

Der Richter und die Sekretärin

Geschlechterstereotypen in den Prüfungen
der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der
Universität Zürich

Eine Studie des Vereins F.Ius (Feministisch.Ius)

14. April 2023



Über F.Ius (Feministisch.Ius)

F.Ius will die Sichtbarkeit intersektionaler feministischer Perspektiven, Gleichstellungsfragen und Legal Gender Studies an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich fördern. Der Verein ist von der Universität Zürich akkreditiert und besteht aus Studierenden und Doktorierenden der Rechtswissenschaftlichen Fakultät. F.Ius wurde im Dezember 2019 im Nachgang des schweizweiten zweiten Frauen*streiktags am 14. Juni 2019 gegründet. Seither organisiert F.Ius Vorträge, Workshops, Lektüregruppen und weitere Events und bringt sich in die öffentliche und akademische Debatte ein.

Kontakt

Verein F.Ius
Rämistrasse 74/103
8001 Zürich



verein.f.ius@gmail.com

<https://www.fius.uzh.ch/de.html>



Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	1
I. Studiendesign und Methode	2
II. Hypothesen	3
B. Ergebnisse	5
I. Geschlechterverhältnisse	5
II. Sexuelle Orientierung und Beziehungen	9
III. Geschlechterspezifische (stereotype) Zuordnung von Berufen	13
IV. Geschlechtergerechte Sprache	18
V. Zusammenfassung der Ergebnisse	21
C. Lösungsansätze	23
I. Sensibilisierungskampagne	23
II. Institutionelle Massnahmen	24
D. Checkliste für Fakultätsmitglieder	25
E. Glossar	26

A. Einleitung

Im rechtswissenschaftlichen Studium geht es in erster Linie um das Aneignen und Reproduzieren von Wissen. Dabei steht in der juristischen Ausbildung das Lösen von Fällen im Zentrum. Zu diesem Zweck werden Sachverhalte erstellt, die sehr komplexe soziale Interaktionen beinhalten, wobei selten über die Gründe für diese Selektion und Gestaltung reflektiert wird.¹ Dies führt häufig dazu, dass sich stereotype Rollenbilder in Sachverhalten wiederfinden. Stereotypisierungen können soziale Prägungen verursachen, die sich unbewusst im Verhalten der Personen niederschlagen.² In der juristischen Ausbildung können sie dazu führen, dass die Studierenden Personen auch in der Realität und in ihrer späteren juristischen Praxis anhand von Stereotypen bewerten. Stereotypisierungen in der juristischen Ausbildung haben somit auch Auswirkungen auf das Recht (z.B. in der Rechtsanwendung und Rechtsprechung) und damit auch auf die Gesellschaft als Ganzes.³ Die vorliegende Studie geht daher der Frage nach, ob die Prüfungssachverhalte an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich stereotype Geschlechterrollen reproduzieren.

Nicht zuletzt weil verschiedene Untersuchungen, die an anderen Bildungsinstitutionen durchgeführt wurden, Handlungsbedarf in Bezug auf Geschlechterstereotypisierungen feststellten, besteht eine dringende Notwendigkeit für eine Studie an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich.⁴ Die vorliegende Studie lehnt sich an ein Forschungsprojekt an, welches mit der finanziellen Unterstützung von und in Kooperation mit der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Hamburg sowie der Bucerius Law School durchgeführt wurde.⁵ Dieses Forschungsprojekt zeigte auf, dass bei juristischen Übungsklausuren im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis, die Darstellung der Geschlechter, die geschlechterspezifische Zuschreibung von Berufen und die Verwendung geschlechtergerechter Sprache grosses Verbesserungspotenzial besteht. Eine ähnliche Analyse in kleinerem Umfang wurde von den kritischen Jurist*innen an der Universität Bern durchgeführt. Diese Studie legte dar, dass in den Übungen der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern ein strukturelles

¹ STÜCKELBERGER BENJAMIN/LÜDI MERET/NÜSSLI SANDRINE, Eine feministische Kritik des juristischen Studiums in der Schweiz, *cognitio* 2022/LGS, <<https://cognitio-zeitschrift.ch/index.php/cognitio/article/view/1253/1134>> (besucht am 10. April 2023).

² Vgl. SCHMID MAST MARIANNE/KRINGS FRANCISKA, Stereotype und Informationsverarbeitung, in: Petersen Lars-Eric/Six Bernd (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung*, Weinheim Basel 2008, S. 33; STÜCKELBERGER/LÜDI/NÜSSLI (Fn. 1), S. 8.

³ VALENTINER DANA-SOPHIA, (Geschlechter)rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen, Eine hamburgische Studie, Hamburg 2017, S. 9-16, <<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf>> (besucht am 10. April 2023).

⁴ Ibid; KRITISCHE JURIST*INNEN, Diskriminierungsfreie Lehre an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern, Bern 2020, <<https://bern.kritjur.ch/wp-content/uploads/sites/4/2020/03/Diskriminierungsfreie-Lehre-an-der-Rechtswissenschaftlichen-Fakultät.pdf>> (besucht am 10. April 2023). Siehe auch SCHWEIGLER DANIELA, Das Frauenbild in der bayerischen Justizausbildung, *Deutsche Richterzeitung* 2/2014, S. 52-55, <https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/68de203576d55af15fdcf640f7c2a133.pdf/DRiZ_2014_52_ff..pdf> (besucht am 10. April 2023).

⁵ VALENTINER (Fn. 3).

Problem zu bestehen scheint, da öfter männliche Fallpersonen dargestellt und stereotype Rollenbilder vermittelt werden.⁶

Wie die nachfolgende Analyse aufzeigen wird, kommt unsere Studie zu sehr ähnlichen Ergebnissen. Mit diesem Bericht möchten wir daher die Mitglieder und Mitarbeitenden der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ermutigen, die Auswahl von Lehr- und Lernmaterialien und deren Gestaltung kritisch zu reflektieren. Wir schlagen daher eine Reihe von konkreten Lösungsansätzen vor, um der Problematik der Geschlechterstereotypisierung zu begegnen.

Der Verein F.Ius hat die Studie zusammen mit einer Gruppe von Doktorierenden und Studierenden durchgeführt. Rund 20 Personen haben an der Auswertung mitgewirkt. All ihnen gebührt ein grosser Dank dafür, dass sie sich ehrenamtlich tagelang der Erfassung von Daten und deren Auswertung gewidmet haben.

I. Studiendesign und Methode

Für unsere Studie haben wir **sämtliche online verfügbaren Bachelorprüfungen der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich aus 10 Prüfungsphasen vom Herbstsemester 2017 bis zum Frühlingssemester 2022** analysiert. Insgesamt sind dies 164 Prüfungen.

Für die Wahl der Bachelorprüfungen als Untersuchungsgegenstand waren fünf Gründe ausschlaggebend: Erstens werden Prüfungen im Gegensatz zu Übungsfällen von der Fakultät zentral online publiziert. Zweitens sind in den Bachelorprüfungen sämtliche Fachgruppen und damit zahlreiche Rechtsgebiete vertreten. Drittens werden die Bachelorprüfungen im Gegensatz zu den Masterprüfungen, welche oft mündlich abgehalten werden und eine Vielzahl spezialisierter Fächer abdecken, allesamt in schriftlicher Form und von der grössten Anzahl Studierender abgelegt. Dies nicht zuletzt auch, da bis zum Herbstsemester 2021 alle Pflichtfächer im Bachelor angesiedelt waren. Viertens werden die Bachelorprüfungen der vergangenen Semester von Studierenden der Universität Zürich, aber auch von Studierenden anderer Universitäten häufig zur Prüfungsvorbereitung verwendet und haben somit ein langes Nachleben als Übungsmaterialien. Und fünftens wirken an der Gestaltung der Sachverhalte der Bachelorprüfungen sowohl Professor:innen als auch deren Lehrstuhlmitarbeitende mit, d.h. der Grossteil des Lehrbetriebs ist an diesem Prozess beteiligt.

Den Fokus unserer Studie bildet in erster Linie das Vorkommen von Geschlechterstereotypen in Prüfungssachverhalten, in zweiter Linie die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache. Das Vorliegen mindestens eines Sachverhalts war somit das Einschlusskriterium für unsere Studie. Von den insgesamt 164 analysierten Prüfungen

⁶ KRITISCHE JURIST*INNEN (Fn. 4).

erfüllten 121 Prüfungen dieses Kriterium.⁷ **Diese 121 Prüfungen bilden die Grundlage der nachfolgenden Auswertung.**⁸

II. Hypothesen

Unserer Studie liegen mehrere Hypothesen zugrunde, die wir in verschiedenen Teilen untersucht haben.⁹ Wir empfehlen Leser:innen, die sich mit den nachfolgend verwendeten Begrifflichkeiten nicht auskennen, die Konsultation des Glossars am Ende des Berichts.¹⁰

In Bezug auf das **Geschlechterverhältnis** prüften wir folgende Hypothesen:

- Die Prüfungssachverhalte enthalten eine grössere Anzahl Männer, sodass Frauen und nichtbinäre Personen unterrepräsentiert sind.
- Frauen und nichtbinäre Personen treten in den Sachverhalten weniger oft als Protagonist:innen auf als Männer. Sie werden zudem weniger häufig als handelnde und entscheidende Personen dargestellt.

In Bezug auf die **sexuelle Orientierung und Beziehungen** prüften wir folgende Hypothesen:

- Queere Personen und nicht heteronormative Beziehungen treten in den Prüfungssachverhalten selten in Erscheinung.
- Männer werden weniger häufig über ihre Beziehung zu einer anderen Person definiert als Frauen und nichtbinäre Personen.

In Bezug auf **Berufsattribute** prüften wir folgende Hypothesen:

- Die in den Prüfungssachverhalten genannten Berufsbezeichnungen reproduzieren in Hinblick auf verschiedene Wirtschaftsabschnitte Stereotype von typischen Männer- und Frauenberufen.
- Männer treten häufiger in berufsspezifischen Führungs- und Machtpositionen auf.

In Bezug auf die Verwendung **geschlechtergerechter Sprache** prüften wir folgende Hypothesen:

- Prüfungssachverhalte, Aufgabenstellungen und Bearbeitungshinweise werden selten in geschlechtergerechter Sprache formuliert.

⁷ Prüfungen in Fächern wie Rechtsgeschichte, Rechtsphilosophie, Rechtstheorie, Verfassungsgeschichte, Recht und Religion, etc., die keine Sachverhalte enthalten, konnten somit nicht berücksichtigt werden. Prüfungen im Fach «Römisches Recht» wurden ausgeschlossen, da die Sachverhalte auf historischen Gegebenheiten basieren und keine sinnvolle Auswertung aus heutiger Sicht möglich ist.

⁸ Das Datenblatt, in dem diese 121 Prüfungen erfasst wurden, wird auf Anfrage herausgegeben.

⁹ Die Hypothesen erfolgen in Anlehnung an die Studie in Hamburg, vgl. VALENTINER (Fn. 3), S. 20-21.

¹⁰ Siehe S. 26-27.

- Wo geschlechtergerechte Sprache verwendet wird, herrschen Formulierungen vor, die ein binäres Geschlechterverständnis reproduzieren.

Zur Überprüfung dieser Hypothesen haben wir für jede Prüfung eine quantitative Analyse des Inhalts durchgeführt, wobei alle in den Sachverhalten vorkommenden Personen einzeln erfasst wurden. Da sich Fallkonstellationen – insbesondere im Hinblick auf Beziehungen und Machtverhältnisse zwischen den vorkommenden Personen – nicht in aller Einzelheit quantitativ erfassen lassen, ziehen wir in diesem Report zur Veranschaulichung auch Beispiele aus den analysierten Prüfungen herbei. Dabei sehen wir davon ab, die jeweiligen Prüfungen explizit als Fundstelle zu deklarieren und Rückschlüsse auf die Prüfungsautor:innen zu ermöglichen. Vielmehr soll der vorliegende Bericht konstruktiv die Ausgangssituation darlegen und Wege zur Verbesserung aufzeigen.

