Handreichung

Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt

Diversity-Kompetenz:
Eine Schlüsselqualifikation für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare

Kathleen Jäger

Xenos Integration und Vielfalt

Deutsches Institut für Menschenrechte

Impressum

Deutsches Institut für Menschenrechte
Projekt „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt"
Zimmerstraße 26/27
10969 Berlin
Telefon: 030 25 93 59 - 0
Fax: 030 25 93 59 - 59
info@institut-fuer-menschenrechte.de
www.institut-fuer-menschenrechte.de

Berlin/November 2013

ISBN 978-3-942315-79-1 (PDF)

© 2013 Deutsches Institut für Menschenrechte
Alle Rechte vorbehalten

Diese Handreichung erscheint im Rahmen des Projekts **„Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt"**. Sie ist Teil einer fortlaufenden Reihe zu den Themen Diversity-Kompetenzaufbau und menschenrechtsbasierter Diskriminierungsschutz für Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen.

Die Autorin

Die Assessorin **Kathleen Jäger, LL.M.** arbeitet als Juristin und Diversity-Trainerin in Berlin. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Diversity-Kompetenz in der Justiz, Antidiskriminierungsrecht und Zugang zum Recht. Im Rahmen des Projekts „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt" am Deutschen Institut für Menschenrechte gibt sie Diversity-Trainings für angehende Juristinnen und Juristen.

Das Projekt

Zielsetzung des Projekts „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt" ist es, durch Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote einerseits zur Diversity-Kompetenz beizutragen und andererseits die Anwaltschaft für arbeitsmarktbezogene Formen von Diskriminierungen zu sensibilisieren, um dadurch auch strukturelle Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt abzubauen. Das dreijährige Projekt (2012 bis 2014) wird im Rahmen des XENOS-Programms „Integration und Vielfalt" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Das Institut

Das Deutsche Institut für Menschenrechte ist die unabhängige Nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands. Es ist gemäß den Pariser Prinzipien der Vereinten Nationen akkreditiert (A-Status). Zu den Aufgaben des Instituts gehören Politikberatung, Menschenrechtsbildung, Information und Dokumentation, angewandte Forschung zu menschenrechtlichen Themen sowie die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen. Es wird vom Bundesministerium der Justiz, vom Auswärtigen Amt und von den Bundesministerien für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sowie für Arbeit und Soziales gefördert. Im Mai 2009 wurde die Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention im Institut eingerichtet.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION

Inhalt

1. Einleitung **4**

2. Diversity als Konzept **4**

2.1. Herkunft und Bedeutung des Konzepts Diversity 4
2.2. Diversity-Dimensionen 5
2.3. Diversity als Rechtsbegriff 5

3. Vielfalt unter Juristinnen und Juristen **6**

4. Diversity-Kompetenz für Juristinnen und Juristen **7**

4.1. Diversity-Kompetenz aufbauen 7
4.2. Diversity-Kompetenz in der Praxis 8
4.2.1. Diversity-Kompetenz für die Richterschaft 8
4.2.2. Diversity-Kompetenz für die Anwaltschaft 9
4.2.3. Diversity-Kompetenz für die Staatsanwaltschaft 9
4.2.4. Diversity-Kompetenz für Behörden 10

5. Schluss und Ausblick **11**

Literatur **12**

1. Einleitung

Ein Bewusstsein für die Vielfalt der Gesellschaft und die damit verbundenen Herausforderungen ist für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare von großer Bedeutung. Die angehenden Juristinnen und Juristen übernehmen bereits während ihrer Ausbildung verantwortungsvolle Tätigkeiten, bei denen sie Menschen in vielfältigen Lebenslagen begegnen.

Der folgende Beitrag führt aus, wie Diversity-Kompetenz dazu beiträgt, Zugangsbarrieren zum Recht zu erkennen und abzubauen. Solche Barrieren können zum Beispiel Sprach- und Kommunikationsprobleme sein oder auch mangelnde Sensibilität für die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mandantschaft. Hierfür wird die Bedeutung von Diversity-Kompetenz in den verschiedenen juristischen Berufsfeldern erläutert. Gleichzeitig sollen Denkanstöße geliefert werden, wie der Diversity-Ansatz in das Referendariat einfließen und mitgedacht werden kann.

2. Diversity als Konzept

Der Begriff ‚Diversity' bedeutet wörtlich übersetzt ‚Vielfalt' oder ‚Diversität'. Diversity als Konzept geht aber in seiner Bedeutung darüber hinaus und steht für eine Wertschätzung menschlicher Vielfalt in Bezug auf beispielsweise das Geschlecht, die ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Lebensalter oder physische Fähigkeiten. Diese Vielfalt gilt es anzuerkennen und zu fördern.

