

Diversitätsdefizit in der Zivilgerichtsbarkeit – eine bislang unterschätzte Zugangsbarriere

*Fenicia Aceto-Waldschmidt und Karl Bukpiev**

*Abstract: Der Beitrag greift die aktuelle Debatte zur Diversität im Rechtssystem auf und umreißt, inwiefern ein mögliches Diversitätsdefizit innerhalb der Justiz den Zugang zum Recht beeinflussen könnte. Ausgehend von der Annahme, dass richterliche Entscheidungen nie frei von Wahrnehmungs- und Bewertungsprozessen sind, werden unbewusste Vorannahmen als mögliche relevante Faktoren mit Blick auf den Prozess richterlicher Entscheidungsfindung betrachtet. In einer explorativen Umfrage unter Richter*innen wird der Frage nachgegangen, ob ein Bewusstsein für diesen möglichen Zusammenhang besteht und wie er von den Teilnehmenden selbst wahrgenommen wird.*

I. Einführung: Diversitätsdefizit als „blinder Fleck“

Diversität als Thema ist inzwischen keine Randerscheinung und damit kein „blinder Fleck“ mehr. Hat es zunächst vor allem die Unternehmen beschäftigt, ist es schon seit einigen Jahren auch bereits in Rechtswissenschaft und -praxis angekommen.¹ Trotz aktueller gegenteiliger Entwicklungen auf der anderen Seite des Atlantiks² ist Diversität hierzulande jedenfalls im Grundsatz auch weiterhin aktuell.³ Im Kern geht es dabei stets um das Ziel einer diverseren Besetzung gewisser Gremien oder Organisationen (etwa Unternehmen) sowie um die Frage, mit welchen Mitteln sich dieses Ziel

* *Fenicia Aceto-Waldschmidt, LL.M* ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin an der Tilburg University; *Karl Bukpiev* ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

1 Aus der rechtswissenschaftlichen Literatur siehe etwa *M. Grünberger/A. K. Mangold/N. Markard/M. Payandeh/E. Towfigh*, *Diversität in Rechtswissenschaft und Praxis*, Baden-Baden 2021.

2 Siehe dazu <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/diversitaet-unternehmen-usa-100.html> (zuletzt abgerufen am 05.01.2026).

3 So wurde jüngst am Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht in Heidelberg das *Center for Diversity in Law* geschaffen.

erreichen lässt. Entsprechende Forderungen und Initiativen betreffen unter anderem auch die staatlichen Ebenen selbst, die darauf auch teilweise eingehen.⁴ Ob bei den einzelnen staatlichen Ebenen (Verwaltung, Justiz etc.) tatsächlich ein Diversitätsdefizit besteht, kann hierbei aufgrund der dünnen und zudem wenig repräsentativen Datenlage nicht belastbar beantwortet werden.⁵ Verlässliche, statistisch repräsentative Daten zum Anteil von Richter*innen mit Migrationsgeschichte in Deutschland liegen derzeit nicht vor und werden auch nicht erhoben. Der Mikrozensus 2024, der auf Daten aus dem Jahr 2022 basiert, weist für den Bereich Polizei, Justiz und Justizvollzug einen Anteil von rund 6 % Personen mit Migrationshintergrund aus; eine differenzierte Aufschlüsselung nach einzelnen Berufsgruppen, insbesondere der Richterschaft, erfolgt jedoch nicht.⁶ Soweit im weiteren Verlauf von einem Diversitätsdefizit ausgegangen wird, knüpft dies an den beschriebenen aktuellen Diskurs an, in dem ein Diversitätsdefizit vermutet und als problematisch diskutiert wird.⁷

Unabhängig davon, dass die Forderung und Förderung von Diversität positiv für die jeweils benachteiligten bzw. zumindest unterrepräsentierten Personengruppen selbst sind, fragt sich aber auch und gerade im Falle staatlichen Handelns, ob eine diversere Besetzung darüber hinaus inhaltlich, also in der Sache, einen Mehrwert bedeutet oder – neutraler formuliert – welchen Einfluss sie hat und welche Unterschiede sie mit sich bringt.⁸ Ziel des Beitrags ist es, mögliche Antworten auf diese Frage