Sämtliche Prüfungen wurden von mindestens zwei Bewertenden analysiert, um eine konsistente Auswertung zu gewähren. Im Anschluss an die Datenerhebung wurden die Ergebnisse einer Plausibilitätsprüfung unterzogen; so wurde beispielsweise überprüft, dass die Anzahl Personen mit der Anzahl der erfassten Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen übereinstimmt. Nötigenfalls wurde die Prüfung noch einmal ausgewertet. Da die vorliegende Studie durch ehrenamtliche Arbeit und nicht professionalisiert durchgeführt wurde, ist nicht auszuschliessen, dass vereinzelt Fehler bestehen. Die Resultate sind allerdings derart deutlich, dass selbst bei professioneller Überprüfung der Daten keine signifikanten Abweichungen zu erwarten wären.

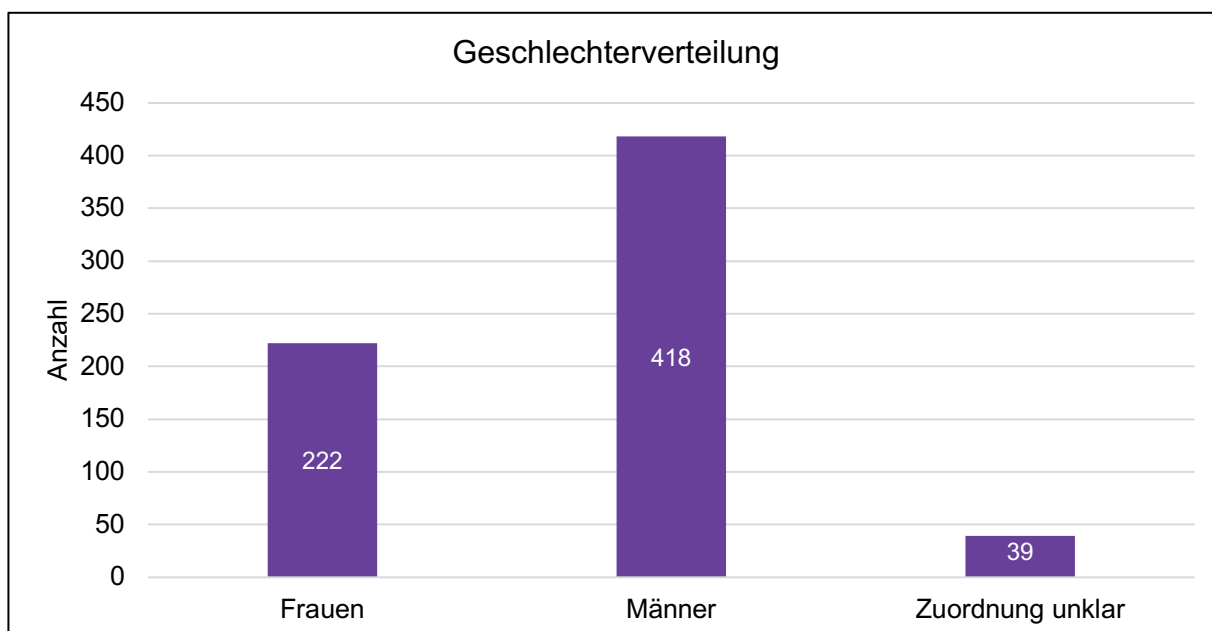
B. Ergebnisse

I. Geschlechterverhältnisse

1. Geschlechterverhältnis im Allgemeinen

Für diesen Teil haben wir die in den Prüfungssachverhalten erwähnten Personen gezählt. Eingeschlossen wurden alle Personen, unabhängig davon, ob sie eine entscheidende Rolle im Fall spielten oder nicht, solange es sich nicht um völlig nebensächliche Personen handelte (z.B. Gäste an einer Party).¹¹ Jede Person wurde als Frau, Mann, nichtbinäre Person oder Person ohne erwähntes Geschlecht kategorisiert.¹²

In den 121 untersuchten Prüfungen treten insgesamt 679 natürliche Personen auf. Davon sind 418 Männer (61%) und 222 Frauen (33%). Nichtbinäre Personen treten in keinem der untersuchten Sachverhalte auf (0%). 39 Personen (6%) konnten keinem Geschlecht zugeordnet werden.¹³ Zudem treten sowohl intergeschlechtliche¹⁴



¹¹ Nicht gezählt wurden direkt angesprochene Bearbeiter:innen (z.B. «X kontaktiert Sie als Rechtsanwältin/Rechtsanwalt»). Hier erfolgte allerdings eine Überprüfung auf geschlechtergerechte Sprache (vgl. S. 18-20).

¹² Diese Geschlechterverteilung ist über den Untersuchungszeitraum von fünf Jahren konstant geblieben, d.h. es bestehen keine statistisch signifikanten Trends.

¹³ Von diesen 39 Personen sind 16 Personen Eltern oder Grosseltern ohne angegebenes Geschlecht. Die übrigen 23 Personen werden nur mit einem Buchstaben beschrieben, sind in einer unbestimmten Gruppe enthalten, oder treten in englischsprachigen, geschlechtsneutralen Formulierungen auf, bei welchen eine Zuordnung nicht möglich ist.

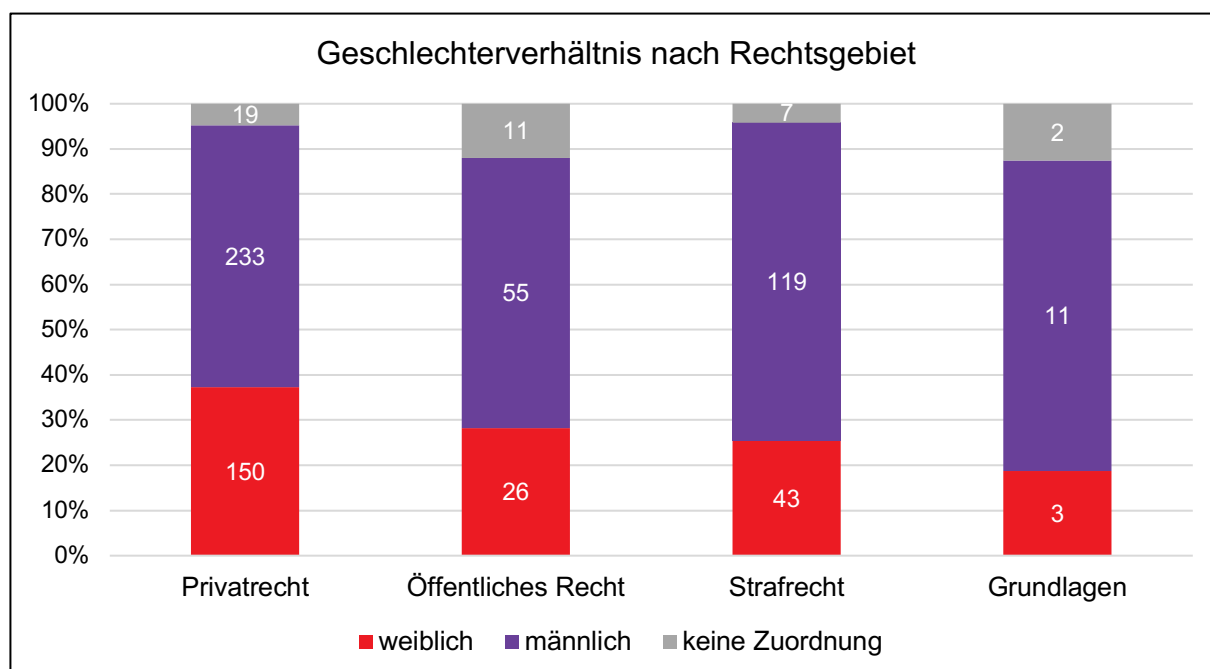
¹⁴ Intergeschlechtlichkeit ist ein Oberbegriff für verschiedene, angeborene Variationen der Geschlechtsmerkmale, die sich von der Medizin und der Gesellschaft definierten Vorstellungen von männlich oder weiblich unterscheiden. Dies ist unabhängig von der *Geschlechtsidentität* (vgl. Glossar, S. 26) der jeweiligen intergeschlechtlichen Person. Aus diesem Grund könnten intergeschlechtliche Personen auch als nichtbinäre Person, Mann oder Frau in den Sachverhalten in Erscheinung treten und damit nicht als intergeschlechtliche Personen sichtbar sein. Insofern konnten bei der Auswertung nur explizit als intergeschlechtlich erwähnte Personen erfasst werden.

als auch trans Personen¹⁵ nie explizit auf (0%). In 23 Prüfungen (19%) sind ausschliesslich Männer zu finden, und in einer einzigen Prüfung (0.8%) werden nur Frauen abgebildet.

Insgesamt sind in den Sachverhalten Frauen und nichtbinäre Personen nicht oder unterrepräsentiert. Zudem zeigt sich ein binäres Geschlechterverständnis: Die Personen sind entweder Mann oder Frau.

In einem Beispiel treten in einer Prüfung elf Männer und eine Frau auf. Zu den Männern zählen sechs Fussballfans und ihre Kollegen, die einen Schiedsrichter bedrohen und sich eine Schlägerei liefern. Zwei weitere Männer nehmen Täterrollen ein, während ein Mann beraubt wird und die Rolle eines Sohnes innehat. Die einzige in der Prüfung erwähnte Frau wird über ihre Rolle als Ehefrau definiert und erlebt im Verlaufe des Geschehens physische und sexualisierte Gewalt durch ihren Ehemann. Während beim Fussballspiel und in der Bar nur Männer vorkommen und damit den öffentlichen Bereich dominieren, kommt die Frau einzig im häuslichen Privatbereich vor.

Unterschiede im Geschlechterverhältnis bestehen auch zwischen den Rechtsgebieten. Mit 37% ist der Frauenanteil in jenen 66 Prüfungen am höchsten, die im Privatrecht sowie im Handels- und Wirtschaftsrecht verfasst wurden. In den 25 Prüfungen im öffentlichen Recht liegt der Frauenanteil bei 28%, gefolgt vom Strafrecht mit 25 Frauen. In den vier Prüfungen der Grundlagenfächer, die wir analysieren konnten, werden lediglich 16 Personen erwähnt, davon sind zwei Frauen (19%).¹⁶



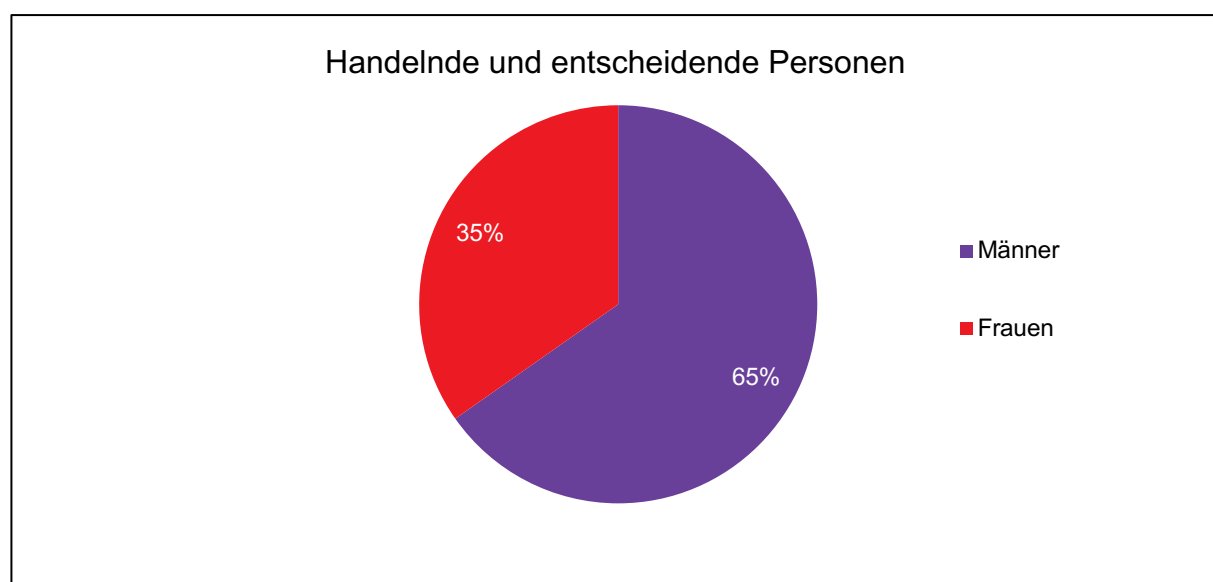
¹⁵ Trans Personen sind Personen, deren Geschlechtsidentität nicht dem ihnen bei Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht. Aus diesem Grund könnten sie auch als nichtbinär, Mann oder Frau in den Sachverhalten in Erscheinung treten und damit nicht als trans Personen sichtbar sein. Insofern konnten bei der Auswertung nur explizit als trans Personen genannte Personen erfasst werden.

