

Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt

Menschenrechtsbasierter Diskriminierungsschutz und Diversity

Neun Handreichungen für die anwaltliche Praxis



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/ Dezember 2014

ISBN 978-3-945139-45-5 (Print)

© 2014 Deutsches Institut für Menschenrechte
Alle Rechte vorbehalten

Dieser Sammelband bündelt die Publikationsreihe „Handreichung“, die im Rahmen des Projekts „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“ zwischen 2012 und 2014 erschienen ist. Die insgesamt neun Handreichungen umfassen die Themenfelder Diversity-Kompetenzaufbau und menschenrechtsbasierter Diskriminierungsschutz; die Beiträge richten sich an Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, an Mitarbeitende von Verbänden und Beratungsstellen sowie an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare.

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 nationalen und 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.

Inhalt

Menschenrechtsbasierter Diskriminierungsschutz

1.	Menschenrechtlicher Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht Eva Kocher	5
2.	Durchsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien: Das Vorabentscheidungsverfahren zum EuGH Klaus Bertelsmann	23
3.	Gleichbehandlung und die UN-Behindertenrechtskonvention in der sozialrechtlichen Praxis Oliver Tolmein	43
4.	Internationaler Rechtsschutz aus Genf – Das Potenzial der Beschwerdemöglichkeiten zu den UN-Fachausschüssen Nina Althoff	63
5.	Hilfe bei erlebter und beobachteter Diskriminierung – ein Wegweiser für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare Kathleen Jäger	87

Diversity

6.	Diversity-Kompetenz: Chance und Herausforderung für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte Aliyeh Yegane Arani	95
7.	Diversity in der anwaltlichen Kommunikation und Rechtsberatung Aliyeh Yegane Arani	111
8.	Diversity Management in der Kanzlei Anne-Gela Oppermann	131
9.	Diversity-Kompetenz: Eine Schlüsselqualifikation für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare Kathleen Jäger	149
	Nachspann	163

Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt

Menschenrechtlicher Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht

Eva Kocher



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/September 2014

ISBN 978-3-945139-30-1 (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 menschenrechtbasierter Diskriminierungsschutz für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte.

Die Autorin

Prof. Dr. Eva Kocher ist Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Europäisches und Deutsches Arbeitsrecht sowie Zivilverfahrensrecht an der Juristischen Fakultät der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder). Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören Arbeitsrecht, Rechtsmobilisierung, Legal Gender Studies, Transnationale Sozialstandards.

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, 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

Für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die sich mit arbeitsrechtlichen Diskriminierungsfällen befassen, eröffnet die Auseinandersetzung mit dem internationalen und europarechtlichen Menschenrechtsschutz neue Perspektiven auf einen Konflikt. Die vorliegende Handreichung erläutert, wie das Mehrebenensystem des internationalen

Menschenrechtsschutzes im arbeitsrechtlichen Mandat genutzt werden kann. Im Mittelpunkt steht dabei das Wechselspiel unterschiedlicher Rechtsquellen, wie zum Beispiel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) von 2006, der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien und der verschiedenen UN-Menschenrechtskonventionen.

Inhalt

1. Einleitung.....	8	4. Wirksamkeit des Menschenrechtsschutzes im Arbeitsrecht.....	19
2. Rechtsgrundlagen im Völker- und Europarecht.....	9	Literatur.....	20
2.1 Universell: UN und internationale Arbeitsorganisation (ILO).....	9		
2.2 Regional: Europarecht (EMRK und ESC).....	11		
2.3 Supranational: Europäische Union.....	12		
3. Das Mehrebenensystem der Wechselwirkungen... 14			
3.1 Die Wirkungen des Völkerrechts, insbesondere der EMRK, im deutschen Recht.....	14		
3.2 Die Wirkungen des universellen Völkerrechts im Verhältnis zur EMRK.....	15		
3.3 Wechselwirkungen zwischen EMRK und dem Recht der Europäischen Union.....	17		
3.4 Die Wirkungen des universellen Völkerrechts im Verhältnis zum Recht der Europäischen Union... 18			

1. Einleitung

Die Menschenrechte und das Völkerrecht scheinen in der anwaltlichen und richterlichen Tätigkeit weit entfernt zu sein. Allerdings kann bereits der Blick in das Grundgesetz in vielen Fällen eine neue rechtliche Perspektive auf einen Konflikt eröffnen. Ähnliches gilt für den internationalen und europarechtlichen Menschenrechtsschutz. Denn nur auf den ersten Blick enthält das deutsche Recht dieselben Gewährleistungen, wie wir sie in den Menschenrechten finden. Gerade das Arbeitsrecht ist oft so eng mit bestimmten institutionellen und historischen Kontexten verknüpft, dass der Blick ins Völkerrecht nicht selten Ideen für Neuinterpretationen kreieren kann, die einen Sachverhalt in ein neues Licht setzen.

Die vorliegende Handreichung erläutert, wie das Mehrebenensystem des internationalen Menschenrechtsschutzes im arbeitsrechtlichen Mandat genutzt werden kann. Der Fokus liegt dabei auf dem Diskriminierungsschutz. Fragen

des Menschenrechtsschutzes stellen sich im arbeitsrechtlichen Mandat nicht selten als Fragen des Diskriminierungsschutzes – jedenfalls im deutschen Recht und anderen kontinentaleuropäischen Rechtsordnungen. Denn im deutschen Arbeitsrecht ist der Diskriminierungsschutz erst über das Recht der Europäischen Union wirksam geworden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006, mit dem europäische Antidiskriminierungs-Richtlinien in deutsches Recht umgesetzt wurden, hat zwar auch einen verfassungsrechtlichen Hintergrund im Grundgesetz (GG)¹. Dynamischer für die Auslegung und Anwendung des Gesetzes sind allerdings in der Vergangenheit die Auslegungsrichtlinien des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in Brüssel gewesen. Weniger bekannt ist, inwiefern der internationale Menschenrechtsschutz zur Effektivität des deutschen Rechts beitragen kann. Das Wechselspiel der unterschiedlichen Rechtsquellen steht im Mittelpunkt dieser Publikation.

¹ BVerfG, 16.11.1993 – 1 BvR 258/86 (zu Art. 3 Abs. 2 GG).

2. Rechtsgrundlagen im Völker- und Europarecht

2.1 Universell: UN und Internationale Arbeitsorganisation

Wenn man vom internationalen Menschenrechtsschutz spricht, bezieht man sich häufig auf die Menschenrechtssysteme mit universellem, also weltweitem Anspruch, das heißt auf die Menschenrechtssysteme im Rahmen der **Vereinten Nationen**.

Als grundlegendes Dokument dient hier die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 (auch UN-Menschenrechts-Charta genannt), die allerdings nicht als verbindliches Übereinkommen angelegt war. 1966 wurden aber als grundlegende und grundsätzlich verbindliche Übereinkommen der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte („Zivilpakt“, BPR) und der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte („Sozialpakt“, WSKR) abgeschlossen. In der Zeit des Kalten Krieges wurden die „eigentlich“ als unteilbar begriffenen Menschenrechte hier in zwei Konventionen aufgeteilt, was zu andauernden Diskussionen darüber führte, inwieweit die „sozialen“ Menschenrechte überhaupt justizabel seien – eine Diskussion, die für das Arbeits- und Sozialrecht auf völkerrechtlicher Ebene nach wie vor von großer Bedeutung ist.² Die **Menschenrechte auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung**, um die es in dieser Handreichung geht, sind von dieser Debatte allerdings nicht betroffen; ihr Charakter als individuelle subjektive Rechte ist im Wesentlichen unbestritten.³

Menschenrechte auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung finden sich in Art. 2 Abs. 1, Art. 3, Art. 26 des UN-Zivilpakts und in Art. 2 Abs. 2, Art. 3 des UN-Sozialpakts.⁴ Für die konkrete Anwendung interessant sind darüber hinaus Konventionen, die das Menschenrecht auf Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz konkretisieren. Hier sind vor allem zu erwähnen:

- *UN-Frauenrechtskonvention* (Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau/ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW) von 1979,
- *UN-Antirassismuskonvention* (Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung/International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, ICERD) von 1965,
- *UN-Behindertenrechtskonvention* (Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen/ Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD = UN-BRK) von 2006.

2 Ausführlich hierzu zum Beispiel Eichenhofer, Eberhard (2012): Soziale Menschenrechte im Völker-, europäischen und deutschen Recht. Tübingen: Mohr Siebeck.

3 Allerdings ist der EuGH bei der UN-BRK der Meinung, dass diese nicht unmittelbar anwendbar sei (EuGH, Urt. v. 18.03.2014, Rs. C-363/12 (Z./A Government Department), Rn. 84 ff).

4 Siehe auch Art. 7 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN.

Durchsetzung des Völkerrechts

Völkerrechtliche Normen verpflichten in aller Regel zunächst nur die Einzelstaaten, nicht aber deren Bürgerinnen und Bürger. Sie können aber sowohl auf einzelstaatlicher Ebene durchgesetzt werden als auch auf völkerrechtlicher Ebene. Beides setzt die Ratifizierung durch den jeweiligen Staat voraus.

Die Durchsetzungsverfahren *auf völkerrechtlicher Ebene* sind im jeweiligen Übereinkommen geregelt sowie in den Satzungen und Verfassungen der internationalen Organisation, die das Übereinkommen beschlossen hat.

Ob und wie völkerrechtliche Normen *auf einzelstaatlicher Ebene* verbindlich sind, hängt vom jeweiligen nationalen Recht ab. Das gleiche gilt für die Verbindlichkeit völkerrechtlicher Normen *auf supranationaler Ebene*, also insbesondere im Recht der Europäischen Union. Ob und wie völkerrechtliche Normen hier wirken, regelt das Unionsrecht selbst. Diese Mechanismen werden unter 3. genauer erläutert.

Für die Durchsetzung, Auslegung und Anwendung all dieser Übereinkommen sind Verfahren auf völkerrechtlicher Ebene vorgesehen. Im *Staatenberichtsverfahren* haben alle Staaten, die die Konvention ratifiziert haben, regelmäßig Berichte über ihre Anwendung und über etwaige Verstöße in Bezug auf die Konvention zu erstatten. Auf die Untersuchung von Einzelfällen und damit auf eine stärker juristische Prüfung richten sich hingegen *Einzelfallbeschwerde* und *Untersuchungsverfahren*. Möglich ist auch eine *Staatenbeschwerde*.

Für die konkrete Auslegung von besonderer Bedeutung sind dabei die Stellungnahmen des **Fachausschusses** zur jeweiligen Konvention. Für das Antidiskriminierungsrecht ist auf den Antirassismus-Ausschuss für die Antirassismuskonvention (ICERD), den Frauenrechtsausschuss für die Frauenrechtskonvention (CEDAW) sowie den Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen für die Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) zu verweisen. Die Fachausschüsse sind in allen der erwähnten

Verfahren beteiligt. Für die Einzelfallbeschwerden sind sie Ansprechpartner und Entscheidungsträger. Die Fachausschüsse verabschieden darüber hinaus aufgrund ihrer Erfahrung mit zahlreichen Fällen aus der ganzen Welt sogenannte **„Allgemeine Bemerkungen“** (General Comments). Dabei handelt es sich um Auslegungsrichtlinien zur jeweiligen Konvention. Diese sind zwar nicht rechtlich verbindlich, werden aber von vielen nationalen Gerichten als Hilfestellung und wichtiges Argument für die Auslegung einer Konvention verwendet.⁵ Ähnliches gilt für die **Spruchpraxis (views)** von Fachausschüssen zu konkreten Streitfällen: Diese sind zwar ebenfalls nicht rechtsverbindlich und deshalb Gerichtsurteilen rechtlich nicht gleichzustellen. Allerdings enthalten sie ähnlich wie gerichtliche Urteile eine konkrete juristische Stellungnahme zur Beurteilung eines konkreten Streitfalls unter dem Blickwinkel der jeweiligen Konvention, stellen also insofern maßgebliches „case law“ dar.

Die **Einzelfallbeschwerde vor einem der UN-Fachausschüsse in Genf** stellt zwar kein Rechtsmittel dar, mit dem eine bindende Entscheidung erzwungen werden könnte. Sie kann aber dennoch eine interessante Handlungsmöglichkeit sein, wenn die Rechtsbehelfe im innerstaatlichen Recht erschöpft sind. Einzelfallbeschwerden sind in der Regel form- und fristlos, können aber durchaus Erfolg versprechen.

Beispiel: Erst im Mai 2014 hat der Fachausschuss zur UN-BRK eine Entscheidung gegen Deutschland getroffen.⁶ Gegenstand war eine Beschwerde gegen die Handhabung der Regelungen über den Eingliederungszuschuss nach §§ 88–92 SGB III. Die deutsche Praxis erschwerte es potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Zuschüsse für die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erlangen. Der Ausschuss forderte Deutschland nicht nur auf, diese Instrumente zu überprüfen und zu verändern, sondern auch dazu, den Spruch zu übersetzen, der Öffentlichkeit barrierefrei zur Verfügung zu stellen und innerhalb einer Frist von sechs Monaten über die Umsetzung Bericht zu erstatten. Der Ausschuss forderte von der Bundesregierung auch eine ange-

5 Siehe dazu: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.) (2005): Die „General Comments“ zu den VN-Menschenrechtsverträgen. Baden-Baden: Nomos.

6 Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 04.04.2014 – CRPD/C/11/D/2/2010 (Communication 2/2010, Liliane Gröninger).

messene Entschädigung für die Beschwerdeführerin beziehungsweise ihren behinderten Sohn.

Die Rechtsgrundlagen für Einzelfallbeschwerden finden sich in Zusatz- beziehungsweise Fakultativprotokollen zu den jeweiligen Konventionen. Beschwerden sind gegen alle Staaten möglich, die auch das entsprechende Zusatzprotokoll ratifiziert beziehungsweise sich den Verfahren durch Erklärung unterworfen haben.

Für die Normsetzung im Arbeitsvölkerrecht ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen zuständig, die **Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO)** in Genf. Sie wurde bereits 1919 gegründet und hat die Aufgabe, internationale Arbeitsstandards zu entwickeln. Das Menschenrecht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in der Arbeit wurde von der ILO im Jahre 1998 zu einem „fundamentalen Recht“ erklärt. Nach der sogenannten Kernarbeitsnormenerklärung der ILO aus diesem Jahr handelt es sich hierbei um zwingendes Arbeitsvölkerrecht, an das alle Staaten gebunden sind, die ILO-Mitglied sind – unabhängig davon, ob sie das betreffende Übereinkommen ratifiziert haben oder nicht. Konkrete Übereinkommen, die Regelungen zum Diskriminierungsschutz im Bereich Beschäftigung und Beruf enthalten, sind:

- Entgeltgleichheitskonvention und -empfehlung von 1951 (C-100 und R-90)
- Antidiskriminierungskonvention und -empfehlung von 1958 (C-111 und R-111)

Auch im Rahmen der ILO sind Staatenberichte zu erstellen, die von einer Expertenkommission – einem Sachverständigenausschuss – geprüft und bewertet werden. Beschwerdeverfahren sind allerdings nur durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände möglich; ein Klageverfahren kann durch Mitgliedstaaten der ILO oder Delegierte eingeleitet werden.

2.2 Regional: Europarecht (EMRK und ESC)

Völkerrecht gibt es nicht nur auf internationaler, sondern auch auf regionaler Ebene, das heißt für die Staaten Afrikas, Amerikas oder Europas. Für das geografische Europa (das weit über die Mitgliedstaaten der EU hinausgeht und unter anderem die Türkei und Aserbaidschan erfasst) werden durch den **Europarat** völkerrechtliche Konventionen beschlossen, die für alle Staaten verbindlich sind, die sie ratifiziert haben. Von besonderer Bedeutung sind hier vor allem:

- Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) von 1950
- Europäische Sozialcharta (ESC) von 1996 (Revision der ESC von 1961)

Für die Durchsetzung, Auslegung und Anwendung dieser Übereinkommen gilt im Grunde dasselbe wie für andere völkerrechtliche Übereinkommen. Für Auslegung und Anwendung der Europäischen Sozialcharta (ESC) ist zum Beispiel als Fachausschuss der Europäische Sozialausschuss zuständig.

Anders ist es für die Durchsetzung und Auslegung der EMRK, die in Art. 14 auch ein Diskriminierungsverbot enthält.⁷ Wer geltend machen kann, dass ein Staat seine oder ihre Rechte aus der EMRK verletzt hat, kann sich gemäß Art. 34 EMRK mittels einer Individualbeschwerde an den **Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)** wenden, dessen Urteile für den beklagten Staat verbindlich sind und zwangsweise durchgesetzt werden können. Wichtig ist, dass nach Art. 41 EMRK auch eine gerechte Entschädigung eingeklagt werden kann.

Eine **Individualbeschwerde** beim EGMR kann auf Englisch oder Französisch eingereicht werden; nach Art. 34 der EGMR-Verfahrensordnung können aber auch andere Sprachen zugelassen werden. In diesem Fall werden alle Dokumente für den Gerichtshof auf Englisch oder Französisch übersetzt.

- Voraussetzung einer zulässigen Individualbeschwerde ist, dass *alle innerstaatlichen Rechtsbehelfe erschöpft* sind (Art. 35 I EMRK). Dies bezieht sich nicht nur auf ordentliche Rechtsmittel, sondern auch auf außerordentliche Rechtsbehelfe wie insbesondere (im deutschen Recht) die Einlegung einer Verfassungsbeschwerde.

7 Das darüber hinausgehende Diskriminierungsverbot des Protokolls Nr. 12 wurde durch Deutschland nicht ratifiziert.

- Für die Individualbeschwerde gilt eine *Frist* von sechs Monaten nach der endgültigen innerstaatlichen Entscheidung über den letzten Rechtsbehelf.
- Es ist ein hierfür bereitstehendes *Formular* zu verwenden (Art. 47 EGMR-Verfahrensordnung).

Schüth gegen Deutschland

Im Fall Schüth gegen Deutschland hielt der EGMR die Entscheidung der deutschen Gerichte für konventionswidrig, die die Kündigung eines Organisten und Chorleiters in einer katholischen Pfarrgemeinde für rechtmäßig erklärt hatten. Dieser hatte sich von seiner Frau getrennt und lebte mit einer neuen Partnerin zusammen, die von ihm ein Kind erwartete. Da dies der Glaubens- und Sittenlehre sowie den Normen der katholischen Kirche widersprach, die Gegenstand seines Arbeitsvertrags waren, hielten die deutschen Gerichte die Kündigung für rechtmäßig. Auf die Individualbeschwerde von Herrn Schüth stellte der EGMR jedoch fest, dass die Gerichte seine Rechte aus Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) nicht angemessen berücksichtigt hatten; denn die deutschen Arbeitsgerichte hatten im Rahmen der Kündigungsschutzklage zugunsten des Klägers lediglich seine Bestandschutzinteressen berücksichtigt. Anders als die deutschen Gerichte dies bis heute handhaben, forderte der EGMR auch, die spezifische Qualifikation des Klägers als Kirchenmusiker insofern zu berücksichtigen, als diese es ihm schwer machen könnte, eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber als der Kirche zu finden.⁸

Verfahrensschritte im Fall Schüth:

- 03.02.2000: endgültige Abweisung der Kündigungsschutzklage durch das LAG Düsseldorf (nach der erfolgreichen Revision gegen eine zuvor stattgebende Entscheidung desselben LAG)
- 29.05.2000: BAG verwirft Nichtzulassungsbeschwerde als unzulässig

- 08.07.2002: Nichtannahmebeschluss des BVerfG zur Verfassungsbeschwerde
- 23.09.2010: Feststellung eines Verstoßes gegen Art. 8 EMRK durch Urteil des EGMR
- Oktober 2010: Erhebung einer Restitutionsklage gegen das Urteil im Kündigungsschutzverfahren
- 28.06.2012: EGMR spricht nach Art. 41 EMRK Entschädigung in Höhe von 40.000 Euro zu
- 22.11.2012: Abweisung der Restitutionsklage durch das BAG wegen Verfristung
- 05.06.2014: Abweisung der erhobenen Klage auf Wiedereinstellung durch das LAG (Revision zugelassen)

Beachte: Seit 2006 regelt § 580 Nr. 8 ZPO einen speziellen Revisionsgrund gegen Urteile, die auf einer vom EGMR festgestellten Verletzung der EMRK beruhen. Nach § 586 Abs. 4 ZPO ist die Frist nun von der Rechtskraft des Urteils unabhängig.

2.3 Supranational: Europäische Union

Hier ist nicht der Raum, das supranationale Rechtssystem der Europäischen Union im Einzelnen zu beschreiben. Für den menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz ist aber von Bedeutung, dass das Recht der Europäischen Union seit Beginn an (damals noch: Recht der Europäischen (Wirtschafts-) Gemeinschaft) eine wichtige, unmittelbar anwendbare Norm enthält, die auch Drittwirkung zwischen Privaten entfaltet: Der heutige Art. 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)⁹ gewährt einen subjektiven Rechtsanspruch auf Entgeltgleichheit von Männern und Frauen.

Daneben hat der Europäische Gerichtshof, der das Recht der Europäischen Union auslegt, von Anfang an erkannt, dass Gleichbehandlung ein **allgemeiner Grundsatz des EU-Rechts** ist. Die Grundrechte-Charta der EU (GRC) normiert diese Grundsätze der Gleichbehandlung und Nicht-

⁸ EGMR 23.09.2010 – Nr. 1620/03 (Schüth gegen Deutschland).

⁹ Dieser Vertrag wird auch als Lissabon-Vertrag bezeichnet. Zu den Lissabon-Verträgen gehört darüber hinaus der Vertrag über die Europäische Union (EUV).

diskriminierung nun in Art. 20, 21, 23 GRC. Die GRC ist rechtsverbindlich im Range des Primärrechts (Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 EUV). Allerdings ist zu beachten, dass die Grundrechte-Charta gemäß Art. 51 Abs. 1 die Organe der Union und die Mitgliedstaaten lediglich **bei der Durchführung des Rechts der Union** bindet. Ein allgemeiner menschenrechtlicher Schutz wird insofern also nicht gewährleistet.

Im Sekundärrecht macht die Europäische Union allerdings weitergehend Vorgaben an die Mitgliedstaaten, jeweils differenziert nach Diskriminierungsmerkmalen, Märkten und Rechtsgebieten. Auf der Grundlage von Art. 19 AEUV gelten aktuell vier Richtlinien zum Diskriminierungsschutz. Für Beschäftigung und Beruf (insbesondere für das Arbeitsrecht) relevant sind die Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2006/54/EG. Sie verbieten **rassistische** Diskriminierung¹⁰ (Richtlinie 2000/43/EG), Diskriminierung wegen **Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität** (Richtlinie 2000/78/EG) sowie wegen des **Geschlechts** (Richtlinie 2006/54/EG, die älteres Richtlinienrecht kodifiziert, das bereits seit 1976 galt). Die Richtlinien werden in Deutschland durch das **AGG** in nationales Recht umgesetzt.

Für die **Durchsetzung** des EU-Rechts gilt: Es kann einerseits auf europäischer Ebene gegen die Staaten durchgesetzt werden; dies setzt allerdings eine Klage der Kommission, eines anderen EU-Organs oder eines anderen Mitgliedstaats voraus. EU-Recht kann und muss jedoch andererseits auch auf einzelstaatlicher Ebene durchgesetzt werden. Denn die Richtlinien verpflichten die EU-Mitgliedstaaten dazu, ihre Vorgaben in nationales Recht umzusetzen und dabei die Mindestanforderungen der Richtlinien nicht zu unterschreiten.

Wenn ein nationales Gericht der Meinung ist, eine nationale Umsetzungsnorm verstoße gegen europäisches Recht, so kann es die nationale Norm unangewandt lassen oder sich um eine unionsrechtskonforme Auslegung bemühen. Im deutschen Recht wird in aller Regel die zweite Variante gewählt. Zweifelt das nationale Gericht, wie das europäische Recht zu verstehen ist, so kann es die entsprechende Rechtsfrage anlässlich eines konkreten Verfahrens dem EuGH im sogenannten Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 267 AEUV vorlegen. Der EuGH beantwortet die Vorlagefrage, und das Gericht muss auf dieser Basis seine Entscheidung über die Klage treffen.

Supranationales Recht

Das Recht der Europäischen Union stellt ein eigenständiges Rechtssystem dar und unterscheidet sich dadurch grundsätzlich vom internationalen Recht im Bereich der UN oder regionaler Menschenrechtsorganisationen. Zwar erfolgt die Normsetzung auf Ebene des Primärrechts, also der Lissabon-Verträge AEUV und EUV sowie der GRC, auf völkerrechtliche Weise, nämlich durch Unterzeichnung und Ratifikation der Mitgliedstaaten. Diese Verträge enthalten jedoch Organe und Verfahren, in denen die Europäische Union eigenständig selbst Recht setzen kann (Sekundärrecht). Dadurch entsteht das eigene supranationale Rechtssystem der Europäischen Union.

Ausführlich zum Vorabentscheidungsverfahren vor dem EuGH siehe die Handreichung „Durchsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien: Das Vorabentscheidungsverfahren vor dem EuGH“, die im Rahmen des Projekts „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“ erschienen ist (Klaus Bertelsmann, 2014).

10 Zur Problematik der in der Richtlinie verwendeten Begriffe „Rasse“ und „ethnische Herkunft“ siehe Cremer, Hendrik (2009): „... und welcher Rasse gehören Sie an?“ sowie Cremer, Hendrik (2010): Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Beide Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

3. Das Mehrebenensystem der Wechselwirkungen

Der Schutz von Menschenrechten findet auf den unterschiedlichsten Ebenen statt und wird von vielen Gerichten und Gremien behandelt (Mehrebenensystem), die in komplexen Wechselbeziehungen stehen. Die Beziehungen zwischen Völkerrecht der UN und des Europarats, Recht der Europäischen Union und deutschem Recht, wie sie von UN-Fachausschüssen, BVerfG, EGMR und EuGH ausgestaltet werden, sind Gegenstand des folgenden Überblicks.

3.1 Die Wirkungen des Völkerrechts, insbesondere der EMRK, im deutschen Recht

Die Wirksamkeit des Völkerrechts auf internationaler Ebene ist begrenzt. Um effektiv Wirksamkeit in jedem einzelnen Fall entfalten zu können, müssen die völkerrechtlichen Normen auch von den einzelstaatlichen, nationalen Gerichten und Rechtsordnungen anerkannt und angewandt werden. Der erste und wichtigste Schritt hierfür ist die Ratifizierung.

Im deutschen Recht hat die Ratifizierung zur Folge, dass die völkerrechtlichen Konventionen beziehungsweise Normen nach Art. 59 Abs. 2 GG im deutschen Recht **im Rang eines einfachen Bundesgesetzes** verbindlich werden. Diese Verbindlichkeit heißt aber noch nicht notwendigerweise, dass sich einzelne Bürgerinnen und Bürger auch unmittelbar auf sie berufen können. Voraussetzung für eine **unmittelbare Anwendbarkeit** von Völkerrecht ist, dass die jeweilige Konvention subjektive Rechtsansprüche begründet, die „self-executing“ sind, das heißt die Bestimmung bedarf keines weiteren Vollzugsaktes, ist klar und ausreichend bestimmt und berechtigt oder verpflichtet Einzelne. Für den menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz ist aber überwiegend anerkannt, dass diese Voraussetzungen vorliegen.¹¹

Von besonderer praktischer Bedeutung ist die **menschenrechtskonforme Auslegung des nationalen Rechts**, vor allem bei Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe, im Rahmen von Verhältnismäßigkeitsprüfungen und Abwägungen sowie im Rahmen von Ermessensentscheidungen. Zwar steht der menschenrechtskonformen Auslegung von Gesetzesrecht auf den ersten Blick entgegen, dass Völkerrecht in Deutschland nur im selben Rang wie Gesetzesrecht gilt. Allerdings hat das BVerfG bereits in mehreren Entscheidungen anerkannt, dass die Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes zur Folge haben muss, dass auch das GG selbst menschenrechtskonform auszulegen ist.

Als Beispiel für die Wirkungen völkerrechtlicher Normen im deutschen Recht sei auf die Wirkungen der EMRK verwiesen: „Die Gewährleistungen der Konvention beeinflussen [...] die Auslegung der Grundrechte und rechtsstaatlichen Grundsätze des Grundgesetzes. Der Konventionstext und die Rechtsprechung des EGMR dienen auf der Ebene des Verfassungsrechts als Auslegungshilfen für die Bestimmung von Inhalt und Reichweite von Grundrechten und rechtsstaatlichen Grundsätzen des Grundgesetzes, sofern dies nicht zu einer – von der Konvention selbst nicht gewollten (vgl. Art. 53 EMRK) – Einschränkung oder Minderung des Grundrechtsschutzes nach dem Grundgesetz führt (...). Diese verfassungsrechtliche Bedeutung eines völkerrechtlichen Vertrages, der auf regionalen Menschenrechtsschutz zielt, ist Ausdruck der Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes, das die Betätigung staatlicher Souveränität durch Völkervertragsrecht und internationale Zusammenarbeit sowie die Einbeziehung der allgemeinen Regeln des Völkerrechts fördert und deshalb nach Möglichkeit so auszulegen ist, dass ein Konflikt mit völkerrechtlichen Verpflichtungen der Bundesrepublik Deutschland nicht entsteht. [...]“¹²

11 Anders aber der EuGH für die UN-BRK, siehe EuGH, Urt. v. 18.03.2014, Rs. C-363/12 (Z./A Government Department), Rn. 86 ff.

12 BVerfG, 14.10.2004 – 2 BvR 1481/04 (Görgülü), Rn 31 ff.

Dies gilt auch und insbesondere für die Entscheidungen des EGMR: „Es ist die Aufgabe der nationalen Gerichte, eine Entscheidung des EGMR in den betroffenen Teilrechtsbereich der nationalen Rechtsordnung einzupassen.“

Wenn der EGMR einen Verstoß des deutschen Staats gegen die EMRK festgestellt hat, so führt dies zwar nicht zu unmittelbaren Rechtswirkungen im deutschen Recht. Das heißt vor allem: Sollte ein deutsches Gericht bereits eine anders lautende Entscheidung getroffen haben, so bleibt die Rechtskraft dieses Urteils zunächst bestehen, selbst wenn es in den Augen des EGMR konventionswidrig sein sollte. Für strafrechtliche Verfahren sieht allerdings § 359 Nr. 6 StPO einen eigenständigen Wiederaufnahmegrund vor, wenn ein Urteil in einem rechtskräftig abgeschlossenen Verfahren auf einer Verletzung der EMRK beruhen sollte. Zivilrechtliche Urteile können in einem Restitutionsverfahren nach § 580 Nr. 8 ZPO aufgehoben werden.

Die Grundsätze zur völkerrechtskonformen Auslegung des Grundgesetzes hat das BVerfG in weiteren Entscheidungen zum Antidiskriminierungsrecht bestätigt:

- Zur Auslegung von Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG: „Die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK), die in Deutschland Gesetzeskraft hat (...) und als Auslegungshilfe für die Bestimmung von Inhalt und Reichweite der Grundrechte herangezogen werden kann (...).“¹³
- Zur Auslegung von Art. 3 Abs. 1 GG: Das deutsche Recht enthält in Art. 3 Abs. 3 GG kein spezifisches Verbot der Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung. Das BVerfG legt aber den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz nach Art. 3 Abs. 1 GG unter Verweis auf die EMRK und das Recht der Europäischen Union so aus, dass im Ergebnis die Maßstäbe eines entsprechenden Diskriminierungsverbots verwendet werden: „Ein strenger Kontrollmaßstab bei einer auf die sexuelle Orientierung bezogenen Ungleichbehandlung, der sich dem bei

anderen Diskriminierungsverboten geltenden Maßstab annähert, entspricht auch der Rechtsentwicklung im Europarecht. Sowohl Art. 13 EG wie Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union beziehen die sexuelle Ausrichtung in den Kreis der Diskriminierungsverbote ein. Auch in der Rechtsprechung des EGMR werden für Unterscheidungen, die sich auf die sexuelle Orientierung gründen, genauso „ernstliche Gründe“ als Rechtfertigung gefordert, wie für solche, die sich auf das Geschlecht gründen (EGMR, Urteil vom 24.07.2003 – Nr. 40.016/98 – Karner gegen Österreich, ÖJZ 2004, S. 36 <38> m.w.N.).“¹⁴

3.2 Die Wirkungen des universellen Völkerrechts im Verhältnis zur EMRK

Entscheidungsmaßstab des EGMR in Straßburg ist allein die EMRK mit ihren Zusatzprotokollen. Allerdings bemüht sich auch der EGMR in mehreren Richtungen darum, Entscheidungseinklang mit anderen völkerrechtlichen Normen sowie mit dem Recht der Europäischen Union herzustellen. So betont der EGMR, dass er im Rahmen der Konventionsauslegung auch internationale Standards berücksichtigt.

Beispiel: Das Diskriminierungsverbot in Art. 14 EMRK erwähnt zwar Behinderungen nicht als Diskriminierungsgrund. Der EGMR hält den Katalog in Art. 14 EMRK allerdings nicht für abschließend. Anlässlich einer Klage gegen die schweizerische Militärdienst-Ersatzabgabe bei Untauglichkeit, die ein Mensch mit Behinderung erhoben hatte, berücksichtigt der EGMR insofern, dass es einen europäischen und weltweiten Konsens gebe, dass Menschen mit Behinderungen vor diskriminierender Behandlung zu schützen seien. Angesichts zum Beispiel der UN-BRK könne es keinen Zweifel geben, dass auch Art. 14 EMRK ein Verbot der Diskriminierung von Behinderten enthalte.¹⁵

13 BVerfG, 23.03.2011 – 2 BvR 882/09, Rn 52.

14 BVerfG, 07.07.2009 – 1 BvR 1164/07, Rn. 88.

15 EGMR, 30.04.2009 – Nr. 13444/04 (Glor v. Schweiz); Rn. 53; Rn. 80.

3.3 Wechselwirkungen zwischen EMRK und dem Recht der Europäischen Union

Der EuGH ist nur für die Auslegung des Rechts der Europäischen Union zuständig, das BVerfG nur für die Auslegung des GG, der EGMR nur für die Auslegung der EMRK. Dies kann zu Entscheidungskonflikten führen, da alle diese Menschenrechtsgewährleistungen in der Sache ähnliche Regelungen enthalten. Das BVerfG hatte bereits in den Jahren 1974 und 1986 im Verhältnis zum EuGH mit seinen „Solange I und II“-Entscheidungen Grundsätze für eine Abstimmung der Zuständigkeiten zum EuGH entwickelt. Diese Grundsätze verlangten vom EuGH, eigene grundrechtliche Maßstäbe zu entwickeln, die denen des GG gleichwertig gegenüberstehen könnten. Soweit und solange solche Grundrechte auf europäischer Ebene angemessen gewährleistet wurden, zog und zieht sich das BVerfG aus der eigenen grundgesetzlichen Prüfung von Unionsrecht zurück.¹⁶ Ein ähnliches Modell der Abstimmung im Mehrebenensystem entwickelte der EGMR im Verhältnis zum Recht der Europäischen Union.

Einerseits gewährleistet die Grundrechte-Charta der EU ein Grundrechtssystem, das dem der EMRK nicht nur gleichwertig ist, sondern sich auch unmittelbar an der EMRK und deren Auslegung durch den EGMR orientiert. Dies ergibt sich aus Art. 52 Abs. 3 GRC, wonach die Grundsätze der EMRK als Mindeststandards für die Auslegung der EU-Grundrechte gelten, und aus Art. 6 Abs. 2 und 3 EUV, wonach die EMRK als Teil des Unionsrechts anzusehen ist.

Nach Art. 6 Abs. 2 EUV wird die Union der EMRK beitreten; dieser Beitritt und seine Konsequenzen (insbesondere im Mehrebenensystem zwischen EuGH und EGMR) werden zurzeit verhandelt. Nach beschlossenen Beitritt wird für die EMRK dasselbe gelten wie für die BRK (siehe nächster Abschnitt 3.4).

Auf der anderen Seite verspricht der EGMR, sich bei der Überprüfung von staatlichen Maßnahmen anhand der EMRK zurückzuhalten, soweit diese auf Recht der Europäischen Union zurückgehen. In seiner grundlegenden Entscheidung aus dem Jahre 2005 betont der EGMR insofern, dass der EuGH nicht nur mittlerweile einen eigenen

adäquaten Menschenrechtsschutz entwickelt habe, sondern auch der EMRK eine besondere Rolle zuspreche. Wenn also eine staatliche Handlung letztlich durch das Recht der Europäischen Union bestimmt sei, müsse die EMRK die supranationalen Verpflichtungen respektieren, die die EU-Mitgliedstaaten durch ihren Beitritt zur Europäischen Union eingegangen seien – jedenfalls solange die EU einen Grundrechtsschutz anbiete, der der EMRK mindestens vergleichbar sei.¹⁷

“In [...] establishing the extent to which a State's action can be justified by its compliance with obligations flowing from its membership of an international organisation to which it has transferred part of its sovereignty, the Court has recognised that absolving Contracting States completely from their Convention responsibility in the areas covered by such a transfer would be incompatible with the purpose and object of the Convention [...]. In the Court's view, State action taken in compliance with such legal obligations is justified as long as the relevant organisation is considered to protect fundamental rights, as regards both the substantive guarantees offered and the mechanisms controlling their observance, in a manner which can be considered at least equivalent to that for which the Convention provides (see M. & Co., cited above, p. 145, an approach with which the parties and the European Commission agreed). By "equivalent" the Court means "comparable"; any requirement that the organisation's protection be "identical" could run counter to the interest of international cooperation pursued (see paragraph 150 above). However, any such finding of equivalence could not be final and would be susceptible to review in the light of any relevant change in fundamental rights protection. If such equivalent protection is considered to be provided by the organisation, the presumption will be that a State has not departed from the requirements of the Convention when it does no more than implement legal obligations flowing from its membership of the organisation. However, any such presumption can be rebutted if, in the circumstances of a particular case, it is considered that the protection of Convention rights was manifestly deficient. In such cases, the interest of

16 Siehe zuletzt BVerfG, 06.07.2010 – 2 BvR 2661/06 (Lissabon).

17 EGMR, 30.06.2005 – Nr. 45036/98 (Bosphorus Hava Yolları Turizm ve Ticaret Anonim Şirketi v. Ireland), Rn. 73 f; Rn. 147 ff.

*international cooperation would be outweighed by the Convention's role as a "constitutional instrument of European public order" in the field of human rights (see Loizidou v. Turkey (preliminary objections), judgment of 23 March 1995, Series A no. 310, pp. 27-28, § 75)."*¹⁸

hingewiesen, dass der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte zu den völkerrechtlichen Instrumenten zum Schutz der Menschenrechte gehört, denen er bei der Anwendung der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts Rechnung trägt [...]. Das gilt auch für das [Internationale] Übereinkommen über die Rechte des Kindes, das wie dieser Pakt jeden der Mitgliedstaaten bindet."²⁰

3.4 Die Wirkungen des universellen Völkerrechts im Verhältnis zum Recht der Europäischen Union

Das Recht der Europäischen Union ist nicht nur unter Beachtung der EMRK, sondern auch unter Beachtung sonstigen universellen Völkerrechts auszulegen. Die internationalen Verträge über den Schutz der Menschenrechte sind jedenfalls dann nach Art. 6 Abs. 3 EUV als **allgemeine Grundsätze des Unionsrechts** zu berücksichtigen, wenn die Mitgliedstaaten an ihrem Abschluss beteiligt waren oder ihnen beigetreten sind.¹⁹

Eine besondere Situation besteht im Verhältnis des EU-Rechts zur UN-BRK. Nach dem Ratsbeschluss 2010/48/EG²¹ ist die Europäische Union der Behindertenrechtskonvention selbst beigetreten, wodurch diese zu verbindlichem Unionsrecht geworden ist, mit Vorrang gegenüber sonstigem Unionsrecht (siehe Art. 216 Abs. 2 AEUV).

In einer Entscheidung zum Recht minderjähriger Kinder von Drittstaatsangehörigen auf Familienzusammenführung hat der EuGH diese Grundsätze eindrucksvoll bestätigt:

„Die Grundrechte sind integraler Bestandteil der allgemeinen Rechtsgrundsätze, deren Wahrung der Gerichtshof zu sichern hat. Der Gerichtshof lässt sich dabei von den gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten sowie von den Hinweisen leiten, die die völkerrechtlichen Verträge über den Schutz der Menschenrechte geben, an deren Abschluss die Mitgliedstaaten beteiligt waren oder denen sie beigetreten sind. Hierbei kommt der EMRK besondere Bedeutung zu. [...] Der Gerichtshof hat bereits darauf

18 EGMR, 30.06.2005 – Nr. 45036/98 (Bosphorus Hava Yolları Turizm ve Ticaret Anonim Şirketi v. Ireland), Rn. 154 ff.

19 St. Rspr. siehe z.B. EuGH, 14.05.1974 – C-4/73 (Nold/Kommission), Slg. 1974, 491, Rn. 13; vgl. auch EuGH, Gutachten 2/91 v. 19.03.1993, Übereinkommen Nr. 170 der ILO, Slg. 1993, I-1061.

20 EuGH, 27.06.2006 – C-540/03 (Parlament/Rat), Rn. 35 ff.

21 Beschluss des Rates (EU) 2010/48/EG vom 26.11.2009 über den Abschluss des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Europäische Gemeinschaft (ABl. L 23 vom 27.01.2010, S. 35–61).

Bedeutung der UN-BRK für die Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG:

Beispiel: Im Fall „Ring“ hatte der EuGH über die Entschädigungsforderung einer Arbeitnehmerin zu entscheiden, die gekündigt worden war, nachdem sie aufgrund von ständigen Schmerzen im Bereich der Lendenwirbelsäule, die nicht behandelbar waren, dauerhaft arbeitsunfähig war und sich nicht abzeichnete, ob sie ihre Vollzeitbeschäftigung jemals würde wieder aufnehmen können. Nach der Entlassung konnte sie bei einem anderen Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit von 20 Wochenstunden beschäftigt werden; seit sie dort an einem gewöhnlichen Arbeitsplatz mit einem höhenverstellbaren Tisch in Teilzeit tätig war, hatte sie keine Rückenprobleme mehr. Der Fall warf Auslegungsfragen in zwei Richtungen auf:

- Wie ist Behinderung von Krankheit abzugrenzen? Der EuGH stellte hier klar, dass zwar nicht jede Krankheit als Behinderung anzusehen ist, dass aber auch eine Krankheit eine Behinderung bewirken kann. Maßgeblich ist nach dem sozialen Behinderungsbegriff des Art. 1 Satz 2 der UN-BRK, ob Menschen „langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“. (Dauert eine solche Einschränkung über sechs Monate an, ist ein Indiz für die Dauerhaftigkeit der Einschränkung gegeben.)²²

- Stellt es eine Diskriminierung dar, wenn ein Arbeitgeber versäumt hat, Arbeitsplatz und/oder Arbeitszeit behinderungsgerecht anzupassen? Nach dem Unionsrecht müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zwar dazu verpflichtet werden, von sich aus „angemessene Vorkehrungen“ für Behinderte vorzunehmen (Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG); das Recht der Europäischen Union sagt aber nichts dazu, welche Folgen sich bei einer Verletzung dieser Pflicht ergeben. Hier war die völkerrechtskonforme Auslegung des EU-Rechts entscheidend für den Erfolg der Klägerin: Nach Art. 2 der UN-BRK „umfasst [Diskriminierung aufgrund von Behinderung] alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen“. Dies legt der EuGH in völkerrechtskonformer Auslegung nun auch seinem Verständnis des EU-Antidiskriminierungsrechts zu Grunde.²³

²² Zur Auslegung in Übereinstimmung mit der UN-BRK siehe auch ausführlich EuGH, Urt. v. 18.03.2014, Rs. C-363/12 (Z./A Government Department), Rn. 70 ff.

²³ Zum Ganzen siehe EuGH, 11.04.2013 – C-335/11 (Ring) und C-337/11 (Skouboe Werge).

4. Wirksamkeit des Menschenrechtsschutzes im Arbeitsrecht

Zusammenfassend ergibt sich die Wirkung des völkerrechtlichen Menschenrechtsschutzes im Arbeitsrecht vor allem aus den folgenden Handlungsinstrumenten:

- Sowohl das EU-Recht als auch das deutsche Verfassungsrecht sind völkerrechtskonform, das heißt in Übereinstimmung mit der EMRK sowie in Übereinstimmung mit internationalen Konventionen auszulegen. Die EMRK wiederum ist ebenfalls in Übereinstimmung mit internationalen Konventionen zu interpretieren.
- Bei Verstößen gegen völkerrechtliche Menschenrechte bestehen darüber hinaus spezifische Rechtsschutzinstrumente:
 - Verstöße gegen die EMRK können mit einer Individualbeschwerde vor dem EGMR angegriffen werden
 - Verstöße gegen internationale Übereinkommen können in aller Regel mit einer Einzelfallbeschwerde vor dem zuständigen UN-Fachausschuss angegriffen werden

Hinweis: Menschenrechtliche Dokumente können auch als Material für rechtliche Argumentationen im nationalen Recht hilfreich sein. So enthalten die Staatenberichte zu den einzelnen Konventionen häufig nützliche Daten, Beispiele und Statistiken.

In Verfahren vor deutschen Gerichten können Antidiskriminierungsverbände und Fachorganisationen gemäß § 23 AGG als Beistände unterstützend tätig werden. In anderen menschenrechtsrelevanten Verfahren können diese über Stellungnahmen als „amicus curiae“ tätig werden. Weiterführende Informationen über Menschenrechte und Rechtsbehelfe finden Sie auf www.institut-fuer-menschenrechte.de und www.aktiv-gegen-diskriminierung.de.

Literatur

Althoff, Nina (2014): Die Bedeutung der EGMR-Rechtsprechung für das deutsche Arbeitsrecht. In: Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt. Schriftenreihe Anwaltsblatt. Berlin: Deutscher Anwaltverein.

Althoff, Nina (2013): Die Verschränkung von nationalem, europäischem und internationalem Recht im arbeitsrechtlichen Mandat. AuR 10/2013, S. 384–388.

Däubler, Wolfgang/ Zimmer, Reingard (Hrsg.) (2013): Arbeitsvölkerrecht. Baden-Baden: Nomos.

Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.) (2005): Die "General Comments" zu den VN-Menschenrechtsverträgen. Baden-Baden: Nomos.

Eichenhofer, Eberhard (2012): Soziale Menschenrechte im Völker-, europäischen und deutschen Recht. Tübingen: Mohr Siebeck.

Kocher, Eva/ Wenckebach, Johanna (2013): § 12 AGG als Grundlage für Ansprüche auf angemessene Vorkehrungen. Soziales Recht 1/2013, S. 17–28.

Monitoring-Stelle zur UN-BRK (2013): Positionen Nr. 6. Die UN-Behindertenrechtskonvention: ihre Bedeutung für Ämter, Gerichte und staatliche Stellen. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

Nassibi, Ghazaleh (2012): Die Durchsetzung der Ansprüche auf Schaffung behinderungsgerechter Arbeitsbedingungen. Betriebliches Eingliederungsmanagement und Beteiligung der Interessenvertretung. NZA 2012, S. 720 ff.

Kirchhof, Ferdinand (2011): Grundrechtsschutz durch europäische und nationale Gerichte. NJW 2011, S. 3681 ff.

Willemsen, Hein-Josef/ Sagan, Adam (2011): Die Auswirkungen der europäischen Grundrechtecharta auf das deutsche Arbeitsrecht. NZA 2011, S. 258 ff.

Colneric, Ninon (2007): Grundrechtsschutz im Dreiecksverhältnis zwischen Bundesverfassungsgericht, Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften und Europäischem Gerichtshof für Menschenrechte. FS Richardi, S. 21–35. München.

Zum Weiterlesen

Auf der Website des Deutschen Instituts für Menschenrechte finden Sie unter dem Menüpunkt Publikationen **weitere Handreichungen** zum menschenrechtsbasierten Diskriminierungsschutz: (unter anderem von Klaus Bertelsmann: „Durchsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien – Das Vorabentscheidungsverfahren zum EuGH“) sowie zu Diversity: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen.html>

Ebenfalls finden Sie auf der Institutswebsite unter dem Menüpunkt **„Menschenrechtsinstrumente“** sämtliche UN-Abkommen, die dazugehörigen Fakultativprotokolle, Kern-, Staaten- und Parallelberichte, Allgemeinen Bemerkungen und Abschließenden Schlussfolgerungen in englischer und deutscher Sprache.