4 So hat sich etwa das am Justizministerium Nordrhein-Westfalen (NRW) angesiedelte Kompetenzzentrum für Vielfalt und Antidiskriminierung eigens die „diversitätsorientierte Organisationsentwicklung“ der Justizbehörden in NRW zum Ziel gesetzt, siehe dazu https://www.justiz.nrw.de/JM/schwerpunkte/rechtsstaat_leben_erklaeren/zik (zuletzt abgerufen am 05.01.2026).

5 Vgl. Grünberger et. al., Diversität (Fn. 1), S. 31 f.

6 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 081 vom 1. März 2024, abrufbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_081_125.html (zuletzt abgerufen am 05.01.2026).

7 Ähnlich auch Grünberger et. al., Diversität (Fn. 1), S. 47 („begründete Vermutung“, jedoch bezogen auf Rechtswissenschaft und -praxis allgemein).

8 Der Begriff „Diversität“ wird dabei der Einfachheit halber auf die Dimension ethnischer oder kultureller Herkunft beschränkt; somit werden weitere Diversitätsmerkmale nicht umfasst. Synonym gebraucht werden in diesem Beitrag die Bezeichnungen „Diversität“ und „Vielfalt“ sowie „divers“ und „vielfältig“. Zum Begriff allgemein M. Funder/J. Gruhlich/N. Hossain, Einführung: Diversität in Organisationen – erste Annäherungen, Sichtweisen und Positionsbestimmungen, in: dies. (Hrsg.), Diversitäts- und Organisationsforschung – Handbuch für Wissenschaft und Praxis, Baden-Baden 2023, S. 11 (13 f.).

im Zusammenhang mit der Justiz zu skizzieren und zu beleuchten, wie dies die Richterschaft selbst beurteilt. Hierin sehen Verf. weiterhin einen „blinden Fleck“, und zwar in zweierlei Hinsicht. Zum einen wird das Ideal der gänzlich neutralen und objektiven Richter*innen bereits in der Ausbildung zu wenig hinterfragt, obwohl ein Blick auf den Prozess richterlicher Entscheidungsfindung weitere spannende Horizonte (auch über den sog. „juristischen Tellerrand“ hinaus) eröffnen kann. Zum anderen kann sich die fehlende Auseinandersetzung mit dem Einfluss außerrechtlicher Entscheidungsfaktoren auf die rechtliche Entscheidungsfindung als „blinder Fleck“ bei der Rechtsanwendung erweisen.

Der Beitrag nähert sich der Thematik in zwei Teilen: Im ersten Teil werden einige Grundlagen dargestellt, die die allgemeine gesellschaftliche Forderung nach mehr Diversität in der Justiz in rechtlich relevante Zusammenhänge einordnen und dabei aufzeigen (sollen), dass und wie sich die personelle Besetzung der Justiz auch auf die inhaltliche Arbeit, das „Richten“, auswirken kann. Dabei wird ausgehend von dem Ideal der objektiven Richter*in das Konzept der unbewussten Vorannahmen (*implicit biases*) erläutert.⁹ Der erste Teil stellt somit einen möglichen Rahmen dar, innerhalb dessen die Frage nach der Zusammensetzung der Justiz mit Blick auf die aktuelle Diversitätsdebatte eingeordnet werden kann.