¹⁶ Die Unterschiede zwischen den Rechtsgebieten haben sich in einem Chi-Quadrat-Test nach PEARSON als statistisch signifikant erwiesen ($\chi^2 = 18.96$, $p = 0.0042$).

Wenn eine Prüfung von mindestens einer weiblichen Examinatorin verfasst wurde, hatte dies einen Einfluss auf den Anteil an Frauen in den Sachverhalten. Prüfungen mit mindestens einer Frau als Examinatorin haben einen statistisch signifikant höheren Anteil an Frauen (37%) als Prüfungen, die von nur männlichen Examinatoren gestellt wurden (29%).¹⁷ Dieser Effekt kann durchgängig beobachtet werden, unabhängig vom Rechtsgebiet.¹⁸

2. Handelnde und entscheidende Personen und Protagonist:innen

Zusätzlich haben wir ausgewertet, wie viele der gezählten Personen im Fall handeln oder entscheiden. Als handelnde und entscheidende Personen gelten diejenigen, die sich nicht aus dem Sachverhalt wegdenken lassen. Nicht alle Personen, die in den Sachverhalten auftreten, sind gleich wichtig für die Falllösungen: **Nur knapp zwei Drittel der Personen wirken als selbstständig handelnde Akteur:innen, nämlich 426 Personen. Davon sind 148 Frauen (35%) und 278 Männer (65%).** Personen mit unklarer Geschlechtszuordnung treten nie als handelnde Personen auf.



Zuletzt haben wir untersucht, wie viele Männer, Frauen oder nichtbinäre Personen als Protagonist:innen in den Prüfungssachverhalten vorkommen. Protagonist:innen sind jene Personen, die im Zentrum des Sachverhalts stehen.¹⁹ **Nur etwa die Hälfte aller Personen treten als Protagonist:innen des jeweiligen Sachverhaltes auf. Von diesen 320 Personen sind 109 Frauen (34%) und 211 Männer (66%).**

¹⁷ Dieser Unterschied hat sich in einem Chi-Quadrat-Test nach PEARSON als statistisch signifikant erwiesen ($\chi^2 = 4.76$, $p = 0.029$).

¹⁸ Mit einer logistischen Regression wurde für jede Person berechnet, mit welcher Wahrscheinlichkeit sie weiblich ist ($N = 679$). Eine Person in einer Prüfung ist mit einer 1.42-mal grösseren Chance weiblich, wenn bei der betreffenden Prüfung mindestens eine Examinatorin beteiligt war ($\beta_{\text{female_examiner}} = 0.349$, $p = 0.039$). Dabei wurden die Rechtsgebiete konstant gehalten.

¹⁹ Wir haben danach gefragt, wer im Sachverhalt im Zentrum steht, wenn man ihn in einem Satz beschreibt (z.B. «Im Sachverhalt geht es um X»).

Die Geschlechterverteilung bleibt also zwischen der Personengesamtheit und den handelnden und entscheidenden Personen sowie den Protagonist:innen konstant. Dieser Befund zeigt, dass Frauen und Männer gleich wichtige Rollen für die Fälle einnehmen. Trotzdem treffen auf jede weibliche Protagonistin ungefähr zwei männliche Protagonisten. Umso wichtiger ist es deshalb, die Geschlechtervielfalt und ihre Verteilung bereits bei der Fallgestaltung und deren Besetzung angemessen zu berücksichtigen.

Auch in Fällen mit vielen weiblichen Protagonistinnen können sich trotzdem qualitative Unterschiede in den Rollenbildern zwischen Frauen und Männern ergeben: In einem Sachverhalt kommen drei Frauen und zwei Männer als handelnde Personen vor, doch die tatsächliche Rolle der weiblichen Personen besteht darin, Spannungen innerhalb der Familie zu erzeugen, die der Ehemann bzw. Vater zu lindern versucht.

Es fällt auf, dass der Anteil weiblicher Protagonist:innen im Privatrecht (41%) und im öffentlichen Recht (32%) etwas höher liegt als der Frauenanteil in den Fachgebieten insgesamt. Im Strafrecht hingegen sind bloss 19% der Protagonist:innen weiblich, deutlich weniger als der Frauenanteil in der Fachgruppe Strafrecht insgesamt. In den Strafrechtsprüfungen sind Frauen also häufiger bloss Statist:innen oder Opfer. Die Hypothese, dass Frauen weniger oft als Protagonist:innen auftreten als Männer, bestätigte sich also nur in Bezug auf das Strafrecht, nicht jedoch über alle Rechtsgebiete hinweg.

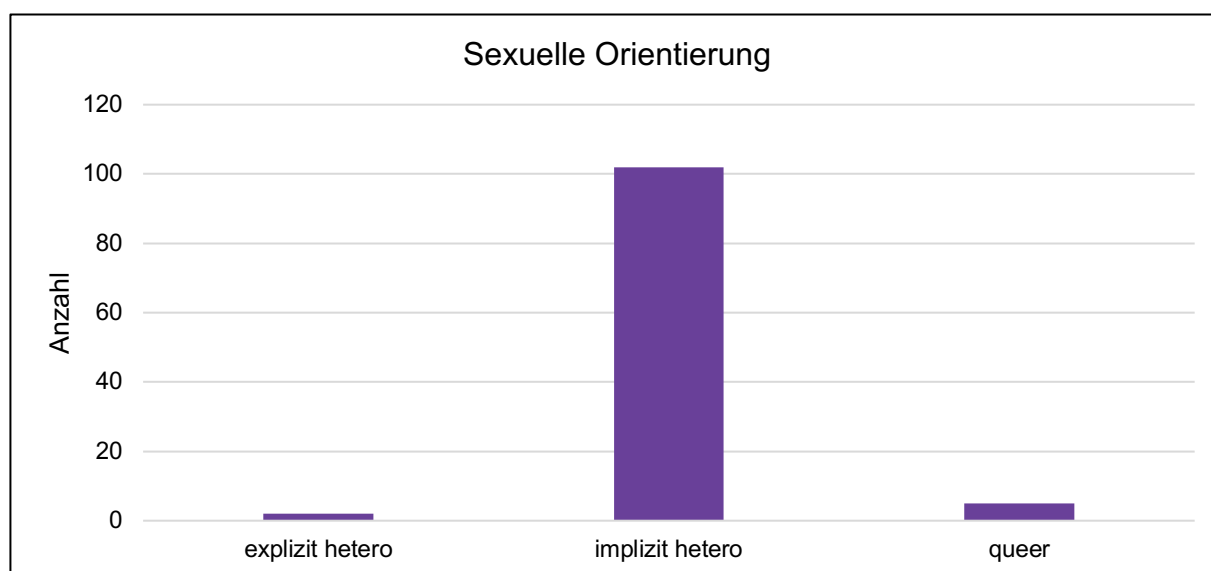
II. Sexuelle Orientierung und Beziehungen

1. Sexuelle Orientierung

Jede Person, deren sexuelle Orientierung aus dem Prüfungssachverhalt hervorging, wurde erfasst. Dabei wurden Personen vorerst als «implizit heterosexuell», «explizit heterosexuell» oder «queer» erfasst. Die Kategorie «queer» enthielt zudem mehrere Unterkategorien, nämlich «lesbisch», «schwul», «bisexuell oder pansexuell weiblich» oder «bisexuell oder pansexuell männlich».²⁰ Die sexuelle Orientierung beruht auf der Selbstzuschreibung einer Person und lässt sich nicht ohne Weiteres aus den äusseren Umständen ablesen. Zum Zwecke dieser Analyse unterscheiden wir darum nach der sexuellen Orientierung, die ausdrücklich im Sachverhalt genannt wird und nach der sexuellen Orientierung, auf die aufgrund der Beschreibungen im Sachverhalt geschlossen werden kann. Die angenommene nennen wir «implizite», die eindeutig zugeschriebene die «explizite» sexuelle Orientierung. Ein Beispiel aus einem Prüfungssachverhalt, das die sexuelle Orientierung explizit zuschreibt, findet sich hier:

«Ihr kommt hier nicht rein. Heute sind keine Heterosexuellen zugelassen.» Moritz und Lara sind darüber sichtlich enttäuscht und Moritz sagt zu Lara: «Ach schade, wir haben uns so lange darauf gefreut.»²¹

Bei 109 der insgesamt 679 erfassten Personen (16%) konnte aufgrund des Sachverhaltes eine Aussage über deren sexuelle Orientierung gemacht werden. **Davon wurden insgesamt 104 Personen (95.4%) als heterosexuell (1.8% explizit und 93.6% implizit) und fünf Personen (4.6%) als queer erfasst.**



Sehr häufig werden Personen implizit als heterosexuell gekennzeichnet, etwa indem ein Mann im Sachverhalt seine explizit als solche bezeichnete Ehefrau kontaktiert. Im weiteren Verlauf des Sachverhalts spielt diese Ehefrau aber keine Rolle mehr. Durch

²⁰ Aufgrund der Vielfalt sexueller Orientierungen sind diese Unterkategorien nicht abschliessend.

²¹ Problematisch an diesem Beispiel ist, dass die heterosexuellen Personen im Sachverhalt realitätsfern als eine ausgeschlossene Minderheit dargestellt werden.

diese beiläufigen Erwähnungen erfolgt eine Orientierung an der Heterosexualität als «Standard», die für den Fall weder notwendig noch sinnvoll ist. Eine solche beiläufige Erwähnung ist in diesem Beispiel zu finden:

«G informierte danach seine Ehefrau über diese Anrufe, unternahm ansonsten aber nichts.»

Bei den fünf queeren Personen handelt es sich um zwei Frauen, welche zugleich ein Paar sind, zwei Männer, welche ebenfalls ein Paar sind, und einen Mann, dessen Handlungen im Sachverhalt darauf hinweisen. Die sexuellen Orientierungen von queeren Personen treten somit nur in drei Prüfungen in Erscheinung, wovon in einem Fall der queere Mann als Triebtäter dargestellt wird:

«An der Bar wird Bertram von einem Typen angebaggert, der sich als Mario (M) vorstellt. Bertram macht deutlich, dass er nicht auf Männer steht, lässt sich von Mario aber einen Gin Tonic spendieren, weil er nicht allzu unfreundlich wirken möchte. Nachdem Bertram das Getränk zu sich genommen hat, wird ihm plötzlich übel und schwindlig.»