2.1. Herkunft und Bedeutung des Konzepts Diversity

Seine politische Bedeutung geht auf die US-amerikanische Bürgerrechtsbewegung der 1950er bis 1970er Jahre zurück, die sich vor allem gegen rassistische Diskriminierung sowie gegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung richtete und eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft forderte. In der Folge wurde das US-amerikanische Antidiskriminierungsrecht erweitert und damit auch Unternehmen stärker zur Nichtdiskriminierung angehalten.[1] Vor dem Hintergrund dieser erhöhten gesellschaftlichen Sensibilisierung für Chancengleichheit und der rechtlichen Lage wurden Diversity-Ansätze zunächst für das Arbeitsfeld entwickelt. Während sich Unternehmen um die Gestaltung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds bemühten, zeigte die Organisationsentwicklung, dass die gezielte Förderung von Heterogenität großes ökonomisches Potenzial birgt: Vielfältige Teams sorgen für eine produktivere Gesamtatmosphäre und erbringen bessere Leistungen. Heute ist die bewusste Wertschätzung der Individualität der Mitarbeitenden wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur US-amerikanischer und angelsächsisch geprägter Unternehmen. Ein in diesem Sinne verstandenes Diversity-Management ist mittlerweile auch in vielen deutschen Konzernen sowie in großen Rechtsanwaltskanzleien, die international tätig sind, weit verbreitet.[2]

Als gesellschaftspolitisches Konzept steht der Diversity-Ansatz hingegen für ein wertschätzendes Verständnis gesellschaftlicher Vielfalt. Unterschiedliche und vielfältige Erfahrungen, Identitäten und Lebensweisen werden als Ressource gesehen, die neue Perspektiven eröffnen und Kompetenzen begründen können. Diese Ressource soll aber nicht im Sinne einer wirtschaftlichen „Gewinnorientierung" genutzt werden – vielmehr basiert ihre Wertschätzung auf dem Prinzip der Chancengleichheit:

[1] Vgl. Vedder, Günther (2006): Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland. In: Krell, Gertraude / Wächter, Hartmut (Hg.): Diversity Management – Impulse aus der Personalforschung. München und Mering: Reiner Hampp Verlag, S.1-23.

[2] Siehe zu Diversity-Management auch Baer, Susanne (2003): Recht auf Vielfalt. Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen des Managing Diversity. In: Aretz, Hans-Jürgen / Belinszki, Eszter / Hansen, Katrin/ Müller, Ursula (Hg.): Diversity Management. Best Practices im internationalen Feld. Münster: Lit Verlag, S. 44-59.

Nicht trotz, sondern gerade wegen ihrer unterschiedlichen Erfahrungen sollen allen Menschen die gleichen Chancen zukommen.

Diversity bedeutet als Konzept die Wertschätzung gesellschaftlicher Vielfalt, die sie als Ressource und Potenzial versteht. **Diversity-Dimensionen** sind u.a.:

- (Nicht-)Behinderung
- Religion und Weltanschauung
- ethnische Herkunft
- sexuelle Orientierung und Identität
- Geschlecht und Alter
- sozialer Status

2.2. Diversity-Dimensionen

Was ist eigentlich gemeint, wenn von der „vielfältigen Gesellschaft" gesprochen wird? Zur Veranschaulichung nutzen die Sozialwissenschaften häufig das Modell der sogenannten Diversity-Dimensionen. Danach werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen in verschiedene Ebenen eingeteilt. Die innerste Ebene machen die Dimensionen aus, die gewissermaßen das Zentrum der Persönlichkeit darstellen: Religion und Weltanschauung, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Alter und (Nicht-)Behinderung. Diese Kerndimensionen bestimmen wesentlich die Identität eines Menschen. Diskriminierungen, die an diese Merkmale anknüpfen, verletzen die Würde eines Menschen im besonderen Maße. Sie gelten menschenrechtlich als „unveränderbar". Als Anknüpfungspunkte für Ungleichbehandlung sind diese Dimensionen daher auch in Diskriminierungsverboten als Merkmale aufgezählt. Darüber hinaus gibt es aber noch zahlreiche weitere Diversity-Dimensionen (auch teilweise als Merkmale in Diskriminierungsverboten[3]), wie beispielsweise Ausbildung, Berufserfahrung, Einkommen, Familienstand, Elternschaft, Vorlieben und vieles mehr.[4] Der Diversity-Ansatz umfasst also mehr als die Merkmale, die in Diskriminierungsverboten aufgezählt werden. Diversity reduziert Menschen nicht auf eine (in Diskriminierungsverboten genannte) Kategorie, wie zum Beispiel ihre sexuelle Orientierung, sondern wertschätzt die individuelle Person mit allem, was sie ausmacht.

2.3. Diversity als Rechtsbegriff

Als Rechtsbegriffe sind „Diversity" und „Vielfalt" zumindest im deutschen Recht bislang kaum besetzt.[5] Im Bereich des Völkerrechts wird „Vielfalt" vereinzelt genannt, so zum Beispiel im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen[6], wo die Anerkennung von Menschen mit Behinderungen als Teil der menschlichen Vielfalt und Menschheit gefordert wird (vgl. Art. 3 lit. BRK). Weiterhin bekennt sich die Europäische Union zur „Wahrung und Förderung der Vielfalt ihrer Kulturen" (vgl. Art. 167 Abs. 4 AEUV[7]). Im gesellschaftsrechtlichen Kontext verlangt der Deutsche Corporate Governance Kodex[8] Vielfalt bei der Zusammensetzung von Aufsichtsrat und Führungspositionen, einklagbar ist diese Vorgabe allerdings nicht.

