

V. Was können wir tun?

Die Feststellung, dass Rechtswissenschaft und Rechtspraxis ein Diversitätsdefizit in Bezug auf *People of Color* haben und dass dieses Defizit sich als problematisch erweist, wirft die Frage nach möglichen Maßnahmen zur Abhilfe auf. Damit wenden wir uns von der wissenschaftlichen Bestandsaufnahme, Analyse und Bewertung dem Bereich (rechts)politischer Vorschläge zu. Was also ist zu tun? Wir brauchen zunächst mehr Daten (1.). Hinsichtlich möglicher Diversitätsmaßnahmen gibt es bereits Wissensbestände und Praxiserfahrungen zur Gleichstellung, auf denen sich aufbauen lässt (2.). Schließlich kann auch die Förderung der inhaltlichen Diversifizierung in der Rechtswissenschaft zu mehr Diversität und damit zur Entwicklung eines perspektivenbereicherten Fachs beitragen (3.).

1. Notwendigkeit quantitativer und qualitativer empirischer Forschung

Zur Situation von *People of Color* im juristischen Studium, in der Rechtswissenschaft und in der juristischen Praxis gibt es – wie gesehen (oben III.1.c) – bisher noch zu wenig verlässliche qualitative und quantitative Daten. Wir gehen – ebenso wie der UN-Antirassismusausschuss sowie europäische Institutionen²³⁶ – davon aus, dass diese auch in Deutschland mit der notwendigen methodischen Sensibilität erhoben werden können.²³⁷

236 Siehe zuletzt nur Fundamental Rights Agency, Equality in the EU 20 years on from the initial implementation of the equality directives, Opinion 1/2021, S. 63 ff.

237 Vgl. auch *Towfigh*, Der Umgang mit Empirie beim Nachweis von Diskriminierung, in: Mangold/Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2021, im *Erscheinen*; *Soll*, Ethnische Bedenken, Verfassungsblog v. 30.9.2020 (auch zum Datenschutz). Konkrete Vorschläge in *Baumann/Egenberger/Supik*, Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen, 2018, S. 11 und S. 83 ff.

Dabei ist ein Petikum der modernen Erforschung von Rassismusbetroffenheit die Maßgeblichkeit einer freiwilligen und anonymen Selbst-Identifikation:²³⁸ Wer bezeichnet sich selbst als *Person of Color*, wer nimmt sich als schwarz, afro-deutsch oder deutsch-türkisch wahr? Diese Form der Datenerhebung wird bisher noch selten angewendet, wie eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes belegt.²³⁹ Wegen der mit dem Kriterium ‚Migrationshintergrund‘ als Stellvertretermerkmal für Rassismusbetroffenheit verbundenen Unschärfen²⁴⁰ prüfen Bund und Länder²⁴¹ sowie Akteure der Zivilgesellschaft²⁴² verschiedene Ansätze zur zusätzlichen Datengewinnung auf freiwilliger Basis. Mögliche Kriterien für eine solche Datenerhebung sind neben der Freiwilligkeit die Nichtschädlichkeit für Individuen und Gruppen, eine Selbstauskunft, ein informiertes Einverständnis, die anonyme Partizipation in allen Phasen der Datenerhebung sowie die Einbeziehung von Intersektionalität, Mehrfachdiskriminierung und Mehrfachzugehörigkeiten.²⁴³ Wesentlich ist zudem eine Einbeziehung der Betroffenen schon in der Phase des Studiendesigns.

Die von der Bundesregierung in Aussicht gestellte Studie zum Alltagsrassismus in Deutschland²⁴⁴ ist ein erster Schritt, auf den sektorspezifische Untersuchungen folgen könnten. Ein weiteres im univer-

238 *Chopin/Farkas/Germaine*, Ethnic origin and disability data collection in Europe: Measuring inequality – combating discrimination, 2014, S. 64 ff.

239 *Baumann/Egenberger/Supik*, Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen, 2018, S. 11 und S. 83 ff.

240 Dazu oben II.1.

241 23.–26. Bericht der Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 9 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD), Juni 2020, Rn. 42.

242 Dazu neue deutsche Organisationen (Hrsg.), Gleich ≠ gleich: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten im Gespräch, 2017.

243 Siehe Landeshauptstadt München, Fachstelle für Demokratie (Hrsg.), Daten für die vielfältige Gesellschaft: Wie wir künftig Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erfassen können. Dokumentation eines Fachgesprächs am 11.11.2019 in München, 2020, S. 6. Das entspricht in etwa internationalen Empfehlungen, siehe *Chopin/Farkas/Germaine*, Ethnic origin and disability data collection in Europe: Measuring inequality – combating discrimination, 2014, S. 64 ff.

244 Kabinettausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus, Maßnahmenkatalog v. 25.11.2020, Nr. 15; Kabinettausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus, Abschlussbericht v. 12.05.2021, S. 8, 31 ff.

sitären Kontext wichtiges Instrument ist der aktuelle Berichtszyklus der DFG zu „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“, in dem ausdrücklich danach gefragt wird, wie Hochschulen mit dem Thema Vielfalt und Diversität umgehen.²⁴⁵