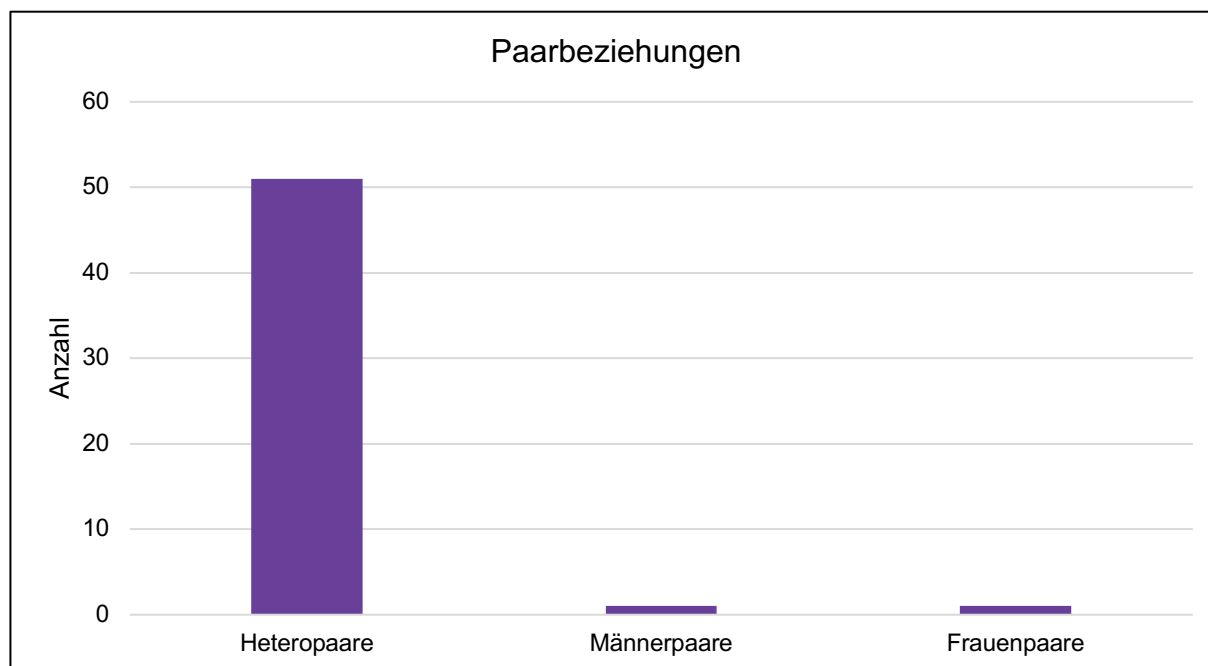
Bei der insgesamt geringen Sichtbarkeit von queerer Sexualität ist diese abwertende Stereotypisierung eines scheinbar schwulen Mannes als Triebtäter äusserst problematisch. Dass sexuelle Orientierung mehr als nur Hetero- und Homosexualität umfasst und sich in der Realität diverser und nichtbinär gestaltet (z.B. Bi- oder Pansexualität), erfährt in den analysierten Prüfungssachverhalten ebenfalls keine Sichtbarkeit.

2. Paarbeziehungen

Bei den abgebildeten romantischen Paarbeziehungen lässt sich das gleiche Bild wie bei der sexuellen Orientierung zeichnen. Unter romantischer Beziehung wird zum Zweck dieser Analyse eine Beziehung verstanden, welche nach aussen hin eine romantische, intime oder sexuelle Grundlage impliziert, wenngleich so gelesene Beziehungen sich nicht immer klar von anderen Beziehungen unterscheiden lassen.²²

Von insgesamt 53 abgebildeten romantischen Paarbeziehungen sind 51 Frau-Mann-Paare (96.2%). Nur zwei Paare (3.8%) bestehen aus queeren Personen, dabei handelt es sich um ein Männerpaar und ein Frauenpaar, die gleichzeitig vier der fünf queeren Personen ausmachen. Andere Beziehungsformen wie beispielsweise Polybeziehungen werden in den Prüfungssachverhalten nicht abgebildet.

²² «Eltern» oder «Grosseltern» wurden nicht als Paarbeziehungen gewertet, da die Zuschreibung als Eltern keine Aussage über den Status als romantisches Paar zulässt.



Zusätzlich zur Anzahl der Paarbeziehungen haben wir analysiert, wie viele Personen über eine Beziehung zu einer anderen Person definiert werden. Dies ist dann der Fall, wenn der jeweiligen Person nebst dieser Beziehung keine weiteren Eigenschaften zugeschrieben werden, wie in folgendem Beispiel:

«Gerda (G, geb. 1940) wohnt nach dem Tod ihres Ehemannes Erich (E) munter und bei guter geistiger Gesundheit allein in ihrem schönen Einfamilienhaus im Kanton Zürich und hat Susanne (S) für ihre persönliche Pflege und die Haushaltführung angestellt. Susanne lebt mit ihrem Ehemann Othmar (O) in recht engen finanziellen Verhältnissen.»

Insgesamt werden 83 Personen über ihre Beziehung zu einer anderen Person definiert. Dabei kann weiter differenziert werden zwischen Personen, die über eine romantische Paarbeziehung definiert werden, und jenen, die über eine Beziehung nicht-romantischer Natur zu einer anderen Person definiert werden. Unter den Begriff der Beziehung nicht-romantischer Natur fallen Verwandtschafts- und Freundschaftsverhältnisse sowie kollegiale oder andere Näheverhältnisse.

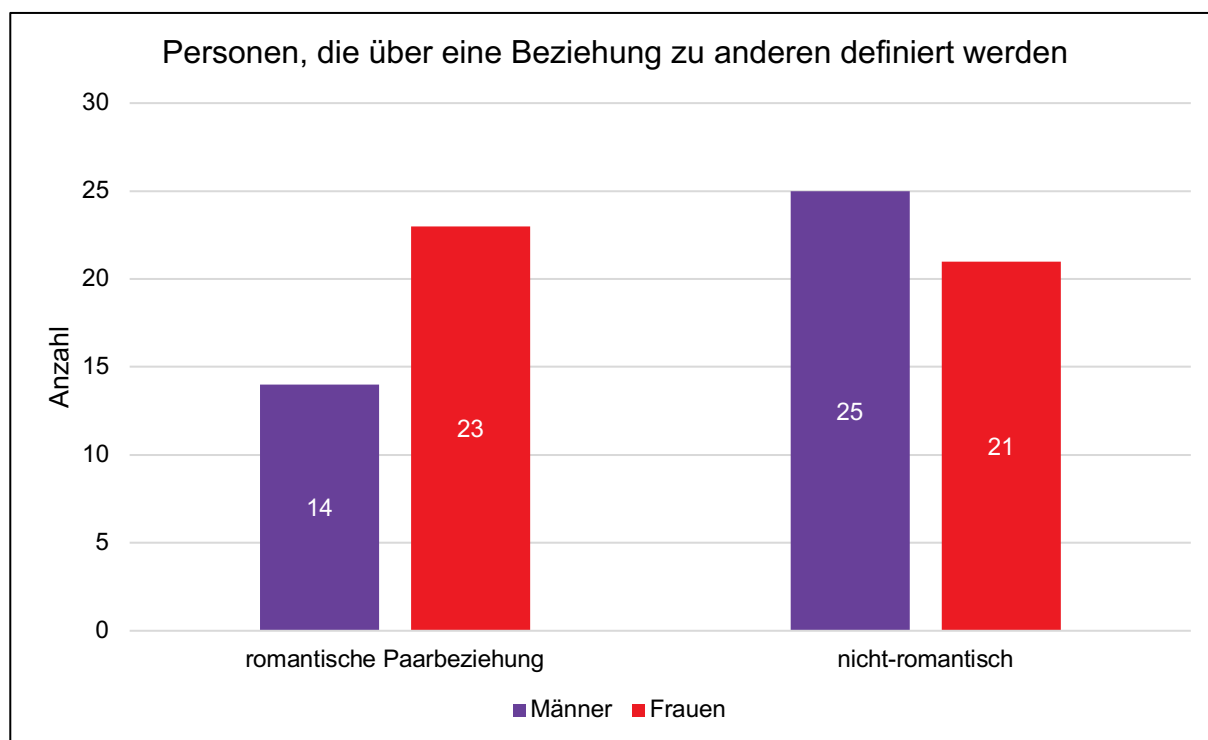
Bei den Beziehungen nicht-romantischer Natur werden 21 Frauen (43%) im Gegensatz zu 25 Männern (57%) über ihre Beziehungen zu einer anderen Person definiert. Auch wenn diese Verteilung auf den ersten Blick ausgewogen scheint, ergibt sich ein anderes Bild im Kontext der Geschlechterverteilung: Obwohl Frauen insgesamt viel weniger in Sachverhalten auftreten,²³ werden fast gleich viele Frauen wie Männer über Beziehungen zu anderen definiert.

Bei den romantischen Beziehungen werden 23 Frauen (63%) über eine Paarbeziehung zu einer anderen Person definiert, im Gegensatz zu nur 14 Männern (37%). Damit besteht ein fast umgekehrtes Geschlechterverhältnis im Vergleich zur

²³ Siehe Teil I: Insgesamt sind 61% der Personen Männer und 33% Frauen.

Gesamtzahl von Männern und Frauen in den Prüfungssachverhalten.²⁴ Frauen werden somit übermässig oft nur über eine romantische Beziehung zu einem Mann definiert. So auch in diesem Beispiel, in dem sich die Frau einzig um die Beziehung zu ihrem Partner und das Mutterwerden zu sorgen scheint:

«Bei der Suche nach geeigneten Grundstücken ist Kilian Anfang Juni 2021 auf «Homegate», einer Immobilien-Internetplattform, auf ein Grundstück im Zürcher Weinland gestossen. Zusammen mit seiner Freundin Annina fährt er an einem schönen Sonntagnachmittag ins Weinland, um sich das Grundstück anzuschauen. «Ich muss fürs Geschäft noch ein Grundstück anschauen gehen», hat Kilian zu Annina gesagt. Das Grundstück liegt an einem Hang mit unverbaubarer Sicht über das Thurtal, der Blick geht vom Säntis über den Eiger bis zu den Walliser Alpen. «Komm, lass uns das Grundstück zusammen kaufen und hier unser Heim bauen und unsere Kinder grossziehen», sagt Annina, die schon länger fürchtet, Kilian könnte sie verlassen. «Ja, mein Schatz», sagt Kilian zu Anninas grosser Freude, «das machen wir.»»

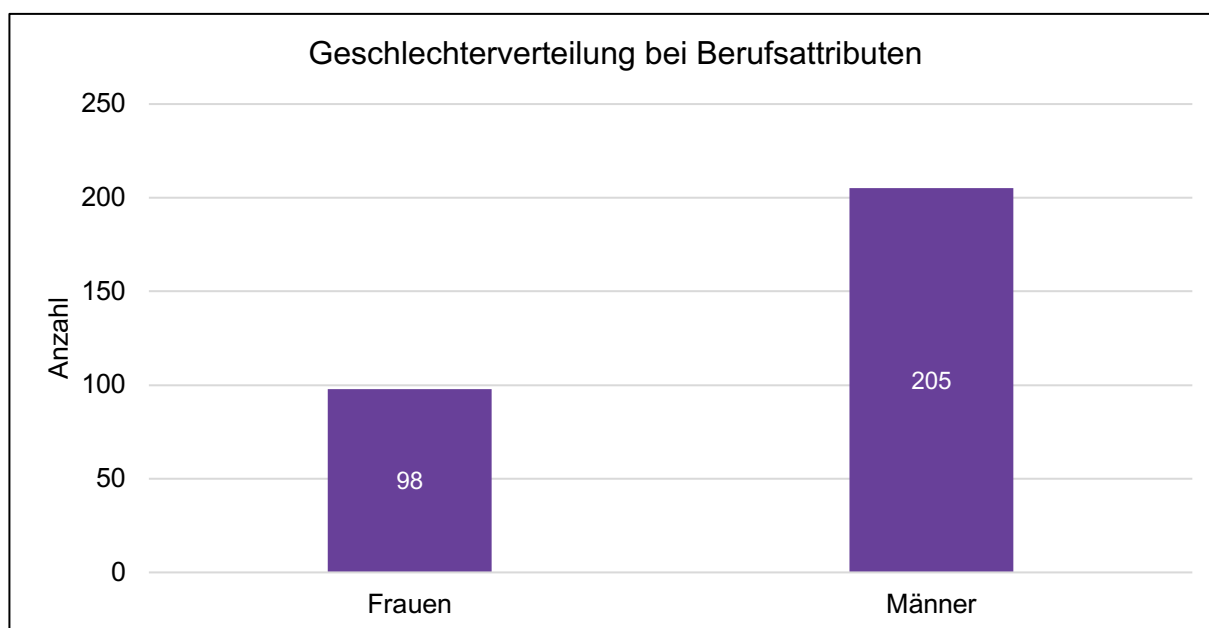


²⁴ Vgl. S. 5: Insgesamt sind 61% der Personen Männer und 33% Frauen.