Auch wenn „Diversity" und „Vielfalt" keine fest besetzten Rechtsbegriffe sind, so ist die im Diversity-Ansatz enthaltene Wertschätzung der Vielfalt menschlicher Identitäten vor allem den Diskriminierungsverboten immanent. Eine Ungleichbehandlung auf Grund bestimmter Merkmale wird verboten, weil die Merkmale zum einen als Anknüpfungspunkt für strukturelle gesellschaftliche Diskriminierungen dienen und zum anderen für die Identität der / des Einzelnen besonders bedeutsam sind. Die von den einzelnen Diskriminierungsverboten genannten Merkmale des Völker-, Europa-, Verfassungs- und Gleichbehandlungsrechts sind dabei keineswegs

[3] Rudolf, Beate (2009): Gender und Diversity als rechtliche Kategorien: Verbindlungslinien, Konfliktfelder und Perspektiven. In: Andresen, Sünne / Koreuber, Mechthild / Lüdke, Dorothea (Hg.): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften, S. 155-173.

[4] Für den Kontext der Hochschule verdeutlicht von Boomers, Sabine / Nitsche, Ann Kathrin (2013): Diversitätsmerkmale. http://www.fu-berlin.de/sites/diversitaet-und-lehre/diversitaetsmerkmale/index.html [Stand: 24.07.2013].

[5] Siehe ausführlich Lembke, Ulrike (2012): Diversity als Rechtsbegriff. Eine Einführung. In: Rechtswissenschaft 3 (1), S. 46-76.

[6] UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK) vom 13.12.2006, für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten am 26.03.2009 (BGBl.) 2008 II, S. 1419.

[7] Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union in der Fassung der Bekanntmachung vom 09.05.2008, für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten am 01.12.2009 (BGBl. II S. 1223).

[8] Vom Bundesministerium für Justiz bekannt gegeben am 02.07.2010, eBAnz AT68 2010 B1.

deckungsgleich. Geschlecht, „Rasse“[9, 10], ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung und Behinderung bilden den gemeinsamen Nenner, der unter anderem durch die sexuelle Identität (u.a. § 1 AGG[11]), Abstammung, Heimat und Herkunft (u.a. Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG[12]), Alter (u.a. § 1 AGG) und soziale Herkunft (u.a. Art. 2 Abs. 1 AEMR[13], Art. 14 EMRK) ergänzt wird und zum Teil eine Öffnungsklausel („sonstiger Status“) enthält (u.a. Art. 2 Abs. 1 IPbpR[14], Art. 14 EMRK[15]).

Wird Diversity auf diese Weise mit menschenrechtlich verbürgten Diskriminierungsverboten verbunden, kann auch von einem menschenrechtsbasierten (im Gegensatz zum wirtschaftlich nutzenorientierten) Diversity-Ansatz gesprochen werden.

3. Vielfalt unter Juristinnen und Juristen

Da es bei Diversity um die Vielfalt der Gesellschaft geht, stellt sich auch die Frage nach der Vielfalt unter Juristinnen und Juristen. Denn Diversity als Konzept umfasst auch die Förderung von Vielfalt (im stärksten Falle durch Quoten) – und entsprechend kritisch sollte man sich fragen, ob und warum sich die Vielfalt der Gesellschaft in einer bestimmen Gruppe wiederfindet oder nicht. Die vorhandene Vielfalt in einer (Berufs-) Gruppe kann ein Anzeichen dafür sein, wie mit der außerhalb dieser Gruppe vorhandenen Vielfalt umgegangen wird: Wer Vielfalt im (Berufs-) Alltag als Normalität erlebt, geht mit ihr selbstverständlicher um als jemand, dem diese Erfahrung fehlt.

Die Vielfalt der Gesellschaft bildet sich bislang in juristischen Berufen kaum ab. Vielmehr erscheinen Juristinnen und Juristen als eine relativ homogene Gruppe, zum Beispiel in Bezug auf die (soziale) Herkunft. Das Auseinanderfallen von gesellschaftlicher Vielfalt und unter Juristinnen und Juristen gegebener und sichtbarer Vielfalt kann in zweierlei Hinsicht als problematisch angesehen werden. So zeigen Studien, dass Verfahrensbeteiligte der Justiz mehr vertrauen, wenn sie „ihre Gruppe“ (unabhängig davon, auf welchen Aspekt die Identifikation gründet) auch in der Justiz repräsentiert sehen, vor allem in Positionen mit Entscheidungsgewalt.[16] Zudem birgt die Diskrepanz zwischen der Vielfalt der Gesellschaft und derjenigen in juristischen Institutionen die Gefahr eines Fehlschlusses: So wird zu Unrecht vorgebracht, es gebe sachliche Gründe dafür, dass zum Beispiel an obersten Gerichten deutlich weniger Frauen als Männer und insgesamt an Gerichten kaum Richterinnen und Richter mit nicht-deutschen Wurzeln zu finden sind. Aussagen wie diese zeigen ein mangelndes Bewusstsein dafür, dass die fehlende Repräsentanz nicht auf mangelnder Kompetenz beruht, sondern in gesellschaftlichen Ausschlussmechanismen und mangelnder Chancengleichheit begründet ist. Die Sensibilisierung und Förderung eines Bewusstsseins für Ausgrenzungsmechanismen und ungleiche Verteilung von Chancen beim Zugang zu juristischen Berufen ist zentraler Bestandteil eines Diversity-Trainings.

---

[9] Cremer, Hendrik (2009): ... und welcher Rasse gehören Sie an? Zur Problematik des Begriffs „Rasse“ in der Gesetzgebung. Policy Paper Nr. 10, Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin.

