

## Literatur

**Michael Grünberger/Anna Katharina Mangold/Nora Markard/Mehrdad Payandeh/Emanuel V. Towfigh:** Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis, Baden-Baden: Nomos 2021, 106 S.; E-Book open access, Druckversion 24,-€. ISBN 978-3-7489-2761-7.

Kaum ein Thema ist im gegenwärtigen gesellschaftlichen Diskurs so präsent wie Diversität. Zahlreiche Publikationen widmen sich dem Thema. Es handelt sich um persönliche Berichte, in denen Exklusionserfahrungen geschildert werden, Studien, die Aufschluss darüber geben, wie wenig divers die Zusammensetzung von Entscheidungsgremien ist, sowie um Plädoyers, die mehr Diversität einfordern. Die Anstöße der Diskussionen kommen zu einem großen Teil aus den USA, in denen Bilder massiver Gewalteinwirkung der Polizei auf *People of Color* zu einer neuen Phase des verstärkten *racial reckoning* geführt haben.<sup>1</sup> Als Impulse dienen aber auch Beobachtungen der Verhältnisse in Deutschland, die ohne einen Blick über den großen Teich auskommen und nachdenklich stimmen. So hat beispielshalber eine Studie über die Besetzung von Rundfunkräten zu Tage gefördert, dass dort Personen mit Migrationshintergrund deutlich unterrepräsentiert sind.<sup>2</sup> Auch für die rechtswissenschaftliche Ausbildung und die juristischen Berufe stellt sich die Frage, wie es um die Diversität ihrer Zusammensetzung bestellt ist. Hierzu haben *Michael Grünberger, Anna Katharina Mangold, Nora Markard, Mehrdad Payandeh* und *Emanuel V. Towfigh* den wirkungsstarken Essay „Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis“ verfasst. Auf knappen 106 Seiten, welche Vorwort und Literaturverzeichnis mitumfassen, attestieren die Autorinnen und Autoren der Rechtswissenschaft und Rechtspraxis ein Diversitätsdefizit, spüren den Gründen für das ausgemachte Defizit nach und führen Vorschläge an, mit welchen Mitteln diesem begegnet werden könnte.

### I.

Wie das Autorenkollektiv selbst betont, ist seine Arbeit nicht als abschließende Analyse zu verstehen, sondern als eine Wortmeldung in einem andauernden Diskurs, die „zum gemeinsamen Nachdenken und Weiterforschen“ (S. 87) einlädt. Der Essay gliedert sich in vier Abschnitte (II.–V.), die von einer Einleitung (I.) und einem Fazit (VI.) gerahmt werden. Hierbei fällt auf, dass die Titel der einzelnen Abschnitte als Fragen formuliert sind. Dahinter steht wohl der Gedanke, zum Ausdruck zu bringen, selbst nicht mit letztverbindlichen Erklärungen aufwarten zu wollen. Dennoch liefert

---

<sup>1</sup> S. die *Black Lives Matter*-Bewegung; zuvor *Alexander*, *The New Jim Crow: Mass Incarceration in the Age of Colorblindness*, 2010.

<sup>2</sup> *Neue deutsche medienmacher\*innen*, *Welche Gesellschaft soll das abbilden? Mangelnde Vielfalt in Rundfunkräten und was dagegen hilft*, 2022, 40 ff.

der Essay konkrete Antworten auf die aufgeworfenen Fragen. Wenn etwa danach gefragt wird, ob es „überhaupt ein Diversitätsdefizit“ (S. 22) gibt, kann dies nach der Lektüre des Abschnitts nur bejaht werden. Und wenn das Autorenkollektiv fragt, warum das Diversitätsdefizit problematisch ist (S. 47), benennt es deutlich die Gründe.

