die historische und gegenwärtige berufliche Situation der Juristinnen (und anderer Vertreter und Vertreterinnen von Rechts- und Verwaltungsberufen, z.B. der Rechtspfleger/innen) können exemplarisch zum Anlass genommen werden, um Mechanismen beruflicher Benachteiligung von Frauen – unter Anwendung professions- und organisationssoziologischer Erkenntnisse – zu erläutern. Ebenfalls in den Grundlagenbereich gehören die Reflexion und Einübung einer geschlechtergerechten (geschlechterinkludierenden) Rechtssprache (vgl. Schultz o.J.).

Für die Behandlung der einzelnen Rechtsgebiete in den Vertiefungsfächern empfiehlt Ulrike Schultz, hier genauer auf die historische Entwicklung der Rechtsnormen im Hinblick auf Geschlechteraspekte einzugehen und ihre Gegenwartstauglichkeit zu hinterfragen. Hilfreich sind dabei folgende Fragen:

- „– Werden Frauen und Männer in gleicher Weise berücksichtigt?
- Nutzt die Regelung Frauen und Männern in gleicher Weise?
- Sind Frauen und Männer in gleicher Weise betroffen?
- Wenn nicht: Lässt sich dies rational und/oder mit Geschlechterspezifika begründen? (z.B. im Strafrecht).“ (Schultz o.J.)

Grundlagenkenntnisse sollten auch in den Rechtsgebieten vermittelt werden, die in der klassischen Juristenausbildung nur in Wahlfachgruppen angeboten oder ganz vernachlässigt werden, die aber zur rechtlichen Beurteilung von Geschlechterverhältnissen wichtig sind. Das gilt insbesondere für das Familienrecht, Sozialrecht und Steuerrecht. Wichtig sei es, strukturelle Verbindungen herzustellen. So lasse sich z.B.

11 Im Kontext von Berufsbezeichnungen wird in diesem Beitrag die weibliche Form lediglich durch Schrägstrich abgegrenzt hinzugefügt.

„nur in der Gesamtschau der Regelungen zu finanziellen Transferleistungen (Rentenrecht, Krankenversicherung, Arbeitslosengeld, Sozialleistungen) und der Ehegattenbesteuerung die finanzielle Abhängigkeit oder Schwächung von Frauen in Ehen und Partnerschaften systematisch erfassen und konstruktiv bearbeiten.“ (Schultz o.J.; inhaltlicher Überblick vgl. Berghahn 2011 und Foljanty/Lembke 2006)

Geschlechteraspekte sind bekanntlich ein Querschnittsthema. Das prädestiniert den Themenbereich Gender dazu, vor allem in den Grundlagenfächern (Einführung in das Recht, Rechtsgeschichte, Rechtssoziologie, Rechtsphilosophie und Methodenlehre) schwerpunktmäßig in die Curricula integriert zu werden. Dabei allein sollte es jedoch nicht bleiben, vielmehr ist es wünschenswert, „die Geschlechterperspektive zum integralen Bestandteil aller Lehrveranstaltungen im Hinblick auf Gerechtigkeitsfragen und Rechtskritik“ zu machen (Schultz o.J.). Dies gilt besonders für Verfassungsrecht, Europarecht, Internationales Recht, Kriminologie, Familienrecht, Sozialrecht, Arbeitsrecht. Denn in diesen Rechtsgebieten haben Gender-Aspekte eine besondere Relevanz (ebd.).

Hier ist nun die schwierige Frage der exakten curricularen Einbindung angesprochen: Eine spezifische Lehrveranstaltung zum Thema „Geschlecht und Recht“ findet laut Schultz in der klassischen Juristenausbildung „erfahrungsgemäß wenig Akzeptanz“. Sie werde häufig „als sektiererisch etikettiert“ (Schultz o.J.). Eine solche Lehrveranstaltung berge auch die Gefahr, dass die selbstverständliche querschnittmäßige Berücksichtigung des Faktors Geschlecht in den üblichen juristischen dogmatischen Fächern vernachlässigt werde – mit Verweis auf die Sonderveranstaltung. Somit besteht in der Praxis häufig ein Dilemma: Eine breite querschnittmäßige Behandlung von Gender-Aspekten – für Diversity und Antidiskriminierung gilt ähnliches – findet in der Regel nicht statt. Wenn aber eine engagierte Lehrperson mehr oder weniger regelmäßig auf Gender-Aspekte konzentrierte Wahl(pflicht-)Veranstaltungen anbietet, kann dies leicht zu einer persönlichen Stigmatisierung und fachlichen Marginalisierung führen; und die anderen Lehrenden fühlen sich entlastet mit Hinweis auf die eine Kollegin! Dennoch ist es wichtig, dass Einzelne dieses Risiko erst einmal eingehen. Sie können damit in den Fachbereichen vielleicht ein positives Beispiel geben, und wenn der Bann erst einmal gebrochen ist, werden diese Themenbereiche möglicherweise als besonders innovativ und attraktiv empfunden.