Der zweite Teil knüpft hieran nicht im Sinne einer empirischen Untersuchung eines Diversitätsdefizits in der Justiz an, sondern verlagert den Fokus auf die richterliche Selbstwahrnehmung. Es werden die Ergebnisse einer anonymen Befragung unter Richter*innen vorgestellt, die ein erstes exploratives Meinungs- und Erfahrungsbild zu Wahrnehmung, Selbstreflexion und Umgang mit unbewussten Vorannahmen erhebt. Dabei wird auch untersucht, wie die befragten Personen die Rolle von Diversität innerhalb der Justiz einschätzen und welche Bedeutung sie ihr im Hinblick auf Neutralität sowie Entscheidungsfindung beimessen. Die Erkenntnisse erlauben vorsichtige Rückschlüsse darauf, inwieweit die im ersten Teil geschilderten Überlegungen zu möglichen Auswirkungen einer divers zusammengesetzten Justiz sich in der richterlichen Selbstwahrnehmung niederschlagen.

9 Dieser Teil ist ausdrücklich nicht als theoretische Grundlage des zweiten Teils zu verstehen. Vielmehr geht es darum, einige bereits bekannte, aber nicht minder bedeutende Bezüge darzulegen und aufzuzeigen, wie sich diese mit dem verschiedentlich geäußerten „Verlangen“ nach mehr Diversität in der Justiz verbinden und in einen Kontext setzen lassen.

II. Die Rolle des Entscheidenden bei der Entscheidung

1. Die gänzlich objektive Richter*in als Ideal und Trugbild zugleich

Sowohl der juristischen Ausbildung als auch der Praxis und nicht zuletzt auch der öffentlichen Wahrnehmung liegt das Bild der neutral und vorurteilsfrei entscheidenden Richter*in zugrunde. Entspräche dieses Bild auch stets dem tatsächlichen Weg der juristischen (hier insbesondere richterlichen) Entscheidungsfindung, so spielte die Frage nach der Besetzung der Justiz überhaupt keine oder jedenfalls keine entscheidende Rolle; in gleicher Weise müssten sich Forderungen nach einer diverseren Besetzung der Justiz erübrigen. Es fragt sich jedoch, ob dieses Idealbild nicht ein Trug- oder Wunschbild ist.

Dies wird nur selten hinterfragt.¹⁰ Die juristische Ausbildung soll das juristische Argument in den Mittelpunkt stellen. Persönliche Einstellungen, Weltanschauungen oder Sympathien der Rechtsanwendenden sollen zurücktreten; maßgeblich für Entscheidungen sollen ausschließlich objektive Kriterien sein, während außerrechtliche und als irrelevant geltende Faktoren ausgeblendet werden.¹¹

Auch wenn diese Darstellung im Grundsatz berechtigt ist und wichtige Zwecke verfolgt, wird oftmals nicht hinreichend betont, dass die Hauptaufgabe der Richter*innen „nicht auf dem Gebiet der Logik, sondern der Zweckverwirklichung, der Teleologie“ liegt.¹² Geht man einen Schritt weiter, so liegt es auch nicht fern, dass subjektive Wertvorstellungen der Richter*innen bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe in deren Denk- und Entscheidungsprozess einfließen; schließlich gibt es sogar eine Reihe gängiger Argumentationsmuster und „methodischer“ Wege, um diese Wertvor-

10 Siehe aber beispielsweise die 58. Assistententagung (inzwischen: Junge Tagung) Öffentliches Recht 2018 zum Thema „Richterliche Abhängigkeit – Rechtsfindung im Öffentlichen Recht“; allgemein auch J. Risse, Der Homo iuridicus – ein gefährliches Trugbild: Wie Heuristiken richterliche Entscheidungen beeinflussen, NJW 2018, 2848 (2848); aus rassismuskritischer Perspektive etwa D. Bartel/D. Liebscher/J. Remus, Rassismus vor Gericht: weiße Norm und Schwarzes Wissen im deutschen Recht, in: M. E. Karim Fereidooni (Hrsg.), Rassismuskritik und Widerstandsformen, Wiesbaden 2017, S. 361 (372 f.); allgemein zur Entscheidungsfindung von Richter*innen zuletzt C. Warmuth, Die Entscheidungsfindung von Richtern, Berlin 2025.

11 Zu dieser Erwartung vgl. Risse, Homo iuridicus (Fn. 10), 2848 f., der sie jedoch selbst ebenfalls wie hier als unrealistische Wunschvorstellung bezeichnet.