Der Essay beginnt mit einer Einleitung (S. 11–13), welche den Rahmen der folgenden Untersuchung absteckt. Hier werden die deutsche Rechtswissenschaft und Rechtspraxis als „noch weit überwiegend männlich“ und „fast vollständig weiß“ (S. 11) beschrieben. Diese Beobachtung veranlasst die Autorinnen und Autoren, nach der Diversität in der Juristerei zu fragen. Hierfür legen sie ihr Diversitätsverständnis offen. Für sie steht Diversität „für die Forderung, dass sich die Vielfalt menschlicher Identitäten gleichberechtigt in staatlichen und gesellschaftlichen Institutionen wiederfindet“ (S. 11 mwN.).

Der nächste Abschnitt steht unter der Frage „Wer fehlt eigentlich?“ (S. 14–21). In ihm wird die „Ausgangshypothese“ formuliert, „dass rassistische Marginalisierungsstrukturen und Diskriminierungen für den Mangel an Diversität jedenfalls mitverantwortlich sind“ (S. 16). Um dies näher erläutern zu können, kommt das Autorenkollektiv darauf zu sprechen, um wessen mangelnde Repräsentanz in der Juristerei es ihnen geht. Sie beziehen sich auf eine Personengruppe, für deren Beschreibung sie den „Arbeitsbegriff“ (S. 18) *People of Color* verwenden. Nach der im Text gegebenen Definition ist eine *Person of Color* jemand, der „nicht als weiß, deutsch oder westlich wahrgenommen“ wird und (teils) auch selbst nicht so empfindet (S. 18). Zur Begründung ihrer Begriffswahl geben die Autorinnen und Autoren an, der Begriff sei geeignet, „Gemeinsamkeiten der Perspektiven nicht-majoritärer Menschen im deutschen Kontext zu adressieren“ (S. 19). Zugleich lehnen sie eine Referenz auf die Kategorie Migrationshintergrund „als gleichzeitig zu eng und zu weit“ (S. 17) ab, um das von ihnen kritisierte Phänomen der fehlenden Diversität zu erfassen. So wie es Personen ohne Migrationshintergrund gebe, die Rassismen ausgesetzt sind, gebe es Personen mit Migrationshintergrund ohne rassistische Erfahrungen (man denke nur an die Österreicherin, die in Bayrischzell wohnt). Ich bin skeptisch, ob mit der Verwendung des Begriffs *People of Color* ein beachtlicher Mehrwert gegenüber dem Gebrauch des Begriffs „Personen mit Migrationshintergrund“ verbunden ist. Erstens geht mit dem Import des vor allem in den USA gebräuchlichen Begriffs die Gefahr einher, dass Bedeutungen, die sich aus der spezifischen Historie von Rassismus in den USA erklären, auf die anders gelagerte Situation in Deutschland übertragen werden. Zweitens ist die Studienlage zu gesellschaftlicher Exklusion in Deutschland bislang stark daran ausgerichtet, die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund zu erforschen. Es kommt nicht von ungefähr, dass die Verfasserinnen und Verfasser des Essays selbst wiederholt auf Studien zur Situation von Menschen mit Migrationshintergrund rekurrieren (s. S. 21, 26–35). Diese Daten können nur bedingt herangezogen werden, wenn es zukünftig darum geht, die Situation von *People of Color* zu untersuchen. Den genannten Bedenken kann freilich durch eine achtsame Verwendung des Begriffs und das Verfassen neuer Studien begegnet werden. Es bleibt aber das Problem, dass auch die Referenz auf *People of Color* zu einer Unterfassung führt. Russlanddeutsche oder vor dem Krieg in der Ukraine Geflüchtete werden als weiß wahrgenommen, sind aber dennoch Diskriminierungen ausgesetzt. Ihre Erfahrungen würden als die von Personen mit Migrationshintergrund im Regelfall erfasst. Dies gilt aber nicht, wenn „nur“ auf die Situation von *People of Color* geblickt wird.

