

Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt

## Diversity in der anwaltlichen Kommunikation und Rechtsberatung

Aliyeh Yegane Arani



## 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/Oktober 2014

ISBN 978-3-945139-37-0 (PDF)

© 2014 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 menschenrechtlicher Diskriminierungsschutz für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte.

## Die Autorin

Aliyeh Yegane Arani ist Diplom-Politologin und Diversity-Trainerin. Sie ist langjährig tätig als Bildungsreferentin und Trainerin zu Diversity, Antidiskriminierung und Menschenrechten. In einer Vielzahl von Projekten auf nationaler und europäischer Ebene hat sie schwerpunktmäßig zu den Themen Migration, Religion und Weltanschauung sowie Diskriminierung in der Bildung gearbeitet. Im Rahmen des Projekts „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“ am Deutschen Institut für Menschenrechte hat sie Diversity-Trainings für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte entwickelt.

## Das Projekt

Die 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 Bundesprogramms „XENOS – 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 und für Verbraucherschutz, 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.

# Zusammenfassung

Diversity-Kompetenz in der anwaltlichen Praxis ist die Fähigkeit, Mandantinnen und Mandanten unterschiedlicher Herkunft und Zugehörigkeit unvoreingenommen und wertschätzend zu beraten und auf dieser Basis angemessene Prozessstrategien zu entwickeln. Als Organe der Rechtspflege stehen Anwaltschaft und Justiz in der besonderen menschenrechtlichen Pflicht, die Gleichstellung vor dem Recht, unter anderem in einem fairen Prozess, tatsächlich für jeden Menschen sicherzustellen. Im Anbetracht einer vielfältigen Mandantschaft stehen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte daher vor der Aufgabe, einen diskriminierungs- und barrierefreien

Service anbieten zu können. Der Aufbau von Diversity-Kompetenz ist hierzu unerlässlich. Die vorliegende Handreichung vertieft das Thema Diversity-Kompetenz in der anwaltlichen Kommunikation und Beratung. Ziel ist es, Diversity-bezogene Kommunikationsbarrieren im Mandantengespräch besser identifizieren und vermeiden zu können, um so eine realistische Einschätzung des juristisch relevanten Sachverhalts zu erreichen und das Vertrauen von Mandantinnen und Mandanten zu gewinnen, zu denen aufgrund der unterschiedlichen lebensweltlichen Erfahrungen eine Distanz besteht.

## Inhalt

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>4</b>	<b>3.2</b> Stärkung der Selbstreflexion .....	<b>9</b>
<b>2. Warum braucht es einen Diversity-Kompetenzaufbau?</b> .....	<b>4</b>	<b>3.3</b> Vorteilsbewusste Kommunikation.....	<b>11</b>
2.1 Kommunikationshürden in der vielfältigen Kanzlei.....	5	<b>4. Bereiche Diversity-sensibler Kommunikation</b> .....	<b>13</b>
2.2 „Anwaltsdeutsch“ – wenn Anwältinnen und Anwälte übersetzen müssen.....	6	4.1 Interkulturelle Kommunikation.....	13
2.3 Dolmetschen in der Kanzlei.....	7	4.2 Gendergerechte Sprache .....	14
<b>3. Diversity-sensible Kommunikation – nicht nur eine Frage der Sprache</b> .....	<b>8</b>	4.3 Rassismuskritische Sprache.....	15
3.1 Veränderte Wahrnehmung durch eine „Diversity-Brille“ .....	8	4.4 Barrierefreie Kommunikation.....	16
		<b>5. Schluss und Ausblick</b> .....	<b>17</b>
		<b>Literatur</b> .....	<b>18</b>

# 1. Einleitung

Diversity-Kompetenz ist zur Schlüsselqualifikation in einer vielfältigen Gesellschaft geworden. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte haben heute in ihrem beruflichen Alltag mit sehr verschiedenen Menschen zu tun. Mandantinnen und Mandanten unterscheiden sich beispielsweise hinsichtlich ihres kulturellen oder religiösen Hintergrunds, ihrer Hautfarbe, der sexuellen Identität oder Orientierung, ihres Alters, ihrer physischen Möglichkeiten, ihres Bildungsstandes oder der Lebensweise. Diversity-Kompetenz in der anwaltlichen Praxis ist die Fähigkeit, Mandantinnen und Mandanten unterschiedlicher Herkunft und Zugehörigkeit unvoreingenommen und gleichermaßen wertschätzend zu beraten und auf dieser Basis angemessene Prozessstrategien zu entwickeln. Um entsprechend einer vielfältigen Mandantschaft eine professionelle sowie diskriminierungs- und barrierefreie Rechtsdienstleistung anbieten zu können, ist der Aufbau von Diversity-Kompetenz in der Anwaltschaft unerlässlich. Konkrete Ansatzpunkte zur Umsetzung von Diversity-Kompetenz in der anwaltlichen Praxis sind zum Beispiel eine Diversity-sensible Kommunika-

tion und Beratung oder ein Diversity-orientiertes Kanzleimanagement.

Die vorliegende Handreichung trägt zur Vertiefung des Themas Diversity-Kompetenz in der anwaltlichen Kommunikation und Beratung bei und bietet Antworten auf Fragen wie: Wie gelingt es, Mandantinnen und Mandanten – unabhängig von ihren kulturellen oder religiösen und weltanschaulichen Unterschieden, ihrer sexuellen Identität und Lebensweise oder einer Behinderung – gleichermaßen unvoreingenommen und wertschätzend entgegenzutreten und sie professionell zu beraten? Wie können die individuellen Bedarfe in der Kommunikation mit einer diversen Mandantschaft erkannt und erfüllt werden? Wie können interkulturelle Missverständnisse im Mandantengespräch vermieden und eine *fehlerfreie* Einschätzung des juristisch relevanten Sachverhalts erreicht werden? Wie gewinnt eine Anwältin oder ein Anwalt das Vertrauen von Mandantinnen und Mandanten, zu denen aufgrund der unterschiedlichen lebensweltlichen Erfahrungen eine Distanz besteht?

# 2. Warum braucht es einen Diversity-Kompetenzaufbau?

Der stark umkämpfte Rechtsberatungsmarkt verlangt von Anwältinnen und Anwälten neben einer hohen Fachkompetenz auch eine professionelle Kommunikation, worauf die juristische Ausbildung nicht ausreichend vorbereitet. Da ein Großteil der Fallbearbeitung die Ermittlung des Sachverhaltes betrifft und auf Mandantengesprächen basiert, ist die anwaltliche Kommunikationsfähigkeit eine zentrale Schlüsselkompetenz, um als Anwältin oder Anwalt erfolgreich zu sein. Alle Themen rund um Kommunikation werden hier zu einem unabdingbaren Soft Skill in der anwaltlichen Berufspraxis.<sup>1</sup> Anwältinnen und Anwälte müssen im juristischen Arbeitsalltag konstruktiv, effektiv, verständlich und fehlerfrei kommunizie-

ren und zudem Kompetenz und Souveränität vermitteln, um das Gegenüber von sich zu überzeugen und Vertrauen in die eigene Arbeit zu vermitteln. Im Mandantengespräch, oftmals schon im Erstgespräch, entscheidet sich, ob die Mandantin oder der Mandant sich gut aufgehoben fühlt und der Auftrag überhaupt zustande kommt, ob Folgeaufträge vergeben sowie Empfehlungen ausgesprochen werden. Mit Blick auf die allgemeinen Entwicklungen auf dem Anwaltsmarkt werden sich diese Anforderungen noch erhöhen und die Anwaltschaft muss sich in Zukunft stärker am individuellen Bedarf der Mandantschaft ausrichten. Das bedeutet, dass das „wie“ der Beratung wichtiger wird als das „was“.<sup>2</sup>

1 „Weitau mehr als Gefühl für das Berufsleben“. Gespräch mit Hülya Sözsahibi vom Fachbereichszentrum für Schlüsselqualifikationen der Goethe-Universität Frankfurt über die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen. In: justament, April 2013, S. 15.

2 Deutscher Anwaltverein/ Prognos (2013): Der Rechtsdienstleistungsmarkt 2030. Eine Zukunftsstudie für die deutsche Anwaltschaft. Berlin, S. 23.

Die wachsende Ausrichtung am individuellen Bedarf fällt zusammen mit einer wachsenden Bedeutung an Diversity-Kompetenz in der anwaltlichen Kommunikation und Beratung, da die Mandantinnen und Mandanten, die schon heute „bunter“ im Sinne von vielfältiger sind als die Anwaltschaft und Justiz, in Zukunft noch diverser werden. Die Bevölkerung Deutschlands verändert sich beispielsweise mit Blick auf ihre ethnische und religiöse Zusammensetzung. Heute schon hat rund ein Drittel der Kinder unter 15 Jahren einen Migrationshintergrund. Als Erwachsene werden sie die Mandantschaft von morgen bilden und interkulturell sensible Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte bevorzugen. Aufgrund des demografischen Wandels wird weiter der Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung steigen, sodass die Rechtsberatung für Ältere wichtiger wird und der Bedarf an entsprechend ausgerichteten Kanzleien wächst. Lesben und Schwule, von denen sich heute noch die Hälfte gegen ein Coming out entscheidet, fordern zunehmend selbstbewusst Anerkennung und einen diskriminierungsfreien Umgang ein und entwickeln ein stärkeres Bewusstsein dafür, ihre Rechte durchzusetzen. Inklusion von Menschen mit Behinderung spielt eine immer wichtigere Rolle; vielen Anwältinnen und Anwälten ist nicht bewusst, dass jede und jeder neunte Deutsche und damit jede/r neunte Mandantin oder Mandant durch eine Behinderung eingeschränkt ist.<sup>3</sup> Diese vielfältige Mandantschaft erwartet einen sensiblen und wertschätzenden Umgang mit ihren jeweiligen Anliegen – Diversity-Kompetenz gewinnt als Kriterium bei der Anwaltswahl daher immer mehr an Bedeutung. Das Markenzeichen der Anwaltschaft, dass nur sie ausschließlich die Interessen ihrer Mandantin oder ihres Mandanten vertreten – und zwar unabhängig, verschwiegen und loyal – kann in Zukunft nur im Hinblick auf Kenntnisse und Kompetenzen der vielfältigen und unterschiedlichen Bedarfe der Mandantschaft eingelöst werden. Auf diese Vielfalt müssen sich Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte mit Blick auf ihre Mandantenansprache und -kommunikation einstellen.