12 B. Rüthers/C. Fischer/A. Birk, Rechtstheorie und Juristische Methodenlehre, 12. Auflage, München 2022, Rn. 682.

stellungen nicht nur zu berücksichtigen, sondern als vermeintlich objektive Rechtsanwendung in den Rechtsanwendungsprozess „einzuschleusen“.¹³ Diese Erkenntnisse sind nicht neu, in ihrer Bedeutung jedoch kaum zu unterschätzen.

2. Relevanz der Frage

Zu betonen ist an dieser Stelle jedoch, dass es keineswegs darum geht, infolgedessen das geschilderte Ideal der objektiven Richterschaft ganz grundsätzlich anzuzweifeln oder gar zu verwerfen. Dennoch lohnt sich die Beschäftigung mit der Frage, inwiefern gerade unbewusste Denkmuster die richterliche Entscheidungsfindung beeinflussen und inwiefern eine vielfältig besetzte Justiz in diesem Zusammenhang von Bedeutung ist.

a) Bedeutung für das Verständnis richterlicher Entscheidungsfindung im Allgemeinen

Erstens schafft bzw. schärft die Befassung mit dieser Frage ein Bewusstsein für die Rolle der Richter*innen als Entscheider. Dieses Bewusstsein fehlt bisweilen gerade den Studierenden angesichts der oben geschilderten Perspektive der juristischen Ausbildung oder ist jedenfalls nur unzureichend ausgebildet. Die Beschäftigung mit der Person der Richter*innen kann darüber hinaus auch einen möglichen Anhaltspunkt für die Erklärung bieten, wieso gleich gelagerte Sachverhalte zuweilen unterschiedlich entschieden werden und welche Rolle außerrechtlichen Faktoren dabei zukommt.¹⁴ Diese Frage ist mit Blick auf die weitreichende Bedeutung der Rechtsprechung, wozu nicht zuletzt auch die Rechtserzeugung gehört, von enormer Bedeutung¹⁵ und hat bereits den Rechtsrealismus beschäftigt.¹⁶ Sie kann bei der

13 Das kann etwa durch die Berufung auf die „Natur“ oder das „Wesen“ einer Sache sowie auf den „objektiven“ Gesetzeszweck erfolgen; einführend dazu *Rüthers/Fischer/Birk*, Rechtstheorie (Fn. 12), Rn. 647 sowie Rn. 988; vgl. auch *Risse*, *Homo iuridicus* (Fn. 10), 2848 f., *Warmuth*, *Die Entscheidungsfindung von Richtern* (Fn. 10), S. 26 f.

14 Ausführlich dazu *Warmuth*, *Die Entscheidungsfindung von Richtern* (Fn. 10), S. 186 ff.

15 Siehe dazu und zur Schaffung abstrakt-genereller Regelungen durch die Judikative *M. Payandeh*, *Judikative Rechtserzeugung*, Tübingen 2017, 48 f.

16 Etwa *K. N. Llewellyn*, *A Realistic Jurisprudence – The Next Step*, *Columbia Law Review* 1930, 431; zum Rechtsrealismus allgemein siehe *M. D. Schweizer*, *Cognitive*

Erfassung und Vermessung dessen, was im allgemeinen Sprachgebrauch als „Bauchgefühl“ bezeichnet wird, im Zusammenhang mit richterlicher Entscheidungsfindung helfen.¹⁷

b) Bedeutung einer diversen Besetzung der Justiz im Besonderen

Besondere Bedeutung erlangt die Frage eines Diversitätsdefizits in der Justiz aus langfristiger Sicht nicht zuletzt deswegen, weil davon die Wahrnehmung der Justiz durch die Beteiligten sowie durch die Öffentlichkeit generell beeinflusst werden kann. Die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit ist dabei schon in den Zwecken des Zivilurteils angelegt, namentlich in dessen Kontrollzweck.¹⁸ Die verkündete Entscheidung ist und soll Gegenstand der Kontrolle durch die Öffentlichkeit sein.¹⁹ Das verdeutlicht, dass Urteile zwar primär an die Parteien des Rechtsstreits gerichtet sind, die Öffentlichkeit aber jedenfalls mittelbar zu den Adressaten gehört.²⁰ Akzeptanz des Urteils meint also nicht nur Akzeptanz durch die betroffenen Parteien, sondern auch durch die Öffentlichkeit.