III. Geschlechterspezifische (stereotype) Zuordnung von Berufen

1. Berufstätigkeit im Allgemeinen

Knapp die Hälfte aller Personen in den Prüfungssachverhalten verfügt über ein Berufsattribut: **98 von 222 Frauen (44%)** und **206 von 418 Männern (49%)**.²⁵ Damit unterscheiden sich die Anteile an Frauen und Männern mit Berufsbezeichnung nicht signifikant.²⁶ **Von der Gesamtzahl der Berufstätigen sind jedoch nur ein Drittel Frauen (32%) und fast zwei Drittel sind Männer (68%)**. Die Geschlechterungleichheit, die sich bereits anhand der Gesamtzahl der auftretenden Personen aufzeigen liess, widerspiegelt sich also auch in der abgebildeten Berufstätigkeit.²⁷



Die Art, Dauer und Intensität der Berufstätigkeit unterscheiden sich in den Sachverhalten erheblich, was in der vorliegenden Untersuchung aber nicht quantifiziert wurde. Als Personen mit Berufsattribut wurden all jene Personen erfasst, deren Beruf im Sachverhalt genannt wird, auch wenn sie diesen im Verlauf des Sachverhaltes aufgeben oder bereits pensioniert sind.²⁸

So gibt es z.B. einen Sachverhalt, in dem eine Frau zuerst als Kindergärtnerin berufstätig war und diesen Beruf dann aufgab, um Hausfrau zu sein. Damit wird ein klassisches Rollenmodell und Familienbild reproduziert, das mit den hier schwerpunktmässig eingesetzten quantitativen Methoden nicht erfasst wurde.

²⁵ Dazu kommen insgesamt sieben Personen, die eine Berufsbezeichnung haben, aber deren Geschlecht aus dem Sachverhalt nicht zuordenbar ist.

²⁶ Dieser Unterschied hat sich in einem Chi-Quadrat-Test nach PEARSON als statistisch nicht signifikant erwiesen ($\chi^2 = 1.54$, $p = 0.22$).

²⁷ Vgl. S. 5: Insgesamt sind 61% der Personen Männer und 33% Frauen.

²⁸ Voll- respektive Teilzeitarbeit wurde nicht separat abgebildet. Bei genauerer Betrachtung gibt es allerdings mehrere Sachverhalte, in denen ein Mann vollzeitbeschäftigt ist, während eine Frau bloss Teilzeit arbeitet.

2. Berufstätigkeit in den einzelnen Wirtschaftsbereichen

Die in den Sachverhalten genannten Berufe wurden zudem nach Wirtschaftsbereich («Branchen») erfasst. Diese Untersuchung basiert auf den Wirtschaftsabschnitten in der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung des Bundesamts für Statistik, die wir übernommen und leicht angepasst haben.²⁹ Ein Vergleich der Zahlen aus den Sachverhalten mit jenen aus der Realität zeigt folgendes Bild:

Zunächst ist auffallend, dass im Wirtschaftsbereich Verarbeitung/Energie keine Frauen vorkommen. Diese Abbildung entspricht nicht einmal annähernd den tatsächlichen Gegebenheiten, da in der Realität 29% der in diesem Bereich tätigen Personen Frauen sind.³⁰ Die Sachverhalte bilden die stereotype Assoziierung einer Männerdomäne nach.

Im Baugewerbe finden sich in den Sachverhalten zwei Frauen (12%) 14 Männern (88%) gegenüber. Das widerspiegelt zwar das Verhältnis in der Realität,³¹ reproduziert damit aber dennoch eine geschlechterspezifisch stereotype Zuordnung von Berufen.

Im Kredit-/Versicherungswesen arbeiten in den Sachverhalten eine Frau (14%) und sechs Männer (86%). In der Realität arbeiten 42% Frauen und 58% Männer in diesem Bereich.³²

Im Bereich Erziehung und Unterricht hingegen sind mit 55% Frauen überdurchschnittlich viele Frauen in den Sachverhalten anzutreffen. Dies ist besonders hervorzuheben, da in absoluten Zahlen in den Sachverhalten nur halb so viele berufstätige Frauen wie Männer vorkommen.

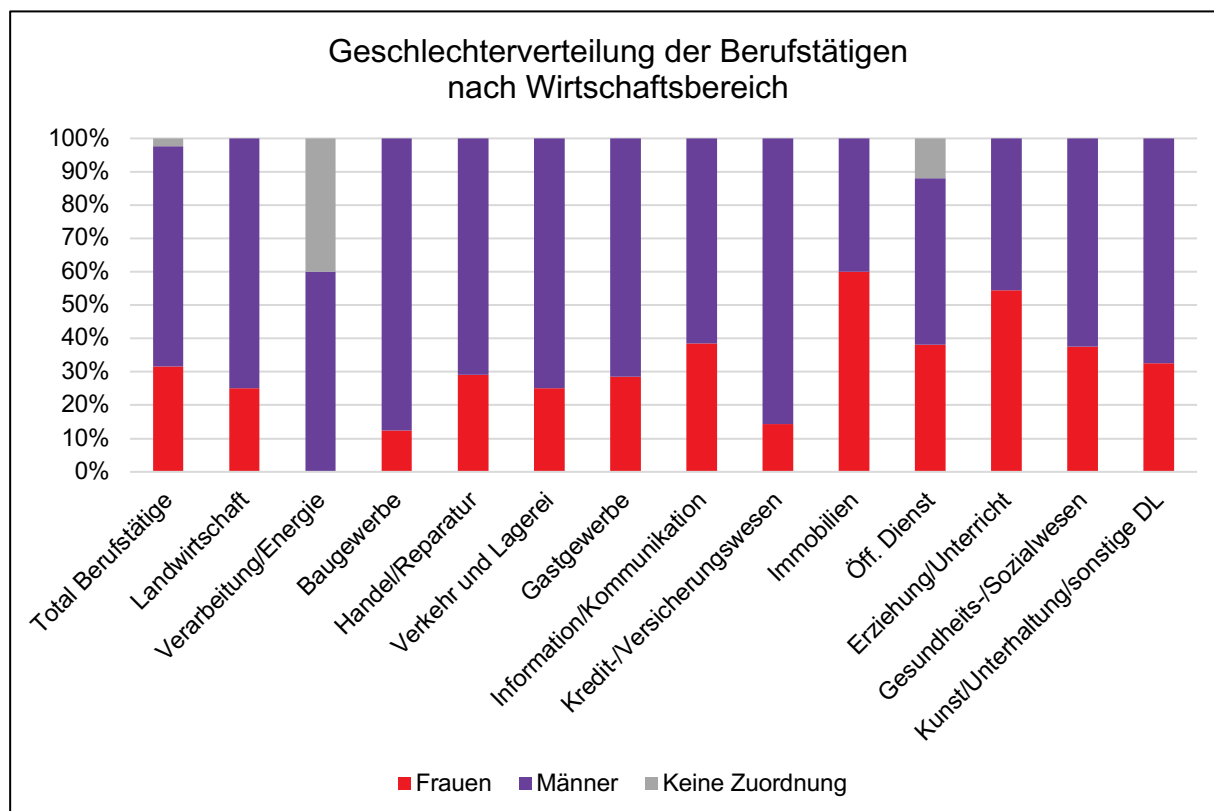
Insgesamt werden stereotype Berufsbilder reproduziert: Es sind deutlich mehr Männer als Frauen in den Wirtschaftsbereichen Landwirtschaft, Verarbeitung/Energie, Baugewerbe, Verkehr und Lagerei, Kredit- und Versicherungsgewerbe vertreten. Im Bereich Erziehung und Unterricht sind im Verhältnis viel mehr Frauen vertreten.

²⁹ Vgl. BUNDESAMT FÜR STATISTIK, Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige nach Wirtschaftssektoren und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp, Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige nach Wirtschaftssektoren und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp, (2022) <<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.html>> (besucht am 10. April 2023).

³⁰ Eigene Berechnungen basierend auf ibid.

³¹ Eigene Berechnungen basierend auf ibid.

³² Ibid., Zahlen von 2021, eigene Berechnungen.



In den jeweiligen Wirtschaftsbereichen haben wir zudem Führungs- und Machtpositionen nach Geschlecht erfasst.³³ Eine Führungsposition wurde dann angenommen, wenn die betreffende Person typischerweise Weisungsbefugnisse gegenüber anderen Personen im gleichen Bereich innehat, wie es etwa bei Arbeitgeber:innen, Schulleiter:innen oder Bauunternehmer:innen der Fall ist. Berufe mit Machtposition sind durch einen besonders grossen Einflussbereich und häufig einer entsprechenden Aussenwahrnehmung gekennzeichnet. So wurden beispielsweise Ärzt:innen, Politiker:innen und Richter:innen als Personen mit berufsspezifischer Machtposition gezählt.

Das Verhältnis bei Männern und Frauen ist hier sehr ähnlich: **55% aller berufstätigen Frauen sind in einer Führungs- oder Machtposition, bei den Männern liegt der Wert bei 54%**. Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Prüfungssachverhalte zeigt sich allerdings, dass die quantitativen Auswertungen die Führungs- und Machtpositionen in qualitativer Hinsicht nur ungenau abbilden können.

So sind in einem Sachverhalt zwei Frauen und ein Mann gemeinsam geschäftsführende Personen. Allerdings hält der Mann 50% des Aktienkapitals, während die beiden Frauen jeweils nur 25% davon halten. Zudem ist der Mann als einziger im Verwaltungsrat und wird weiter als promovierter Architekt und Designer beschrieben, der eine erfolgreiche Karriere anstrebt, während den beiden Frauen keine weiteren Qualifikationen zugeschrieben werden. Obwohl in diesem Fall Frauen (in absoluten Zahlen häufiger) Geschäftsführerinnen sind, verfügen sie pro Person dennoch über weniger Aktien und erhalten damit weniger Gewicht. Dadurch relativiert sich die quantitativ bestimmte

³³ Führungs- und Machtpositionen wurden innerhalb des jeweiligen Wirtschaftsbereichs in absoluter Weise definiert, unabhängig vom Auftreten der betreffenden Person im einzelnen Sachverhalt.

Zahl der Frauen in Führungs- und Machtpositionen bei einer qualitativen Inhaltsanalyse der konkreten Sachverhalte.

Bei 42 Personen wurden im Sachverhalt ausschliesslich ihre berufsbezogene Führungs- respektive Machtposition hervorgehoben, ohne ihr Tätigkeitsgebiet genauer zu bezeichnen. Dies umfasst insbesondere Unternehmer:innen, Geschäftsführer:innen oder Verwaltungsratsmitglieder. **Bei diesen unspezifischen Positionen, wo allein die Führungs- und Machtposition im Mittelpunkt steht, zeigt sich ein deutliches Missverhältnis zwischen Frauen und Männern. Von allen Personen in Führungs- und Machtpositionen sind nur 21% Frauen, 77% hingegen Männer.**³⁴ Es wird in den Sachverhalten also besonders häufig betont, dass Männer eine wichtige Position innehaben, ohne genauer auf das Berufsfeld einzugehen.