Diversity-Kompetenz ist notwendig, um beispielsweise sicherstellen zu können, dass ein Mandant mit wenig Deutschkenntnissen oder eine Mandantin, die wegen einer Behinderung in ihren Wahrnehmungsmöglichkeiten eingeschränkt ist, alles im Prozess Geäußerte richtig versteht sowie selbst auch richtig verstanden wird. Diversity-Kompetenz befähigt also Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte der zielgruppenspezifischen Ansprache und ermöglicht ihnen, unterschiedliche Kommunikationsbedarfe zu erkennen und einbeziehen zu kön-

nen. Mandantinnen und Mandanten können, symbolisch gesprochen, da „abgeholt“ werden, wo sie stehen.

**Weitere Vorteile einer Diversity-sensiblen Kommunikation für die Anwaltschaft sind:**

- Abbau von Kommunikationsbarrieren und Verringerung von Konfliktpotenzial mit einer vielfältigen Mandantschaft
- mehr Sicherheit in der Kommunikation
- Qualitätssteigerung und Effizienz der anwaltlichen Beratung
- mit Mandantschaft abgestimmte, erfolgreichere Prozessstrategien
- Erweiterung der Ansprache für breitere Mandantenkreise beziehungsweise neue Mandantengruppen
- Zukunftsfähigkeit auf dem Anwaltsmarkt bei sich ändernder Nachfrage und neuen Anforderungen

### 2.1 Kommunikationshürden in der vielfältigen Kanzlei

Viele Anwältinnen und Anwälte gehen selbstverständlich davon aus, dass sie durch ihre alltäglichen Erfahrungen in der Praxis, also sozusagen durch *learning by doing*, ausreichend Einfühlungsvermögen und Kompetenz zum Umgang mit Vielfalt entwickeln. Doch spätestens, wenn die Unterschiede zu den eigenen kulturellen Selbstverständlichkeiten ein bestimmtes Ausmaß erreichen und tiefergehende Irritationen und Störungen in der Kooperation mit Mandantinnen und Mandanten auslösen, entlarvt sich diese Selbsteinschätzung als oberflächliches Verständnis von Vielfalt. Als Folge werden bestimmte Mandantengruppen als besonders „schwierig“ wahrgenommen und die professionelle Rolle kann zum Schutzschild werden, um persönliche Kontakte zu reduzieren oder gar zu vermeiden, ganz im Sinne der eigentlich ironisch gemeinten Anwaltsweisheit: „Der größte Feind des Anwalts ist der Mandant.“ Welche Mandantengruppe als „schwierig“ gilt, fällt sehr unterschiedlich aus: Für den einen Anwalt ist der soziale Hintergrund ausschlaggebend, seine Kollegin wiederum hat Mühe mit bestimmten kulturellen Gruppen. Letztlich ist es eine Frage der

<sup>3</sup> Statistische Angaben stammen aus: Deutsches Jugendinstitut (2013): Kinder-Migrationsreport; sowie aus: Charta der Vielfalt (2014): Factbook Diversity. Positionen, Zahlen, Argumente.

Perspektive und sagt in der Regel mehr über Gefühle und Herkunft der Anwältin beziehungsweise des Anwalts aus, als über die Mandantinnen und Mandanten selbst.

Mangelnde Diversity-Kompetenz kann zu Missverständnissen und Fehleinschätzungen führen, die – ohne dass Anwältinnen oder Anwälte es bemerken – nachteilige Auswirkungen auf den Mandatsverlauf haben. Die Sprachwissenschaftlerin Ina Pick hat in ihrer Studie über Kommunikation in der anwaltlichen Erstberatung festgestellt, dass Anwältinnen und Anwälte in der Gesprächsführung oft derart gravierende Fehler begehen, dass so manche Mandantin oder mancher Mandant den Auftrag zurückzieht. Zu oft versteht die Mandantschaft nicht, was Anwältinnen und Anwälte sagen, und die Anwaltschaft nicht, was Mandantinnen und Mandanten wollen.<sup>4</sup> So führen vor allem interkulturelle „Fauxpas“ häufig zu Mandatsniederlegungen und Negativbewertungen.<sup>5</sup>

Es gibt eine Reihe besonderer Diversity-Herausforderungen im Mandantengespräch. So sind Anwältinnen und Anwälte durch ihre Ausbildung geschult darin, in einem richtig/ falsch-, entweder/ oder- und Ja/ Nein-Bewertungssystem zu denken. Äußerungen im Mandantengespräch wie „das ist rechtlich nicht relevant“ oder „Sie hätten einfach einen professionellen Vertrag machen müssen“ können daraus folgen. Ohne es zu bemerken, legen Anwältinnen und Anwälte mit diesen Bewertungen ihre eigene Haltung – professionell und persönlich – als Maßstab zugrunde. Die eigene Haltung aber ist niemals neutral, sondern immer geprägt durch Identitätsmerkmale wie Kultur, Religion, Geschlecht oder sozialer Herkunft. In den Worten von Kommunikationstrainerin Johanna Busmann formuliert: „Menschen, die bewerten, spielen sich als Richter auf über die Welt anderer und sind der Ansicht, ihr eigenes Denken, Fühlen und Wissen sei besser (...) als das anderer.“<sup>6</sup> Spätestens, wenn aufgrund mangelnder Diversity-Sensibilität mit solchen Bemerkungen gar ungewollt abwertende Wertungen über andere kulturelle oder religiöse Lebensstile, Wertehaltungen oder Lebenserfahrungen einhergehen, werden sich die betroffenen Mandantinnen und Mandanten nicht respektiert fühlen und folglich in ihren Kreisen die Anwältin oder den Anwalt nicht weiterempfehlen.

### Typische Diversity-bezogene Anwaltsfehler im Mandantengespräch:

- Verwendung von Fachwörtern und Anwaltsjargon
- keine (Er-)Klärung von wichtigen juristischen Begriffen
- bewertende Äußerungen
- mangelnde Zielgruppenausrichtung bei Ansprache und Kommunikation beziehungsweise mangelnde Berücksichtigung der diversen „Empfängerhorizonte“ von Mandantinnen und Mandanten
- mangelnde Berücksichtigung der Identität und Lebensweise der Mandantschaft im Hinblick auf die Diversity-Dimensionen (ethnische, kulturelle und religiöse/weltanschauliche Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Identität oder Orientierung, Lebensalter, physische Möglichkeiten und Behinderung, Bildungsstand und soziale Herkunft)
- mangelnde Achtsamkeit und ungenügende Einbeziehung der Mandantschaft ins Gespräch, zum Beispiel wegen fehlender Sensibilität oder Empathie für besondere Gefühlslagen und Erfahrungshintergründe (zum Beispiel Migrations- oder Diskriminierungserfahrungen)

---

## 2.2 „Anwaltsdeutsch“ – wenn Anwältinnen und Anwälte übersetzen müssen

Ein großes Problem in der anwaltlichen Kommunikation ist die sprachliche „déformation professionnelle“, die es allen Fachfremden schwer macht, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zu verstehen – unabhängig von Bildungsabschluss oder Muttersprache. In der Anwaltschaft wird eine sehr spezifische und ausgefeilte Fachsprache verwendet, die Außenstehenden wie eine Fremdsprache anmuten kann. Hierzu gehören juristische Kategorisierungen, die für Laien oftmals nicht zugänglich sind. So benutzen Juristinnen und Juristen Begriffe, die zwar identisch in der Alltagssprache existieren, sich dort aber weniger klar in ihrer Bedeutung abgrenzen. Umgekehrt kommen Missverständnisse auch häufig vor, wenn Mandantinnen und Mandanten Begriffe laienhaft versuchen

4 „Herr Anwalt, ich wollte gar nicht freigesprochen werden.“ In: Spiegel online vom 15.08.2013.

5 Busmann, Johanna: Das ABC der Todsünden im Mandantengespräch. <http://busmann-training.de/wp-content/uploads/2014/04/ABC.Todsuende.pdf>.

6 Ebd.



in ihrer rechtlichen Bedeutung zu verwenden.<sup>7</sup> Darüber hinaus gehören zur typischen Juristensprache komplizierte grammatikalische Konstruktionen, wie zum Beispiel Verneinungen, Aufzählungen und Einschränkungen, die Anhäufung modaler Hilfsverben sowie die Inflation des Konjunktivs. Auch die gebräuchlichen Passivsätze, erweiterten Infinitive und endlosen Verschachtelungen erschweren das Verständnis zusätzlich. Um der Mandantschaft Grundkenntnisse des juristischen Sprachgebrauchs zu vermitteln sowie für die Perspektive der Anwaltschaft zu sensibilisieren, bietet die Bundesrechtsanwaltskammer ein Wörterbuch für den Anwaltsbesuch.<sup>8</sup> Allerdings ändert dies nichts daran, dass die größte Verantwortung für eine verständliche und transparente Gesprächsführung bei der Anwaltschaft liegt. Es gilt also – wie bei einer Fremdsprache – zu übersetzen. Nur so kann sichergestellt werden, dass tatsächlich alles verstanden wurde – eine unabdingbare Grundlage für die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Anwaltschaft und Mandantschaft.