Ein geschwächtes Vertrauen in die Justiz könnte sich wiederum als Zugangsbarriere erweisen: Zum einen kann das Gefühl, dass die eigene Perspektive vor Gericht nicht hinreichend anerkannt wird, dazu führen, dass eine betroffene Personengruppe von der Inanspruchnahme gerichtlicher Rechtsbehelfe absieht. Zum anderen kann dies auf Seiten der Justiz dazu führen, dass unterrepräsentierte Gruppen sich gegen die Tätigkeit in der Justiz entscheiden, wodurch ein bestehendes Diversitätsdefizit nur noch verschärft würde.²¹

Täuschungen vor Gericht – Eine empirische Studie, Zürich 2005, S. 5 ff., abrufbar unter <https://www.zora.uzh.ch/entities/publication/c14e7ed7-6b37-420a-9a10-fc4a4f04f086> (zuletzt abgerufen am 05.01.2026); im Zusammenhang mit der Critical Race Theory siehe *Liebscher/Remus/Bartel*, Rassismus vor Gericht (Fn. 10), 144.

17 Dazu allg. *J. Esser*, Vorverständnis und Methodenwahl in der Rechtsfindung, Frankfurt 1972.

18 *A. Oswald*, Wann ist ein Zivilurteil „gelungen“? Zur Akzeptanz zivilgerichtlicher Judikate, NJW 2020, 3701 (3702).

19 *Oswald*, Akzeptanz (Fn. 18), 3702.

20 *Oswald*, Akzeptanz (Fn. 18), 3702.

21 Allgemein zur Perspektive des juristischen Arbeitsmarkts in diesem Kontext *Grünberger et al.*, Diversität (Fn. 1), S. 64 f.

c) Bedeutung im (Zivil-)Recht

Ein bestehendes Diversitätsdefizit in der Justiz kann nicht nur institutionelle Repräsentationsfragen aufwerfen, sondern auch konkrete Auswirkungen auf den Zugang zum Recht und die effektive Durchsetzung materieller Rechtspositionen haben. Insofern stellt sich die Frage, ob ein Mangel an Diversität zugleich zu einem Durchsetzungsdefizit führt, insbesondere in Bereichen, die in besonderem Maße diskriminierungssensibel sind und bei denen es besonders auf die Perspektive der Betroffenen ankommt. Ein unzureichend diverses Justizsystem könnte so dazu beitragen, dass rechtliche Schutzmechanismen gegen Diskriminierung in der Praxis weniger effektiv in Anspruch genommen oder durchgesetzt werden.

Dies zeigt sich exemplarisch im Bereich des Antidiskriminierungsrechts. Untersuchungen belegen, dass Klagen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die auf das Diskriminierungsmerkmal „Rasse“ oder „ethnische Herkunft“ gestützt werden, deutlich seltener erhoben werden als Verfahren zu anderen Merkmalen wie Geschlecht oder Behinderung. Diese geringe Klagehäufigkeit lässt auf geringere Anreize zur Rechtsverfolgung schließen.²²

Angesichts der Verpflichtung Deutschlands²³, wirksam gegen rassistische Benachteiligung vorzugehen, gewinnt ein effektives Antidiskriminierungsrecht zunehmend an Bedeutung. Eine solche Effektivität setzt jedoch nicht allein das Vorhandensein entsprechender Rechtsregeln voraus, sondern auch ihre konsequente Anwendung²⁴ und Inanspruchnahme. Letztere hängt wiederum eng mit Fragen richterlicher Wahrnehmung, unbewusster Vorannahmen und institutioneller Diversität zusammen. Vor diesem Hintergrund ist die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Diversitätsdefiziten in der Justiz und der praktischen Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts von zentraler Bedeutung.