2. Gleichstellungsinstrumente als Grundlage einer modernen Nichtdiskriminierungs- und Diversitätspolitik

In der Debatte um die Gleichstellung von Frauen mit Männern und die Inklusion von behinderten Menschen sind eine Reihe von Instrumenten entwickelt worden, mit denen vor allem strukturelle Diskriminierung im Kontext von Bildung, Berufszugang und beruflichem Aufstieg adressiert werden kann.²⁴⁶ Das Spektrum reicht von Gleichstellungsbeauftragten über Sensibilisierungs- und *Empowerment*-Maßnahmen bis hin zu Quoten. Diese Gleichstellungsinstrumente können für die spezifischen Diversitätsanforderungen von *People of Color* weiterentwickelt und situationsgerecht adaptiert werden. Das aber setzt zunächst eine bessere Datengrundlage voraus. Mit dem vorliegenden Überblick können wir daher zunächst nur mögliche Anknüpfungspunkte an die erprobten und teilweise bewährten Gleichstellungsinstrumente identifizieren. Es ist aber durchaus möglich, dass auf der Grundlage aussagekräftiger Daten auch neue oder überraschende Entdeckungen gemacht werden und sich herausstellt, dass einige der hier skizzierten Instrumente besser, andere dagegen überhaupt nicht auf die spezifische Situation von *People of Color* angewendet werden können.

Das von uns thematisierte Diversitätsanliegen ist nicht als *Alternative* zur klassischen Gleichstellungspolitik gedacht, sondern stellt vielmehr die gleichheitsrechtlich konsequente *Erweiterung* bekannter Ansätze auf vergleichbare Phänomene dar. Eine derartige Verknüpfung berücksichtigt zudem die intersektionale Dimension der Diskri-

245 Siehe https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chance-gleichheit/gleichstellungsstandards/.

246 Siehe speziell zu Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Rechtswissenschaft *Schultz/Böning/Peppmeier/Schröder*, *De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft*, 2018, S. 411 ff.

minierungserfahrungen von *People of Color*.²⁴⁷ Weil man damit vielfach auch sozio-ökonomische Exklusionsfaktoren adressieren kann, profitieren davon nicht nur *People of Color*. Das Beispiel verdeutlicht ein Grundanliegen dieses Beitrags: Die Forderung nach mehr Diversität will die gleichberechtigte Teilhabe bislang exkludierter Menschen aufgrund von Gruppenzuschreibungen erreichen. Um es mit einer Metapher zu sagen: Wenn wir das Recht, seine Wissenschaft und seine Anwendung als ein Labor begreifen, dann geht es uns nicht darum, dass jede Gruppe ihr eigenes Labor bekommt, sondern darum, dass jede:r gleichberechtigten Zugang zum Gemeinschaftslabor hat, in dem wir alle über das Recht und seine Wissenschaft verhandeln.

a) Institutionalisierung von Diskriminierungsabbau

Ein wichtiges Gleichstellungsinstrument sind *Gleichstellungspläne*. Diese sind nach den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder regelmäßig aufzustellen und müssen Maßnahmen und (finanzielle) Mittel zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit und des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen vorsehen. Uns erscheint es bedenkenswert zu überlegen, ob und wie diese Instrumente für *People of Color* erweitert werden können und sollten. Entsprechende Vorschläge werden bereits im politischen Raum diskutiert. So will das Land Berlin in der Novelle des Gesetzes zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft Förderpläne vorsehen, in denen erklärt werden soll, wie der Anteil von „Menschen mit Migrationshintergrund“ auf allen beruflichen Ebenen entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins in den Einrichtungen des Landes abgebildet werden kann.²⁴⁸

247 Zur Bedeutung intersektionaler Zugänge im Hochschul-Diversity-Management siehe Kaufmann, Intersectionality Matters! Zur Bedeutung der Intersectional Critical Diversity Studies für die Hochschulpraxis, in: Darowska (Hrsg.), Diversity an der Hochschule, 2019, S. 53.

248 Siehe Beauftragte des Senats für Integration und Migration, Eckpunktepapier zur Novelle des PartIntG v. 14.10.2020, S. 3; Beauftragte des Senats für Integration und Migration, Berliner Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG) – die wesentlichen Punkte der Novellierung v. 16.2.2021; abrufbar unter <https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/partizipation-in-der-migrationsgesellschaft/>.

Gleichstellungsbeauftragte sind an personalbezogenen Verfahren beteiligt und wirken mit organisatorischen und sozialen Maßnahmen darauf hin, Diskriminierungseffekte in Institutionen abzubauen. Sie haben oft nur schwache Mitentscheidungsrechte und Sanktionsbefugnisse, haben sich aber als Ansprechpersonen bei individuellen Diskriminierungserfahrungen und als Beobachtende der institutionellen Organisationskultur strukturell bewährt, um Veränderungsprozesse anzustoßen.²⁴⁹

Über Geschlecht und Behinderung hinaus hat eine institutionelle Verankerung von Diskriminierungsabbau beispielsweise in Hochschulen bisher nur vereinzelt stattgefunden.²⁵⁰ *Diversity-Konzepte* werden in Unternehmen, Kanzleien, Verwaltung²⁵¹ und Hochschulen²⁵² erst nach und nach entwickelt und verankert.²⁵³ Während ihre Einführung für (Bundes-)Behörden empfohlen wird,²⁵⁴ sind sie in der Justiz noch nicht verbreitet.

Nur im Beschäftigungskontext ist die Einrichtung einer *Beschwerdestelle* nach § 13 AGG ausdrücklich vorgeschrieben. Eine Studie zur Umsetzung an Universitäten konstatiert, dass genaue Zahlen zur Umsetzung fehlen.²⁵⁵ Dass die Anzahl der Kontakte und Beschwerdefälle dort jedenfalls bislang gering ist,²⁵⁶ dürfte zumindest auch

249 Details bei *Bergbahn/Schultz* (Hrsg.), Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Stand: Sept. 2020.

250 Ein Überblick bei *Schlentzka/Stocker*, Diskriminierungsschutz als Teil von Diversity-Strategien an Hochschulen, in: Darowska (Hrsg.), Diversity an der Hochschule, 2019, S. 13.