### 2.3 Dolmetschen in der Kanzlei

Ein wichtiges Diversity-Thema für Kanzleien mit Mandantinnen und Mandanten mit wenig Deutschkenntnissen oder mit Hörbeeinträchtigung ist der Abbau von Sprachbarrieren mit Hilfe von Dolmetscherinnen und Dolmetschern. Im gesamten Mandats- und Verfahrensablauf spielen Übersetzungstätigkeiten an den verschiedenen Kommunikationsschnittstellen eine tragende Rolle. Da nur eine qualifizierte Übersetzung gewährleisten kann, dass alle Beteiligten alles richtig verstehen, ist der Einsatz professioneller Dolmetscherinnen und Dolmetscher auch in vertraulichen Gesprächssituationen unabdingbar. Im Rechtsalltag kommt es bei der Sprachmittlung immer wieder zu Defiziten, die zu Ungleichheit und Nachteilen vor dem Gesetz führen.<sup>9</sup> Da Dolmetscherinnen und Dolmetscher in der Regel nicht simultan – also wortwörtlich – sondern konsekutiv und dann meist nur sinngemäß übersetzen, geht es auch immer um die Frage, welchen Sinn die Dolmetscherin beziehungsweise der Dolmetscher erfasst hat, da hierdurch Missverständnisse sowie unvoll-

ständige oder falsche Übersetzungen zustande kommen können.<sup>10</sup> Um hier von anwaltlicher Seite gegebenenfalls intervenieren zu können, ist es nötig, dass Anwältinnen und Anwälte die Kriterien guter Sprachmittlung kennen.

Diese beginnen mit der Auswahl: Dolmetscherin oder Dolmetscher ist nämlich als Berufsbezeichnung nicht geschützt, sodass häufig unqualifizierte Sprachmittlerinnen und Sprachmittler eingesetzt werden, was im Falle von Übersetzungsfehlern zu Rechtsunsicherheit führen kann. Darum sollten bei der Auswahl keine Kompromisse gemacht und möglichst vereidigte beziehungsweise beglaubigte Dolmetscherinnen und Dolmetscher beauftragt werden. Für das Strafrecht wurden im vergangenen Jahr die Rechte Beschuldigter mit der Umsetzung der EU-Richtlinie 2010/46/EU durch die Verabschiedung des *Gesetzes zur Stärkung der Verfahrensrechte von Beschul digten im Strafverfahren* gestärkt.<sup>11</sup>

Oftmals bringen Mandantinnen und Mandanten Verwandte oder Bekannte zum Dolmetschen mit. Hier sollte besonders darauf geachtet werden, dass die Person tatsächlich neutral ist und keine eigenen Interessen verfolgt. Auch gibt es Situationen, in denen die Mandantin oder der Mandant bestimmte Themen im Beisein von (nahen) Verwandten oder Bekannten nicht mitteilen wird. Nicht-professionelle Dolmetscherinnen und Dolmetschern ist zudem nicht immer klar, dass sie wortwörtlich übersetzen sollen.

Zur Verständigung mit gehörlosen oder hörbeeinträchtigten Mandantinnen und Mandanten werden Dolmetscherinnen oder Dolmetscher für Deutsche Gebärdensprache (DGS) benötigt. Da Gebärdensprache eine vollständige und eigenständige Sprache ist, mit eigener Grammatik und eigenem Satzbau, haben Personen, die mit Gebärdensprache als Muttersprache aufgewachsen sind, oft Schwierigkeiten, schriftliche Texte in Alltagssprache zu verstehen.<sup>12</sup>

Da Mandantinnen und Mandanten immer auch aus verschiedenen sozialen Milieus, Bildungsschichten oder geografischen Regionen stammen und die damit verbunde-

7 Pick, Ina (2013): Mandantengespräch: Die Kunst, Schwieriges einfach zu sagen. In: Anwaltsblatt 3/2013, S. 203.

8 Bundesrechtsanwaltskammer/ Langenscheidt (2011): Wörterbuch für Ihren Anwaltsbesuch. Rechtsbegriffe leicht verständlich. Berlin. Des Weiteren: Bundesrechtsanwaltskammer (2013): Auf gute Zusammenarbeit. Was Sie für Ihren Anwaltsbesuch wissen sollten. Berlin.

9 Zum Recht auf Dolmetschen und Übersetzungen in Gerichtsverfahren haben Richter-, Anwalts- und Dolmetscherverbände 2013 im Rahmen der Bad Bollener Erklärung zur Umsetzung der Richtlinie 2012/64/EU gemeinsame Forderungen entwickelt. Siehe: <http://www.djb.de/Kom/K3/pm13-6/>.

10 „Justiz muss sensibler mit Migranten umgehen“. In: Die Welt vom 13.01.2014.

11 Die unvollständige Umsetzung der EU-Richtlinie wird von verschiedenen Verbänden kritisiert, siehe hierzu u.a.: Schlüter-Ellner, Corinna (2013): Der Countdown läuft. Reformen beim Dolmetschen für die Justiz. In: MDÜ – Mitteilungen für Dolmetscher und Übersetzer 2/2013, S. 50-53.

12 Informationen zum Gebärdensprachdolmetschen: [www.dgsd.de](http://www.dgsd.de).

nen unterschiedlichen „Sprachcodes“ zu berücksichtigen sind, gilt es darauf zu achten, dass die eingesetzten Dolmetscherinnen oder Dolmetscher nicht nur die jeweilige Sprache, sondern auch den regionalen Dialekt und den „Sprachcode“ sprechen.<sup>13</sup>

#### Wichtig in der Kooperation mit Dolmetscherinnen und Dolmetschern

- Dolmetscherinnen und Dolmetscher sind immer auch Kulturmittlerinnen und Kulturmittler und sollten die jeweiligen kulturellen, milieuspezifischen und regionalen Kontexte kennen und vermitteln können
- Dolmetscherinnen und Dolmetscher sollten juristische Verfahrensabläufe und die juristische Terminologie beider Sprachen kennen

- Im Gerichtsverfahren ist sicherzustellen, dass auf jeden Fall unterschiedliche Dolmetscherinnen und Dolmetscher für Beschuldigte und Opfer eingesetzt werden
- Da Dolmetschen bei bestimmten Straftaten sowie für möglicherweise traumatisierte Opfer emotional sehr belastend ist, sollten unbedingt erfahrene Dolmetscherinnen und Dolmetscher eingesetzt werden
- Damit ohne Qualitätsverlust übersetzt wird, müssen Erholungspausen und der Einsatz von Dolmetscherteams eingeplant werden
- Beim Dolmetschen in der Kanzlei ist auf die Sitzordnung zu achten, damit zwischen allen Beteiligten eine direkte Gesprächssituation mit Augenkontakt möglich ist
- Für die Information über die Möglichkeit von Dolmetsch- und Übersetzungsleistungen sollten in der Kanzlei mehrsprachige Flyer bereitgestellt werden

## 3. Diversity-sensible Kommunikation – nicht nur eine Frage der Sprache

Diversity-sensible Kommunikationsfähigkeit umfasst weit mehr als Übersetzungskompetenzen aus der anwaltlichen Fachsprache oder aus Fremdsprachen. In einer Untersuchung anwaltlicher Erstgespräche wurde festgestellt, dass die mangelnde Zielklärung ein Hauptproblem ist, da die Anwältin oder der Anwalt gar nicht verstehen, was Mandantin oder Mandant eigentlich erreichen wollen.<sup>14</sup> Ursache hierfür sind unterschiedliche Wahrnehmungen und Bewertungen. Die Fähigkeiten zum aufmerksamen Zuhören und zur empathischen Fokussierung auf das Anliegen des Gegenübers gehören zu den allgemeinen kommunikativen Kompetenzen, die in jeder Beratungssituation wichtig sind. Aus der Diversity-Perspektive rücken darüber hinaus zusätzliche Kompetenzen in den Blick, etwa eine **geschärf-**

**te Wahrnehmung für Vielfalt** und der damit verbundenen unterschiedlichen Zugänge zur Realität sowie eine **Reflexion eigener Prägungen und mentaler Modelle**.

### 3.1 Veränderte Wahrnehmung durch eine „Diversity-Brille“

Wer kommuniziert, sendet Nachrichten aus und reagiert auf Nachrichten. Das heißt, Kommunikation ist immer Ursache und Wirkung, und alle Beteiligten sind immer Sender sowie Empfänger zugleich. Zudem wird immer auf verschiedenen Ebenen – der Inhaltsebene und Bezie-

<sup>13</sup> Kaminski, Andrea/ Wenning-Morgenthaler, Martin (2011): Arbeiten mit Dolmetschern – eine kleine Handreichung. In: Betrifft Justiz Nr. 107.

<sup>14</sup> „Herr Anwalt, ich wollte gar nicht freigesprochen werden.“ In: Spiegel online vom 15.08.2013.



hungsebene – kommuniziert.<sup>15</sup> Die jeweilige soziale und kulturelle Sozialisation entscheidet darüber, wie ich etwas sage und welche non-verbale Signale ich aussende. Auch unsere Wahrnehmung der ausgesendeten Kommunikationsbotschaften ist geprägt von unserer kulturellen und sozialen „Brille“, durch die wir unsere Umwelt wahrnehmen. Da die meisten Menschen sich dieser Brille nicht bewusst sind, nehmen sie unreflektiert an, dass die Welt so sei, wie sie ihnen erscheint. Eine durch diese Einstellungen geprägte Haltung erschwert es maßgeblich mit Menschen umzugehen, die als „anders“ wahrgenommen werden, und befördert Stereotypen- und Vorurteilsbildung; in der anwaltlichen Kommunikation mit einer vielfältigen Mandantschaft ist sie daher eine Barriere.