Wie aus den dargestellten Empfehlungen ersichtlich wird, sind sie vor allem an einem rechtswissenschaftlichen Studium in konsekutiver Bachelor-Master-Folge orientiert, können mit Variationen jedoch auch im klassischen Universitätsstudium mit dem Ziel des Ersten Staatsexamens sowie in wirtschaftsrechtlichen Studiengängen implementiert werden. An Fachhochschulen existieren zudem weitere Studiengänge in Rechts- und Verwaltungsfächern, die sich unter Umständen spezieller auf bestimmte Berufe und Beschäftigungsfelder beziehen.

Im Rahmen der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin) ist für wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge im Fachbereich 1 ein Wahl-(pflicht)themenfeld im Hauptstudium verankert, bei dem mehrere Fächer integriert werden, meist auch Recht. Zu den spezifisch rechtsbezogenen Studiengängen zählen die allgemeine Bachelor-Ausbildung im Fach „Ius“ (LLB) im Fachbereich 3, die Bachelor-Ausbildung im „Rechtsmanagement“ (jüngst umbenannt in „Recht im Unternehmen“), die vor allem Rechtsabteilungen in privaten Unternehmen oder Insolvenzverwaltungen als Beschäftigungsfeld im Fokus hat, und die Rechtspfleger/innen/ausbildung im Fachbereich 4, sowie last but not least die Bachelor-Ausbildungen für den gehobenen Polizeivollzugsdienst sowie für „Sicherheitsmanagement“ im Fachbereich 5. Auch die Bachelorausbildung „Öffentliche Verwaltungswirtschaft“ im Fachbereich 3 kann als verwaltungswissenschaftliches Studium zu den rechtsbezogenen Studiengängen gezählt werden; ähnliches gilt für die Bachelorausbildung „Public Management“, den Fernstudiengang „Öffentliche Verwaltung“ und die Masterstudiengänge „Nonprofit Management and Public Governance“ sowie „Recht für die Öffentliche Verwaltung“ (Fachbereich 3). Ob die vorhandenen Curricula bereits ausreichend direkte Hinweise auf Gender- und Diversity-Aspekte enthalten, wäre zu überprüfen; wenn nötig wären sie zu ergänzen. In der Regel dürften zumindest inhaltliche Spielräume zur Anknüpfung vorhanden sein.

Schwieriger ist die praktische Implementierung von mehr einschlägigen Lehrelementen, da hier die Lehrenden, die daran nicht gewöhnt sind, entsprechend ermutigt und mit Materialien, didaktischen Hilfen und anderweitigen Entlastungen für die Einarbeitungszeit unterstützt werden müssten. Hilfreich wäre es, eine Arbeitsgruppe zu bilden und diejenigen zusammenzubringen, die zur Mitarbeit und Vernetzung bereit sind.¹² Es liegt auf der Hand, dass Gender-Module bzw. Gender-Elemente zur Gestaltung von Modulen jeweils auf die thematischen Anforderungen der spezifischen Fächer ausgerichtet werden müssen. Es dürfte aber deutlich geworden sein, dass Lehrende nicht individuell bei Null anfangen müssten, sondern Vorarbeiten und Empfehlungen bereits existieren oder gemeinsam erarbeitet werden könnten, so dass sich in der Gesamtschau vorhandener Curricula und der hier ausgebreiteten Gender-Desiderate adäquate Elemente leicht „stricken“ oder ausdifferenzieren ließen.

12 An der HWR Berlin wurde am Fachbereich 1 (Wirtschaftswissenschaften) ein Projekt durchgeführt, um mehr „Gender in die Lehre“ zu bringen, bei dem u.a. die Lehrenden befragt wurden, Expert/inn/enpools zusammengestellt wurden, die Ergebnisse der Befragung vorgestellt und in die Arbeitsgruppe „Gender in die Module“ eingespeist wurden. Trotz beträchtlichen Gegenwindes mancher Lehrender fand nach Einschätzung von Christiane Krämer (2012) eine Sensibilisierung der Facheinheiten statt.