Das **Online-Handbuch „Aktiv gegen Diskriminierung“** des Deutschen Instituts für Menschenrechte bietet umfangreiche Informationen zum Diskriminierungsschutz und zu den Verbandsrechten. Unter anderem werden die nationalen und internationalen Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten für Verbände in Gerichts- und Beschwerdeverfahren vorgestellt sowie die internationalen Beschwerdemöglichkeiten zum EGMR und zu den UN-Fachausschüssen (mit Praxisanleitungen): <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/>

Informations-Datenbank der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat in einer Infodatenbank eine ausführliche Sammlung von Forschungsbeiträgen, Veranstaltungsdokumentationen, Gesetzestexten, Urteilen und Medienberichten zusammengestellt. Sie finden hier aktuelle Sammlungen deutscher Rechtsprechung (Rechtsprechungsübersicht zum Antidiskriminierungsrecht), einschlägige Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (ausgewählte EuGH-Entscheidungen zum Antidiskriminierungsrecht ab dem Jahr 2000) sowie den Leitfaden „Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung“. Zudem bietet die Website eine bundesweite Suchfunktion für Beratungsstellen, die eine Beratung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) anbieten: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de>

Rehadat

Ein umfangreiches Informationsangebot zu verschiedenen Aspekten der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung; besonders empfehlenswert ist die Rechtsprechungsdatenbank mit aktueller Rechtsprechung aus dem Arbeits- und Sozialrecht zum Thema Behinderung und Beruf: www.rehadat.de

Newsletter zum Europäischen Arbeitsrecht

Das Hugo-Sinzheimer-Institut (HSI) gibt einen Newsletter zum Europäischen Arbeitsrecht heraus, der über aktuelle arbeitsrechtlich relevante Verfahren vor dem EuGH und dem EGMR informiert: <http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/newsletter.html>

HUDOC-Database

Über die Suchmaschine HUDOC sind alle Entscheidungen und Urteile des EGMR in englischer und französischer Sprache sowie teils in inoffiziellen Übersetzungen (unter anderem deutsch) abrufbar: <http://hudoc.echr.coe.int>

EGMR-Infoblätter

Der EGMR veröffentlicht Infoblätter (factsheets), in denen die relevante Rechtsprechung bezüglich eines bestimmten Themenfeldes überblicksartig zusammengestellt ist. Die EGMR-Infoblätter sind teilweise in deutscher, ansonsten in englischer Sprache verfügbar: <http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Press/Information+sheets/Factsheets/>

European network of legal experts in the non-discrimination field

Das europäische Netzwerk unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung stellt nützliche Informationen zum Thema Antidiskriminierung bereit. Auf der Website finden Sie aktuelle Publikationen zu den neuen Entwicklungen im Bereich Diskriminierungsschutz allgemein sowie länderspezifische Entwicklungen und aktuelle Entscheidungen des EuGH und des EGMR. Die Website ist in englischer Sprache: <http://www.non-discrimination.net/>

Handbuch zum europäischen Antidiskriminierungsrecht

Das Handbuch der FRA und des Europarates behandelt umfassend den Kontext und die Hintergründe des europäischen Antidiskriminierungsrechts (einschließlich der Europäischen Menschenrechtskonvention und der UN-Menschenrechtsverträge), Formen der Diskriminierung, den Geltungsbereich des Rechts, Diskriminierungsgründe und Rechtsschutzmöglichkeiten unter Berücksichtigung nationaler und internationaler Rechtsprechung, insbesondere des EuGH und des EGMR. Das Handbuch ist in deutscher Sprache sowie in weiteren sprachlichen Übersetzungen abrufbar, ebenso wie ein Update der Rechtsprechung bis Ende 2011 (in englischer oder französischer Sprache) unter folgendem Link: <http://fra.europa.eu/en/publication/2012/handbook-european-nondiscrimination-law>

UN-Fachausschüsse zu den Menschenrechtsabkommen/ UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Die UN-Fachausschüsse (Vertragsorgane oder Treaty Bodies) sind zuständig für die Konkretisierung der Menschenrechtsabkommen und für die Überwachung der Einhaltung der Abkommen durch die Vertragsstaaten. Auf den Seiten der einzelnen Überwachungsorgane beim UN-Hochkommissariat für Menschenrechte (OHCHR) finden sich sowohl Entscheidungen der Ausschüsse (sogenannte „views“) als auch allgemeine Bemerkungen und Empfehlungen. Die Links zu den UN-Fachausschüssen finden sich hier (in englischer Sprache): <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/Pages/HumanRightsBodies.aspx>

Stand aller Internetquellen: September 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
www.aktiv-gegen-diskriminierung.de

Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt

Durchsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien: Das Vorabentscheidungsverfahren zum EuGH

Klaus Bertelsmann



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/März 2014

ISBN 978-3-942315-90-6 (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 menschenrechtsbasierter Diskriminierungsschutz für Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen.

Der Autor

Dr. Klaus Bertelsmann ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und seit Jahren mit europäischem Arbeitsrecht befasst. Er ist besonders im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) tätig und hat beim Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) in Luxemburg einige Verfahren im Auftrag der EU-Kommission geführt und 15 Verfahren für Mandantinnen und Mandanten vor dem EuGH vertreten.

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 XENOS-Programms „Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Das Institut

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

Zusammenfassung

Die europäische und die innerstaatliche Rechtsetzungsebene verschränken sich immer mehr, insbesondere im Diskriminierungsschutz wurden zentrale Rechtsgrundlagen im Rahmen der EU geschaffen. Vor diesem Hintergrund sind Kenntnisse zum Vorabentscheidungsverfahren vor dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) für Anwältinnen und Anwälte zunehmend wichtig.

Die Handreichung stellt das EuGH-Vorabentscheidungsverfahren vor und erläutert mit praktischen Handlungsanleitungen, was Anwältinnen und Anwälte alles beachten müssen, wenn sie eine erfolgreiche EuGH-Vorlage zur Durchsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien anstreben.

Inhalt

1. Einleitung	26	5. Das Verfahren vor dem EuGH	32
2. Zum EuGH: Nur bei Vorlage durch ein innerstaatliches Gericht	26	5.1. Der Beginn des Verfahrens	32
3. Wichtiges EU-Recht zur Anti-Diskriminierung	27	5.2. Die schriftliche Stellungnahme	33
4. Verfahren vor dem innerstaatlichen Gericht	29	5.3. Die mündliche Verhandlung	33
4.1. Auslegungsprobleme	29	5.4. Plädoyer der Generalanwaltschaft	34
4.2. Eignung des Falles und der Instanz für Vorlagen	29	5.5. Beschluss beziehungsweise Urteil des EuGH	35
4.3. Formulierung der Vorlagefragen	30	5.6. Kosten des EuGH-Verfahrens	35
4.4. Beschluss des Gerichts zur Vorlage	30	5.7. Dauer der Vorlageverfahren	36
4.5. Die Vorlageverfahren in der Statistik	31	6. Fortführung des Verfahrens beim Vorlagegericht	37
		6.1. Die Bindung an die Entscheidung des EuGH	37
		7. Zusammenfassende Bewertung: Keine Angst vorm EuGH	38
		Literatur	39

1. Einleitung

Mit der Ausweitung des Rechts der Europäischen Union (EU) in immer mehr inhaltliche Bereiche wächst dessen Bedeutung für die innerstaatliche Anwendung durch Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie durch die Gerichte. So sind im Diskriminierungsschutz zentrale Rechtsgrundlagen im Rahmen der EU, etwa mit den Gleichbehandlungsrichtlinien, geschaffen worden. Insbesondere bei der Auslegung von EU-Richtlinien kommt dem Gerichtshof der Europäischen Union in Luxemburg (EuGH)¹ eine besondere Bedeutung zu – und der Anwaltschaft, den gewerkschaftlichen Rechtsvertretungen sowie den innerstaatlichen Gerichten die Verantwortung, den EuGH, wenn notwendig, in die Verfahren miteinzubeziehen.

Welche Möglichkeiten können Verfahrensbevollmächtigte nutzen, um das EU-Recht zur **Durchsetzung von Ansprüchen diskriminierter Personen unter Einbeziehung des EuGH** zu nutzen? Wie wird ein EuGH-Vorlageverfahren erfolgreich angeregt, und wie läuft es ab? Diese Fragen sollen hier beantwortet werden – bezogen auf die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU und das dazu entstandene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Bekämpfung von rassistischen Diskriminierungen sowie Diskriminierungen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung.²

2. Zum EuGH: Nur bei Vorlage durch ein innerstaatliches Gericht

Zu betonen ist vorab ein ganz wesentlicher Unterschied zwischen dem EuGH in Luxemburg und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)³ in Straßburg: Zum EuGH kommt man nur aufgrund einer Vorlage eines innerstaatlichen Gerichts – zum EGMR dagegen auch nach Durchlaufen des Rechtswegs durch eine individuelle Beschwerde.

Die Vorlage zum EuGH, die durch jedes innerstaatliche Gericht der 28 EU-Mitgliedstaaten erfolgen kann, ist in Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) geregelt:

Art. 267 AEUV

- I Der Gerichtshof der Europäischen Union entscheidet im Wege der Vorabentscheidung
 - a) über die Auslegung der Verträge,
 - b) über die Gültigkeit und die Auslegung der Handlungen der Organe, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der Union.
- II Wird eine derartige Frage einem Gericht eines Mitgliedstaats gestellt, und hält dieses Gericht eine Entscheidung darüber zum Erlass seines Urteils für erforderlich, so kann es diese Frage dem Gerichtshof zur Entscheidung vorlegen.
- III Wird eine derartige Frage in einem schwebenden Verfahren bei einem einzelstaatlichen Gericht gestellt, dessen Entscheidungen selbst nicht mehr mit Rechtsmitteln des innerstaatlichen Rechts angefochten werden können, so ist dieses Gericht zur Anrufung verpflichtet.

1 „Gerichtshof“ EuGH in Abgrenzung zum „Gericht“ – Gericht 1. Instanz.

2 Ausführliche Darstellung des Vorlageverfahrens siehe Bertelsmann: „Keine Angst vorm EuGH“. www.bertelsmann-gaebert.de/downloads/keine-angst-vorm-eugh.pdf (Stand: März 2014).

3 Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) ist eine Institution des Europarates, dieser besteht aus 47 Mitgliedstaaten. Rechtsgrundlage für seine Tätigkeit ist die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK).

In anderen Worten: Wenn entscheidungserhebliche Auslegungsfragen zu EU-Recht in einem innerstaatlichen Verfahren entstehen, **kann** jedes Gericht⁴ vorlegen, das letztinstanzliche Gericht **muss** vorlegen.

Grundlage der Überlegungen zum Vorabentscheidungsverfahren war folgende: Das EU-Recht soll **nicht** von einzelnen innerstaatlichen Gerichten ausgelegt werden, weil ansonsten die Gefahr bestünde, dass sich in

verschiedenen EU-Staaten und auch in verschiedenen Gerichtsbezirken eines EU-Staates unterschiedliche Auslegungen des EU-Rechts entwickeln. Die Auslegungshoheit von EU-Recht soll **ausschließlich beim EuGH** liegen. Nur er soll befugt sein, das EU-Recht auszulegen – und zwar einheitlich für sämtliche Mitgliedstaaten der EU. Das Vorlageverfahren mit dem EuGH als einzige Auslegungsinstanz „soll gewährleisten, dass das vom Vertrag geschaffene Recht wirklich gemeinsames Recht bleibt“⁵.

3. Wichtigstes EU-Recht zur Anti-Diskriminierung

In verschiedenen Rechtsakten der EU sind die Grundlagen geschaffen worden, mit denen Diskriminierung bekämpft werden soll. Die wichtigsten sind:

Rechtsakte der EU

- Anti-Rassismus-Richtlinie 2000/43/EG
- Rahmenrichtlinie Gleichbehandlung 2000/78/EG
- Richtlinie Gleichbehandlung Erwerbsleben Frauen/Männer 2006/54/EG
- Richtlinie Gleichbehandlung Männer/Frauen bei Gütern und Dienstleistungen 2004/113/EG
- Art. 19 und Art. 157 AEUV
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union von 2000 i.d.F. 2007

Durch EU-Recht in Bezug genommen und anzuwenden

- Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) von 1950 (anwendbar über Art. 6 EUV i.d.F. von 2007)
- UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention CRPD von 2006; anwendbar durch Beitritt der EU zur CRPD Anfang 2011)

An diese Grundlagen knüpfen die Möglichkeiten an, die für Anti-Diskriminierungsverfahren genutzt werden können. Der Schwerpunkt der Vorlageverfahren ist die Auslegung von Richtlinien, zum Beispiel der Anti-Diskriminierungsrichtlinien aus dem Jahr 2000.

Die vier zentralen EU-Gleichbehandlungsrichtlinien verbieten (gesplittet nach den in ihnen geregelten verschiedenen Merkmalen) jegliche Diskriminierung; Ansatzpunkt ist in allen Richtlinien das Erwerbsleben, zum Teil zudem auch andere zivilrechtliche und sozialrechtliche Regelungsbereiche. Untersagt sind die unmittelbare Diskriminierung ebenso wie die mittelbare Diskriminierung und die Belästigung (gesondert auch die sexuelle Belästigung). Notwendige Ausnahmen werden in allen Richtlinien angesprochen, zum Beispiel bei bestimmten beruflichen Tätigkeiten oder Anforderungen.

4 Nicht aber zum Beispiel eine Einigungsstelle im Sinne von § 76 BetrVG.

5 EuGH, Urteil vom 16. Januar 1974 – 166/73 (Rheinmühlen), Slg. 33, Rn. 2.

Anwendungsbereiche und Inhalte der Gleichbehandlungsrichtlinien

- die so genannte **Anti-Rassismus-Richtlinie** (Richtlinie 2000/43/EG) untersagt rassistische Diskriminierungen sowie Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft in den Bereichen Beschäftigung und Beruf, Sozialschutz, Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum
- die so genannte **Rahmenrichtlinie Beschäftigung** (Richtlinie 2000/78/EG) umfasst den Schutz vor Diskriminierungen aus Gründen der Religion/Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung im Beschäftigungs- und Berufssektor
- die so genannte **Gender-Richtlinie 1** (Richtlinie 2006/54/EG) betrifft die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen
- die so genannte **Gender-Richtlinie 2** (Richtlinie 2004/113/EG) untersagt Diskriminierungen wegen des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

EU-Richtlinien regeln nicht jedes Detail, sondern sind **Rahmenvorgaben**, die von den einzelnen Mitgliedstaaten auszufüllen sind. Die Umsetzung kann in jedem EU-Staat anders aussehen, nur müssen die Zielvorgaben erfüllt sein.

Beispiel:

Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen müssen dem Diskriminierungsverbot der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien Geltung verleihen. Ein Staat kann bei Diskriminierung im Zusammenhang mit der Einstellung als Rechtsfolge einen materiellen Schadensersatz in Geld oder immaterielles Schmerzensgeld regeln beziehungsweise einen Einstellungsanspruch vorsehen, oder er kann vielleicht mit strafrechtlichen Sanktionen reagieren. Die Auswahl der geeigneten Mittel ist nicht vorgeschrieben; jeder Staat kann in eigener Verantwortung über die konkrete Umsetzung entscheiden. Nur das Ziel muss gewährleistet und einheitlich überprüfbar sein. Regelungen, die die Vorgaben der Richtlinien umgehen, sind europarechtswidrig – wie zum Beispiel in Deutschland der „Portoparagraph“ § 611a BGB von 1980⁶, die systemfremden Begrenzungen wie in § 611a BGB 1990⁷, die speziellen Vorgaben für Ausschlussfristen im AGG 2006⁸.

Um den Verpflichtungen aus den Richtlinien nachzukommen, hat Deutschland insbesondere das AGG geschaffen, das nunmehr im Lichte der EU-Richtlinien und der Rechtsprechung des EuGH auszulegen ist.

6 EuGH, Urteil vom 10.04.1984 – 79/83 (Harz): Entschädigungshöchstgrenze.

7 EuGH, Urteil vom 22. April 1997 – C-180/95 (Draehmphael): Verschuldenserfordernis und Entschädigungshöchstgrenze.

8 EuGH, Urteil vom 08. Juli 2010 – C-246/09 – (Bulicke): Entschädigungsansprüche im Zusammenhang mit der Einstellung und dem Beginn der 2-Monats-Frist nach Kenntnis/Fälligkeit.

4. Verfahren vor dem innerstaatlichen Gericht

Wenn sich eine Person diskriminiert fühlt, können die behauptete Diskriminierung und entsprechende Ansprüche im Regelfall bei Gericht geltend gemacht werden.

4.1. Auslegungsprobleme

Kommt das Gericht bei Anwendung des innerstaatlichen Rechts zu einem positiven oder negativen Ergebnis, wird es entsprechend entscheiden. Das Problem einer Vorlage stellt sich in den Fällen, in denen das Gericht meint, den Fall nur entscheiden zu können, wenn dafür eine Vereinbarkeit mit europäischem Recht (insbesondere den Richtlinien) herzustellen oder zu prüfen ist – insbesondere dann, wenn EU-Recht in der einen oder anderen Weise ausgelegt werden könnte.

Beispiel:

Wenn eine Nichteinstellung wegen einer Schwangerschaft (bei ansonsten bestehendem Beschäftigungsverbot) allein nach deutschem Recht zulässig war⁹, müsste das deutsche Recht in richtlinienkonformer Anwendung der Gleichbehandlungsrichtlinie von 1976 eventuell so ausgelegt werden, dass eine solche Behandlung rechtswidrig ist?¹⁰

Zur Auslegung von EU-Recht kommt ein Gericht insbesondere in den Fällen, in denen nicht eindeutig klar ist, ob das innerstaatliche Recht dem EU-Recht entspricht. Schwerpunkt sind hier die Konstellationen, in denen fraglich ist, ob ein innerstaatliches Recht die Vorgaben von EU-Richtlinien ordnungsgemäß umgesetzt hat oder nicht: Reicht die Umsetzung in das innerstaatliche Recht wirklich, um die Vorgaben der Richtlinie zu erfüllen?

Eine Vorlage durch ein innerstaatliches Gericht ist nicht notwendig, wenn kein vernünftiger Zweifel an der Auslegung des EU-Rechts möglich ist (acte-clair-Theorie). Für die fragliche Gemeinschaftsnorm kommt eine Auslegung nicht in Frage, weil die Vorschrift nicht auslegungsbedürftig ist¹¹, also für einen „vernünftigen“ Zweifel keinerlei Raum bleibt. Davon darf das Gericht aber nur ausgehen, wenn es überzeugt ist, dass auch für die Gerichte der übrigen Mitgliedstaaten und für den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften selbst die gleiche Gewissheit besteht. In diesem Fall darf das Gericht von einer Vorlage absehen und die Frage in eigener Verantwortung lösen¹².

4.2. Eignung des Falles und der Instanz für Vorlagen

Wie können nun Anwältinnen und Anwälte abschätzen, ob sie das EU-Recht nutzen können und sollen? Eine erste Antwort ist relativ schlicht: Man muss die Inhalte der Richtlinien und des weiteren EU-Rechts kennen. Man muss Problembewusstsein haben – wobei man hierzu einiges aus den Überlegungen und auch Entscheidungen anderer Staaten (z.B. USA) ableiten kann; auch sollte man aufmerksam aktuelle Problemstellungen in anderen EU-Staaten verfolgen. Zudem sollte stets auch an mögliche mittelbare Diskriminierungen gedacht werden. Vor allem: Man sollte Phantasie haben.

Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte müssen sich in einem Verfahren stets fragen, ob durch EU-Recht der Problembereich berührt ist, und ob in dem Fall eine Auslegungsfrage von EU-Recht gegeben ist.

Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte müssen zudem überlegen, in welcher Instanz der innerstaatlichen Gerichtsbarkeit ein Vorlageverfahren beantragt werden soll.

9 BAG vom 1.7.1993 – 2 AZR 25/93, NZA 1993, 933 ff.

10 EuGH, Urteil vom 03. Februar 2000 – C-207/98 (Mahlburg), genau entgegen einer früheren Entscheidung des BAG vom 16.8.1988 – 3 AZR 183/87, AP Nr. 1 zu § 8 MuSchG 1968 <Offenbarungspflicht der Schwangerschaft bei Bewerbung um eine Arbeit im Nachtdienst>.

11 EuGH, Urteil vom 6.12.1982 – Rs. C-283/81 (CILFIT), Slg. 3415 Rn. 13 ff.

12 Zum Beispiel BVerfG vom 25.2.2010 – 1 BvR 230/09 in Bezug auf eine Entscheidung des BAG zum Betriebsübergang, Zitat Rn. 20. Weitere Ausführungen in BVerfG vom 22.09.2011 – 2 BvR 947/11, vom 4.10.2011 – 1 BvL 3/08, und vom 21.11.2011 – 2 BvR 516/09 und 535/09, Rn. 23 ff. Dazu auch Wendel, EuZW 2012, 213 ff.

Hier spielt sicherlich eine Rolle, ob zu erwarten ist, dass schon aus anderen Gründen eine positive Entscheidung der innerstaatlichen Gerichtsbarkeit erzielt werden kann – oder auch, dass man eher frühzeitig eine Vorlage haben möchte, statt darauf zu hoffen, dass das Bundesarbeitsgericht (BAG) richtig entscheiden wird. Die Erwartungen zum Ausgang des innerstaatlichen Verfahrens beeinflussen also stets die Entscheidung, bei welcher Instanz eine Vorlage beantragt wird.

Eine gewisse Rolle können auch Kostenüberlegungen spielen. So muss in Deutschland in der 1. Instanz beim Arbeitsgericht jede Partei ihre Kosten tragen (und dann auch die eigenen Kosten für einen Anwalt oder eine Anwältin für das EuGH-Verfahren); ab der 2. Instanz trägt die verlierende Partei alle Kosten (auch die der anwaltlichen Vertretung des Gegners beim EuGH-Verfahren).¹³

4.3. Formulierung der Vorlagefragen

Bezüglich der Formulierung von Vorlagefragen beim innerstaatlichen Gericht ist es für die Verfahrensbevollmächtigten dringend empfehlenswert, dem Gericht formulierte Vorlagefragen **selbst** vorzuschlagen. Die Gerichte haben im Regelfall mit Europarecht und dem EuGH wenig zu tun, müssten sich also eingehend mit der Problematik des EuGH-Verfahrens beschäftigen, wenn nur generell die Vorlage beim EuGH angeregt wird. Gerichte sind aus naheliegenden Gründen viel eher bereit, Vorlagefragen dem EuGH vorzulegen, wenn ihnen „mundgerecht“ entsprechende Formulierungsvorschläge gemeinsam mit den Anregungen gegeben werden.

4.4. Beschluss des Gerichts zur Vorlage¹⁴

Letztlich ist die Formulierung der Vorlagefragen durch ein innerstaatliches Gericht in der Praxis **kein Problem**: Der EuGH hat verschiedentlich auch seltsamen Vorlagefragen teils durch gewagte Interpretationen einen Sinn abgewonnen. Die meisten Gerichte haben allerdings in den Vorlagen zu Diskriminierungsproblematiken gut ausgearbeitete Vorlagefragen gestellt.

In Deutschland verläuft das Vorlageverfahren im Regelfall so, dass das Verfahren vor dem innerstaatlichen Gericht durch Beschluss (z.B. nach § 148 ZPO) ausgesetzt wird und dem EuGH Fragen zur Auslegung des EU-Rechts gestellt beziehungsweise vorgelegt werden.

Nur bei entsprechender Vorlage durch das innerstaatliche Gericht kann also der EuGH mit der Rechtssache befasst werden. Es sind bestimmte Anforderungen durch das vorliegende Gericht zu beachten. Nach Art. 94 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs (VfO) muss das Vorabentscheidungsersuchen mindestens folgende Inhalte haben:

Mindestinhalte eines Vorabentscheidungsersuchens eines Gerichts

- die gestellten Vorlagefragen
- kurze Darstellung des Sachverhalts und des Streitgegenstands
- Wortlaut der gegebenenfalls anwendbaren innerstaatlichen Vorschriften und gegebenenfalls Darstellung der anzuwendenden Rechtsprechung
- Darstellung der Gründe, weshalb Zweifel bestehen an der Auslegung beziehungsweise an der Übereinstimmung bestimmter Vorschriften des nationalen Rechts mit dem EU-Recht

In Deutschland ist der Vorlagebeschluss eines Gerichts nach der überwiegenden Meinung nicht anfechtbar¹⁵ – Art. 267 AEUV spricht ja gerade davon, dass **jedes** Gericht vorlegen kann.

Der weitere Verfahrensgang für das Gericht ist einfach: Der Beschluss nebst Begründung geht durch das vorliegende Gericht zur Post, die korrekte Adressierung lautet: „Gerichtshof der Europäischen Union – Kanzlei – L-2925 Luxemburg“. Also: kein Dienstweg, keine Einschaltung des Außenministeriums. Nicht zwingend, aber dringend empfehlenswert ist die Beifügung einer Kopie der Prozessakten des vorlegenden Gerichts.

¹³ Zu den Kosten für das EuGH-Verfahren siehe unten Ziff. 5.6.

¹⁴ Dringend zu beachten: „Empfehlungen an die nationalen Gerichte bezüglich der Vorlage von Vorabentscheidungsverfahren“ von 2012, ABl. C 338 vom 6.11.2012; Texte der Veröffentlichungen in der jeweils aktuellen Fassung bei: www.curia.europa.eu (Gerichtshof, Verfahren).

¹⁵ Siehe zum Beispiel LAG Hamburg vom 16.3.1983 – 5 Ta 34/82, BB 1983, 1859; Germelmann u.a./Prütting, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 45 Rn. 63; Zöller, ZPO, 30. Aufl. 2014, § 252 Rn. 1b.

4.5. Die Vorlageverfahren in der Statistik

Vorabentscheidungsverfahren machen inzwischen weit mehr als die Hälfte aller vom EuGH zu entscheidenden Rechtssachen aus. Im Jahre 2012 sind 404 neue Vorabentscheidungsersuche beim EuGH eingegangen.¹⁶

Zur Herkunft der Vorlageverfahren: In den Jahren 1952 bis 2011 gab es insgesamt 7428 neu eingegangene Vorlageverfahren¹⁷. Die vorlagefreudigsten Staaten in diesem Zeitraum waren Deutschland mit 1885 Verfahren, Italien mit 1100, Frankreich mit 847, die Niederlande mit 789 Vorlagen und Belgien mit 685.¹⁸

Die deutschen Vorlageverfahren in diesem Zeitraum verteilen sich wie folgt auf die verschiedenen Gerichte und vor allem Gerichtsinstanzen: Bundesgerichtshof 148, Bundesarbeitsgericht 23, Bundesverwaltungsgericht 105, Bundesfinanzhof 279, Bundessozialgericht 74, andere Gerichte 1255.

Besonders zahlreich sind damit die Vorlagen von **nicht** letztinstanzlichen Gerichten: Dies ist Ausdruck der Bereitschaft dieser Gerichte, europäische Aspekte in die eigene Entscheidung miteinzubeziehen. Im Bereich der Sozialpolitik (besonders Arbeitsrecht, Sozialrecht, Freizügigkeit) kommen die meisten Vorlagen von unteren Instanzen. Diese betreffen insbesondere die Themenbereiche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben allgemein, Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten als mittelbare Diskriminierung von Frauen sowie Sanktionen bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts; seit 2006 sind Probleme zu Diskriminierungen nach dem AGG ein Schwerpunkt.

16 EuGH, Jahresbericht 2012, S. 116 (www.curia.europa.eu).

17 EuGH, Jahresbericht 2011, S. 122.

18 EuGH, Jahresbericht 2011, S. 122.

5. Das Verfahren vor dem EuGH¹⁹

Das grundsätzliche Verfahren vor dem EuGH beruht auf verschiedenen Grundlagen, die durch EU-Recht geschaffen worden sind:

Rechtsgrundlagen für das Tätigwerden des EuGH

- Art. 251 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) in der Fassung des Vertrages von Lissabon 2007²⁰
- Protokoll (Nr. 3) über die Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union (Satzung) vom 30.3.2010²¹ in der konsolidierten Fassung vom 11.8.2012²²
- Verfahrensordnung (VfO) des Gerichtshofs vom 29.9.2012²³

Der EuGH besteht nach der Erweiterung der EU aus nunmehr 28 Richterinnen und Richtern, jeweils einer Person pro Mitgliedstaat (Art. 19 EUV). Diese werden von den Regierungen im gegenseitigen Einvernehmen auf sechs Jahre ernannt (Art. 253 AEUV; alle drei Jahre erfolgt eine Neubesetzung von 14 Richterinnen und Richtern – Art. 9 Satzung).

Der EuGH entscheidet in Kammern (Art. 16 Satzung), die normalerweise mit drei oder fünf Richterinnen und Richtern besetzt sind. Die Große Kammer besteht aus 15 Richterinnen und Richtern; das Plenum entscheidet bei außergewöhnlicher Bedeutung der Rechtssache, wenn dies der Gerichtshof nach Anhörung des Generalanwalts oder der Generalanwältin so beschließt. Der EuGH hat keine Spezialisierung der Spruchkörper nach bestimmten Sachgebieten.

5.1. Der Beginn des Verfahrens

Das Verfahren beim EuGH ist seit dem **1.11.2012** durch eine neue, stark veränderte Verfahrensordnung (VfO) geregelt.²⁴ Damit sollen Rechtssachen trotz ansteigender Zahl der Neueingänge in angemessener Frist erledigt werden können.²⁵ Neben inhaltlichen Veränderungen wurde die VfO zudem übersichtlicher gegliedert.

Beim EuGH erfolgt nach Eingang der Vorlagefragen und der Begründung des innerstaatlichen Gerichts die Vergabe des Aktenzeichens (in Vorlageverfahren für den EuGH zum Beispiel Rs. C-105/13)²⁶. Im Amtsblatt der EU wird die Einleitung des Verfahrens nebst Abdruck der Vorlagefragen mitgeteilt. Dann folgt (nach vorhergehender Übersetzung, gegebenenfalls auch zusammengefasst nach Art. 98 VfO) eine Zustellung an die Beteiligten (Art. 98 VfO).

Die Beteiligten bei Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 267 AEUV sind originär die Parteien des Ausgangsrechtsstreites²⁷, also des innerstaatlichen Verfahrens. Zudem können sich auch die EU-Kommission und sämtliche EU-Mitgliedstaaten in dem Verfahren äußern. Auch der Rat und weitere Institutionen können sich beteiligen (Art. 23 Satzung).

Mit der Zustellung haben die Beteiligten eine Frist von zwei Monaten (zuzüglich Postlaufzeit von zehn Tagen), um ihre schriftliche Stellungnahme einzureichen (Art. 23 Satzung). Die Nichteinhaltung dieser Frist führt dazu, dass Stellungnahmen nach diesem Zeitpunkt vom EuGH nicht zur Kenntnis genommen werden. Die Frist kann **nicht** verlängert werden (Art. 23 Satzung).

19 Kurzer Überblick bei EuGH (2010): Der Gerichtshof – Zusammensetzung, Zuständigkeit und Verfahren, Luxemburg.

20 ABl. C 115 vom 9.5.2008.

21 ABl. C 83/210 vom 30.3.2010.

22 In der Fassung der Verordnung (EU, Euratom) Nr. 74/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11.8.2012 – ABl. L 228 vom 23.8.2012.

23 ABl. L 265 v. 29.9.2012 in der Fassung vom 18.6.2013.

24 In der Fassung vom 18.6.2013 (ABl. Nr. L 173 S. 65).

25 Siehe Pressemitteilung des EuGH Nr. 122/12 vom 3.10.2012.

26 C für Court (für den Gerichtshof). Das Gericht erster Instanz vergibt die Aktenzeichen T für Tribunal (zum Beispiel Rs. T 35/13).

27 Für Verfahrensbevollmächtigte dringend zu empfehlen: „Praktische Hinweise für die Parteien in den Rechtssachen vor dem Gerichtshof“, ABl. L 31/1 v. 31.1.2014; auch www.eur-lex.europa.eu (einfache Suche nach Fundstelle im ABl.).

5.2. Die schriftliche Stellungnahme

Alle Beteiligten sind berechtigt, schriftliche Stellungnahmen abzugeben. Die Regierung des Gerichts, aus dem die Vorlage kommt, nimmt im Regelfall schriftlich Stellung, die anderen Mitgliedstaaten normalerweise nur dann, wenn sie eigene Interessen (parallele Rechtslage im eigenen Staat) oder für sie wesentliche Probleme berührt sehen.

Wichtig: Schriftsätze müssen von den befugten Beteiligten handschriftlich unterzeichnet sein; sie können zwar per Fax eingelegt werden, müssen aber spätestens zehn Tage danach im **Original** beim EuGH eingegangen sein, ansonsten gelten sie als nicht eingegangen (Art. 57 VII VfO). Das gilt auch für rein formelle Anträge wie den Antrag auf mündliche Verhandlung (Art. 76 f. VfO). Die Schriftsätze sind im Vorabentscheidungsverfahren mit fünf von der Partei beglaubigten Kopien einzureichen (Art. 57 II VfO).

Außerdem wichtig für Verfahrensbevollmächtigte: Die Schriftsätze sollen keine Plädoyers sein, sondern dem Gerichtshof bei der Beurteilung des fraglichen Gemeinschaftsrechts Hilfe leisten. Ungewöhnlich, aber anscheinend aus Erfahrungen resultierend: Nach § 58 VfO kann der EuGH durch Beschluss die maximale Länge von Schriftsätzen festlegen.

Inhalt der Schriftsätze der Beteiligten

- Darstellung des nach Auffassung des Beteiligten relevanten Sachverhaltes
- Darstellung der nationalen Rechtsnormen und gegebenenfalls der einschlägigen nationalen Rechtsprechung
- Rechtsausführungen, gegebenenfalls unter Bezugnahme auf vorhandene Rechtsprechung des EuGH
- Vorschlag für die Antworten, die nach Auffassung des Beteiligten vom EuGH gegeben werden sollten
- gegebenenfalls Übersicht über beigefügte Anlagen

Die Ausführungen sollten selbstverständlich sehr gründlich erfolgen, gegebenenfalls sollten auch die entsprechenden Materialien beigefügt werden. Dabei werden im Normalfall nur die Schriftsätze selbst übersetzt, die beigefügten Anlagen dagegen **nur** auf Verlangen eines der Mitglieder des Gerichtshofes. Es sollte also darauf geachtet werden, alle wesentlichen Texte der Anlagen und Materialien in den eigentlichen Schriftsatz einzuarbeiten.

Nach der Zuleitung der jeweiligen Stellungnahmen an den EuGH leitet dieser sie an die Beteiligten weiter. Es gibt **nicht** die Möglichkeit des schriftlichen Eingehens auf die Schriftsätze der anderen. Stellungnahmen zu Schriftsätzen können nur mündlich in der Verhandlung abgegeben werden.

Der EuGH gibt dann den Beteiligten den Abschluss des schriftlichen Verfahrens bekannt. In den drei nachfolgenden Wochen kann von den Beteiligten **Antrag auf mündliche Verhandlung** gestellt werden, der begründet werden muss (Art. 76 VfO). Der Gerichtshof kann entscheiden, auf eine mündliche Verhandlung zu verzichten, wenn er sich zur Entscheidung ausreichend informiert erachtet (Art. 76 II VfO).

Hält man eine mündliche Verhandlung für sinnvoll und notwendig, muss man dies begründen – zum Beispiel, indem man darauf hinweist, dass in den Schriftsätzen mancher Beteiligter unrichtige Darstellungen vorkommen, denen nur in der mündlichen Verhandlung entgegnet werden kann. In diesen Fällen wird der Gerichtshof nicht von der mündlichen Verhandlung absehen (Art. 76 III VfO).

In manchen (seltenen) Fällen werden vom EuGH Nachfragen an die Beteiligten gestellt, die schriftlich beantwortet oder auf die in einer mündlichen Verhandlung eingegangen werden soll (Art. 16 VfO). In Sonderfällen fordert der EuGH die Mitgliedstaaten auf, über die eigene rechtliche Situation oder Praxis Auskunft zu geben; dies kann er auch gegenüber sonstigen Institutionen und Stellen tun (Art. 24 Satzung).

Angemerkt sei auch die Möglichkeit, dass der Gerichtshof das nationale Gericht um Klarstellungen bitten kann (Art. 101 I VfO).

5.3. Die mündliche Verhandlung

Die Befugnis zur **Vertretung** beim EuGH ist so geregelt, wie es der Vertretungsmöglichkeit beim Vorlagegericht entspricht (Art. 97 III VfO). Bei Vorlagen der ersten Instanz der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit zum Beispiel könnten sich die Beteiligten also auch selbst vertreten; bei Vorlagen durch ein Landesarbeitsgericht oder das BAG müssen sie sich vertreten lassen, etwa durch einen Rechtssekretär oder eine Rechtssekretärin der Gewerkschaft oder einen Anwalt beziehungsweise eine Anwältin.

Das Wichtigste zur mündlichen Verhandlung beim EuGH²⁸

- Vor Verhandlungsbeginn erfolgt durch den Vorsitzenden der Kammer eine kurze Vorstellung aller Beteiligten im Besprechungszimmer des EuGH
- Die Verfahrenssprache ist die Sprache des nationalen Gerichts (Art. 37 III VfO). Es wird zumindest in die Sprachen der direkt Beteiligten übersetzt
- Eine gute Simultanübersetzung wird dadurch erleichtert, dass nicht zu schnell gesprochen wird. Dringend zu empfehlen: Das vorbereitete Plädoyer oder die Stichworte dazu sollten dem Dolmetscherdienst möglichst vorab übersandt oder zumindest vor Beginn der Verhandlung übergeben werden
- Klare und nicht zu sehr auf nationale Begrifflichkeiten abstellende Ausführungen erleichtern die Verständlichkeit bei der Übersetzung
- Fragen von Richterinnen und Richtern und der Generalanwaltschaft erfolgen nicht nur nach den jeweiligen Vorträgen, sondern auch zwischendurch. Die Fragen geben teilweise Hinweise auf stärker zu betonende Problemstellungen

Bei der mündlichen Verhandlung können die jeweiligen Beteiligten auftreten und plädieren, sie müssen es jedoch nicht. Dies sollte aber selbstverständlich sein – allein schon, um auf Fragen oder auf falsche mündliche Darstellungen von Beteiligten eingehen zu können.

Die übliche Reihenfolge der Plädoyers:

1. Klägerische Partei des Ausgangsverfahrens
2. Beklagter oder Beklagte des Ausgangsverfahrens
3. Vertretung des EU-Staates, aus dem die Vorlage kommt
4. die weiteren EU-Staaten
5. die EU-Kommission

Die mündlichen Ausführungen dauern in der Regel für jede Partei maximal 20 Minuten und für die übrigen Verfahrensbeteiligten 15 Minuten. Hält jemand eine längere Redezeit für erforderlich, kann bis spätestens zwei Wochen vor der Sitzung ein entsprechender Antrag mit Begründung eingereicht werden. Nach den jeweiligen Plädoyers erfolgen zumeist noch Fragen des Gerichtshofes und des Generalanwalts oder der Generalanwältin, anschließend besteht die Möglichkeit zu kurzen Äußerungen durch jeden der Beteiligten.

Die Kleiderordnung ist für jeden Verfahrensbevollmächtigten des nationalen Gerichts – deshalb ist das Erscheinungsbild bei Verhandlungen recht bunt.

5.4. Plädoyer der Generalanwältin beziehungsweise des Generalanwalts

Zur Position der Generalanwaltschaft: Beim EuGH sind neben den 28 Richterinnen und Richtern mindestens acht Generalanwältinnen und Generalanwälte tätig. Diese haben die Aufgabe, in Unabhängigkeit und Unparteilichkeit zu den im Vorabentscheidungsverfahren aufgeworfenen Problemen in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht Stellung zu nehmen und dem Gerichtshof einen mit Gründen versehenen Lösungsvorschlag zu unterbreiten. In den meisten Fällen liegen die Überlegungen und Vorschläge der Generalanwältin beziehungsweise des Generalanwalts und das spätere Urteil des EuGH sehr nahe beieinander – manchmal stehen sich beide aber auch diametral gegenüber.

Die Zahl der Stellungnahmen der Generalanwältin beziehungsweise des Generalanwalts ist rückläufig. Die Kammern des EuGH haben öfter von der Möglichkeit des Art. 20 Satzung Gebrauch gemacht, nach Anhörung der Generalanwältin beziehungsweise des Generalanwalts von Schlussanträgen abzusehen; 2011 geschah dies in 46 Prozent aller Verfahren.²⁹ Plädoyers der Generalanwältin oder des Generalanwalts werden nach der neuen Verfahrensordnung weiter zurückgehen. Zudem finden mündliche Verhandlungen seltener statt, und ohne mündliche Verhandlung wiederum entfällt das Plädoyer der Generalanwältin beziehungsweise des Generalanwalts generell.

28 Hinweise des Gerichtshofs für den Vortrag in der mündlichen Verhandlung finden sich auch unter: www.curia.europa.eu (Gerichtshof, Verfahren).

29 EuGH Jahresbericht 2011, S. 11.

Nach einer mündlichen Verhandlung vor dem EuGH wird der Termin festgelegt, zu dem der Generalanwalt oder die Generalanwältin das Plädoyer mit den erarbeiteten Schlussanträgen (schriftlich) vorlegen soll (Art. 82 VfO). Je nach Fallkonstellation sind dies einige Wochen bis einige Monate nach der mündlichen Verhandlung. Die Schlussanträge werden nach Vorlage auf der Website des Gerichtshofes im Volltext veröffentlicht: www.curia.europa.eu.

5.5. Beschluss bzw. Urteil des EuGH

Beschluss: Das Verfahren vor dem EuGH in Vorabentscheidungsverfahren endet durch **Beschluss** mit Begründung, wenn die vorgelegten Fragen ohne weiteres nach der bisherigen Rechtsprechung des EuGH zu beantworten sind (Art. 99 VfO). Durch Beschluss wird auch entschieden, wenn keiner der Beteiligten eine mündliche Verhandlung beantragt und auch das Gericht davon absieht (Art. 76 VfO). Gleiches gilt, wenn über eine offensichtlich bereits entschiedene Frage erneut entschieden werden soll, oder die Beantwortung der Vorlagefrage keinen Raum für vernünftige Zweifel lässt (Art. 99 VfO). Beschlüsse werden nicht verkündet, sondern zugestellt (Art. 90 VfO).

Urteil: Nach Durchführung eines Verfahrens mit mündlicher Verhandlung (und gegebenenfalls dem Plädoyer der Generalanwaltschaft) wird die Entscheidung des EuGH in Form eines **Urteils** verkündet. In manchen Fällen liegen nur einige Wochen zwischen mündlicher Verhandlung und Urteilsverkündung, in manchen Fällen jedoch auch mehr als ein Jahr.

Bei der Verkündung liegt der Urteilstext in schriftlicher Fassung vor und steht am selben Tag auch im Internet im Volltext bereit: www.curia.europa.eu.

Im Urteil beziehungsweise im Beschluss heißt es nicht: „Im Rechtsstreit zwischen X und Y wird wie folgt entschieden ...“, sondern: „Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof auf die Frage, die ihm das innerstaatliche Gericht vorgelegt hat, für Recht erkannt: ...“ Auch an dieser Formulierung wird deutlich, dass nicht der innerstaatliche **Fall** entschieden wird, sondern ausschließlich die **Fragen zur Auslegung** des EU-Rechts beantwortet werden.

Urteile sind in öffentlicher Sitzung zu verkünden (Art. 88 VfO). Das Urteil des EuGH wird den Beteiligten und dem Vorlagegericht zugestellt.

Für deutsche Verhältnisse ungewohnt ist die Kürze der EuGH-Urteile und die Tatsache, dass der EuGH auf jegliche Literatur und Rechtsprechungsnachweise (außer der Rechtsprechung des EuGH selbst) verzichtet. Dies erklärt sich durch die Nähe des EuGH-Verfahrens zum französischen Rechtskreis. Die Gründe für die Entscheidung des EuGH ergeben sich aus der Gesamtschau mit dem Plädoyer des Generalanwalts oder der Generalanwältin. Denn das Plädoyer stellt ausführlich und intensiv die jeweilige Problematik – unter Zitierung von Literatur und Rechtsprechung – in tatsächlicher und vor allem rechtlicher Hinsicht dar und gibt eine Empfehlung, wie die Vorlagefragen beantwortet werden sollten.

Ebenfalls ungewöhnlich für die deutsche Situation – und für manche Beteiligten auch wenig erfreulich –, aber höchst praktisch für die Diskussion über Rechtssachen, ist die Nennung der Namen der Beteiligten in den Urteilen des EuGH und deren Zitierung.³⁰ Die Namensnennung wurde durch die neue Verfahrensordnung etwas eingeschränkt. So wahrt bei Gewährung von Anonymität durch das vorlegende Gericht auch der EuGH die Anonymität (Art. 95 I VfO); auch können auf begründeten Antrag einer Partei des Ausgangsverfahrens die Namen der Parteien beim EuGH anonymisiert werden (Art. 95 II VfO). Normalerweise verbleibt es allerdings bei der Zitierung der Namen.

5.6. Kosten des EuGH-Verfahrens

Kosten für das Verfahren vor dem EuGH selbst entstehen nicht: Das dortige Gerichtsverfahren ist kostenfrei. Kein Beteiligter hat irgendwelche Kosten zu tragen, auch nicht die Kosten für die Vertretung anderer EU-Mitgliedstaaten.

Das Verfahren ist ein Zwischenverfahren des vorlegenden Gerichts,³¹ die Entscheidung über die Kosten des Vorabentscheidungsverfahrens ist Sache des vorlegenden Gerichts (Art. 102 VfO). Gerichtskosten für das **innerstaatliche** Verfahren werden in der Regel der unterliegenden Partei auferlegt. Auch die Kostentragungspflicht für zum Beispiel

30 Hier gab es in der Vergangenheit für Beteiligte Probleme: So ist eine AGG-Klägerin in Deutschland mit ihrem Namen über Jahre bei google zu finden – nicht unbedingt eine Verbesserung für ihre Ausgangssituation als Bewerberin bei anderen Firmen.

31 Deshalb ist dieses auch zuständig für die gegebenenfalls notwendige Gewährung von Prozesskostenhilfe für die anwaltliche Vertretung beim EuGH.

anwaltliche Vertretung richtet sich nach dem jeweiligen innerstaatlichen Recht. Folglich teilen die Kosten für das Zwischenverfahren vor dem EuGH das Schicksal der Kosten im jeweiligen nationalen Recht.

Kosten am Beispiel der Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland:

In Deutschland ist die Besonderheit gegeben, dass nach § 12a I ArbGG in der ersten Instanz der Arbeitsgerichtsbarkeit alle Beteiligten die eigenen Kosten für die anwaltliche Vertretung selbst zu tragen haben, also auch die Kosten des Zwischenverfahrens beim EuGH³².

Beim LAG und dem BAG wiederum trägt die unterliegende Partei sämtliche Kosten: diejenigen der eigenen anwaltlichen Vertretung und auch die des Gegners beim EuGH-Zwischenverfahren.

Hinsichtlich der **Rechtsschutzversicherung** in Deutschland ist zu beachten, dass die Kosten eines Rechtsstreits mit Vorlage an den EuGH nicht übernommen werden³³. Dies ist ein Problem, auf das Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte klagende Parteien stets hinweisen müssen.

5.7. Dauer der Vorlageverfahren

Die Verfahrensdauer für Vorabentscheidungsverfahren ist seit dem Jahr 2003 stetig kürzer geworden. Vom Eingang des Vorlageverfahrens bis zum Urteil des EuGH vergingen im Jahr 2003 im Schnitt 25,5 Monate, für die in 2012 beendeten Vorlageverfahren betrug die Dauer 15,7 Monate.³⁴ Durch die Neuregelung der Verfahrensordnung des EuGH ab November 2012 ist zu erwarten, dass die Verfahrensdauer weiter sinkt.

32 Siehe Bertelsmann, NZA 1993, 781; Schwab/Weth, ArbGG, 3. Aufl. 2011, S. 1573; Gerold/Schmidt, RVG, 21. Aufl. 2013, § 38 Rn. 6; ArbG Hamburg v. 15.10.2012 – 21 Ca 235/08.

33 Siehe § 4 Abs. 1 Buchst. o) ARB 75; § 3 III Buchst. a) und b) ARB 2008 („Allgemeine Risikoausschlüsse“; ARB 2012 Nr. 3.2.13.

34 EuGH, Jahresbericht 2012, S. 12.

6. Fortführung des Verfahrens beim Vorlagegericht

Nach dem Beschluss oder dem Urteil des EuGH wird die Entscheidung an das innerstaatliche Gericht übermittelt und das Verfahren vom innerstaatlichen Vorlagegericht fortgeführt.

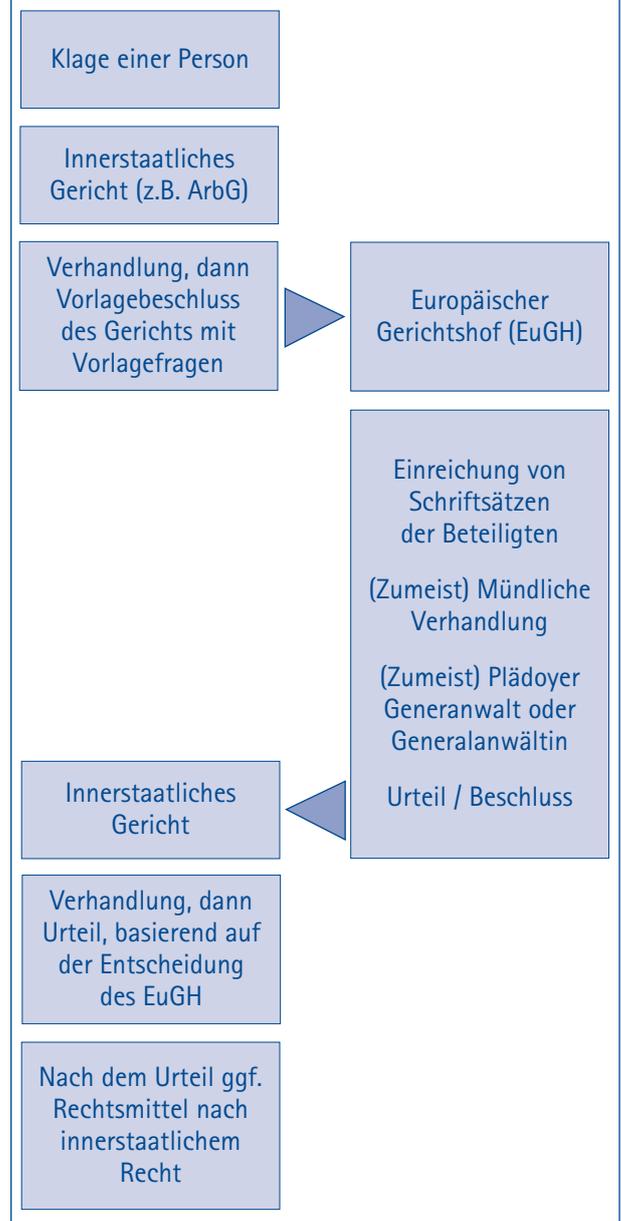
6.1. Die Bindung an die Entscheidung des EuGH

Wenn es beim Fortgang des Verfahrens vor dem innerstaatlichen Gericht – wie in den allermeisten Fällen – auf die Beantwortung der Vorlagefragen bei der Entscheidung ankommt, ist die Beantwortung durch den EuGH für das Vorlagegericht und sämtliche diesen Rechtsstreit später entscheidenden Instanzen bindend.³⁵

Für andere Gerichte in EU-Staaten ist zu unterscheiden: Für nicht letztinstanzliche Gerichte, die an sich nicht vorlagepflichtig sind, kann eine solche rechtlich zwingende Bindung nicht angenommen werden – allerdings würde eine die EuGH-Entscheidung nicht berücksichtigende Entscheidung des innerstaatlichen Gerichts anschließend aufgehoben werden. Für letztinstanzliche Gerichte aber besteht die Bindungswirkung, ansonsten muss das Gericht dem EuGH erneut Vorlagefragen vorlegen, um von der Auslegung des EuGH gegebenenfalls abweichen zu können.