#### **Fallbeispiel aus der Kanzlei, Teil I:**

*Ein Anwalt, der einen deutschstämmigen, bürgerlich-akademischen Familienhintergrund hat, deutet das anhaltende Schweigen eines älteren, türkischstämmigen Mandanten so, dass dieser ihn nicht verstanden hat. Darum wiederholt er das Gesagte nochmal langsamer und mit lauterer Stimme. Zudem bemüht er sich, eine einfache Sprache ohne Fremdwörter zu verwenden. Der Mandant schweigt allerdings aus anderen Gründen: Da er seit über 30 Jahren in Deutschland lebt, versteht er zwar gut Deutsch, aber das Auftreten und die soziale Distanz zum Anwalt schüchtern ihn ein; aufgrund seiner geringen Bildung schämt er sich und fühlt sich unfähig, sich adäquat zu äußern.*

*Das Verhalten des Anwalts vermittelt dem Mandanten, dass sich dieser von den stereotypen Bildern über türkische Migranten leiten lässt, die grundsätzlich wenig Deutsch verstehen. Der Mandant fühlt sich nicht als individuelle Person wahrgenommen, sondern als Vertreter einer ethnischen Gruppe, die gemeinhin als bildungsfern dargestellt wird. Das langsame und gar laute Wiederholen wirkt belehrend und abwertend. Zudem fühlt er sich als älterer Mann gekränkt, da er ja nicht schwerhörig ist. Das Gefühl der Entfremdung und des Misstrauens, keine vorurteilsfreie Beratung zu erhalten, bringt den Mandanten dazu, sich einen anderen Anwalt zu suchen.*

Das Beispiel beschreibt ein typisches Problem von Mismatching, dem Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte häufig erliegen. Mit Mismatching, dem englischen Wort für etwas unpassend machen, ist ein Kommunikationsverhalten gemeint, bei dem die Aufmerksamkeit auf das gelenkt wird, was ungleich oder unähnlich ist, anstatt das Gegenüber durch das eigene Kommunikationsverhalten zu spiegeln.<sup>16</sup>

### 3.2 Stärkung der Selbstreflexion

In der menschlichen Wahrnehmung sind Beobachten, Interpretieren und Bewerten drei voneinander unterscheidbare Schritte, die in der Realität in Sekundenschnelle ablaufen und darum nicht getrennt erlebt werden. Mit einer Diversity-Brille gilt es sich dessen bewusst zu werden und den Reflex aufzubrechen beziehungsweise die verschiedenen Einzelschritte der eigenen Wahrnehmung unterscheiden zu lernen. Hierdurch erweitert sich der Blick für die vielfältigen Perspektiven von Menschen, und die Wahrnehmung für Vielfalt wird geschärft. Ein wichtiger zweiter Schritt ist, sich der eigenen kulturellen, sozialen, geschlechtsspezifischen, religiös/ weltanschaulichen oder sozialen Prägungen und damit verbundenen Weltbilder bewusst zu werden und mit der Relativität der eigenen Wahrnehmung umzugehen. Das kann nur gelingen, wenn wir uns von der allgemein verbreiteten Annahme verabschieden, dass erfolgreiche Kommunikation nur davon abhängt, den „Anderen“ zu verstehen, und stattdessen die Fähigkeit, sich selbst zu verstehen, als Basis für Kommunikationskompetenz anerkennen.<sup>17</sup> Die Stärkung der Selbstreflexion ist eine grundlegende Voraussetzung für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, um unangenehme Diversity-bezogene Gesprächsdynamiken wie Irritation oder Ärger über „schwierige“ Mandantinnen und Mandanten bewältigen zu können. Nur wer die eigenen kulturellen und sozialen Prägungen und die damit zusammenhängenden Bilder und (Vor-)Urteile kennt, kann deren Einfluss auf Bewertungs- und Reaktionsmuster sowie Kommunikationsstil erkennen, Ansatzpunkte zur Veränderung identifizieren und so seinen Handlungsspielraum vergrößern.

15 Dieses Prinzip gehört zu den von Paul Watzlawick aufgestellten fünf Grundregeln (pragmatische Axiome) menschlicher Kommunikation.

16 Busmann, Johanna, a.a.O., S. 11f.

17 Judicial Studies Board (2013): Equal Treatment Bench Book, Chapter 1.2 Diversity, S. 1-9.

Die drei Ebenen von Diversity-Kompetenz

## Wissen

- Wissen über Diversity-Konzepte und Diversity-sensiblen Sprachgebrauch
- Hintergrundwissen zu einzelnen Diversity-Dimensionen (beispielsweise Wissen zur Vielfalt der Religionen)
- Wissen über Wahrnehmungsmechanismen, Stereotypisierung und Vorurteilsbildung
- Wissen über Identitäten und ihre soziale Konstruktion
- Wissen über Komplexität gesellschaftlicher Diskriminierungsrealität und gesellschaftliche Asymmetrien von Macht

## Haltung

- Offenheit und Wertschätzung für vielfältige und unterschiedliche Lebensrealitäten
- Ganzheitlicher Blick auf Mandantschaft
- Selbstreflexion eigener Prägungen und Vorurteile
- Geschärfte Wahrnehmung und Sensibilisierung für Vielfalt und Multiperspektivität
- Empathie
- Ambiguitätstoleranz
- Bewusstsein für die Komplexität gesellschaftlicher Diskriminierungsrealität und die Auswirkungen auf Betroffene

## Handeln

- Rollenflexibilität
- Perspektivwechsel
- Zielgruppenangemessenes Kommunikationsverhalten (z.B. bei Kompetenzunterschieden oder sozialer Distanz)
- gendersensible, rassismuskritische und barrierefreie Sprache
- interkulturelle Kommunikation
- Selbst- und Rollenklärung: Distanz abbauen sowie klare Grenzen schaffen
- Kooperationsfähigkeit mit Verbänden, Beratungsstellen, Antidiskriminierungsbüros sowie vielfältigen kulturellen/ sozialen Milieus

**Fallbeispiel aus der Kanzlei, Teil II:**

*Haltung und Handlungsmöglichkeiten eines Diversity-sensiblen Anwalts:*

- *Er ist sich seines eigenen kulturell-deutschen und sozialen-bildungsbürgerlichen Hintergrunds und seiner Prägung sowie dem damit zusammenhängenden Habitus bewusst und reflektiert in jeder Situation erneut deren Wirkung*
  - *Durch einen geschärften Blick für Vielfalt kann er die vielfältigen Persönlichkeitsmerkmale seines Mandanten (Bildungsstand, türkischer Migrationshintergrund, Lebensalter, Geschlecht, Familienvater, erfolgreicher Kleinunternehmer etc.) wahrnehmen und erkennen, mit welchen sich sein Gegenüber positiv identifiziert*
  - *Er ist zurückhaltend mit Bewertungen und interpretiert nicht vorschnell das Verhalten, in diesem Fall das Schweigen des Mandanten*
  - *Falls er einen spezifischen Bedarf vermutet, wie Übersetzungsbedarf wegen ungenügenden Deutschkenntnissen, dann fragt er nach*
  - *Um Distanz zu dem Mandanten ab- und eine Verbindung beziehungsweise Vertrauen aufzubauen, orientiert er seine Kommunikation auf eine persönliche, wertschätzende Ansprache und sucht positiv anschlussfähige Gesprächsthemen wie Berufs- oder Bildungserfolge, Familie oder Kinder*
- *Durch ein Diversity-sensibles Kommunikationsverhalten fühlt sich der Mandant als Individuum wahrgenommen und erfährt Wertschätzung und Respekt für seine Lebensleistung. Dadurch kann er sich öffnen und auch über unangenehme Dinge sprechen.*

→ *Der Anwalt erfährt im Gesprächsverlauf mehr über seinen Mandanten, etwa, dass er ein erfolgreicher Kleinunternehmer ist, der allen seinen fünf Kindern ein Studium finanziert hat.*

→ *Der Mandant fühlt sich von dem Anwalt geschätzt; er hat Vertrauen, dass seine Interessen gut vertreten werden, und empfiehlt ihn bei nächster Gelegenheit gerne weiter.*

### 3.3 Vorteilsbewusste Kommunikation

Immer wieder kommt es auch in Justiz und Anwaltschaft zu Situationen, in denen Mandantinnen und Mandanten – aber auch Anwältinnen und Anwälte – aufgrund eines bestimmten Persönlichkeitsmerkmals eine ungleiche Behandlung erfahren. Beispielsweise erlebten in Berlin Anwältinnen mehrfach, dass sie in der mündlichen Verhandlung durch die jeweiligen Richterinnen und Richter wegen ihres Kopftuchs zurückgewiesen wurden.<sup>18</sup> Ein Vorsitzender Richter einer Wirtschaftskammer, der den Beschuldigten fragte, ob er Jude sei, wurde 2013 wegen antisemitischer Vorbehalte vom Prozess ausgeschlossen.<sup>19</sup> Dies sind sicherlich Einzelfälle, doch stehen sie gleichzeitig für eine Gesellschaft, in der Personen mit bestimmten Zugehörigkeiten und Merkmalen nicht nur mit direkter, offener Diskriminierung, sondern auch mit subtilen Formen von Abwertung und Ausgrenzung konfrontiert sind. Forschungsergebnisse aus Psychologie und Neurowissenschaften zeigen, dass Stereotype gegenüber unterschiedlichen sozialen Gruppen automatisch und innerhalb weniger Millisekunden aktiviert werden. In der Regel sind wir uns dieser eigenen stereotypen Wahrnehmung nicht bewusst und reflektieren das daraus resultierende Verhalten nicht.<sup>20</sup> Auch Personen, die nie negative Stereotypisierungen über bestimmte Gruppen äußern oder sie gar aktiv zurückweisen, werden durch *unbewusste Vorurteile* und *implizite Einstellungen*<sup>21</sup> in ihren Reaktionsweisen wie ihrer Körpersprache oder Mimik und in ihrem Kommunikationsverhalten beeinflusst.<sup>22</sup> Zur Messung sol-

18 Antwort des Berliner Senats vom 25.10.2013 auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Dirk Behrendt vom 16.09.2013, Drucksache 17/12660.