[10] Cremer, Hendrik (2010): Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Grundgesetz. Policy Paper Nr. 16, Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin.

[11] Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz in der Fassung vom 03.04.2013.

[12] Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) in der Fassung vom 11.07.2012.

[13] Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR) vom 10.12.1948.

[14] Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 19.12.1966.

[15] Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 04.11.1950, für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten am 03.09.1953 (BGBl. 1954 II S. 14).

[16] Umfassend dazu House of Lords (2012): Judicial Appointments. http://www.publications.parliament.uk/pa/ld201012/ldselect/ldconst/272/272.pdf [Stand: 24.07.2013].

4. Diversity-Kompetenz für Juristinnen und Juristen

Diversity-Kompetenz als berufliche Schlüsselqualifikation umfasst verschiedene soziale und kommunikative Kompetenzen. Analog zu Begriffen wie Teamfähigkeit oder Sozialkompetenz gibt es indes keine definierte Festlegung, was alles zu Diversity-Kompetenz gehört. Wichtig ist die Klarstellung, dass es bei Diversity-Kompetenz nicht um eine bestimmte politische Haltung geht, die übernommen werden soll. Diversity-Kompetenz misst sich nicht an einem überzeugten Eintreten für eine vielfältige Gesellschaft. Diversity-Kompetenz misst sich vielmehr daran, wie mit der vielfältigen Gesellschaft umgegangen wird. Dieser Umgang muss frei sein von Vorurteilen und geprägt von der Anerkennung der individuellen Person. Die Vermeidung von Vorurteilen ist allerdings schwierig, denn vorurteilsbehaftete Darstellungen von Menschen sind in Medien und Werbung allgegenwärtig, wenn auch oft nicht auf den ersten Blick zu erkennen. Zur Entwicklung von Diversity-Kompetenz gehört es daher, eine Sensibilität zu entwickeln, wann Stereotypen und Zuschreibungen den Blick auf das Individuum verschleiern, und das so genannte „Schubladen-Denken" zu vermeiden. Wer als Richterin oder Richter seit Jahren Klagen gegen Hartz-IV Bescheide bearbeitet, muss sich trotz gleichartigen Fallkonstellationen individuell auf die Klägerinnen und Kläger einlassen und sollte nicht auf ein Schema zurückgreifen.

Sprachliche Sensibilität, also das Vermeiden beleidigender Sprache (wobei die Unangemessenheit immer aus Sicht der Angesprochenen zu beurteilen ist) und das Unterlassen bewusst diskriminierenden Verhaltens sind selbstverständlich auch Bestandteil Diversity-kompetenten Handelns.

4.1. Diversity-Kompetenz aufbauen

Für Juristinnen und Juristen ist Diversity-Kompetenz unverzichtbar, weil sie in ihrem Berufsalltag in der Regel mit einer Vielzahl unterschiedlicher Menschen umgehen und mit diesen effektiv kommunizieren müssen. Die Ausbildung an der Universität und im Referendariat bereitet darauf kaum vor. Diversity-Kompetenz wird bisher nur selten als Schlüsselqualifikation vermittelt. Auch in der beruflichen Fortbildung sind Angebote zu Diversity-Kompetenz kaum zu finden. Veranstaltungen zu interkultureller Kompetenz können einen wichtigen Aspekt von Diversity vermitteln, bergen aber auch die Gefahr, dass Menschen aufgrund ihrer Herkunft generell als „anders" betrachtet werden (obwohl sie etwa schon lange in Deutschland leben und/oder Deutsche sind) und auf diesen Aspekt ihrer Persönlichkeit reduziert werden.

Eine weitere Komponente von Diversity-Kompetenz, die nicht nur für Juristinnen und Juristen von großer Bedeutung ist, liegt darin, gesellschaftliche Ausschlussmechanismen wie Rassismus, Homophobie, Ableismus (Feindlichkeit gegenüber Menschen mit Behinderungen) und Sexismus zu erkennen und damit umzugehen. Diese Ausschlussmechanismen zeigen sich im (Berufs-) Alltag zum Beispiel in einem verweigerten Mietvertrag für neue Kanzleiräumlichkeiten für ein Rechtsanwältinnen-Büro oder in einem abfälligen Kommentar eines Professors über eine Studentin mit Kopftuch. In Diversity-Trainings wird in diesem Zusammenhang an der Reflexion eigener Privilegien und Ausschlusserfahrungen gearbeitet.

Es ist nicht nur eine Frage der professionellen Berufsausübung, ein Bewusstsein für die in der Gesellschaft vorhandenen Ausgrenzungsmechanismen und Chancenungleichheiten zu besitzen und kompetent mit unterschiedlichen Menschen umzugehen. Es ist auch eine aus den Menschenrechten folgende Verpflichtung: Als Organe der Rechtspflege haben Richterschaft, Anwaltschaft und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte eine besondere Verantwortung, den Zugang zum Recht zu gewährleisten. Diese können sie nur wahrnehmen, wenn sie mit ihrer Mandantschaft und den Verfahrensbeteiligten effektiv kommunizieren können.[17]

[17] Deutsches Institut für Menschenrechte (2013): Pressemitteilung: „Diversity-Kompetenz hat in der Justiz noch kaum Stellenwert". Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte 11.06.2013. http://www.institut-fuermenschenrechte.de/de/aktuell/news/meldung/archive/2013/june/article/pressemitteilung-diversity-kompetenz-hat-inder-justiz-noch-kaum-stellenwert-zum-1-deutschendiv.html?tx_ttnews%5Bday%5D=11&cHash=3ef3d8b3f3add05d17a555c15ec5a788 [Stand: 24.07.2013].