22 *Liebscher/Remus/Bartel*, Rassismus vor Gericht (Fn. 10), 135.

23 Siehe dazu *Grünberger et al.*, Diversität (Fn. 1), S. 7; Art. 2 II und Art. 5 Buchst. e ICERD; CERD, General Recommendation No. 20 (48) on Article 5, UN Doc. CERD/48/Misc. 6/Rev. 2 (1996), insb. Rn. 5.

24 Zu Durchsetzungsdefiziten des AGG siehe *M. Grünberger/A. Reinelt*, Konfliktlinien im Nichtdiskriminierungsrecht, Tübingen 2020, S. 90 ff.

III. Urteilsheuristiken bzw. *Implicit Biases*

Für die praktische Durchsetzung ist die Erkenntnis wichtig, dass Richter*innen, wie jeder Mensch auch, über eigene Anschauungen verfügen. Diese sind insbesondere geprägt durch eigene Erfahrungen, Empfindungen und das Umfeld, in dem die Person aufgewachsen ist. Die damit angesprochene Sozialisierung bedeutet auch die Übernahme unbewusster Vorannahmen, also etwa Denkmuster und Stereotypen, die sich auf den Entscheidungs- und Urteilsprozess eines Menschen und damit auch der Richter*innen auswirken.²⁵

Unbewusste Vorurteile (*unconscious* oder *implicit biases*) sind psychologische Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster, die ohne bewusste Absicht oder Kontrolle wirken und dadurch strukturelle Formen der Diskriminierung begünstigen können.²⁶ Diese Form von Diskriminierung muss von der bewussten und direkten Diskriminierung unterschieden werden.²⁷

1. Bias-Kategorien

In der sozialpsychologischen Forschung werden unterschiedliche Formen von Bias, also systematischen Wahrnehmungs-, Bewertungs- oder Entscheidungsverzerrungen, unterschieden. Diese Verzerrungen können auf bewussten oder unbewussten Prozessen beruhen und sowohl individuell als auch institutionell oder gesellschaftlich wirken.²⁸

25 Zum Phänomen kognitiver Täuschungen im Allgemeinen *Warmuth*, Die Entscheidungsfindung von Richtern (Fn.10), S.206 ff.; *Schweizer*, Kognitive Täuschungen (Fn.16), S.64 ff.; *J. Vassel*, The Most Dangerous Branch? – Der Mythos richterlicher Unabhängigkeit aus verhaltensökonomischer Perspektive, in: M. Müller/S. Drechsel/C. Helmrich/V. Streule/J. Weitensteiner (Hrsg.), Richterliche Abhängigkeit – Rechtsfindung im Öffentlichen Recht, Baden-Baden 2018, S.121 ff.; *D. Busche*, Legal Tech und die verhaltenswissenschaftliche Analyse juristischer Entscheidungen, RW 2023, 69 ff.; *Risse*, Homo iuridicus (Fn.10), 2848 (2849 ff.); *A. Oswald*, Der richtige Umgang mit kognitiven Täuschungen und Compliance vor Gericht, JuS 2021, 1116; aus strafrechtlicher Perspektive *B. Dunkel*, Fehlentscheidungen in der Justiz, Hamburg 2018, S.63 ff.

26 *S. Magen*, §3 Verhaltenswissenschaftliche Aspekte des Antidiskriminierungsrechts, in: A.K. Mangold/ M. Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, Tübingen 2022, S.128; demnach bestehe diesbezüglich auch keine „normative Verantwortlichkeit“.

27 Vgl. *J. R. Feagin*, Indirect Institutionalized Discrimination: A Typological and Policy Analysis, *American Politics Quarterly* 5 (1977), 177 ff.