3 Was könnte „mehr Gender“ bewirken?

Würden Geschlechterthemen und -inhalte in die Rechts- und Verwaltungswissenschaften, aber auch in die Wirtschaftswissenschaft, d.h. in Fächer und Fachkulturen integriert, die in professoraler Hinsicht noch immer „männlich dominierte“ Wissenschaften sind, wäre dies insgesamt ein Gewinn an Responsivität gegenüber Frauen, nicht nur in diesen akademischen Disziplinen und Berufen, sondern in der Gesellschaft insgesamt. Frauen sind in solchen Bereichen der zahlenmäßigen oder thematischen Unterrepräsentanz noch immer die „Außenseiter“; sie sind diejenigen, die bei den Lehrenden in den Hochschulen üblicherweise weder „rolemodels“ vorfinden, noch Antworten auf naheliegende Fragen ihrer in vielen Hinsichten ungünstigeren Berufs- und Existenzsicherungsaussichten erhalten, weil solche Fragen der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten eher selten wissenschaftlich behandelt werden. Dabei sind junge Frauen heutzutage meist unter der normativen Prämisse der Chancengleichheit und Gleichbehandlung aufgewachsen, rechnen also nicht mit gravierender Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt, erst recht nicht, wenn sie als Studierende vielleicht sogar in der Mehrheit sind (wie inzwischen im Jurastudium). Sie erfahren Benachteiligungen jedoch vielfach nach Ende der Ausbildung, im Übergang in den Beruf und dann in den Stationen ihres Lebensverlaufs, ihrer Erwerbsbiografie und in der Existenzsicherung, ihrer Paar- und Familiensituation (z.B. als Alleinerziehende oder bei Scheidung) bis hin ins Alter (vgl. den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Sachverständigenkommission 2011). Aber nicht nur Studentinnen werden in diesem Sinne kaum oder schlecht auf das sie nach dem Studium erwartende Leben und Berufsleben vorbereitet, sondern auch junge Männer bleiben im Studium ohne Wissensvermittlung und systematische Anleitung, um sich ein Urteil über gesellschaftliche Ursachen und Implikationen der geschlechtsspezifischen und damit „verwandten“ Ungleichheitsprobleme und Gerechtigkeitsdefizite, über Differenzen in den Lebenschancen und im Ressourcenzugang, über (verhinderte) Vielfalt oder (real existierende) Diversität zu erarbeiten. Derartiges Wissen und Reflexionsvermögen benötigen Juristinnen wie Juristen, Verwaltungs- und natürlich auch Wirtschaftswissenschaftler und Wissenschaftlerinnen gleichermaßen zunehmend bei der Bewältigung beruflicher Aufgaben, vom Privatleben und politisch-gesellschaftlicher Partizipation ganz zu schweigen. Geht die akademische Lehre über solche grundlegenden Realitäts- und Gesellschaftsbezüge hinweg, so fördert das die Tendenz zur Essenzialisierung der Unterschiede oder Verdrängung bestehender Chancenungleichheiten.

Einbezogene Geschlechteraspekte könnten dagegen systematisch und in idealtypischer Weise das Anforderungsfeld prägen und für einen angemessenen Umgang mit den Problemen sorgen, die die Diskrepanz von normativer rechtlicher Gleichheit und tatsächlicher sozialer, politischer und gesellschaftlicher

(Chancen-)Ungleichheit aufwirft. Auch in der Entwicklung von Antidiskriminierungsnormen der Europäischen Gemeinschaft bzw. Union war Geschlecht ein Vorreiter für den seit dem Amsterdamer Vertrag erweiterten Merkmalskatalog, für den seit 2000 neue Richtlinien zur Umsetzung in den Mitgliedstaaten geschaffen wurden. Probleme wie etwa das Auseinanderklaffen der Entgelte von Männern und Frauen, die verstärkte Prekarisierung weiblicher, aber auch männlicher Erwerbsarbeit, die Armut insbesondere von Alleinerziehenden und Kindern, strukturelle Arbeitslosigkeit, das noch immer beträchtliche private Gewaltpotenzial usw. sind in der Berufspraxis von Jurist/inn/en und anderen Berufsgruppen zu bearbeiten, wenn auch jeweils aus spezifischen Blickwinkeln und Funktionszuweisungen. Nötig sind Kenntnisse und Fähigkeiten, die nicht ohne entsprechende Behandlung und Erörterung in der fachlichen Ausbildung vorhanden sein können. Fehlt es daran, so ist das Wissen um die geschlechter- oder (anti-)diskriminierungsrechtlichen Zusammenhänge selbst bei hochqualifizierten Akteurinnen und Akteuren (Rechtsanwälte/Rechtsanwältinnen, Richter/innen) gering. Das zeigt sich etwa daran, ob und wie derartige paradigmatische Einzelfälle vor Gericht und in letzter spektakulärer Konsequenz vor das Bundesverfassungsgericht gebracht werden. Trotz eines beachtlichen Wissensbestandes der „feministischen Rechtsforschung“, die sich aber vor allem „in the books“ befindet, beklagt die heutige Karlsruher Verfassungsrichterin Susanne Baer, dass

„die vielen guten Gleichheitstheorien und die zahlreichen feministischen Analysen von Gleichheits-, Freiheits- und Menschenrechten offensichtlich noch nicht so weit vorgedrungen sind und in Schriftsätzen deshalb nicht auftauchen, auch wenn sie sachlich passen würden.“ (Baer 2012, S. 31)