251 Zum Stand in den Bundesbehörden: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, 2020.

252 Beispiele: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, Endbericht zum Projekt, 2020, S. 105 f., 108, 129 f.

253 Vgl. DFG, Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020, 2020.

254 Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, 2020, S. 47 f.

255 Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen, 2020, S. 9.

256 Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen, 2020, S. 9, 49–52 und 58.

an unklaren Zuständigkeiten liegen,²⁵⁷ ferner an einer meist fehlenden institutionellen Verankerung, an Ressourcenknappheit und oft an einer unzureichenden Schulung der vorhandenen Stellen.²⁵⁸ Nur rund die Hälfte dieser Stellen ist auch für Studierende zugänglich²⁵⁹ – und das, obwohl diese ausdrücklich vom persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich des speziellen europäischen Nichtdiskriminierungsrechts erfasst sind.²⁶⁰ Besonders wichtig sind in diesem Zusammenhang universitätsweite Richtlinien zum Diskriminierungsschutz,²⁶¹ die ein faires Verfahren vorsehen, die Beschwerdebefugnis von Universitätsangehörigen ausdrücklich regeln und diese nicht von der eigenen Betroffenheit abhängig machen.²⁶²

Gegenüber solchen rein reaktiv tätigen Stellen erfordern Diversitäts-Konzepte auch proaktives Vorgehen. In Universitäten ist hierfür beispielsweise die Einrichtung einer beim Universitätspräsidium angesiedelten *Stabsstelle* für Nichtdiskriminierung, Gleichstellung und Vielfalt sowie von zentralen Antirassismusbeauftragten oder entsprechenden *Ombudspersonen* naheliegend.²⁶³ Diese Aufgaben sollten allerdings eng mit den bestehenden Gleichstellungsstrukturen verknüpft und abgestimmt werden, um zu vermeiden, dass konkurrierende „Opferinstitutionen“ geschaffen werden.

257 Die „Bedeutung klarer Beschwerdewege und Zuständigkeiten“ wird betont in Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration/ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, 2020, S. 47.

258 Details bei Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen, 2020, S. 48 f.

259 Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen, 2020, S. 42.

260 Dazu oben IV.1.a).

261 Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen, 2020, S. 26 ff.

262 Siehe beispielhaft die Antidiskriminierungs-Richtlinie der Universität Bayreuth (<https://www.diversity.uni-bayreuth.de/de/antidiskriminierung/index.html>) und die Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität Frankfurt a.M. (<https://www.uni-frankfurt.de/80757763/Antidiskriminierungsrichtlinie.pdf>).

263 Vgl. Kelly, Institutioneller Rassismus – was tun?! Strategiepapier für den Präsidenten der Humboldt-Universität zu Berlin, 2014; weitere Beispiele bei Czok/Donges/Heinzelmann, Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, 2012, S. 78 ff.

Darüber hinaus sollte man ergebnisoffen diskutieren, ob und wie die Nichtdiskriminierungs- und Diversitätskompetenz von Bewerber:innen ein *Einstellungskriterium* bei Verwaltungs- und wissenschaftlichen Stellen mit Personalverantwortung bzw. Verantwortung für Studienleistungen sein könnte.²⁶⁴ Nachzudenken ist darüber, ob und inwieweit die Pseudonymisierung von Lebensläufen²⁶⁵ bei der Einstellung von studentischen Hilfskräften und wissenschaftlichem Personal an Universitäten möglich ist, um an persönliche Daten anknüpfende Stereotype und *biases* möglichst weitgehend aus dem Einstellungsprozess auszuschließen.

b) Personalentscheidungen

Eine wesentliche Weichenstellung zur Diversitätssteigerung an Universitäten und Fakultäten sind *Personalentscheidungen*, für die die Gleichstellungsgesetze daher detaillierte Verfahrensvorgaben machen.²⁶⁶ Die in Berufungsleitfäden²⁶⁷ vorgesehenen Schritte zur Formalisierung, Dokumentierung und Erhöhung der Transparenz von Berufungsverfahren sollen verhindern, dass sich *biases* ungehindert auswirken können. Es dürfte sich lohnen darüber nachzudenken, wie man diese Vorgaben und Erfahrungen für die Gewinnung von *People of Color* adaptieren kann. Denselben Ziel dienen Regeln zur Repräsentation von Frauen in Evaluations-, Berufungs- und anderen

264 Vgl. § 4 Abs. 3 Satz 2 Partizipations- und Integrationsgesetz Berlin: „interkulturelle Kompetenz“.

265 Krause/Rinne/Zimmermann/Bösch/Alt, Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“, Abschlussbericht, IZA Research Report No. 44, 2012; dazu auch Döse, Die anonyme Bewerbung und das Berliner Partizipations- und Integrationsgesetz. Zwei „positive Maßnahmen“ auf dem Prüfstand, NZA Online Aufsatz 2/2012, S. 1.

266 Vgl. §§ 8–10 Landesgleichstellungsgesetz NRW zu Ausschreibung, Einladung zum Vorstellungsgespräch und Auswahlkriterien.

267 Vgl. etwa TU Dresden, Gendersensible Berufungsverfahren: Ein Leitfaden, Stand Januar 2020 (<https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/ressourcen/dateien/Gleichstellungsbeauftragte/gleichstellung-texte-und-downloads/leitfaden-gendersensible-berufung?lang=de>). Siehe auch Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, 2005, Drs. 6709–05; allgemein dazu Hochschulrektorenkonferenz, Frauen fördern: Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich, Empfehlungen des 209. Plenums der HRK v. 14.11.2006.