19 Müller-Neuhof, Jost (2013): Befangen im Vorurteil. In: Der Tagesspiegel, 15.10.2013.

20 Schmid Mast, Marianne/ Krings, Franciska (2008): Stereotype und Informationsverarbeitung. In: Petersen, Eric Lars/ Six, Bernd (Hrsg.) (2008): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Basel: Beltz Verlag.

21 Im Englischen wird von *unconscious* oder *implicit bias* gesprochen.

22 Kang, Jerry (2009): Implicit Bias. A primer for Courts, S. 4. National Center for State Courts.

cher unbewussten stereotypen Einstellungen haben US-amerikanische Psychologen den *Impliziten-Assoziations-Test (IAT)* entwickelt, mit dem online eigene unbewusste Einstellungen zu einigen Diversity-Dimensionen gemessen werden können.<sup>23</sup>

„Worte können sein wie winzige Arsendosen, sie werden unbemerkt verschluckt, sie scheinen keine Wirkung zu tun, und nach einiger Zeit ist die Giftwirkung doch da.“

Victor Klemperer, LTI. Notizen eines Philologen

Grundsätzlich ist die Einordnung von Personen in Gruppen und soziale Kategorien zunächst einmal ein unvermeidlicher Prozess im Alltag, der dazu dient, sich in einer Umwelt mit einer Fülle von Reizen, Informationen und Ereignissen besser zurechtfinden zu können. Dieser Prozess der Komplexitätsreduzierung und vereinfachten Einordnung kann zu Stereotypisierungen und Vorurteilen führen. Von **Stereotypen** wird dann gesprochen, wenn Eigenschaften oder Verhaltensweisen wiederholt bestimmten Gruppen zugeschrieben werden, sodass diese Kategorie unweigerlich mit festen Vorstellungen und Urteilen verknüpft werden. Diese Bewertungs- und Zuschreibungsprozesse werden in der Regel stark von den vorherrschenden Meinungen, die vor allem über die Medien transportiert werden, beeinflusst. Aber auch individuelle Prägungen und lebensweltliche Erfahrungen spielen hier eine Rolle. Aus dem Stereotyp wird dann ein **Vorurteil**, wenn sich die stereotypen Überzeugungen mit Emotionen, wie einem Bedrohungsgefühl, verbinden und mit dem Vorurteil die eigene Be- und Abwertung von bestimmten Gruppen begründet wird. Die Forschung hat auch belegt, dass Vorurteile dann Reaktionsweisen und Handlungen stärker beeinflussen, wenn die Person sich selbst für objektiv hält – eine Selbsteinschätzung, die häufig zur juristischen Selbstwahrnehmung gehört und auch in der Anwaltschaft verbreitet ist.<sup>24</sup>

### Labeling

Labeling (Etikettierung) ist ein Begriff aus der Kriminalitätssoziologie, der sich darauf bezieht, dass dasselbe Delikt entsprechend der Identität und Gruppenzugehörigkeit der Täterin oder des Täters unterschiedlich bewertet wird. Außerdem kann im Zusammenspiel von Fremd- und Selbstzuschreibungen eine negativ etikettierte Person sich das Stigma zu eigen machen und den aufgedrängten Verhaltensweisen versuchen zu entsprechen.<sup>25</sup> Ein Beispiel hierfür ist der in den Medien immer wieder reproduzierte Zusammenhang zwischen Migration, Islam, Jugendkriminalität und Gewalt und das damit verknüpfte Label des kriminellen jungen muslimischen Mannes. Ein Gutachten im Auftrag des Mediendienstes Integration belegt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht häufiger kriminell werden, sondern einem erhöhten Kriminalitätsrisiko unterliegen, das heißt, in strittigen Situationen häufiger angezeigt werden.<sup>26</sup>

Für die Anwaltschaft ist es wichtig zu wissen, dass Vorurteile und unbewusste Einstellungen veränderbar sind und diese Veränderung einen wichtigen Teil des Aufbaus von Diversity-Kommunikationskompetenz darstellt. Diversity-Trainings unterstützen diesen Lernprozess mit erprobten Methoden.

Zur anwaltlichen Kommunikationskompetenz gehört auch, sensibel für Menschen zu sein, die besonders oft Diskriminierung erleben. Für Angehörige von Minderheiten oder stigmatisierten Gruppen, die als „anders“ wahrgenommen werden, und deren Verhalten, Einstellungen und Erscheinung im Vergleich zur Mehrheit dadurch stärker in den Fokus von Bewertung und Beurteilung rücken, gehört es oftmals zum Alltag, dass das gleiche Verhalten eine unterschiedliche Bewertung und teilweise offene Abwertung erfährt. Vor diesem Erfahrungshintergrund reagieren sie eher sensibel gegenüber Stereotypisierungen.

23 Ein deutschsprachiger Test wird von der Harvard University gehostet und in Deutschland von Prof. Schnabel an der Humboldt-Universität Berlin betreut: <https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/>. Zum wissenschaftlichen Hintergrund siehe: Banafi, Mahzarin R./ Greenwald, Anthony G. (2013): *Blindspot. Hidden Biases of Good People*. New York: Delacorte Press.

24 Kang, Jerry/ Judge, Mark Bennett/ Carbado, Devon et al. (2012): *Implicit Bias in the Courtroom*. In: 59 *UCLA Law Review* 1124, S. 1173.

25 Weißbach, Barbara/ Klapp, Hans-Jürgen/ Klipp, Angelika (2008): *Managing Diversity. Konzepte, Fälle, Tools*. Ein Trainingshandbuch. Dortmund: IUK Institut GmbH, S. 58.

26 Walburg, Christian (2014): *Migration und Jugenddelinquenz – Mythen und Zusammenhänge*. Ein Gutachten im Auftrag des Mediendienstes Integration. Berlin.

gen. Hingegen neigen Angehörige von Mehrheitsgruppen, die nicht erleben, nach anderen Standards beurteilt zu werden, dazu, die Wahrnehmung von Betroffenen als übertrieben abzuwerten. Besonders im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen, die die Anwältinnen und Anwälte selbst nicht teilen, bedeutet Diversity-Kompetenz, die erlebte Erfahrung nicht zu hinterfragen, son-

dern vielmehr mit der nötigen Sensibilität vorzugehen.<sup>27</sup> Handelt es sich um eine rechtlich relevante Diskriminierung, kann mangelnde Diversity-Kompetenz dazu führen, dass die Anwältin oder der Anwalt die Diskriminierung gar nicht als solche erkennt, sodass den Betroffenen der Zugang zum Recht verwehrt bleibt.<sup>28</sup>

## 4. Bereiche Diversity-sensibler Kommunikation

Im Umgang mit Gruppen und gruppenbezogenen Unterschieden sollte man nie aus dem Blick verlieren, dass innerhalb jeder Gruppe ebenso viel Diversität besteht wie zwischen den Gruppen, und dass kein Mensch beispielsweise nur Frau oder nur jüdisch ist, sondern die Persönlichkeit jedes Menschen immer durch eine Vielfalt an Einflüssen und Merkmalen geprägt ist. Im Folgenden werden exemplarisch die Konzepte und Handlungsansätze von vier wichtigen Bereichen Diversity-sensibler Kommunikation vorgestellt: die interkulturelle und die barrierefreie Kommunikation und den geschlechter- beziehungsweise gendergerechten sowie den rassismuskritischen Sprachgebrauch.

### 4.1 Interkulturelle Kommunikation

Kenntnisse interkultureller Kommunikation sind grundlegend, um als Anwältin oder Anwalt im interkulturellen Umfeld effektiv und zielführend kommunizieren zu können. Wenn ein Mandantengespräch nicht funktionieren will, dann sind häufig interkulturelle Missverständnisse im Spiel, aus denen sich ein ganzer „Teufelskreis“ des Missverstehens entwickeln kann.<sup>29</sup> Interkulturelle Kommunikation beginnt mit einer möglichst korrekten Aussprache und Schreibweise des vollen Namens als ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung und des Respekts. Auch sollten Anwältinnen und Anwälte beachten, dass ihre Mandantinnen und

Mandanten auch vor Gericht mit dem richtigen Namen angesprochen werden. Ein weiterer häufiger interkultureller „Fauxpas“ der Anwaltschaft ist es, die Verwandten nicht miteinzubeziehen, die zur Unterstützung mitkommen und gemeinsam mit der Mandantin oder dem Mandanten über die nächsten Schritte und über die Vertrauenswürdigkeit des Anwalts entscheiden werden.

Aus unterschiedlichen kulturellen Prägungen ergeben sich unterschiedliche kommunikative Bedürfnisse und prozessuale Vorlieben. Beispielsweise werden Mandantinnen und Mandanten mit individualistisch geprägtem kulturellen Hintergrund, in denen die Repräsentation einer persönlichen, unabhängigen Meinung sehr wichtig ist, eher Wert darauf legen, dass ihre individuellen Interessen ausreichend berücksichtigt und offen, direkt und konfrontativ vertreten werden. Wohingegen Mandantinnen oder Mandanten aus einer kollektivistisch geprägten Perspektive nicht-konfrontative Konfliktlösungen bevorzugen und Wert darauf legen, dass die Gemeinschaftsinteressen beispielsweise der Familie ausreichend berücksichtigt werden und das Gesicht aller Beteiligten gewahrt wird. In der Konfliktdarstellung werden solche Mandantinnen und Mandanten individuelle Interessen eher indirekt, verdeckt oder symbolisch ausdrücken.<sup>30</sup>

Kulturelle Unterschiede machen sich auf den verschiedenen Ebenen der rechtsbezogenen Kommunikation bemerkbar und können zu Fehlinterpretationen und falschen Urteilen

27 Hierzu vertiefend: Antidiskriminierungsverband Deutschland (2013): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Berlin.