Gesetze bzw. Recht arbeiten oft mit Typisierungen und Standardisierungen, die ihre Legitimation zum Teil eingebüßt haben. Trotzdem ist die Ausbildung oft noch sehr davon geprägt, man denke an die Ehe, an Subsidiaritätsregeln im Sozialrecht der steuerfinanzierten Sozialleistungen nach dem SGB II („Hartz IV“) und an die Vorstellung, dass Frauen eine über Unterhalt und steuerliche Erleichterungen geschaffene „Alternativsicherung“ auch heute noch zur Verfügung stehe und sie deshalb nicht auf eigene Erwerbsarbeit und ein ausreichendes Einkommen angewiesen seien (vgl. Berghahn 2007). Neue Lebensformen, neue Gleichheitsvorstellungen nicht allein zwischen Männern und Frauen fordern diese eingefahrenen Betrachtungsweisen heraus. Das sehen wir etwa an den in den letzten Jahren beim EuGH und dem Bundesverfassungsgericht erklagten Gesetzesveränderungen zur Angleichung der Rechtsstellung eingetragener gleichgeschlechtlicher Lebenspartner und Lebenspartnerinnen an die von Eheleuten. Gerechtigkeit muss aber auch „im Kleinen“ u.a. durch kreative Lösungen maßgeschneidert werden. Nicht nur höchste Gerichte haben veränderte Bewertungen zu reflektieren und sollten unter Umständen Normen heute anders deuten als ehe-

dem. Auch bei Verwaltungsmitarbeitenden reicht der schlichte schematische Gesetzesvollzug, wie ihn Max Weber vor Augen hatte, in einer komplexen Welt und modernen Verwaltung oft nicht mehr aus. Verwaltung schafft sich trotz Zugehörigkeit zur Exekutive die Normauslegungen – und das heißt auch die Normen – bisweilen neu und selbst, ohne dass dies tatsächlich so genannt wird. Das heißt, wer in der Verwaltung arbeitet oder mit ihr kommuniziert, muss Veränderungen und die impliziten Gerechtigkeitsproblematiken von alten und neuen Normen nachvollziehen, Innovationsbedarf antizipieren und zur Sprache bringen (können), damit Lösungen gefunden werden, die den vielfältigen Anforderungen gerecht werden und nicht unbedingt den alten gesetzesimmanenten Typisierungen und Stereotypen entsprechen. Dennoch bleibt es selbstverständlich bei der Geltung der Gesetze und der Gesetzesbindung der Verwaltung!

Aber es sind nicht nur die gestiegenen Anforderungen, die den Einbezug von Gender und Diversity erfordern, es gibt auch zusätzliche Berufs- und Professionalisierungschancen: Sowohl für Jurist/inn/en als auch für Absolventinnen und Absolventen speziellerer Studiengänge von Rechts- und Verwaltungsfächern bieten sich vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten – von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über Diversity-Management bis zu strukturell neuen Jobs in vielfältigen Organisationen, Verbänden, Unternehmen und Verwaltungen. Das erfordert mehr sozialwissenschaftliche Kenntnisse für Absolvent/inn/en der Rechtsfächer und mehr Rechtskenntnisse für sozialwissenschaftlich Ausgebildete. Rechtswissen bedeutet auch Wissen über Anwendungsbedingungen des Rechts, wobei dies wiederum unmittelbar Geschlecht und andere Merkmale anspricht, die eben jene Anwendungsbedingungen in der gesellschaftlichen Realität so unterschiedlich machen (können). Erforderlich ist also breites Wissen über Rechtsgebiete, Lebensverhältnisse und interdisziplinäre Bezüge, Kenntnisse im Rechtsschutz, Fähigkeit Stellungnahmen zu verfassen, Vorschläge, Konzepte, Förderpläne zu unterbreiten, Beratung zu leisten. Gerade Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen treten nicht in die klassischen juristischen Berufe des Richters/der Richterin, des Rechtsanwalts/der Rechtsanwältin oder des Justitiars/der Justitiarin ein, sondern betreten möglicherweise Neuland, also Bereiche in der Verwaltung oder in der Privatwirtschaft, wie z.B. beim Bachelor-Ius-Abschluss oder beim Rechtsmanagement. Solche Tätigkeitsbereiche werden aktuell neu geschaffen. Klassische professionelle Routinen fehlen oft noch, Absolventinnen und Absolventen können hier unter Umständen Segmente des Arbeitsmarktes für sich erobern.