Der Essay fährt fort, indem er danach fragt, ob es „überhaupt ein Diversitätsdefizit“ gebe (S. 22–35). Er bejaht dies. Speziell für die Rechtswissenschaft und Rechtspraxis

fasst der Text folgende Erkenntnisse zusammen: Jurastudierende mit Migrationshintergrund erhielten bei Prüfungen schlechtere Noten (S. 29) und seien von „Fremdeffekten“ im „sozialeklusive[n] juristische[n] Studium“ (S. 31) besonders betroffen. Eine Befragung von Wirtschaftskanzleien habe zudem ergeben, dass lediglich 9 % der Anwältinnen und Anwälte der antwortenden Kanzleien einen Migrationshintergrund aufwiesen (S. 34). Für die Repräsentation in der Verwaltung musste das Autorenkollektiv Zahlen bemühen, die sich auf die Gesamtgruppe der Verbeamteten und nicht nur auf die Juristinnen und Juristen bezogen. Dort machten 2019 Personen mit Migrationshintergrund nur 7,5 % der Gruppe aus (S. 35). Wie weiter ausgeführt wird, fehlten belastbare und aussagekräftige Zahlen für den Anteil von *People of Color* in der Richterschaft sowie der Rechtswissenschaft gänzlich, doch sei auch hier von einer starken Unterrepräsentanz auszugehen (S. 31–33). Die Passage verdeutlicht zweierlei: Die Datengrundlage zu Diversität in der Juristerei ist zum jetzigen Zeitpunkt rudimentär. Zugleich lässt sie aber den Schluss zu, dass ein Diversitätsdefizit besteht. Wenn auch seine genaue Größe schwierig zu benennen ist, steht seine Existenz außer Frage.

Im Anschluss spürt das Autorenkollektiv den Mechanismen nach, die für das Diversitätsdefizit verantwortlich sind. Als potenzielle Gründe nennt es Benachteiligungen in Schule und Universität, eventuell abschreckende Begegnungen mit der Staatsgewalt, „Gatekeeping“ (bei dem Bewerberinnen und Bewerber *of Color* geringere Chancen auf eine Einstellung haben), strukturelle Diskriminierung, rassistische Erfahrungen im Alltag, das Fehlen von Vorbildern sowie ein Wirken des sogenannten *Andorra*-Effekts, wonach das Wissen um bestehende Vorurteile die Selbstwahrnehmung und damit auch die Entfaltungsmöglichkeiten einer Person negativ beeinflusst (vgl. S. 36–46). Was fehlt ist eine Gewichtung der Gründe. Nun kann von einem kurzen Essay nicht erwartet werden, dass er eingehend untersucht, welchen Anteil die präsentierten Gründe jeweils zur Erklärung beitragen. In der weiteren Diskussion wird dieser Aspekt aber zu besprechen sein, weil er Folgerungen auf die zu ergreifenden Maßnahmen erlaubt.

Nach einer etwas unvermittelten Einführung in das Antidiskriminierungsrecht, in der die menschenrechtlichen, verfassungsrechtlichen und einfachgesetzlichen Grundlagen dargestellt werden (S. 47–59), gehen die Autorinnen und Autoren auf die Konsequenzen des Diversitätsdefizits für das Rechtssystem ein (S. 59–65). Die Passage ist eine der stärksten des Buches. Sie zeigt auf, dass es „nicht nur“ ein antidiskriminierungsrechtliches Problem ist, wenn *People of Color* keinen gleichberechtigten Zugang zu juristischer Ausbildung und Praxis haben. Laut Verfasserinnen und Verfassern kommt es zu blinden Flecken bei der Behandlung juristischer Themen (S. 59 f.). In der Folge würden Perspektiven und Erfahrungen von *People of Color* in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis nicht ausreichend gewürdigt (S. 59, 63). Zudem führe der Mangel an Diversität zu einer einseitigen Ausrichtung in Forschung und Lehre (S. 62–64). Unter den aufgeführten Punkten erscheint mir am bedeutendsten die Konsequenz „Schwächung gesellschaftlichen Vertrauens in das Rechtssystem“ (S. 61). Hier wird angesprochen, dass es zu „Akzeptanz- und Legitimationsdefizite[n]“ (S. 61) führen kann, wenn sich die gesellschaftliche Realität nur ungenügend in der Zusammensetzung der juristischen Berufe widerspiegelt.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Mit ähnlicher, breitenwirksamer Kritik *Steinke*, Vor dem Gesetz sind nicht alle gleich. Die neue Klassenjustiz, 5. Aufl. 2022.