Kommissionen.²⁶⁸ Dies führt freilich regelmäßig zu einer Überbelastung der wenigen Frauen mit Gremienarbeit, auf die (auch) nach Auffassung der DFG reagiert werden sollte.²⁶⁹ Hier könnte man ebenfalls darüber nachdenken, wie sich diese Instrumente auf *People of Color* ausweiten ließen, wobei dem Problem der Überbeanspruchung durch Gremienarbeit gegebenenfalls Rechnung getragen werden muss. Das Ziel sollte auch hier eine Konzeption von Diversität als Sicherung der Binnenpluralität von Gremienentscheidungen sein; bei der näheren Ausgestaltung muss man konkurrierende und sich gegenseitig blockierende Strukturen unbedingt vermeiden.

Aktive Gewinnungsmaßnahmen für Frauen sind dann besonders erfolgreich, wenn sie möglichst früh ansetzen.²⁷⁰ Diese Erfahrung lässt sich für die Gewinnung von *People of Color* für die Rechtswissenschaft und – modifiziert – auch die Rechtspraxis fruchtbar machen. Eine Unterrepräsentation von Frauen ist bereits ein Negativkriterium bei der Drittmittelvergabe;²⁷¹ daher könnte man darüber nachdenken, ob und wie sich entsprechende Anreize für ein breiteres Diversitätsverständnis setzen lassen. Das ist aufgrund der eingangs beschriebenen Datenlage alles andere als einfach. Es gibt aber auch niedrigschwelligere Methoden: Wer bei der Besetzung von Vortragsreihen oder von Konferenz-Panels, aber auch bei Anfragen für Kommentierungen oder Sammelbände bewusst darauf achtet, Diversität abzubilden und zu fördern, schafft gleichzeitig *Vorbilder* für den juristischen Nachwuchs.

Auch *Zielvorgaben* sind eine Möglichkeit, Vielfalt zu sichern. Sie schützen die davon Begünstigten vor Anpassungszwängen und schaffen damit Raum sowohl für personelle, aber auch für inhaltliche bzw. thematische Diversität.²⁷² Das Kaskadenmodell der DFG-

268 § 12 Landesgleichstellungsgesetz NRW.

269 Beispiel in *Czok/Donges/Heinzelmann*, Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, 2012, S. 90 f.; siehe auch DFG, Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020, 2020.

270 DFG, Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020, 2020, S. 4 ff.

271 Siehe DFG, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, 2008.

272 *Grünberger*, Vielfalt durch Quote – Umgekehrte Diskriminierung zu Lasten des Leistungsprinzips?, NZA-Beilage 4/2012, S. 139 (145).

Gleichstellungsstandards²⁷³ etwa sieht vor, auf jeder Qualifikations-ebene das Geschlechterverhältnis der jeweils vorausgehenden Ebene anzustreben und hierdurch dem Problem der *leaky pipeline* entgegenzuwirken.²⁷⁴ Auch hinsichtlich der Unterrepräsentanz von *People of Color* sollten sensibel gestaltete Zielvorgaben nicht vorschnell als verfassungswidrig²⁷⁵ aus dem Instrumentenkasten der Politik entfernt werden.²⁷⁶ „Das Leistungsprinzip“ lässt sich gegen solche Maßnahmen nicht ohne Weiteres mobilisieren, weil man zunächst begründen muss, welchen Begriff von Chancen- oder Ergebnisgleichheit man zugrunde legt.²⁷⁷ Die Erfahrungen aus der intensiven Debatte um die Geschlechterquote haben auch gezeigt, dass es für die Frage der unions- oder verfassungsrechtlichen Beurteilung auf die konkrete Ausgestaltung der jeweiligen Quotenregelung ankommt.²⁷⁸ Man müsste deshalb zunächst darüber nachdenken, ob, wie und in welcher konkreten Ausgestaltung „Quoten“ beim Zugang zur juristischen Ausbildung oder zu juristischen Berufen im Staatsdienst auch für andere Diskriminierungskategorien eine Rolle spielen könnten. Im Vergleich zum bislang personenstandsrechtlich einfach festzustellenden Geschlecht sind die hier einzubeziehenden Faktoren komplexer und vielschichtiger. Erst vor dem Hintergrund praktikabler Antworten kann die normative Frage, ob solche Quoten eingeführt

273 DFG, Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen, 2017, S. 20 ff.

274 Zum Begriff oben III.1.c)(5).

275 Zu Diskussionen von „Migrantenquoten“ im öffentlichen Dienst ablehnend *Majer/Pautsch*, „Positive Diskriminierung“ – Verfassungsrechtliche Zulässigkeit von „Migrantenquoten“ und Bevorzugung wegen Migrationshintergrundes beim Zugang zum öffentlichen Dienst, ZAR 2020, S. 414; zur Gegenposition das von der Berliner Senatsverwaltung beauftragte Rechtsgutachten von *Liebscher*, Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund/Migrationsgeschichte durch eine Novellierung des PartIntG Berlin v. 10.12.2019; *Kanalan*, Weder revolutionär noch eine Besonderheit, Verfassungsblog v. 24.2.2021; *Groß*, Die Verfassungskonformität einer Quote für Eingewanderte, JZ 2021, *im Erscheinen*.

276 Vgl. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, 2020, S. 45.

277 *Grünberger*, Vielfalt durch Quote – Umgekehrte Diskriminierung zu Lasten des Leistungsprinzips?, NZA-Beilage 2012, S. 139 (144 f.).