4 Welche Schwierigkeiten und Hindernisse treten auf?

Bislang gab und gibt es wenig Aufmerksamkeit der Facheinheiten und Fachkulturen für das positive Potenzial von Gender und Diversity. Wenig Wert wird bislang bei der Einstellung neuer Professoren und Professorinnen auf solche Kenntnisse, Profilierungen und thematischen Interessen gelegt. Zudem sind Verantwortliche für die Strukturierung von Studiengängen selbst im Falle von Aufgeschlossenheit oft unsicher, inwieweit ein solches Querschnittsthema wirklich in der Breite oder doch nur als Spezialgebiet gelehrt werden sollte. Und natürlich gibt es in jüngerer Zeit andere Querschnittsthemen oder andere innovative Themen wie Umwelt- und Klimaschutz, die zu Gender und Diversity in vermeintlicher Konkurrenz stehen. Die auf neu zu besetzende Professuren Eingestellten haben dann nicht selten erst einmal andere Prioritäten bei der Implementierung ihrer Lehre und Forschung. Nicht unterschätzt werden darf auch die Schwierigkeit, solche „Neuerungen“ mit dem üblichen, traditionellen Kanon von Themen und Gebieten und mit der hohen Lehrbelastung, besonders an Fachhochschulen, zu vereinbaren. Das erfordert Einsatz sowie stoffliche und didaktische Sonderleistungen, spezifische Materialien müssen größtenteils erst erarbeitet werden und haben unter Umständen einen hohen Aktualisierungsbedarf. Studierende neigen – verständlich im Stress der Leistungspunktjagd bei Bachelor und Master – dazu, den „Prüfungswert“ von Themen zu hinterfragen: Kommt das dran, und wird überhaupt ein Leistungsnachweis dafür verlangt? In manchen fachlichen Situationen ist es schwierig durchzusetzen, dass Gender als ein scheinbares Allerweltsthema, bei dem vermeintlich jeder und jede ohne Kenntnisse mitreden kann, überhaupt ernst genommen wird.

Selbstverständlich müssen die Gender-Inhalte auf die spezifischen Anforderungen der Studiengänge und deren Einzelfächer abgestimmt werden. Während für das allgemeine Jura-Studium eine breitere Palette zu behandelnder Themen quer durch die Fächer des Zivilrechts, Strafrechts und Öffentlichen Rechts zu empfehlen ist, erfordern Fachhochschulstudiengänge wie Polizeivollzugsdienst, Sicherheitsmanagement oder Rechtsmanagement und Rechtspflege spezifischere Gender-Inhalte, mit denen die perspektivischen Berufsrealitäten und ihre Geschlechterimplikationen zur Sprache kommen. In der Polizeiausbildung umfasst dies beispielsweise u.a. die geschlechtsspezifischen Muster von Tötungsdelikten, Handhaben gegen private Gewalt, Erklärungen, warum Frauen ihren gewalttätigen Partner nicht oder erst nach Jahren der Erduldung verlassen oder inwiefern die Straftatbestände noch immer problematisch sind im Hinblick auf das Opfer und seinen Schutz. Gender- und Diversity-bezogene Erweiterungen der Modulbeschreibungen sollten aber nicht unvorbereitet und „von oben“ dekretiert werden, sondern in einem fachlich angeleiteten Gruppenprozess zustande kommen.

Auch im Hinblick auf die möglicherweise fehlende Motivation der Studierenden, sich mit fachlichen Geschlechterdimensionen zu befassen, sind Fachhochschulstudiengänge unter Umständen schwerer zu handhaben. So stehen dort mitunter ganz bestimmte praktische, vielleicht sogar technische Abläufe stark im Vordergrund, wie z.B. Einsatzlehre in der Polizeiausbildung, und die Erwartungen der Studierenden zielen traditionell darauf, „Rezepte“ zur Bewältigung der beruflichen Anforderungen vermittelt zu bekommen. Wenn dann der Geschlechterbezug nicht so zwingend auf der Hand liegt oder auch verdrängt wird, ist mit mentaler Abwehr gegen dieses Themenfeld zu rechnen. Verdrängung kann nahe liegen, wenn Frauen in Männerdomänen wie etwa die Polizei, die Feuerwehr oder Bundeswehr eindringen, wenn sie selbst mit einer belastenden Minderheits-situation rechnen und auf männlicher Seite Konkurrenzängste, Vorurteile und Konflikterwartungen im Raum stehen. Vor allem unausgesprochene Befürchtungen führen auf beiden Seiten dazu, dass das Geschlechterthema angstbesetzt ist und im Studium in der Hoffnung abgewehrt wird, dass sich die Probleme vermeiden lassen, wenn man sie nicht thematisiert. Auf diese Weise verfestigt sich bei Studierenden die Furcht vor Selbststigmatisierung, oder es bestehen Befangenheiten, über Dinge zu sprechen, die einen selbst sehr persönlich tangieren. Hier empfiehlt es sich, spezielle didaktische Bedingungen zu schaffen, z.B. erst bestimmte Filme zur Sensibilisierung zu zeigen oder monogeschlechtliche Arbeitsgruppen einzurichten. So besteht einerseits „ein Recht auf feministische Rechtswissenschaft“ (Baer 1997, S. 176) für Studierende, andererseits müssen diese häufig erst davon überzeugt werden, wie interessant und wichtig Wissen und Reflexion über solche Themen ist. Selbst wenn die aktive Nachfrage manchmal gering ist, gelingt es in der Regel doch, ein paar Interessierte zu finden; und wenn einige Studierende Feuer gefangen haben, ziehen andere meist nach.