4.2. Diversity-Kompetenz in der Praxis

Was aber bedeutet Diversity-Kompetenz für Juristinnen und Juristen in der Praxis? Im Folgenden werden vier Arbeitsfelder vorgestellt, die Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare in ihrer Ausbildung kennenlernen.

> Mangelnde **Diversity-Kompetenz** schafft Barrieren beim Zugang zum Recht: Wenn Anwaltschaft, Richterschaft und Staatsanwält/innen kein Bewusstsein besitzen für die Unterschiede in der Gesellschaft und die damit verbundenen Chancenungleichheiten, können sie nicht effektiv mit den vielfältigen Parteien kommunizieren.
>
> (Pressemitteilung vom Deutschen Institut für Menschenrechte vom 11. Juni 2013 anlässlich des ersten deutschen Diversity-Tages)

4.2.1. Diversity-Kompetenz für die Richterschaft

Richterinnen und Richter tragen mit ihrer Aufgabe der Verfahrens- und Sitzungsleitung und abschließenden Entscheidung besondere Verantwortung. Sie müssen die Sitzungen so führen, dass sich die Beteiligten in ihren Anliegen gehört und insgesamt fair behandelt fühlen. Dies gilt umso mehr für nicht anwaltlich vertretene Parteien und Angeklagte. Menschen, die im Alltag mit Diskriminierung konfrontiert sind, sollen den Gerichtssaal nicht als Ort erleben müssen, an dem sich diese Erfahrung wiederholt. Dabei müssen Richterinnen und Richter auch berücksichtigen, dass das Erscheinen vor Gericht für viele Menschen eine besondere Belastungssituation darstellt. Gerade Menschen, die häufig Diskriminierung erfahren und sich einer Gruppe zugehörig fühlen, die in der Justiz nicht repräsentiert ist, haben möglicherweise von vornherein wenig Vertrauen in ein faires Verfahren. Diese und andere Faktoren können zahlreiche Barrieren für die Kommunikation zwischen Richter/innen und Verfahrensbeteiligten schaffen, mit denen kompetent umgegangen werden muss.

Aufgabe der Richterschaft ist in erster Linie die Wahrheitsfindung. Die Anwendung von Diversity-Kompetenz vor Gericht erschöpft sich nicht in einem respektvollen Umgang vor Gericht, sondern dient gerade auch der objektiven Beurteilung eines Falles. Die Diversity-Kompetenz der Richterschaft misst sich nämlich auch daran, dass sie jeglichen Rückgriff auf stereotypisierendes Wissen vermeidet, besonders, wenn das Recht durch Bezug auf die „allgemeine Lebenserfahrung" oder ähnliche offene Rechtsbegriffe Spielräume schafft. Bei der Vernehmung von Zeuginnen und Zeugen muss deren Glaubwürdigkeit unabhängig von Erfahrungen mit vermeintlich „ähnlichen" Beteiligten früherer Verfahren beurteilt werden.

Richterinnen und Richter können durch ihre Interaktion mit den Verfahrensbeteiligten im Gerichtssaal einen respektvollen Umgang vorgeben, der auf die Anwesenden als Leitbild für das weitere Verfahren wirkt. So zeigt beispielsweise eine achtsame Nachfrage bei einer am Verfahren beteiligten Trans* Person[18], wie diese angesprochen werden möchte, dass das Gericht die Bedürfnisse der Beteiligten berücksichtigt.

Auch die Richterschaft selbst anerkennt inzwischen die Bedeutung von Diversity-Kompetenz und den damit verbundenen dringenden Fortbildungsbedarf. So forderten der Deutsche Richterbund und die Neue Richtervereinigung gemeinsam mit dem Bundesverband der Übersetzer und Dolmetscher, dem Deutschen Anwaltverein und dem Deutschen Juristinnenbund, in der Bad Boller Erklärung zur interkulturellen Kompetenz in der deutschen Justiz, Diversity-Management in die Personalentwicklungsgrundsätze der Justiz aufzunehmen und interkulturelle Kompetenz verpflichtend in die juristische Aus- und Fortbildung einzubinden.[19]

> **Richterinnen und Richter** tragen eine besondere Verantwortung bei der Gewährleistung eines fairen Verfahrens. Wenn sie im Gerichtssaal einen respektvollen Umgang vorgeben, wirkt dies als Vorbild für alle Beteiligten.

[18] Trans* steht als Oberbegriff für Transsexuelle, Transgender, Transidente, Transvestiten und andere Menschen, die sich nicht dem Geschlecht zugehörig fühlen, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

[19] Bad Boller Erklärung zur interkulturellen Kompetenz in der deutschen Justiz (2011). Abrufbar unter https://www.neuerichter.de/details/artikel/article/bad-boller-erklrung-70.html [Stand: 24.07.2013].