Im Ergebnis ist allerdings festzustellen, dass Urteile und Beschlüsse des EuGH zur Auslegung auch stets **faktische** Bindungswirkung haben aufgrund ihrer Leitfunktion für die Anwendung des Gemeinschaftsrechts. Sie haben tatsächliche rechtsbildende Kraft. Die Entscheidungen des EuGH wirken sich nicht nur auf die Rechtsprechung der Gerichte des Staates aus, aus dem das Vorlageverfahren stammt, sondern sie gelten für alle Gerichte aller EU-Staaten bei der Auslegung des EU-Rechts. Dies erklärt die Relevanz, die EU-Staaten Vorlageverfahren aus anderen Staaten beimessen, was auch daran deutlich wird, dass sie sich häufig zu diesen Vorlageverfahren äußern.

Ablauf eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 AEUV



³⁵ In ganz besonderen Fällen wäre nur eine erneute Vorlage durch dasselbe Gericht denkbar, wenn es seine Fragen für nicht geklärt erachtet (Art. 104 VfO).

7. Zusammenfassende Bewertung: Keine Angst vorm EuGH

Der EuGH hat in der Vergangenheit massiv und positiv auf das Recht der Mitgliedstaaten eingewirkt. Gerade in dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts sowie der Freizügigkeit ist zu konstatieren, dass in Deutschland die Rechtslage ohne den EuGH nicht so weit wäre wie sie heute ist. Dies gilt insbesondere für das Anti-Diskriminierungsrecht. Beispielhaft sei für Deutschland die Problematik der Gleichbehandlung von Frauen und Männern erwähnt. Auch bei den sonstigen nun vom AGG abgedeckten Themen hat der EuGH vielfach positiv gewirkt – ob dies bei der Rechtsprechung zum Verbot der Altersdiskriminierung auch so gewertet werden kann, wird sicher unterschiedlich gesehen.

Verfahrensbevollmächtigte, die Verfahren gegen Diskriminierungen führen, müssen stets die Möglichkeiten des EU-Rechts mit bedenken, wenn sie ihren Mandanten oder ihre Mandantin gut vertreten wollen. Das EU-Recht gibt in etlichen Fällen Ansatzpunkte, um gegen innerstaatliche bestehende Strukturen zum Beispiel mit Hilfe der Richtlinien zur Anti-Diskriminierung und der Grundrechtecharta vorzugehen.

Politische Kritik an der Rechtsprechung des EuGH wird immer wieder laut – zumeist von den Regierungen derjenigen Mitgliedstaaten, die durch Urteile des EuGH gerade gerügt worden sind. Es werden immer wieder Versuche aus dem politischen Raum gestartet, die Möglichkeiten gerade für Vorlageverfahren einzuschränken, um „unbotmäßige“ Gerichte, insbesondere Unterinstanzen, an Vorlagen zu hindern. Es ist zu hoffen, dass solche Versuche scheitern. Insbesondere die Unterinstanzen geben durch ihre Vorlagen dem EuGH die Möglichkeit, die Auslegung des EU-Rechts schnell klarzustellen. Gerade ihnen gegenüber „kommt der Einladungscharakter des Vorabentscheidungsverfahrens, sein dialoghaftes und kooperatives Wesen, besonders zur Geltung“.³⁶

Der EuGH ist nicht exzessiv in der Auslegung des EU-Rechts, wie manche Kritik behauptet. Vielmehr resultiert die vermeintliche Unbequemlichkeit des EuGH gegenüber einzelstaatlichen Rechtsordnungen vor allem daraus, dass auf nationale Rechtsnormen keine Rücksicht genommen werden kann und darf, wenn es um die Auslegung der einheitlichen gemeinschaftlichen EU-Rechtsgrundlagen geht. Die gewisse Striktheit des EuGH muss sein, wenn dieser entsprechend seiner Aufgabe dem EU-Recht zur Anwendung verhelfen soll.

36 Skouris, EuGRZ 2008, S. 348.

Literatur

Zu Anti-Diskriminierung im EU-Recht und AGG

Wegen der Vielzahl von Veröffentlichungen können hier nur einige aktuelle genannt werden. Einen Überblick dazu gibt es bei www.juris.de.

Bauer, Jobst-Hubertus / von Medem, Andreas (2012): Altersgrenzen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Was geht, was geht nicht? In: NZA, Heft 17, S. 645 – 652.

Bertelsmann, Klaus (2010): Zwangsweise Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit 65? In: Geschlechtergerechtigkeit – Festschrift für Heide Pfarr, S. 170 ff.

Franke, Bernhard / Steinel, Vivien (2012): Diskriminierungsschutz in den Mitgliedstaaten der EU. In: ZESAR, S. 157 – 163.

Frenz, Walter (2008): Handbuch Europarecht, Bd. 4: Europäische Grundrechte. Berlin: Springer.

Joussen, Jacob (2011): Die Entscheidung Rosenblatt des EuGH – Ein Überblick zur europäischen Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung durch Altersgrenzen. In: ZESAR, S. 201 – 208.

Linneweber, Axel (2012): Aktuelle Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht 2011/2012. In: ZESAR, S. 461 – 467.

Nussberger, Angelika (2012): Auswirkungen der Rechtsprechung des EGMR auf das deutsche Arbeitsrecht. In: RdA, S. 270 – 277.

Thüsing, Gregor (2011): Europäisches Arbeitsrecht. 2. Aufl. München: Beck.

Willemsen, Heinz Josef (2012): Aktuelle Rechtsprechung des EuGH zum Arbeits- und Sozialrecht. In: RdA, S. 291 – 303.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der EU-Kommission kostenfrei erhältlich und sehr zu empfehlen: das fast 700-seitige „Sammelwerk über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Nichtdiskriminierung in der Europäischen Union“, 3. Aufl. 2009 mit Kurzdarstellung sämtlicher EuGH-Entscheidungen zu der Thematik.

Zum Verfahren bei Vorabentscheidungen

Dringend zu beachten sind die vom EuGH herausgegebenen ausführlichen „Hinweise für die Prozessvertreter der Verfahrensbeteiligten für das schriftliche und mündliche Verfahren vor dem Gerichtshof der Europäischen Union“ sowie die „Hinweise zur Vorlage von Vorabentscheidungsersuchen durch die nationalen Gerichte“ (www.curia.europa.eu).

EuGH (2012): Empfehlungen an die nationalen Gerichte bezüglich der Vorlage von Vorabentscheidungsersuchen (Amtsblatt der Europäischen Union 2012/C 338/01)

EuGH (2013): Praktische Anweisungen für die Parteien in den Rechtssachen vor dem Gerichtshof (Amtsblatt der Europäischen Union 214/L 31/01)

Neben den Abschnitten über das EuGH-Verfahren in den (hier nicht aufgeführten) Kommentaren und Standardwerken zu EUV und AEUV sind insbesondere folgende Arbeiten zu nennen:

Bussewitz, Silke (2011): Das Vorlageverfahren zum EuGH. In: Festschrift für Gerhard Etzel, S. 119 ff.

CCBE (2012): Praktische Hinweise des CCBE für Rechtsanwälte vor dem EuGH in Vorabentscheidungsverfahren (abrufbar unter: www.anwaltverein.de/downloads/praxis/Leitfaden.pdf).

Di Fabio, Udo (2012): Nationales Arbeitsrecht im Spannungsfeld von Grundgesetz und Grundrechtecharta. In: RdA, S. 262 – 266.

Frenz, Walter (2010): Handbuch Europarecht, Bd. 5, Wirkungen und Rechtsschutz. Berlin: Springer.

Kokott, Juliane (2007): Der Anwalt vor dem Europäischen Gerichtshof. Praktische Fragen zur Beratung und Prozessvertretung im Vorabentscheidungsverfahren. In: AnwBl, S. 309 – 313.

Rennert, Klaus (2008): Effektivität des Rechtsschutzes und Vorabentscheidungsverfahren – Die Perspektive der nationalen Gerichtsbarkeit. In: EuGRZ, S. 385 – 390.

Rechtsprechungshinweise zu Menschenrechten und Anti-Diskriminierung

Als Materialien liegen vor insbesondere die regelmäßig aktualisierten Zusammenfassungen der Rechtsprechung des EuGH und anderer Gerichte zum Anti-Diskriminierungsrecht, herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (www.antidiskriminierungsstelle.de).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (letzte Veröffentlichung Januar 2014): Zusammenfassung ausgewählter EuGH-Entscheidungen zum Antidiskriminierungsrecht ab dem Jahr 2000.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (letzte Veröffentlichung Januar 2014): Rechtsprechungsübersicht zum Antidiskriminierungsrecht.

Hier zusätzlich einige neuere Entscheidungen des EuGH:

EuGH v. 1.3.2012 – Rs. C-393/10 (O'Brien)
Zugang zum Altersversorgungssystem auch für teilzeitbeschäftigte Richter

EuGH v. 7.6.2012 – Rs. C-132/11 (Tyrolian Airways)
Entgelthöhe nach Konzernzugehörigkeit als Altersdiskriminierung?

EuGH v. 5.7. 2012 – Rs. C-141/11 (Hörnfeldt)
Altersdiskriminierung bei Altersgrenze 67

EuGH v. 6.11.2012 – Rs. C-286/12 (EU-Kommission gegen Ungarn) Altersdiskriminierung bei Richtern in Ungarn durch Versetzung in den Ruhestand (Vertragsverletzungsverfahren)

EuGH v. 6.12.2012 – Rs. C-124/11 (Dittrich), C-125/11 (Klinke), C-143/11 (Müller)
Ausschluss eingetragener Lebenspartner von Beihilfen für Beamte

EuGH v. 6.12.2012 – Rs. C-152/11 (Odar)
Ausschluss rentennaher Jahrgänge von Abfindungen aus dem Sozialplan (Schwerbehinderung)

EuGH v. 3.1.2013 – Rs. C-394/11 (Belov)
Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft (Roma) durch unterschiedliche Anbringung von Stromzählern

EuGH v. 11.4.2013 – Rs. C- 335/11 und C-337/11 (Ring und Skouboe Werge) Krankheiten mit körperlichen Einschränkungen und Behinderung

EuGH v. 11.4.2013 – Rs. C-401/11 (Soukupová)
Vorruhestandsbeihilfen für ältere Landwirte und Gleichbehandlung Frauen/Männer

EuGH v. 16.4.2013 – Rs. C-202/11 (Las)
Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft durch Verlangen staatlicher Organe, Bewerbungen in flämischer Sprache abzugeben (Drohung mit Nichtigkeit der Einstellung)

EuGH v. 25.4.2013 – Rs. C-81/12 (Asociatia ACCEPT)
Verfolgbarkeit von Beleidigungen Homosexueller durch Verantwortliche eines Fußballclubs (Beruf)

EuGH v. 20.6.2013 – Rs. C-7/12 (Nadezda Riezniece) und Rs. C-512/11 (Montull)
Elternurlaub und Gleichbehandlung Männer/Frauen

EuGH v. 7.11.2013 – Rs. C-199/12, C-200/12, C-201/12 (X, Y, Z ./ Minister voor Immigratie en Asiel)
Anerkennung homosexueller Asylbewerber als soziale Gruppe

EuGH v. 12.12.2013 – Rs. C-267/12 (Hay)
Vergünstigungen wie bei Eheschließung auch bei „Lebenspartnerschaft“ („pacte civil de solidarité“ – Frankreich)

Info-Curia – Die gesamte Rechtsprechung des EuGH ist im Volltext (mehrsprachig) abrufbar unter: www.curia.europa.eu

Zum Weiterlesen

Auf der Website des Projekts „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“ finden Sie unter anderem die Publikationen aus der Reihe **Handreichungen zu den Themen Diversity-Kompetenzaufbau und menschenrechtbasierter Diskriminierungsschutz** für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte:

<http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/projekt-anwaltschaft-fuer-menschenrechte-und-vielfalt.html>

Das **Online-Handbuch „Aktiv gegen Diskriminierung“** des Deutschen Instituts für Menschenrechte bietet umfangreiche Informationen zum Diskriminierungsschutz und zu den Verbandsrechten. Unter anderem werden die nationalen und internationalen Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten für Verbände in Gerichts- und Beschwerdeverfahren vorgestellt, insbesondere auch das EuGH-Vorabentscheidungsverfahren:

<http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/nationale-rechtsdurchsetzung/rechte-und-beteiligungsmoeglichkeiten/vorabentscheidungsverfahren-zum-eugh.html>

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (European Union Agency for Fundamental Rights, FRA)

Die EU-Grundrechte-Agentur (FRA) ist für die Überwachung des Grundrechtsschutzes in der Europäischen Union zuständig. Sie erhebt Daten und erstellt Studien und Handbücher; außerdem findet sich auf der Website eine Rechtsprechungsdatenbank mit einer Sammlung wichtiger Entscheidungen zu Diskriminierungsfällen aus allen EU-Mitgliedsstaaten sowie Grundsatzentscheidungen des EuGH: <http://fra.europa.eu/de>

<http://infoportal.fra.europa.eu/InfoPortal/caselawFrontEndAccess.do?homePage=yes>

Handbuch zum europäischen Antidiskriminierungsrecht

Das Handbuch der FRA und des Europarates behandelt umfassend den Kontext und die Hintergründe des europäischen Antidiskriminierungsrechts, Formen der Diskriminierung, den Geltungsbereich des Rechts, Diskriminierungsgründe und Rechtsschutzmöglichkeiten unter Berücksichtigung nationaler und internationaler Rechtsprechung, insbesondere des EuGH und des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR): www.fra.europa.eu/en/publication/2011/handbook-european-non-discrimination-law

Datenbank der Europäischen Union

Das Portal bietet umfassenden Zugang zum Europäischen Recht mit unter anderem der Online-Version des Amtsblatts der Europäischen Union, Dokumentenreihen der Europäischen Kommission, der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union sowie gesammelten Rechtsakten der Organe der EU: www.eur-lex.europa.eu/de/index.htm

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (European Institute for Gender Equality, EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) berät die europäischen Institutionen und Mitgliedstaaten bei der Berücksichtigung des Gleichstellungsgrundsatzes und informiert die Zivilgesellschaft: www.eige.europa.eu

European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field

Das europäische Netzwerk unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung stellt Informationen zum Thema Antidiskriminierung bereit. Auf der Website finden Sie aktuelle Publikationen zu den neuen Entwicklungen im Bereich Diskriminierungsschutz allgemein sowie länderspezifische Entwicklungen und aktuelle Entscheidungen des EuGH und EGMR: www.non-discrimination.net

Stand aller Internetquellen: März 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
www.aktiv-gegen-diskriminierung.de

Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt

Gleichbehandlung und die UN-Behindertenrechtskonvention in der sozialrechtlichen Praxis

Oliver Tolmein



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/September 2014

ISBN 978-3-945139-28-8 (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 menschenrechtsbasierter Diskriminierungsschutz für Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen.

Der Autor

Rechtsanwalt Dr. Oliver Tolmein hat die Kanzlei Menschen und Rechte in Hamburg mitbegründet. Er ist Fachanwalt für Medizinrecht und hat sich auf die Vertretung von Menschen mit Behinderungen und antidiskriminierungsrechtliche Fragestellungen spezialisiert. Die Kanzlei Menschen und Rechte berät und vertritt auch Behindertenverbände in grundlegenden strategischen Verfahren. Die UN-Behindertenrechtskonvention spielt für seine Arbeit eine wichtige Rolle, da er sich besonders für das Verhältnis von Grundrechten, Menschenrechten und Sozialrecht interessiert. Er hat mehrere Verfahren bis zum Bundessozialgericht geführt und die grundlegende „Cialis“-Entscheidung erstritten. Im Bundestag wurde er mehrfach in Gesetzgebungsverfahren als Sachverständiger angehört.

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, 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

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist ein Menschenrechtsabkommen, das sich auf alle Rechtsgebiete erstreckt. Ihr umfassender Anspruch, bürgerliche Freiheitsrechte mit wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Grundrechten zu verbinden und dabei der Gleichbehandlung besondere Bedeutung beizumessen, eröffnet auch im Sozialrecht eine neue, menschenrechtliche Perspektive. Auch wenn sich aus dem 2009 in Deutschland in Kraft getretenen Regelwerk nur ausnahms-

weise direkt ein Leistungsanspruch herleiten lässt, ist es doch ein unverzichtbares Instrument, um sozialrechtliche Normen auslegen und Ansprüche auf Leistungen mit Verweis auf die Menschenrechte fundiert begründen zu können. Die vorliegende Handreichung thematisiert an Beispielen, wie die UN-BRK in der anwaltlichen Praxis im Sozialrecht Anwendung finden kann. Sie liefert praktische Hinweise und setzt sich mit für diese Fragen wesentlichen sozialgerichtlichen Entscheidungen auseinander.

Inhalt

1. Einleitung.....	46	4.2 Angemessene Vorkehrungen	51
2. Die UN-BRK und ihre Umsetzung in Deutschland.....	47	4.3 Persönliche Assistenz/ Arbeitgebermodell	53
3. Arbeit mit der UN-BRK im konkreten Fall	48	4.4 Gesundheit	54
3.1 Wie anwenden?	48	4.5 Mobilität	55
3.2 Strategische Überlegungen	49	5. Ausgewählte Rechtsprechung des Bundessozialgerichts.....	56
4. Arbeitsfelder der UN-BRK im Sozialrecht.....	50	6. Fakultativprotokoll zur UN-BRK.....	57
4.1 Behinderungsbegriff und Auseinandersetzungen um den Grad der Behinderung (GdB)	50	7. Resümee	58
		Literatur	59

1. Einleitung

Anders als beispielsweise der schon seit langem geltende Sozialpakt, hat sich die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) schon in den ersten Jahren nach ihrer Ratifizierung spürbar auf die Praxis im deutschen Sozialrecht ausgewirkt. Das liegt zum einen an Betroffenen, die ihre Rechte kennen und sie aktiv vertreten; zum anderen stellen behindertenpolitisch aktive NGOs und institutionelle Erfordernisse (Staatenbericht, Aktionspläne) von vornherein einen unmittelbaren Bezug der Konvention zur Rechtspraxis her. Dabei ging es – und geht es auch heute – nicht (nur) um einen grundlegenden Mindeststandard an Versorgungsqualität, der gerade noch sicherstellt, dass die Menschenwürde gewahrt bleibt. Es werden vielmehr die Menschenrechte aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den nachfolgenden Menschenrechtspakten auf die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen übertragen. Auch wenn sich aus der UN-BRK nur in Ausnahmefällen direkt ein Leistungsanspruch herleiten lässt, ist sie doch ein unverzichtbares Instrument, um sozialrechtliche Normen auslegen und Ansprüche auf Leistungen fundiert unter Einbeziehung einer menschenrechtlichen Perspektive begründen zu können. Während das Bild von Menschen mit Behinderungen, das im deutschen Sozialrecht gezeichnet wird, Behinderung nach wie vor als Defizit wahrnimmt, deren Folgen es so gut als möglich auszugleichen gilt, weist die UN-BRK schon in ihrer Beschreibung von Behinderung darauf hin,

dass Teilhabe am Leben in der Gesellschaft maßgeblich durch dort vorzufindende Barrieren beeinträchtigt oder sogar verhindert wird. Wesentliche Leistungsansprüche im Sozialrecht dienen in diesem Verständnis mithin dazu, Gleichbehandlung sicherzustellen. Gleichzeitig zielen sie darauf, Benachteiligung zu verhindern.

Der im modernen bundesdeutschen Behindertenrecht bereits vorhandene Gedanke, dass Sozialrecht Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen soll, wird so konsequent weitergeführt. Sozialrecht erhält durch die Übernahme der Menschenrechtsperspektive auch eine antidiskriminierungsrechtliche Dimension. Es ist eine wichtige Aufgabe, gerade der im komplexen Sozialrecht tätigen Anwältinnen und Anwälte, diese Sichtweise zum Tragen zu bringen. Was kann die UN-BRK dazu beitragen? Wie kann sie bei der Aufbereitung eines Falles sinnvoll eingesetzt werden? Worauf ist dabei zu achten? Auf diese Fragen gibt die vorliegende Handreichung Antworten. Sie weist außerdem auf die Möglichkeiten des Individualbeschwerdeverfahrens hin, die im Fakultativprotokoll zur UN-BRK enthalten sind. Dass es sich dabei um eine ganz praktische Möglichkeit handelt, zeigt der im Frühjahr 2014 entschiedene Fall Gröninger, in dessen Rahmen die Bundesrepublik aufgefordert worden ist, Änderungen im SGB III vorzunehmen.¹

¹ Die Beschwerde von Liliane Gröninger, die anwaltlich nicht vertreten war, wurde am 25.06.2010 beim UN-Behindertenrechtsausschuss eingereicht und am 04.04.2014 im Sinne der Beschwerdeführerin entschieden. Grundlage dafür lieferte das Fakultativprotokoll zur UN-BRK (mehr dazu in Kapitel VI), UN-Behindertenrechtsausschuss, Mitteilung Nr. 2/2010, CRPD/C/11/D/2/2010. Der englische Text der Entscheidung ist auf der Seite des Behindertenrechtsausschusses nachzulesen: <http://bit.ly/1lozKNR>.

2. Die UN-BRK und ihre Umsetzung in Deutschland

In den Jahren seit Inkrafttreten der UN-BRK² in Deutschland (26.03.2009) ist ihre Umsetzung bislang nur zögerlich erfolgt.³ Das hängt insbesondere damit zusammen, dass die Bundesregierung der Auffassung war – und wohl auch immer noch ist –, dass die UN-BRK keine grundlegenden Veränderungen in der bundesdeutschen Antidiskriminierungs- und Behindertenpolitik erfordert. Dies gilt in besonderem Maße auch für das Sozialrecht. Die kritischen Fragen des Behindertenrechtsausschusses der Vereinten Nationen zum deutschen Staatenbericht über die Umsetzung der UN-BRK zeigen aber deutlich, dass in den nächsten Jahren einiges geändert und angepasst werden muss.⁴ Aber auch ohne die Verabschiedung neuer Gesetze kann die Konvention schon heute in der Rechtspraxis angewendet werden. Das ergibt sich als sogenannter Rechtsanwendungsbefehl aus Artikel 59 Abs. 2 GG in Verbindung mit dem Rechtsstaatsprinzip aus Artikel 20 Abs. 3 GG, auf den man auch in Schriftsätzen verweisen kann.⁵ Gleichwohl sind die Vorbehalte in den Sozialverwaltungen und auch in der Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit⁶ gegen eine rechtliche Bezugnahme auf die UN-BRK derzeit noch erheblich. Anders als sich manche Anwältinnen und Anwälte erhoffen und viele Mandan-

tinnen und Mandanten erwarten, funktioniert der Verweis auf die UN-Behindertenrechtskonvention nicht als Sesam-öffne-dich, der weitere Argumentationen weitgehend entbehrlich macht. Vielmehr wirkt er eher wie ein Alarmsignal, auf das hin oftmals erhebliche Forderungen erwartet werden. Allerdings zeichnen sich auch andere Entwicklungen ab. Beispielsweise hat die Hamburger Behörde für Arbeit, Soziales, Frauen und Integration für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein großangelegtes Schulungsprojekt zur UN-BRK ins Leben gerufen.

Wichtig für die praktische Umsetzung der UN-BRK sind gerade in der gegenwärtigen Anfangsphase die staatliche Anlaufstelle beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der sogenannte „Focal Point“, und vor allem die Monitoring-Stelle zur UN-BRK am Deutschen Institut für Menschenrechte in Berlin, die die Überwachung der Umsetzung der UN-BRK und ihre Verankerung in der Gesellschaft zur Aufgabe hat und daher auch für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte ansprechbar ist, Materialien bereithält und Anwaltsfortbildungen organisiert.

2 Auf Initiative von Mexiko verabschiedete die UN-Generalversammlung am 19.12.2001 die Resolution 56/1685, mit der der sogenannte Ad-hoc Ausschuss eingesetzt wurde, der am 05.12.2006 seine Arbeit abschloss. Die Resolution wurde am 13.12.2006 einstimmig von der UN-Generalversammlung als „Convention on the Rights of Persons with Disabilities“ verabschiedet.

3 Deutschland gehörte am 30.03.2007 zu den Erstunterzeichnern der neuen Menschenrechtskonvention, aber erst Ende 2008 wurde das Gesetz zur Ratifikation des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom Bundestag und Bundesrat verabschiedet, sodass die UN-BRK am 26.03.2009 in Deutschland in Kraft treten konnte (BGBl. 2008 II, 1419).

4 Der Fragenkatalog, der als UN-Dokument CRPD/C/DEU/Q/1 am 17. 04.2014 veröffentlicht worden ist, ist in nicht-offizieller deutscher Übersetzung auf der Homepage der Monitoring-Stelle zur UN-BRK verfügbar: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/Information_der_Monitoring-Stelle_anlaesslich_der_Veroeffentlichung_der_Fragenliste_des_UN_Ausschusses_f_die_Rechte_von_Menschen_mit_Behinderungen_im_Zusammenhang_mit_dem_ersten_Staatenbericht_Dtlds.pdf.

5 Dazu auch Aichele, Valentin (2012): Die UN-Behindertenrechtskonvention: ihre Bedeutung für Ämter, Gerichte und staatliche Stellen. In: Positionen Nr. 6 (auch in Leichter Sprache). http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/positionen_nr_6_die_un_behindertenrechtskonvention.pdf.

6 Vgl. ähnlich Aichele, Valentin (2011): UN-BRK in der gerichtlichen Praxis. In: AnwBI 10/2011, 727 (728).

3. Arbeit mit der UN-BRK im konkreten Fall

3.1 Wie anwenden?

Für die anwaltliche Praxis erweist es sich als schwierig, dass die UN-BRK durch die Ratifizierung zwar im Rang eines einfachen Gesetzes in die deutsche Rechtsordnung eingegliedert wurde, die daraus resultierenden rechtlichen Anforderungen aber nicht weiter umgesetzt wurden. Lediglich die Schulgesetze vieler Bundesländer wurden angesichts der in der UN-BRK enthaltenen deutlichen Forderung nach einem diskriminierungsfreien, inklusiven Schulsystem unter Berücksichtigung von Artikel 24 UN-BRK verändert (mit leidlichem Erfolg).

Deswegen stellt sich die Frage, wie mit der UN-BRK in der anwaltlichen Praxis, insbesondere auch in sozialrechtlichen Verfahren, umzugehen ist.

Das hängt grundsätzlich zuerst einmal davon ab, um welchen Artikel aus der UN-BRK es sich handelt, und ob dieser ausreichend bestimmt erscheint, um ihn unmittelbar anzuwenden.

Eine unmittelbare Anwendung ist möglich, wenn die Norm nach ihrem Wortlaut, dem mit ihr verfolgten Zweck und ihrer Regelungsdichte Grundlage einer behördlichen oder gerichtlichen Entscheidung im Einzelfall sein kann, ohne dass es hierzu eines konkretisierenden beziehungsweise ergänzenden Ausführungsaktes bedarf. Diese Regelungen werden auch als „self-executing“ bezeichnet.⁷ Ob eine solche direkt anwendbare Norm vorliegt, ist im Wege der Auslegung, die auch den konkreten Lebenssachverhalt einbeziehen muss, zu ermitteln.

In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob es für die relevante Norm einen sogenannten „General Comment“ gibt, mit dem der UN-Behindertenrechtsausschuss die jeweilige Norm völkerrechtlich verbindlich erläutert.⁸ Völkerrecht im Rang eines Bundesgesetzes verlangt nämlich eine Auslegung im Kontext der völkerrechtlichen Auslegungsmethoden, für die immer auch der Stand der jeweiligen internationalen Rechtsdiskussion relevant ist.

Des Weiteren gibt es Vorschriften in der UN-BRK, die ein Diskriminierungsverbot enthalten und die dadurch ebenfalls mit Blick auf das Verbot einer Diskriminierung im Einzelfall unmittelbar Anwendung finden können.⁹ Was eine Diskriminierung ist, definiert Art. 2 Unterabsatz 3 UN-BRK. Artikel 5 Abs. 2 der UN-BRK normiert ein umfassendes Verbot jeder Diskriminierung wegen einer Behinderung. Das Diskriminierungsverbot ist völkerrechtlich allgemein anerkannt und gilt auch, da es hinreichend bestimmt ist, als unmittelbar vollziehbar.¹⁰ In den bisher ergangenen gerichtlichen Entscheidungen zur Anwendung der UN-BRK wird eine unmittelbare Anwendung der jeweiligen Normen nicht angenommen.¹¹

Ist eine unmittelbare Anwendung nicht möglich, bilden die jeweiligen Bundes- oder landesrechtlichen Normen, hier also vor allem die Bestimmung der SGB, die Entscheidungsgrundlage. Die Regelungen der UN-BRK müssen dann herangezogen werden, um eine menschenrechtskonforme (und völkerrechtsfreundliche) Auslegung dieser Normen zu erreichen – insbesondere indem sie zur Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe beitragen. Sie können aber auch materiell zur Begründung der Entscheidung herangezogen werden.¹²

7 Höfling, Wolfram: Rechtsfragen der Umsetzung von Artikel 24 der UN-BRK in Nordrhein-Westfalen unter besonderer Berücksichtigung der Konnexitätsproblematik. Rechtsgutachten erstellt im Auftrag des Städtetages NRW. http://www.staedtetag.de/imperia/md/content/verbandsuebergreifend/2012/gutachten_hoefling_inklusion_schulbereich.pdf; ähnlich Aichele, Valentin (2011): UN-BRK in der gerichtlichen Praxis. In: AnwBl 10/2011, 727 (728); vgl. BVerfG vom 09.12.1970, 1 BvL 7/66, in: BVerfGE 29, 348-401.

8 Derzeit gibt es General Comments für die Artikel 9 und 12 der UN-BRK. Diese sind auf der Seite des Committee on the Rights of Persons with Disabilities (www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/GC.aspx) einzusehen.

9 Vgl. Höfling a.a.O. S. 57.

10 Vgl. Aichele, Valentin/ Althoff, Nina (2012): Nicht-Diskriminierung und angemessene Vorkehrungen, Rz 66 ff. In: Welke, Antje (Hg.): UN-Behindertenrechtskonvention mit rechtlichen Erläuterungen. Berlin.

11 Das Bundessozialgericht hat in seiner Cialis-Entscheidung (BSGE 110, 194-204) zwar hervorgehoben, dass Artikel 5 Abs. 2 UN-BRK unmittelbar anwendbar sei, ging aber – entgegen der hier vertretenen Auffassung – davon aus, dass in dem zur Entscheidung anstehenden Fall eine Diskriminierung nicht erfolgt sei. Art. 25 UN-BRK, in dessen Anwendungsbereich das Streitverhältnis sich befand, wurde (zutreffend) als nicht self-executing beurteilt, da er keine hinreichende Regelungsdichte und Konkretisierung aufweist. Vgl. dazu auch Aichele a.a.O.

12 Vgl. BVerfG, Beschluss vom 23.03.2011, 2 BvR 882/09, in: BVerfGE 128, 282-322; BVerfG Beschluss vom 14.10.2004, 2 BvR 1481/04, in: BVerfGE 111, 307-332.

In den Entscheidungen von Verwaltungen und Gerichten spielt zudem immer wieder der Einwand eine Rolle, die Umsetzung der UN-BRK stehe unter einem Finanzierungs- beziehungsweise Progressionsvorbehalt. Dieser auf Art. 4 Absatz 2 Satz 1 der UN-BRK gestützte Einwand greift grundsätzlich. Er ist aber zugleich stark verkürzt, wie sich aus Art. 4 Absatz 2 letztem Halbsatz ergibt, der gerade die sofortige und von Finanzierungsvorbehalten unberührte Anwendbarkeit bestimmter Vorschriften der UN-BRK verlangt – es geht dabei um die Verpflichtungen, die nach Völkerrecht sofort anwendbar sind.

Für die Anwendung der UN-BRK im Sozialrecht lehrreich ist in diesem Zusammenhang die Entscheidung des Präsidientenates des Bundessozialgerichts (BSG) vom 06.03.2012.¹³ In dieser Entscheidung hat das BSG geradezu lehrbuchmäßig am Beispiel des Art. 25 Satz 3 Buchstabe b UN-BRK (der sich mit Gesundheitsleistungen für Menschen mit Behinderungen befasst) herausgearbeitet, wie die Anwendungsmöglichkeiten einer Norm der UN-BRK zu prüfen sind. Zuerst ist demnach festzustellen, ob die Norm der UN-BRK Geltungsvorrang vor deutschen sozialrechtlichen Normen hat, weil sie in den Rang von Völkergewohnheitsrecht erwachsen ist. Das ist im Fall des Art. 25 Satz 3 Buchstabe b UN-BRK nach Auffassung des BSG nicht anzunehmen.

Sodann prüft das BSG, ob die Norm mit Blick auf die Ansprüche GKV-Versicherter auf Arzneimittel bei erektiler Dysfunktion hinreichend bestimmte Vorgaben enthält, also direkt anzuwenden wäre. Das wird ebenfalls – zutreffend – verneint.

In der Folge wird untersucht, ob sich aus dem allgemeinen Handlungsgebot, genau benannte Gesundheitsleistungen anzubieten, eine unmittelbare Anwendung herleiten lässt, was ebenfalls abgelehnt wird. Ergänzend wird in diesem Zusammenhang auf den Progressionsvorbehalt aus Art. 4 Abs. 2 UN-BRK verwiesen.

Das BSG setzt sich weiter mit der Frage auseinander, ob die einfachgesetzlichen Normen aus den SGB nicht im Sinne der UN-BRK ausgelegt werden könnten. Dies wird grundsätzlich bejaht, allerdings erscheint dem BSG die streitbefangene Norm nicht auslegbar.

Abschließend analysiert das BSG, ob nicht das Diskriminierungsverbot aus Art. 5 Abs. 2 UN-BRK, das als unmittelbar anwendbar bezeichnet wird, dem Kläger zum Erfolg verhilft, was allerdings ebenfalls verneint wird.¹⁴

3.2 Strategische Überlegungen

Bei Verfahren, in denen dem Bezug zur UN-BRK eine tragende Rolle zukommt, erscheint es sinnvoll, auch prozessstrategische Überlegungen anzustellen. Das gilt insbesondere, wenn rechtliches Neuland betreten oder eine gefestigte Rechtsprechung verändert werden soll.

Zum einen bietet es sich stets an, Betroffenenverbände anzusprechen oder sich mit Juristinnen und Juristen auszutauschen, die Erfahrung mit der Anwendung der UN-BRK haben. Da es Anwältinnen und Anwälten im Alltag oft schwerfällt, grundlegende rechtliche Argumentationen zu entwickeln, können hier Dritte um Unterstützung gebeten werden. Unter Umständen ist auch zu erwägen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler miteinzubeziehen. In diesem Zusammenhang kann es auch wichtig sein, sich selbst klar zu machen, ob man für die gesetzlichen Gebühren quasi ehrenamtlich arbeiten will oder ob eine Vergütungsvereinbarung gemacht werden soll, für die gegebenenfalls auch Verbände zur Verfügung stehen könnten.

Mit Blick auf die Mandantschaft ist es wichtig deutlich zu machen, dass hier Neuland betreten wird. Auch sie muss darauf vorbereitet sein, unter Umständen mehrere Instanzen zu durchlaufen. Es ist ärgerlich, wenn in erster oder zweiter Instanz Urteile bestehen bleiben, weil die Mandantschaft den Instanzenzug nicht weiterführen möchte. Das sollte möglichst und so gut es geht vorab geklärt werden. Selbstverständlich kann nach einem Instanzenzug überlegt werden, ob weitergemacht werden soll und welchen Plan es dann gibt.

13 BSG vom 06.03.2012, B 1 KR 10/11 R, in: BSGE 110, 194-204. Dazu: Anmerkung von Schafhausen, Martin (2012): ASR, 243-249. In der Entscheidung geht es um die Frage, ob ein Mensch, der wegen seiner Behinderung das gegen erektile Dysfunktion eingesetzte Medikament „Cialis“ benötigt, trotz des Leistungsausschlusses in § 34 Abs. 1 SGB V einen Anspruch auf die Kostenübernahme für diese Behandlung hat. Das BSG hatte die Revision zugelassen, obwohl es sich bereits mehrfach mit Fragen des Leistungsausschlusses befasst hatte. Im Ergebnis verneinte es allerdings einen Anspruch auch in diesem Fall, weil es hier keine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Behinderung erkennen konnte.

14 Dieser Teil der Entscheidung ist der schwächste. Das Ergebnis erscheint auch unzutreffend, weil es nur auf unmittelbare Diskriminierungen abstellt, nicht aber das Konzept der mittelbaren Diskriminierung – um die es hier ging – berücksichtigt.

4. Arbeitsfelder der UN-BRK im Sozialrecht

Grundsätzlich kann die UN-BRK in allen sozialrechtlichen Bereichen Anwendung finden. Im Folgenden werden einige Beispiele vorgestellt.

4.1 Behinderungsbegriff und Auseinandersetzungen um den Grad der Behinderung (GdB)

Die UN-BRK definiert nicht, was sie unter Behinderung versteht. Sie geht, wie sich aus lit e) der Präambel ergibt, von einem dynamischen, sich verändernden Behinderungsbegriff aus. Immerhin enthält Art. 1 Satz 2 BRK eine nicht abschließende Beschreibung des Begriffs „Behinderung“. Es heißt dort:

„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

Der Unterschied zu der Definition von Behinderung in § 2 Abs. 1 SGB IX ist evident. Das SGB IX orientiert sich an der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Das menschenrechtlich geprägte Konzept der UN-BRK dagegen charakterisiert Behinderung nicht als Eigenschaft bestimmter Menschen, sondern als Ergebnis eines Wechselspiels von individuellen Beeinträchtigungen und gesellschaftlichen Barrieren. Die Beeinträchtigung der Teilhabe muss nicht schon stattfinden, es reicht aus, dass sie möglich erscheint. Für die sozialrechtliche Praxis relevant ist aber vor allem, dass Behinderung unabhängig davon festgestellt wird, wie der „für das Lebensalter typische Zustand“ verstanden wird oder ist. Damit haben vor allem kleine Kinder und alte Menschen bessere Chancen, Leistungen wegen einer Behinderung zu erhalten.¹⁵

Unter Umständen kann der weite Behinderungsbegriff auch in Verfahren um die Höhe des Grades der Behinderung bei der Auslegung der §§ 30 BVG und 69 SGB IX herangezogen werden, insbesondere wenn vergleichsweise geringe Funktionsbeeinträchtigungen schwere Beeinträchtigungen der Teilhabe an der Gesellschaft nach sich ziehen oder wenn mehrere Beeinträchtigungen auf ihre Gesamtwirkung hin analysiert werden müssen (vgl. § 69 Abs. 3 SGB IX). Außerdem ist in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass die UN-BRK weder in Art. 1 Satz 2 noch in anderen Artikeln nach dem GdB differenziert – genauso wenig wie es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) macht. Das deutsche Konzept der Schwerbehinderung oder Gleichstellung ist diesen menschenrechtlich geprägten Regelwerken unbekannt und der UN-BRK angesichts des Wechselwirkungsansatzes auch fremd. Das eröffnet in der anwaltlichen Praxis gegebenenfalls Möglichkeiten, insbesondere im SGB IX an der Schnittstelle von Arbeits- und Sozialrecht Leistungen zu erstreiten, die grundsätzlich Menschen mit Schwerbehinderungen vorbehalten sind. Das erfordert allerdings eine Auseinandersetzung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das kurzzeitig angesichts der Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG die Schwerbehinderten-Regelungen des SGB IX erweitert ausgelegt hat,¹⁶ nach der Verabschiedung des AGG davon indes wieder abgerückt ist¹⁷ – ohne sich in diesem Zusammenhang allerdings mit der UN-BRK auseinanderzusetzen.

15 Das Bayerische Landessozialgericht hat vor Jahren in einem obiter dictum berechnete Zweifel geäußert, ob der Behinderungsbegriff des SGB IX verfassungsgemäß ist. Siehe: Bayerisches Landessozialgericht vom 12.12.2002, Az.: 18 SB 22/01, Breith 2003, 289–292.

16 BAG vom 03.04.2007, Az.: 9 AZR 823/06, NJW 2007, 3515–3518.

17 BAG vom 27.01.2011, Az.: 8 AZR 580/09, NJW 2011, 2070–2073. Zu dieser Entscheidung zu Recht kritisch und teilweise ablehnend, aber ebenfalls ohne Blick auf die UN-BRK: Kocher, Eva (2011): Umsetzungsdefizite des AGG benachteiligt behinderte Menschen, SuP 2011, 527–535.

EuGH und UN-BRK

Die UN-BRK ist der erste internationale Menschenrechtspakt, den nicht nur fast alle Mitgliedsstaaten der EU ratifiziert haben, sondern auch die EU selbst. In der Folge ist EU-Recht, beispielsweise die Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG, vom Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) in Übereinstimmung mit der UN-BRK auszulegen.¹⁸ Zum Tragen kam dies bislang insbesondere bei der Frage, welcher Behinderungsbegriff dem EU-Recht zugrunde liegt. Angesichts der positiven Rolle, die der EuGH bei der Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung gespielt hat, erscheint das vorteilhaft. Überdies bietet es sich vor diesem Hintergrund an, in geeigneten Verfahren zusätzlich ein Vorabentscheidungsverfahren beim EuGH anzulegen.¹⁹

Barrierefreiheit und Angemessene Vorkehrungen

Während Barrierefreiheit im umfassenden Sinne Zugänglichkeit sicherstellen soll (vgl. Art. 9 UN-BRK), haben angemessene Vorkehrungen die Aufgabe, im Einzelfall die erforderliche Unterstützung zu geben, um so Teilhabe trotz Barrieren zu ermöglichen.²⁰ Die Versagung angemessener Vorkehrungen stellt dementsprechend eine Diskriminierung aufgrund von Behinderung dar (Art. 2 UN-BRK).

Für die Auslegung dessen, was eine unverhältnismäßige, unbillige Belastung sein kann, die eine grundsätzlich erforderliche Vorkehrung unangemessen erscheinen lässt, kann unter Umständen die Richtlinie 2000/78/EG herangezogen werden, die in Art. 5²¹ auch das Recht auf Durchführung von angemessenen Vorkehrungen gewährt. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass die UN-BRK angemessene Vorkehrungen nicht nur auf das Arbeitsleben bezogen verlangt, sondern für alle Lebensbereiche vorsieht, beispielsweise im Bereich der Schulen und Hochschulen oder, wie in Art. 14 Abs. 2 der UN-BRK, auch bezogen auf die Situation von Menschen mit Behinderungen in Haftanstalten. Gleiches gilt für Bereiche wie Mobilität oder beispielsweise die Ausübung des Wahlrechtes beziehungsweise anderer Rechte aus dem Bereich der Teilhabe am öffentlichen Leben. Im Sozialrecht sind angemessene Vorkehrungen vor allem als Leistungen der Eingliederungshilfe in Betracht zu ziehen.

Auch das deutsche Recht regelt in § 81 Abs. 4 Nr. 4 und Nr. 5 SGB IX angemessene Vorkehrungen für schwerbehinderte Menschen. Dies betrifft die behinderungsgerechte Einrichtung und Erhaltung der Arbeitsstätten ebenso wie die Gestaltung der Arbeitsplätze – zum Beispiel mit erforderlichen technischen Hilfen – und des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit.

4.2. Angemessene Vorkehrungen

Angemessene Vorkehrungen sind neben der Barrierefreiheit ein Kernkonzept der UN-BRK. Art. 2 der Konvention definiert angemessene Vorkehrungen wie folgt:

„Notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können.“

18 So EuGH C-335/11 vom 11.04.2013 (Ring und Skouboe Werge).

19 Bertelsmann, Klaus (2014): Durchsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien: Das Vorabentscheidungsverfahren zum EuGH. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/Handreichung_Durchsetzung_der_EU_Gleichbehandlungsrichtlinien_Das_Vorabentscheidungsverfahren_zum_EuGH.pdf.

20 Zum Thema Angemessene Vorkehrungen: „Positionen Nr. 5“ der Monitoring-Stelle zur UN-BRK. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/positionen_nr_5_barrieren_im_einzelfall_ueberwinden.pdf.

21 Artikel 5 der Richtlinie 2000/78/EG ist nicht in dieser Form ins deutsche Recht umgesetzt worden, wird aber von der deutschen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung regelmäßig berücksichtigt. In den Erwägungsgründen 17 und 21 der Richtlinie 2000/78/EG wird konkretisiert, dass die angemessenen Vorkehrungen nicht dazu dienen, Personen für einen Arbeitsplatz zu qualifizieren, bei dem sie wesentliche Funktionen des Arbeitsplatzes nicht erfüllen können (Erwägungsgrund 17). Erwägungsgrund 21 regelt, dass bei der Prüfung der Frage, ob eine Maßnahme zu übermäßigen Belastungen führt, insbesondere der mit ihr verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden sollten.

Im Folgenden wird an den Beispielen Arbeitsassistenz und Schulbegleitung hingewiesen auf mögliche Rechtskonflikte und dabei zu beachtende Punkte im Bereich der angemessenen Vorkehrungen.

A. Arbeitsassistenz

Arbeitsassistenz ist einer von mehreren Bestandteilen des umfassenden Ansatzes zur persönlichen Assistenz bei den Verrichtungen des täglichen Lebens und zur Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gemeinschaft. Auftraggeber der verschiedenen Dienstleistungen zur persönlichen Assistenz ist dabei der Mensch mit Behinderungen selbst. Insofern ist die persönliche Assistenz Ausdruck des Selbstbestimmungsrechts sowie des Wunsch- und Wahlrechts (§ 9 SGB IX). Mit der Novellierung des Schwerbehinderenrechts (Teil 2 SGB IX) wurde ein Rechtsanspruch schwerbehinderter Menschen auf Übernahme der Kosten notwendiger Arbeitsassistenz durch die Integrationsämter eingeführt, und zwar als Teil der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Rechtliche Grundlagen für den Anspruch auf Arbeitsassistenz liefern im deutschen Recht derzeit §§ 33 Abs. 8 Nr. 3 und 102 Abs. 4 SGB IX, die sie zugleich auf den Personenkreis der „schwerbehinderten Menschen“²² begrenzen. Diese Beschränkung ist inakzeptabel mit Blick auf die EG-Richtlinie 2000/78/EG und vor allem auf Art. 2 der UN-BRK, die Behinderung nicht nach Schweregraden differenzieren. Allerdings dürfte für den Fall, dass ein Mensch mit einem GdB von weniger als 50 eine Arbeitsassistenz benötigt, unter Umständen nicht das SGB IX als Anspruchsgrundlage genommen werden, sondern das zivilrechtlich ausgerichtete AGG, allerdings dann nur im Rechtsstreit mit dem Arbeitgeber. Die UN-BRK schafft hier gegebenenfalls eine Grundlage über Art. 2, 5 Abs. 2 und 27 (Arbeit und Beschäftigung), um die Beschränkung von § 33 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX auf schwerbehinderte Menschen zu überwinden.²³

B. Schulbegleitung

Das Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist im SGB IX weit weniger ausdifferenziert als das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben und konzentriert sich im Wesentlichen auf § 55 SGB IX. Zu den Leistungen zur

Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zählen nach §§ 55–58 SGB IX insbesondere: heilpädagogische Leistungen für Kinder, die noch nicht eingeschult sind, Hilfen zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten, die erforderlich und geeignet sind, behinderten Menschen eine für sie erreichbare Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen oder Hilfen zum selbstbestimmten Leben in betreuten Wohnmöglichkeiten. Die Leistungen sind nicht abschließend formuliert. Allerdings sind auch keine Leistungsträger benannt. Darüber hinausgehende Ansprüche können als Leistungen der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII geltend gemacht werden. Zu den wichtigsten Leistungen in diesem Zusammenhang gehören die sogenannten Schulhelferinnen und Schulhelfer oder Integrationshelferinnen und Integrationshelfer, die in bestimmten Fällen mit ähnlichen rechtlichen Problemen auch über § 35 SGB VIII von den Jugendämtern bewilligt werden.

Dass Kinder mit Behinderungen Anspruch auf einen Schulhelfer oder eine Integrationshelferin haben können, ist unbestritten. Unklar ist bisweilen, wer Kostenträger sein soll: Jugendhilfe (§ 35a SGB VIII), Sozialamt (§ 54 SGB XII) oder Schulbehörde? Überwiegend werden die Kosten vom Sozialamt im Rahmen der Eingliederungshilfe getragen: Nach § 54 Abs. 1 SGB XII gehören zu den Leistungen der Eingliederungshilfe unter anderem Hilfen für eine angemessene Schulbildung. Ob ein Kind mit einer Behinderung in einer allgemeinen Schule inklusiv beschult (Art. 24 UN-BRK) oder in einer Förderschule aufgenommen wird, unterfällt (in den meisten Bundesländern) der Entscheidung der Eltern im Rahmen ihres schulrechtlich gegebenen Wahlrechts. Dies ist vom Träger der Sozialhilfe zu respektieren. Benötigt das Kind in einer begabungsgerechten Schule im Rahmen der inklusiven Beschulung nach der Entscheidung des Schulamtes Hilfe im Sinne von Unterstützung zur Bewältigung der organisatorisch-strukturellen Anforderungen des Schulalltags, so besteht eine Leistungspflicht des Sozialhilfeträgers gemäß § 54 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB XII, soweit solche Hilfen außerhalb des Kernbereichs der pädagogischen Schulausbildung erforderlich sind. Diese können dann auch pädagogischer Art sein, soweit es sich um eine den Kernbereich der pädagogischen Arbeit der Lehrpersonen in der Schule ledig-

²² So sieht es der Gesetzeswortlaut vor. Allerdings erscheint fraglich, warum bei entsprechendem Bedarf nicht auch Menschen mit einem GdB von unter 50 Anspruch auf Arbeitsassistenz haben sollen.