Abwehr und Widerstand sind allerdings auch bei Kollegen und Kolleginnen anzutreffen; dagegen helfen professionell eingefädelt fachliche Auseinandersetzungen. Zu deren Vorbereitung sowie Durchführung empfiehlt es sich, in einer Arbeitsgruppe mit anderen geneigten Fachkolleginnen und -kollegen pragmatische Vorschläge zu erarbeiten und den besonders Widerstrebenden Zeit zu lassen. Eventuell muss für das Mitmachen über die Jahre hinweg eine zweite und dritte Chance eröffnet werden, um in kleinen Dosen ebenfalls Gender- und Diversity-Elemente in das eigene Lehr- und Forschungsprogramm zu integrieren. Trotz aller bisweilen herrschenden Top-down-Euphorie im Zusammenhang von Verwaltungsreformen und Gender Mainstreaming erscheint es doch ratsam, darauf hinzuwirken, dass die Beschäftigung mit Gender nicht als Oktroi oder lästige Pflichtübung, sondern als Erweiterung des fachlichen Horizonts und als interessantes Lehr- und Forschungsthema empfunden wird.

Quellen

- Baer, Susanne (1995): *Würde oder Gleichheit. Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA.* Baden-Baden
- Baer, Susanne (1997): *Feministische Ansätze in der Rechtswissenschaft.* In: Rust, Ursula (Hg.): *Juristinnen an den Hochschulen – Frauenrecht in Lehre und Forschung.* Baden-Baden, S. 153–181
- Baer, Susanne (2011): *Rechtssoziologie. Eine Einführung in die interdisziplinäre Rechtsforschung.* Baden-Baden
- Baer, Susanne (2012): „Die Geschlechtergleichstellung hat eine etwas ambivalente Situation erreicht“. Interview mit Prof'in Dr. Susanne Baer, Richterin des BVerfG in Karlsruhe. In: *feminapolitica*, H. 2, S. 24–37
- Baer, Susanne/Berghahn, Sabine 1996: *Auf dem Weg zu einer feministischen Rechtskultur? Deutsche und US-amerikanische Ansätze.* In: Kulawik, Teresa/Sauer, Birgit (Hg.): *Der halbierte Staat. Grundlagen feministischer Politikwissenschaft.* Frankfurt/M., New York, S. 223–280
- Battis, Ulrich/Schultz, Ulrike (Hg.) (1990): *Frauen im Recht.* Heidelberg
- Berghahn, Sabine (2003/2011): *Der Ritt auf der Schnecke. Rechtliche Gleichstellung in der Bundesrepublik Deutschland* (Internet: www.gender-politik-online.de unter Politisches System/Gleichstellung; zuletzt aufgesucht am 7.9.2013)
- Berghahn, Sabine (2007): *Das Versprechen der Existenzsicherung durch die Ehe als „double bind“.* In: Scheiwe, Kirsten (Hg.): *Soziale Sicherungsmodelle revisited. Existenzsicherung durch Sozial- und Familienrecht und ihre Geschlechterdimensionen.* Baden-Baden, S. 67–83
- Berghahn, Sabine/Lucke, Doris (1990/1991): „Was Männern billig ist, muss Frauen noch nicht recht sein.“ *Der lange Weg zur Gleichberechtigung – Eine Einleitung.* In: Lucke, Doris/Berghahn, Sabine (Hg.): *Rechtsratgeber Frauen.* Reinbek, S. 27–52
- Berghahn, Sabine/Schultz, Ulrike (Hg.) (o.J.): *Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (Loseblattsammlung).* Hamburg
- Bock, Ulla/Heitzmann, Daniela/Lind, Inken (2011): *Genderforschung – zwischen disziplinärer Marginalisierung und institutioneller Etablierung.* In: *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft.* Jg. 3 (2011), H. 2, S. 98–113
- Butler, Judith (1991): *Das Unbehagen der Geschlechter.* Frankfurt/M.
- Dahl, Tove Stang (1992): *Frauenrecht – eine Einführung in feministisches Recht.* Bielefeld
- Deutscher Juristinnenbund (Hg.) (1984): *Juristinnen in Deutschland. Eine Dokumentation (1900–1984).* München
- Elias, Norbert/Scotson, John L. (1990): *Etablierte und Außenseiter.* Frankfurt/M.
- Fabricius-Brand, Margarete/Berghahn, Sabine/Sudhölter, Kristine (Hg.) (1982/1986): *Juristinnen – Berichte, Fakten, Interviews.* Berlin
- Flügge, Sibylla (2003): *25 Jahre feministische Rechtspolitik – eine Erfolgsgeschichte? In: Streit – feministische Rechtszeitschrift, H. 2, S. 51–63*
- Foljanty, Lena/Lembke, Ulrike (Hg.) (2006): *Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch.* Baden-Baden