3. Geschlechterverteilung in juristischen Berufen

Juristische Berufe wurden separat erfasst. Anders als bei den restlichen Wirtschaftsbereichen haben wir auch Personen im Studium eingeschlossen. **Es wurden insgesamt 36 Personen in juristischen Berufen respektive im juristischen Studium erfasst, davon 15 Frauen (42%) und 21 Männer (58%).** Verglichen mit allen Berufstätigen ist hier somit eine etwas ausgewogenere Verteilung der Geschlechter festzustellen.

Grosse Unterschiede finden sich aber in den einzelnen Kategorien juristischer Berufe. **In der anwaltschaftlichen Tätigkeit sind Frauen in den Prüfungssachverhalten mit acht Anwältinnen (62%) sehr stark vertreten, auch im Vergleich mit der Realität.**³⁵ In den anderen drei grossen Berufsgruppen – Richter:innen, Staatsanwält:innen und Studierende – sind Frauen hingegen unterrepräsentiert, sowohl im Vergleich mit der Berufstätigkeit insgesamt als auch mit der Realität. Richterinnen sind in den Sachverhalten nur mit 22% repräsentiert, während es in den kantonalen Judikativen derer 40% sind.³⁶ Bei den Staatsanwält:innen in den Sachverhalten machen nur 25% Frauen aus. Im Kanton Zürich sind demgegenüber 59% der Staatsanwält:innen Frauen.³⁷ Insbesondere bei den Studierenden ist das Missverhältnis bedenklich, zumal es Studierende sind, die sich eingehend mit diesen Prüfungssachverhalten auseinandersetzen müssen: In den Sachverhalten werden nur knapp 30%

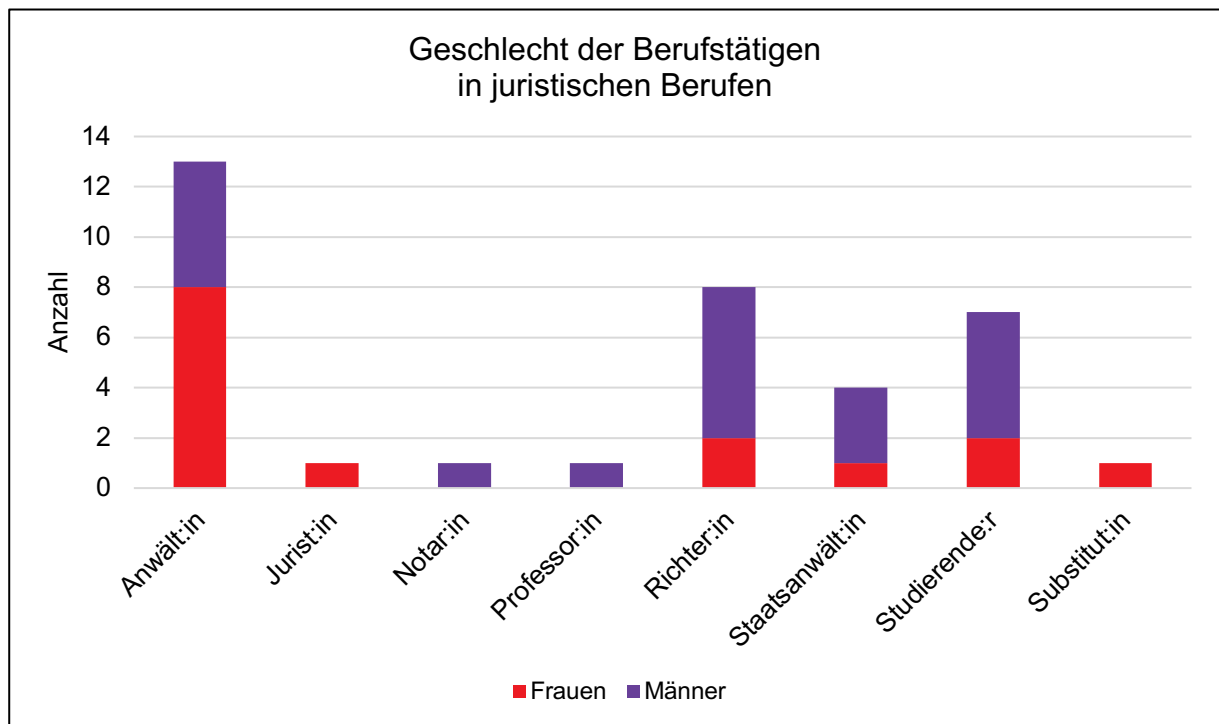
³⁴ Bei 2% ist das Geschlecht nicht angegeben.

³⁵ Im Jahr 2020 waren die Mitglieder im schweizerischen Anwaltsverband laut einer Studie nur zu 31% Frauen (WEISS SABRINA/BUSCHOR DARIO, Schweizer Anwaltsmarkt: Quo Vadis Legal Corporate Governance, Anwaltrevue 2020, 256 ff.). Den MLaw an der Universität Zürich schlossen demgegenüber im Jahr 2019 61% Frauen ab. Siehe UNIVERSITÄT ZÜRICH, Abschlüsse im Überblick (2019), <<https://www.fi.uzh.ch/dam/jcr:2e7b2866-0323-49b7-9d19-7fcc0a60d515/Das%20Wichtigste%20in%20K%C3%BCrze.pdf>> (besucht am 10. April 2023).

³⁶ GEISSLER ZOE, Der Frauenanteil in der Schweizer Judikative, De Facto 2020, <<https://www.defacto.expert/2020/09/29/der-frauenanteil-in-der-schweizer-judikative>> (besucht am 10. April 2023).

³⁷ Eigene Erhebung vom 7. November 2022 anhand der Angaben der Staatsanwaltschaften des Kantons Zürich. KANTON ZÜRICH, Staatsanwaltschaft, Organisation und Standorte, <<https://www.zh.ch/de/direktion-der-justiz-und-des-innern/staatsanwaltschaft/standorte-der-staatsanwaltschaften.html>> (besucht am 10. April 2023).

Studentinnen abgebildet, obwohl der Frauenanteil an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich mit etwa 60% doppelt so hoch ist.³⁸

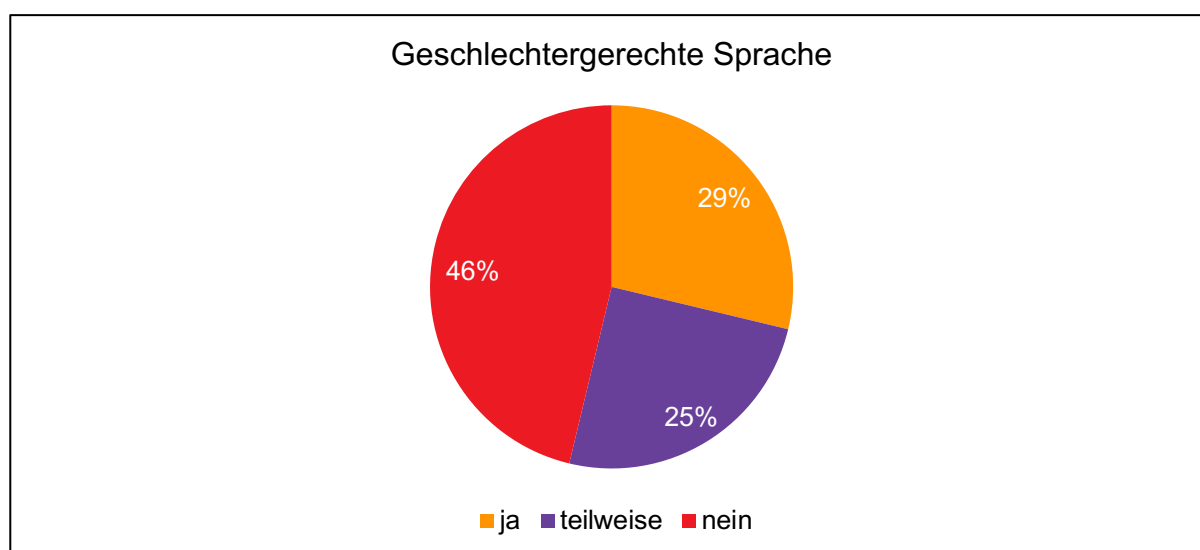


³⁸ Siehe UNIVERSITÄT ZÜRICH, UZH in Kürze, Leaky Pipeline <<https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/gleichstellungsmonitoring/kurz.html>> (besucht am 10. April 2023).

IV. Geschlechtergerechte Sprache

Von den insgesamt 121 Prüfungen konnten 80 Prüfungen auf geschlechtergerechte Formulierungen überprüft werden. In den übrigen 41 Prüfungen konnte die Verwendung geschlechtergerechter Sprache nicht analysiert werden.³⁹ Auch wenn gewisse Formulierungen inklusiver sind als andere, galten als grundsätzlich «geschlechtergerecht» Doppelnennungen (z.B. «Studenten und Studentinnen»), Genderstern (z.B. «Student*innen») oder Doppelpunkt (z.B. «Student:innen»), geschlechtsneutrale Formulierungen (z.B. «Studierende»), generisches Femininum (z.B. «Studentinnen») oder andere geschlechtergerechte Formulierungen (z.B. «Student_innen»). Wurden solche Formulierungen durchgehend verwendet, fielen die Prüfungen in die Kategorie «ja»; wenn sie nur teilweise und in Kombination mit dem generischen Maskulinum enthalten waren, haben wir sie in der Kategorie «teilweise» erfasst. Prüfungen, die nur das generische Maskulinum verwenden, wurden in der Kategorie «nein» aufgeführt.⁴⁰

Von den 80 analysierbaren Prüfungen verwenden 37 Prüfungen (46%) keine geschlechtergerechte Sprache. Diese Prüfungen machen ausschliesslich vom generischen Maskulinum Gebrauch – eine Formulierung, die andere Geschlechter ausschliesst.⁴¹ **23 Prüfungen (29%) verwenden durchgehend und konsequent geschlechtergerechte Sprache.** **20 Prüfungen (25%) verwenden nur teilweise geschlechtergerechte Sprache.**

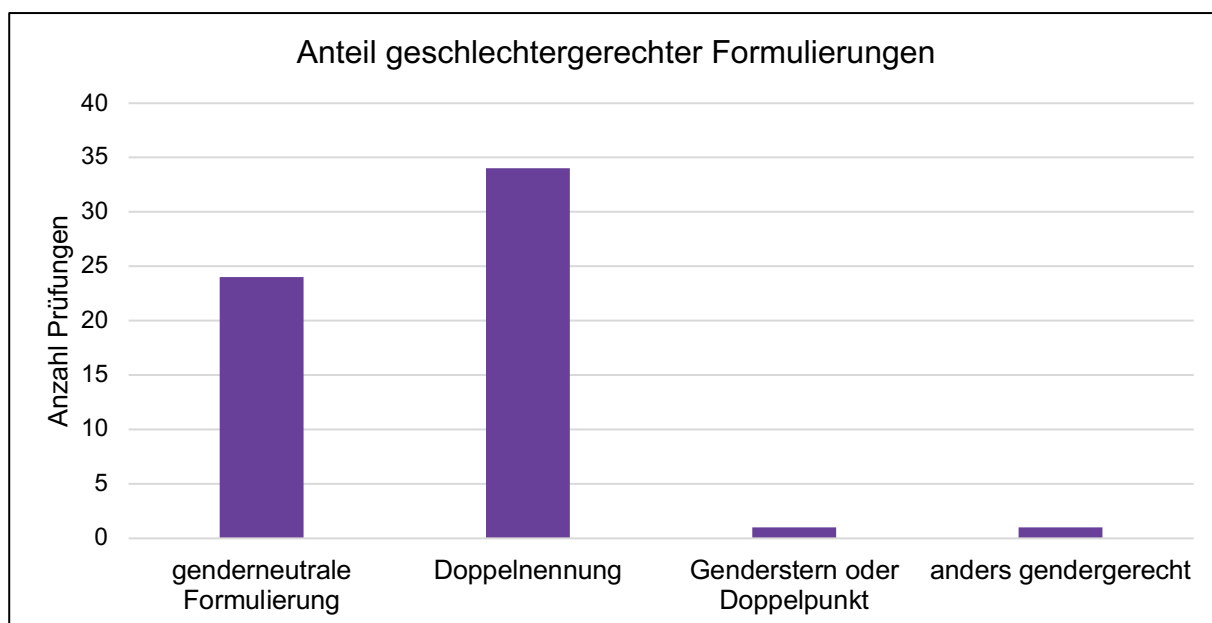


³⁹ In diesen Prüfungen traten z.B. keine verallgemeinerten Personengruppen auf, sondern nur Einzelpersonen, oder sie wurden in einer Fremdsprache (Französisch oder Englisch) verfasst, wo jeweils andere Regeln für geschlechtsneutrale Formulierungen gelten als in der deutschen Sprache.