²³ Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter (BIH) bezieht sich in ihren aktuellen Empfehlungen zur Arbeitsassistenz ausdrücklich auf Art. 27 der UN-BRK und hat zugunsten eines strikten Individualisierungsgrundsatzes die bisherigen Empfehlungen, die pauschale Leistungsbeiträge umfassten, aufgegeben. Empfehlungen der BIH zu Arbeitsassistenz vom 22.11.2012: <http://bit.ly/1ni6vbC>.

lich unterstützende Tätigkeit handelt. Der Leistungspflicht des Sozialhilfeträgers steht der Grundsatz des Nachrangs der Sozialhilfe nicht entgegen, wenn der Schulträger die zusätzlichen Kosten für einen Integrationshelfer während der Zeit des Schulbesuchs tatsächlich nicht aufbringt.²⁴

Besonders umstritten sind Gebärdensprachdolmetscherinnen und Gebärdensprachdolmetscher als Integrationshelfer für gehörlose Schüler in Regelschulen, was an den hohen Kosten liegt. Hier ist die Argumentation mit Art. 4 UN-BRK wichtig, weil diese Vorschrift nicht nur regelt, dass Schulen inklusiv sein müssen, sondern auch, dass ein Kind oder Jugendlicher Anspruch auf diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung hat. Da eine Versagung angemessener Vorkehrungen, zu denen auch Schulhelferinnen und Integrationshelfer gehören können, eine Diskriminierung darstellt, ist hierin auch ein Verstoß gegen Art. 24 UN-BRK zu sehen. Auch die Kostenübernahme für Integrationshelfer beziehungsweise Integrationshelferinnen in Ganztagschulen ist so und mit Hilfe von Art. 5 Abs. 2 UN-BRK zu begründen, weil Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen benachteiligt werden, wenn ihnen nachmittags keine Schulbegleiterinnen oder Schulbegleiter zur Verfügung stehen und sie faktisch nicht an einer Ganztagesbeschulung teilnehmen können.²⁵

4.3 Persönliche Assistenz/ Arbeitgebermodell

Insbesondere bei einer schweren Behinderung spielt die pflegerische Versorgung auf Dauer eine herausragende Rolle. Wichtig ist festzuhalten, dass grundsätzlich für alle

geschädigten Personen eine ambulante Versorgung möglich ist: Sowohl Patientinnen und Patienten, die sich nach einer schweren Hirnschädigung in einem Wachkoma befinden, als auch Patientinnen und Patienten mit Beatmungsgerät können grundsätzlich zu Hause, in kleinen Wohngruppen oder in einem neu zu schaffenden Zuhause pflegerisch versorgt werden. Allerdings sind die Kosten einer 24-Stunden-Betreuung, wie sie in solchen Fällen oft nötig ist, deutlich höher als die Kosten einer stationären Versorgung. Da die Pflegeversicherung nur einen Bruchteil davon übernimmt, müssen andere Kostenträger einspringen, häufig ist das die Sozialhilfe in Form der Hilfe zu Pflege (§§ 63 ff. SGB XII). Deswegen gibt es in der Sozialhilfe auch immer wieder Verfahren, in denen Sozialhilfeträger versuchen, Menschen aus der ambulanten in die stationäre Versorgung zu drängen. Rechtsgrundlage hierfür ist § 13 SGB XII; die entscheidende Auseinandersetzung wird hier regelmäßig über die Frage geführt, ob eine stationäre Versorgung zumutbar ist.

In diesem Zusammenhang spielt Art. 19 der UN-BRK eine herausragende Rolle, da er ausschließt, dass Menschen wegen ihrer Behinderung in besondere Wohnformen – und stationäre Einrichtungen sind besondere Wohnformen – gezwungen werden können. Vielmehr regelt Art. 19, dass sie Anspruch auf eine persönliche Assistenz im ambulanten Bereich haben. Diese ist allerdings erheblich teurer als die stationäre Versorgung im Pflegeheim.

Art. 19 UN-BRK ist, insbesondere auch verglichen mit § 13 SGB XII, eine Norm, die unmittelbare Anwendung finden muss, da sie hinreichend bestimmt ist. Da sie eine Benachteiligung von Menschen verhindert, steht sie auch

24 Vgl. Hess. LSG vom 26.04.2012, L 4 SO 297/11 B ER.

25 Vgl. LSG NRW vom 15.01.2014, L 20 SO 477/13 B ER mit knappem Verweis auf die UN-BRK, aus der keine individuellen Ansprüche ableitbar sein sollen (eine Auseinandersetzung mit dem Diskriminierungsverbot wird hier nicht geleistet); LSG NRW vom 17.05.2010, L 20 B 168/08 SO ER: „Zu den Eingliederungshilfeleistungen gehören nach § 54 Abs. 1 Nr. 1 SGB 12 Hilfen zu einer angemessenen Schulbildung. Aufgabe der Eingliederungshilfe ist aber lediglich die Hilfeleistung zu einer angemessenen Schulbildung. Damit kann nicht jedwede Hilfeleistung, insbesondere keine nach den Vorstellungen des Hilfeempfängers beziehungsweise seiner Erziehungsberechtigten bestmögliche Schulbildung als Eingliederungshilfe gegenüber dem Besuch einer Förderschule Mehrkosten in Höhe von monatlich 2.000.- € an, so führen diese dazu, dass ein Wahlrecht des Antragstellers nicht besteht, wenn der Besuch der Förderschule geeignet ist, dem Kind eine angemessene Schulbildung angedeihen zu lassen.“ (Diese Position ist meines Erachtens nicht mit Art. 24 UN-BRK zu vereinbaren); Thüringer LSG vom 29.03.2012, L 8 SO 1830/11 B ER: „Die Eingliederungshilfe für eine angemessene Schulbildung nach § 54 Abs. 1 S 1 Nr 1 SGB 12 kann auch Hilfen erfassen, die eine pädagogische Qualifikation der helfenden Person erfordern, soweit die pädagogische Hilfe nicht zum Kernbereich des Aufgabenkreises der Schule gehört. Die Prüfung unverhältnismäßiger Kosten bei Ausübung des Wunschrechtes nach § 9 Abs. 2 S 3 SGB 12 erfordert einen Vergleich mit den Kosten der ansonsten in Betracht kommenden Hilfen. Der Vergleichsraum ist nach sachgerechten Gesichtspunkten abzugrenzen, ohne dass es in der Regel losgelöst davon auf das gesamte Gebiet eines Bundeslandes ankommen kann.“

nicht unter dem Progressionsvorbehalt, sondern ist unabhängig davon umzusetzen.²⁶ Selbst wenn man aber davon ausgehen sollte, dass auch hier keine unmittelbare Anwendung gegeben ist, muss in jedem Fall bei der Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs der „Zumutbarkeit“ in § 13 SGB XII auf Art. 19 UN-BRK zurückgegriffen werden. Diesem Artikel ist zu entnehmen, dass die vom Menschen mit Behinderung gewählte Wohn- und Lebensform uneingeschränkt zu akzeptieren ist und Zumutbarkeitskriterien allenfalls bei verschiedenen Möglichkeiten ein und derselben Wohn- und Lebensform Berücksichtigung finden können.

Art. 19 der UN-BRK sichert die freie Wahl der Wohnform

Art. 19 UN-BRK ist eine Norm, die unmittelbare Anwendung finden muss, da sie hinreichend bestimmt ist. Danach ist die vom Menschen mit Behinderung gewählte Wohn- und Lebensform uneingeschränkt zu akzeptieren und Zumutbarkeitskriterien sind allenfalls bei verschiedenen Möglichkeiten ein und derselben Wohn- und Lebensform zu berücksichtigen.

4.4 Gesundheit

Leistungsansprüche im Gesundheitswesen, insbesondere gegen die Krankenkassen, spielen eine nicht zu unterschätzende Rolle im Sozialversicherungsrecht. Hier ist stets daran zu denken, dass die UN-BRK die Argumentation erleichtern könnte. Dies betrifft zum Beispiel Ansprüche von Patientinnen oder Patienten auf Behandlung mit einem bestimmten Medikament, zum Beispiel im sogenannten Off-Label-Use, oder bestimmte Bedarfe an Hilfsmitteln oder an Heilmitteln, die beispielsweise mit erhöhter Frequenz abgegeben werden müssen. Unter

Einbeziehung des erweiterten Behinderungsbegriffes der UN-BRK ist in einem solchen Fall zu überlegen, ob die Patientin beziehungsweise der Patient zur Gruppe der Menschen mit Behinderungen gehört. Bei Menschen mit schweren Krankheiten, insbesondere wenn diese chronisch sind, ist das meistens anzunehmen. Die Anwendbarkeit der UN-BRK hängt dabei nicht davon ab, ob die betreffende Person tatsächlich einen formellen Behindertenstatus hat oder nicht. Allerdings könnte es sein, dass im Zuge eines solchen Verfahrens die Behinderung festgestellt werden müsste.

Geht man davon aus, dass die Klientin oder der Klient ein Mensch mit Behinderung ist, könnte Art. 25 der UN-BRK gegebenenfalls im Zusammenspiel mit dem Diskriminierungsverbot aus Art. 5 UN-BRK eine wichtige Rolle spielen. Dieser schreibt fest, dass die Vertragsstaaten das Recht von Menschen mit Behinderungen anerkennen „auf das erreichbare Höchstmaß an Gesundheit ohne Diskriminierung aufgrund von Behinderungen“.²⁷ Hier besteht schon ein gewichtiger Unterschied zum SGB V, das ja stets nur das Zweckmäßige und Erforderliche an Behandlungen gewährt. Des Weiteren ist dann relevant die Vorschrift Buchstabe b, die von den Vertragsstaaten verlangt, dass sie Gesundheitsleistungen anbieten, die von Menschen mit Behinderungen speziell wegen ihrer Behinderungen benötigt werden. Auch wenn man nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts davon ausgehen muss, dass Art. 25 Buchstabe b von der bundesdeutschen sozialgerichtlichen Rechtsprechung nicht als self-executing anerkannt wird, so ist doch zu berücksichtigen, dass die Vorschrift ein Diskriminierungsverbot enthält und verlangt, dass ein Höchstmaß an Gesundheit von Menschen mit Behinderungen erreicht werden soll. Hier könnten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte beispielsweise im Rahmen von Auseinandersetzungen über den Off-Label-Use von Medikamenten einhaken beziehungsweise sich auf die speziellen Vorschriften des SGB V beziehen, die auf Menschen mit Behinderungen zielen, insbesondere auf § 2a SGB V, der verlangt, dass den besonderen Belangen behinderter und chronisch kranker Menschen Rechnung getragen wird.

26 Anders aber der Bundestag in der 17. Legislaturperiode, der einen Antrag der Fraktion Die Linke auf Streichung des Kostenvorbehalts in § 13 SGB XII aus Kostenüberlegungen heraus ablehnte (die Ablehnung erfolgte gegen die Stimmen von SPD, Die Linke, Bündnis 90/ Die Grünen), BTDr. 17/6154. Dagegen hat das SG Düsseldorf in einem Eilverfahren auf Basis der unmittelbaren Anwendung von Art. 19 UN-BRK entschieden, dass der Antragsteller Anspruch auf Übernahme der Kosten einer ambulanten 24-Stunden-Versorgung hat: SG Düsseldorf, Beschluss vom 07.10.2013, S 22 SO 319/13 ER. Zustimmung: Waldhorst-Kahnau in jurisPK-SGB XII, § 13, 2. Auflage 2014. Vgl. auch Trenk-Hinterberger Artikel 19 in Kreuzt, Marcus/ Lachwitz, Klaus/ Trenk-Hinterberger, Peter (2013): Die UN-BRK in der Praxis. Köln.

27 Vgl. aber SG Berlin vom 23.04.2013, S 89 KR 2044/10 mit Anm. Wrase, GuP 2014, 79.

4.5 Mobilität

Die Vorschriften der UN-BRK zu Mobilität in Art. 20 sind im Zusammenhang zu lesen mit Art. 9, der die Zugänglichkeit regelt, aber auch mit Art. 30, der sich mit der Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport befasst. Art. 20 besagt, dass wirksame Maßnahmen zu treffen sind, um Menschen mit Behinderungen persönliche Mobilität mit größtmöglicher Unabhängigkeit zu gewähren, indem sie einerseits Zugang zu hochwertigen Mobilitätshilfen haben, andererseits das Wahlrecht hinsichtlich der Frage, wo ein Mensch mit Behinderung hingelangen möchte, gesichert wird. Angesichts der Regelungen in SGB XII, aber auch der Kfz-Hilfe-Verordnung oder entsprechenden Hilfsmittelregelungen im SGB V kann man einerseits feststellen, dass Mobilität in einem gewissen Umfang sichergestellt ist. Andererseits gibt es eine Vielzahl von Problemen in diesem Bereich, die regelmäßig zu rechtlichen Auseinander-

setzungen führen. Umstritten ist zum Beispiel die Gewährung von Kfz-Hilfe für nicht berufstätige Menschen mit Behinderung, die ein Auto zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben benötigen. Auch die Gewährung von Rollstühlen für den Sport oder Mobilitätshilfen wie einen andockbaren Rollstuhl fürs Fahrrad oder ähnliches kann hier kritisch werden. In all diesen Fällen ist genau zu prüfen, zu welcher Fallgruppe von Art. 20 eine entsprechende Mobilitätshilfe gehört. Sodann ist es sinnvoll zu schauen, inwieweit die eigene Argumentation durch Verweis auf Art. 9 oder Art. 30 UN-BRK verstärkt und eventuell präzisiert werden kann. Alle diese Vorschriften sind allerdings nicht self-executing, da sie insoweit nicht ausreichend bestimmt sind. Sie können allerdings als Argumentationshilfe in der rechtlichen Auseinandersetzung herangezogen werden. Die bisherige Rechtsprechung, insbesondere des Bundessozialgerichtes, ist allerdings, was die Erhöhung von Mobilitätsansprüchen gegen beispielsweise die Krankenkasse²⁸ oder auch das Sozialamt angeht, bislang außerordentlich zurückhaltend.

28 Vgl. BSG vom 21.03.2013, B 3 KR 3/12 R; Sächs. LSG vom 07.04.2013, L 8 SO 84/11 zur Verschaffung eines Kfz; SG Stralsund vom 17.12.2012, S 3 KR 12/10 mit Anmerkung Axmann, RdLH 2013, 75–76.

5. Ausgewählte Rechtsprechung des Bundessozialgerichts

- BSG 9. Senat vom 14.11.2013, B 9 SB 84/12 B, Aufhebung einer Entscheidung des LSG-NRW, wegen unzulässiger Handlungsweise eines durch das Gericht bestellten besonderen Vertreters. Leitsatz: „Ein Gericht hat grundsätzlich darauf zu achten, ob sich die prozessualen Handlungen eines für einen prozessunfähigen Beteiligten bestellten besonderen Vertreters im Rahmen der diesem obliegenden Pflichten gehalten haben.“ (Bezugnahme auf Art. 12, 13 UN-BRK)
- BSG 3. Senat vom 21.03.2013, B 3 KR 3/12 R, juris. Leitsatz: „Aus dem ‚Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen‘ (UN-Konvention) können keine über § 33 SGB 5 hinausgehenden Leistungsansprüche hergeleitet werden. Insbesondere ergeben sich solche Ansprüche nicht aus Art 20 UN-Konvention.“
- BSG 9. Senat vom 23.01.2013, B 9 SB 90/12 B, juris. Leitsatz: „Der Kläger, der die rechtliche Bedeutung der UN-BRK (juris: UNBehRÜbk) für die Feststellung der Voraussetzungen des Merkmals "aG" (außergewöhnliche Gehbehinderung) geklärt wissen will, genügt nicht den Darlegungserfordernissen einer auf die grundsätzliche Bedeutung einer Rechtssache gestützten Nichtzulassungsbeschwerde, wenn er sich in der Beschwerdebegründung nicht mit der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zur Anwendung des UNBehRÜbk auseinandersetzt.“
- BSG 1. Senat vom 10.05.2012, B 1 KR 78/11 B, juris. Leitsätze: 1. „Die Ausgestaltung des Bewertungsverfahrens durch den Gemeinsamen Bundesausschuss mit einem Antragsrecht des Deutschen Behindertenrats ist eine angemessene Vorkehrung zur Vermeidung der Diskriminierung von Frauen und Mädchen mit Behinderungen.“ 2. „Eine allgemeine Fürsorgepflicht der Krankenkasse, auf einen Antrag eines Berechtigten hinzuwirken, besteht neben dem speziell auf die Belange behinderter Menschen zugeschnittenen Antragsrecht des Deutschen Behindertenrats nicht.“
- Orientierungssatz: (...) 2. Das unmittelbar anwendbare allgemeine Diskriminierungsverbot aus Art. 5 Abs. 2 UN-BRK (juris: UNBehRÜbk) entspricht für die Leistungsbestimmungen der gesetzlichen Krankenversicherung im Wesentlichen dem Regelungsgehalt aus Art. 3 Abs. 3 S 2 GG.
- BSG 1. Senat vom 06.03.2012, B 1 KR 10/11 R: Leitsätze: 1. „Der Leistungsausschluss von Arzneimitteln zur Behandlung einer erektilen Dysfunktion in der gesetzlichen Krankenversicherung verletzt auch dann weder Verfassung noch Völkerrecht, wenn er behinderte Menschen betrifft.“ 2. „Das unmittelbar anwendbare UN-konventionsrechtliche Diskriminierungsverbot entspricht dem verfassungsrechtlichen Benachteiligungsverbot behinderter Menschen.“
- BSG 9. Senat vom 29.04.2010, B 9 SB 2/09 R, juris. Leitsatz: „Ein aufenthaltsrechtlich nur geduldeter Ausländer, dessen GdB wenigstens 50 beträgt, hat Anspruch auf Feststellung seiner Schwerbehinderung, wenn sein Aufenthalt in Deutschland voraussichtlich länger als sechs Monate andauern wird. (...)“ Urteilstext: Die Annahme einer Anspruchsberechtigung von nicht freizügigkeitsberechtigten Ausländern auf Feststellung ihrer Schwerbehinderteneigenschaft, sobald anzunehmen ist, dass sie sich aufenthaltsrechtlich geduldet mehr als sechs Monate in Deutschland aufhalten werden, wird durch das am 1.1.2009 in Kraft getretene Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13.12.2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem fakultativen Protokoll vom 13.12.2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 21.12.2008 (BGBl II 1419) untermauert.

6. Fakultativprotokoll zur UN-BRK

Ergänzt wird die UN-BRK durch das Fakultativprotokoll zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das 18 Artikel umfasst und regelt, dass Individualbeschwerden nach der UN-BRK beim Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen entgegengenommen und entschieden werden können. Die Entscheidung des UN-Behindertenrechtsausschusses kommt nicht dem Urteil eines Gerichtes gleich, sie beinhaltet aber eine Empfehlung an den jeweiligen Vertragsstaat, der die entsprechenden Bestimmungen der UN-BRK verletzt hat, diese Verletzung nicht weiter fortzuführen und geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Voraussetzung für die Anhörung durch den Behindertenrechtsausschuss ist, dass der nationale Rechtsweg erschöpft ist – es sei denn, das Verfahren bei der Anwendung solcher Rechtsbehelfe dauert unangemessen lange oder lässt ohnehin keine wirksame Abhilfe erwarten.

Gegenstand des ersten Verfahrens, das die Bundesrepublik Deutschland vor dem UN-Behindertenrechtsausschuss im Rahmen der Verfahren nach dem Fakultativ-

protokoll führen musste und verlor, waren die Vorschriften des deutschen SGB III. Nach Auffassung des UN-Behindertenrechtsausschusses bleibt insbesondere das deutsche Arbeitsförderungsrecht hinter den Anforderungen zurück, die Art. 5 und Art. 27 der UN-BRK stellen.

Der Ausschuss ist der Auffassung, dass die gesetzlichen Regelungen zum sogenannten Eingliederungszuschuss (§§ 88 bis 92 SGB III) unzureichend sind und das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit nicht angemessen gewährleisten. Die geltenden Vorschriften und verwaltungsmäßigen Hürden erschwerten es potenziellen Arbeitgebern, Zuschüsse für die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten, was sich faktisch nachteilig auf die Bewerbungschancen von Menschen mit Behinderungen auswirke. So bleibe Deutschland hinter seiner Verpflichtung zurück, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern.²⁹

29 Die Beschwerde von Liliane Gröninger, die anwaltlich nicht vertreten war, wurde am 25.06.2010 beim UN-Behindertenrechtsausschuss eingereicht und am 04.04.2014 im Sinne der Beschwerdeführerin entschieden. Der englische Text der Entscheidung ist auf der Seite des Behindertenrechtsausschusses nachzulesen: <http://bit.ly/1lozKNR>. Weitere Hinweise und Informationen über das Beschwerdeverfahren finden Sie in den Erläuterungen zum Beschwerdeverfahren im Online-Handbuch „Aktiv gegen Diskriminierung“: <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/internationale-rechtsdurchsetzung/vereinte-nationen/individualbeschwerdeverfahren.html> sowie auch unter <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/Jurisprudence.aspx>.

7. Resümee

Die UN-BRK hat sich innerhalb kurzer Zeit zu einem wichtigen Instrument der Behindertenpolitik und auch des Behindertenrechts entwickelt. Auch wenn die Rechtsprechung Entscheidungen nicht allein auf Normen der UN-BRK stützt, ist doch zu verzeichnen, dass die Konvention spürbaren Einfluss hat auf die Auslegung der Normen der Sozialgesetzbücher und damit auch auf die damit verknüpften Verordnungen und Vorschriften. Für Verfahrensbevollmächtigte, die in diesen Bereichen tätig sind, ist die Kenntnis der UN-BRK daher unverzichtbar, und der Einsatz dieser Kenntnisse kann Verfahren durchaus positiv beeinflussen – bisweilen sogar erst denkbar machen. Allerdings ersetzt die Berufung auf die UN-BRK nicht die intensive Auseinandersetzung mit den sozialrechtlichen Normen. Sie verlangt stattdessen eine eingehende Auseinandersetzung mit der UN-BRK selbst und mit ihrer Auslegung durch den UN-Behindertenrechtsausschuss in Genf. Da die UN-BRK in das komplexe Geflecht men-

schenrechtlicher Normen des internationalen Rechts eingebunden ist und darüber hinaus auch durch die Rechtsprechung des EuGH³⁰ weiterentwickelt wird, ist es gegebenenfalls zudem geboten, die Spruchpraxis der entsprechenden Konventionsgremien beziehungsweise die Rechtsprechung des EuGH in die eigenen Überlegungen einzubeziehen.³¹ Häufig sind diese Quellen allerdings nur auf Englisch oder Französisch verfügbar.³²

Mit der UN-BRK steht den Betroffenen und ihren Verfahrensbevollmächtigten zwar keine Wunderwaffe, aber ein wichtiges, wenn auch bisweilen schwierig zu handhabendes Instrument zur Verfügung. Richtig genutzt kann es dazu beitragen, dass sich das bei allen Fortschritten der letzten zwanzig Jahre nach wie vor diskriminierende und fürsorglich geprägte Behindertenbild im deutschen Recht ändert – hin zu einer menschenrechtlich bestimmten Betrachtungsweise.

30 Auch der EGMR bezieht sich bei der Auslegung der EMRK auf die UN-BRK als internationalen Standard: Glor gegen Schweiz, Urteil vom 30.04.2009 – Beschwerde Nr. 13444/04.

31 Siehe dazu: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/Jurisprudence.aspx>.

32 Sie finden Entscheidungen des EuGH unter http://curia.europa.eu/jcms/jcms/_6/.

Literatur

UN-BRK allgemein

Aichele, Valentin (2012): Der „Gang nach Genf“ Wie effektiv sind internationale Rechtsbehelfe wirklich? In: ASR 2012, 45.

Aichele, Valentin (2011): Die UN-Behindertenrechtskonvention in der gerichtlichen Praxis. In: AnwBl 2011, 727.

Althoff, Nina (2014): Menschenrechte nutzen – Chance und Herausforderung für die Anwaltschaft – Stärkung der Stellung menschenrechtlicher Verträge in der deutschen Rechtsordnung. In: AnwBl 2014, 402–403.

Degener, Theresia (2009): Die UN-Behindertenrechtskonvention als Inklusionsmotor. In: RdJB 2009, 200–219.

Kreutz, Marcus/ Lachwitz, Klaus/ Trenk-Hinterberger, Peter (2013): Die UN-Behindertenrechtskonvention in der Praxis – Erläuterungen der Regelungen und Anwendungsgebiete. Köln.

Welke, Antje (Hg.) (2012): UN-Behindertenrechtskonvention mit rechtlichen Erläuterungen. Berlin (mit Beiträgen von Aichele, Althoff, Banafsche, Bernhard, Gehren, Kotzur, Krajewski, Palleit, Richter, Tolmein, Trenk-Hinterberger, Wansing, Welti).

UN-BRK sozialrechtliche Aspekte

Axmann, Jenny (2013): Einsatz von Vermögen als Diskriminierung im Sinne der UN-BRK? In: RdLH, 194.

Banafsche, Minou (2014): Schulbegleitung in Bayern zwischen Schul- und Sozialrecht. In: BayVBl, 42–46.

Banafsche, Minou (2012): Die UN-Behindertenrechtskonvention und das deutsche Sozialrecht. In: SGB2012, 440–445.

Bernstorff, Jochen von (2011): Anmerkungen zur innerstaatlichen Anwendbarkeit ratifizierter Menschenrechtsverträge: Welche Rechtswirkungen erzeugt das Menschenrecht auf inklusive Schulbildung aus der UN-Behindertenrechtskonvention im deutschen Sozial- und Bildungsrecht? In: RdJB 2011, 03–217.

Leonhard, Bettina (2014): Zur Beachtung von Art 12 UN-BRK im sozialgerichtlichen Verfahren. In: RdLH 2014, 100–101.

Luthe, Ernst-Wilhelm (2014): Zur rechtlichen Bedeutungslosigkeit der UN-Behindertenrechtskonvention und ihren Risiken. In: Behindertenrecht 2014, 89–92.

Luthe, Ernst-Wilhelm (2013): Einige Anmerkungen zur Behindertenrechtskonvention. In: SGB 2013, 391–395.

Masuch, Peter (2012): Die UN-Behindertenrechtskonvention anwenden! In: DVfR Forum D 5/2012.

Palleit, Leander (2012): Systematische Enthinderung – UN-BRK verpflichtet zum Barriereabbau. In: Positionen 7. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. Download über: <http://bit.ly/1rVlsqA>.

Schulte, Bernd (2013): Einige Anmerkungen zur Behindertenrechtskonvention – Replik zu Luthe. In: SGB 2013, S. 391ff, SGB 2013, 691–693.

Tolmein, Oliver (2011): Die Menschenrechtskonvention für Behinderte und das Gleichbehandlungsgebot – Sozialrecht unter neuem Vorzeichen. 23. Sozialrechtliche Jahresarbeitstagung, 43–54.

Welti, Felix (2013): Von der Prothese zur UN-Behindertenrechtskonvention – Herausforderungen für die Hilfsmittelversorgung. In: Sozialrecht aktuell, Sonderheft 2013, 1–12.

Zum Weiterlesen

Auf der Website des Deutschen Instituts für Menschenrechte finden Sie unter dem Menüpunkt Publikationen weitere Handreichungen zum menschenrechtsbasierten Diskriminierungsschutz. <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen.html> (unter anderem von Klaus Bertelsmann: „Durchsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien – Das Vorabentscheidungsverfahren zum EuGH“).

Ebenfalls auf der Website des Instituts sind unter dem Menüpunkt „Menschenrechtsinstrumente“ sämtliche UN-Abkommen aufgeführt sowie die dazugehörigen Fakultativprotokolle, Kern-, Staaten- und Parallelbe-

richte, Allgemeinen Bemerkungen und Abschließenden Schlussfolgerungen (in englischer und deutscher Sprache). <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente.html>

Informationen zur Monitoring-Stelle zur UN-BRK mit weiterführenden Links finden Sie hier: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/monitoring-stelle.html>

Das Online-Handbuch „Aktiv gegen Diskriminierung“ des Deutschen Instituts für Menschenrechte bietet umfangreiche Informationen zum Diskriminierungsschutz und zu den Verbandsrechten. Unter anderem werden die nationalen und internationalen Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten für Verbände in Gerichts- und Beschwerdeverfahren – etwa im Rahmen der Verfahren vor dem UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen – vorgestellt. <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/>

Das Online-Handbuch „Inklusion als Menschenrecht“ liefert viele Hintergrundinformationen und Materialien zu Behinderung, zur UN-BRK und zur Geschichte von

Ausgrenzung. <http://www.inklusion-als-menschenrecht.de/>

Umfassende und aktuelle Informationen zur UN-BRK erhält man auch auf der Seite des Behindertenrechtsausschusses. Die Materialien sind allerdings zumeist auf Englisch. <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/crpdindex.aspx>

Umfangreiche Recherchemöglichkeiten und Rechtsprechungsdatenbanken findet man auch auf <http://www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de/>

Aus der Sicht der Behindertenbewegung finden sich Informationen, Materialien und Originaldokumente zu den verschiedenen Aspekten der UN-BRK vor allem auf den Seiten von www.brk-allianz.de

Viele Dokumente, Aufsätze und Gerichtsentscheidungen finden sich auch auf <http://www.non-discrimination.net/> (allerdings auf Englisch).

Stand aller Internetquellen: September 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
www.aktiv-gegen-diskriminierung.de

Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt

Internationaler Rechtsschutz aus Genf Das Potenzial der Beschwerdemöglichkeiten zu den UN-Fachausschüssen

Nina Althoff



Impressum

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

Berlin/November 2014

ISBN 978-3-945139-38-7 (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 menschenrechtsbasierter Diskriminierungsschutz für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte.

Die Autorin

Dr. iur. Nina Althoff ist seit 2008 Mitarbeiterin des Deutschen Instituts für Menschenrechte und leitet seit Anfang 2012 das Projekt „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“. Zuvor koordinierte die Volljuristin mit Promotion zur Bekämpfung von Diskriminierung in der Europäischen Union das Projekt „Diskriminierungsschutz: Handlungskompetenz für Verbände“ am Institut. Ihre Schwerpunkte sind Antidiskriminierung und Gleichbehandlungsrecht, Zugang zu Recht, Internationale Menschenrechtsschutzsysteme und -verfahren.

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

Die Beschwerdemöglichkeiten zu den UN-Fachausschüssen sollten stärker in den anwaltlichen Fokus rücken. Sie tragen zum Menschenrechtsschutz im Einzelfall bei, können als Auslegungsmaßstab und Rechtserkenntnisquelle in innerstaatlichen Verfahren dienen und zeigen schließlich als strategisches Prozessinstrument eine Wirkung über den Einzelfall hinaus. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der stetig wachsenden Belastung des Europäi-

schen Gerichtshofs für Menschenrechte gilt es, Chancen und Grenzen der UN-Individualbeschwerdeverfahren auszuloten. Die Handreichung zeigt das Potenzial der Individualbeschwerdeverfahren zu den UN-Fachausschüssen für die Anwaltspraxis auf und gibt einen Überblick über Möglichkeiten, Voraussetzungen und Ablauf zur erfolgreichen Nutzung des Verfahrens.

Inhalt

1. Einleitung.....	66	5. Vorläufige Maßnahmen.....	75
2. UN-Fachausschüsse.....	66	6. Einreichung einer Beschwerde beziehungswise Mitteilung.....	75
3. Wirkungsweise der Rügen durch UN-Fachausschüsse.....	68	7. Ablauf des Individualbeschwerdeverfahrens.....	77
4. Wichtigste Voraussetzungen eines Individualbeschwerdeverfahrens.....	69	8. Sonstige Beschwerdeverfahren und Wahl des Forums.....	79
4.1 Verletzung durch einen das Verfahren aner kennenden Vertragsstaat.....	69	9. Ausblick.....	80
4.2 Sachlicher und zeitlicher Geltungsbereich.....	70	Anlage:	
4.3 Beschwerdeberechtigte.....	70	„Abkommen – Ausschüsse – Beschwerdemöglichkeiten“.....	81
4.4 Ausschöpfung des nationalen, effektiven Rechtswegs.....	73	Literatur	82
4.5 Keine Prüfung durch vergleichbares Unter- suchungs-/ Streitbeilegungsverfahren.....	73		
4.6 Fristen.....	74		
4.7 Keine missbräuchliche oder mit den Bestimmungen des Abkommens unvereinbare Beschwerde.....	74		

1. Einleitung

Anders als der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) sind die UN-Fachausschüsse in Deutschland wenig bekannt, entsprechend werden die Beschwerdemöglichkeiten zu ihnen bislang kaum genutzt. Aber sowohl Anerkennung als auch Bedeutung nehmen zu, und so gab es in den vergangenen anderthalb Jahren drei erfolgreiche Beschwerden gegen Deutschland.¹

Aus mindestens drei Gründen sollten die Verfahren stärker in den Fokus von Justiz und Anwaltschaft rücken: **Ersstens als internationale Beschwerdeverfahren**, die wie die Beschwerde zum EGMR nach nationaler Rechtsweg-

erschöpfung in Betracht zu ziehen sind und eine wichtige Rolle für den Menschenrechtsschutz im Einzelfall spielen können. **Zweitens als Auslegungsmaßstab und Rechts-erkenntnisquelle in innerstaatlichen Verfahren**, da die Entscheidungen wichtige Anhaltspunkte für Interpretation und Anwendung menschenrechtlicher Normen bieten. Auch in deutschen Urteilen oberster Gerichte finden sich Bezugnahmen und selbst der EGMR beruft sich zunehmend auf die Spruchpraxis der Fachausschüsse.² **Und drittens als strategische Instrumente**, die über den Einzelfall hinaus in Bezug auf nationale Rechtslage und Praxis entscheidende Wirkungen entfalten können.

2. UN-Fachausschüsse

UN-Fachausschüsse (auch Vertragsorgane genannt, engl. Treaty Bodies) sind die zu jedem Menschenrechtsabkommen der Vereinten Nationen (UN) eingerichteten Überwachungsorgane, besetzt aus unabhängigen Expertinnen und Experten verschiedener Disziplinen. Sie kontrollieren die Verwirklichung des Abkommens und konkretisieren die jeweiligen Bestimmungen durch so genannte Allgemeine Bemerkungen.³ Die Überwachungsmechanismen sind je nach Abkommen unterschiedlich.⁴ Bei mittlerweile sieben UN-Fachausschüssen besteht für Betroffene von Menschenrechtsverletzungen die Möglichkeit - nach innerstaatlicher Rechtswegerschöpfung - Beschwerde gegen Deutschland einzureichen:

- beim Menschenrechtsausschuss zum Zivilpakt (ICCPR)

- beim Ausschuss zur Anti-Folter-Konvention (CAT)
- beim Ausschuss zur Anti-Rassismus-Konvention (ICERD)
- beim Ausschuss zur Frauenrechtskonvention (CEDAW)
- beim Ausschuss zur Behindertenrechtskonvention (CRPD)
- beim Ausschuss zur Konvention gegen das Verschwindenlassen (CPED)
- sowie seit April 2014 beim Ausschuss zur Kinderrechtskonvention (CRC)

1 Anti-Rassismus-Ausschuss (CERD), Auffassung vom 04.04.2013, Mitteilung Nr. 48/10, TBB ./ Deutschland; Anti-Folter-Ausschuss (CAT), Auffassung vom 27.06.2013, Mitteilung Nr. 430/10, Abichou ./ Deutschland und zuletzt Behindertenrechtsausschuss (CRPD), Auffassung v. 04.04.2014, Mitteilung Nr. 2/10, Gröninger ./ Deutschland. Zuvor hatte es erst eine erfolgreiche Beschwerde gegen Deutschland gegeben: Menschenrechtsausschuss (CCPR), Auffassung v. 23.07.2008, Mitteilung Nr. 1482/2006, M.G. ./ Deutschland. Deutsche Übersetzungen der Entscheidungen finden sich auf der Website des BMJV: http://www.bmjv.de/DE/Ministerium/Abteilungen/OeffentlichesRecht/Menschenrechte/VereinteNationen/_doc/Beschwerdeverfahren_doc.html?nn=1695012.

2 Zur Heranziehung der Frauenrechtskonvention (CEDAW) und Spruchpraxis des UN-Fachausschusses zu CEDAW: EGMR, Urteil vom 09.06.2009, Beschwerde Nr. 33401/02, Opuz ./ Türkei.

3 Siehe zu den „General Comments“ Deutsches Institut für Menschenrechte (2005): Die „General Comments“ zu den VN-Menschenrechtsverträgen. Baden Baden: Deutsches Institut für Menschenrechte; siehe sonst auf den jeweiligen Ausschussseiten beim Hochkommissariat für Menschenrechte (OHCHR): <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/Pages/TreatyBodies.aspx>.

4 Informationen zu allen Überwachungsmechanismen im Online-Handbuch des Instituts „Aktiv gegen Diskriminierung“ (Rubrik Internationale Rechtsdurchsetzung) unter: www.aktiv-gegen-diskriminierung.de.

Für den UN-Sozialpakt (ICESCR) ist ein Beschwerde-mechanismus zwar auf internationaler Ebene in Kraft getreten, aber für Deutschland nicht verbindlich, da sich Deutschland dem Verfahren bislang nicht unterworfen hat.⁵ Auch zum Ausschuss für die UN-Wanderarbeitnehmerkonvention ist ein Individualbeschwerdeverfahren vorgesehen, allerdings ist dieses mangels ausreichender Anerkennung durch mindestens zehn Vertragsstaaten insgesamt noch nicht wirksam. Deutschland hat weder die Konvention ratifiziert noch das Beschwerdeverfahren anerkannt.

Beschwerden können nur gegen Vertragsstaaten eingereicht werden, die die Zuständigkeit des jeweiligen Ausschusses für Einzelfallbeschwerden anerkennen, indem sie das jeweilige Abkommen ratifiziert und eine entsprechende Erklärung abgegeben oder ein das Individualbeschwerdeverfahren vorsehendes Zusatzprotokoll (Fakultativprotokoll/ ZP) ratifiziert haben.⁶ Deutschland hat sieben der acht wirksamen Beschwerdemechanismen anerkannt, siehe hierzu die **Übersicht in der Anlage „Abkommen – Ausschüsse – Beschwerdemöglichkeiten“**.

Während der Menschenrechtsausschuss (CCPR) das Individualbeschwerdeverfahren am längsten durchführt und mit Abstand die meisten registrierten Verfahren von über 2000 zu verzeichnen hat – gefolgt vom Anti-Folter-Ausschuss (CAT) (über 500) –, hat der Anti-Rassismus-Ausschuss (CERD) bisher nur knapp 50 und der Frauenrechtsausschuss (CEDAW) knapp 40 Beschwerden behandelt.⁷

Administrativ unterstützt werden die UN-Fachausschüsse durch das **Hochkommissariat für Menschenrechte** (OHCHR), das für die Koordination der Menschenrechtsarbeit im System der Vereinten Nationen zuständig ist. An seinem Hauptsitz in Genf sind entsprechend auch die Sekretariate der UN-Fachausschüsse angesiedelt.

Eine Übersicht zu den Menschenrechtsabkommen der Vereinten Nationen mit dem jeweils zugeordneten UN-Fachausschuss ist auf folgender Website zu finden: http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/fileadmin/user_

[upload/PDF-Dateien/Website_Aktiv_gegen_Diskriminierung/UNMRabkommen.pdf](#)

Abkürzungen der UN-Menschenrechtsabkommen und der UN-Fachausschüsse:

ICERD = International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination
Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung

CERD = Committee on the Elimination of Racial Discrimination
UN-Fachausschuss gegen rassistische Diskriminierung

ICCPR = International Covenant on Civil and Political Rights
Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt)

CCPR = Human Rights Committee
UN-Fachausschuss für den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Menschenrechtsausschuss)

ICESCR = International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt)

CESCR = Committee on Economic, Social and Cultural Rights
UN-Fachausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

CAT = Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment / Committee against Torture
Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe (UN-Antifolterkonvention) / UN-Fachausschuss gegen Folter

5 Mahler, Claudia (2011): aktuell 02/2011: Das Fakultativprotokoll zum UN-Sozialpakt – Warum die Ratifikation durch Deutschland notwendig ist. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

6 Zum Ratifikationsstand aller Abkommen: <http://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&38;subid=A&38;lang=en>.

7 Stand Ende 2013, siehe die Datenbank A. Bayefsky (engl.): www.bayefsky.com.

CEDAW = Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women / Committee on the Elimination of Discrimination against Women

Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau / UN-Fachausschuss für die Beseitigung jeder Diskriminierung von Frauen

CRC = Convention on the Rights of the Child / Committee on the Rights of the Child
Übereinkommen über die Rechte des Kindes / UN-Fachausschuss für Kinderrechte

CRPD = Convention on the Rights of Persons with Disabilities / Committee on the Rights of Persons with Disabilities

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen / UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

CPED = International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance
Internationales Übereinkommen zum Schutz aller Personen vor dem Verschwindenlassen

CED = Committee on Enforced Disappearances
Ausschuss für das Internationale Übereinkommen zum Schutz aller Personen vor dem Verschwindenlassen (Ausschuss über das Verschwindenlassen)

3. Wirkungsweise der Rügen durch UN-Fachausschüsse

Das UN-Individualbeschwerdeverfahren ist im Gegensatz zum Verfahren beim EGMR kein förmliches Gerichtsverfahren. Die UN-Fachausschüsse können keine rechtlich verbindlichen oder vollstreckbaren Urteile aussprechen und die Entscheidungen bzw. Auffassungen (engl. views oder decisions) können nicht zu nationalen Wiederaufnahme- oder Restitutionsverfahren durch die beteiligten Parteien führen. Die Entscheidungen stellen gleichwohl zu berücksichtigende Auslegungen der Menschenrechtsabkommen dar, deren autoritativer Kraft sich die Vertragsstaaten mit

– freiwilliger – Anerkennung der Verfahren unterworfen haben.⁸ Auch wenn der völkerrechtliche Verbindlichkeitsgrad geringer ist als bei EGMR-Urteilen, ist die politische Wirkkraft der in den Entscheidungen enthaltenen Empfehlungen und Rügen an den jeweiligen Staat hoch. So werden die Entscheidungen auch in der Regel akzeptiert⁹ und entfalten über den Einzelfall hinaus Wirkung, indem sie in anderen Verfahren zur Auslegung und Anwendung nationalen Rechts herangezogen werden und gesetzliche, strukturelle sowie soziale Veränderungen bewirken.¹⁰

8 Zu den Stärken der internationalen Spruchpraxis siehe Rudolf, Beate (2014): Die Anwaltschaft – Verteidigerin der Menschenrechte. In: Anwaltsblatt 5/2014, S. 400, 401. Exemplarisch zu den quasi-gerichtlichen Individualbeschwerdeverfahren zu CCPR und ihrer Wirkungsweise siehe Schäfer, Bernhard (2007): Die Individualbeschwerde nach dem Fakultativprotokoll zum Zivilpakt. Ein Handbuch für die Praxis. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, S. 19 ff.; exemplarisch zum quasi-verbindlichen Charakter der CAT-Entscheidungen siehe Kashgar, Maral (2010): Das Individualbeschwerdeverfahren gem. Art. 22 des Übereinkommens gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe. In: MenschenRechtsMagazin 2/2010, S. 118, 121ff.

9 Zur Umsetzung der Empfehlungen siehe Open Society Justice Initiative (2010): From Judgement to Justice. Implementing International and Regional Human Rights Decisions. New York, S. 117 ff.; siehe auch Hüfner, Klaus u.a. (2012): Menschenrechtsverletzungen: Was kann ich dagegen tun? Bonn: UNO-Verlag.

10 Exemplarisch zu den Folgen einer CEDAW Entscheidung siehe Logar, Rosa (2009): Die UNO-Frauenrechtskonvention CEDAW als Instrument zur Bekämpfung der Gewalt an Frauen: zwei Beispiele aus Österreich. In: Frauenfragen 1/2009, S. 22 ff.

Die Entscheidungen der UN-Fachausschüsse können neben der Feststellung der Rechtsverletzung auch Empfehlungen an den gerügten Vertragsstaat zur Schadenersatzzahlung und Wiedergutmachung sowie zur Verbesserung der Menschenrechtssituation allgemein enthalten. Zudem können die Ausschüsse

vorläufige Maßnahmen empfehlen, wenn in dringenden Fällen irreparable Schäden drohen.¹¹ Im Rahmen von Follow Up-Verfahren wird überprüft, ob der Staat die Empfehlungen befolgt hat und welche konkreten Maßnahmen ergriffen wurden, um Abhilfe zu schaffen.

4. Wichtigste Voraussetzungen eines Individualbeschwerdeverfahrens

Die Voraussetzungen für ein Individualbeschwerdeverfahren zu den verschiedenen UN-Fachausschüssen sind im Wesentlichen gleich. Regelungen finden sich in Art. 14 ICERD, Art. 22 CAT, Art. 31 CPED in Verbindung mit den jeweiligen Verfahrensordnungen (VerfO).¹² Die Individualbeschwerdeverfahren zu ICCPR, CEDAW, CRPD, CRC und zu ICESCR sind in den jeweiligen Zusatzprotokollen (ZP) und VerfO geregelt.¹³

4.1 Verletzung durch einen das Verfahren anerkennenden Vertragsstaat

Eine Beschwerde kann nur gegen einen Vertragsstaat bzw. ein Vertragsmitglied – etwa die Europäische Union bei CRPD¹⁴ – eingereicht werden, nicht jedoch gegen Private (zum Beispiel Privatunternehmen). Der Staat hat jedoch die Verpflichtung, vor Menschenrechtsverletzun-

gen durch Private zu schützen; entsprechend kann ein staatliches Untätigbleiben vor den Ausschüssen geltend gemacht werden. So hat beispielsweise Dänemark seine menschenrechtlichen Verpflichtungen gemäß der CERD-Entscheidung „Habassi gegen Dänemark“ verletzt, indem der Staat Kriterien zur Darlehensvergabe an nicht-dänische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger nicht auf rassistische Diskriminierungen hin überprüft hatte.¹⁵ Entsprechend stellte der CEDAW-Ausschuss eine Konventionsverletzung fest, nachdem Bulgarien seiner Pflicht, häusliche Gewalt gegen Frauen zu verhindern bzw. zu ahnden, nicht angemessen nachgekommen war, da der um ihre Sicherheit fürchtenden Beschwerdeführerin gerichtliche Schutzmaßnahmen gegenüber ihrem Ehemann versagt wurden.¹⁶ Die Menschenrechtsverletzung muss dem Staat dabei zurechenbar sein, also in dessen Hoheitsbereich bzw. unter dessen Hoheitsgewalt fallen. Auf die Staatsangehörigkeit der beschwerdeführenden Person kommt es nicht an.

11 Siehe unter 5. Vorläufige Maßnahmen.

12 Art. 80 bis 97 VerfO ICERD, Art. 102 bis 121 VerfO CAT, Art. 65 bis 80 VerfO CPED.

13 Art. 8 bis 104 VerfO CCPR, Art. 56 bis 75 VerfO CEDAW, Art. 55 bis 77 VerfO CRPD, Art. 12 bis 29 der VerfO zum Zusatzprotokoll für das Beschwerdeverfahren unter CRC, Art. 1 bis 20 der provisorischen VerfO zum Zusatzprotokoll ICESCR. Alle Abkommen, VerfO etc. können abgerufen werden unter: www.institut-fuer-menschenrechte.de (Rubrik Menschenrechtsinstrumente).

14 CRPD ermöglicht erstmals regionalen Organisationen dem Abkommen beizutreten. So ist die Europäische Union (EU) der CRPD Anfang 2011 beigetreten, die damit soweit verbindlich geworden ist, wie der EU Zuständigkeiten zukommen (Beschluss des Rates vom 26.11.2009 über den Abschluss des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Europäische Gemeinschaft, ABl. L 23 vom 27.01.2010, 35-61).

15 CERD, Auffassung vom 17.03.1999, Mitteilung Nr. 10/1997, Habassi ./ Dänemark, abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/html/101_denmarkcerdvws10.php.

16 CEDAW, Auffassung vom 25.07.2010, Mitteilung Nr. 20/2008, V. K. ./ Bulgarien, abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/pdf/bulgaria_t5_cedaw_20_2008.pdf.

Schließlich muss der Staat wie bereits erwähnt das jeweilige Abkommen sowohl ratifiziert als auch sich dem Beschwerdeverfahren durch Abgabe einer entsprechenden Erklärung oder Ratifikation des jeweiligen Zusatzprotokolls unterworfen haben. Deutschland hat dies in Bezug auf ICCPR, ICERD, CAT, CEDAW, CRPD, CRC und CPED getan. Siehe hierzu die Übersicht in der Anlage „Abkommen – Ausschüsse – Beschwerdemöglichkeiten“. Allerdings hat Deutschland bei Ratifikation des entsprechenden Zusatzprotokolls zu ICCPR einen Vorbehalt erklärt, der die Zuständigkeit des Menschenrechtsausschusses (CCPR) in Individualbeschwerdeverfahren im Hinblick auf das unabhängige Diskriminierungsverbot aus ICCPR (Art. 26) ausschließt. Danach ist es nicht möglich, eine Verletzung allein nach Art. 26 ICCPR mit der Individualbeschwerde geltend zu machen, sondern eine behauptete Diskriminierung muss ein anderes Paktrecht betreffen, zum Beispiel das Recht auf Meinungs- oder Religionsfreiheit.¹⁷

4.2 Sachlicher und zeitlicher Geltungsbereich

Die Beschwerde muss sich auf Bestimmungen des Abkommens beziehen, die vorbehaltlos für den jeweiligen Vertragsstaat gelten (sachlicher Geltungsbereich). Andernfalls ist die Beschwerde *ratione materiae* unzulässig. Alle Vorbehalte können in der UN-Datenbank beim jeweiligen Abkommen in englischer Sprache nachgelesen werden.¹⁸

Zudem muss die Verletzung stattgefunden haben, nachdem der Vertragsstaat der Möglichkeit einer Individualbeschwerde zugestimmt hat (zeitlicher Geltungsbereich, *ratione temporis*). Zum Zeitpunkt des jeweiligen Inkrafttretens bzw. Wirksamwerdens für Deutschland siehe die Übersicht „Abkommen – Ausschüsse – Beschwerdemöglichkeit“ in der Anlage. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Menschenrechtsverletzung noch fortwirkt.