28 Rottleuthner, Hubert/ Mahlmann, Matthias (2011): Diskriminierung in Deutschland. Vermutungen und Fakten. Baden-Baden: Nomos, S. 335.

29 Yalcin, Ünal (2011): Interkulturelle Kommunikation im Gericht. In: Betrifft Justiz Nr. 107, S. 112-115.

30 Menzel, Dr. Peter A. (2012): Interkulturelle Kommunikation im Gerichtssaal. Grundlagen zum zwischenmenschlichen Kommunikationsprozess; siehe auch: Hofstede, Geert/ Hofstede, Gert Jan (2011): Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management. München, S. 137.

führen. Beispielsweise ist besondere Vorsicht geboten bei der Deutung von Gefühlsäußerungen, Körpersprache und Tonlage. So ist das Sprechen mit erhobener Stimme nicht in allen Kulturen ein Zeichen von Wut oder starker Emotionalität, oder dass Männer in der Öffentlichkeit in Tränen ausbrechen ist vielleicht in Deutschland eher selten, jedoch in manchen Kulturen durchaus „normal“; und wenn ein türkischer, kurdischer, arabischer oder iranischer Mann in der Öffentlichkeit den Kollegen mit Wangenkuss, seine Frau dagegen „nur“ mit einem Handschütteln begrüßt, weist das nicht auf eine zerrüttete Beziehung hin, sondern entspricht der kulturellen Norm.<sup>31</sup>

### Kulturalisierungsfallen vermeiden

Um bei der Einbeziehung der interkulturellen Kommunikationsebene nicht der Gefahr der Kulturalisierung zu erliegen – also alle Verhaltensweisen einer Person oder Gruppe auf deren kulturelle Prägung zurückzuführen –, ist es wichtig, von einem offenen und dynamischen Kulturverständnis auszugehen und immer Individualität und gruppeninterne Vielfalt mitzudenken. So kann für bestimmte Kommunikationsmuster eher der Bildungsstand oder das Milieu prägend sein. Außerdem gilt zu beachten, dass kulturelle Bedeutungssysteme nie statisch sind, sondern sich stetig wandeln, und dass eine Person immer durch viele Faktoren beeinflusst wird: Kulturelle Grenzen sind fließend und „... die Welt (besteht) nicht aus einem Mosaik der Kulturen, sondern ist ein sich ständig wandelnder Fluss der Kulturen, dessen verschiedene Strömungen sich dauerhaft mischen.“<sup>32</sup>

## 4.2 Gendergerechte Sprache<sup>33</sup>

Durch die Arbeiten der feministischen Rechtswissenschaft der letzten Jahrzehnte liegen zu geschlechter- beziehungsweise genderspezifischen Vorurteilsstrukturen und deren Einfluss auf das Recht sowie das Justizsystem weitreichende Erkenntnisse und Literatur vor.<sup>34</sup> Die in Justiz und Juristenausbildung immer noch vorhandenen genderstereotypen Rollenbilder<sup>35</sup> und damit zusammenhängenden Grundmuster der Diskriminierung beeinflussen auch die mündlichen und schriftlichen Kommunikationsmuster der Anwaltschaft. Um dem entgegenzuwirken, ist die Verwendung einer geschlechter- oder gendergerechten Sprache ein wichtiges Instrument. Gendergerechte Sprache zielt auf einen Sprachgebrauch, bei dem Vokabular und Orthographie so verwendet oder modifiziert werden, dass die Gleichstellung der Geschlechter sprachlich ausgedrückt wird und sich Männer wie Frauen gleichermaßen angesprochen fühlen. Als „Gending“ oder „Gendern“ wird es bezeichnet, wenn ein Text nach Leitlinien geschlechtergerechten Formulierens erstellt wird, wobei zwei Wege eingeschlagen werden können: Entweder wird das Geschlecht „sichtbar“ gemacht, indem beide Gruppen explizit genannt werden (etwa: Mandantinnen und Mandanten, Mandant/-innen, MandantInnen), oder es werden geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet wie Lehrkraft, Mandantschaft oder Dozierende. Auch gilt es Begriffe zu vermeiden, die geschlechterstereotype Bilder transportieren („Blaumann“, „Fräulein“).

Um über die dominante binäre Geschlechtsvorstellung von Frau und Mann hinaus auch Menschen mit weiteren Ausdrucksformen von Geschlechtsidentität, zum Beispiel trans- oder intergeschlechtliche Menschen<sup>36</sup>, sprachlich einzubeziehen, wird von manchen Institutionen der sogenannte Gender\_Gap (Mandant\_innen) verwendet. Der Unterstrich stellt den Zwischenraum für alle Menschen dar, die sich in der Zwei-Geschlechter-Ordnung nicht wiederfinden. Da trans- und intersexuelle Perso-

31 Judicial Studies Board (2013): Equal Treatment Bench Book. United Kingdom, S. 1–10.

32 World Culture Report 2000: Cultural Diversity, Conflict and Pluralism. Paris 2000. Hier zitiert nach der Teilübersetzung in den Arbeitspapieren zur UNESCO-Konferenz „Kultur und Entwicklung – die globale Dimension von Kulturpolitik“. Berlin, 16.–28.11. 2001.

33 Der Begriff Gender bezeichnet das soziale, gesellschaftlich konstruierte Geschlecht (im Unterschied zum biologischen Geschlecht). Der Begriff wurde aus dem Englischen übernommen, um auch im Deutschen eine Unterscheidung zwischen sozialem (gender) und biologischem (engl. sex) Geschlecht treffen zu können.

34 Zur Einführung: Afamietz, Laura (2012): Geschlechtsidentität im deutschen Recht. In: APuZ 20–21/2012. Und: Foljanty, Lena/ Lembke, Ulrike (Hrsg.) (2012): Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch. Baden-Baden: Nomos.

35 Schweigler, Daniela (2014): Das Frauenbild in der bayrischen Justizausbildung. In: Deutsche Richterzeitung 02/2014, S. 52–55.

36 Transgeschlechtliche Menschen (auch: Transgender) können oder wollen nicht in dem Geschlecht leben, das ihnen nach der Geburt zugeordnet wurde; intergeschlechtliche Menschen (auch: Intersexuelle, Zwitter, Hermaphroditen) sind mit körperlichen Merkmalen geboren, die medizinisch als „geschlechtlich uneindeutig“ gelten.



nen mit vielen Vorurteilen und Abwertungen konfrontiert sind,<sup>37</sup> ist hier eine sensible Ansprache und Kommunikation wichtig, zum Beispiel indem Anwältinnen und Anwälte nach dem gewünschten Namen und Pronomen fragen und diese im persönlichen Gespräch verwenden. Praxisnahe Leitfäden und Checklisten, wie sie inzwischen von verschiedenen Institutionen vorliegen, unterstützen Anwältinnen und Anwälte bei der Umsetzung einer gendersensiblen Sprachgestaltung.<sup>38</sup>

### 4.3 Rassismuskritische Sprache

Rassistische und religionsbezogene Vorurteile und Diskriminierungen gehören zum Alltag in Deutschland. Das belegt eine Vielzahl an Umfragen, Medienanalysen und Berichten von Antidiskriminierungsstellen.<sup>39</sup> Sogenannte rassistische Wissensbestände<sup>40</sup> sind gesellschaftlich in allen Schichten vorzufinden und wirken sich auch in alltäglichen Kommunikationsroutinen in Justiz und Rechtssystem aus, weswegen viele Menschen mit Migrationshintergrund, Musliminnen und Muslime sowie schwarze Menschen in Deutschland die Erfahrung machen: „The legal system is not a safe place for people of colour but a site where hurt can be experienced.“<sup>41</sup> Verschiedene Studien aus den USA und Großbritannien belegen den Einfluss unbewusster rassistischer Vorurteile auf richterliche Entscheidungen.<sup>42</sup> Und auch für Deutschland ergeben aktuelle Forschungsergebnisse des Max-Planck-Instituts, dass die verbreiteten Vorurteile gegenüber muslimischen Männern die Rechtssetzung beeinflussen und zum Beispiel sogenannte Ehrenmorde nicht, wie weit-

hin angenommen, aufgrund eines unterstellten „Islam-Rabatts“ milder, sondern im Gegenteil schwerer als „normale“ Partnertötungen bestraft werden.<sup>43</sup> Rino Iervolino, Anwalt und Vorstandsmitglied des Landesverbandes der kommunalen Migrantenvertretungen in Baden-Württemberg, stellt fest, dass auch in der Anwaltschaft Vorurteile gegenüber Menschen aus muslimischen Gesellschaften vorherrschen.<sup>44</sup>

Die Entwicklung einer rassismuskritischen Sprachpraxis ist ein wichtiges Element von Diversity-sensibler Kommunikation: Wie können Anwältinnen und Anwälte im Umgang mit kulturell, ethnisch und religiös vielfältigen Mandantinnen und Mandanten Anerkennung und Wertschätzung ausdrücken? Wie können im Mandantengespräch oder in Schriftsätzen die richtigen Begriffe gewählt werden? Weil Anwältinnen und Anwälte mit ihrer begrifflichen Kategorisierung eines Falls Deutungshoheit beanspruchen und damit auch einen Machtfaktor in der Justiz abbilden, können sie mit der Wahl der Begriffe Verantwortung übernehmen und Respekt ausdrücken. Dabei geht es nicht um formelhafte politische Korrektheit. Doch bei einer Reihe gebräuchlicher Worte wie dunkelhäutig oder Fremdenfeindlichkeit ist der verletzende Gehalt des Begriffs häufig nicht bekannt.<sup>45</sup> Oftmals sind stereotype Kategorien schon im Polizeibericht zu finden und werden nicht selten unkritisch übernommen. Beispielsweise wird dann ein Verbrechen einer Person ohne Migrationshintergrund als Einzeltat präsentiert, wohingegen Verbrechen von Menschen mit Migrationshintergrund vorschnell als Teil von „Bandenkriminalität“ gelten.<sup>46</sup> Angehörige der Mehrheitsgesellschaft haben häufig wenig Bewusstsein dafür, dass in ihren Augen selbst-