4.2.2. Diversity-Kompetenz für die Anwaltschaft

Diversity und Diversity-Kompetenz sind für Anwältinnen und Anwälte bislang kaum ein Thema. Untersuchungen des Projekts „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt" des Deutschen Instituts für Menschenrechte zeigen, dass nur wenige Anwältinnen und Anwälte mit den Begriffen Diversity und Diversity-Kompetenz vertraut sind und sie einem Nutzen für die anwaltliche Praxis oft skeptisch gegenüber stehen.[20]

Sofern Diversity überhaupt thematisiert wird, geht es dabei in der Regel um die wirtschaftliche Bedeutung des Konzepts. Als neues Leitbild der Organisationskultur unterzeichneten zahlreiche, vor allem größere Kanzleien die „Charta der Vielfalt"[21], mit der sich deutsche Unternehmen und Institutionen im Rahmen einer Selbstverpflichtung zu mehr Vielfalt in ihren Organisationen bekennen. Bei der praktischen Umsetzung von Diversity liegt der Fokus dabei häufig nur auf einer bestimmten Zielgruppe, was ein verkürztes Verständnis des Konzepts offenbart. So laufen unter der Bezeichnung Diversity häufig Initiativen zur Frauenförderung, oder es wird lediglich auf die Rekrutierung von Anwaltschaft nicht deutscher Herkunft abgezielt.

Vor allem deutsche Büros der großen US-amerikanischen und englischen Kanzleien wertschätzen die Vielfalt der Mitarbeitenden. So wurden beispielsweise mehrere LGBT (Lesbian Gay Bisexual Transgender[22]) Fokusgruppen als Teil einer neuen Kanzleikultur gegründet. Für international tätige Kanzleien ist ein aktives Eintreten für Vielfalt auch deshalb wichtig, weil insbesondere global operierende Unternehmen immer öfter Wert legen auf ein starkes Diversity-Profil der für sie tätigen Kanzlei. Ein diverses Team und ein tatsächlich gelebtes Bekenntnis zu Diversity können neben der fachlichen Kompetenz über den Erfolg oder Misserfolg eines Pitches entscheiden.[23] Unternehmen und Verbände legen in gleicher Weise zunehmend Wert auf Diversity-Kompetenz bei ihren angestellten Justiziarinnen und Justiziaren.

Auch für kleinere Kanzleien sowie für Einzelanwältinnen und -anwälte ist Diversity-Kompetenz unentbehrlich, um das Anliegen der Rechtssuchenden individuell zu würdigen und eine passende Beratungsstrategie zu entwickeln. Dafür ist eine effektive und Diversity-kompetente Kommunikation mit der Mandantschaft entscheidend. So benennt auch die Schlichtungsstelle der Rechtsanwaltschaft Kommunikationsdefizite als Hauptursache für Konflikte zwischen Anwältinnen und Anwälten auf der einen und Mandantinnen und Mandanten auf der anderen Seite.[24]

Im Rahmen des Antidiskriminierungsrechts kann mangelnde Diversity-Kompetenz zudem bedeuten, dass der Anwalt oder die Anwältin eine Diskriminierung nicht erkennt, so dass den Betroffenen der Zugang zum Recht verwehrt bleibt. Wird die Diskriminierung als solche erkannt, ist es an der Anwältin oder dem Anwalt, den vorgetragenen Sachverhalt nicht nur rechtlich zu würdigen, sondern ihn auch als persönlich belastendes Erlebnis anzuerkennen und für die Darstellung des Geschehenen gegenüber Dritten Rücksprache mit der Mandantin oder dem Mandanten zu nehmen. Besonders im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen, die die Anwältinnen und Anwälte selbst nicht teilen, bedeutet Diversity-Kompetenz, die Erfahrung nicht zu hinterfragen und mit der nötigen Sensibilität vorzugehen.

Diversity-Kompetenz für die Anwaltschaft
bedeutet, das Anliegen der Mandantinnen und Mandanten individuell zu würdigen und so eine passende Beratungsstrategie zu entwickeln.

4.2.3. Diversity-Kompetenz für die Staatsanwaltschaft

Besondere Bedeutung hat Diversity-Kompetenz auch für die Staatsanwaltschaft. Ein Verständnis der Anforderungen, denen Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gerecht

---

[20] Siehe zur Arbeit des Projekts Deutsches Institut für Menschenrechte (2013): Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/projekt-anwaltschaft-fuer-menschenrechte-und-vielfalt.html [Stand: 24.07.2013].

[21] http://www.charta-der-vielfalt.de [Stand: 24.07.2013].

[22] Die deutsche Übersetzung lautet LSBT, Lesbisch Schwul Bisexuell Transgender. Häufig wird die Aufzählung um inter* ergänzt: LGTBI oder LSBTI. Inter* steht als Oberbegriff für Intersexuelle, Intersex, Hermaphroditen, Zwitter beziehungsweise inter- oder zwischengeschlechtlichen Menschen, die mit körperlichen Eigenschaften geboren wurden, die nicht einem männlichen oder weiblichen Geschlecht entsprechen.

[23] Ausführlich Hall, Anja (2012): Ungleiche Voraussetzungen. In: JUVE 15 (2), S. 38-45.

[24] Siehe Fiebig, Peggy (2013): Tätigkeitsbericht der Schlichtungsstelle. BRAK Magazin 2 (3), S. 11.

werden müssen, ist für Referendarinnen und Referendare nicht zuletzt deshalb wichtig, da sie selbst Sitzungsvertretungen übernehmen und dort Angeklagten kompetent gegenübertreten müssen.