- Fuchs, Gesine/Berghahn, Sabine (2012): Recht als feministische Politikstrategie? Einleitung (zum Schwerpunkt des Heftes). In: *femina politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, H. 2, S. 11–24
- Garbe-Emden, Kristina (1984): Gleichberechtigung durch Gesetz – Ziele, Ausgestaltung und verfassungsrechtliche Probleme eines Antidiskriminierungsgesetzes. Hannover
- GenderKompetenzZentrum (2003–2010): Startseite mit allen Rubriken (Internet: www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010; zuletzt aufgesucht am 7.9.2013)
- Gerhard, Ute (1978): *Verhältnisse und Verhinderungen*. Frankfurt/M.
- Gerhard, Ute (1986): Die Frau als Rechtsperson. Über die Voreingenommenheit der Jurisprudenz als dogmatische Wissenschaft. In: Hausen, Karin (Hg.): *Wie männlich ist die Wissenschaft?* Frankfurt/M., S. 108–126
- Gerhard, Ute (1990): *Gleichheit ohne Angleichung*. München
- Gerhard, Ute (Hg.) (1997): *Frauen in der Geschichte des Rechts. Von der Frühen Neuzeit bis zur Gegenwart*. München
- Gerhard, Ute/Limbach, Jutta (Hg.) (1988): *Rechtsalltag von Frauen*. Frankfurt/M.
- Gerhard, Ute/Jansen, Mechthild/Maihofer, Andrea/Schmid, Pia/Schultz, Irmgard (Hg.) (1990): *Differenz und Gleichheit. Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht*. Frankfurt/M.
- Gerhard, Ute/Schwarzer, Alice/Slupik, Vera (Hg.) (1988): *Auf Kosten der Frauen. Frauenrechte im Sozialstaat*. Weinheim, Basel
- Gilligan, Carol (1984): *Die andere Stimme. Lebenskonflikte und Moral der Frau*. München
- Krämer, Christiane (2012): *Das Projekt Verankerung von Genderaspekten in der Lehre*. HWR, Kurzbericht zum gleichnamigen Projekt zur internen Verwendung. Berlin (unveröffentlichtes Manuskript)
- Kodré, Petra (1991): *Der forsche Hansi und die entzückende Resi. Eine Analyse von Alltagssexismen am Beispiel eines Lehrbuchs*. Linz
- Koreuber, Mechthild/Mager, Ute (Hg.) (2004): *Recht und Geschlecht. Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz*. Baden-Baden
- Kuhn, Thomas (1967/1976): *Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen*. Frankfurt/M.
- Lautmann, Rüdiger (1990): *Die Gleichheit der Geschlechter und die Wirklichkeit des Rechts*. Opladen
- Lucke, Doris/Berghahn, Sabine (Hg.) (1990/1991): *Rechtsratgeber Frauen*. Reinbek
- MacKinnon, Catharine (1987): *Feminism unmodified. Discourses on Life and Law*. Cambridge
- Maihofer, Andrea (1990): Gleichheit nur für Gleiche? In: Gerhard et al. 1990, S. 351–367
- Morgenthal, Luise (1983): August Geil und Frieda Lüstlein. Der Autor und sein Tätertyp. In: *Kritische Justiz*, H. 1, S. 65–68
- NRW Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung (Hg.) (2012): *Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung. Eine Handreichung. Analysen, Handlungsempfehlungen & Gender Curricula* (3. Aufl., erarbeitet von Meike Hilgemann, Beate Kortendiek und Anne Knauf). Essen
- Olsen, Frances E. (1983): *The Family and the Market: A Study of Ideology and Legal Reform*. In: *Harvard Law Review*, 96, S. 1497–1578
- Pabst, Franziska/Slupik, Vera (1977): *Das Frauenbild im zivilrechtlichen Schulfall: eine empirische Untersuchung, zugleich ein Beitrag zur Kritik gegenwärtiger Rechtsdidaktik*. In: *Kritische Justiz*, Jg. 10 (1977), Heft 3, S. 242–256