⁴⁰ Unter das generische Maskulinum fallen sowohl Formulierungen im Singular als auch im Plural, z.B. «der Student», «der Arzt», «die Käufer», «die Richter» oder «die Aktionäre».

⁴¹ Der Leitfaden der Universität Zürich hebt hervor, dass das generische Maskulinum andere Geschlechter nicht miteinschliesst. Siehe Geschlechtergerecht in Text und Bild, Leitfaden, <https://www.gleichstellung.uzh.ch/dam/jcr:2623fbe1-471e-47da-9f68-7d1e6e254d2a/180529_Geschlechtergerecht%20in%20Text%20und%20Bild_online.pdf> (besucht am 10. April 2023).

Bei den 43 Prüfungen, die geschlechtergerechte Formulierungen sowohl durchgehend als auch teilweise enthalten, sind Doppelnennungen in 34 Prüfungen (46%) am häufigsten.⁴² Diese Formulierungen schliessen nichtbinäre Personen nicht mit ein. Geschlechterneutrale Formulierungen finden sich in 24 Prüfungen (30%). Alle Geschlechter werden bei der Verwendung der geschlechterneutralen Formulierungen miteinbezogen, ebenso bei der Verwendung von Gendersternen und Doppelpunkten. Letztere wurden allerdings nur in zwei Prüfungen verwendet. Das generische Femininum wurde nie verwendet.

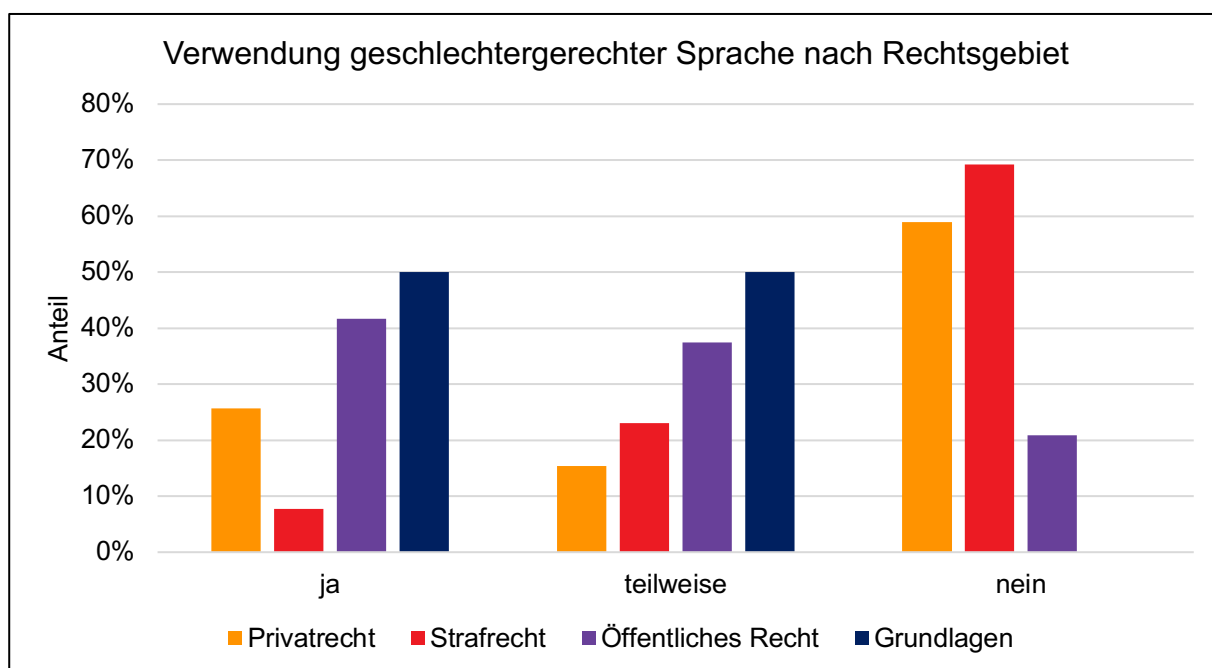


Wird der Gebrauch geschlechtergerechter Sprache nach Rechtsgebieten betrachtet, fällt vor allem das Strafrecht ins Auge.⁴³ Mit 69% wird im Strafrecht in mehr als zwei Dritteln der Prüfungen nur das generische Maskulinum verwendet. Wenig besser sieht es im Privatrecht aus, wo 59% der Prüfungen ausschliesslich das generische Maskulinum enthalten.⁴⁴ In den Prüfungen im öffentlichen Recht dagegen wird in 79% der Prüfungen teilweise oder ganz geschlechtergerechte Sprache verwendet.

⁴² Die Zahl der verschiedenen Formulierungen insgesamt ist höher als die Zahl der Prüfungen, die geschlechtergerechte Formulierungen enthalten (43 Prüfungen), da pro geschlechtergerechte Prüfung unterschiedliche Formulierungen auftreten können.

⁴³ Die Unterschiede zwischen den Rechtsgebieten haben sich in einem Chi-Quadrat-Test nach PEARSON als statistisch signifikant erwiesen ($\chi^2 = 25.24$, $p = 0.0027$).

⁴⁴ Im Gebiet Grundlagen ist es schwierig eine allgemeine Aussage zu machen, da lediglich vier Prüfungen analysiert wurden.



In den letzten fünf Jahren gab es keine statistisch signifikante Zunahme von geschlechtergerechten Formulierungen. Positiv hervorzuheben ist, dass der Anteil an vollständig geschlechtergerecht formulierten Prüfungen zugenommen hat, während derjenige der teilweise geschlechtergerecht formulierten Prüfungen abgenommen hat. Eine Erklärung dafür ist möglicherweise, dass Examinator:innen, die bereits teilweise geschlechtergerechte Formulierungen verwendet hatten, über die letzten fünf Jahre stärker sensibilisiert wurden und deshalb konsequenter geschlechtergerechte Formulierungen verwenden. Diese Verschiebung zugunsten durchgehend geschlechtergerechter Formulierungen führte aber nicht zu einem Rückgang des generischen Maskulinums, dessen Verwendung über die gesamten letzten fünf Jahre konstant geblieben ist.

V. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die der Studie zugrunde liegenden Hypothesen haben sich grösstenteils bestätigt. **Die Prüfungssachverhalte enthalten eine grössere Anzahl Männer, sodass Frauen und nichtbinäre Personen gar nicht oder unterrepräsentiert sind.** Fast doppelt so viele Männer (61%) wie Frauen (33%) finden sich in den Sachverhalten, während nur sehr wenige Personen ohne Zuordnung abgebildet sind (6%). Die Prüfungssachverhalte reproduzieren ein binäres Geschlechterverständnis, denn nichtbinäre Personen fehlen in den Sachverhalten. Die unausgewogene Geschlechterverteilung spiegelt sich im Anteil an handelnden und entscheidenden Personen sowie im Anteil an Protagonist:innen wider, wo mehr Männer vorzufinden sind.

Queere Personen und queere Beziehungen treten in den Prüfungssachverhalten nur sehr selten in Erscheinung. Von den Personen, denen eine sexuelle Orientierung zugeordnet werden kann, sind 95% heterosexuell und nur 5% als queer lesbar. Von den abgebildeten romantischen Paarbeziehungen sind die meisten Frau-Mann-Paare (96%) und nur zwei Paare bestehen aus queeren Personen (4%).

Frauen werden öfter über ihre Beziehung zu einer anderen Person definiert als Männer. 43% der Personen, die über eine nicht-romantische Beziehung definiert werden, sind Frauen. Von den Personen, die über eine romantische Beziehung definiert werden, sind sogar 63% Frauen.

Die ungleiche Geschlechterverteilung, die sich in der Gesamtzahl der auftretenden Personen zeigt, kommt auch hinsichtlich der Berufsattribute zum Ausdruck: **Nur ein Drittel der Berufstätigen sind Frauen (32%), während fast zwei Drittel Männer sind (68%). In mehreren Wirtschaftsbereichen werden geschlechterbezogene Stereotype reproduziert:** In den Bereichen Landwirtschaft, Verarbeitung/Energie, Baugewerbe, Verkehr und Lagerei, Kredit- und Versicherungsgewerbe kommen mehr Männer vor, während im Bereich Erziehung und Unterricht und im Gesundheits- und Sozialwesen mehr Frauen zu finden sind. Insbesondere in nicht näher definierten Macht- und Führungspositionen sind Männer (77%) gegenüber Frauen (21%) sehr stark vertreten, was stereotype Rollenbilder verstärkt.

Die Prüfungssachverhalte, Aufgabenstellungen und Bearbeitungshinweise werden selten in geschlechtergerechter Sprache formuliert. Von den analysierten Prüfungen machen nur 29% konsequent von einer Art von geschlechtergerechter Sprache Gebrauch und 25% verwenden teilweise geschlechtergerechte Sprache, während in 46% der Prüfungen ausschliesslich das generische Maskulinum zur Anwendung gelangt.

Diese Ergebnisse zeigen nicht nur, dass sich die Prüfungssachverhalte an stereotypen Geschlechterrollen orientieren, sondern auch eine vermeintliche Homogenität reproduzieren, die nicht einmal annähernd der Realität entspricht. Obwohl heute mehr Frauen als Männer das Jusstudium abschliessen, dominiert das Bild des männlichen Professors, des Richters, des Staatsanwalts und des Rechtsstudenten. Für alle nicht männlichen Personen fehlt es somit an entsprechenden Vorbildern

für ihre berufliche Zukunft. Dieses Problem wird verstärkt durch stereotype Rollenbilder, die oft bedient werden, wenn diese Personen schliesslich doch auftreten. **Stereotypisierungen können negative Auswirkungen auf die Motivation der Studierenden haben, da die Gefahr besteht, dass die Betroffenen Schlüsse hinsichtlich ihrer eigenen Fähigkeiten ziehen (sog. Andorra-Effekt).**⁴⁵ Das Bewusstsein über Stereotype kann bei den betroffenen Studierenden zudem die Angst auslösen, stereotype Rollenbilder zu erfüllen, was sich wiederum negativ in deren Leistung niederschlagen kann (sog. «*stereotype threat*»).⁴⁶ Es ist daher dringend erforderlich, Massnahmen zu ergreifen, um den Potentialverlust von talentierten Jurist:innen zu verhindern und sicherzustellen, dass die Qualität der juristischen Ausbildung an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich gewährleistet wird.

⁴⁵ Vgl. GRÜNBERGER MICHAEL ET AL., Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis, Ein Essay, Baden-Baden 2021, insbesondere S. 44-45.

⁴⁶ Ibid.