So entschied der CEDAW-Ausschuss im Fall „A. S. gegen Ungarn“, dass, obwohl das Zusatzprotokoll zu CEDAW und damit das Beschwerdeverfahren erst am 22. März 2001 in Ungarn wirksam geworden ist und die Beschwerdeführerin sich wegen eines Eingriffs, ihrer Sterilisation, bereits am 2. Januar 2001 an den Ausschuss wandte, die behauptete Rechtsverletzung durch die Zwangssterilisation fortwirke und die Beschwerde damit zulässig war.¹⁹

Im Fall „Sankara u. a. gegen Burkina Faso“ befand der Menschenrechtsausschuss (CCPR), dass ein fortwirkender Paktbruch dann anzunehmen ist, wenn eine vorherige Verletzung durch einen Vertragsstaat nach Wirksamwerden des Individualbeschwerdemechanismus ausdrücklich oder implizit bestätigt wird. Dort versäumten die staatlichen Stellen, einen vorsätzlich falsch ausgestellten Totenschein zu korrigieren und eine Untersuchung der tatsächlichen Todesursache vorzunehmen.²⁰

4.3 Beschwerdeberechtigte

Die beschwerdeführende Person muss **gegenwärtig, persönlich und direkt** von einer Menschenrechtsverletzung durch den Vertragsstaat betroffen sein.

Damit wird die Möglichkeit einer Popularbeschwerde ausgeschlossen. Direkt betroffen ist eine Person von Maßnahmen, die ihr gegenüber unmittelbar gelten. Ausnahmsweise kann dies auch für Regelungen gelten, die unmittelbar mit einem sanktionsbewehrten Verbot zwar gegenüber anderen Personen ausgesprochen werden, sich aber tatsächlich

17 Die Zulässigkeit des genannten deutschen Vorbehalts ist allerdings umstritten. Die Entscheidung darüber obliegt dem CCPR und steht noch aus.

18 <http://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&38;subid=A&38;lang=en>.

19 CEDAW, Auffassung vom 14.08.2006, Mitteilung Nr. 4/2004, A. S. ./ Ungarn; abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/pdf/hungary_t5_cedaw_4_2004.pdf.

20 CCPR, Auffassung vom 26.03.2006, Mitteilung Nr. 1159/03, Sankara u. a. ./ Burkina Faso; abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/pdf/burkinafaso_t5_icepr_1159_2003.pdf.

auch auf die Beschwerdeführenden auswirken können. So nahm der Anti-Rassismus-Ausschuss (CERD) im Fall „Koptova gegen Slowakei“ die Beschwerde einer Roma-Angehörigen und gleichzeitig Direktorin einer slowakischen Roma-Organisation gegen zwei slowakische Gemeindebeschlüsse an, obwohl die Beschlüsse einer anderen Roma-Familie unter Drohung der Ausweisung die Niederlassung in einem Dorf untersagten. Er war der Auffassung, dass alle Roma von den Beschlüssen betroffen seien und jede Roma-Familie die Niederlassung gleichermaßen versagt bekommen würde.²¹

Im Ausnahmefall kann es ausreichend sein, dass eine Verletzung lediglich unmittelbar bevorsteht. Umgekehrt darf der Beschwerdegegenstand auch nicht weggefallen und der Verletzung ausreichend abgeholfen worden sein. Eine ausreichende Betroffenheit nahm der Menschenrechtsausschuss im Fall „Solórzano gegen Venezuela“ an, obgleich die gerügte Freiheitsentziehung mit Freilassung beendet war, da den gerügten Misshandlungen während der Haft nur durch Entschädigung, Untersuchung und künftige Vorkehrungsmaßnahmen abgeholfen werden können.²²

Die Behauptung, Opfer einer Menschenrechtsverletzung zu sein, muss zudem hinreichend substantiiert geltend gemacht werden, das heißt, das Vorgetragene muss begründet und belegt einen Konventionsverstoß erkennen lassen. An diesem Erfordernis scheitern etliche eingereichte Beschwerden.

Beschwerden können von **Einzelpersonen** und in der Regel bei allen Fachausschüssen auch von **Personen-**

gruppen eingelegt werden. Dabei müssen grundsätzlich alle Personen der Gruppe geltend machen, selbst Opfer der Menschenrechtsverletzung zu sein. Möglich ist unter Umständen auch, dass Verbände und Organisationen als Personengruppe eine Beschwerde einlegen, wenn sie selbst betroffen sind. Entscheidend ist, dass sie in Anbetracht der Art ihrer Tätigkeit und der von ihnen vertretenen Personengruppe die erforderliche Opfereigenschaft aufweisen. So bejahte der Anti-Rassismus-Ausschuss (CERD) im Falle einer Beschwerde des Zentralrats der Sinti und Roma gegen Deutschland sowie im Falle einer Beschwerde des Türkischen Bundes Berlin Brandenburg gegen Deutschland die Opfereigenschaft der Verbände und damit die Beschwerdebefugnis.²³ Gemäß dem Menschenrechtsausschuss (CCPR) sind juristische Personen nach ständiger Spruchpraxis keine Individuen im Sinne des Zusatzprotokolls und daher nicht beschwerdefähig unter ICCPR.²⁴ Auch beim Anti-Folter-Ausschuss (CAT) können Personenverbände als solche keine Menschenrechtsverletzungen geltend machen.²⁵ Gleiches dürfte für den Ausschuss zum Verschwindenlassen (CED) gelten. Was die Annahme von Beschwerden durch Verbände bei den Ausschüssen zu ICESCR, CEDAW, CRPD und CRC betrifft, bleibt eine jeweilige Entscheidung abzuwarten.²⁶ Anzunehmen ist, dass Verbände als Personengruppen hier Beschwerde einreichen können. So dürfte eine Frauenrechtsorganisation, deren Tätigkeit zur Förderung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Menschenrechte (WSK-Rechte) von Frauen durch einen Staat untersagt wird, eine beschwerdefähige Personengruppe im Sinne des Zusatzprotokolls zu ICESCR sein.²⁷

21 Siehe CERD, Auffassung vom 08.08.2000, Mitteilung Nr. 13/1998, Koptova ./ Slowakei, abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/pdf/100_slovakiacerdvws13.pdf.

22 Siehe CCPR, Auffassung vom 26.03.1986, Mitteilung Nr. 156/1983, Solórzano ./ Venezuela, abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/html/100_venezuela156vws.php.

23 Siehe CERD, Auffassung vom 03.03.2008, Mitteilung Nr. 38/2006, Zentralrat der Sinti und Roma ./ Deutschland unter <http://zentralrat.sintiundroma.de/content/downloads/stellungnahmen/CERD.pdf>; CERD, Auffassung vom 26.02.2013, Mitteilung Nr. 48/2010, TBB ./ Deutschland, unter http://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/pdfs/Ausschuss_fuer_die_Beseitigung_der_Rassendiskriminierung.pdf?__blob=publicationFile.

24 Siehe zum Beispiel CCPR, Auffassung vom 17.03.2005, Mitteilung Nr. 1023/2001, Länsmann III ./ Finnland, abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/pdf/finland_t5_iccpr_1023_2001.pdf.

25 Vgl. Nowak, Manfred/ Mc Arthur, Elizabeth (2008): The United Nations Convention against Torture – A Commentary. New York: Oxford University Press, S. 744.

26 Im Rahmen der Verhandlungen zur CRC wurde der Vorschlag einer Kollektivbeschwerde u.a. für Verbände ausdrücklich nicht aufgenommen, siehe Cremer, Hendrik (2014): Neue Beschwerdemöglichkeit für Kinder. Das Dritte Fakultativprotokoll zur UN-Kinderrechtskonvention. In: Vereinte Nationen 1/2014, S. 22, 26.

27 Vgl. ESCR-Net, IWRAP Asia Pacific (2013): Claiming Women's Economic, Social and Cultural Rights, S. 63.

Exkurs: Stellungnahmen Dritter bzw. Amicus-Curiae-Briefe (lat. Freund des Gerichts)

Bei einigen UN-Abkommen besteht für Verbände oder Organisationen die Möglichkeit, den Fachausschüssen Stellungnahmen zur Verfügung zu stellen, ohne Partei des Verfahrens zu sein. Verbände können so fachliche Aspekte, vertiefende Informationen oder rechtliche Einschätzungen in ein Beschwerdeverfahren einbringen.

Für CEDAW und CRPD ist diese Möglichkeit bereits anerkannt.²⁸ Anders bei CERD: hier können Informationen Dritter bislang nur über die beschwerdeführende Partei eingereicht werden.

Die Ausschüsse sind nicht verpflichtet, die vorgebrachten Argumente und Berichte zu berücksichtigen und in ihre Entscheidung einzubeziehen.²⁹

Eine **Vertretung durch Dritte**, wie Anwaltschaft oder Verbände, ist möglich. Bei einigen Ausschüssen kann sogar ausnahmsweise **im Namen der betroffenen Person bzw. Personengruppe ohne deren Zustimmung** eine Beschwerde eingereicht werden, wenn das Opfer nicht in der Lage ist, die Beschwerde selbst einzureichen, beispielsweise weil die Person verstorben ist oder verschleppt wurde (siehe jeweilige Verfo). Es ist dann darzulegen, dass die Beschwerdeführenden für die Betroffenen tätig werden, indem Umstände erläutert werden, die diese Vorgehensweise gerechtfertigt erscheinen lassen. Erforderlich ist auch die Darlegung, dass

eine hinreichende Verbindung besteht, die das Handeln im Namen des mutmaßlichen Opfers rechtfertigt.³⁰ Für zulässig hielt etwa CCPR eine Beschwerde im Namen des Opfers nicht nur bei Eltern, Kindern und Ehegatten, sondern zum Beispiel auch bei engen Freunden, wie im Fall „D.C.B. gegen Uruguay“.³¹ Der CEDAW-Ausschuss akzeptierte im Fall „G. gegen Österreich“ die Beschwerde von zwei NGOs im Namen einer Verstorbenen, da diese das Opfer betreut und deren Zustimmung daher erteilt worden wäre. Gleichwohl wurde dem Ersuchen CEDAWs entsprechend die Zustimmung der gesetzlichen Vertretung der Kinder des Opfers nachgefordert.³² In diesen Fällen ist die beschwerdeführende Person eine dritte Partei und vom Opfer personenverschieden.

Gute Praxisbeispiele: Ein ausführlicher Bericht über die Beteiligung der Beratungsstelle „Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie“ an zwei erfolgreichen CEDAW-Beschwerden gegen Österreich („S.G. gegen Österreich“ und „F.G. gegen Österreich“)³³, die zu relevanten Gesetzesänderungen und zur Erhöhung der finanziellen Mittel für die Betroffenen von häuslicher Gewalt durch Interventionsstellen führten, kann hier nachgelesen werden: http://www.interventionsstelle-wien.at/images/doku/die_uno-frauenrechtskonvention_zwei_beispiele_aus_oesterreich.pdf.

Ein weiterer erfolgreicher Beispielfall „Rosalind Williams Lecraft gegen Spanien“,³⁴ bei dem es um „ethnic profiling“ ging und der erst mit Hilfe einer

28 Siehe z.B. CEDAW, Auffassung vom 25.11.2011, Mitteilung Nr. 22/209, L.C. ./ Peru, abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/pdf/peru_t5_cedaw_22_2009.pdf.

Ausdrückliche Regelungen hierzu existieren nicht. Allerdings bezieht sich der CRPD-Ausschuss im Fall „Zsolt Bujdosó u.a. ./ Ungarn“ auf Art. 73 Abs. 2 der Verfo CRPD, wonach der Ausschuss Unterlagen „von den Organisationen des Systems der Vereinten Nationen oder anderen Organen“ anfordern kann, wenn diese „bei der Prüfung der Mitteilung von Hilfe sein können“; der Ausschuss holte noch das Einverständnis der Beschwerdeführerin ein (siehe CRPD, Auffassung vom 09.09.2013, Mitteilung Nr. 4/2011, Zsolt Bujdosó u.a. ./ Ungarn, abrufbar auf Englisch unter: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2f10%2fD%2f4%2f2011&Lang=en). Vergleichbare Regelungen bestehen in allen Zusatzprotokollen bzw. Verfo zu den verschiedenen Abkommen und könnten als Anknüpfungspunkte für die Einreichung von Amicus Curiae-Stellungnahmen in Betracht kommen. Insgesamt ist zu erwarten, dass Drittstellungnahmen in Zukunft eine größere Rolle spielen werden. Forderungen nach einer stärkeren Berücksichtigung derselben wurden von Seiten der Nichtregierungsorganisationen im „Treaty Body Strengthening Process“ gestellt, siehe „NGO Statement: Strengthening the Treaty Body Individual Communications Procedure“, abrufbar auf Englisch unter: http://www2.ohchr.org/english/bodies/HRTD/docs/NGO_Joint_statement_IC.pdf.

29 Ausführlich zu den Beteiligungsmöglichkeiten für Verbände in internationalen Verfahren siehe www.aktiv-gegen-diskriminierung.de.

30 Schäfer, Bernhard (2007): Die Individualbeschwerde nach dem Fakultativprotokoll zum Zivilpakt – Ein Handbuch für die Praxis. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, S. 65ff.

31 Siehe CCPR, Entscheidung vom 25.07.1984, Mitteilung Nr. 131/1982, D.C.B. ./ Uruguay, abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/pdf/145_uruguay131discn.pdf.

32 Siehe CEDAW, Auffassung vom 06.08.2007, Mitteilung Nr. 5/2005, S.G. (Şahide Goekce) ./ Österreich, abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/pdf/austria_cedaw_t5_5_2005.pdf.

33 CEDAW, „S.G. ./ Österreich“ und „F.G. ./ Österreich“, Auffassungen vom 06.08.2007, Mitteilungen Nr. 5 und 6/2005, siehe vorherige Fußnote.

34 CCPR, „Rosalind Williams Lecraft ./ Spanien“, Auffassung vom 27.07.2009, Mitteilung Nr. 1493/2006, abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/pdf/spain_t5_icpr_1493_2006.pdf.

kostenlosen rechtlichen Unterstützung und Vertretung durch NGOs (SOS Racismo, Madrid; Women's Link Worldwide, Madrid; Open Society Justice Initiative, New York) beim Menschenrechtsausschuss (CCPR) eingereicht werden konnte, findet sich mit einer Vorstellung des Falles und des Verfahrens, der eingereichten Mitteilung an den Ausschuss sowie der Entscheidung auf der Website der Open Society Foundations (Englisch): <http://www.soros.org/initiatives/justice/litigation/williams>.

4.4 Ausschöpfung des nationalen, effektiven Rechtswegs

Vor Einlegung der Beschwerde müssen alle nationalen Rechtsmittel ausgeschöpft sein, soweit sie effektiv sind.³⁵ In der Regel ist es daher erforderlich, dass in Deutschland alle innerstaatlichen Instanzen durchlaufen sind, einschließlich der Beschwerde zum Bundesverfassungsgericht. Wenn die Erschöpfung des nationalen Rechtsweges jedoch unverhältnismäßig lange dauern würde oder keine tatsächliche Abhilfe erwarten lässt, sind nationale Rechtsmittel ausnahmsweise entbehrlich. So hat der Anti-Rassismus-Ausschuss (CERD) hinsichtlich der Ausschöpfung innerstaatlicher Rechtsbehelfe wiederholt anerkannt, dass „ein Antragsteller nur die Rechtsbehelfe auszuschöpfen hat, die unter den Umständen des speziellen Falles wirksam sind“. Vor diesem Hintergrund hielt CERD beispielsweise in dem Fall „Zentralrat der Sinti und Roma gegen Deutschland“ eine Verfassungsbeschwerde für entbehrlich, da die Ausführungen des Beschwerdeführenden überzeugten, wonach – unter Bezugnahme auf die etablierte Rechtsphilosophie des Gerichts – ein solches Rechtsmittel nach

dem zuvor geführten Klageerzwingungsverfahren keine Aussicht auf Erfolg hätte.³⁶ Die Ineffektivität eines Rechtsmittels gilt gleichwohl als absolute Ausnahme und sollte sorgfältig geprüft werden. In der Beschwerde muss dann ausführlich dargelegt werden, warum weitere Rechtsmittel nicht mehr effektiv gewesen wären.

4.5 Keine Prüfung durch vergleichbares Untersuchungs-/ Streitbelegungsverfahren

Wenn dieselbe Sache von einem UN-Fachausschuss oder sonstigen vergleichbaren internationalen Überwachungsorgan, zum Beispiel dem EGMR, bereits geprüft wird bzw. wurde, ist die Beschwerde unzulässig.³⁷

Um dieselbe Sache handelt es sich im Falle eines identischen Beschwerdeführenden, einer Bezugnahme auf die gleichen Fakten und Ereignisse sowie der Geltendmachung der gleichen Angelegenheiten.³⁸ Bei den meisten Abkommen ist dies ausdrücklich geregelt oder durch entsprechenden Vorbehalt von Deutschland vorausgesetzt.³⁹

Etwas anderes gilt nur dann, wenn nicht in der Sache entschieden, sondern die Beschwerde lediglich aus formalen Gründen als unzulässig abgewiesen wurde. Allerdings ist hier eine differenzierte Betrachtung geboten. Im Fall „Petersen gegen Deutschland“ erklärte der Menschenrechtsausschuss (CCPR) die Beschwerde entsprechend ständiger Spruchpraxis für unzulässig, da die vorherige Zulässigkeitsprüfung des EGMR nicht allein aufgrund prozessualer Gründe negativ ausfiel, sondern auch gewisse Überlegungen zu der Begründetheit aufwies. Umgekehrt bestätigte der Ausschuss, dass eine für *ratione materiae* unzulässig erklärte Sache dann nicht als geprüft gilt, wenn die geltend gemachten Rechte

35 Art. 14 Abs. 7 (a) ICERD sowie Art. 91 (e) Verfo ICERD, Art. 2, 5 Abs. 2 (b) Zusatzprotokoll (ZP) ICCPR sowie Art. 96 (f) Verfo ICCPR, Art. 3 Abs. 1 ZP CESC, Art. 4 Abs. 1 ZP CEDAW, Art. 22 Abs. 4 (b) CAT und Art. 113 (e) Verfo CAT, Art. 7 (e) ZP CRC sowie Art. 16 Abs. 3 (h) Verfo CRC, Art. 2 (d) ZP CRPD, Art. 31 Abs. 2 (d) CPED sowie Art. 65 Abs. 3 (e) Verfo CPED.

36 Siehe CERD, Auffassung vom 03.03.2008, Mitteilung Nr. 38/2006, Zentralrat der Sinti und Roma ./. Deutschland, Randnummer 7.3 (<http://zentralrat.sintiundroma.de/content/downloads/stellungnahmen/CERD.pdf>); ebenso im Ergebnis CERD, Auffassung vom 26.02.2013, Mitteilung Nr. 48/2010, TBB ./. Deutschland (http://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/pdfs/Ausschuss_fuer_die_Beseitigung_der_Rassendiskriminierung.pdf?__blob=publicationFile); siehe auch CERD, Auffassung vom 06.03.2006, Mitteilung Nr. 34/2004, Gelle ./. Dänemark (auf Englisch: http://www.bayefsky.com/pdf/denmark_t5_cerd_34_2004.pdf); CEDAW, Auffassung vom 06.08.2007, Mitteilung Nr. 5 und 6/2005, S. G. (Sahide Goekce) sowie F. Y. (Fatma Yildirim) ./. Österreich (auf Englisch: http://www.bayefsky.com/pdf/austria_cedaw_t5_5_2005.pdf und http://www.bayefsky.com/pdf/austria_cedaw_t5_6_2005.pdf).

37 Siehe CCPR, Auffassung vom 04.04.2002, Mitteilung Nr. 965/2000, „Karakurt ./. Österreich“; Auffassung vom 31.03.1981, Mitteilung Nr. 75/1980, „Fanali ./. Italien“.

38 Siehe CCPR, Auffassung vom 04.04.2002, Mitteilung Nr. 965/2000, „Karakurt ./. Österreich“, abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/html/austria_t5_iccpr_965_2000.php; CCPR, Auffassung vom 31.03.1981, Mitteilung Nr. 75/1980, Fanali ./. Italien, abrufbar auf Englisch: http://www.bayefsky.com/html/100_italy75_1980.php.

39 Wie im Falle von ICERD oder ICCPR.

inhaltlich wesentlich von denen aus dem Pakt abweichen.⁴⁰

Ist eine Beschwerde nach dem Vorstehenden zunächst unzulässig, so kann gleichwohl eine Befassung des angerufenen Ausschusses mit der Sache erreicht werden, indem die Beschwerde vor dem anderen Ausschuss oder Gremium zurückgenommen wird.⁴¹ Hat der Ausschuss die Beschwerde bereits wegen der Befassung eines anderen Gremiums damit abgelehnt, kommt ein Antrag auf Wiederaufnahme (so etwa möglich nach Art. 98 Abs. 2 Verfo ICCPR) bzw. die erneute Einlegung der Beschwerde in Betracht.

4.6 Fristen

Zum Teil ist für die Zulässigkeit der Beschwerde die Einhaltung einer Frist erforderlich. Bei CERD muss eine Beschwerde innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Rechtsmittelentscheidung eingereicht werden (Art. 14 Abs. 5 ICERD). Im Fall von CRC und ICESCR gilt eine 12-monatige Frist (Art. 7 (h) des entsprechenden Zusatzprotokolls zu CRC und Art. 3 Abs. 2 (a) des entsprechenden Zusatzprotokolls zu ICESCR). In begründeten Ausnahmefällen kann eine Beschwerdeeinreichung gleichwohl später erfolgen, wobei dann ein Nachweis erbracht werden muss, dass die fristgerechte Einreichung nicht möglich war.

Auch bei den anderen Fachausschüssen sollte baldmöglichst nach der Rechtswegerschöpfung die Beschwerde eingehen, da sie andernfalls als rechtsmissbräuchlich abgewiesen werden kann. Diese Praxis wurde für das Verfahren

unter ICCPR mittlerweile ausdrücklich geregelt in Art. 96 (c) der Verfo, wenn die Beschwerde ohne rechtfertigende Gründe fünf bzw. drei Jahre nach Rechtswegerschöpfung bzw. Abschluss eines anderen internationalen Beschwerdeverfahrens eingereicht wird. Dies gilt für die nach dem 01.01.2012 eingereichten Individualbeschwerden. Im Fall „Williams gegen Spanien“ nahm der Menschenrechtsausschuss (CCPR) noch sechs Jahre nach der Entscheidung des spanischen Verfassungsgerichts die Beschwerde an und berücksichtigte dabei die Schwierigkeiten der Beschwerdeführerin kostenlosen Rechtsbeistand zu erhalten.⁴²

4.7 Keine missbräuchliche oder mit den Bestimmungen des Abkommens unvereinbare Beschwerde

Als missbräuchlich kann eine Beschwerde, abgesehen von dem genannten Fall der unbegründet späten Einreichung, auch dann gelten, wenn sie offensichtlich bewusste Falschdarstellungen enthält oder Bagatelldfälle betrifft. Dass dies zur Unzulässigkeit führt, ist unter allen Abkommen in den Zusatzprotokollen bzw. Verfo ausdrücklich geregelt. Gleiches gilt für den Fall, dass die Beschwerde unvereinbar mit den Bestimmungen des Paktes bzw. Abkommens ist.⁴³ So hat etwa der Menschenrechtsausschuss (CCPR) im Fall „G. gegen Kanada“ die Beschwerde für unzulässig erklärt, weil die Beschwerdeführerin nicht vorgebracht hat, dass die Entscheidung der Berufungsinstanz eindeutig willkürlich war bzw. einer Rechtsverweigerung gleichkam; für die bloße Neubewertung der Tatsachen im betreffenden Fall sei er nicht zuständig.⁴⁴

40 Siehe CCPR, Entscheidung vom 01.04.2004, Mitteilung Nr. 1115/2002, Petersen ./ Deutschland, abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/pdf/germany_iccpr_1115_2002.pdf.

41 Siehe hierzu CAT, Entscheidung vom 21.05.2013, Mitteilung Nr. 430/2010, Abichou ./ Deutschland, abrufbar unter: http://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/pdfs/CAT_Communication_no_430_2010_deutsch.pdf?__blob=publicationFile.

42 Siehe CCPR, Auffassung vom 27.07.2009, Mitteilung Nr. 1493/2006, Rosalind Williams Lecraft ./ Spanien, abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/pdf/spain_t5_iccpr_1493_2006.pdf.

43 Art. 91 (c), (d) Verfo CERD; Art. 3 Zusatzprotokoll (ZP) ICCPR sowie Art. 96 (c), (d) Verfo ICCPR; Art. 3 Abs. 2 (d), (f) ZP ICESCR; Art. 4 Abs. 2 (b), (d) ZP CEDAW; Art. 22 Abs. 2 CAT sowie Art. 113 (b), (c) Verfo CAT; Art. 7 (c) ZP CRC sowie Art. 16 Abs. 3 (e) Verfo CRC; Art. 2 (b) ZP CRPD; Art. 1 Abs. 2 (b) CPED sowie Art. 65 Abs. 3 (c) Verfo CPED.

44 Siehe CCPR, Entscheidung vom 17.07.2000, Mitteilung Nr. 934/2000, G. ./ Kanada, abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/pdf/163_canada934.pdf.

5. Vorläufige Maßnahmen

Die UN-Fachausschüsse können den Staat auffordern, vorläufige Maßnahmen (engl. interim measures) anzuordnen. Voraussetzung für die Empfehlung einer vorläufigen Maßnahme ist, dass ein dringender Fall vorliegt, in dem sonst irreparable Schäden drohen. So lautet beispielsweise Art. 4 Abs. 1 des Zusatzprotokolls der CRPD: „Der Ausschuss kann jederzeit nach Eingang einer Mitteilung und bevor eine Entscheidung in der Sache selbst getroffen worden ist, dem betreffenden Vertragsstaat ein Gesuch zur sofortigen Prüfung übermitteln, in dem er aufgefordert wird, die vorläufigen Maßnahmen zu treffen, die gegebenenfalls erforderlich sind, um einen möglichen nicht wieder gutzumachenden Schaden für das oder die Opfer der behaupteten Verletzung abzuwenden.“⁴⁵ Mit einer vorläufigen Maßnahme kann bis zur

Verabschiedung der eigentlichen Entscheidung zum Beispiel eine Abschiebung in ein Land, in dem Folter droht, aufgeschoben oder eine Zwangsmedikation ausgesetzt werden.⁴⁶ Im Fall „A.T. gegen Ungarn“ beantragte die Beschwerdeführerin vorläufige Maßnahmen zum Schutz vor häuslicher Gewalt durch ihren Mann und machte dabei glaubhaft geltend, um ihr Leben zu fürchten. Entsprechend empfahl der CEDAW-Ausschuss Ungarn, alles Erforderliche und Angemessene zum Schutz der Frau und ihrer Kindern vor Schädigungen durch den Ehemann und Vater zu tun.⁴⁷

Ein Antrag auf „vorläufige Maßnahmen“ sollte so früh wie möglich, gegebenenfalls bereits mit der Beschwerde, eingereicht werden.⁴⁸

6. Einreichung einer Beschwerde beziehungsweise Mitteilung

Die Beschwerde bzw. Mitteilung (engl. communication) ist **schriftlich** und **unterschieden** einzureichen.⁴⁹ Es empfiehlt sich, die zur Verfügung gestellten **Formulare** zu nutzen.⁵⁰

Wenn eine Beschwerde in Vertretung der betroffenen Person oder Personengruppe eingereicht wird, ist der Beschwerde eine entsprechende **schriftliche Vollmacht** bzw. ein Nachweis der Zustimmung durch die betroffene

Person oder durch nächste Familienangehörige beizulegen. Weiter gehende Formvorschriften existieren hierfür keine. Wird die Beschwerde im Namen des vermeintlichen Opfers eingelegt, weil dieses selbst nicht in der Lage ist, so ist eine schriftliche Zustimmung bzw. formelle Vollmacht gegebenenfalls nicht erforderlich. Allerdings muss die beschwerdeführende Person in diesem Fall Umstände darlegen und beweisen, die deren Handeln im Namen des Opfers rechtfertigen.

45 Siehe auch Art. 64 VerFO zu CRPD. Entsprechende Regelungen finden sich in Art. 94 Abs. 3 der VerFO von CERD, Art. 92 VerFO CCPR, Art. 5 Zusatzprotokoll (ZP) CESCRC und Art. 7 der VerFO CESCRC, Art. 5 ZP CEDAW und Art. 63 VerFO CEDAW, Art. 114 VerFO CAT, Art. 6 Zusatzprotokoll und Art. 7 der VerFO CRC; Art. 4 Abs. 1 Zusatzprotokoll CRPD und Art. 64 VerFO CRPD; Art. 31 Abs. 3 CPED und Art. 70 VerFO CPED.

46 Siehe zum Beispiel zur verhinderten Abschiebung CAT, Auffassung vom 10.11.1998, Mitteilung Nr. 110/1998, Núñez Chipana ./ Venezuela, abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/pdf/100_venezuelacat042.pdf.

47 Siehe CEDAW, Auffassung vom 26.01.2005, Mitteilung Nr. 2/2003, A. T. ./ Ungarn, abrufbar auf Englisch unter: http://www.bayefsky.com/pdf/hungary_t5_cedaw_2_2003.pdf.

48 Siehe Fax- und Mailadresse unter 6 „Einreichung einer Beschwerde beziehungsweise Mitteilung“.

49 Geregelt in Art. 2 Erstes Zusatzprotokoll (ZP) und Art. 3 (g) ZP zu CESCRC, Art. 1 Abs. 3 (b) VerFO CESCRC; Art. 3 S. 1 ZP und Art. 56 Abs. 3 (b) VerFO zu CEDAW; Art. 7 (b) ZP und Art. 16 Abs. 3 (d) VerFO CRC; Art. 55 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 24 VerFO CRPD; für die übrigen Verfahren ebenfalls allgemein anerkannt.

50 Formblätter in englischer Sprache zu ICCPR, CAT, ICERD, CEDAW, CRPD und CPED finden sich in OHCHR (2013): Fact Sheet No. 7/Rev. 2 „Individual Complaint Procedures under the United Nations Human Rights Treaties“, New York und Genf, ab S. 25 ff., abrufbar unter: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet7Rev.2.pdf>; in deutscher Übersetzung in Hüfner, Klaus/Siebers, Anne/ Weiß, Norman (2012): Menschenrechtsverletzungen: Was kann ich dagegen tun? Menschenrechtsverfahren in der Praxis. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

Zum **Mindestinhalt einer Beschwerde** gehören Angaben zur beschwerdeführenden Person. Beschwerden dürfen nicht anonym eingereicht werden.⁵¹ Allerdings kann bereits mit Beschwerdeeinreichung beantragt werden, dass die Identität nicht veröffentlicht wird. Die Beschwerde muss außerdem Angaben zum Sachverhalt und zur Rechtswegerschöpfung beinhalten. Sollten objektiv weitere Rechtsmittel möglich gewesen sein, ist eine ausführliche Begründung erforderlich, warum diese nicht effektiv sind bzw. gewesen wären. Die Beschwerde sollte Angaben dazu enthalten, ob vergleichbare internationale Untersuchungs- bzw. Streitbeilegungsverfahren genutzt wurden. Es ist anzugeben und zu begründen, auf welche Vertragsbestimmungen sich die geltend gemachte Menschenrechtsverletzung bezieht. Es empfiehlt sich, bereits Anregungen für die Empfehlungen zur Wiedergutmachung zu geben. Die Ausführungen müssen schlüssig sein und durch Beweisunterlagen untermauert werden. Hierzu sind keine Originaldokumente, sondern ausschließlich Kopien zu verwenden. Diese sind nach Datum aufzulisten und um eine kurze Inhaltsbeschreibung zu ergänzen. Insgesamt sollte die Beschwerde ohne Anlagen 50 Seiten nicht überschreiten; bei einem Umfang von mehr als 20 Seiten sollte eine kurze Zusammenfassung von maximal fünf Seiten voran gestellt werden.

Ein **Antrag auf „vorläufige Maßnahmen“** sollte gegebenenfalls bereits mit Einreichung der Mitteilung gestellt werden.

Die Beschwerde sollte zur Beschleunigung des Verfahrens in einer der **Arbeitssprachen des jeweiligen Ausschusses**, vor allem Englisch, Französisch oder Spanisch, verfasst sein. Auch die beiliegenden Unterlagen, wie beispielsweise Gerichtsurteile, sollten mindestens um eine übersetzte Zusammenfassung ergänzt werden. Übersetzungen können auch nachgereicht werden. Informationen zu den Sprachen der Ausschüsse finden sich in dem jeweiligen Abkommen oder auf der Ausschusseite beim OHCHR.⁵² Beschwerden zu CPRD können ausdrücklich auch in alternativen Formaten eingereicht werden,

zum Beispiel in Brailleschrift oder als Tonbandaufnahme (auditive Sprache).⁵³

Eine ausdrückliche **Beschwerdefrist** gilt nur bei CERD (sechs Monate), bei CRC und bei CESCR (je zwölf Monate) sowie bei CCPR (drei bzw. fünf Jahre).⁵⁴ Aber auch wenn das einschlägige Verfahren keine Frist für die Einlegung der Beschwerde vorsieht, sollte die Beschwerde trotzdem wie bereits dargelegt baldmöglichst nach Erschöpfung des nationalen Rechtsweges eingereicht werden, um eine zeitnahe Aufklärung zu ermöglichen und das Risiko einer Beschwerdeabweisung wegen Missbrauchs zu vermeiden.

Für das Verfahren werden **keine Gebühren oder Verfahrenskosten** erhoben. Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für Anwalts- oder Übersetzungskosten ähnlich einer Prozesskostenhilfe sind weder auf UN- noch auf nationaler Ebene vorgesehen.

Die Beschwerde wird erst registriert, wenn ein unterschriebenes Exemplar **postalisch** eingeht, wobei eine Vorabsendung per **E-Mail oder Faxschreiben** sinnvoll und in dringenden Fällen unbedingt zu empfehlen ist.

Die Beschwerde ist mit Hinweis auf den betreffenden Ausschuss bzw. das Abkommen, auf das sie sich bezieht, an das Petitions Team beim Hochkommissariat für Menschenrechte (OHCHR) zu adressieren:

Petitions Team (jeweiliger UN-Fachausschuss)
Office of the High Commissioner
for Human Rights United Nations
Office at Geneva
1211 Geneva 10, Switzerland
Fax: + 41 22 917 9022
(insbesondere in dringenden Fällen)
E-Mail: petitions@ohchr.org



51 Da sie andernfalls unzulässig ist, geregelt in Art. 3 ZP und Art. 96 (a) Verfo ICCPR; Art. 3 (g) ZP und Art. 1 Abs. 3 (c) Verfo ICESCR; Art. 3 S. 1 ZP CEDAW und Art. 56 Abs. 3 (c) Verfo CEDAW; Art. 22 Abs. 2 CAT; Art. 7 (a) ZP CRC und Art. 16 Abs. 3 (c) Verfo CRC; Art. 2 (a) ZP CRPD; Art. 31 Abs. 2 (a) und Art. 65 Abs. 3 (b) Verfo CED; für die übrigen Verfahren allgemein anerkannt.

52 <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/Pages/HumanRightsBodies.aspx>.

53 Art. 24 und 55 Abs. 3 der Verfo zur CRPD, neben Art. 50 CRPD zu den Ausschusssprachen.

54 Siehe unter 4.6 Fristen.

7. Ablauf des Individualbeschwerdeverfahrens

Das Individualbeschwerdeverfahren läuft in der Regel schriftlich ab, ohne dass es zu mündlichen Anhörungen vor dem Ausschuss kommt. Es lässt sich in drei Phasen unterteilen:

1. Vorbereitung: Die Vorbereitungsphase wird mit Einreichung der Beschwerde eröffnet. Beinhaltet die Beschwerde die oben dargestellten Informationen, folgen die Registrierung, gegebenenfalls ein Schriftwechsel zu Rückfragen mit der beschwerdeführenden Person und die Weiterleitung an den zuständigen UN-Fachausschuss. Tatsächlich werden die meisten der eingereichten Beschwerden noch nicht einmal registriert, weil sie die formalen Voraussetzungen nicht erfüllen.⁵⁵

In dringenden Fällen können einige Ausschüsse den Vertragsstaat bereits in dieser Phase ersuchen, vorläufige Maßnahmen zum Schutz der beschwerdeführenden Person oder Personengruppe zu ergreifen, sofern ein nicht wieder gut zu machender Schaden zu befürchten ist.

2. Prüfung: Nach Annahme der Beschwerde übermittelt der UN-Fachausschuss die Beschwerde an den Vertragsstaat, gegen den die Beschwerde sich richtet, und holt deren Stellungnahme ein. Der Staat hat innerhalb einer vom Ausschuss bestimmten Frist zu reagieren. Nach der Antwort bekommt der Beschwerdeführende Gelegenheit zur Stellungnahme. So kann es zu mehreren gegenseitigen Stellungnahmen kommen, wenn der Ausschuss hierzu auffordert. Zulässigkeit und Begründetheit werden dabei in der Regel gemeinsam geprüft, können aber unter bestimmten Voraussetzungen (zum Beispiel auf Antrag

des Vertragsstaates) auch getrennt behandelt werden. Die Prüfung bzw. die Vorbereitung findet häufig durch eingesetzte Arbeitsgruppen oder Berichterstattende des jeweiligen UN-Fachausschusses statt. Beratungen werden in nicht-öffentlichen Sitzungen geführt.⁵⁶

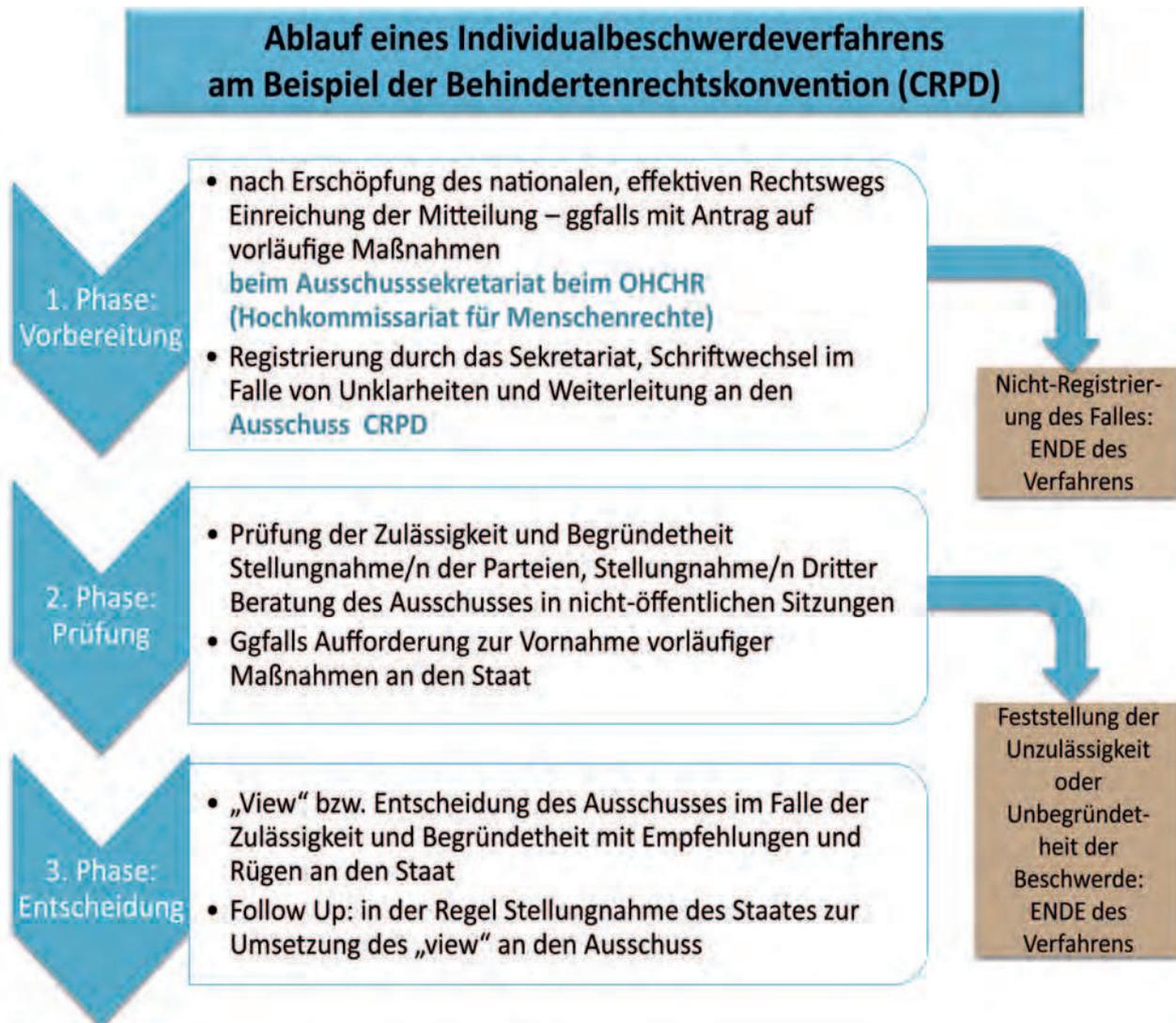
3. Entscheidung: Nach Prüfung übermittelt der Ausschuss seine Entscheidung darüber, ob die Beschwerde zulässig und eine Menschenrechtsverletzung gegeben ist, an den Vertragsstaat und die beschwerdeführende Person und veröffentlicht sie auf der Ausschussseite.⁵⁷ Die Entscheidungen bzw. Einschätzungen enthalten gegebenenfalls Empfehlungen zur Zahlung eines Schadenersatzes an die betroffene Person oder Personengruppe sowie Empfehlungen zur Verbesserung der Menschenrechtssituation im konkreten Fall und allgemein. Von der Mehrheit abweichende Auffassungen einzelner Ausschussmitglieder, wonach ein anderes Ergebnis oder eine andere Begründung gegeben ist, können als sogenannte persönliche oder abweichende Meinung (engl. individual oder separate opinion) mit der Entscheidung veröffentlicht werden. Die Entscheidungen der Ausschüsse sind endgültig und nicht angreifbar.

Im Rahmen eines **Follow Up-Verfahrens** wird die Umsetzung der Entscheidung bei einer festgestellten Menschenrechtsverletzung überprüft. Der Ausschuss fordert den Staat dazu auf, ihn innerhalb einer bestimmten Frist (in der Regel sechs Monate) darüber zu informieren, welche Schritte er ergriffen hat und inwiefern er den Empfehlungen des Ausschusses nachgekommen ist.

55 Siehe Open Society Justice Initiative (2010): *From Judgement to Justice*, New York, S. 121.

56 Zu der Möglichkeit einer gütlichen Einigung nach Art. 9 CRC siehe Cremer, Hendrik (2014): Neue Beschwerdemöglichkeit für Kinder. Das Dritte Fakultativprotokoll zur UN-Kinderrechtskonvention. In: Vereinte Nationen 1/2014, S. 22ff.

57 Jeweils unter „jurisprudence“ <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/Pages/TreatyBodies.aspx>.



8. Sonstige Beschwerdeverfahren und Wahl des Forums

Da mehrere Gremien weder gleichzeitig noch nacheinander angerufen werden können, stellt sich im Einzelfall die Frage, welches Verfahren angestrebt werden soll. So ist gegebenenfalls zwischen einem Verfahren zum EGMR in Straßburg und einem UN-Fachausschuss in Genf oder zwischen verschiedenen UN-Fachausschüssen auszuwählen.



Zur Wahl des Forums können verschiedene Kriterien herangezogen werden.⁵⁸

- **Wahl nach der Sache:** Zunächst ist zu berücksichtigen, ob der Vertragsstaat das Abkommen bzw. Protokoll ratifiziert hat und die Bindungswirkung des jeweiligen Rechts nicht durch einen Vorbehalt eingeschränkt ist. Zudem ist anhand der Reichweite der Abkommen bzw. Zusatzprotokolle zu unterscheiden. Zum Beispiel bezieht sich CRPD auf das gesamte Spektrum der Menschenrechte, einschließlich der WSK-Rechte, wie dem Recht auf Gesundheit, während die EMRK und ihre Zusatzprotokolle vor allem bürgerliche und politische Rechte umfassen. Schließlich ist die Reichweite der betroffenen Rechte zu vergleichen, etwa unselbstständige (Art. 14 EMRK) und selbstständige Diskriminierungsverbote (zum Beispiel Art. 1 CEDAW oder Art. 1 ICERD), und die Interpretation durch das jeweilige Gremium in der bisherigen Spruchpraxis bzw. außerdem bei den UN-Fachausschüssen in den Allgemeinen Bemerkungen zu berücksichtigen.
- **Wahl nach der Entscheidungsform:** Auch die Bindungswirkung und Qualität der Entscheidungen kann bei der Wahl des Forums eine Rolle spielen. Während die UN-Fachausschüsse politisch verbindliche Empfehlungen aussprechen, erlässt der EGMR vollstreckbare und rechtsverbindliche Urteile. Beim EGMR gibt es eine explizite Rechtsbefolgungspflicht der Urteile, die den Staaten nur die Form der Umsetzung überlässt. Zudem ist die Umsetzungskontrolle im Rahmen des Europarates wesentlich formalisierter. Aber auch hier ist letztlich der politische Wille zur Umsetzung entscheidend. Zu berücksichtigen ist zudem die unterschiedliche Besetzung der Entscheidungsgremien (Juristinnen und Juristen beim EGMR bzw. Sachverständige aus verschiedenen Disziplinen bei den UN-Fachausschüssen).
- **Wahl nach den Kosten:** Gebühren werden bei keinem Verfahren erhoben. Es entstehen aber unter Umständen Anwalts- und Übersetzungskosten,⁵⁹ wobei nur beim EGMR ab Zustellung der Beschwerde an den Staat Anwaltszwang herrscht. Eine finanzielle Unterstützungsmöglichkeit in Form einer Verfahrenshilfe existiert lediglich beim EGMR.⁶⁰
- **Wahl nach den Zulässigkeitsvoraussetzungen:** Ausschlaggebend für die Auswahl können auch Zulässigkeitsbeschränkungen sein. EGMR und CERD verlangen, dass Beschwerde innerhalb von sechs Monaten nach Rechtswegerschöpfung eingelegt wird (CRC und ICCPR innerhalb von zwölf Monaten). Beim EGMR wird diese Frist mit Inkrafttreten des Zusatzprotokolls Nr. 15 zur EMRK sogar noch auf vier Monate verkürzt. Auch der Umgang mit den Zulässigkeitsvoraussetzungen (beim EGMR sehr viel rigorosser etwa im Hinblick auf die Rechtswegerschöpfung) sowie die Bereitstellung besonderer Verfahrensregelungen (im Rahmen der Verfo CRC beispielsweise spezielle Regelungen für ein kindgerechtes Verfahren) sollten in die Erwägungen einbezogen werden. Andere Kriterien können die Möglichkeit zur Beschwerdeeinreichung durch einen Verband oder die Erfolgsaussichten im Falle einer vorläufigen Maßnahme sein.

58 Siehe www.bayefsky.com/complain/44_forum.php.

59 Da die Verfahren in der Regel schriftlich ablaufen, entstehen selten Reisekosten.

60 Art. 100 – 105 Verfo EGMR. Siehe auch das EGMR-Kostenhilfegesetz, das Kosten- bzw. Verfahrenshilfe für Drittbetroffene im Sinne des Art. 36 Abs. 2 EMRK in Deutschland vorsieht.

- **Wahl nach der Verfahrensdauer:** Verfahren vor dem EGMR dauern aufgrund der Fülle der eingereichten Beschwerden vier bis acht Jahre. Vor den UN-Fachausschüssen dauern sie regelmäßig ein bis zwei, ausnahmsweise drei Jahre.