278 Näher *Liebert*, Quotenregelungen im öffentlichen Dienst, 2017, S. 136 ff. und S. 167 ff.

werden sollen oder nicht, angemessen beantwortet werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Grundgesetz der Zulässigkeit von Fördermaßnahmen und Quoten nicht kategorisch entgegensteht.²⁷⁹ Nicht nur das Unionsrecht, auch völkerrechtliche Regelungen stehen entsprechenden proaktiven Regulierungsansätzen, wie gezeigt, durchaus offen gegenüber.²⁸⁰ Sie sind für die Bundesrepublik nicht nur völkerrechtlich verbindlich, sondern auch im Rahmen der Verfassungsauslegung zu berücksichtigen.²⁸¹

c) Diversitätssensibilität

Bewährt haben sich Gleichstellungsmaßnahmen, die Geschlechtsdiskriminierung sichtbar machen und dadurch Aufmerksamkeit schaffen (*awareness raising*). Um die diskriminierenden Strukturen für *People of Color* in der Rechtswissenschaft und den juristischen Professionen aufzubrechen, ist es wichtig, dass sich die Akteure in diesen Systemen der Auswirkungen bestimmter gängiger Verhaltensmuster und institutioneller Arrangements bewusst sind. Dann nämlich können sie entscheiden, ob und wie sie diese verändern wollen. Datenerhebungen leisten dazu einen wichtigen Beitrag. Sie sollten ergänzt werden durch Angebote, die den Einzelnen helfen, ihr Verhalten mit den zu beobachtenden Effekten zu verbinden und Alternativen zu entwickeln. Die Maßnahmen sollten allerdings auf inklusive und partizipative Prozesse ausgerichtet werden, damit sie weder an den

279 Zu eng *Majer/Pautsch*, „Positive Diskriminierung“ – Verfassungsrechtliche Zulässigkeit von „Migrantenquoten“ und Bevorzugung wegen Migrationshintergrundes beim Zugang zum öffentlichen Dienst, ZAR 2020, S. 414.

280 Dazu oben IV.1.b).

281 Zu den – differenziert zu bewertenden – Konsequenzen der völkerrechtlichen Vorgaben für die innerstaatliche Rechtslage im Einzelnen *Payandeh*, Positive Verpflichtungen im Zusammenhang mit verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverboten, Rechtswissenschaftliche Analyse zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes (BT-Drs. 19/24434 vom 18. November 2020) im Hinblick auf eine Ergänzung von Art. 3 Abs. 3 GG zum Schutz gegen gruppenbezogene Menschenwürdeverletzungen, erstellt im Auftrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Deutschen Bundestag v. 18.4.2021, S. 25 f. und S. 46 ff.; allgemein zur verfassungsrechtlichen Bedeutung völkerrechtlicher Vorgaben BVerfGE 111, 307 (317 ff.); 128, 326 (367 ff.); 137, 273 (320 f.); 141, 1 (29 f.); 148, 296 (351); ausführlich zum Ganzen *Sauer*, Staatsrecht III, 6. Aufl. 2020, § 6 Rn. 40.

Betroffenen vorbei und über sie hinweg entwickelt und implementiert werden, noch von den Adressierten als oktroyierte Zwangsmaßnahmen wahrgenommen werden.

Gender-Trainings werden bereits jetzt häufig zu *Diversity-Trainings* ausgebaut. Sie adressieren (möglicherweise unreflektierte) Stereotype und zeigen, welche Verhaltensweisen diskriminierende Effekte haben und wie sie im eigenen Verhalten vermieden werden können.²⁸² Dort geht es nicht zuletzt um unreflektierte, vermeintlich harmlose oder sogar gut gemeinte Äußerungen oder Handlungen,²⁸³ wie die Frage nach der Herkunft bzw. „eigentlichen“ Herkunft, das ungefragte Berühren der Haare, Lob von Deutschkenntnissen oder die gedankenlose Nutzung eines für die Adressat:in beleidigenden Vokabulars. Solche Trainings machen auch das Zusammenwirken der unterschiedlichen Diskriminierungsachsen, also ihre Intersektionalität, in unterschiedlichen sozialen Kontexten sichtbar. Sie könnten integraler Bestandteil des Fortbildungsprogramms an Hochschulen oder in Behörden, aber auch in der Anwaltschaft sein.

Auch Dialog-Formate können Sensibilität fördern. Fakultäten, Anwaltschaft, Justiz, Prüfungsämter und Justizministerien könnten Foren schaffen, in denen Akteure aus der Zivilgesellschaft und/oder betroffene bzw. engagierte Studierende, Referendar:innen oder Berufungsangehörige über Diskriminierungserfahrungen und von ihnen beobachtete Exklusionseffekte sprechen. Wichtig ist aber, dass potentiell Diskriminierungsbetroffene nicht gegen ihren Willen in die Verantwortung genommen werden, rassistische Diskriminierung zu beseitigen. Das ist unsere gemeinsame Aufgabe.

d) Empowerment für das Jurastudium

Die Erfahrungen aus der Frauenförderung belegen, dass mit einer Stärkung der Betroffenen (*empowerment*) strukturellen Diskriminie-

282 Zur Diskussion um die Wirkungen von Diversitäts-Training *Gächter*, *Diversity Management als Anti-Diskriminierungsstrategie*, in: Scherr/El-Mafaalani/Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung*, 2017, S. 657 (671 ff.); skeptische Einschätzung unter Verweis auf empirische Untersuchungen bei *Magen*, Verhaltenswissenschaftliche Aspekte des Antidiskriminierungsrechts, in: Mangold/Payandeh (Hrsg.), *Handbuch Antidiskriminierungsrecht*, 2021, *im Erscheinen*.