- 37 Franzen, Jannik/ Sauer, Arn (2010): Benachteiligung von Trans\*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.
- 38 Beispielsweise: Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie für das Land Schleswig-Holstein (2000): Mehr Frauen in die Sprache. Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache. Oder: Universität Potsdam (2012): Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache.
- 39 U.a.: Heytmeier, Wilhelm (2002-2011): Deutsche Zustände. Folge 1-10. Frankfurt a. M.: Suhrkamp. Oder: Decker, Oliver/ Kiess, Johannes/ Brähler, Elmar (2014): Die stabilisierte Mitte. Rechtsextreme Einstellung in Deutschland. Kompetenzzentrum für Rechtsextremismus- und Demokratieforschung der Universität Leipzig, Leipzig.
- 40 Das Konzept des rassistischen Wissens stammt von Mark Terkessidis (1998): Psychologie des Rassismus, S. 60.
- 41 Solanke, Iyiola (2005): Where are the Black Lawyers in Germany. In: Arndt, Susan/ Eggers, Maureen Maisha/ Kilomba, Grada/ Piesche, Peggy (Hrsg.): Mythen, Masken und Subjekte, S. 179-188.
- 42 Liebscher, Doris/ Remus, Juana/ Bartel, Daniel (2014): Rassismus vor Gericht. Weiße Norm und Schwarzes Wissen im rechtlichen Raum. In: Kritische Justiz, S. 141. Siehe auch: „Courts are biased against blacks with white offenders less likely to be jailed for similar crimes says official report.“ In: The Independent, 24.11.2013.
- 43 Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales und Strafrecht: Pressemitteilung: „Ehrenmorde“ werden von der deutschen Justiz härter bestraft als vergleichbare Tötungsdelikte. Freiburg: 02.04.2014. [http://www.mpicc.de/shared/data/pdf/pm\\_01\\_14\\_ehrenmorde\\_justiz.pdf](http://www.mpicc.de/shared/data/pdf/pm_01_14_ehrenmorde_justiz.pdf) (Stand 16.10.2014).
- 44 Justiz muss sensibler mit Migranten umgehen. In: Die Welt, 13.01.2014.
- 45 Arndt, Susan/ Ofuately-Alazard, Nadja (Hrsg.) (2011): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast Verlag.
- 46 Schiffer, Sabine (2014): Rassismuskritische Ansätze für einen verantwortungsvollen Journalismus. In: AntiDiskriminierungsBüro Köln (Hrsg.): Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. Handreichung für Journalisten. Köln, S. 7-17.

verständliche Formulierungen bei den Angesprochenen ganz anders ankommen, und was für subtil ausgrenzende und abwertende Botschaften ihre Aussagen vermitteln. Etwa wenn im Gericht eine nicht-muslimische Anwältin bei der Kollegin mit Kopftuch nachhakt: „Sind sie wirklich Rechtsanwältin?“ Oder wenn ein schwarzer Mandant, der in Köln geboren und aufgewachsen ist, gesagt bekommt: „Sie sprechen aber gut Deutsch, wo kommen Sie denn her?“<sup>47</sup> Einige Handreichungen bieten praktische und konstruktive Unterstützung und können Anwältinnen und Anwälten helfen, „versehentliche“ Diskriminierungen in der anwaltlichen Kommunikation oder bei Schriftsätzen zu vermeiden.<sup>48</sup>

#### 4.4 Barrierefreie Kommunikation

Da jede und jeder neunte Deutsche eine Behinderung hat, ist es mehr als wahrscheinlich, dass jede Rechtsanwältin und jeder Rechtsanwalt schon mal mit einer Mandantin oder einem Mandanten mit Behinderung zu tun hatte. Allerdings sind die meisten Beeinträchtigungen nicht sichtbar, und zudem geben manche Betroffene nicht zu erkennen, dass sie physisch oder psychisch beeinträchtigt sind. In der Vertretung von Mandantinnen und Mandanten mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ist es unerlässlich, dass Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte deren spezifische Bedarfe kennen und einbeziehen. Darum ist es wichtig, schon im ersten Kontakt sensibel für eventuell notwendige Assistenz zu sein und eine deutliche Bereitschaft zur Berücksichtigung des Bedarfs zu signalisieren. Ermutigen Sie eine Mandantin oder einen Mandanten mit Behinderung, chronischer oder physischer Erkrankung, bestehende Barrieren offen anzusprechen, und klären Sie, welche Art der Unterstützung wünschenswert ist, in welchen Situationen (zum Beispiel in der Gerichtsverhandlung) Probleme auftauchen können und welche technischen und personellen Hilfen benötigt werden. Für viele Menschen mit

körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen ist Barrierefreiheit eine notwendige Zugangs- und Teilhabebedingung, ohne die die Dienstleistungen der Anwaltschaft nicht genutzt werden können. Mandantinnen und Mandanten mit Behinderung oder Einschränkung können nur dann selbstbestimmt eigene Entscheidungen treffen, wenn ihnen auch Informationen zugänglich und verständlich sind. Hier ergeben sich Barrieren, weil nicht jeder Mensch gesprochene oder geschriebene Alltagssprache versteht, spricht oder hört. Praktische Tipps und weiterführende Kontakte hierzu sind in den Leitfäden zu Barrierefreiheit zu finden.<sup>49</sup>

Einige wichtige Punkte zur Gewährleistung einer barrierefreien Kommunikation in der Kanzlei:

- Grundprinzip von Barrierefreiheit ist das **Zwei-Kanal** oder **Zwei-Sinne-Prinzip**: Stellen Sie in der Kommunikation immer mindestens eine alternative Nutzungs- oder Zugangsmöglichkeit zur Verfügung
- Verwendung von **Leichter oder einfacher Sprache** für Menschen, die Alltags- oder auch Fachsprache nicht oder nur schwer verstehen.<sup>50</sup> Von beiden Sprachvarianten profitieren auch andere Gruppen, beispielsweise Menschen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, oder Menschen mit geringem Bildungsniveau
- Einsatz von Dolmetscherinnen und Dolmetschern für **Gebärdensprache** oder Schriftdolmetschen zur Kommunikation mit gehörlosen und hörbeeinträchtigten Mandantinnen und Mandanten. Außerdem ist es für Gespräche mit **hörbehinderten und gehörlosen Menschen** wichtig, Störgeräusche, wie sie zum Beispiel durch das Tippen am Computer während des Sprechens entstehen, zu minimieren und deutlich zu artikulieren
- Verbalisieren Sie in der Kommunikation mit **sehbehinderten und blinden Menschen** alle Handlungen und verzichten Sie auf nonverbale Signale

47 Der Fotoblog <http://auchichbindeutschland.tumblr.com/> dokumentiert Erfahrungen mit Alltagsrassismus.

48 Antidiskriminierungsbüro (ADB) Köln e.V. (Hrsg.): Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. Handreichung für Journalisten. Siehe Hinweise zu wichtigen Links am Ende.

49 Leitfäden mit Hinweisen zur barrierefreien Kommunikation: Antidiskriminierungsbüro Sachsen (Hrsg.) (2013): Barrierefreiheit aktiv gestalten; Barrierefreie Lehre. Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ein Studium ermöglichen. Leitfaden für Dozentinnen und Dozenten an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Siehe Hinweise zu wichtigen Links am Ende.

50 Obwohl Leichte und einfache Sprache oft synonym verwendet werden, unterscheiden sie sich hinsichtlich Regeln und Zielgruppe. Erstere fokussiert Menschen mit kognitiven Behinderungen und Lernschwierigkeiten, letztere richtet sich auf Menschen mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen beziehungsweise funktionale Analphabetinnen und Analphabeten, siehe: Aus Politik und Zeitgeschichte (2014): Leichte und Einfache Sprache. 64. Jahrgang, 9-11/2014, S. 1.

- **Chronische Erkrankungen** können sowohl körperlicher als auch psychischer Natur sein und sind oftmals nicht ersichtlich, auch wenn sich hieraus weitgehende Einschränkungen ergeben
- Oftmals ist es für Menschen mit **psychischen Erkrankungen**, die gesellschaftlich stigmatisiert werden,

schwer, sich zu outen. Um im Gespräch mit einer Mandantin oder Mandanten mit beispielsweise einer bipolaren Erkrankung, Narkolepsie oder dem Tourette-Syndrom souverän und empathisch umzugehen, sollten Sie sich im Vorfeld über das Krankheitsbild informieren

## 5. Schluss und Ausblick

Da an Gerichten ebenso wie in Anwaltskanzleien bislang keineswegs Menschen beschäftigt sind, „(...) die soziodemografisch über die Erfahrungsbreite der Bevölkerung verfügen“<sup>51</sup>, fehlt hier häufig noch die Sensibilität und Kompetenz, um beispielsweise rassistische Formulierungen zu erkennen und abzuwehren. Spätestens seit der Aufdeckung der rassistischen Mordserie des NSU und der Erkenntnisse der diversen Untersuchungsausschüsse ist deutlich geworden, inwieweit sich auch in Deutschland rassistische Vorverständnisse auf Ermittlungsverfahren auswirken. Das hat zu einem Vertrauensverlust bei Deutschen mit Migrationshintergrund geführt. Bundesjustizminister Heiko Maas fordert darum, dass der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund, der inzwischen 20 Prozent der deutschen Bevölkerung ausmacht, sich auch in der Zusammensetzung des Justizpersonals niederschlagen müsse.<sup>52</sup> Die Erhöhung der Diversity-Kompetenz in Justiz und Anwaltschaft ist eine weitere unerläss-

liche Maßnahme in diesem Kontext. Aus der besonderen Rolle von Anwältinnen und Anwälten als Organe der Rechtspflege ergibt sich auch eine besondere Verantwortung für einen fairen Verfahrensablauf, der Gleichheit vor dem Recht gewährleistet. Dazu gehört, jede Ungleichbehandlung durch Befangenheit auszuschließen – sei sie subtil oder offen –, da sie sich zum Nachteil bestimmter Personengruppen auswirken kann. Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen interkulturelle, vorurteilsbewusste sowie barrierefreie Kommunikation sind hierzu eine grundlegende Voraussetzung. In Großbritannien gehören diese Kenntnisse inzwischen verpflichtend zur Juristenausbildung.<sup>53</sup> Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die sich heute in Deutschland zu Diversity weiterbilden, investieren in eine Zukunft, die schon begonnen hat – eine Zukunft der Anerkennung und Wertschätzung gesellschaftlicher Diversität und einer inklusiven Gesellschaft.