Aus den Erwägungen zu den negativen Folgen der Diversitätsarmut leitet das Autorenkollektiv einen Handlungsauftrag ab (S. 65 f.). Die Datenlage müsse verbessert werden (S. 67–69). Zudem seien „Gleichstellungsinstrumente“ (S. 69) heranzuziehen. Hier wird unter anderem erwogen, mit Gleichstellungsplänen und Ombudspersonen zu arbeiten, Bewerbungsprozesse diversitätsfördernd auszugestalten oder *diversity trainings* anzubieten (S. 69–80). Speziell für das Jurastudium wird die stärkere Etablierung von Mentoring-Programmen und das gezielte Anwerben von *People of Color* angeregt (S. 78 f.). Schließlich müsse sich die Rechtswissenschaft bei der Auswahl der Forschungs- und Lehrinhalte sowie in der Methodenwahl öffnen und die Perspektiven von *People of Color* deutlicher als bisher in den Blick nehmen (S. 80–84). Das abschließende Fazit (S. 85–88) spricht an, dass eine Forderung nach mehr Diversität als Beitrag im Diskurs über Identitätspolitik verstanden werden könne. Es lehnt eine solche Einordnung allerdings ab. Es ginge in dem Essay nicht um Spaltung, sondern um den Aufruf zu einem gemeinsamen Tätigwerden.

## II.

Bei der Rezension eines so kurzen Essays ist man geneigt, den Leserinnen und Lesern den Tipp zu geben, die Zeit zu investieren und das Büchlein auf einer Zugfahrt oder vor dem Zubettgehen zu lesen, um sich eine eigene Meinung zu bilden. Ich möchte aber dennoch meine Gesamteinschätzung wiedergeben (1.) und auf drei Aspekte – die Historie der Kritik (2.), den Vergleich zur Repräsentanz von Frauen in der Juristerei (3.) und die Rolle der juristischen Ausbildung für ein Mehr an Diversität (4.) – intensiver eingehen:

1. Bei dem Text handelt es sich um ein aufklärendes und anregendes Plädoyer für die Förderung von Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis. Er greift den gesamtgesellschaftlichen Diskurs darüber, dass *People of Color* in Deutschland in Entscheidungspositionen unterrepräsentiert sind, auf und lenkt den Blick speziell auf die Teilhabe der Gruppe am juristischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Auch wenn der Essay hierbei an Vorarbeiten, etwa von *Solanke*<sup>4</sup> oder *Sow*,<sup>5</sup> anknüpfen kann, widmet er sich der Thematik in neuer Breite und Tiefe. Es ist den Autorinnen und Autoren anzurechnen, dass sie einen Ton getroffen haben, der mitnimmt und nicht vorwurfsvoll klingt. Dem alten weißen Richter und der alten weißen Professorin wird nicht vorgehalten, dass sie von systemischer Diskriminierung profitiert hätten und nur deshalb ihre Positionen bekleideten. Das ist insofern klug, als Vorhaltungen oftmals Abwehrreflexe hervorrufen und sich Personen durch sie in der eigenen, mit Anstrengungen einhergehenden Karriereleistung herabgesetzt fühlen. Stattdessen zeigt der Essay auf, wie erstaunlich unklar das Bild mangelnder Repräsentation immer noch

---

<sup>4</sup> *Solanke*, in: Eggers et al. (Hg.), *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*, 2005, 179 ff.