283 Dazu oben III.2.d).

rungseffekten entgegengewirkt werden kann. *Mentoring-Programme* schaffen einen geschützten Raum, um sich von erfahrenen (im bisherigen Kontext: weiblichen) Vorbildern Rat einzuholen und über Strategien im Umgang mit Diskriminierung zu sprechen.²⁸⁴ Solche Programme adressieren inzwischen auch die Schichtzugehörigkeit.²⁸⁵ Dies ließe sich auf *People of Color* ausweiten.²⁸⁶ Erste Ansätze gibt es bereits, wie etwa das Mentoring-Programm der Deutschlandstiftung Integration.²⁸⁷ Darauf aufbauend ließen sich Mentoring-Programme speziell für die rechtswissenschaftliche Ausbildung sowie den juristischen Karriereweg entwickeln.

Sprech- und Bewerbungstrainings richten sich auf sozialisationsbedingte Verhaltensweisen und Unsicherheiten, die sich beruflich nachteilig auswirken können, weil sie nicht der (etwa männlichen) Norm entsprechen. Denkbar ist beispielsweise eine Erweiterung um Angebote zum für den Erfolg im Jurastudium entscheidenden Gebrauch der Hochsprache, der Studierenden aus bildungsfernen Schichten oder mit nichtdeutscher Erstsprache tendenziell schwerer fällt;²⁸⁸ auch Vorbereitungskurse für das Jurastudium sind erwägenswert.²⁸⁹ Hiervon würden – und das ist der Charme solcher Ansätze –

284 Beispielhaft das Justitia Mentoring in Freiburg (<https://www.jura.uni-freiburg.de/de/einrichtungen/justitia-mentoring/startseite>).

285 Beispielhaft die Programme der Stiftung Arbeiterkind (<https://www.arbeiterkind.de>); das Programm „Chance hoch 2“ der Universität Duisburg-Essen (<https://www.uni-due.de/chancehoch2>); siehe zudem *Czok/Donges/Heinzelmann*, Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, 2012, S. 99.

286 Siehe *Czok/Donges/Heinzelmann*, Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, 2012, S. 92, 94 f. und S. 96; vgl. die Empfehlungen in Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration/ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, 2020, S. 45 f.

287 Siehe dazu <https://www.deutschlandstiftung.net>.

288 Vgl. *Czok/Donges/Heinzelmann*, Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, 2012, S. 69.

289 Die DuCS 2019-Studie empfiehlt für die Bundesverwaltung Vorbereitungskurse sowie die Förderung von Weiterbildungen für unterrepräsentierte Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, 2020, S. 46; vgl. auch *Czok/Donges/Heinzelmann*, Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, 2012, S. 103.

nicht nur *People of Color* profitieren, sondern wir würden eine breite, viele treffende Zugangsschranke zum Jurastudium abbauen.

Bewährt hat sich mit Blick auf Frauen schließlich die *gezielte Ansprache (recruiting)* für Studiengänge und prestigeträchtige Berufsfelder, in denen sie unterrepräsentiert sind, etwa in den MINT-Fächern oder beim rechtswissenschaftlichen Nachwuchs auf Post-Doc-Ebene. Auch dies lässt sich weiterdenken. Rechtswissenschaftliche Fakultäten könnten gezielt an besonders diversen Schulen um Studierende werben²⁹⁰ und dem exklusiven Ruf des juristischen Studiums entgegenwirken. Hierzu können auch Kanzleien mit ihren Außendarstellungen beitragen. Weil Hochschuleingangsgespräche für Personen aus bildungsfernen Schichten – darunter viele *People of Color* – abschreckend wirken können,²⁹¹ ist es wichtig, dass sie von Personen geführt werden, die dafür sensibilisiert sind. Gerade in der Studieninformationsphase senken Hinweise auf Finanzierungsmöglichkeiten für das Studium und diesbezügliche Beratungsangebote mögliche Zugangsbarrieren.²⁹² Solche Maßnahmen sind auf die Promotions- und die Postdoc-Phase übertragbar.²⁹³

Denkbar ist schließlich, *selbstorganisierte Gruppen* mit universitären Mitteln zu unterstützen, um Räume für *People of Color* (ggf. gemeinsam mit anderen Universitätsangehörigen) zu schaffen, die zu Reflexion, Bewusstseinsbildung und der konstruktiven Arbeit an passgenauen Lösungen einladen. In einem solchen Rahmen könnten die Betroffenen selbst entscheiden, welche und wie sie strukturelle Ausschlüsse adressieren wollen.

e) Evaluation und Monitoring

Alle diversitätsfördernden Maßnahmen sollten einem dauerhaften Monitoring unterliegen und regelmäßig kritisch evaluiert werden. In diesem Rahmen durchgeführte Studien können darüber hinaus den

290 Czok/Donges/Heinzelmann, Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, 2012, S. 69.

291 Vgl. Czok/Donges/Heinzelmann, Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, 2012, S. 31.

292 Czok/Donges/Heinzelmann, Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, 2012, S. 68.

293 Czok/Donges/Heinzelmann, Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, 2012, S. 69–72.

bisher geringen Forschungsstand verbessern.²⁹⁴ Zusätzlich erscheint ein aktiver Austausch der Fakultäten und universitären, behördlichen und justiziellen Personalabteilungen oder von Kanzleien über *best practices* – nicht nur untereinander, sondern auch etwa mit Organisationen migrantischer Personengruppen²⁹⁵ – empfehlenswert.