Während sich nur vergleichbare Untersuchungs- und Streitbeilegungsverfahren gegenseitig ausschließen, existieren neben den genannten Verfahren weitere Beschwerdemöglichkeiten im Rahmen der UN, die parallel angestrengt werden können. Dazu zählen etwa die Beschwerden zu den Sondermechanismen (engl. special procedures). Sondermechanismen sind die vom UN-Menschenrechtsrat eingesetzten Sonderberichterstatterinnen und Sonderberichterstatter, Arbeitsgruppen oder Son-

dergesandte mit unterschiedlichem thematischem oder regionalem Mandat, wie beispielsweise die Sonderberichterstatterin zu Gewalt gegen Frauen, der Sonderberichterstatter gegen Rassismus, für ein Höchstmaß an Gesundheit oder zum Recht auf Bildung oder die Arbeitsgruppe für die Frage der Diskriminierung von Frauen im Recht und in der Praxis. Bei einigen dieser Sondermechanismen besteht die Möglichkeit eine Beschwerde einzureichen (urgent appeals und letter of allegation), ohne dass der nationale Rechtsweg erschöpft sein muss. Die unabhängigen Mandatsträgerinnen bzw. Mandatsträger führen die Prüfungen vertraulich durch und treten in einen nicht-öffentlichen Dialog mit der jeweiligen Regierung, der konkret zur Verbesserung der Situation der Betroffenen führen kann.⁶¹

9. Ausblick

Das Potenzial der UN-Beschwerdeverfahren gilt es zu nutzen und allein aus anwaltlicher Sorgfaltspflicht mit der Mandantschaft bei Versagen des nationalen Rechtsschutzes zu erwägen. Dazu müssen die Möglichkeiten bekannt und Informationen, etwa zur Spruchpraxis, vorhanden sein. Menschenrechte und menschenrechtliche Verfahren sollten daher fester Bestandteil der juristischen Aus- und Fortbildung werden. Ebenso müsste die Zugänglichkeit der menschenrechtlichen Informatio-

nen verbessert werden, unter anderem über einschlägige Standardwerke, Kommentare und Datenbanken. Dazu gehören eine systematische Übersetzung, Zusammenfassung und Verbreitung der relevanten Dokumente. Qualifizierungsangebote für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte wurden im Rahmen des Projekts „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“ am Deutschen Institut für Menschenrechte entwickelt: www.institut-fuer-menschenrechte.de.

61 Weiterführende Informationen zu den Verfahren im Online-Handbuch „Aktiv gegen Diskriminierung“ (unter Internationale Rechtsdurchsetzung): www.aktiv-gegen-diskriminierung.de.

Anlage

Übersicht: Abkommen – Ausschüsse – Beschwerdemöglichkeit		
Menschenrechtsabkommen	Zuständiger Ausschuss	Beschwerde gegen Deutschland möglich?
Internationales Abkommen zur Beseitigung jeder Form rassistischer Diskriminierung (Anti-Rassismuskonvention, ICERD)	Fachausschuss gegen rassistische Diskriminierung (CERD)	Ja, die entsprechende Erklärung von Deutschland zu Art. 14 liegt seit 30.08.2001 vor
Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt, ICCPR)	Menschenrechtsausschuss (CCPR)	Ja, das entsprechende Fakultativprotokoll wurde von Deutschland ratifiziert und ist am 25.11.1993 in Kraft getreten; allerdings mit einem Vorbehalt in Bezug auf die Einschränkung der Zuständigkeit des Ausschusses für Art. 26 des Zivilpaktes (Diskriminierungsverbot)
Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt, ICESCR)	Ausschuss für WSK-Rechte (CESCR)	Nein, das entsprechende Zusatzprotokoll wurde von Deutschland bislang nicht ratifiziert (Ratifikationsverfahren läuft seit 2009; international wirksam seit dem 05.05.2013)
Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Frauenrechtskonvention, CEDAW)	Fachausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau (CEDAW)	Ja, das entsprechende Zusatzprotokoll ist von Deutschland ratifiziert und am 15.04.2002 in Kraft getreten
Übereinkommen gegen Folter (Anti-Folter-Konvention, CAT)	Fachausschuss gegen Folter (CAT)	Ja, die entsprechende Erklärung zu Art. 22 von Deutschland liegt seit dem 19.10.2001 vor
Übereinkommen über die Rechte des Kindes (Kinderrechtskonvention, CRC)	Fachausschuss für Kinderrechte (CRC)	Ja, das entsprechende Zusatzprotokoll wurde von Deutschland ratifiziert und ist am 14.04.2014 in Kraft getreten
Internationales Übereinkommen zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmenden und ihrer Familienangehörigen (Wanderarbeitnehmerkonvention, ICRMW)	Ausschuss für die Rechte aller Wanderarbeitnehmenden und ihrer Familienangehörigen (CMW)	Nein, das Abkommen ist von Deutschland bislang nicht ratifiziert; mangels entsprechender Erklärungen zu Art. 77 durch mindestens zehn Vertragsstaaten ist das Verfahren auch international noch nicht wirksam
Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention, CRPD)	UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD)	Ja, das entsprechende Zusatzprotokoll zur CRPD wurde durch Deutschland ratifiziert und ist am 26.03.2009 in Kraft getreten
Internationales Übereinkommen zum Schutz aller Personen vor dem Verschwindenlassen (CPED)	Ausschuss zum Verschwindenlassen (CED)	Ja, Deutschland hat das Abkommen ratifiziert und die Anerkennung zum Beschwerdeverfahren nach Art. 31 CPED am 21.06.2012 erklärt

Literatur

Cremer, Hendrik (2014): Neue Beschwerdemöglichkeit für Kinder. Das Dritte Fakultativprotokoll zur UN-Kinderrechtskonvention. In: Vereinte Nationen 1/2014, S. 22-27. http://www.dgvm.de/fileadmin/publications/PDFs/Zeitschrift_VN/VN_2014/Heft_1_2014/06_Cremer_VN_1-14_5-2-2014.pdf.

Deutsches Institut für Menschenrechte (2005): Die „General Comments“ zu den VN-Menschenrechtsverträgen. Baden Baden: Nomos.

ESCR-Net, IWRAP Asia Pacific (2013): Claiming Women's Economic, Social and Cultural Rights. <http://www.iwraw-ap.org/publications/doc/escmanual.pdf>.

Hüfner, Klaus/ Sieberns, Anne/ Weiß, Norman (2012): Handbuch Menschenrechtsverletzungen: Was kann ich dagegen tun? Menschenrechtsverfahren in der Praxis. Bonn: Deutsche Gesellschaft für Vereinte Nationen und Deutsches Institut für Menschenrechte. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/menschenrechtsverletzungen_was_kann_ich_dagegen_tun.pdf.

Hüfner, Klaus (2010): How to File Complaints on Human Rights Violations. Bonn: UNESCO. http://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Wissenschaft/How_to_file_complaints_2010.pdf.

Kashgar, Maral (2010): Das Individualbeschwerdeverfahren gem. Art. 22 des Übereinkommens gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe. In: MenschenRechtsMagazin 2/2010, S. 118-131 http://opus.kobv.de/ubp/volltexte/2010/4865/pdf/S_118_131.pdf.

Logar, Rosa (2009): Die UNO-Frauenrechtskonvention CEDAW als Instrument zur Bekämpfung der Gewalt an Frauen: zwei Beispiele aus Österreich. In: Frauenfragen 1/2009, S. 22 ff.. http://www.interventionsstelle-wien.at/images/doku/die_uno-frauenrechtskonvention_zwei_beispiele_aus_oesterreich.pdf.

Mahler, Claudia (2011): aktuell 02/2011: Das Fakultativprotokoll zum UN-Sozialpakt – Warum die Ratifikation durch Deutschland notwendig ist. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/aktuell_2_2011_01.pdf.

Nowak, Manfred/ Mc Arthur, Elizabeth (2008): The United Nations Convention against Torture – A Commentary. New York: Oxford University Press.

OHCHR (2013): Fact Sheet No. 7/Rev. 2 „Individual Complaint Procedures under the United Nations Human Rights Treaties“, New York und Genf. <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet7Rev.2.pdf>.

Open Society Justice Initiative (2010): From Judgement to Justice, Implementing international and regional human rights decisions. <http://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/from-judgment-to-justice-20101122.pdf>.

Rudolf, Beate (2014): Die Anwaltschaft – Verteidigerin der Menschenrechte. In: Anwaltsblatt 5/2014, S. 400-401.

Schäfer, Bernhard (2007): Die Individualbeschwerde nach dem Fakultativprotokoll zum Zivilpakt – Ein Handbuch für die Praxis. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte und MenschenRechtsZentrum. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/handbuch_die_individualbeschwerde_nach_dem_fakultativprotokoll_z_zivilpakt.pdf.

Zum Weiterlesen:

Website des Deutschen Instituts für Menschenrechte

Das Deutsche Institut für Menschenrechte ist die Nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands gemäß den Pariser Prinzipien der Vereinten Nationen. Auf der umfangreichen Website können alle Publikationen des Instituts kostenlos herunter geladen werden. Im Menüpunkt "Menschenrechtsinstrumente" finden Sie sämtliche UN-Abkommen, die dazugehörigen Fakultativprotokolle und Verfahrensordnungen in englischer und deutscher Sprache sowie die Verlinkungen zur jeweiligen Spruchpraxis (Jurisprudence): <http://institut-fuer-menschenrechte.de>

Weitere **Publikationen des Projekts „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“** zum menschenrechtsbasierten Diskriminierungsschutz und den internationalen Verfahren (unter anderem die Handreichungen von Rechtsanwalt Dr. Oliver Tolmein: „Gleichbehandlung und die UN-Behindertenrechtskonvention in der sozialrechtlichen Praxis“ und von Prof. Dr. Eva Kocher „Durchsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien – das Vorabentscheidungsverfahren zum EuGH“) finden Sie unter <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen.html>

Den **Sammelband „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“**, der in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Anwaltverein entstanden ist, finden Sie unter <http://anwaltsblatt.anwaltverein.de/nachrichtendetails/items/anwaltschaft-fuer-menschenrechte-und-vielfalt-521.html>

Das **Online-Handbuch „Aktiv gegen Diskriminierung“** des Deutschen Instituts für Menschenrechte stellt umfangreiche Informationen zum Diskriminierungsschutz und zu den Verbandsrechten zur Verfügung. Hier werden die nationalen und internationalen Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten für Verbände in Gerichts- und Beschwerdeverfahren – einschließlich der UN-Individualbeschwerdeverfahren – zum Diskriminierungsschutz mit konkreten Handlungsanleitungen, praxisorientiertem Wissen und Checklisten vorgestellt. Zudem finden sich Informationen zur strategischen Prozessführung und Rechtsdurchsetzung, beispielsweise zu den Kosten und Finanzierungsmöglichkeiten von Gerichtsverfahren gegen Diskriminierung, sowie eine ausführliche Linkliste mit weiterführenden Informationen und relevanten Akteuren: <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de>

Website des UN-Hochkommissariats für Menschenrechte (OHCHR)

Auf den Seiten der einzelnen Fachausschüsse beim OHCHR finden sich sowohl Entscheidungen der Ausschüsse (unter jurisprudence) als auch Leitfäden, Beschwerdeformulare und Handbücher (zum Beispiel OHCHR (2013): Fact Sheet No. 7/Rev. 2 „Individual Complaint Procedures under the United Nations Human Rights Treaties“, New York und Genf oder OHCHR (2008): Working with the UN Human Rights Program-

me – A Handbook for Civil Society, New York und Genf). Die Website ist in englischer Sprache: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/Pages/HumanRightsBodies.aspx>

Auf der OHCHR-Website können außerdem FAQs zu den Individualbeschwerdeverfahren abgerufen werden (in englischer Sprache): <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/TBPetitions/Pages/IndividualCommunications.aspx>

Bayefski-Datenbank

Die privat getragene Datenbank Bayefski bereitet alle UN-Menschenrechtsabkommen sowie sämtliche bisher im Rahmen von UN-Abkommen geführten internationalen Verfahren übersichtlich auf (allerdings zeitlich teils etwas verzögert). Die Website ist in englischer Sprache: <http://www.bayefsky.com/>

Website Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV)

Auf der Website des BMJV finden sich die übersetzten Entscheidungen der UN-Fachausschüsse gegen Deutschland (zu finden unter „Ministerium – Abteilungen – Öffentliches Recht – Menschenrechte – Vereinte Nationen – Beschwerdeverfahren“). Relevante Urteile des EGMR – auch gegen andere Staaten – lässt die Beauftragte der Bundesregierung für Menschenrechtsfragen im BMJV jährlich zusammenfassen (unter „Ministerium – Abteilungen – Öffentliches Recht – Menschenrechte – Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte“): <http://www.bmjv.de>

Weitere Handbücher und Leitfäden zu einzelnen Abkommen mit Informationen zur strategischen Prozessführung insbesondere für Verbände und NGOs:⁶²

Cremer, Hendrik (2005): Die Individualbeschwerde nach Art. 14 ICERD. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.
http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/handbuch_d_individualbeschwerde_nach_art_14_d_int_uebereinkommens_gegen_rassismus.pdf

62 Neben den bereits in der Literatur aufgeführten.

ERRC, INTERRIGHTS, MPG (2004): Strategic Litigation of Race Discrimination in Europe: From Principles to Practice - A manual on the theory and practice of strategic litigation with particular reference to the EC Race Directive, S. 129 ff. (in englischer Sprache). http://www.migpolgroup.com/public/docs/57.StrategicLitigationofRaceDiscriminationinEurope-fromPrinciplestoPractice_2004.pdf

Geneva Academy (2013): The Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Political Rights (in englischer Sprache). <http://op-icescr.escr-net.org/sites/default/files/5675a3280574f009180fc25f984e4d5b/Geneva%20Academy%20-The%20optional%20.pdf>

International Disability Alliance (2013): On how to lodge a communication to the Committee under the Optional Protocol (in englischer Sprache). <http://www.internationaldisabilityalliance.org/sites/disalliance.e-presentaciones.net/files/public/files/IDA%20factsheet%20on%20OP-CRPD.8%20May%202013.doc>

IWRAW Asia Pacific (2008): A Ressource Guide: Our Rights are not Optional, speziell S. 12 ff., 81-84 (in englischer Sprache). http://www.iwraw-ap.org/documents/resourceguide/Our_Rights_Guide.pdf

Shirane, Daisuke (2012): ICERD and CERD: A Guide for Civil Society Actors. Genf: The International Movement Against All Forms of Discrimination and Racism, S. 17-19, 34 f. (in englischer Sprache). <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/ICERDManual.pdf>

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
www.aktiv-gegen-diskriminierung.de

Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt

Hilfe bei erlebter und beobachteter
Diskriminierung – ein Wegweiser für
Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare

Kathleen Jäger



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/August 2014

ISBN 978-3-945139-25-7 (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 menschenrechtsbasierter Diskriminierungsschutz für Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen.

Die Autorin

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

Das Projekt

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, 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

Dieser Leitfaden richtet sich an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare, die Diskriminierung beobachtet oder selbst erfahren haben – sei es im Rahmen ihrer Ausbildung oder im alltäglichen Leben. Er soll als

Orientierung dienen, um gezielt die richtige Beratung oder Auskunft zu finden. Aufgeführt werden insbesondere Ansprechstellen in Berlin, die zu den zentralen Diskriminierungsgründen tätig sind.

Inhalt

1. Einleitung	90	2.4 Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung	92
2. Ansprechstellen	90	2.5 Diskriminierung wegen einer Behinderung	92
2.1 Ansprechstellen speziell für Berliner Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare	90	2.6 Diskriminierung wegen des Lebensalters	92
2.2 Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft / rassistische Diskriminierung	91	2.7 Diskriminierung wegen des Geschlechts	93
2.3 Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung und sexuellen Identität	91	2.8 Hilfe bei gewaltsamer Diskriminierung	93
		2.9 Weitere Ansprechstellen	93

1. Einleitung

Dieser Leitfaden soll Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren, die Diskriminierung beobachtet oder selbst erfahren haben – im Rahmen ihrer Ausbildung oder im alltäglichen Leben –, als Wegweiser dienen. Er orientiert über die zentralen Ansprechstellen in Berlin und hilft, gezielt die richtige Beratung oder Auskunft zu finden. Zum kompetenten Umgang mit einer vielfältigen Gesellschaft, wie er von Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren während ihrer Ausbildung gefordert wird¹, gehört auch das Wissen, welche staatlichen und nicht-staatlichen Stellen beim Umgang mit Diskriminierung Unterstützung bieten können – sei es, um diese selbst in Anspruch nehmen zu können oder um anderen Menschen Hilfestellung zu leisten.

Der Leitfaden nennt zunächst Ansprechstellen speziell für Berliner Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare. Die Aufzählung der weiteren Einrichtungen ist untergliedert nach den verschiedenen Diskriminierungsgründen, wie sie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in § 1 AGG aufzählt. Es werden nichtstaatliche und staatliche Anlaufstellen genannt für den Umgang mit:

- rassistischer Diskriminierung und Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft

- Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung und sexuellen Identität
- Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung
- Diskriminierung wegen einer Behinderung
- Diskriminierung wegen des Lebensalters
- Diskriminierung wegen des Geschlechts

Die genannten kostenfreien Beratungseinrichtungen sind vor allem Anlaufstellen für erlebte Diskriminierung. Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare können sich aber auch an die Stellen wenden, wenn sie eine Diskriminierung beobachtet haben und eine Dokumentation des Vorfalls oder das Einschreiten gegen die Diskriminierung erreichen möchten oder wenn sie um Hilfe beim Umgang mit Diskriminierung gebeten werden.

Auch für den Umgang mit erlebter und beobachteter Gewalt, die mit einem Diskriminierungsgrund in Verbindung steht, werden Beratungsstellen genannt.²

2. Ansprechstellen

2.1 Ansprechstellen speziell für Berliner Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare

Referat für Referendarangelegenheiten (Dezernat VI)
am Kammergericht
Dezernentin RA'in KG Marianne Voigt
Tel.: (030) 9015 2506
E-Mail: Marianne.Voigt@kg.berlin.de

Referentin Marion Verheyen
Tel.: (030) 9013 2115
E-Mail: Marion.Verheyen@kg.berlin.de
Petra Wilhelm
Tel.: (030) 9013 2117
E-Mail: petra.wilhelm@kg.berlin.de
Internet: <http://www.berlin.de/sen/justiz/gericht/kg/ausbildung/jur-vorb/index.html>

1 Siehe ausführlich Jäger, Kathleen (2013): Diversity-Kompetenz: eine Schlüsselqualifikation für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare, Handreichung des Projekts „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.
2 Die vorliegende Zusammenfassung orientiert sich maßgeblich an der Online-Broschüre „Was tun bei Diskriminierung? Das Berliner Beratungsnetz“, die von der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung erstellt wurde. Abrufbar unter: http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/materialien/090414_beratungsstellen_bei_diskriminierung_bf.pdf?start&ts=1396957132&file=090414_beratungsstellen_bei_diskriminierung_bf.pdf (aufgerufen am 04.08.2014).

Personalrat der Referendare
Tel.: (030) 9013 2101
E-mail: info@beref.de
Internet: www.beref.de

Frauenvertreterin des Personalrats der Referendare
Tel.: (030) 9013 2101
E-Mail: frauenvertreterin@beref.de
Internet: www.beref.de/frauenvertreterin

Gesamtfrauenvertreterin der Berliner Justiz
Tel.: (030) 9013 3060
E-Mail: gesamtfrauenvertreterin@gfv-justiz.berlin.de
Internet: www.berlin.de/sen/justiz/ueber_uns/gesamtfrauenvertreterin

Frauenvertreterinnen der Berliner Justiz
Eine Aufzählung findet sich auf der Homepage der
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz
Internet: www.berlin.de/sen/justiz/ueber_uns/gesamtfrauenvertreterin

2.2 Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft / rassistische Diskriminierung

Nichtstaatliche Beratungsstellen

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB (ADNB)
Tel.: (030) 613 053 28
E-Mail: adnb@tbb-berlin.de
Internet: www.adnb.de

Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der BRD (BDB)
Tel.: (030) 216 88 84
E-Mail: bdb@bdb-germany.de
Internet: www.bdb-germany.de

Staatliche Stellen

Die Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration
Tel.: (030) 9017 2351
E-Mail: integrationsbeauftragte@intmig.berlin.de
Internet: www.berlin.de/lb/intmig

Bezirkliche Integrations- und Migrationsbeauftragte
Eine Aufzählung der Bezirklichen Integrations- und Migrationsbeauftragten findet sich auf der Homepage der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung: www.berlin.de/lb/ads/beratung

Ansprechpartner der Polizei Berlin für interkulturelle Aufgaben
Tel.: (030) 4664 900500
E-Mail: Integrationsbuero@polizei.berlin.de

2.3 Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung und sexuellen Identität

Nichtstaatliche Beratungsstellen

LesMigraS Antidiskriminierungs- und Antigewaltbereich der Lesbenberatung
Tel.: (030) 219 150 90
E-Mail: info@lesmigras.de
Internet: www.lesmigras.de

StandUp: Antidiskriminierungsberatung der Schwulenberatung
Tel.: (030) 233 690 80
E-Mail: l.wild@schwulenberatungberlin.de
Internet: www.schwulenberatungberlin.de

GLADT e.V.
Gays & Lesbians aus der Türkei/ Türkiyeli Eşcinseller Derneği
Tel.: (030) 265 566 33
E-Mail: info@gladt.de
Internet: www.gladt.de

Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) – LSVD Berlin
Tel.: (030) 22 50 22 15
E-Mail: berlin@lsvd.de
Internet: berlin.lsvd.de/gruppen-beratung/diskriminierungsfalle

TransInterQueer e.V.
Tel.: (030) 616 752 916
E-Mail: triq@transinterqueer.org
Internet: www.transinterqueer.org

Staatliche Stellen

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)
Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen
Tel.: (030) 9028 1876
E-Mail: gleichgeschlechtliche@senaif.berlin.de
Internet: www.berlin.de/lads/gglw

Ansprechperson der Berliner Polizei für gleichgeschlechtliche Lebensweisen
Tel.: (030) 4664 979 444
E-Mail: lsbt@polizei.berlin.de
Internet: www.berlin.de/polizei/praevention/homosexualitaet

Ansprechperson der Berliner Staatsanwaltschaft für gleichgeschlechtliche Lebensweisen
Tel.: (030) 9014 2697
E-Mail: lsbt@sta.berlin.de
Internet: www.berlin.de/sen/justiz/ansprechpartnerin-homophobe-hasskriminalitaet/startseite.php

2.4 Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung

Nichtstaatliche Beratungsstellen

Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen und Musliminnen
(Kooperationsprojekt von Inssan und Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin)
Beratung durch das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB (ADNB)
Tel.: (030) 613 053 28
E-Mail: adnb@tbb-berlin.de
Internet: www.adnb.de

Staatliche Stellen

Beauftragter für Kirchen, Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften (BKRW)
Tel.: (030) 90 228 400
E-Mail: hartmut.rhein@kultur.berlin.de
Internet: www.berlin.de/sen/kultur/bkrw

2.5 Diskriminierung wegen einer Behinderung

Nichtstaatliche Beratungsstellen

Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.
Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung
Tel.: (030) 27 59 25 27
E-Mail: mueller@lv-selbsthilfe-berlin.de
Internet: www.lv-selbsthilfe-berlin.de/antidiskriminierungsberatung

Netzwerk behinderter Frauen Berlin
Tel.: (030) 617 091 67
E-Mail: info@netzwerk-behinderter-frauen-berlin.de
Internet: www.netzwerk-behinderter-frauen-berlin.de

Kontaktstelle zu HIV-bedingter Diskriminierung der Deutschen AIDS-Hilfe
Tel.: (030) 690 087 67
E-Mail: gendiskriminierung@dah.aidshilfe.de
Internet: www.aidshilfe.de/de/beratung/beratung-zu-diskriminierung

Staatliche Stellen

Berliner Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderungen
Tel.: (030) 9028 2917
E-Mail: lfb@sengs.berlin.de
Internet: www.berlin.de/lb/beh

Bezirksbeauftragte für Menschen mit Behinderung
Eine Aufzählung findet sich auf der Homepage der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung
Internet: www.berlin.de/lb/ads/beratung

2.6 Diskriminierung wegen des Lebensalters

Nichtstaatliche Beratungsstellen

Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung
Tel.: (030) 27 59 25 27
E-Mail: mueller@lv-selbsthilfe-berlin.de
Internet: www.lv-selbsthilfe-berlin.de

Geschäftsstelle der Landesseniorenvertretung Berlin
Tel.: (030) 9018-227 34
E-Mail: direkt@landesseniorenvertretung-berlin.de
Internet: www.landesseniorenvertretung-berlin.de

2.7 Diskriminierung wegen des Geschlechts

Nichtstaatliche Beratungsstellen

S.U.S.I. Interkulturelles Frauenzentrum
Tel.: (030) 78 95 93 94
E-Mail: susifrz@aol.com
Internet: www.susi-frauen-zentrum.com

Staatliche Stellen

Bezirkliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Eine Aufzählung findet sich auf der Homepage der
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Internet: www.berlin.de/sen/frauen/oeffentlichkeit/frauenpolitische-netzwerke/bezirkliche-beauftragte

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik
Tel.: (030) 9028 2116
E-Mail: Gunda.Meyer@senaif.berlin.de
Internet: www.berlin.de/sen/frauen

2.8 Hilfe bei gewaltsamer Diskriminierung

Nichtstaatliche Beratungsstellen

Opferhilfe Berlin
Tel.: (030) 395 28 67
E-Mail: info@opferhilfe-berlin.de
Internet: www.opferhilfe-berlin.de

ReachOut – Opferberatung und Bildung gegen Rechts-
extremismus, Rassismus und Antisemitismus
Tel.: (030) 695 68 339
E-Mail: info@reachoutberlin.de
Internet: www.reachoutberlin.de

Maneo – Das Schwule Anti-Gewalt-Projekt in Berlin von
Mann-O-Meter e.V.
Überfalltelefon: (030) 216 33 36
E-Mail: maneo@maneo.de
Internet: www.maneo.de

BIG – Hotline bei häuslicher Gewalt gegen Frauen
Tel.: (030) 611 03 00
E-Mail: mail@big-hotline.de
Internet: www.big-hotline.de

LARA – Verein gegen sexuelle Gewalt an Frauen e.V.
Tel.: (030) 216 88 88
E-Mail: beratung@lara-berlin.de
Internet: www.lara-berlin.de

Staatliche Stellen

Opferbeauftragter des Landes Berlin
Tel.: (030) 90 13 34 54
E-Mail: info@opferbeauftragter.berlin.de
Internet: www.berlin.de/sen/justiz/opferbeauftragter/startseite.php

2.9 Weitere Ansprechstellen

Staatliche Stellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)
Tel.: (03018) 555 – 1865
E-Mail: poststelle@ads.bund.de
Internet: www.antidiskriminierungsstelle.de
Beratungsstellensuche der ADS unter:
http://www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de/Subsite_ADSDB/DE/01_ADB/ADB_node.html

Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Dis-
kriminierung (LADS)
Telefon (030) 9028-1866
E-Mail: antidiskriminierungsstelle@senaif.berlin.de
Internet: www.berlin.de/lb/ads

Berliner Register
Ein Netzwerk von Anlaufstellen in Berlin, die Diskrimi-
nierung online dokumentieren. Eine Aufzählung aller
Ansprechstellen in den Bezirken findet sich unter:
www.berliner-register.de
Telefon: (0152) 04 42 57 46
E-Mail: info@berliner-register.de
Internet: www.berliner-register.de

Zentrale Beschwerdestelle der Berliner Polizei
Telefon: (030) 4664 900 140
E-Mail: pprir4@polizei.berlin.de
Internet: www.berlin.de/polizei/service/beschwerde

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

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

Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt

Diversity-Kompetenz: Chance und Herausforderung für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte

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/November 2013

ISBN 978-3-942315-89-0 (PDF)

© 2013 Deutsches Institut für Menschenrechte
Alle Rechte vorbehalten

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

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 entwickelt sie Diversity-Trainings für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte.

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 drei Jahre laufende Projekt (2012 bis 2014) wird im Rahmen des XENOS-Programms „Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Das Institut

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

1. Einführung	98	4. Schluss und Ausblick	107
2. Diversity – mehr als Vielfalt	99	Literatur	108
2.1. Diskriminierungserfahrungen und Vertrauen in die Justiz	100		
2.2. Diversity und Antidiskriminierung	101		
3. Diversity-Kompetenz als Schlüssel- kompetenz in der anwaltlichen Praxis	103		
3.1. Diversity-Kompetenz aufbauen	103		
3.2. Diversity-sensible Kommunikations- und Beratungskompetenz	104		
3.3. Diversity-Management für Kanzleien	106		

1. Einleitung

Die Bevölkerung in Deutschland verändert sich und wird vielfältiger. Das spiegelt sich auch im Arbeitsalltag von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten wider. In der täglichen Praxis erleben sie, dass Mandantinnen und Mandanten sich in vielerlei Hinsicht unterscheiden: zum Beispiel hinsichtlich ihrer ethnischen oder religiösen Zugehörigkeit, ihrer Hautfarbe, ihrer sexuellen Identität und Orientierung oder sozialen Herkunft. Aber auch die Anwaltschaft selbst verändert sich und wird „weiblicher“ und „bunter“.¹ Dieser Wandel stellt die Anwaltschaft vor die Herausforderung, mit einer zunehmenden Diversität umgehen zu lernen. Als Organe der Rechtspflege stehen Anwaltschaft und Justiz zudem in der besonderen Pflicht, die Gleichstellung vor dem Recht, unter anderem in einem fairen Prozess, tatsächlich für jeden Menschen sicherzustellen. Die Generalversammlung der Vereinten Nationen betont die besondere menschenrechtliche Verantwortung der Berufsverbände der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zur Gewährleistung eines „effektiven und gleichen“ Zugangs zu anwaltlichen Dienstleistungen.² Im Anbetracht einer vielfältigen Mandantschaft stehen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte daher ganz besonders vor der Aufgabe, einen diskriminierungs- und barrierefreien Service anbieten zu können.

Der bewusste Umgang mit Vielfalt ist auf dem Anwaltsmarkt auch ein Wettbewerbsfaktor. Zu den mit Blick auf die Nachfrageentwicklung auf dem deutschen Anwalts-

markt relevanten gesellschaftlichen Trends zählt neben der Internationalisierung und Globalisierung auch der demographische Wandel.³ Dieser Wandel bringt nicht nur ein Alterung der deutschen Bevölkerung mit sich, sondern auch eine veränderte ethnische und kulturelle Zusammensetzung: So haben heute schon 15 Prozent der Kinder unter 15 Jahren in Deutschland einen Migrationshintergrund⁴; die Mehrheit von ihnen besitzt die deutsche Staatsbürgerschaft.⁵ Anwälte und Anwältinnen müssen im Blick behalten, wie die Mandantschaft von morgen aussehen wird, und was für Anpassungen ihres Angebotsprofils sich daraus ergeben. Das erhöht auch die Chancen auf einem Markt, in dem der Wettbewerbsdruck in den nächsten Jahren aufgrund der wachsenden Anzahl der Kanzleien und dem Hinzukommen neuer Rechtsberatungsdienstleister wachsen wird.⁶

Um die Bedarfe einer vielfältigen Mandantschaft besser wahrnehmen und einbeziehen zu können, ist Diversity-Kompetenz unerlässlich. Sie befähigt zu einem angemessenen und professionellen Umgang mit Unterschiedlichkeit und Vielfalt und ist in einer globalisierten und pluralistischen Gesellschaft zu einer Schlüsselqualifikation geworden – auch für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Der Leitfaden bietet eine kurze Einführung in die Bedeutung und die spezifischen Herausforderungen eines professionellen Diversity-Kompetenzaufbaus für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte.

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

2 UN Generalversammlung (1990): Grundprinzipien betreffend die Rolle der Rechtsanwälte vom 14. Dezember 1990, Art. 2 und 25.

3 Deutscher Anwaltverein / Prognos (2013): Der Rechtsdienstleistungsmarkt 2030. Eine Zukunftsstudie für die deutsche Anwaltschaft. S. 21 - 25.

4 Zu den Personen mit Migrationshintergrund rechnet das Statistische Bundesamt „(...) alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“. (<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Aktuell.html>) (Stand: 19.11.2013)

5 Deutsches Jugendinstitut (2013): Kinder Migrationsreport. <http://dji.de/bibs/Kinder-Migrationsreport.pdf> (Stand: 10.08.2013).

6 Deutscher Anwaltverein/ Prognos (2013): Der Rechtsdienstleistungsmarkt 2030. Eine Zukunftsstudie für die deutsche Anwaltschaft. S. 12.

2. Diversity – mehr als Vielfalt

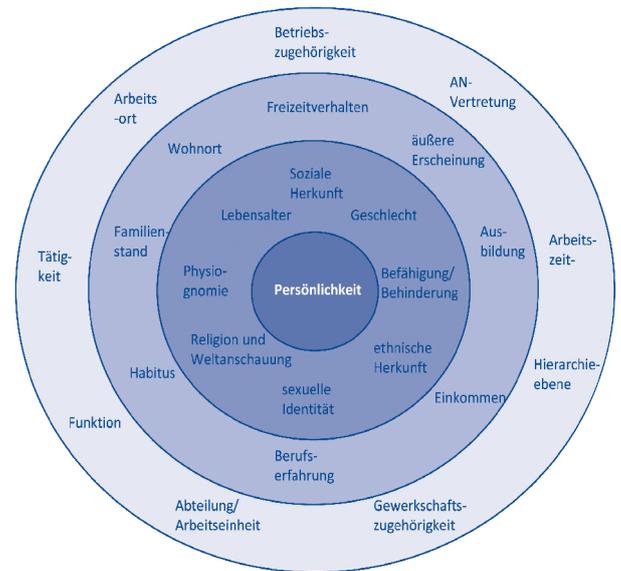
Diversity bedeutet wörtlich übersetzt Vielfalt oder Diversität. Als Konzept bedeutet *Diversity* jedoch mehr als eine bloße gesellschaftliche Zustandsbeschreibung, sondern vermittelt spezifische Prinzipien. Bei *Diversity* als Konzept gilt es, menschliche Vielfalt und Unterschiedlichkeit als gesellschaftliches Potenzial wertzuschätzen und zu fördern und Vielfalt durch eine bewusste positive Beachtung und aktive Einbeziehung systematisch zum Vorteil aller Beteiligten zu nutzen. Das bedeutet mit Blick auf bislang benachteiligte und ausgegrenzte Gruppen einen Perspektivwechsel vom problemzentrierten hin zu einem ressourcenorientierten Blick zu vollziehen. Neben dem Mehrwert für alle Beteiligten, der in der „*Wertschöpfung durch Wertschätzung*“ liegt, zielen *Diversity*-Konzepte auf die Verwirklichung einer diskriminierungsfreien und partizipativen Menschenrechtskultur.

Differenzen und Gemeinsamkeiten zwischen Personen und Gruppen lassen sich mit bestimmten Dimensionen oder Merkmalen bezeichnen. Als *Diversity Kerndimensionen* oder primäre *Diversity Dimensionen* gelten Geschlecht, ethnische Herkunft, Lebensalter, Religion und Weltanschauung, sexuelle Identität und Orientierung sowie Behinderung.⁷ Diese Kerndimensionen bestimmen wesentlich die Identität eines Menschen. Diskriminierungen, die an diese Merkmale anknüpfen, verletzen die Würde eines Menschen im besonderen Maße. Sie gelten menschenrechtlich als „unveränderbar“; entsprechend stark ist der gesetzliche Diskriminierungsschutz, der an diese Merkmale anknüpft. Aufgrund der Hauptfunktion des Diskriminierungsschutzes – die Wahrung der Menschenwürde – gilt es somit auszuschließen, dass ein Mensch aufgrund eines dieser Persönlichkeitsmerkmale Benachteiligungen erlebt.⁸ Je nach Kontext und Umständen erleben Menschen aber auch aufgrund anderer – tatsächlicher oder zugeschriebener – Persönlichkeitsmerkmale wie sozialer Status, Familienstand oder geographische Herkunft (beispielsweise: Stadt / Land oder Ost / West) Benachteiligungen oder

Diskriminierung. Diese, über die Kerndimensionen hinausgehenden Merkmale, werden als sekundäre *Diversity-Dimensionen* bezeichnet. Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass sich alle Dimensionen aufeinander beziehen und miteinander verwoben sind: Kein Mensch ist zum Beispiel nur Frau oder Muslim oder deutsch, sondern wird vielmehr durch das Zusammenspiel der verschiedenen Dimensionen charakterisiert. Auch Diskriminierungen finden in der Regel als mehrdimensionale Diskriminierungen statt und knüpfen an eine Kombination aus Merkmalen an.⁹

Dimensionen der Vielfalt

nach Gardenschwartz / Rowe (2003)
und Loden / Rosener (1991)



- Innere/Kerndimensionen
- Äußere/Sekundäre Dimensionen
- betriebliche Dimensionen

7 Da die Liste der *Diversity* Kerndimensionen den historischen Lernprozess der Menschenrechte widerspiegelt und sich entsprechend der sozialen Bewegungen und des gesellschaftlichen Bewusstseins von Ungleichheit und Unrecht weiterentwickelt, handelt es sich um eine offene, ungeschlossene Liste. Siehe hierzu: Deutsches Institut für Menschenrechte: Online-Handbuch: Aktiv gegen Diskriminierung (2012). <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/de/menschenrechtsbasierter-diskriminierungsschutz/diskriminierungsverbote/diskriminierungsmerkmale.html> (Stand: 08.10.2013).

8 Schieck, Dagmar (2007): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive. München: Sellier. European Law Publishers, Einl AGG 42-43, S. 37.

9 Siehe ausführlich: Baer, S. / Bittner, M./Göttsche, A.L. (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Diversity als Vielfalt wertschätzender und fördernder Ansatz bezieht Differenzen proaktiv ein, um Barrieren abzubauen und Chancengleichheit für alle herzustellen. Das bedeutet für Justiz und Anwaltschaft sicherzustellen, dass alle Menschen - unabhängig ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen Zugehörigkeit und Herkunft - fair und gleich behandelt werden; auch sollen auf allen Ebenen der Rechtsverwirklichung die Unterschiede der verschiedenen Gruppen und sich daraus ergebende unterschiedliche Bedarfe berücksichtigt werden. Hierbei rücken vor allem die Gruppen in den Blick, die im Rechtssystem besonders mit Barrieren konfrontiert sind: zum Beispiel Angehörige ethnischer und religiöser Minderheiten, Menschen mit Behinderungen, Menschen, die eine andere sexuelle Identität oder Orientierung als die Mehrheit haben, Frauen, Kinder und Personen, die durch Armut oder aus anderen Gründen sozial benachteiligt sind. Angehörige dieser Gruppen können auf zwei Ebenen Hindernisse und benachteiligende Behandlung erleben: beim Zugang zum Recht - zum Beispiel als Mandantin / Mandant, Klägerin / Kläger oder Beschuldigte / Beschuldigter - oder beim Zugang zum juristischen Berufsfeld. Dabei stehen Wahrnehmung und Umgang mit Vielfalt in einem engen Zusammenhang. Denn dass sich die Zusammensetzung der Bevölkerung bisher kaum in der Zusammensetzung von Anwaltschaft und Justiz widerspiegelt, deutet auf ein problematisches Verhältnis zwischen den Gruppen in der Gesellschaft hin. Der schwarze Richter, die blinde Anwältin oder die muslimische Staatsanwältin sind nicht ohne Grund noch immer absolute Ausnahmen.

Eine vielfältige Mandantschaft trifft heute auf eine noch weitestgehend homogene Anwaltschaft und Justiz. Das beeinflusst die Wahrnehmung der Unparteilichkeit des Gesetzes und führt dazu, dass Gruppen, die im Justizsystem nicht vertreten sind, der Justiz weniger vertrauen.¹⁰ Dieses geringere Vertrauen, bzw. die Befürchtung nicht vorurteilsfrei behandelt zu werden, zeigt sich auch in der Wahl der Anwältin oder des Anwalts. So bevorzugen viele Mandantinnen und Mandanten mit Migrationshintergrund eine anwaltliche Vertretung, die selbst Migrationserfahrung besitzt.

„Was für mich schon auffällig ist, dass viele Anwälte nichts mit Behinderten zu tun haben wollen, oder dass Menschen, die kaum Deutsch können, als Mandanten mit einer hohen Anspruchshaltung abgestempelt sind.“

Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Sozial- und Arbeitsrecht

„Am Anfang war es sicher ungewohnt für die Richter, einen Schwarzhaarigen nicht auf der Bank zu haben, sondern als Anwalt. Jetzt nehmen blöde Bemerkungen ab.“

Rechtsanwalt türkischer Herkunft

2.1. Diskriminierungserfahrungen und Vertrauen in die Justiz

Recht haben und Recht bekommen sind bekanntermaßen zwei verschiedene Dinge. Das gilt in besonderem Maße für Menschen mit spezifischen Zugehörigkeiten und Persönlichkeitsmerkmalen, wie beispielsweise für Migrantinnen und Migranten oder für Personen, die keinen akademischen Bildungshintergrund haben oder sozial benachteiligt sind. Beispielsweise können mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache oder / und der deutschen Bildungssprache, fehlende Informationen über das deutsche Recht und seiner Verfahrensweisen oder auch eine vorurteilsbehaftete und stereotypisierende Beratung den Zugang zum Recht erheblich erschweren. Hinzu kommt, dass Menschen, die aufgrund ihrer Zugehörigkeit, Herkunft oder anderer Identitätsmerkmale besonders häufig Diskriminierung erfahren, wenig Vertrauen haben in eine faire Behandlung und die Gewährleistung rechtstaatlicher Prinzipien wie der Gleichheit vor dem Gesetz oder der Unschuldsvermutung. Ein arabischstämmiger Mann zum Beispiel, der in Berlin aufgewachsen ist, erlebt seit seiner Kindheit, dass er aufgrund seines vermeintlich „muslimischen“ oder „südländischen“ Aussehens etwa in der Schule oder von der Polizei anders behandelt wird als deutschstämmige Berliner. Eine durch solche Erfahrungen ausgelöste permanente Furcht, das eigene Verhalten könne entsprechend den negativen Stereotypen beurteilt werden, wird in der Sozialpsycholo-

¹⁰ Umfassend dazu: House of Lords (2012): Judicial Appointments. <http://www.publications.parliament.uk/pa/ld201012/ldselect/ldconst/272/272.pdf> (Stand: 02.06.2013).

gie als „stereotype threat“ bezeichnet.¹¹ Dieser „stereotype threat“ beeinflusst auch die Haltung gegenüber einem Anwalt/ einer Anwältin und der Justiz. Vergleichbare Schwellenängste bestehen für Migrantinnen und Migranten aus Ländern ohne effektive, unabhängige und faire Justiz.¹² Mandantinnen und Mandanten mit solchen biographischen Erfahrungshintergründen, zum Beispiel aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion, oder Angehörige verfolgter Minderheiten, wie Roma aus osteuropäischen Ländern, wahren aus Selbstschutz eine Distanz zur Justiz und zu allen damit verbundenen Akteuren und Akteurinnen und geben möglichst wenige Informationen an diese weiter. Das kann die Zusammenarbeit mit Anwältinnen und Anwälten in der Prozessführung maßgeblich erschweren.

Zu der genannten Schwellenangst vor dem Rechtssystem kommen Barrieren beim Zugang zu juristischen Berufen hinzu. So haben Frauen beim beruflichen Aufstieg immer noch mit Nachteilen zu rechnen. Dies, obwohl sie bei Studienabschluss im Schnitt genauso gut oder sogar besser qualifiziert sind als ihre männlichen Kommilitonen.¹³ Der Anteil der Frauen in der Anwaltschaft ist zwar zwischen 2003 und 2012 um 58 Prozent gestiegen, beträgt aber trotzdem bislang nur 32 Prozent. Allerdings sind heute rund die Hälfte derjenigen, die ein Jurastudium aufnehmen, weiblich. Auch arbeiten Anwältinnen bei gleicher Position häufiger für ein geringeres Jahreseinkommen als ihre Kollegen und sind in großen Kanzleien weiterhin stark unterrepräsentiert;¹⁴ nur 16 Prozent der Rechtsprofessuren in Deutschland werden von Frauen besetzt. Statistiken wie die des Justizministeriums von NRW oder der Berliner Vergleich der Landesböden belegen, dass die Einkommensunterschiede je nach Geschlecht groß sind, und dass mit zunehmendem Ansehen des Gerichts der Anteil der weiblichen Richterinnen und Staatsanwältinnen sinkt.¹⁵

2.2. Diversity und Antidiskriminierung

Die essentielle Verquickung von Diversity mit den Menschenrechten und der Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts wird aus der historischen Entwicklung deutlich: In den USA, die als Ursprungsland des Rechtsschutzes gegen Diskriminierung gelten, führten die Kämpfe der Bürgerrechts- und Frauenbewegung in den 1950er- und 60er-Jahren zur verstärkten Wahrnehmung gesellschaftlicher Ungleichbehandlung und Etablierung einer ausdifferenzierten Antidiskriminierungsgesetzgebung, die wirkungsvolle Klagen ermöglichte. Als Präventionsinstrument gegen Diskriminierung wurden in den 70er-Jahren die ersten Diversity-Ansätze entwickelt. Inzwischen gehören Diversity-Programme in Wirtschaft und öffentlichen Institutionen in den USA zum Mainstream.¹⁶

Mitte der 90er-Jahre kam Diversity nach Europa. Die Entwicklung des europäischen Antidiskriminierungsrechts hatte hierzu einen wesentlichen Impuls gesetzt. Der EU-Vertrag von Amsterdam bildete die Grundlage, um rechtlich die Benachteiligungen aufgrund von ethnischer und nationaler Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, Geschlecht und sexueller Orientierung zu beseitigen. Mit der Verabschiedung und nationalen Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien wandelte sich die klassische Gleichstellungspolitik zu einer „Nichtdiskriminierungspolitik.“ Dass in den einschlägigen EU-Richtlinien offen von „Belästigung“ und „unerwünschten Verhaltensweisen“ gesprochen wird, und „positive Maßnahmen“ als Fördermaßnahmen zum Nachteilsausgleich für benachteiligte Gruppen vorgesehen sind, macht die gestaltende, proaktive Stoßrichtung im Sinne von Diversity deutlich.¹⁷

11 Umfassend dazu: Uslucan, H.-H./Serkan, Y C. (2012): Wechselwirkungen zwischen Diskriminierungserfahrungen und Integration. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg).

12 Umfassend dazu: The Rule of Law Index 2011 Report (2011): <http://worldjusticeproject.org/factors/effective-civil-justice> (Stand 07.08.2013).

13 Dralle, Dorothee / Karoline Preisler (2011): Glanz und Gender in der Juristerei. In: Berliner Anwaltsblatt 7-8 / 2011, S. 281-284.

14 Hommerich, Christoph / Kilian, Matthias (2007): Frauen im Anwaltsberuf. Soldan Institut für Anwaltsmanagement (Hg.): http://www.soldaninstitut.de/fileadmin/soldaninstitut/Upload/PDF/Summary-Frauen_im_Anwaltsberuf.pdf (Stand 19.11.2013).

15 Dralle/Preisler (2011): Glanz und Gender in der Juristerei. In: Berliner Anwaltsblatt 7-8/2011, S. 281. Das Einkommensgefälle wurde deutlich bei der Erstellung eines Entwurfs zum Doppelhaushalt des Berliner Senats, zu der jede Landesbehörde die Durchschnittseinkommen ihrer Beschäftigten angeben musste. Hierzu auch: „Hier hat der Mann noch die Robe an.“ In: tageszeitung, 13.08.2013.

16 Hierzu: Plummer, Deborah L. (Hg.) (2003): Handbook of Diversity Management. New York/Oxford: University Press of America.

17 Hierzu: Jensen, Heike (2011): Positive Maßnahmen kurz und knapp., Hrsg. Heinrich Böll Stiftung, Berlin, S. 10f; Müller-Neuhof, Jost (2012): „Hartes Recht, weiche Ziele.“ In: Tagesspiegel Diversity Sonderausgabe, 08.11.2012. <http://www.diversity-konferenz.de/system/images/106/original/Beilage-DIVERSITY-Konferenz-2012.pdf> (Stand 03.10.2013).

„Dem europäischen Antidiskriminierungsrecht liegt (...) das gesellschaftspolitische Ziel der individuellen Entfaltung bei Achtung von Vielfalt zugrunde. In diesem Sinne zielt das Antidiskriminierungsrecht auf die Wahrung persönlicher Autonomie und Identität bei diversen und wechselnden Zugehörigkeiten (...)“

Dagmar Schieck (2007):
Kommentar zum AGG, Einl AGG Rn 84

Auch in Deutschland ist Diversity Management und Diversity Mainstreaming¹⁸ eine politisch erwünschte Zielvorgabe geworden und erlangt seit der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) 2006 einen enormen Bedeutungszuwachs: Mittlerweile spielt bei 95 Prozent der großen deutschen Unternehmen Diversity eine wichtige Rolle;¹⁹ außerhalb der Wirtschaft sind es vor allem städtische Verwaltungen und Hochschulen, die eigene Diversity-Programme gestartet haben.²⁰ Unter den über tausend Unterzeichnenden der Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“, die sich zu Diversity in Deutschland bekennen, finden sich neben Unternehmen, kleinen und mittleren Betrieben, gemeinnützigen Organisationen und öffentlichen Einrichtungen jeglicher Art und Größe auch eine Reihe Kanzleien.²¹

Bei der Umsetzung von Diversity gibt es eine Vielfalt an Ansätzen. Doch wirtschaftliche und gesellschaftliche Vorteile dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass es hierbei in erster Linie um ein Gerechtigkeitsanliegen geht.²² Aus menschenrechtlicher Perspektive ist die enge Beziehung von Diversity und Antidiskriminierung wesentlich. Beide kennzeichnen sich hiernach durch dieselbe Zielsetzung: die – de jure und de facto – Beseitigung von Diskriminierung und die Verwirklichung von Chancengleichheit, Inklusion, Teilhabe und einer Menschenrechtskultur des anerkennenden und wertschätzenden Umgangs mit Vielfalt. Dabei wirken Diversity- und Antidiskriminierungsmaßnahmen komplementär: Während bei Antidiskriminierungsstrategien das aktive Vorgehen gegen Diskriminierung im Fokus steht, sind Diversity-Konzepte darauf ausgerichtet, das Diskriminierungsverbot in einen positiven Auftrag zu wenden und einen systemischen und kulturellen Wandel voranzutreiben.

18 Bei der Umsetzung von Diversity als Organisationsentwicklungsinstrument wird in der freien Wirtschaft von Diversity Management gesprochen, wohingegen in Verwaltungen mit ihrem öffentlichen, gemeinwohlorientierten Auftrag der Begriff des Diversity Mainstreaming bevorzugt wird. Hierzu: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit. Berlin, S. 12.

19 Roland Berger Strategy Consultants (2012): Diversity & Inclusion – eine betriebswirtschaftliche Investition. http://www.rolandberger.de/media/pdf/Roland_Berger_Diversity_and_Inclusion_D_20120716.pdf (Stand 07.08.2013).