- Pfarr, Heide M. (1988): *Quoten und Grundgesetz*. Baden-Baden
- Raasch, Sibylle (1991): *Frauenquoten und Männerrechte*. Baden-Baden
- Reich-Hilweg, Ines (1979): Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Gleichberechtigungsgrundsatz (Art. 3 Abs. 2 GG) in der parlamentarischen Auseinandersetzung 1948–1957 und in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts 1953–1975. Frankfurt/M.
- Rhode, Deborah (1989): *Justice and Gender. Sex Discrimination and the Law*. Cambridge
- Roloff, Juliane (2013): Daten zu Karrieren in der Rechtswissenschaft im Fakultätenvergleich (Tagung JurPro an der Fernuniversität Hagen am 13.6.2013 (Internet: Videostream unter www.fernuni-hagen.de/videostreaming/gleichstellung/201306; zuletzt aufgesucht am 9.9.2013)
- Rudolf, Beate (Hg.) (2009): *Geschlecht im Recht. Eine fortbestehende Herausforderung. Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung (Reihe „Querelles“)*. Bd. 14. Göttingen
- Rust, Ursula (1997): Zur Situation von Frauen in der juristischen Ausbildung und an den juristischen Fakultäten. In: Rust, Ursula (Hg.): *Juristinnen an den Hochschulen – Frauenrecht in Lehre und Forschung*. Baden-Baden, S. 91–114
- Sachverständigenkommission (2011): *„Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ, Januar 2011*. Essen, Berlin
- Sacksofsky, Ute (1991/1996): *Das Grundrecht auf Gleichberechtigung. Eine rechtsdogmatische Untersuchung zu Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes*. Baden-Baden
- Schiek, Dagmar/Dieball, Heike/Horstkötter, Inge/Seidel, Lore/Vieten, Ulrike M./Wankel, Sibylle (2002): *Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, Kommentar* (2. Aufl.). Frankfurt/M.
- Schölper, Dag (2008): Männer- und Männlichkeitsforschung – ein Überblick (Internet: In dem sozialwissenschaftlichen Gender-Portal „www.gender-politik-online.de“, unter der Rubrik Soziologie/Ethnologie/Geschlecht als Kategorie; zuletzt aufgesucht am 7.9.2013)
- Schultz, Ulrike (1990): Wie männlich ist die Juristenschaft? In: Battis, Ulrich/Schultz, Ulrike (Hg.): *Frauen im Recht*. Heidelberg, S. 319–359
- Schultz, Ulrike (2002/2003): Der aufhaltsame Aufstieg der Juristinnen in Deutschland. Erstveröffentlichung in: *Zeitschrift für Bewährungshilfe*, Heft 2, S. 153–163; Nachdruck 2003 in: *Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW* (Hg.): *Frauen und Recht (Landesweite Aktionswochen)*. Düsseldorf, S. 61–74
- Schultz, Ulrike (2003): Konstruktion von Weiblichkeit in juristischen Lehrmaterialien – die staubwischende Hausfrau oder „Diamonds are a Girl’s Best Friends“. In: *Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW* (Hg.): *Frauen und Recht (Landesweite Aktionswochen)*. Düsseldorf, S. 113–115
- Schultz, Ulrike (o. J.): *Rechtswissenschaften*. In: *Gender Curricula*. Im Rahmen der Webseite des NRW-Gender-Netzwerks unter der Rubrik „Gender Curricula“ (Internet: www.gender-curricula.com/gender-curricula/gender-curricula-detailansicht/?uid=23&casegroup=6&cHash=e5c3be186324db51bf2a49aed6f2a259; zuletzt aufgesucht am 9.9.2013)
- Schultz, Ulrike/Rudek, Anja (2009): Neues Modul „Recht der Gleichstellung und Genderkompetenz“ im Studiengang LLM der Fern-Universität in Hagen. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW* Nr. 25/2009, S. 29f.

- Slupik, Vera (1988a): Die Entscheidung des Grundgesetzes für Parität im Geschlechterverhältnis. Zur Bedeutung von Art. 3 Abs. 2 u. 3 in GG und Wirklichkeit. Berlin
- Slupik, Vera (1988b): Weibliche Moral versus männliche Gerechtigkeitsmathematik? Zum geschlechtsspezifischen Rechtsbewußtsein. In: Bryde, Brun-Otto/Hoffmann-Riem, Wolfgang (Hg.): Rechtsproduktion und Rechtsbewußtsein. Baden-Baden, S. 221–238
- Smaus, Gerlinda (1997): Das Geschlecht des Strafrechts. In: Rust, Ursula (Hg.): Juristinnen an den Hochschulen – Frauenrecht in Lehre und Forschung. Baden-Baden, S. 182–193
- Sokol, Bettina (1997): Gleichstellungspolitik am juristischen Fachbereich der Universität Bremen. In: Rust, Ursula (Hg.): Juristinnen an den Hochschulen – Frauenrecht in Lehre und Forschung. Baden-Baden, S. 24–29
- Statistisches Bundesamt (2012a): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen, WS 2011/12. Fachserie 11, Reihe 4.1. (Internet: www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenEndg2110410127004.pdf?blob=publicationFile; zuletzt aufgesucht am 3.3.2013)
- Statistisches Bundesamt (2012b): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Wiesbaden. Fachserie 11, Reihe 4.4. (Internet: www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440117004.pdf?__blob=publicationFile; zuletzt aufgesucht am 8.9.13)
- Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (2012): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen u.a.O.
- Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (2013): Geschlechterforschung. Bericht und Empfehlungen. Hannover