3. Öffnung in Forschung und Lehre

Der Wissenschaftsrat verlangt in seinen Empfehlungen zu den Perspektiven der Rechtswissenschaft in Deutschland, „dass die Rechtswissenschaft ihre personelle und institutionelle Diversität sowie die Vielfalt ihrer fachlichen Perspektiven erhöht.“²⁹⁶ Wir teilen seine Einschätzung, wonach ein divers zusammengesetztes wissenschaftliches Personal die Perspektivenvielfalt erleichtert, die wesentliche Voraussetzung für qualitativ hochwertige Forschung ist.²⁹⁷ Darin sehen wir ein wichtiges Ziel unseres Plädoyers für Diversität. Neben dem Abbau von Exklusionsmechanismen trägt auch und gerade eine damit verbundene inhaltliche Perspektiverweiterung zur Diversifizierung der Rechtswissenschaft bei.²⁹⁸ Die damit korrelierende Pluralisierung von Themen und Zugängen in Forschung und Lehre ist ein Gewinn für die ganze Rechtswissenschaft. Das gilt übrigens ganz besonders für die praktisch wichtigsten Gatekeeper in der (Rechts-)Wissenschaft: Herausgeberkreise und Schriftleitungen von wissenschaftlichen Zeitschriften haben mit Blick auf die jüngsten Erfahrungen

294 Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration/ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, 2020, S. 46: „bedarf es der Begleitforschung und der Evaluation spezifischer Maßnahmen.“

295 Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration/ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, 2020, S. 48, für die Bundesverwaltung.

296 Wissenschaftsrat, Perspektiven der Rechtswissenschaft in Deutschland, 2012, S. 7.

297 Vgl. Wissenschaftsrat, Perspektiven der Rechtswissenschaft in Deutschland, 2012, S. 8.

298 Pointiert v. *Bogdandy/Peters*, Editorial, ZaöRV 81 (2021), S. 1 (6): „Diversity in scholarship means less consensus, more histories, more differences of opinion, and more discursive and substantive engagement.“

allen Anlass darüber nachzudenken, wie sie die Perspektivenvielfalt auch als Instrument einer Qualitätskontrolle implementieren.²⁹⁹

Mehr Diversität zu wagen ist für die Rechtswissenschaft auch wichtig, um thematische Verkürzungen zu vermeiden und zu einer Erweiterung der wissenschaftlichen Perspektive(n) beizutragen: Es gibt Themen, die für juristisch Publizierende aufgrund von Faktoren wichtig sind, „die in der Rechtswissenschaft eher als ‚privat‘ angesehen werden: Herkunft, Geschlecht, Lebensform und juristische Sozialisation strukturieren unser Denken auf spezifische Weise mit.“³⁰⁰ Diese Aufzählung inkludiert *People of Color* mit den dafür genuinen Perspektiven, Erfahrungshorizonten und Artikulationsmöglichkeiten.

Gleichwohl herrscht noch häufig die problematische Vorstellung, dass es in der Rechtswissenschaft die Möglichkeit eines „objektiv-neutralen“, vom subjektiven Vorverständnis völlig entkoppelten Zugangs zu juristischen Fragestellungen gibt. Gesellschaftlich besonders umstrittene Themen, die sich diesem (vermeintlich) objektiven Zugriff entziehen, werden nicht selten als genuin *rechtswissenschaftliche* Fragestellungen delegitimiert, indem unterstellt wird, es handele sich um von rechtspolitischen Zielen getriebene und deswegen nicht mehr wissenschaftliche Beiträge. Daraus entsteht für viele Schreibende ein Problem: Können sie sich beispielsweise als Angehörige einer vom AGG erfassten Minderheit mit Gleichheitsfragen und Nichtdiskriminierungsrecht befassen, ohne dass eine progressive Konzeption als vermeintlich im eigenen Interesse liegend (*pro domo*) und damit politisch verstanden und nicht mehr wissenschaftlich rezipiert wird?³⁰¹

Dieses Problem hat zwei Facetten: Die Wissenschaft als solche wird ärmer, wenn Forschenden abgeraten wird – oder in ihrem ei-

299 Siehe dazu auch die selbstkritische Stellungnahme von *Jacobs/Schubert*, Man wird doch wohl noch sagen dürfen ... – Nein!, NZA 2021, S. 233 f.

300 *Baer*, Verfassungsvergleichung und reflexive Methode: Interkulturelle und intersubjektive Kompetenz, ZaöRV (64), 2014, S. 735 (736).

301 *Michael Grünberger* hat das in seiner Habilitationsschrift zu einer „Vorbemerkung“ veranlasst, *Grünberger*, Personale Gleichheit, 2013, S. 61 ff.; am Beispiel der verschiedenen Betroffenenheiten in der Corona-Pandemie adressiert diese Frage auch *Mangold*, Relationale Freiheit. Grundrechte in der Pandemie, VVDStRL 80 (2021), *im Erscheinen*.

genen Interesse vielleicht sogar abgeraten werden muss –, zu einer bestimmten Frage in einer bestimmten Weise zu publizieren, weil das als „subjektiv gefärbte Wissenschaft“ verstanden werden und sie in ihrer akademischen Karriere beeinträchtigen könnte. Vielleicht noch gefährlicher ist die „Schere im Kopf“ der Autor:in, die sich als *Person of Color* bewusst entscheidet, nicht über ein Thema zu publizieren, weil sie befürchtet, sonst in der Rechtswissenschaft als jemand wahrgenommen zu werden, „die über eigene Themen schreibt“ und damit einen „Opfer- oder Betroffenen Diskurs“ bediene. Konkret geht es um Forschungsthemen, in denen ein veränderter Blick für Verschiebungen sorgen kann, beispielsweise³⁰² auf die bislang unzulänglich untersuchten Nach- und Fernwirkungen des Kolonialismus im deutschen Recht,³⁰³ etwa in aktuellen Debatten um die Restitution afrikanischer Kunst,³⁰⁴ im modernen Staatsbürgerrecht³⁰⁵ oder im Umgang mit *racial profiling* im Polizeirecht³⁰⁶.