C. Lösungsansätze

Die vorliegende Studie hat gezeigt, dass viel Verbesserungspotenzial bei der geschlechtergerechten Gestaltung von Prüfungssachverhalten besteht. Es besteht ein strukturelles Problem: Nicht nur einzelne Sachverhalte sind sehr problematisch, sondern es werden systematisch stereotype Geschlechterrollen bedient. F.Ius zeigt vor diesem Hintergrund einige Lösungsansätze auf.

I. Sensibilisierungskampagne

Fakultätsmitglieder und Nachwuchsforschende haben die Möglichkeit, Stereotypisierungen entgegenzuwirken. Allerdings setzt dies voraus, dass die Fakultätsmitglieder und Nachwuchsforschenden das Problem der Geschlechterstereotypisierung in Sachverhalten erkennen, was eine Sensibilisierung erfordert. Hilfreich wäre es, wenn die Fakultät diese Studie aufgreift, diskutiert, ihre Mitglieder auf deren Bedeutung aufmerksam macht und konkrete Strategien ausarbeitet (z.B. Anti-Bias-Trainings, Gleichstellungspläne, Leitfäden, etc.).

Die verschiedenen administrativen und technischen Stellen der Fakultät und der Universität sollten ebenfalls in diesen Prozess miteinbezogen werden. Zum Beispiel könnte das Prüfungsteam beim Versenden von Informationen zu den Prüfungen an die Lehrstühle die Prüfenden darauf hinweisen, dass geschlechterspezifische Stereotypisierungen zu vermeiden sind. Gleichermassen könnte die fachliche Unterstützung durch die Gleichstellungskommission der Universität bei der Ausarbeitung konkreter Strategien hilfreich sein.

Als Teil dieser Sensibilisierungskampagne sollte die Fakultät ihren Mitgliedern Wege aufzeigen, wie sie auf sehr einfache Art und Weise ihre Sachverhalte sensibel und reflektiert gestalten können. Die folgenden drei Überlegungen können bei der Gestaltung von Sachverhalten sinnvoll sein:⁴⁷

- *Neutralisierung*: Rechtlich irrelevante Personenangaben sollten identifiziert und entfernt werden. Soweit dies möglich ist, können zudem geschlechtsneutrale anstelle von geschlechterspezifischen Formulierungen verwendet werden.
- *Umkehrung von Geschlechterrollen*: Stereotype Geschlechterrollen können bewusst umgekehrt werden, um Erwartungshaltungen entgegenzuwirken.
- *Abbildung von Diversität*: Unterschiedliche Lebensentwürfe und Geschlechtsidentitäten können in Sachverhalten abgebildet werden. Dies trägt dazu bei, die Vielfalt in der Realität widerzuspiegeln und den Studierenden bewusst zu machen.

Die Anwendung dieser drei niederschweligen Ansätze kann zu einer signifikanten Verbesserung in Bezug auf geschlechterspezifische Stereotypisierungen in Sachverhalten führen.

⁴⁷ Vgl. VALENTINER (Fn. 3), S. 29.

II. Institutionelle Massnahmen

Für eine erfolgreiche und nachhaltige Sensibilisierung der Fakultätsmitglieder sind institutionelle Begleitmassnahmen notwendig. Übergreifende Ansätze sorgen dafür, dass Veränderungen langwirkend sind und können Prozesse beschleunigen. Aus diesem Grund schlagen wir folgende Massnahmen vor:

- *Ausweitung der Studie:* Die vorliegende Studie hat lediglich Bachelorprüfungen aus zehn Semestern ausgewertet, somit nur einen Bruchteil aller Fälle, denen die Studierenden während ihrer juristischen Ausbildung begegnen. In Anbetracht der bereits vorliegenden Resultate ist eine umfassendere empirische Erhebung angezeigt. Es sollten auch Prüfungen auf Masterstufe sowie Übungs- und Tutoratsfälle berücksichtigt werden und weitere Parameter (z.B. Nationalität⁴⁸) miteinbezogen werden. Hier wäre die Unterstützung und Aufarbeitung durch Fachpersonen aus dem Bereich der empirischen Rechtswissenschaft wünschenswert.
- *Berichterstattung und Evaluation:* Um bewerten zu können, in welche Richtung sich die Situation entwickelt, ist eine regelmässige Berichterstattung und Evaluation notwendig. Gleichzeitig schaffen Berichte und Evaluationen Sichtbarkeit hinsichtlich der Massnahmen, die einzelne Lehrstühle bereits treffen. Berichte und Evaluationen sollten durch eine unabhängige Stelle überprüft werden. F.Ius ist bereit, hier mitzuwirken.
- *Schaffung einer bezahlten Stelle für die empirische Aufarbeitung und Monitoring:* Die vorgeschlagenen Massnahmen nehmen personelle Ressourcen in Anspruch. F.Ius hat als gemeinnütziger Verein im Rahmen der vorliegenden Studie bereits festgestellt, dass empirische Analysen viel Zeit in Anspruch nehmen. Ehrenamtliche Arbeit reicht jedoch nicht aus, um nachhaltige Veränderungen herbeizuführen. Wir schlagen daher die Schaffung einer Stelle vor, die u.a. die Kapazitäten hat, eine breit angelegte Studie durchzuführen, Strategien zur Verbesserung der aktuellen Situation auszuarbeiten und deren Umsetzung zu überwachen.

Mit diesen institutionellen Begleitmassnahmen kann die Problematik der Perpetuierung von Geschlechterstereotypen in Sachverhalten effektiver und erfolgreicher angegangen werden.

⁴⁸ Siehe zum Diversitätsdefizit in der juristischen Ausbildung und der Notwendigkeit der Datenerhebung GRÜNBERGER MICHAEL ET AL. (Fn. 45), insbesondere S. 62-64.

D. Checkliste für Fakultätsmitglieder

Jedes Fakultätsmitglied kann zu einem inklusiveren Lehrbetrieb beitragen. Die folgende Checkliste dient zur Orientierung und soll helfen, Sachverhalte auf stereotypisierende Elemente zu prüfen.

- In meinen Sachverhalten sind verschiedene Geschlechter gleichermassen vertreten.
- In meinen Sachverhalten nehmen verschiedene Geschlechter gleichermassen aktive und handelnde Rollen wahr.
- In meinen Sachverhalten finden sich Personen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen, Familienkonstellationen, Lebensentwürfen und Beziehungsformen.
- In meinen Sachverhalten üben Personen verschiedener Geschlechter gleichermassen verschiedene Berufe aus, und ich achte mich darauf, Berufsbezeichnungen nicht stereotypisierend zuzuordnen.
- In meinen Sachverhalten haben Personen verschiedener Geschlechter gleichermassen Führungs- und Machtpositionen inne.
- In meinen Sachverhalten verwende ich eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache.

E. Glossar⁴⁹

binäres Geschlecht

Das binäre Geschlechtersystem geht davon aus, dass es nur zwei Geschlechter, nämlich Mann und Frau, gibt. Es lässt keine anderen Geschlechter dazwischen oder ausserhalb dieses Systems zu.

bisexuell

Bisexualität bezeichnet die sexuelle Orientierung einer Person, die romantisch, sexuell und emotional zu Menschen des gleichen Geschlechts und anderen Geschlechtern hingezogen ist.

cis

Cis ist das Gegenstück zu trans. Das Adjektiv cis wird benutzt, um auszudrücken, dass eine Person sich mit dem Geschlecht identifiziert, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde.

Gender

Gender beschreibt die soziale Dimension des Geschlechts. Das soziale Geschlecht (Gender) eines Individuums spiegelt Pflichten, Eigenschaften und Erwartungen der jeweiligen Gesellschaft wider. Es umfasst u.a. den gewählten Beruf, den Vornamen und erlernte Verhaltensmuster sowie weitere äusserlich erkennbare Merkmale, etwa die Gangart, das Erscheinungsbild, der Kleidungsstil, usw.

Geschlechtsidentität

Die Geschlechtsidentität eines Menschen bezeichnet, mit welchem Geschlecht oder welchen Geschlechtern sich ein Mensch selbst identifiziert. Die Geschlechtsidentität eines Menschen muss nicht mit dem Geschlecht übereinstimmen, das der Person bei der Geburt zugewiesen wurde. Bei trans Personen entspricht die Geschlechtsidentität nicht dem ihnen bei der Geburt zugeordneten Geschlecht.

Heteronormativität

In einer heteronormativen Gesellschaft wird von allen Menschen erwartet, dass sie cisgeschlechtlich und heterosexuell sind. Wer dieser Norm nicht oder nur teilweise entspricht, erlebt strukturelle Nachteile und Diskriminierungen.

Heterosexualität

Heterosexualität bezeichnet die sexuelle Orientierung einer Person, die romantisch, sexuell und/oder emotional zu Personen eines anderen Geschlechts als dem eigenen hingezogen ist.

Homosexualität

Homosexualität bezeichnet die sexuelle Orientierung einer Person, die romantisch, sexuell und/oder emotional zu Personen des eigenen bzw. eines ähnlichen Geschlechts hingezogen ist. Homosexuelle Männer bezeichnen sich oft als schwul, homosexuelle Frauen als lesbisch.

intergeschlechtlich

Intergeschlechtlichkeit ist ein Oberbegriff für verschiedene, angeborene Variationen der Geschlechtsmerkmale, die sich von der Medizin und der Gesellschaft definierten Vorstellungen von männlich oder weiblich unterscheiden. Intergeschlechtlichkeit kann anatomisch, hormonell, chromosomal oder genetisch bedingt sein.

⁴⁹ Das Glossar orientiert sich an den Definitionen von <www.queer-lexikon.net>, <<https://www.trans-welcome.ch/de/informationen/glossar/>> und <<https://www.inter-action-suisse.ch/de/intergeschlechtlichkeit/>> (aufgerufen am 10. April 2023).

lesbisch

Als lesbisch bezeichnen sich viele Frauen und sich mit Weiblichkeit identifizierende nichtbinäre Personen, die sich romantisch, emotional und/oder sexuell von Frauen bzw. Weiblichkeit angezogen fühlen.

nichtbinär (auch: nonbinär)

Als nichtbinär bezeichnen sich Menschen, die sich nicht oder nur teilweise als Mann oder Frau identifizieren, z.B. als beides gleichzeitig, als zwischen männlich und weiblich oder als weder männlich noch weiblich.

pansexuell

Pansexuelle Menschen fühlen sich zu Menschen aller Geschlechter sexuell hingezogen und/oder ihre sexuelle Anziehung besteht unabhängig vom Geschlecht der anderen Person.

Polyamorie

Polyamouröse Menschen verlieben sich in mehr als nur eine Person auf einmal und können romantische und/oder sexuelle Beziehungen mit mehr als einer Person haben.

queer

Im Englischen war «queer» lange Zeit ein Schimpfwort, insbesondere gegenüber schwulen Männern. Heute wird der Begriff aber meist positiv als Selbstbezeichnung gebraucht, vor allem von Menschen, die ihre Identität als «ausserhalb der gesellschaftlichen Norm», d.h. ausserhalb der Cisgender-Heteronormativität, ansehen. Ausserdem kann queer als Überbegriff für Menschen benutzt werden, die nicht in die romantischen, sexuellen und/oder geschlechtlichen Normen der Gesellschaft passen.

schwul

Als schwul bezeichnen sich viele Männer oder sich mit Männlichkeit identifizierende nichtbinäre Personen, die sich romantisch, emotional und/oder sexuell zu Männern oder männlichen Personen hingezogen fühlen.

sexuelle Orientierung

Die sexuelle Orientierung beschreibt zu Menschen welchen Geschlechts bzw. welcher Geschlechter sich ein Mensch emotional, körperlich und/oder sexuell hingezogen fühlt. Die sexuelle Orientierung ist nicht zu verwechseln mit der Geschlechtsidentität.

trans

Trans Personen sind Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.