<sup>5</sup> *Sow* RphZ 8 (2022), 301, 308; *ders.*, C4ej 60 (2020), <https://c4ejournal.net/2020/07/21/amadou-korbinian-sow-how-to-orient-oneself-in-white-jurisprudence-universality-race-and-the-law-2020-c4ej-60/>, letzter Abruf 21.02.2023; *ders.*, Was „weiße“ Rechtswissenschaft jetzt tun kann: Vom schöpferischen Widerstand des Rechts, VerfBlog, 2020/6/11, <https://verfassungsblog.de/was-weisse-rechtswissenschaft-jetzt-tun-kann/>, letzter Abruf 21.02.2023.

ist und stellt Überlegungen fern von Agitprop an, wie dem Diversitätsdefizit begegnet werden kann.

2. Über die Gesamteinschätzung hinaus sind folgende Gesichtspunkte erwähnenswert: Zunächst fördert die Lektüre des Essays eine weitere Frage zutage, die neben die vom Text selbst aufgeworfenen tritt. Welche Bemühungen sind bislang unternommen worden, um eine diverse Zusammensetzung der Juristerei zu fördern? Schon lange ist bekannt, dass sich die „personelle Struktur der Rechtswissenschaft“<sup>6</sup> und der Rechtspraxis von der Struktur der Gesamtbevölkerung unterscheidet. Bereits 1907 sprach *Liebknecht*,<sup>7</sup> zwanzig Jahre später *Fraenkel*,<sup>8</sup> von einer Klassenjustiz, in der die personelle Zusammensetzung des Rechtswesens Klassenunterschiede perpetuiert. In den bewegten 1960er und 1970er Jahren wurde die Diskussion unter anderem von *Dabrendorf*,<sup>9</sup> *Rottleuthner*<sup>10</sup> und *Raiser*<sup>11</sup> wiederaufgenommen. Hinzu traten Forderungen nach einer Vertretung von Frauen in den juristischen Berufen, die ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung entspricht (s. hierzu II.3.). Und 2012 forderte der Wissenschaftsrat in seinem viel beachteten Papier zu den *Perspektiven der Rechtswissenschaft in Deutschland* grundsätzlich ein „höheres Maß an Diversität“ in der „personelle[n] Struktur der Rechtswissenschaft.“<sup>12</sup> Seit Veröffentlichung der Stellungnahme des Wissenschaftsrats sind nunmehr zehn Jahre vergangen. Wie die Ausführungen in „Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis“ belegen, ist es kein leichtes Unterfangen, mit exakten Daten zu zeigen, inwieweit in der Zwischenzeit wirksame Änderungen vorgenommen wurden. Es scheint, als sei das Verständnis um die Problematik mangelnder Diversität gewachsen. Auch dürfte die Zahl an Mentoringprogrammen gestiegen sein. Soweit ersichtlich steht eine Analyse zu angestoßenen Entwicklungen aber aus. Sie zu erstellen, ist ein zusätzliches Forschungsdesiderat.

3. Des Weiteren ist ein Seitenblick auf die Vertretung von Frauen im rechtswissenschaftlichen Studium und den juristischen Berufen erhellend. War das Richteramt vor etwas mehr als 100 Jahren noch den Männern vorbehalten, hat sich die Zusammensetzung der Richterschaft grundlegend geändert. Laut einer Studie aus dem Jahr 2020 liegt der Anteil von Frauen nunmehr bei 47,48 %.<sup>13</sup> Während Frauen 1975 erst ein Viertel der Jurastudierenden stellten, sind sie 2021 mit ca. 58 % inzwischen in der Überzahl.<sup>14</sup>

<sup>6</sup> *Wissenschaftsrat*, *Perspektiven der Rechtswissenschaft in Deutschland*, Drs. 2588-12, 2012, 41.