Als anklagende Behörde tritt die Staatsanwaltschaft den Angeschuldigten und Angeklagten in einer besonderen Rolle gegenüber. Angesichts der gravierenden Konsequenzen, die eine Verurteilung auf die Einzelnen haben kann, muss das Verfahren vor allem aus Sicht der Betroffenen „fair" sein und auch so empfunden werden. Der Umgang mit der oder dem Angeklagten vor Gericht muss der individuellen Person Rechnung tragen, und der konkrete Fall darf nicht als einer von vielen, vermeintlich oder tatsächlich ähnlichen Fällen gesehen werden. Die Gefahr, dass aus bestimmten Merkmalen, Eigenschaften oder Lebensumständen der oder des Angeklagten ungerechtfertigte, vorurteilsbehaftete Rückschlüsse gezogen werden, besteht besonders deshalb, weil die Staatsanwaltschaft (genau wie das Gericht) eine Prognose über beispielsweise die Fluchtgefahr oder die zukünftige Entwicklung (Sozialprognose bei der Aussetzung einer Strafe zur Bewährung) treffen muss und ihr dazu oft nur wenige Informationen zur Verfügung stehen. Diese Prognosen dürfen sich nicht auf Stereotypisierungen und vorurteilsbehafteten Zuschreibungen gründen. Wenn Referendarinnen und Referendare die Rolle der Staatsanwaltschaft bei der Sitzungsvertretung übernehmen, tragen sie die Verantwortung für einen respektvollen, unparteiischen Umgang mit allen Verfahrensbeteiligten.

4.2.4. Diversity-Kompetenz für Behörden

Behörden sind an Recht und Gesetz gebunden und wenden dabei Recht ebenso wie Gerichte oder Staatsanwaltschaften an. Dabei kommt ihnen häufig ein Ermessenspielraum zu. Nicht zuletzt deshalb ist für die Rechtsanwendung durch die Verwaltung, also beim Treffen von verbindlichen Entscheidungen für Bürgerinnen und Bürgern und im Umgang mit ihnen, Diversity-Kompetenz von Bedeutung.

Mitarbeitende in Ausländerbehörden oder Arbeitsämtern sind oft die erste Anlaufstelle für Menschen, die sich in einer verletzlichen Lebenslage befinden und/oder dringend Unterstützung benötigen. Im Kontakt mit den Antragstellenden und Ratsuchenden müssen die Mitarbeitenden der Behörde diskriminierungsfrei handeln. Auch muss die Behörde einen (sprach-) barrierefreien Zugang zu ihren Dienstleistungen ermöglichen. Eine Diversity-kompetente Verwaltung ist nicht nur Vorbild für andere Sektoren der Gesellschaft, sondern fördert auch das Vertrauen der Bevölkerung in staatliche Institutionen.

Eine **Diversity-kompetent handelnde Verwaltung** ist nicht nur Vorbild für andere Sektoren der Gesellschaft, sondern fördert auch das Vertrauen der Bevölkerung in staatliche Institutionen.

Die Beschäftigung mit den Themen Diversity und Diversity-Kompetenz gehört in zahlreichen Behörden zum Arbeitsalltag. Vor diesem Hintergrund haben sich in Deutschland inzwischen eine Reihe städtischer Verwaltungen intensiv mit der Umsetzung von Diversity Mainstreaming in ihren Behörden auseinandergesetzt. So führt in Berlin die Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung im Rahmen der LADS Akademie seit vielen Jahren Diversity-Trainings für Verwaltungsmitarbeitende durch sowie Langzeitfortbildungen für Behördenleitende.[25]

[25] Hierzu Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (2011): Umgang mit Vielfalt in der Berliner Verwaltung – Beispielsammlung. Berlin 2011. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von merkmalsspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit.

5. Schluss und Ausblick

Diversity-Kompetenz ist für Juristinnen und Juristen eine unverzichtbare Schlüsselqualifikation. Dies gilt für alle juristischen Tätigkeitsbereiche, besonders aber für solche, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Gewährung des Zugangs zum Recht für alle Teile der Gesellschaft stehen. Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare müssen sich als angehende Juristinnen und Juristen der Bedeutung von Diversity-Kompetenz bewusst sein und sich selbst um diversity-kompetentes Handeln bemühen, ganz gleich, ob sie im Gericht oder für die Staatsanwaltschaft die Sitzungsleitung übernehmen, in der Verwaltungsstation Beratungsgespräche mit Bürgerinnen und Bürgern führen oder in der Rechtsanwaltsstation Mandantinnen und Mandanten treffen.

Es liegt an den Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren, das Thema Diversity während des Referendariats mitzudenken. Sie können Fragestellungen zu Diversity und Diversity-Kompetenz in Arbeitsgemeinschaften und Ausbildungsstationen einbringen und sich informieren und fortbilden, beispielsweise mit Diversity-Trainings. Schließlich können sie auch einen Teil ihrer Ausbildung auf das Themenfeld Diversity und Antidiskriminierung ausrichten und eine Station bei einer dazu arbeitenden Behörde absolvieren (zum Beispiel der Antidiskriminierungsstelle des Bundes[26]) oder die Tätigkeit von Interessenverbänden, die von Diskriminierung Betroffene beraten (zum Beispiel das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg[27]), im Rahmen der Wahlstation kennenlernen.