Das führt Forschende *of Color* in eine dilemmatische Situation: Verzichten sie deshalb darauf, solche Themen zu bearbeiten, obwohl diese sie eigentlich interessieren – was nur sie und niemand anderes zu entscheiden hat –, gehen der Rechtswissenschaft insgesamt wichtige Stimmen verloren, die den Diskurs bereichern könnten. Das verengt die „Vielfalt ihrer Forschungsperspektiven“³⁰⁷ und beschränkt ihr Potential, eine kreative und innovative Forschung zu betreiben, die etablierte Positionen herausfordert. Es liegt im ureigensten Interesse der Rechtswissenschaft als Wissenschaftsdisziplin, diese Engführung zu vermeiden. Dass damit der Begründungsaufwand für tradier-

302 Weitere Beispiele bei Sow, Was „weiße“ Rechtswissenschaft jetzt tun kann, Verfassungsblog v. 11.6.2020.

303 Siehe jetzt v. Bernstorff/Dann/Feichtner (Hrsg.), (Post)Koloniale Rechtswissenschaft, 2021, im *Erscheinen*.

304 Vgl. dazu Savoy, Die Provenienz der Kultur, 2018.

305 Dazu historisch Conrad, Regimes der Segregation. Kolonialismus, Recht und Globalisierung, Rechtsgeschichte 4 (2004), S. 187 und generell Hanschmann, Die Suspendierung des Konstitutionalismus im Herz der Finsternis. Recht, Rechtswissenschaft und koloniale Expansion des Deutschen Reiches, KJ 2012, S. 144.

306 Dazu Tischbirek, Diskriminierungsschutz in der Gefahrenabwehr, in: Mangold/Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht 2021, im *Erscheinen*; Singelstein, Predictive Policing: Algorithmenbasierte Straftatprognosen zur vorausschauenden Kriminalintervention, NStZ 2018, S. 1.

307 Vgl. Wissenschaftsrat, Perspektiven der Rechtswissenschaft in Deutschland, 2012, S. 47.

te Standpunkte steigt, ist kein Nebeneffekt, sondern der Beleg dafür, dass der wissenschaftliche Diskurs funktioniert.

„Diversität“ sollte dabei freilich nicht als exklusiver Zuweisungsanspruch von Themen missverstanden werden. So wichtig es ist, dass Arbeiten mit dem spezifischen Blick von *People of Color* als gleichberechtigten Stimmen in den wissenschaftlichen Diskurs eingeführt werden, so problematisch wäre es für eine pluralistische Rechtswissenschaft, wenn das mit einer andere ausschließenden Deutungshoheit oder neuen Diskurshierarchien hinsichtlich entsprechender Themen gekoppelt würde. Wir würden damit die gerade erst gewonnene Stimmenpluralität wieder aufs Spiel setzen. Diversität bedeutet immer auch Perspektivenvielfalt. So wäre es ein wichtiger Schritt, wenn gerade etablierte Wissenschaftler:innen, die sich diesen Themen nähern, aktiv *People of Color* suchen und einbinden würden, die sich auch mit diesen Fragen beschäftigen. Die dadurch ermöglichte persönliche Diversität befördert dann wissenschaftliche Vielfalt. Dies gilt freilich auch für alle anderen Themengebiete, erst recht aber für Themen, bei denen eigene Erfahrungen in besonderer Weise die wissenschaftliche Fragestellung und Perspektive prägen und bereichern können.

Mehr Diversität wagen sollten wir auch in der Lehre. Das gilt sowohl für die Inhalte (Beispiel: verstärkte Behandlung des Nichtdiskriminierungsrechts) als auch für die Form. Es wäre schon einiges erreicht, wenn Ausbildungsliteratur, Vorlesungsmaterialien und Prüfungssachverhalte nicht nur männliche und nicht nur weiße Lebensrealitäten aus der Mittelschicht abbilden würden; wenn Täter nicht rassistisch oder ethnisch stereotypisiert oder bildungsferne Menschen in „lustigen“ (und oft lächerlich machenden) Kontexten präsentiert würden. Greift man stattdessen bewusst Diskriminierungserfahrungen auf oder bildet man auf den Vorlesungsfolien die handelnden Personen zumindest in dem Bewusstsein ab, dass man durch die Irritation von Erwartungen auch stereotype Bilder abbauen kann,³⁰⁸ kann das Fremdheitseffekte nicht nur bei Studierenden *of Color* verringern – und damit die Zugangsbarrieren zum Erfolg im Jurastudium unproblematisch verringern.

308 Dazu *Valentiner*, (Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen – eine hamburgische Studie, 2017, S. 29.

Um eine solche diversitätssensible Lehre zu erleichtern, können die Fakultäten Handreichungen und Leitfäden entwickeln, beispielsweise im Rahmen interdisziplinärer Projekte mit Forschenden aus der Hochschuldidaktik und den Gender Studies.³⁰⁹ Der Bedarf und die Bereitschaft dafür ist gerade beim wissenschaftlichen Nachwuchs vorhanden; das ließe sich zum Gewinn aller nutzen.

309 Vgl. Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, AG Lehre (Hrsg.), Diskriminierungskritische Lehre: Denkanstöße aus den Gender Studies, 2016; Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Vielfalt leben, Zukunft gestalten: Handreichung für die diversitysensible Lehre, 2020.