<sup>7</sup> *Liebknecht*, *Rechtsstaat und Klassenjustiz* (1907), in: *Gesammelte Reden und Schriften*, Bd. II, 1958, 17, 33 ff. Der Begriff wurde schon früher verwandt, s. Nachzeichnung bei *Haaf* *ZfRSoz* 1990, 120, 121.

<sup>8</sup> *Fraenkel*, *Zur Soziologie der Klassenjustiz*, in: *Zur Soziologie der Klassenjustiz und Aufsätze zur Verfassungskrise 1931–32*, Neudr. 1968, 1, 36 ff.

<sup>9</sup> *Dabrendorf*, in: *Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik* 5 (1960), 260 ff.

<sup>10</sup> *Rottleuthner* *KJ* 1969, 1, 6 ff.

<sup>11</sup> *Raiser*, in: *Friedman/Rehbinder* (Hg.), *Zur Soziologie des Gerichtsverfahrens. Sociology of the Judicial Process*, 1976, 123 ff.

<sup>12</sup> *Wissenschaftsrat* (Fn. 6).

<sup>13</sup> Bundesamt für Justiz, *Richterstatistik 2020*, [https://www.bundesjustizamt.de/SharedDocs/Downloads/DE/Justizstatistiken/Richterstatistik\\_2020.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bundesjustizamt.de/SharedDocs/Downloads/DE/Justizstatistiken/Richterstatistik_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=5), letzter Abruf 21.02.2023.

<sup>14</sup> *Statistisches Bundesamt*, *Studierende insgesamt und Studierende Deutsche*

Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass es weiterhin Defizite bei der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der Juristerei gibt. Beispielshalber sind Männer, gemessen an ihrem Anteil in der Gesamtbevölkerung, in den Partneretagen der Kanzleien überrepräsentiert<sup>15</sup> und die Sachverhalte juristischer Klausuren mit Geschlechterklischees überladen.<sup>16</sup> Dies soll aber nicht den Blick für das größere Ganze trüben: Über die letzten Jahrzehnte hat die Repräsentanz von Frauen im rechtswissenschaftlichen Studium und in den juristischen Berufen eine positive Entwicklung genommen. Hierzu haben veränderte gesellschaftliche, aber auch spezifisch juristische Rahmenbedingungen und Einstellungen beigetragen. Nun lassen sich die Erfahrungen und Maßnahmen zur Frauenförderung nicht eins zu eins auf die Förderung von *People of Color* übertragen, weil die Gründe für die Diskriminierung teils unterschiedlicher Natur sind. Änderungen hin zu einer größeren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dürften der systemischen Diskriminierung von *People of Color* nur sehr mittelbar entgegenwirken. Aber bewährte Instrumente zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, wie eine diverse Zusammensetzung von Prüfungs- und Bewertungskommissionen oder die Etablierung von Mentoringprogrammen, bieten sich für einen breiteren Einsatz an. Es ist – wie es der Essay auch unternimmt (S. 69–80) – sinnvoll, den Erfahrungsschatz der Frauenförderung zu nutzen, um geeignete Ansätze zur Förderung von *People of Color* aufzuspüren. Zugleich sind die Entwicklungen bei der Repräsentanz von Frauen in der Juristerei ein Beleg für die grundsätzliche Wandelbarkeit des Systems.