51 Baer, Susanne (2011): Rechtssoziologie, S. 165.

52 Deutsches Institut für Menschenrechte (2014): Pressemitteilung: Menschenrechtsverletzungen in Deutschland: Zugang zum Recht für alle Menschen sicherstellen. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, 26.09.2014. <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/aktuell/news/meldung/article/pressemitteilung-menschenrechtsverletzungen-in-deutschland-zugang-zum-recht-fuer-alle-menschen-sic.html>.

53 House of Lords (2012): Judicial Appointments. United Kingdom. <http://www.publications.parliament.uk/pa/ld201012/ldselect/ldconst/272/272.pdf>.

## Literatur

- Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (2013): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Berlin: advd. [http://www.antidiskriminierung.org/files/Antidiskriminierungsberatung\\_in\\_der\\_Praxis.pdf](http://www.antidiskriminierung.org/files/Antidiskriminierungsberatung_in_der_Praxis.pdf).
- Arndt, Susan/ Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.) (2011): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast Verlag.
- Banafi, Mahzarin R./ Greenwald, Anthony G. (2013): Blindspot. Hidden Biases of Good People, New York: Delacorte Press, S. 163.
- Judicial Studies Board (2013): Equal Treatment Bench Book, United Kingdom. <http://www.judiciary.gov.uk/publications/equal-treatment-bench-book/>.
- Hofstede, Geert/ Hofstede, Gert Jan (2011): Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management. München: Verlag C.H.Beck.
- Kang, Jerry/ Judge, Mark Bennett/ Carbado, Devon et al. (2012): Implicit Bias in the Courtroom. In: 59 UCLA Law Review 1124 (2012). <http://uclalawreview.org/pdf/59-5-1.pdf>.
- Kang, Jerry/ National Center for State Courts (2009): Implicit Bias. A primer for Courts. [http://www.americanbar.org/content/dam/aba/migrated/sections/criminaljustice/PublicDocuments/unit\\_3\\_kang.authcheckdam.pdf](http://www.americanbar.org/content/dam/aba/migrated/sections/criminaljustice/PublicDocuments/unit_3_kang.authcheckdam.pdf).
- Liebscher, Doris/ Remus, Juana/ Bartel, Daniel (2014): Rassismus vor Gericht. Weiße Norm und Schwarzes Wissen im rechtlichen Raum. In: Kritische Justiz, S. 135-151.
- Petersen, Eric Lars/ Six, Bernd (Hrsg.) (2008): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Basel: Beltz Verlag.
- Walburg, Christian (2014): Migration und Jugenddelinquenz – Mythen und Zusammenhänge. Ein Gutachten im Auftrag des Mediendienstes Integration. [https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Gutachten\\_Kriminalitaet\\_Migration\\_Walburg.pdf](https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Gutachten_Kriminalitaet_Migration_Walburg.pdf).
- Zum Weiterlesen:**
- RKW Berlin GmbH (2011): 7 Blickwinkel auf Interkulturelle Kommunikation. [http://rkw-bb.de/fileadmin/dokumente/projekte/dip/leitfaden\\_interkulturelle\\_Kommunikation.pdf](http://rkw-bb.de/fileadmin/dokumente/projekte/dip/leitfaden_interkulturelle_Kommunikation.pdf)
- Menzel, Dr. Peter A. (2012): Interkulturelle Kommunikation im Gerichtssaal. Grundlagen zum zwischenmenschlichen Kommunikationsprozess. [https://www.neuerichter.de/fileadmin/user\\_upload/fg\\_interkulturelle\\_kommunikation/FG-IK-2012-04-29\\_Aufsatz\\_Menzel.pdf](https://www.neuerichter.de/fileadmin/user_upload/fg_interkulturelle_kommunikation/FG-IK-2012-04-29_Aufsatz_Menzel.pdf)
- AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/ Öffentlichkeit gegen Gewalt (Hrsg.): Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. Handreichung für Journalisten. [http://www.adb-sachsen.de/tl\\_files/adb/pdf/Leitfaden\\_ADB\\_Koeln\\_disfreie\\_Sprache.pdf](http://www.adb-sachsen.de/tl_files/adb/pdf/Leitfaden_ADB_Koeln_disfreie_Sprache.pdf)
- Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein (2000): Mehr Frauen in die Sprache. Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache (der Leitfaden enthält auch praktische Beispiele aus dem Bereich der Rechtssprache). <http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-frauen/sprache.pdf?start&ts=1188881015&file=sprache.pdf>
- Universität Potsdam (2012): Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache. [http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/assets/Oeffentlichkeitsarbeit/Publikationen/Leitfaden\\_2013.pdf](http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/assets/Oeffentlichkeitsarbeit/Publikationen/Leitfaden_2013.pdf)
- Antidiskriminierungsbüro Sachsen (Hrsg.) (2013): Barrierefreiheit aktiv gestalten. Ein Ratgeber mit Tipps für die Praxis. <http://www.adb-sachsen.de/broschuere-barrierefreiheit.html>
- Justus-Liebig-Universität Gießen (2011): Barrierefreie Lehre. Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ein Studium ermöglichen. Leitfaden für Dozentinnen und Dozenten. <http://www.uni-giessen.de/cms/studium/dateien/informationberatung/dozentenleitfaden>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014):  
Leichte Sprache. Ein Ratgeber. <http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a752-leichte-sprache-ratgeber.html>

Kaminski, Andrea/ Wenning-Morgenthaler, Martin  
(2011): Arbeiten mit Dolmetschern – eine kleine Hand-  
reichung. In: Betrifft Justiz Nr. 107.  
[https://www.neuerichter.de/fileadmin/user\\_upload/fg\\_interkulturelle\\_kommunikation/FG-IK-2011-09\\_MWM\\_und\\_AK\\_in\\_BJ.pdf](https://www.neuerichter.de/fileadmin/user_upload/fg_interkulturelle_kommunikation/FG-IK-2011-09_MWM_und_AK_in_BJ.pdf)

Online-Handbuch zum menschenrechtsbasierten Dis-  
kriminierungsschutz mit umfangreichen Informatio-  
nen zum Diskriminierungsschutz, ergänzt mit konkreten  
Handlungsanleitungen, praxisorientiertem Wissen und  
Checklisten.  
<http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de>

In der Publikationsreihe des Projekts „Anwaltschaft für  
Menschenrechte und Vielfalt“ sind weitere Handrei-  
chungen zu Diversity erschienen, unter anderem zum  
Thema Diversity-Kompetenz als Schlüsselqualifikation  
für die Anwaltschaft. <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen.html>

#### Weiterführende Links:

Dolmetscher- und Übersetzerdatenbanken im Justiz-  
portal des Bundes und der Länder:  
[http://www.justiz.de/onlinedienste/dolmetscher\\_und\\_uebersetzerdatenbank/index.php](http://www.justiz.de/onlinedienste/dolmetscher_und_uebersetzerdatenbank/index.php)

Bundesverband der Übersetzer und Dolmetscher (BDÜ):  
<http://www.bdue.de>

European Legal Interpreters and Translators Association  
(EULITA): [www.eulita.eu](http://www.eulita.eu)

Bundesweite Liste mit Gebärdensprachdolmetscherin-  
nen und -dolmetschern:  
[www.kestner.de/n/dolmetschen/dolmetschen-liste3.htm](http://www.kestner.de/n/dolmetschen/dolmetschen-liste3.htm).

Überblick über Fachzeitschriften und Netzwerke zur  
feministischen Rechtswissenschaft:  
<http://www.legal-gender-studies.de>

Trans- und Intergeschlechtlichkeit:  
<http://www.transinterqueer.org/> und  
<http://www.intersexualite.de/>

Neue Deutsche Medienmacher:  
<http://www.neuemedienmacher.de/wissen/>

Mediendienst Integration:  
<http://mediendienst-integration.de/>

Online-Magazin für Migration und Integration in  
Deutschland: <http://www.migazin.de/>

Religionswissenschaftlicher Medien- und Informations-  
dienst REMID: <http://remid.de/>

Netzwerk Leichte Sprache: <http://www.leichtesprache.org/>

Bundesverband der Angehörigen psychisch Kranker  
(BApK): Informationen und Materialien zu Krankheits-  
bildern und Unterstützungsangeboten für Menschen  
mit psychischen Erkrankungen. <http://www.psychiatrie.de/familienselbsthilfe>

Leidmedien.de: Onlineportal, das über Menschen mit  
Behinderung berichtet und die Medien für Behinderung  
sensibilisieren will. <http://leidmedien.de/>

Onlineportal zu Regelwerken der Barrierefreiheit des  
Bundeskompetenzentrums Barrierefreiheit:  
[www.wegweiser-barrierefreiheit.de](http://www.wegweiser-barrierefreiheit.de)

Stand aller Internetquellen: Oktober 2014

---

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](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de)  
[www.aktiv-gegen-diskriminierung.de](http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de)