20 Siehe hierzu ausführlich: Bundesnetzwerk bürgerschaftliches Engagement (2012): Sondernewsletter Nr. 2 vom 27.9.2012 – Diversity und bürgerschaftliches Engagement. <http://www.b-b-e.de/index.php?id=14820> (Stand 14.08.2013).

21 Hierzu ausführlich: <http://www.charta-der-vielfalt.de/> (Stand 10.08.2013).

22 Rudolf, Beate (2009): Gender und Diversity als rechtliche Kategorien: Verbindungslinien, Konfliktfelder und Perspektiven. In: Andresen, Sünne / Koreuber, Mechthild / Lüdke, Dorothea (Hrsg): Gender und Diversity: Alptraum oder Traumpaar?, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 167.

3. Diversity-Kompetenz als Schlüsselkompetenz in der anwaltlichen Praxis

Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte unterliegen menschenrechtlich der Verpflichtung, allen Menschen einen gleichen Zugang zum Recht zu ermöglichen. Der Aufbau von Diversity-Kompetenz unterstützt sie darin, eine diskriminierungs- und barrierefreie Rechtsdienstleistung anbieten zu können. Der Erwerb von Diversity-Kompetenz ist für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in Anbetracht einer zunehmend vielfältigen Mandantschaft sowie der damit einhergehenden Nachfrageentwicklung auch mit besonderen unternehmerischen Vorteilen und Chancen verbunden. Verschiedene Studien belegen den wirtschaftlichen Nutzen von Diversity, zum Beispiel bei der Erschließung neuer Märkte, der Mandantenakquise und -betreuung, der Innovationsfähigkeit sowie der Rekrutierung und Mitarbeiterbindung von hochqualifizierten Fachkräften.²³ In der freien Wirtschaft gilt Diversity Management deswegen auch als eine sinnvolle betriebswirtschaftliche Investition. Auch für Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen – ob als Einzelanwältinnen und -anwälte oder in mittleren oder großen Kanzleien tätig – ergeben sich konkrete praktische und ökonomische Vorteile aus einem professionellen Diversity-Kompetenzaufbau, da sie im Anbetracht des gesellschaftlichen Wandels und den damit verbundenen Herausforderungen langfristig und nachhaltig ihren wirtschaftlichen Erfolg sichern können. Diversity wird für Kanzleien nicht zuletzt deswegen immer wichtiger, da die Mandantschaft immer öfter danach fragt, und Diversity Management bei der Vergabe von Pitches inzwischen sogar ein ausschlaggebendes Kriterium sein kann.²⁴ Darum haben vor allem deutsche Büros US-amerikanischer und englischer Großkanzleien angefangen, eigene Diversity-Programme zu initiieren; sie führen in diesem Rahmen beispielsweise gezielte Förderprogramme für Anwältinnen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Karriere durch oder richten sogenannte *Fokusgruppen* ein, wie ein LSBT²⁵-Netzwerk

für Mitarbeitende.²⁶ Inzwischen geben schon 42 Prozent der deutschen Großkanzleien an, Diversity Management in ihr Kanzleiprofil integriert zu haben.²⁷

„Die größte Herausforderung für die Anwaltschaft ist, dass sie dem Thema nicht ausweichen kann, weil die Gesellschaft in zehn, 15 Jahren eine ganz andere sein wird, was man anhand der Geburtenentwicklung sehen kann. Wenn sie zukünftig ihr Geschäft machen wollen, müssen sie damit klar kommen, dass sie Mandanten haben, die anders ticken werden, als sie das gewohnt sind.“

Rechtsanwalt mit türkischem Hintergrund

„Das Thema Diversity, glaube ich, ist in dem Zusammenhang mit der Möglichkeit einen ökonomischen Effekt zu erzielen, noch nicht so durchgedrungen. (...) Dass man beispielsweise mit mehr Vielfalt einen positiven Effekt erzielen und damit einen neuen Kundenstamm akquirieren kann.“

Rechtsanwältin mit einem Schwerpunkt im Arbeitsrecht

3.1. Diversity-Kompetenz aufbauen

Diversity-Kompetenz bedeutet einen professionellen und wertschätzenden Umgang mit Vielfalt bzw. mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen im Hinblick auf verschiedenste Dimensionen, wie etwa ethnische und kulturelle Zugehörigkeit, Religion und Weltan-

23 Umfassend hierzu: Europäische Kommission (2005): Geschäftsnutzen von Vielfalt. Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz; siehe: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=370&langId=de&featuresId=25> (Stand: 10.08.2013); Stuber, Michael/ Ungleich Besser Diversity: International Business Case Report (ICBR) (2012). http://www.diversity-wissen.de/downloads/Pressemitteilung_IBCR-DE-Gen.pdf (Stand: 10.08.2013).

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

25 LSBT: Zusammenfassende Abkürzung für Lesben, Schwule, Bisexuelle sowie trans- und intergeschlechtliche Menschen.

26 Fokusgruppen oder im Englischen affinity groups sind Gruppen, die sich bestimmten Diversity-Dimensionen zugehörig fühlen und deren Interessen vertreten.

27 Hall, Anja (2012): Ungleiche Voraussetzungen. In: JUVE 15 (2), S. 40.

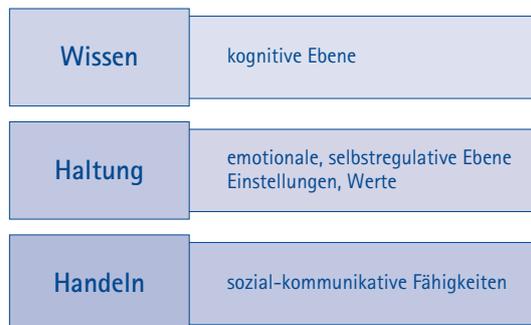
schauung, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter oder sozialer Hintergrund. Haupthandlungsfelder eines Diversity-Kompetenzaufbaus in der Anwaltschaft sind die Bereiche Kommunikations- und Beratungskompetenz sowie Kanzleimanagement.

„Man müsste lernen, nicht durch Vorurteile abzublocken – wie z.B. die Familienrichterin sieht Frau mit Kopftuch und denkt sofort, die hat nichts drauf, ist nur Hausfrau –, sondern zu realisieren, dass die Bilder, die einem gleich durch den Kopf schießen, nichts mit der Realität zu tun haben. Es muss dafür eine Sensibilität geschaffen werden, eine Akte ganz nüchtern anzugucken, so wie bei anonymen Bewerbungen.“

Rechtsanwalt mit türkischem Hintergrund

Wesentlich ist ein – über das rein rechtlich hinausgehendes – erweitertes Verständnis von Diskriminierung und „Norm“-alität, um mit einer vielfältigen Mandantschaft und den damit verbundenen unterschiedlichen Identitäten, lebensweltlichen Erfahrungen, Wertorientierung und Zugehörigkeits- und Ausschlusserfahrungen anerkennend und respektvoll umgehen zu können. Eine geschärfte Wahrnehmung für menschliche Vielfalt – und damit zusammenhängend für Pluralität der Blickwinkel auf die Sachverhalte sowie der Relativität der eigenen Perspektive – bildet eine wesentliche Grundlage des Diversity-Kompetenzaufbaus. Da Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte dazu neigen, Diskriminierung in Bezug auf die konkret definierten Rechtsbegriffe und -normen zu verstehen, bildet die Erweiterung des Blicks auf die soziale Komplexität der Vielfalt sowie gesellschaftlicher Ein- und Ausschlussmechanismen eine besondere Herausforderung für sie. Die Erfahrung zeigt, dass auch bei Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, die Stereotype und Vorurteile strikt ablehnen, diese im Rechtsalltag immer wieder eine Rolle spielen und Schriftsätze oder Verfahrensverläufe beeinflussen können. Darum gilt es, in der eigenen anwaltlichen Praxis wirkende, kulturell geprägte Vorverständnisse, Normalitätserwartungen und Abwertungen sowie rechtlich nicht fassbare, subtil und unterschwellig wirkende Barrieren und Ausgrenzungsstrukturen umfassend in den Blick zu nehmen, indem alle Ebenen eines Diversity-Kompetenzaufbaus einbezogen werden.

Die drei Ebenen der Diversity-Kompetenz



Hier setzt der Erwerb von Diversity-Kompetenz an, der verschiedene soziale und kommunikative Kompetenzen umfasst und durch drei Lernebenen gekennzeichnet ist. Neben der Vermittlung von Grundlagenwissen auf der kognitiven Ebene, beispielsweise zu den einzelnen Diversity-Dimensionen, spielt auf der Haltungsebene die Reflexion der eigenen Einstellungen, Werte und Prägungen sowie der gesellschaftlichen Positionierung und der damit verknüpften Bilder von den „Anderen“ eine wichtige Rolle. Zu einem Diversity-sensiblen Umgang gehört auch ein Bewusstsein für die in der Gesellschaft noch immer präsenten Machtstrukturen und Chancenungleichheiten. Die dritte Kompetenzebene ist die Handlungskompetenz und umfasst sozial-kommunikative und kooperative Fähigkeiten in interkulturellen oder (in Bezug auf Kompetenzen oder Macht) asymmetrischen Situationen sowie die Fähigkeit der Umsetzung von Diversity-Prinzipien im eigenen Arbeitsumfeld.

3.2. Diversity-sensible Kommunikations- und Beratungskompetenz

Diversity-kompetente Kommunikation und Beratung bildet das Herzstück des Diversity-Kompetenzaufbaus in der Anwaltschaft und ist eine Schlüsselqualifikation, um mit einer vielfältigen Mandantschaft sensibel für Individualität und Unterschiedlichkeit umgehen sowie passende Beratungsstrategien und angemessene Prozessstrategien entwickeln zu können.

Die Schlichtungsstelle der Rechtsanwaltschaft benennt Kommunikationsdefizite als die Hauptursache für Konflikte zwischen Anwältinnen bzw. Anwälten und Mandantinnen bzw. Mandanten.²⁸ Da Diversity-Aspekte im

28 Schlichtungsstelle der Rechtsanwaltschaft: Tätigkeitsbericht 2012. http://www.schlichtungsstelle-der-rechtsanwaltschaft.de/sites/default/files/sdr_taetigkeitsbericht2012_download.pdf (Stand: 19.11.2013).

Mandantengespräch eine maßgebliche Rolle spielen, ist davon auszugehen, dass viele der Kommunikationsdefizite, die zu Konflikten führen, auf einen Mangel an Diversity-Kompetenz hinweisen. In der Kommunikation mit der Mandantschaft können (interkulturelle) Missverständnisse und mangelndes Vertrauen auch ausschlaggebend dafür sein, ob ein Auftrag überhaupt zustande kommt, Folgeaufträge vergeben oder weitere Empfehlungen ausgesprochen werden. Darüber hinaus kann ein Mangel an Diversity-Kompetenz auch den Prozessverlauf beeinflussen. Einschätzungen und Beurteilungen, die auf Grundlage einer falschen Wahrnehmung, vorurteilsbefangener Interpretation oder eines (interkulturellen) Missverständnisses getroffen werden, führen oftmals zu Fehleinschätzungen und damit letztlich zu prozessualen Misserfolgen.²⁹

„Die soziale Realität hinter Begriffen wie Vielfalt oder Interkulturalität erlebe ich jeden Tag. Ich denke auch, dass man sich als Anwältin da auch jeden Tag hinterfragen muss. Ich erlebe bei mir durch die Arbeit schon, dass sich Vorurteile aufbauen. Die Arbeit ist auch schon schwierig wegen interkulturellen Missverständnissen.“

Rechtsanwältin mit einem Schwerpunkt im Ausländer-/Asylrecht

Viele Anwältinnen und Anwälte gehen davon aus, dass sie sich durch die alltäglichen Erfahrungen mit verschiedenen Mandantinnen und Mandanten die nötigen Fähigkeiten im Umgang mit Vielfalt quasi durch „learning by doing“ angeeignet haben. Doch spätestens dann, wenn im Mandantenkontakt Irritationen entstehen, weil sich kulturelle Selbstverständlichkeiten und Werte zu sehr unterscheiden, stößt ein solches oberflächliches Verständnis an Grenzen. Denn der gesamte Kommunikationsprozess ist wesentlich von unserer „kulturellen und sozialen Brille“ geprägt. Sozialisation und kulturelle Prägung entscheiden darüber, was jemand sagt, wahrnimmt und deutet. Daher gilt – egal, für wie offen und tolerant man sich selbst hält –, dass man seine eigenen Prägungen und deren Einfluss auf Auftritt und Kommunikationsstil kennen muss, um Kom-

munikationsbarrieren zu erkennen und abzubauen und um in angemessener Weise Grenzen setzen zu können.

Beruflich bedingt überschätzen Anwältinnen und Anwälte, die auf einen besonders genauen fachbezogenen Umgang mit der deutschen Schriftsprache fokussiert sind, oftmals ihre allgemeine Kommunikationskompetenz. Tatsächlich macht die eigentliche verbale Sprachkompetenz beim Transport von Botschaften in der Kommunikation nur sieben Prozent aus. Eine weitaus größere Rolle in jeder Kommunikationsform – auch in anwaltlichen Mandantengesprächen – spielen hingegen nonverbale Aspekte wie Mimik, Gestik und Körpersprache (55 Prozent) sowie paraverbale Aspekte wie Stimmlage, Lautstärke, Betonung und Artikulation (38 Prozent). Da letztere stark kulturell geprägt sind, kommt es hier häufig zu Missverständnissen, die auch Prozessverläufe beeinflussen. Beispielsweise gilt es in Deutschland als unhöflich und respektlos, im Gesprächsverlauf jemandem „ins Wort zu fallen“; in einer Reihe anderer Kulturkreise hingegen hat es die gegenteilige Bedeutung und steht für Interesse an dem Gesprächspartner oder der Gesprächspartnerin.³⁰ Diversity-sensible Kommunikations- und Beratungskompetenz kann in Diversity Trainings erworben werden.

Diversity-kompetente Kommunikation und Beratung ist wesentlich, um eine vielfältige Mandantschaft angemessen beraten zu können. Sie unterstützt Anwältinnen und Anwälte darin, im juristischen Alltag mit Mandantinnen und Mandanten, die andere kulturelle Selbstverständlichkeiten und lebensweltliche Erfahrungen mitbringen als sie selber, erfolgreich zu kommunizieren, interkulturelle Missverständnisse zu vermeiden und Vertrauen in die eigene Arbeit vermitteln zu können.

29 Umfassend hierzu: Judicial Studies Board (2009): Equal Treatment Bench Book, United Kingdom, S. 1-3. <http://www.judiciary.gov.uk/publications-and-reports/judicial-college/Pre+2011/equal-treatment-bench-book> (Stand: 02.06.2013).

30 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 (Stand 14.08.2013); Yalcin, Ünal (2011): Interkulturelle Kommunikation im Gericht. In: Betrifft Justiz Nr. 107, S. 112-115, https://www.neuerichter.de/fileadmin/user_upload/fg_interkulturelle_kommunikation/FG-IK-2011-09_Yalcin_in_BJ.pdf (Stand 14.08.2013); Erll, Astrid / Gymnich, Marion (2010): Interkulturelle Kompetenzen. Erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen. Stuttgart: Klett Verlag.

3.3. Diversity-Management in Kanzleien³¹

Diversity-Management als Teil des Kanzleimanagements ist wichtig, um die interne Organisationsstruktur auf eine optimale Betreuung der Mandantinnen und Mandanten auszurichten. Zentrale Elemente sind die Überprüfung und Anpassung der Angebote in ihrer Außerdarstellung, der Zusammensetzung und Kommunikation der Beschäftigten sowie möglicher Zugangsbarrieren entsprechend den Anforderungen vielfältiger Mandantengruppen. Ausgangspunkt jedes Diversity Management-Prozesses ist ein klares Bekenntnis zu Diversity als Teil des Kanzleiprofils, zum Beispiel in Form eines Diversity Statements. So präsentierte sich eine international tätige Großkanzlei auf der MILK Messe 2012³², der europaweit größten Job- und Karriere-messe für Schwule, Lesben und Heteros, mit einem klaren Diversity-Profil: „Wir sind davon überzeugt, dass sowohl unsere internen Prozesse als auch die Leistungen, die wir für unsere Mandanten erbringen, durch die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesteigert werden.“

Entsprechend der Maxime „be the change you want to see“³³ hängt der Erfolg eines Diversity-Kanzleimanagements wesentlich ab vom Zusammenspiel der verschiedenen - nach innen und nach Außen wirkenden - Elemente. Im Zusammenklang erst ermöglichen sie die Öffnung neuer Kreise bei der Mandantenakquise sowie der Nachwuchsrekrutierung für lokal orientierte kleine und mittlere Kanzleien ebenso wie für international ausgerichtete Großkanzleien. Ein Diversity-Kanzleimanagement trägt so zu einer erfolgreichen Mandantenakquise und -bindung im Kontext von Vielfalt bei. Da in Zukunft neben der fachlichen Kompetenz das Diversity-Profil einer Kanzlei bei der Auftragsvergabe zunehmend eine Rolle spielen wird, stärkt die Auseinandersetzung mit Diversity die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Anwaltsmarkt. Schon jetzt geben Kanzleien an, dass sie bei der Mandatsvergabe gefragt werden, ob Diversity Teil der Unternehmenskultur ihrer Kanzlei sei.³⁴

„Diversity wird in Zukunft noch stärker als heute ein Indikator für Innovation, Zukunftsfähigkeit und gesellschaftliche Verantwortung. Ein starkes Diversity-Konzept wird ein zentrales Marketing-instrument.“

Deutscher Anwaltverein / Prognos (2013):
Der Rechtsdienstleistungsmarkt 2030.
Eine Zukunftsstudie für die deutsche
Anwaltschaft. Berlin, S. 121.

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

32 Die Messe findet jährlich in Berlin statt und wurde inzwischen umbenannt in Sticks & Stones: <http://www.sticks-and-stones.me/> (Stand: 19.11.2013).

33 Das Zitat wird Mahatma Gandhi zugeschrieben.

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

4. Schluss und Ausblick

Die Zusammensetzung von Anwaltschaft und Justiz entspricht heute noch nicht der Vielfalt der Bevölkerung. So gelten beispielsweise ein Richter arabischer Herkunft, eine Staatsanwältin im Rollstuhl oder eine Anwältin mit Kopftuch in der Justiz noch als Exotinnen und Exoten. Trotzdem ist der gesellschaftliche Wandel für viele Anwältinnen und Anwälte längst Teil ihres beruflichen Alltags, der nicht zuletzt viele Fragen aufwirft: Wie gewinne ich das Vertrauen von Mandanten und Mandantinnen, zu denen aufgrund unterschiedlicher lebensweltlicher Erfahrungen eine Distanz besteht? Wie kann die Rechtsberatung und Kommunikation mit einer vielfältigen Mandantschaft effektiver gestaltet und wie können interkulturelle oder andere Kommunikationsbarrieren abgebaut werden? Wie kann unsere Kanzlei ein attraktiver Arbeitsplatz für Nachwuchsanwältinnen werden und jungen Vätern eine optimale Work-Life-Balance bieten? Wie können potenzielle Mandantinnen und Mandanten aus verschiedenen ethnischen, kulturellen oder religiös-weltanschaulichen Milieus erreicht werden, die mich als Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt bislang nicht wahrnehmen?

Der Diversity-Kompetenzaufbau befähigt Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte dazu, Antworten auf solche Fragen zu finden und einen sicheren und professionellen Umgang mit der gesellschaftlichen Diversität in ihrer anwaltlichen Praxis zu entwickeln. Zudem steigert eine Auseinandersetzung mit Diversity die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Anwaltsmarkt und sichert somit die Zukunftsfähigkeit von Kanzleien jeglicher Größe und jeden Rechtsbereichs. Eine Anwaltschaft, die sich diesen gesellschaftlichen Herausforderungen mit Offenheit stellt und Diversity-Kompetenz entwickelt, ist gewappnet für eine vielfältige Zukunft – in Mandantschaft und in der Kanzleilandschaft.

Anmerkung zu den hervorgehobenen Zitaten:

Alle Zitate von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten stammen aus Interviews für eine Bestandsaufnahme zum Diversity-Kompetenzaufbau in der Anwaltschaft im Rahmen des Projekts *Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt*, durchgeführt 2012 vom Institut für Migrations- und Rassismusforschung in Hamburg.

Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012):** Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit. Berlin.
- Baer, Susanne (2003):** Recht auf Vielfalt: Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen des Managing Diversity, in: Aretz, Hans-Jürgen / Belinszki, Eszter / Hansen, Katrin / Müller, Ursula (Hg.): Diversity Management. Best practices im internationalem Feld. Münster: Lit Verlag, S. 44-59.
- Baer, S. / Bittner, M. / Götttsche, A.L. (2010):** Mehrdimensionale Diskriminierung. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Deutscher Anwaltverein / Prognos (2013):** Der Rechtendienstleistungsmarkt 2030. Eine Zukunftsstudie für die deutsche Anwaltschaft. Berlin.
- Dralle, Dorothee / Preisler, Karoline (2011):** Glanz und Gender in der Juristerei. In: Berliner Anwaltsblatt 7-8/2011, S. 281-284.
- Döge, Peter (2008):** Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Management. Ein Leitfaden. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Erll, Astrid / Gymnich, Marion (2010):** Interkulturelle Kompetenzen. Erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen. Stuttgart: Klett Verlag.
- Hall, Anja (2012):** Ungleiche Voraussetzungen, in: JUVE 15 (2), S. 38-45.
- Jensen, Heike (2011):** Positive Maßnahmen kurz und knapp. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.).
- Kilian, Mathias / Dreske, René (2013):** Statistisches Jahrbuch der Anwaltschaft 2012/2013, Soldan Institut für Anwaltsmanagement.
- Kilian, Matthias / Hommerich, Christoph (2007):** Frauen im Anwaltsberuf, Teil 5: Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse. Soldan Institut für Anwaltsmanagement (Hg.): http://www.soldaninstitut.de/fileadmin/soldaninstitut/Upload/PDF/Summary-Frauen_im_Anwaltsberuf.pdf.
- Lembke, Ulrike (2012):** Diversity als Rechtsbegriff. Eine Einführung. In: Rechtswissenschaft 3 (1), S. 46-76.
- 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.
- Plummer, Deborah L. (Ed.) (2003):** Handbook of Diversity Management. New York / Oxford: University Press of America.
- Rottleuthner, Hubert / Mahlmann, Matthias (2011):** Diskriminierung in Deutschland. Vermutungen und Fakten. Baden-Baden: NOMOS.
- Rudolf, Beate (2009):** Gender und Diversity als rechtliche Kategorien: Verbindungslinien, Konfliktfelder und Perspektiven. In: Andresen, Sünne/ Koreuber, Mechthild/ Lüdke, Dorothea (Hg.): Gender und Diversity: Alptraum oder Traumpaar. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 155-173.
- Schieck, Dagmar (2007):** Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive. München: Sellier. European Law Publishers, Einl AGG 42-43, S. 37.
- Stuber, Michael (2009):** Diversity - Das Potentialprinzip. Ressourcen aktivieren - Zusammenarbeit gestalten. Köln: Luchterhand.
- Uslucan, H.-H. / Serkan, Y. C. (2012):** Wechselwirkungen zwischen Diskriminierungserfahrungen und Integration. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg).
- Vedder, Günther / Steinmetz, Bernd (Hrsg.) (2007):** Diversity Management und Antidiskriminierung. Weimar: Bertuch Verlag.
- Weißbach, Barbara / Klapp, Hans-Jürgen / Klipp, Angelika (2008):** Managing Diversity. Konzepte, Fälle, Tools. Ein Trainingshandbuch. Dortmund: IUK Institut GmbH.

Zum Weiterlesen:

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

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

Kathleen Jäger (2013): Diversity-Kompetenz – eine Schlüsselqualifikation für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare. Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg.).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:
<http://www.antidiskriminierungsstelle.de>

Bad Boller Erklärung zur interkulturellen Kompetenz in der deutschen Justiz: https://www.neuerichter.de/fileadmin/user_upload/fg_interkulturelle_kommunikation/FG-IK-2011-09-19_Bad_Boll.pdf

Charta der Vielfalt - Kampagne der Bundesregierung für mehr Vielfalt in deutschen Unternehmen:
<http://www.vielfalt-als-chance.de/>
<http://www.charta-der-vielfalt.de/>

Das Demographie Netzwerk e. V.: Umfangreiche Informationen und best practice zum Demographie Management:
<http://www.demographie-netzwerk.de/>

Deutsches Institut für Menschenrechte (2012): Online-Handbuch: Aktiv gegen Diskriminierung:
<http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/de/menschenrechtsbasierter-diskriminierungsschutz/diskriminierungsverbote/diskriminierungsmerkmale.html>

Initiativseite der Europäischen Union für Vielfalt, gegen Diskriminierung:
<http://www.stop-discrimination.info/2182.0.html>

Initiative Neue Qualität der Arbeit: umfangreiche Informationen und Checklisten für KMUs mit speziellen Themengebiet „Chancengleichheit und Diversity“: www.inqa.de

Judicial Studies Board (2009): Equal Treatment Bench Book, United Kingdom. Handbuch der britischen Justiz zum Diversity Mainstreaming mit ausführlichen Informationen zu einzelnen Dimensionen (in englischer Sprache): <http://www.judiciary.gov.uk/publications-and-reports/judicial-college/Pre+2011/equal-treatment-bench-book>

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

Diversity-Trainings, angeboten von der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung (LADS): <http://www.berlin.de/lb/ads/>

Online Tool zum Testen des eigenen Diversity Managements für Unternehmen sowie öffentliche und private Einrichtungen aller Größen und Branchen:
<http://www.online-diversity.de>

(Stand aller Internetquellen: 19.11.2013)

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

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

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 menschenrechtbasierter 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

1. Einleitung	114	4. Bereiche Diversity-sensibler Kommunikation ..	123
2. Warum braucht es einen Diversity-Kompetenzaufbau?	114	4.1 Interkulturelle Kommunikation.....	123
2.1 Kommunikationshürden in der vielfältigen Kanzlei.....	115	4.2 Gendergerechte Sprache.....	124
2.2 „Anwaltsdeutsch“ – wenn Anwältinnen und Anwälte übersetzen müssen.....	116	4.3 Rassismuskritische Sprache.....	125
2.3 Dolmetschen in der Kanzlei.....	117	4.4 Barrierefreie Kommunikation.....	126
3. Diversity-sensible Kommunikation – nicht nur eine Frage der Sprache	118	5. Schluss und Ausblick	127
3.1 Veränderte Wahrnehmung durch eine „Diversity-Brille“.....	118	Literatur	128
3.2 Stärkung der Selbstreflexion.....	119		
3.3 Vorteilsbewusste Kommunikation.....	121		

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.¹ 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“.²

1 „Weitauß 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.³ 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

³ 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.⁴ So führen vor allem interkulturelle „Fauxpas“ häufig zu Mandatsniederlegungen und Negativbewertungen.⁵

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.“⁶ 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.⁷ 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.⁸ 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.⁹ 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.¹⁰ 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 Beschuligten im Strafverfahren* gestärkt.¹¹

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.¹²

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.

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.¹³

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.¹⁴ 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-

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

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

hungsebene – kommuniziert.¹⁵ 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.¹⁶

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.¹⁷ 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.¹⁸ Ein Vorsitzender Richter einer Wirtschaftskammer, der den Beschuldigten fragte, ob er Jude sei, wurde 2013 wegen antisemitischer Vorbehalte vom Prozess ausgeschlossen.¹⁹ 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.²⁰ Auch Personen, die nie negative Stereotypisierungen über bestimmte Gruppen äußern oder sie gar aktiv zurückweisen, werden durch *unbewusste Vorurteile* und *implizite Einstellungen*²¹ in ihren Reaktionsweisen wie ihrer Körpersprache oder Mimik und in ihrem Kommunikationsverhalten beeinflusst.²² 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.²³

„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.²⁴

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.²⁵ 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.²⁶

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.²⁷ 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.²⁸

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.²⁹ 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.³⁰

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.³¹

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.“³²

4.2 Gendergerechte Sprache³³

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.³⁴ Die in Justiz und Juristenausbildung immer noch vorhandenen genderstereotypen Rollenbilder³⁵ 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 Geschlechtervorstellung von Frau und Mann hinaus auch Menschen mit weiteren Ausdrucksformen von Geschlechtsidentität, zum Beispiel trans- oder intergeschlechtliche Menschen³⁶, 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,³⁷ 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.³⁸

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.³⁹ Sogenannte rassistische Wissensbestände⁴⁰ 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.“⁴¹ Verschiedene Studien aus den USA und Großbritannien belegen den Einfluss unbewusster rassistischer Vorurteile auf richterliche Entscheidungen.⁴² 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.⁴³ 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.⁴⁴

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.⁴⁵ 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.⁴⁶ 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 Terkissidis (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 (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?“⁴⁷ Einige Handreichungen bieten praktische und konstruktive Unterstützung und können Anwältinnen und Anwälten helfen, „versehentliche“ Diskriminierungen in der anwaltlichen Kommunikation oder bei Schriftsätzen zu vermeiden.⁴⁸

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.⁴⁹

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.⁵⁰ 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“⁵¹, 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.⁵² 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.⁵³ 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.
- 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.
- 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.
- Zum Weiterlesen:**
- RKW Berlin GmbH (2011): 7 Blickwinkel auf Interkulturelle Kommunikation. 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
- 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
- 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
- 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

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

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

European Legal Interpreters and Translators Association
(EULITA): www.eulita.eu

Bundesweite Liste mit Gebärdensprachdolmetscherin-
nen und -dolmetschern:
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

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
www.aktiv-gegen-diskriminierung.de

Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt

Diversity Management in der Kanzlei

Anne-Gela Oppermann



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/April 2014

ISBN 978-3-945139-11-0 (PDF)

2. Auflage

© 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 menschenrechtsbasierter
Diskriminierungsschutz für Rechtsanwälte und Rechts-
anwältinnen.

Die Autorin

Die Sozialwissenschaftlerin **Anne-Gela Oppermann** (M.A.) arbeitet als Beraterin, Trainerin und Moderatorin in den Bereichen Diversity und Personalmanagement. Einer ihrer Arbeitsschwerpunkte ist die Begleitung von Unternehmen, gemeinnützigen Organisationen und öffentlichen Verwaltungen bei der Implementierung von Diversity. Im Rahmen des Projektes „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“ am Deutschen Institut für Menschenrechte gibt sie Trainings zum Thema „Diversity Management in Kanzleien“.

Das Projekt

Zielsetzung des Projekts „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“ ist es, durch Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote einerseits zur Diversity-Kompetenz beizutragen und andererseits die Anwaltschaft für arbeitsmarktbezogene Formen von Diskriminierungen zu sensibilisieren, um dadurch auch strukturelle Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt abzubauen. Das dreijährige Projekt (2012 bis 2014) wird im Rahmen des 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, 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 Management befasst sich mit der Organisationsstruktur einer Kanzlei, mit dem Ziel, Vielfalt wertzuschätzen und Barrieren abzubauen, damit sich alle Beschäftigten mit ihren Fähigkeiten einbringen können. Die Attraktivität der Kanzlei als Arbeitgeberin wird erhöht und neue, vielfältige Mandantengruppen können

gewonnen und an die Kanzlei gebunden werden. Die Handreichung führt in die Grundlagen des Diversity Managements ein und soll Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie Personalverantwortliche befähigen, ihre Kanzlei auf die Umsetzung von Diversity zu überprüfen und Maßnahmen zur Optimierung zu ergreifen.

Inhalt

1. Einleitung	134	3.4. Beispiele für Diversity Management in der Praxis	140
2. Diversity und Diversity Management als Konzept für Anwaltskanzleien	135	3.4.1. Diversity-Ansätze mit Blick auf die Diversity-Kerndimensionen	140
2.1. Diversity und Diversity Management – eine Begriffsbestimmung	136	3.4.2. Diversity-Ansätze mit Blick auf die verschiedenen Interventionsbereiche	142
2.2. Warum Diversity Management in Kanzleien sinnvoll ist	136	3.4.2.1 Maßnahmen im Bereich Mandantschaft und Dienstleistungen	142
3. Umsetzung von Diversity Management	138	3.4.2.2 Maßnahmen im Bereich Anwältinnen und Anwälte bzw. Mitarbeitende und Kompetenzen	143
3.1. Diversity Management als partizipativer Organisationsentwicklungsprozess	138	3.4.2.3 Maßnahmen im Bereich Organisation und Strategie	144
3.2. Wechselwirkung von Mandantschaft, Dienstleistungen und Kompetenzen	139	4. Schluss	145
3.3. Leitfragen zur Diversity-Analyse und zur Definition von Maßnahmen	140	Literatur	146

1. Einleitung

Diversity Management ist ein Trendthema – viele Unternehmen sowie öffentliche und gemeinnützige Institutionen auf nationaler und internationaler Ebene haben Diversity auf ihre Agenda gesetzt. So haben in Deutschland bis heute bereits rund 1750 Unternehmen die „Charta der Vielfalt“ unterschrieben – darunter auch Rechtsanwaltskanzleien. Sie erwarten sich positive Effekte davon, die Vielfalt ihrer Belegschaft zu würdigen und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Kundenschaft beziehungsweise Mandantschaft sowie ihrer Geschäftspartnerinnen und -partner einzugehen. Ausdrücklich bekennen sie sich zu dem Ziel „ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist“¹.

Wie relevant aber ist Diversity Management für Anwaltskanzleien? Warum sollte Diversity Management bei der Ausrichtung des Dienstleistungsangebotes, im Umgang mit der Mandantschaft und in der internen Organisation eine Rolle spielen? Wie können Kanzleien überprüfen, wo sie in Bezug auf Diversity stehen und welche Maßnahmen gegebenenfalls sinnvoll sind? Und, zu guter Letzt, in welchem Kosten- und Nutzenverhältnis stehen solche Maßnahmen?

Diese Handreichung möchte zur Beantwortung dieser Fragen beitragen und in das Thema Diversity Management für Kanzleien einführen.

¹ Siehe Text der Charta der Vielfalt: <http://www.charta-der-vielfalt.de>.

2. Diversity und Diversity Management als Konzept für Anwaltskanzleien

2.1. Diversity und Diversity Management – eine Begriffsbestimmung

„Diversity“ bedeutet wörtlich übersetzt „Vielfalt“ oder „Diversität“ und bezeichnet ein Konzept, das für die Wertschätzung und Förderung von Vielfalt steht. Das Konzept hat seinen Ursprung in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung, der daraus resultierenden Antidiskriminierungsgesetzgebung und ihrem positiven Pendant, der „affirmative action“, die die gezielte Förderung benachteiligter Gruppen beinhaltet.

Diversity verfolgt das Prinzip, dass alle Menschen das Recht und die Möglichkeiten haben sollen, am gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Leben teilzuhaben. Alle sollen die Chance erhalten, ihre Potenziale entfalten zu können – zum Wohle des/der Einzelnen sowie zum Wohle der gesamten Gesellschaft.

Diversity ist das positive Pendant zu Antidiskriminierung und steht damit in der historischen Tradition der Menschenrechte. Die auf EU-Ebene mit den EU-Antidiskriminierungsrichtlinien² eingegangenen Verpflichtungen wurden im deutschen Recht vor allem mit dem All-

gemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt. „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse³ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“⁴ Die hier aufgeführten Diskriminierungsgründe greifen wesentliche Diskriminierungsformen auf, die sich weltweit aus unterschiedlichen historischen Kontexten entwickelt haben. Sie bilden gleichzeitig auch die „Kerndimensionen“, die im Kontext von Diversity besonders in den Blick genommen werden. Ebenfalls zu den Kerndimensionen zählt „soziale Herkunft“ – eine Dimension, die zwar nicht im AGG aufgegriffen wurde, die aber ebenfalls bedeutsam ist⁵ und auch im Diskriminierungsverbot in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte aufgeführt ist.⁶

Die Diskriminierungsgründe und Diversity-Dimensionen sind allerdings nicht statisch zu verstehen: Je nach Kontext und Umständen können weitere tatsächliche oder vermutete Persönlichkeitsmerkmale bedeutsam sein, auf Grund derer Menschen Benachteiligungen erleben. Zu den Diversity-Dimensionen können daher zum Beispiel auch Familienstand, Wohnort und Ausbildung gehören sowie organisationsbezogene Merkmale wie Arbeitsort, Funktion und Hierarchieebene und andere mehr.⁷

2 EU Richtlinien 2000/43/EG (Amtsblatt Nr. L 180 vom 19.7.2000, S. 22 bis 26), 2000/78/EG (Amtsblatt Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16 bis 22), 2002/73/EG (Amtsblatt Nr. L 269 vom 5.10.2002, S.15 bis 20, neugefasst in der Richtlinie 2006/54/EG, Amtsblatt Nr. L 204 vom 26.7.2006, S. 23 bis 37).

3 Der in der Richtlinie verwendete Begriff „Rasse“ wird von Menschenrechtsorganisationen abgelehnt, weil er implizit die Existenz von „Rassen“ anerkennt. Treffender ist es, von „rassistischer Benachteiligung“ zu sprechen. Siehe dazu Cremer, Hendrik (2009): „... und welcher Rasse gehören Sie an?“, Zur Problematik des Begriffs „Rasse“ in der Gesetzgebung sowie Cremer, Hendrik (2010): Policy Paper No. 16. Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Beide Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

4 Siehe § 1 AGG.

5 Zur Bedeutung der sozialen Herkunft siehe zum Beispiel die strukturelle Benachteiligung im Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland, die vielfach belegt ist (unter anderem bei www.sozialerhebung.de).

6 Siehe Artikel 1 und 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.“ und „Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeine Unterscheidung, wie etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Umstand.“

7 Siehe Diversity-Dimensionen nach Gardenswartz, Lee / Rowe, Anita (2010): *Managing Diversity: A Complete Desk Reference and Planning Guide*, 3. Aufl., Alexandria und Loden, Marilyn / Rosener, Judy B. (1991): *Workforce America: Managing Employee Diversity as a Vital Resource*, Homewood.

Die Betrachtung von Diskriminierungsgründen und Diversity-Dimensionen lenkt den Blick unweigerlich auf verschiedene Gruppen (zum Beispiel Frauen, homosexuelle Menschen, Menschen jüdischen oder muslimischen Glaubens, Menschen mit Behinderungen), die Benachteiligungen und Vorurteilen, das heißt der Zuschreibung von bestimmten – meist negativen – Eigenschaften, ausgesetzt sind. Diese Einteilung in Gruppen birgt jedoch auch die Gefahr der Stigmatisierung und der Reproduktion von Stereotypen und Vorurteilen, die eigentlich abgebaut werden sollen. Ebenso wichtig ist es daher, neben Unterschieden auch die Gemeinsamkeiten von Menschen in den Vordergrund zu stellen. Individuen sind unterschiedlichen Gruppen zugehörig, und keine Gruppe ist in sich homogen. Je nach Kontext und Situation können auch verschiedene Dimensionen bedeutsam sein.⁸

Diversity beinhaltet den Blick auf die Unterschiede **und** Gemeinsamkeiten von Menschen mit verschiedenen Teilidentitäten, die jeweils situations- und kontextabhängig Bedeutung haben.⁹

Diversity Management ist die Umsetzung von Diversity und damit die Wertschätzung und Förderung von Vielfalt auf der Organisations- und Unternehmensebene. Gezielte Maßnahmen sollen bewirken, dass sich alle Mitarbeitenden mit ihren Potenzialen einbringen können und dadurch ein wechselseitiger Nutzen entsteht.

2.2. Warum Diversity Management in Kanzleien sinnvoll ist

Viele Kanzleien – insbesondere große und internationale – haben bereits begonnen Diversity Management umzusetzen. Vorreiterinnen sind US-amerikanische Kanzleien, da dort das Diversity-Konzept seinen Ursprung hat. Aber auch in Deutschland hat Diversity Management Eingang in die Kanzleien gefunden. So haben zum Beispiel laut einer Umfrage im Jahr 2012 42 Prozent von insgesamt 65 befragten Top-Kanzleien eine Diversity-Beauftragte oder einen Diversity-Beauftragten.¹⁰

Welche Gründe sind ausschlaggebend, sich als Kanzlei mit Diversity zu beschäftigen? Neben einer gesellschaftspolitischen Verantwortung sind es auch handfeste betriebswirtschaftliche Gründe, die für ein systematisches Diversity Management sprechen. Die Zahl der Kanzleien in Deutschland hat stark zugenommen. Laut einer Zukunftsstudie für die Anwaltschaft für das Jahr 2030 wird es immer bedeutsamer, über die Frage der fachlichen oder branchenorientierten Spezialisierung hinaus eine Strategie für die eigene Marktpositionierung zu entwickeln, um im wachsenden Wettbewerb zu bestehen.¹¹ Dabei gilt es, insbesondere die gesellschaftlichen Entwicklungen zu berücksichtigen. Der demografische Wandel zum Beispiel führt zu einer signifikanten Verschiebung der Alterspyramide: Die Bevölkerung Deutschlands wird älter und durch eine zunehmende Zuwanderung auch internationaler. Auch die Nachkommen von Einwanderinnen und Einwanderern in der zweiten und dritten Generation gewinnen an Bedeutung. Hinzu kommt ein Rollen- und Wertewandel im Verhältnis der Geschlechter. Die Erwerbstätigkeit von Frauen steigt, insbesondere die Zahl von Anwältinnen nimmt weiter zu.¹² Frauen und Männer erwarten zunehmend von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, dass ihre Familiensituation berücksichtigt wird – zum einen im Hinblick auf die Kinderbetreuung, aber auch zunehmend bei der Pflege von Angehörigen. Eine weitere aktuelle Entwicklung ist die Inklusion von Menschen mit und ohne Behinderungen in allen ge-

8 So kann bei der Einrichtung einer Kita die gemeinsame Sorge von Eltern um die Betreuung ihrer Kinder im Vordergrund stehen, so dass andere Dimensionen wie Geschlecht oder unterschiedliche Herkunft in den Hintergrund treten. In einem anderen Kontext, etwa bei einer Bewerbung um eine Führungsposition, können diese Dimensionen wiederum bedeutend sein.

9 Siehe Butler, Judith (1991): *Das Unbehagen der Geschlechter*, Frankfurt a.M.

10 Siehe Hall, Anja (2012): *Ungleiche Voraussetzungen*. In: JUVE Rechtsmarkt 05/2012.

11 Prognos AG (Hg.) (2013): *„Der Rechtsdienstleistungsmarkt 2013. Eine Zukunftsstudie für die Deutsche Anwaltschaft“*, Berlin.

12 Kilian, Mathias / Dreske, René (2013): *Statistisches Jahrbuch der Anwaltschaft 2012/2013*, Soldan Institut für Anwaltsmanagement, S. 19.; Hommerich, Christoph / Kilian, Matthias (2007): *Frauen im Anwaltsberuf*, Teil 5: Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse. Soldan Institut für Anwaltsmanagement (Hg.): <http://www.soldaninstitut.de/index.php?id=forschungsberichte> (aufgerufen am 02.06.2014).

sellschaftlichen Bereichen, die auch aufgrund der veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen weiter voranschreiten wird.¹³ Die Auflösung traditioneller sozialer Zusammenhänge und die Individualisierung der Lebensstile tragen dazu bei, dass die Gesellschaft pluraler wird. Die Berücksichtigung vielfältiger Lebensentwürfe, seien es gleichgeschlechtliche Partnerschaften, unterschiedliche Familienmodelle oder religiöse und weltanschauliche Vorstellungen, wird ein zunehmend wichtiger Faktor im Arbeitsleben und im Angebot von Dienstleistungen. Das gilt auch für den Rechtsberatungsmarkt.

Für Anwaltskanzleien bedeutet dies, dass sie zum einen mit sich verändernden Rechtsgebieten zu tun haben (zum Beispiel im Familienrecht, Pflege- und Betreuungsrecht, Aufenthalts- und Staatsbürgerschaftsrecht) und zum anderen, dass sie sich auf eine vielfältigere Mandantschaft einstellen müssen. Ebenso sind sich ändernde Ansprüche der Mitarbeitenden für die Rekrutierung und Bindung an die Kanzlei zu berücksichtigen. Diversity Management bietet ein Konzept, diese neuen Anforderungen aktiv und vorausschauend in die Strategieentwicklung einzubeziehen.

Auch aus formalen Wettbewerbsgründen ist Diversity Management ein Vorteil. Bei der Vergabe von Aufträgen gewinnt die Umsetzung von Diversity zunehmend an Bedeutung, beispielsweise bei Mandatsvergaben durch die öffentliche Hand. So sieht zum Beispiel das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen unter den Nachhaltigkeitsaspekten in der öffentlichen Auftragsvergabe im Land die Beachtung von Aspekten der Frauenförderung auch für Rechtsanwaltskanzleien vor. Aber auch große und internationale Unternehmen machen Diversity zum Kriterium für die Mandatsvergabe. Kanzleien, die diese Diversity-Vorgaben nicht erfüllen, haben daher einen erheblichen Wettbewerbsnachteil.

Vorteile von Diversity Management für Kanzleien

- Zugang zu (neuen) vielfältigen Mandantengruppen (Einzelpersonen/Unternehmen)
- Innovation: Entwicklung neuer, auf unterschiedliche Zielgruppen angepasste Dienstleistungsangebote (z.B. Rechtsberatung, Gutachtertätigkeit)
- Marketing: Positionierung als attraktive und innovative Kanzlei für mögliche Partnerschaften und für die Mandantschaft allgemein
- Erfüllung der Bedingungen für Auftragsvergaben (gesetzliche Vorgaben, Anforderung der Mandantschaft)
- Vorteile in der Personalwerbung: größere Auswahl an vielfältigen Bewerberinnen und Bewerbern
- Höhere Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden
- Einhaltung der Vorgaben des AGG
- Bessere Strategien zur Konfliktvermeidung und Konfliktlösung

13 Siehe UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13.12. 2006, in Kraft getreten mit dem Rang eines Bundesgesetzes am 26.03.2009, BGBl. 2008 II, 1419.

14 Tariftreue- und Vergabegesetz des Landes NRW (TVgG-NRW), abrufbar unter: http://www.vergabe.nrw.de/wirtschaft/Tariftreue-_und_Vergabegesetz_des_Landes_NRW_-_Wirtschaft/index.html (aufgerufen am 02.06.2014).

3. Umsetzung von Diversity Management

3.1. Diversity Management als partizipativer Organisationsentwicklungsprozess

Diversity Management umfasst alle Bereiche von Unternehmen und Kanzleien und zielt auf eine nachhaltige Veränderung der Organisations- bzw. Kanzleikultur. Die Umsetzung folgt daher dem typischen Zyklus eines Projektes der Organisationsentwicklung:

- Bestandsaufnahme/Analyse der Ist-Situation
- Definition von Zielen und Maßnahmen
- Umsetzung der Maßnahmen
- Evaluierung der Zielerreichung

Eine besondere Herausforderung im Rahmen der Bestandsaufnahme und der Definition von Zielen liegt darin, dass es keine umfassenden und objektiven Kriterien für die Bewertung des Diversity-Stands einer Organisation beziehungsweise Kanzlei gibt. Ein Indikator unter anderen ist die Vielfalt der personellen Zusammensetzung der Partnerschaft und der Belegschaft. In Personalstatistiken werden Geschlecht, Lebensalter, Familienstand, unterhaltspflichtige Kinder, die Religionszugehörigkeit zu christlichen Kirchen und die Staatsangehörigkeit erfasst. Diese Angaben können zusätzlich mit bestimmten Kriterien verknüpft werden, die Hinweise auf die Verwirklichung von Chancengleichheit geben (zum Beispiel Führungspositionen, Vergütung, Arbeitszeit, Inanspruchnahme von Eltern- beziehungsweise Pflegezeit). Weitergehende Daten zu Religion und Weltanschauung, sexueller Identität sowie zu ethnischer und sozialer Herkunft sind dagegen in der Regel nicht bekannt. Solche Daten können auf freiwilliger Basis in anonymisierter Form etwa im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen erfasst werden.

Quantitative personelle Vielfalt ist allerdings kein ausreichender Indikator für Diversity, weil er noch nichts über die Qualität der Zusammenarbeit und der Unternehmenskultur aussagt. Besonders wichtig ist daher die Analyse, inwieweit in der Kanzlei ein wertschätzender und diskriminierungsfreier Umgang untereinander gepflegt wird. Dies kann anhand von qualitativen Interviews und Workshops erhoben werden. In kleinen Kanzleien können in einem Workshop Leitfragen zum Diversity-Stand gemeinsam bearbeitet werden (siehe unter 3.3.). In Großkanzleien können Mitarbeitenden-Netzwerke, Diversity- oder Fokusgruppen (affinity-groups) gebildet werden, das heißt Gruppen, die sich bestimmten Dimensionen zugehörig fühlen. Sie bringen ihre Perspektive in die Analyse des

Ist-Zustandes ein und geben Empfehlungen zu möglichen Maßnahmen. Ergänzend werden qualitative Interviews mit Personen geführt, die besondere Kenntnisse zu verschiedenen Gruppen haben und deren Interessen vertreten (zum Beispiel Mitarbeitervertretung, Schwerbehindertenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte). Sofern regelmäßige Mitarbeiterbefragungen stattfinden, ist es sinnvoll, Diversity-bezogene Fragen aufzunehmen. Auch andere Beteiligungsformate wie Mitarbeitenden- oder Partnerschaftsversammlungen eignen sich, verschiedene Sichtweisen einzubeziehen.

Da nicht davon ausgegangen werden kann, dass alle Beteiligten ein ausreichendes Verständnis davon haben, was mit Diversity gemeint ist, und um entsprechende Kompetenzen aufzubauen, sind Fortbildungen und Sensibilisierungstrainings eine sinnvolle begleitende Maßnahme.