4. Schließlich sind die Passagen von besonderem Interesse, in denen der Text auf die Rolle der juristischen Ausbildung zu sprechen kommt, um die Entstehung des Diversitätsdefizits zu erklären. Dabei stechen zwei Feststellungen heraus: Erstens entscheiden sich unter Studierenden mit Migrationshintergrund mehr für ein Studium der Rechts- oder Wirtschaftswissenschaften als unter Studierenden ohne Migrationshintergrund (S. 29). Zweitens fallen die Prüfungsergebnisse in Jura von Studierenden mit Migrationshintergrund schlechter aus als die von Studierenden ohne Migrationshintergrund (S. 29). Damit dürfte in der Studien- und Abschlussphase eine zentrale Erklärung für das Diversitätsdefizit liegen. Dieser Umstand hätte in dem Essay noch intensiver beleuchtet werden können, wobei darauf hinzuweisen ist, dass sich *Payandeh* und *Towfigh* an anderer Stelle zu diesem Aspekt geäußert haben.<sup>17</sup> Wenn es zutrifft, dass sich die Rahmenbedingungen des Studiums und der Juristischen Prüfungen negativ auf den Studienerfolg von *People of Color* auswirken, muss hier angesetzt werden, um die *leaky pipeline* zu reparieren. Dafür gilt es, dem Jurastudium seinen tatsächlichen (oder auch nur vermeintlichen?) Charakter als sogenanntes „Elitenstudium“ (S. 21) zu nehmen. Der Anspruch muss sein, das rechtswissenschaftliche Studium so zu gestalten, dass die gleichen Studienerfolge für Studierende unabhängig vom Elternhaus erzielbar sind.

---

im Studienfach Rechtswissenschaft nach Geschlecht, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/lrbil03.html#242488>, letzter Abruf 21.02.2023.

<sup>15</sup> *JUVE Rechtsmarkt*, Westdeutsch, männlich, weiß, 4/2022, 28 ff.

<sup>16</sup> *Valentiner*, (Geschlechter)Rollensereotype in juristischen Ausbildungsfällen – eine hamburgische Studie, 2017, 23 f., <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf>, letzter Abruf 21.02.2023.

<sup>17</sup> *Die Zeit*, Macht das Jurastudium vielfältiger!, 29.07.2021, 35.

Wenn es dabei bleibt, dass Studierende große Vorteile gegenüber ihren *peers* haben, weil sie finanziell abgesichert studieren können, von einem Familienmitglied an den juristischen Habitus herangeführt werden und von Anfang an um die Bewertungsskala und die Herausforderungen eines juristischen Studiums wissen, wird es lange – zu lange – dauern, bis die Zusammensetzung in den juristischen Berufen der Gesamtbevölkerung ähnelt. Es gibt Stellschrauben, an denen gedreht werden kann, um ein chancengerechteres Studium zu ermöglichen. Erstens sollten Studienanfänger in der Studieneingangsphase stärker über die Inhalte, Arbeitsweisen und Zielsetzungen des Jurastudiums aufgeklärt werden.<sup>18</sup> Dies dürfte unterschiedliche Vorstellungen darüber, was einen in dem Fach erwartet, eibebnen. Zweitens hat die flächendeckende Einführung eines Jura-Bachelors<sup>19</sup> das Potenzial, das Fach Rechtswissenschaften studierbarer zu gestalten und damit zu öffnen. Wenn nach drei Jahren ein erster Abschluss steht, könnte dies Studierende, die bislang wenige Berührungspunkte mit der Juristerei hatten, von einem Studienabbruch in den ersten Semestern abhalten und für sie einen Anreiz setzen, das Studium bis zur Ersten Juristischen Prüfung weiterzuverfolgen. Drittens ist auf eine diverse Zusammensetzung von Prüfungskommissionen zu achten.<sup>20</sup>

Wie der Essay wirkungsvoll zeigt, wird es das Personal der Rechtswissenschaft und der Rechtspraxis stark fordern, ein Mehr an Diversität zu erreichen. Dies sollte aber nicht davon abschrecken, die aufgezeigten Handlungswege zu erkunden.

Lüneburg

Prof. Dr. *Johanna Croon-Gestefeld*

---

<sup>18</sup> S. zu diesem Abschnitt der juristischen Ausbildung *M. Schmidt*, in: Krüper (Hg.), *Rechtswissenschaft lehren*, 2022, 1067 ff.

<sup>19</sup> Ich möchte den Disclaimer anbringen, dass ich an einer Universität unterrichte, die einen LL.B.-Abschluss anbietet.

<sup>20</sup> *Towfigh/Traxler/Glückner* ZDRW 2018, 115, 139 f.