[26] Antidiskriminierungsstelle des Bundes. http://www.antidiskriminierungsstelle.de [Stand: 24.07.2013].

[27] Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg. http://www.adnb.de/ [Stand: 24.07.2013].

Literatur

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg: http://www.adnb.de/ [abgerufen am 24.07.2013]

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: https://www.antidiskriminierungsstelle.de [Stand: 24.07.2013]

Bad Boller Erklärung zur interkulturellen Kompetenz in der deutschen Justiz (2011): https://www.neuerichter.de/details/artikel/article/bad-boller-erklrung-70.html [Stand: 24.07.2013]

Baer, Susanne (2003): Recht auf Vielfalt. Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen des Managing Diversity, in: Aretz, Hans-Jürgen / Belinszki, Eszter / Hansen, Katrin/ Müller, Ursula (Hg.): Diversity Management. Best Practices im internationalen Feld. Münster: Lit Verlag, S. 44-59.

Boomers, Sabine / Nitsche, Ann Kathrin (2013): Diversitätsmerkmale. http://www.fu-berlin.de/sites/diversitaet-und-lehre/diversitaetsmerkmale/index.html [Stand: 24.07.2013]

Cremer, Hendrik (2009): ... und welcher Rasse gehören Sie an? Zur Problematik des Begriffs „Rasse" in der Gesetzgebung. Policy Paper N r. 10, Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin.

Cremer, Hendrik (2010): Ein Grundgesetz ohne „Rasse". Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Grundgesetz. Policy Paper N r. 16, Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin.

Deutsches Institut für Menschenrechte (2013): Pressemitteilung: „Diversity-Kompetenz hat in der Justiz noch kaum Stellenwert". Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte 11.06.2013. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/aktuell/news/meldung/archive/2013/june/article/pressemitteilung-diversity-kompetenz-hat-in-der-justiz-noch-kaum-stellenwert-zum-1-deutschen-div.html?tx_ttnews%5Bday%5D=11&cHash=3ef3d8b3f3add05d17a555c15ec5a788 [Stand: 24.07.2013]

Deutsches Institut für Menschenrechte (2013): Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/projekt-anwaltschaft-fuer-menschenrechte-und-vielfalt.html [abgerufen am 24.07.2013] http://www.charta-der-vielfalt.de [Stand: 24.07.2013]

Fiebig, Peggy (2013): Tätigkeitsbericht der Schlichtungsstelle. BRAK Magazin 2 (3), S. 11.

Hall, Anja (2012): Ungleiche Voraussetzungen. In: JUVE 15 (2), S. 38-45.

House of Lords (2012): Judicial Appointments. http://www.publications.parliament.uk/pa/ld201012/ldselect/ldconst/272/272.pdf [Stand: 24.07.2013]

Lembke, Ulrike (2012): Diversity als Rechtsbegriff. Eine Einführung. In: Rechtswissenschaft 3 (1), S. 46-76.

Rudolf, Beate (2009): Gender und Diversity als rechtliche Kategorien: Verbindlungslinien, Konfliktfelder und Perspektiven. In: Andresen, Sünne / Koreuber, Mechthild / Lüdke, Dorothea (Hg.): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften, S. 155-173.

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (2011): Umgang mit Vielfalt in der Berliner Verwaltung – Beispielsammlung. Berlin 2011.

Vedder, Günther (2006): Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland. In: Krell, Gertraude / Wächter, Hartmut (Hg.): Diversity Management – Impulse aus der Personalforschung. München und Mering: Reiner Hampp Verlag, S.1-23.

Zum Weiterlesen:

In der Reihe Handreichungen zu den Themen Diversity-Kompetenzaufbau und menschenrechtsbasierter Diskriminierungsschutz für Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen sind bereits erschienen:

Anne-Gela Oppermann (2013): Diversity Management in der Kanzlei. Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg.).

Yegane Arani, Aliyeh (2013): Diversity-Kompetenz – Chance und Herausforderung für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg.).

Deutsches Institut für Menschenrechte: Projekt „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt": http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/projekt-anwaltschaft-fuer-menschenrechte-und-vielfalt.html

Ünal Yalçin (2011): Interkulturelle Kommunikation vor Gericht. In: Betrifft Justiz Nr. 107, S. 112 – 115. Online verfügbar unter http://www.bgt-ev.de/fileadmin/Medienda-tenbank/Tagungen/Nord-BGT/10/AG_3_Materialien.pdf

Diversity-Trainings, angeboten von der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung: http://www.berlin.de/lb/ads/akademie/index.html

Dossier „Diversity in Politik & Gesellschaft": Auf der Website der Heinrich-Böll-Stiftung werden regelmäßig Dossiers und Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, zu Diskriminierung und Rassismus sowie weiteren aktuellen Themen zusammengestellt und archiviert. http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_72.asp

Deutsches Institut für Menschenrechte
Projekt „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt"
Zimmerstraße 26/27
10969 Berlin
Telefon: 030 25 93 59 - 0
Fax: 030 25 93 59 - 59
info@institut-fuer-menschenrechte.de

www.institut-fuer-menschenrechte.de
www.aktiv-gegen-diskriminierung.de

Handreichung