Diversity Management folgt gleichermaßen einem Bottom-up- und Top-down-Prinzip: Einerseits ist es notwendig, alle Anwältinnen und Anwälte und Mitarbeitenden einzubeziehen, um das vorhandene vielfältige Wissen zu nutzen und Diversity mit Leben zu füllen. Andererseits ist eine klare Haltung der Leitungsebene, Diversity auch gegen Widerstände durchzusetzen, unabdingbar. Bei Diversity Management geht es auch darum, bisherige – oft unausgesprochene – selbstverständliche Privilegien in Frage zu stellen und sich neuen Sichtweisen zu öffnen. Führungskräfte, die hier mit gutem Beispiel voran gehen, haben dabei eine wichtige Vorbildfunktion.

Diversity Management folgt gleichermaßen einem Bottom-up- und Top-down-Prinzip: Nur wenn alle Mitarbeitenden einbezogen werden, wird das vorhandene vielfältige Wissen genutzt und Diversity mit Leben gefüllt. Gleichzeitig braucht es eine klare Haltung der Leitungsebene, um Diversity auch gegen allfällige Widerstände durchzusetzen.

3.2. Wechselwirkung von Mandantschaft, Dienstleistungen und Kompetenzen

Ein systematisches Diversity Management umfasst die Bereiche

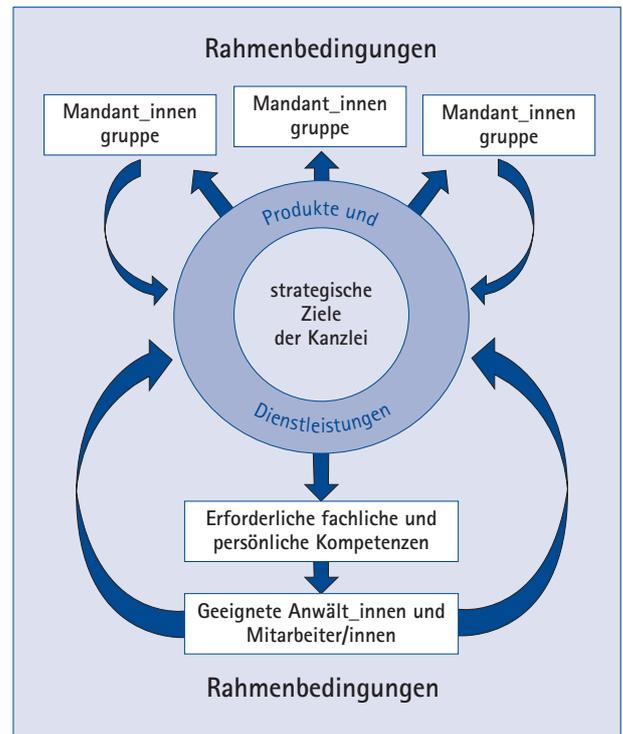
- Mandantschaft und Dienstleistungen,
- Anwältinnen und Anwälte beziehungsweise Mitarbeitende und Kompetenzen,
- Organisation und Strategie,

die in einem ganzheitlichen Konzept ineinandergreifen.

Ausgehend von der Fragestellung, welche **Dienstleistungen** wem angeboten werden sollen, ist eine differenzierte Zielgruppenanalyse erforderlich, in der untersucht wird, welche **Mandantengruppen** welche Dienstleistungen nutzen, und welche Erwartungen diese Gruppen an die Dienstleistung haben. Um Mandantengruppen zu erweitern, ist es ebenso wichtig, danach zu fragen, welche Gruppen die Dienstleistungen bislang nicht nutzen und woran das liegt. Um schließlich auch angemessen auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Mandantengruppen eingehen zu können, benötigen die Anwältinnen, Anwälte und die Mitarbeitenden der Kanzlei die erforderlichen fachlichen und persönlichen **Kompetenzen**. Auf der Ebene der internen **Organisation** stellt sich die Frage, wie Diversity in der Kanzlei nachhaltig implementiert wird.

Die Zusammensetzung der Mandantschaft, die Zusammensetzung der Anwaltschaft und die Dienstleistungen der Kanzlei stehen in einem engen Zusammenhang und wirken aufeinander. Mit den Dienstleistungen einer Kanzlei werden bestimmte Mandantengruppen erreicht. Deren sich ändernde Bedürfnisse oder neue Mandantengruppen führen dazu, dass das Dienstleistungsangebot immer wieder angepasst wird. Um die Dienstleistung zu erbringen, sind bestimmte fachliche und persönliche Kompetenzen der Anwältinnen, Anwälte und Mitarbeitenden erforderlich. Deren Kompetenzen eröffnen auch Möglichkeiten, neue Dienstleistungen zu entwickeln und dadurch wiederum neue Mandantengruppen zu erreichen. Es gibt also unterschiedliche Ansatzpunkte, die Strategie der Kanzlei auf Diversity auszurichten.

Wechselwirkung von Mandantschaft, Anwaltschaft und Dienstleistungen



Praxisbeispiel 1:

Eine auf Familienrecht spezialisierte Kanzlei bietet Beratung oder Mediation für eingetragene Lebenspartnerschaften an. Ihre Mandantinnen und Mandanten haben den Anspruch, dass ihr Gegenüber über die entsprechende fachliche Expertise verfügt, ihre familiäre Situation einschätzen kann und respektvoll mit ihnen umgeht. Sind Anwältinnen, Anwälte und Mitarbeitende dazu nicht in der Lage, wird die Kanzlei diese Mandantengruppe nicht nachhaltig an die Kanzlei binden können.

Praxisbeispiel 2:

In einer Kanzlei sind Anwältinnen und Anwälte beschäftigt, die türkisch sprechen und sich mit dem türkisch-deutschen Gesellschaftsrecht auskennen. Sie sind dadurch in besonderem Maß in der Lage, den Bedarf von Mandantengruppen zu erfassen, die mit Unternehmen in der Türkei kooperieren. Sie können entsprechende Dienstleistungen entwickeln und überzeugend anbieten.

3.3. Leitfragen zur Diversity-Analyse und zur Definition von Maßnahmen

Die folgenden Leitfragen zu den Bereichen „Mandantschaft und Dienstleistungen“, „Anwältinnen und Anwälte beziehungsweise Mitarbeitende und Kompetenzen“ und „Organisation und Strategie“, eignen sich, den Diversity-Stand einer Kanzlei zu analysieren und Felder zu definieren, in denen Maßnahmen geplant und umgesetzt werden sollen.¹⁵

Beispielfragen zu **Dienstleistungen** und **Mandantengruppen**:

- Wie sind die bisherigen Mandantengruppen zusammengesetzt?
- Welche Merkmale haben sie bezüglich Geschlecht, Lebensalter, Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuelle Identität, Behinderung, Bildungsstand, Beruf, Einkommen, Familienstand, Werte und Einstellungen?
- Welche Bedarfe und Erwartungen haben die unterschiedlichen Gruppen in Bezug auf die anwaltliche Dienstleistung?
- Welche Mandantengruppen nutzen die Dienstleistungen bisher nicht und woran liegt das?
- Wie können Zugänge zu neuen Mandantengruppen erschlossen werden?

Beispielfragen zu den **Kompetenzen** der Anwältinnen und Anwälte und der Mitarbeitenden:

- Welche fachlichen Spezialisierungen sind in der Kanzlei vorhanden, und welche Zielgruppen werden damit erreicht?
- Wie vielfältig sind die Anwältinnen und Anwälte und die Mitarbeitenden bezüglich der Diversity-Kerndimensionen (Geschlecht, Lebensalter, sexuelle Identität, soziale und ethnische Herkunft, Behinderung, Religion und Weltanschauung)? Sind weitere Dimensionen bedeutsam?
- Welche Diversity-Kompetenzen sind bei den Anwältinnen und Anwälten und bei den Mitarbeitenden vorhanden (Wissen über bestimmte Mandantengruppen, Sensibilität für unterschiedliche Bedürfnisse, kommunikative Kompetenz)? Wie können diese Kenntnisse erweitert werden?

- Wird die vorhandene fachliche und persönliche Vielfalt wertgeschätzt? Können Anwältinnen, Anwälte und Mitarbeitende ihre unterschiedlichen Potenziale in die Kanzlei einbringen?
- Welche Kompetenzen können über neue Partnerschaften und/oder die Einstellung neuer Mitarbeitenden hinzugewonnen werden, um den Bedürfnissen von bestehenden und/oder neuen Mandantengruppen zu entsprechen?

Beispielfragen zur **internen Organisation**

- Wie ist Diversity im Leitbild der Kanzlei verankert?
- Wie ist Diversity in der allgemeinen Strategieentwicklung berücksichtigt?
- Wie stark ist die Bereitschaft und das Engagement der Entscheidungsträger, Diversity umzusetzen (Bereitstellung der nötigen Ressourcen, Umsetzung von Maßnahmen)?
- Wer ist für die Umsetzung von Diversity verantwortlich?

3.4. Beispiele für Diversity Management in der Praxis

Die wenigsten Kanzleien und Unternehmen haben einen umfassenden Diversity-Ansatz, der sich auf alle (sich auch überschneidende) Kerndimensionen und alle Interventionsbereiche bezieht. Dennoch gibt es bereits ein breites Repertoire von Maßnahmen, die in der Praxis entwickelt und erprobt wurden, die an dieser Stelle allerdings nur exemplarisch aufgeführt werden können.¹⁶

3.4.1. Diversity-Ansätze mit Blick auf die Diversity-Kerndimensionen

Diversity-Maßnahmen zur Dimension **Geschlecht** sind am weitesten erforscht und entwickelt. Sie setzen unter anderem an der mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Familie an, einem Haupthinderungsgrund für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben. Weitere Themen sind die Barrieren, die Frauen daran hindern, in Führungspositionen aufzusteigen oder die

15 Fragen in Anlehnung an Magistrat der Stadt Wien (2011): Diversity-Check, Leitfaden zur Implementierung des integrationsorientierten Diversitätsmanagements in der Wiener Stadtverwaltung, <http://www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/diversity-check.pdf> (aufgerufen am 02.06.2014).

16 Siehe hierzu die weiterführende Literatur – insbesondere die Publikationen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie der Website Charta der Vielfalt: <http://www.charta-der-vielfalt.de/>.

gleiche Bezahlung wie ihre Kollegen zu erhalten.¹⁷ Eng verbunden mit der Dimension Geschlecht ist die Benachteiligung von Menschen, die nicht der festgelegten Norm eines weiblichen oder männlichen Geschlechts entsprechen oder die eine andere Geschlechtsidentität haben, als ihnen zugewiesen wurde. Hier zielt Diversity darauf, die Akzeptanz für ein Kontinuum der Geschlechter zu befördern und die Rahmenbedingungen für einen Wechsel des Geschlechts zu verbessern.

Maßnahmen zur Dimension **sexuelle Identität** nehmen in den Blick, dass eine nicht heterosexuelle Orientierung auch heute noch vielfach Diskriminierung zur Folge hat.¹⁸ Die sexuelle Orientierung wird zumeist als „Privatsache“ angesehen, während gleichzeitig wie selbstverständlich von einer heterosexuellen Orientierung ausgegangen und darüber durchaus auch offen gesprochen wird (zum Beispiel Berichte über Urlaube und Freizeitaktivitäten mit den Partnerinnen und Partnern). Diversity-Maßnahmen in diesem Bereich zielen darauf ab, ein Klima zu schaffen, in dem auch über LSBTI-Lebensweisen¹⁹ in einer selbstverständlichen Art offen gesprochen werden kann, ohne mit Nachteilen, Anfeindungen oder Belästigungen rechnen zu müssen.

Im Umgang mit der Dimension **Behinderung** stehen häufig die Beeinträchtigungen von Menschen im Vordergrund der Betrachtung und weniger ihre Potenziale. Dies verdeckt den Blick dafür, dass mittels Maßnahmen zur „Barrierefreiheit“ beziehungsweise „Barrierearmut“²⁰ und mittels individueller „angemessener Vorkehrungen“²¹, die in vielen Fällen staatlich gefördert werden, eine weitgehende Inklusion von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz möglich ist.

Ähnlich defizitorientiert wird die Dimension **Lebensalter** gesehen. Diversity-Maßnahmen in diesem Bereich betonen die jeweiligen Stärken unterschiedlicher Altersgruppen und schaffen faire Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel angemessene Vergütung und Vertragsbedingungen für jüngere Mitarbeitende und Angebote zur kontinuierlichen Weiterentwicklung für ältere Mitarbeitende.

Maßnahmen zu den Dimensionen **ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung** greifen sprachliche und interkulturelle Barrieren und Diskriminierung in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und auf dem Arbeitsmarkt auf. Bei Stellenbesetzungen werden erwiesenermaßen Bewerberinnen und Bewerber mit „ausländisch“ wahrgenommenen Namen benachteiligt²² und es gibt ausgeprägte Vorurteile gegenüber bestimmten Religionszugehörigkeiten²³. Hilfreich sind hier Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung und zum gleichwertigen und respektvollen Umgang mit unterschiedlichen religiösen Geboten und Traditionen, wie beispielsweise durch flexible Feiertagsregelungen und Arbeitszeiten, die allen die Einhaltung der eigenen Feiertage gestattet.

Im Bereich der Dimension **soziale Herkunft / sozialer Status** bestehen ausgeprägte Benachteiligungen im Bildungswesen wie zum Beispiel die Diskriminierung von Kindern aus nicht-akademischen Elternhäusern, die sich im späteren Berufsleben fortsetzt. Die ungünstigere Ausgangslage wird zusätzlich dadurch verschärft, dass in der Personalauswahl häufig die Ähnlichkeit zwischen den Auswählenden und den Bewerberinnen und Bewerbern die Entscheidung positiv beeinflusst.²⁴ Informelle Netzwerke, zu denen bestimmte Gruppen keinen Zugang haben, die

17 In Deutschland liegen die Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern seit Jahren nahezu unverändert bei insgesamt 22 Prozent. Siehe auch unter <http://www.equalpayday.de>.

18 Nach einer Studie des Schwulen Netzwerks haben 77,5 % der Befragten Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt, 52 % der Befragten sprechen „mit keiner/m oder wenigen Kollegen/innen“ offen über ihre sexuelle Identität“; Quelle: Frohn, Dominic (2007). „Out im Office?!“ Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: Schwules Netzwerk (Hrsg.).

19 Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Trans* und Inter*.

20 Aufgrund der vielfältigen individuellen Einschränkungen und damit verbundenen Barrieren wird eine vollständige Barrierefreiheit als unrealistisch gesehen, daher wird zunehmend der Begriff „barrierearm“ verwendet.

21 Siehe Art. 2 der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK): „notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen und ausüben können.“

22 Gulpina, Meltem / Huesmann, Monika / Krell, Gertraude (2005): Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen. In: Personalführung 10/2005.

23 Zum Beispiel die Benachteiligung von sichtbar muslimischen Mädchen und Frauen, die bei der Bewerbung für Ausbildungs- und Arbeitsplätze ein Kopftuch tragen. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, S. 213.

24 Siehe Weuster, Arnulf (2008): Personalauswahl. Wiesbaden 2008, S. 264.

aber für den beruflichen Erfolg bedeutsam sind, sind ein weiterer Aspekt der Chancenungleichheit. Diversity-Maßnahmen zielen auf eine kritische Analyse zu „ungeschriebenen Gesetzen“ und Erwartungen an Kleidung, Habitus und Freizeitgestaltung.

In der Realität sind die verschiedenen Dimensionen in sich vielfältig ausgeprägt und miteinander verknüpft (Intersektionalität/Mehrfachdiskriminierung). Sie können daher nur als Kriterien dienen, um spezifische Barrieren und Ungleichbehandlungen zu analysieren.

3.4.2. Diversity-Ansätze mit Blick auf die verschiedenen Interventionsbereiche²⁵

Auch wenn Diversity auf den Abbau von gruppenspezifischen Barrieren und Benachteiligungen ausgerichtet ist, um die Entfaltung der Potenziale verschiedener Gruppen zu ermöglichen, ergeben sich doch auch Parallelen in vielen Maßnahmen. So gilt bei einer Diversity-orientierten Außendarstellung der Kanzlei das allgemeine Prinzip, verschiedene Gruppen und Themen sichtbar zu machen und Stereotypen zu vermeiden. Auch sind die in § 5 des AGG verankerten „positiven Maßnahmen“ (affirmative action)²⁶ wie Mentoring-Programme für alle benachteiligten Gruppen gleichermaßen geeignet. Im Detail sind allerdings spezifische Ausgestaltungen gefordert, je nach dem, welche Diversity-Dimensionen besonders in den Blick genommen werden. Im Folgenden sind lediglich exemplarische Anregungen aufgeführt. Sie ersetzen nicht die Analyse der spezifischen Gegebenheiten der Kanzlei und ihrer Zielgruppen, um daraus passgenaue Maßnahmen abzuleiten.

3.4.2.1 Maßnahmen im Bereich Mandantschaft und Dienstleistungen

Diversity-Maßnahmen im Bereich der Mandantschaft und Dienstleistungen zielen darauf, vielfältigen Mandantengruppen den Zugang zu den für sie passenden Dienstleistungen zu ermöglichen.

Dazu gehören bauliche Maßnahmen, um Zugänge für Mandantinnen und Mandanten mit Mobilitätseinschränkungen zu schaffen (zum Beispiel für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer, Menschen mit Gehbehinderungen), aber auch barrierefreie Webseiten²⁷, die Verwendung von Leichter Sprache²⁸, Großdruck, auditiver Sprache, Gebärdensprache und anderes mehr. Für einige Zielgruppen kann auch das Angebot einer „aufsuchenden“ Beratung (Hausbesuche) ein Abgrenzungsmerkmal zu anderen Kanzleien sein und damit ein Wettbewerbsvorteil.

Für internationale Mandantengruppen mit geringen Deutschkenntnissen sind Informationen in unterschiedlichen Sprachen hilfreich. Je nach Sprachkenntnissen innerhalb der Kanzlei kann es sinnvoll sein, mit externen Übersetzerinnen und Übersetzern zusammenzuarbeiten. Unterschiedliche religiöse und weltanschauliche Bedürfnisse können bei der Terminvergabe (zum Beispiel Berücksichtigung von Feiertagen) oder beim Veranstaltungscatering aufgegriffen werden (veganes und vegetarisches Angebot, halal und koschere Speisen).

Mandantengruppen mit Kindern schätzen flexible Sprechzeiten und eine kinderfreundliche Ausstattung (zum Beispiel Spielecke und ein Wickeltisch, der für Bezugspersonen jeglichen Geschlechts zugänglich ist). Eine Offenheit der Kanzlei für unterschiedliche sexuelle Identitäten und Orientierungen kann über die Website und/ oder in den Räumlichkeiten der Kanzlei zum Ausdruck gebracht werden, indem Informationsmaterial oder Broschüren zu entsprechenden Themen wie der eingetragenen Lebenspartnerschaft oder Regenbogenfamilien öffentlich ausgelegt werden.

Eine am Lebensalter orientierte anwaltliche Begleitung umfasst eine Bandbreite verschiedener Kommunikationswege für verschiedene Altersgruppen wie die Nutzung des Internets und sozialer Netzwerke, aber auch den Kontakt über Briefe und die persönliche Ansprache.

Eine besondere Herausforderung ist es, alle Mandantengruppen gleichermaßen zu ermutigen und darin zu bestärken, ihre Rechte geltend zu machen. Dies gelingt,

25 Siehe hierzu auch Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, zweiter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin.

26 AGG § 5 „Positive Maßnahmen“: Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

27 Siehe für weitere Informationen das Angebot der Aktion Mensch für ein barrierefreies Internet <http://www.einfach-fuer-alle.de>.

28 Weitere Informationen zu Leichter Sprache zum Beispiel unter: <http://www.leichtesprache.org/>.

indem juristische Sachverhalte allgemein verständlich vermittelt und Barrieren zur Justiz abgebaut werden und indem eine mögliche Kluft zwischen Mandantschaft und Anwaltschaft überbrückt wird (juristische Sprache und Ausdrucksweise, Habitus vor Gericht).

Für alle Mandantengruppen gilt, dass ihre Sichtbarkeit in der Außendarstellung und Öffentlichkeitsarbeit der Kanzlei (Broschüren, Website, Texte, Bilder) einladend und identifizierend wirkt. Auch darüber hinaus sind für die Pflege einer „Willkommenskultur“ eine zielgruppenspezifische Ansprache und die Wertschätzung von unterschiedlichen Bedürfnissen sinnvoll. Dazu gehört auch ein Diversity-sensibler Sprachgebrauch wie zum Beispiel eine geschlechtergerechte Sprache und die richtige Aussprache und Schreibweise nicht-deutscher Namen.

Der Zugang zu den verschiedenen Mandantengruppen und eine wertschätzende Kommunikation sind gleichzeitig unabdingbare Voraussetzungen für die Einbeziehung dieser Gruppen in die Entwicklung der Dienstleistungen und Produkte. Systematische Feedbacksysteme und Bedarfsanalysen wie auch die Kooperation mit Wissensträgerinnen und Wissensträgern sind wertvolle Ressourcen, um kontinuierlich Innovationen voranzutreiben und damit am Markt dauerhaft zu bestehen.

3.4.2.2 Maßnahmen im Bereich Anwältinnen und Anwälte beziehungsweise Mitarbeitende und Kompetenzen

Kanzleien haben das Ziel, kompetente Anwältinnen und Anwälte und Mitarbeitende zu gewinnen, die den Arbeitsfeldern und jeweiligen Zielgruppen der Kanzlei entsprechen. Um das gesamte (vielfältige) Potenzial von Bewerberinnen und Bewerbern zu erschließen, sollten auch hier mögliche Barrieren abgebaut werden. Das umfasst zum einen technische Zugänge zu den Ausschreibungen (zum Beispiel Barrierefreiheit) aber auch Methoden und Verfahren der diskriminierungsfreien Personalauswahl. Beispiele hierfür sind anonymisierte Bewerbungsverfahren²⁹, die (vielfältige) Zusammensetzung der Bewerbungskommission, die Anwendung Diversity-orientierter Methoden bis hin zur Schulung der Mitglieder der Auswahlkommission zu Diversity-orientierten Bewertungskriterien und Fragetechniken. Um gezielt bestimmte Gruppen von Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen,

die bisher unterrepräsentiert sind, ist es auch ratsam, spezifische zielgruppenbezogenen Strategien der Personalwerbung zu entwickeln. Eine mögliche Maßnahme ist die Präsentation der Kanzlei auf spezialisierten Karrieremessen wie der Messe „Sticks and Stones“ oder der „Fairversity“³⁰.

Im Wettbewerb um qualifiziertes Personal sind – neben einer angemessenen Vergütung – vor allem die Arbeitsbedingungen und die Unternehmenskultur einer Kanzlei entscheidend. Es reicht daher nicht aus, bestimmte Methoden der Personalgewinnung einzuführen, sondern es ist notwendig, mittelfristig die Diversity-Orientierung der Kanzlei durch entsprechende Aktivitäten und eine Kultur des gegenseitigen wertschätzenden Umgangs glaubhaft zu „leben“, um die gewonnenen Anwältinnen und Anwälte und Mitarbeitenden auch in der Kanzlei halten zu können. Häufig entsteht dadurch der Effekt, dass einmal eingestelltes Personal weitere Interessierte nach sich zieht und ein dauerhaft positives Image entsteht, was die Positionierung der Kanzlei als attraktive Arbeitgeberin auf dem Markt festigt.

Die Anforderungen der Anwältinnen und Anwälte und Mitarbeitenden an Kanzleien sind vielfältig: Frauen und zunehmend auch Männer erwarten heute flexible Arbeitszeiten, eine weitgehende Flexibilität bei der Gewährung von Erziehungs- und Pflegezeiten sowie Möglichkeiten der Tele- und Teilzeitarbeit – auch in Führungspositionen. Beschäftigte mit Beeinträchtigungen erwarten Rücksichtnahme und Unterstützung bei der Bereitstellung von angemessenen Vorkehrungen an ihrem Arbeitsplatz, ohne dass ihnen ihre Leistungsfähigkeit aberkannt wird. LSBTI erwarten eine Kultur, in der sie ihre Orientierung beziehungsweise Identität offen zeigen können. Internationale Fachkräfte und Deutsche mit Migrationshintergrund erwarten einen kultursensiblen Umgang und Schutz vor Diskriminierung. Die Bildung altersgemischter Teams sorgt dafür, dass jede Altersgruppe ihre Stärken in die Kanzlei einbringen kann. Dies beinhaltet auch die Sicherstellung eines chancengleichen Zugangs zur Weiterbildung und die Ermöglichung von berufslangem Lernen.

Damit ein Diversity-sensibler Umgang breit in der Kanzlei verankert wird, ist es sinnvoll, Anwältinnen und Anwälte und Mitarbeitende entsprechend zu schulen. Sensibilisierungstrainings helfen, die eigene Haltung zu reflektieren und sich der Vorurteile bewusst zu werden, die

29 Siehe zum Beispiel das Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbungen_node.html (aufgerufen am 02.06.2014).

30 <http://www.sticks-and-stones.me>, <http://www.fairversity.at/>.

einem wertschätzenden Umgang mit unterschiedlichen Menschen im Wege stehen. Ergänzend tragen Informationsveranstaltungen dazu bei, Erscheinungsformen und Funktionsweisen von verschiedenen Diskriminierungsformen, wie Rassismus, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Sexismus, Klassismus, Homophobie, Altersdiskriminierung und Behindertenfeindlichkeit zu erkennen und die daraus immer noch resultierenden Benachteiligungen abzubauen.

Eine hohe Sensibilität der Beteiligten ist allerdings nicht ausreichend, um Diversity in der Kanzlei zu verankern. Um bestehende gesellschaftliche Benachteiligungen auszugleichen, sind gezielte Förder- und Entwicklungsmaßnahmen (positive Maßnahmen) für bestimmte Gruppen notwendig. Bewährt haben sich beispielsweise Mentoring-Programme, Fortbildungen und Coaching sowie Unterstützung in der Karriereplanung und zur Übernahme von Führungspositionen.

Auch die Nachwuchsförderung ist ein probates Mittel, bisher unterrepräsentierte Gruppen für die Kanzlei zu gewinnen und ihren Anteil zu erhöhen. Trainee-Programme – auch für berufliche Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger – oder die Berücksichtigung ausländischer Berufsabschlüsse mit begleitenden Qualifizierungsprogrammen eröffnen Möglichkeiten, vielfältige Potenziale zu nutzen. In diesem Zusammenhang sei auch auf den azur-Award verwiesen, der jährlich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auszeichnet, die Juristinnen und Juristen beschäftigen und sich besonders in der Nachwuchsförderung engagieren.

3.4.2.3 Maßnahmen im Bereich Organisation und Strategie

Einzelne Diversity-Maßnahmen sind wenig effizient, wenn sie nicht in die mittel- und langfristige Gesamtstrategie der Kanzlei eingebettet sind. Ebenso wichtig ist es, eine ganzheitliche Diversity-Strategie zu verfolgen, um größtmögliche Synergieeffekte zu erzielen. Viele Unternehmen verfolgen Strategien für einzelne Dimensionen (zum Beispiel Programme für Frauen in Führungspositionen, gezielte Maßnahmen für Mitarbeitende mit Behinderung), die aus Sicht der Beteiligten nebeneinanderstehen. Es ist leichter zu vermitteln und zielorientierter, wenn sich diese Ansätze in ein schlüssiges Gesamtkonzept einfügen.

Die partizipative Erarbeitung von Leitgedanken zu Diversity und Chancengleichheit und die Verankerung im Leitbild oder in (Betriebs-) Vereinbarungen bilden einen hilfreichen Referenzrahmen für alle Beteiligten und dienen zudem dazu, die Überzeugung und Arbeitsweise der Kanzlei nach Außen sichtbar zu machen. Insbesondere im angelsächsischen Raum gibt es bereits einige Kanzleien mit einem solchen Diversity-Leitbild. Auch Selbstverpflichtungen wie die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ oder die Bewerbung für Prädikate und Audits wie „Total E-Quality“³¹ oder „Audit Beruf und Familie“³² können unterstützend wirken – auch wenn sie nicht alle Dimensionen in den Blick nehmen.

Maßnahmen sind dann nicht effizient, wenn ihr Beitrag zur Zielerreichung unklar bleibt. Analog zu vergleichbaren Veränderungsprozessen ist es sinnvoll, den Ist-Zustand und den gewünschten Soll-Zustand möglichst präzise zu beschreiben. Dazu können quantitative und qualitative Diversity-Kennzahlen erhoben und festgelegt werden, zum Beispiel der Anteil von verschiedenen Gruppen in der Kanzlei und ihre Verteilung auf Hierarchieebenen und Arbeitszeitmodelle, Indikatoren zur Unternehmenskultur, Kennzahlen aus Befragungen und/ oder qualitative Interviews und anderes mehr.

Um nachhaltige Veränderungen zu bewirken, sollten Diversity-Ziele (gegebenenfalls auch angestrebte Quoten) und Maßnahmen klar definiert, ihre Zielerreichung überwacht und regelmäßig darüber berichtet werden.

Zur Steuerung der Diversity-Veränderungsprozesse und zur fachlichen Unterstützung der Beteiligten ist die Benennung einer Stelle „Diversity-Beauftragte“ beziehungsweise „Diversity-Beauftragter“, die direkt an der oberen Führung angesiedelt sein sollte, hilfreich. Externe Beratung kann bei Bedarf hinzugezogen werden, da nicht notwendigerweise zu allen Dimensionen und Interventionsbereichen das entsprechende Know-how in der Kanzlei vorhanden ist.

Weitere sinnvolle Maßnahmen sind die Anregung und Unterstützung von Mitarbeitenden-Netzwerken und Diversity-Gruppen, um sich auszutauschen und die Anliegen dieser Gruppen zu vertreten und ihre Sichtweise einzubringen (zum Beispiel LSBTI-Netzwerk, Eltern-Netzwerk). Darüber hinaus sollten sowohl die Schwerbehindertenbeauftragten, eventuelle Gleichstellungsbeauftragte, die Einheit für Corporate Social Responsibility (CSR), die

31 <http://www.total-e-quality.de/>

32 <http://www.beruf-und-familie.de/>

Mitarbeitervertretung als auch die AGG-Beschwerdestelle in den Prozess eingebunden werden.

„General Electric (GE) fordert von ihren Kanzleien Diversity-Kennzahlen an, deren Entwicklung der Konzern beobachtet und bewertet. Das bildet die Grundlage für einen Diversity-Award, den GE jährlich an eine Kanzlei verleiht.“³³

Mehrere renommierte internationale Kanzleien sind regelmäßig auf der Karrieremesse „Sticks & Stones“ vertreten, um sich als Arbeitgeber beziehungsweise Arbeitgeberin zu präsentieren, die/ der wertschätzend mit Mitarbeitenden unterschiedlicher sexueller Orientierung umgeht.³⁴ An der „Sticks & Stones“ können nur Unternehmen teilnehmen, die nachweislich eine offene Unternehmenskultur fördern und Diskriminierung im Unternehmen bekämpfen.³⁵

4. Schluss

Diversity Management ist ein mittel- und langfristiges Vorhaben und umfasst ein weites Feld möglicher Maßnahmen. In diesem Artikel wurden vor allem die Diversity-Kerndimensionen betrachtet, da in diesen Bereichen der gesellschaftliche Gleichstellungsbedarf am größten ist. Darüber hinaus können weitere Dimensionen bedeutsam sein. Es gilt also, in einem ersten Schritt die Themen herauszukristallisieren, die für die jeweilige Kanzlei besonders relevant sind. Die geeigneten Schritte und Vorkehrungen sind unter Kosten/Nutzen-Aspekten abzuwägen, wobei der besondere Auftrag der Anwaltschaft, einen diskriminierungsfreien Zugang zum Rechtssystem zu gewährleisten, nicht aus dem Blick geraten darf. Dies geht über die reinen Gesetzesvorlagen (zum Beispiel AGG) hinaus und bedeutet vor allem einen möglichst wertschätzenden Umgang gegenüber allen Mitarbeitenden der Kanzlei sowie gegenüber der Mandantschaft. Da alle Menschen Vorurteile haben, geht es darum, sich der eigenen Bilder und Bewertungen bewusst zu werden und sie zu verändern.

Im Hinblick auf die Mandantschaft – sowie bei Stellenbesetzungen und im Umgang mit Mitarbeitenden – ist zu berücksichtigen, dass bestimmte Gruppen vielfältigen Diskriminierungen ausgesetzt sind, und dass es einer besonderen Initiative bedarf, Chancengleichheit herzustellen.

Diversity-Maßnahmen müssen nicht immer kostenintensiv sein, auch einfache Mittel können bereits wahrnehmbare Effekte erzielen und eine Wertschätzung gegenüber der Mandantschaft und gegenüber den Anwältinnen und Anwälten und den Mitarbeitenden ausdrücken (zum Beispiel Berücksichtigung religiöser Feiertage oder Essenstraditionen, Informationen zu den baulichen Gegebenheiten der Kanzlei, flexible Termin- und Arbeitszeiten, Informationsangebote und Broschüren in verschiedenen Sprachen und zu verschiedenen Themen). Ein erster Schritt ist es, sich darüber klar zu werden, wo Barrieren bestehen, und in welchen Prioritäten diese nach den Möglichkeiten der Kanzlei sukzessive abgebaut werden können.

Darüber hinaus ist es eine unternehmerische strategische Frage, welche Mandantengruppen und welche Dienstleistungen in Anbetracht der sich verändernden Rahmenbedingungen zukünftig in das Profil der Kanzlei passen, und in welchen Feldern Fachwissen und persönliche Kompetenzen aufgebaut werden sollen.

Idealerweise werden für die weiteren Felder Kooperationen und Netzwerke mit anderen spezialisierten Kanzleien aufgebaut, um der Mandantschaft im Verbund ein breites und bedarfsorientiertes Angebot bieten zu können.

33 Siehe Hall (2012).

34 Baker & McKenzie Partnerschaftsgesellschaft, CMS Hasche Sigle, Freshfields Bruckhaus Deringer LLP, GSK Stockmann & Kollegen, Hogan Lovells, Simmons & Simmons LLP, White & Case LLP.

35 <http://www.sticks-and-stones.me>.

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Pilotprojekt Anonymisierte Bewerbungen. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbungen_node.html

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin.

Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt a.M.

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

Cremer, Hendrik (2010): Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Policy Paper Nr. 16. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

Frohn, Dominic (2007): „Out im Office?!“ Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: Schwules Netzwerk (Hrsg.), gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen. <http://www.dominicfrohn.de/publikationen.html>

Gardenswartz, Lee / Rowe, Anita (2010): Managing Diversity: A Complete Desk Reference and Planning Guide. 3. Aufl., Alexandria.

Gülpinar, Meltem / Huesmann, Krell (2005): Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen. In: Personalführung 10/2005.

Hall, Anja (2012): Ungleiche Voraussetzungen. In: JUVE Rechtsmarkt 05/2012.

Loden, Marilyn / Rosener, Judy B. (1991): Workforce America: Managing Employee Diversity as a Vital Resource. Homewood.

Magistrat der Stadt Wien (2011): „Diversity-Check. Leitfaden zur Implementierung des integrationsorientierten Diversitätsmanagements in der Wiener Stadtverwaltung“,

Wien.

Prognos AG (Hg.) (2013): „Der Rechtsdienstleistungsmarkt 2013. Eine Zukunftsstudie für die Deutsche Anwaltschaft“, Berlin.

Weuster, Arnulf (2008): Personalauswahl. Wiesbaden: Gabler, S. 264.

Zum Weiterlesen:

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

Krell, Gertraude (Hg.) (2008): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Auflage. Wiesbaden: Gabler, S. 63-80.

Lembke, Ulrike (2012): Diversity als Rechtsbegriff. Eine Einführung; in Rechtswissenschaft 1/2012, S. 46-76.

Rudolf, Beate (2009): Gender und Diversity als rechtliche Kategorien: Verbindungslinien. Konfliktfelder und Perspektiven. In: Andresen, Koreuber und Lüdke: Gender und Diversity- Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung von Geschlechter- und Gleichstellungs-politik“. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Völklinger Kreis e.V. (2013): Diversity Management in Deutschland 2013. <http://www.vk-online.de/umfrage.html>.

Von Dippel, Alexander / Gudermuth, Kerstin / Haber, Isabel / Dr. Wilpert, Czarina (2013): Für Chancengleichheit im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Beispiele für gute Praxis. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.).

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

Außerdem finden Sie eine im Projekt entstandene Sammlung guter Praxisbeispiele zu Diversity Management und

Diversity-Kompetenz für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie Kanzleien auf <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de>

Weiterführende Links:

<http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de>

Das online-Handbuch zum menschenrechtsbasierten Diskriminierungsschutz bietet umfangreiche Informationen zum Diskriminierungsschutz und zu den Verbandsrechten. Vorgestellt werden die nationalen und internationalen Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten für Verbände in Gerichts- und Beschwerdeverfahren zum Diskriminierungsschutz, ergänzt mit konkreten Handlungsanleitungen, praxisorientiertem Wissen und Checklisten.

www.charta-der-vielfalt.de

Wortlaut der Charta der Vielfalt, Informationen zu Diversity Management und Best-Practice-Datenbank für KMU, Großunternehmen und den öffentlichen Bereich

www.antidiskriminierungsstelle.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Informationen zu Diskriminierung, zu den „Diversity-Kerndimensionen“ nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und zu positiven Beispielen der Chancengleichheit im Bildungsbereich und in Unternehmen

www.inqa.de

Initiative Neue Qualität der Arbeit: umfangreiche Informationen und Checklisten zur Unternehmensführung von KMU, mit speziellem Themengebiet Chancengleichheit und Diversity

www.migration-boell.de

Umfangreiche Informationen zum Thema Diversity und Diversity Management (Deutschland und internationaler Vergleich)

<http://www.judiciary.gov.uk/publications/equal-treatment-bench-book/>

Equal Treatment Bench Book: Umfangreiche Informationen zu Gleichstellung und zu einzelnen Dimensionen

<http://www.boell.de/de/content/positive-massnahmen-kurz-und-knapp>

Broschüre, die die in § 5 AGG aufgeführten „positiven Maßnahmen“ erläutert

<https://www.neuerichter.de/details/artikel/article/bad-boller-erklrung-70.html>

Bad Boller Erklärung zur interkulturellen Kompetenz in der deutschen Justiz

<http://www.leichtesprache.org/>

Informationen zu Leichter Sprache

<http://www.einfach-fuer-alle.de>

Das Angebot der Aktion Mensch für ein barrierefreies Internet

<http://www.sticks-and-stones.me>

<http://www.fairiversity.at/>

Diversity-orientierte Karrieremessen in Deutschland und Österreich

(Alle Weblinks aufgerufen am 2. Juni 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
www.aktiv-gegen-diskriminierung.de

Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt

Diversity-Kompetenz: Eine Schlüsselqualifikation für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare

Kathleen Jäger



Impressum

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

Berlin/November 2013

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

© 2013 Deutsches Institut für Menschenrechte
Alle Rechte vorbehalten

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

Die Autorin

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

Das Projekt

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

Das Institut

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

Inhalt

1. Einleitung	152	4. Diversity-Kompetenz für Juristinnen und Juristen	155
2. Diversity als Konzept	152	4.1. Diversity-Kompetenz aufbauen	155
2.1. Herkunft und Bedeutung des Konzepts Diversity	152	4.2. Diversity-Kompetenz in der Praxis	156
2.2. Diversity-Dimensionen	153	4.2.1. Diversity-Kompetenz für die Richterschaft.....	156
2.3. Diversity als Rechtsbegriff	153	4.2.2. Diversity-Kompetenz für die Anwaltschaft.....	157
3. Vielfalt unter Juristinnen und Juristen	154	4.2.3. Diversity-Kompetenz für die Staatsanwaltschaft	157
		4.2.4. Diversity-Kompetenz für Behörden	158
		5. Schluss und Ausblick	159
		Literatur	160

1. Einleitung

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

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

2. Diversity als Konzept

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

2.1. Herkunft und Bedeutung des Konzepts Diversity

Seine politische Bedeutung geht auf die US-amerikanische Bürgerrechtsbewegung der 1950er bis 1970er Jahre zurück, die sich vor allem gegen rassistische Diskriminierung sowie gegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung richtete und eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft forderte. In der Folge wurde das US-amerikanische Antidiskriminierungsrecht erweitert und damit auch Unternehmen stärker zur Nichtdiskriminierung angehalten.¹ Vor dem Hintergrund dieser erhöhten gesellschaftlichen Sensibilisierung für Chancengleichheit und der rechtli-

chen Lage wurden Diversity-Ansätze zunächst für das Arbeitsfeld entwickelt. Während sich Unternehmen um die Gestaltung eines diskriminierungsfreien Arbeitsfelds bemühten, zeigte die Organisationsentwicklung, dass die gezielte Förderung von Heterogenität großes ökonomisches Potenzial birgt: Vielfältige Teams sorgen für eine produktivere Gesamtatmosphäre und erbringen bessere Leistungen. Heute ist die bewusste Wertschätzung der Individualität der Mitarbeitenden wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur US-amerikanischer und angelsächsisch geprägter Unternehmen. Ein in diesem Sinne verstandenes Diversity-Management ist mittlerweile auch in vielen deutschen Konzernen sowie in großen Rechtsanwaltskanzleien, die international tätig sind, weit verbreitet.²

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

1 Vgl. Vedder, Günther (2006): Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland. In: Krell, Gertraude / Wächter, Hartmut (Hg.): Diversity Management – Impulse aus der Personalforschung. München und Mering: Reiner Hampp Verlag, S.1-23.
2 Siehe zu Diversity-Management auch Baer, Susanne (2003): Recht auf Vielfalt. Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen des Managing Diversity. In: Aretz, Hans-Jürgen / Belinszki, Eszter / Hansen, Katrin/ Müller, Ursula (Hg.): Diversity Management. Best Practices im internationalen Feld. Münster: Lit Verlag, S. 44-59.

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

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

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

2.2. Diversity-Dimensionen

Was ist eigentlich gemeint, wenn von der „vielfältigen Gesellschaft“ gesprochen wird? Zur Veranschaulichung nutzen die Sozialwissenschaften häufig das Modell der sogenannten Diversity-Dimensionen. Danach werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen in verschiedene Ebenen eingeteilt. Die innerste Ebene machen die Dimensionen aus, die gewissermaßen das Zentrum der Persönlichkeit darstellen: Religion und Weltanschauung, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Alter und (Nicht-)Behinderung. Diese Kerndimensionen bestimmen wesentlich die Identität eines Menschen. Diskriminierungen, die an diese Merkmale anknüpfen, verletzen die Würde eines Menschen im besonderen Maße. Sie gelten menschenrechtlich als „unveränderbar“. Als Anknüpfungspunkte für Ungleichbehandlung sind diese Dimensionen daher auch in Diskriminierungsverboten als Merkmale aufgezählt. Darüber hinaus gibt es aber noch zahlreiche weitere Diversity-Dimensionen (auch teilweise als Merkmale in Diskriminierungsverboten³), wie bei-

spielsweise Ausbildung, Berufserfahrung, Einkommen, Familienstand, Elternschaft, Vorlieben und vieles mehr.⁴ Der Diversity-Ansatz umfasst also mehr als die Merkmale, die in Diskriminierungsverboten aufgezählt werden. Diversity reduziert Menschen nicht auf eine (in Diskriminierungsverboten genannte) Kategorie, wie zum Beispiel ihre sexuelle Orientierung, sondern wertschätzt die individuelle Person mit allem, was sie ausmacht.

2.3. Diversity als Rechtsbegriff

Als Rechtsbegriffe sind „Diversity“ und „Vielfalt“ zumindest im deutschen Recht bislang kaum besetzt.⁵ Im Bereich des Völkerrechts wird „Vielfalt“ vereinzelt genannt, so zum Beispiel im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen⁶, wo die Anerkennung von Menschen mit Behinderungen als Teil der menschlichen Vielfalt und Menschheit gefordert wird (vgl. Art. 3 lit. BRK). Weiterhin bekennt sich die Europäische Union zur „Wahrung und Förderung der Vielfalt ihrer Kulturen“ (vgl. Art. 167 Abs. 4 AEUV⁷). Im gesellschaftsrechtlichen Kontext verlangt der Deutsche Corporate Governance Kodex⁸ Vielfalt bei der Zusammensetzung von Aufsichtsrat und Führungspositionen, einklagbar ist diese Vorgabe allerdings nicht.

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

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

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

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

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

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

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

deckungsgleich. Geschlecht, „Rasse“^{9, 10}, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung und Behinderung bilden den gemeinsamen Nenner, der unter anderem durch die sexuelle Identität (u.a. § 1 AGG¹¹), Abstammung, Heimat und Herkunft (u.a. Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG¹²), Alter (u.a. § 1 AGG) und soziale Herkunft (u.a. Art. 2 Abs. 1 AEMR¹³, Art. 14 EMRK) ergänzt wird und zum Teil eine Öffnungsklausel („sonstiger Status“) enthält (u.a. Art. 2 Abs. 1 IPbPR¹⁴, Art. 14 EMRK¹⁵).

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

3. Vielfalt unter Juristinnen und Juristen

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

Die Vielfalt der Gesellschaft bildet sich bislang in juristischen Berufen kaum ab. Vielmehr erscheinen Juristinnen und Juristen als eine relativ homogene Gruppe, zum Beispiel in Bezug auf die (soziale) Herkunft. Das Auseinanderfallen von gesellschaftlicher Vielfalt und unter Juristinnen und Juristen gegebener und sichtbarer Vielfalt kann in zweierlei Hinsicht als problematisch

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

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

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

11 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz in der Fassung vom 03.04.2013.

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

13 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR) vom 10.12.1948.

14 Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 19.12.1966.

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

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

4. Diversity-Kompetenz für Juristinnen und Juristen

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

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

4.1. Diversity-Kompetenz aufbauen

Für Juristinnen und Juristen ist Diversity-Kompetenz unverzichtbar, weil sie in ihrem Berufsalltag in der Regel mit

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

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

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

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

4.2. Diversity-Kompetenz in der Praxis

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

Mangelnde **Diversity-Kompetenz** schafft Barrieren beim Zugang zum Recht: Wenn Anwaltschaft, Richterschaft und Staatsanwält/innen kein Bewusstsein besitzen für die Unterschiede in der Gesellschaft und die damit verbundenen Chancenungleichheiten, können sie nicht effektiv mit den vielfältigen Parteien kommunizieren.

(Pressemitteilung vom Deutschen Institut für Menschenrechte vom 11. Juni 2013 anlässlich des ersten deutschen Diversity-Tages)

4.2.1. Diversity-Kompetenz für die Richterschaft

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

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

Richterinnen und Richter können durch ihre Interaktion mit den Verfahrensbeteiligten im Gerichtssaal einen respektvollen Umgang vorgeben, der auf die Anwesenden als Leitbild für das weitere Verfahren wirkt. So zeigt beispielsweise eine achtsame Nachfrage bei einer am Verfahren beteiligten Trans* Person¹⁸, wie diese angesprochen werden möchte, dass das Gericht die Bedürfnisse der Beteiligten berücksichtigt.

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

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

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

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

4.2.2. Diversity-Kompetenz für die Anwaltschaft

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

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

Vor allem deutsche Büros der großen US-amerikanischen und englischen Kanzleien wertschätzen die Vielfalt der Mitarbeitenden. So wurden beispielsweise mehrere LGBT (Lesbian Gay Bisexual Transgender²²) Fokusgruppen als Teil einer neuen Kanzleikultur gegründet. Für international tätige Kanzleien ist ein aktives Eintreten für Vielfalt auch deshalb wichtig, weil insbesondere global operierende Unternehmen immer öfter Wert legen auf ein starkes Diversity-Profil der für sie tätigen Kanzlei. Ein diverses Team und ein tatsächlich gelebtes Bekenntnis zu Diversity können neben der fachlichen Kompetenz über den Erfolg oder Misserfolg eines Pitches entscheiden.²³ Unternehmen und Verbände legen in gleicher Weise zunehmend Wert auf Diversity-Kompetenz bei ihren angestellten Justiziarinnen und Justiziarern.

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

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

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

4.2.3. Diversity-Kompetenz für die Staatsanwaltschaft

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.4. Diversity-Kompetenz für Behörden

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

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

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

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

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

5. Schluss und Ausblick

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

Es liegt an den Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren, das Thema Diversity während des Referendariats mitzudenken. Sie können Fragestellungen zu Diversity und Diversity-Kompetenz in Arbeitsgemeinschaften und Ausbildungsstationen einbringen und sich informieren und fortbilden, beispielsweise mit Diversity-Trainings. Schließlich können sie auch einen Teil ihrer Ausbildung auf das Themenfeld Diversity und Antidiskriminierung ausrichten und eine Station bei einer dazu arbeitenden Behörde absolvieren (zum Beispiel der Antidiskriminierungsstelle des Bundes²⁶) oder die Tätigkeit von Interessenverbänden, die von Diskriminierung Betroffene beraten (zum Beispiel das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg²⁷), im Rahmen der Wahlstation kennenlernen.

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

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

Literatur

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

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

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

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

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

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

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

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

[Stand: 24.07.2013]

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

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

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

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

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

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

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

Vedder, Günther (2006): Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland.

In: Krell, Gertraude / Wächter, Hartmut (Hg.): Diversity Management – Impulse aus der Personalforschung. München und Mering: Reiner Hampp Verlag, S.1-23.

Zum Weiterlesen:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Weitere Produkte aus dem Projekt „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“ finden Sie auf der Website des Deutschen Instituts für Menschenrechte:

- sämtliche Handreichungen als barrierefreies PDF zum kostenlosen Download
- Good Practice zu Diversity: Acht Beispiele aus der Praxis, die zeigen, wie Kanzleien und Einzelanwältinnen und Einzelanwälte einen wertschätzenden Umgang mit Unterschiedlichkeiten von Menschen entwickeln können.
- Rechtsprechungsdatenbank „jus menschenrechte“: Die Onlinedatenbank zu menschenrechtsrelevanten Urteilen enthält ausgewählte Entscheidungen insbesondere internationaler Gremien wie dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte, dem Gerichtshof der Europäischen Union und den UN-Fachausschüssen der Menschenrechtsabkommen.

www.institut-fuer-menschenrechte.de

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

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