28 *J. Kang et al.*, *Implicit Bias in the Courtroom*, *UCLA Law Review* 2012, 1132.

a) Explizite Biases

Explizite Vorurteile beruhen auf bewussten Einstellungen oder Überzeugungen gegenüber bestimmten Gruppen. Sie werden offen geäußert oder sind den handelnden Personen zumindest bewusst zugänglich. Sie lassen sich typischerweise durch direkte Befragungen oder Selbstauskünfte erfassen, bei denen Personen zu ihren Einstellungen Stellung nehmen. Ein Beispiel wäre eine klassische Umfragefrage nach der Zustimmung zu stereotypen Aussagen. Allerdings ist die Aussagekraft solcher Verfahren begrenzt, da Befragte ihre Antworten bewusst steuern oder „sozial erwünscht“ formulieren können. Explizite Messinstrumente sind daher anfällig für Verzerrungen durch bewusste Selbstpräsentation.²⁹

b) Implizite Biases

Implizite Vorurteile beruhen demgegenüber auf automatischen, unbewussten Assoziationen zwischen bestimmten Gruppenmerkmalen (z. B. Hautfarbe, Geschlecht, Alter) und Bewertungen (z. B. „gut“ oder „schlecht“). Diese Reaktionsmuster entstehen durch soziale Lernprozesse und kulturelle Prägungen und können Entscheidungen beeinflussen, ohne dass sich die handelnde Person ihrer Wirkung bewusst ist. Erfasst werden sie meist durch indirekte Messverfahren, insbesondere den *Implicit Association Test* (IAT), bei dem Reaktionszeiten zwischen verschiedenen Wort- und Bildpaaren gemessen werden.³⁰ Implizite Verzerrungen sind nicht Ausdruck bewusster Diskriminierungsabsicht, können aber dennoch reale Benachteiligungen verursachen, etwa in richterlichen Beweiswürdigungen oder Einschätzungen von Glaubwürdigkeit.³¹

Ein Beispiel ist der *Self-Serving Bias*: Personen neigen dazu, sich selbst und Gruppen, denen sie sich zugehörig fühlen, positiver zu bewerten als andere. Diskriminierung gegenüber der eigenen Gruppe wird dadurch ten-

29 Kang et al., *Implicit Bias in the Courtroom* (Fn. 28), 1132.

30 Zum Test siehe <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html> (zuletzt abgerufen am 05.01.2026); zur limitierten Aussagekraft siehe aber Magen, *Verhaltenswissenschaftliche Aspekte* (Fn. 26), S. 125 (140).

31 Kang et al., *Implicit Bias in the Courtroom* (Fn. 28), 1132 f.

denziell überschätzt, während Diskriminierung gegenüber „anderen“ Gruppen als weniger gravierend oder kaum vorhanden wahrgenommen wird.³²

c) Strukturelle Biases

Neben individuellen Verzerrungen wirken auch strukturelle oder institutionelle Formen von Bias.³³ Diese beruhen nicht auf individuellen Einstellungen, sondern auf den Rahmenbedingungen und Routinen gesellschaftlicher oder institutioneller Praxis, die frühere Ungleichheiten fortschreiben und verstärken können. Solche Prozesse führen zu Ungerechtigkeiten, ohne dass eine bewusste Diskriminierungsabsicht vorliegt. Beispielsweise können Organisationsstrukturen, Bewertungsmaßstäbe oder Auswahlkriterien systematisch bestimmte Gruppen benachteiligen, selbst wenn sich die handelnden Personen neutral verhalten möchten.³⁴

2. Einfluss auf die Rechtsanwendung insb. im Zivilrecht

Die geschilderten unbewussten Vorannahmen in Verbindung mit einem Diversitätsdefizit in der Justiz können sich auf verschiedene Art und Weise auf die Rechtsanwendung durch die Richter*innen auswirken. Studien vor allem aus den Vereinigten Staaten legen nahe, dass implizite Biases messbaren Einfluss auf richterliche Entscheidungen haben können, etwa bei der Strafzumessung, der Beurteilung von Zeugenaussagen oder der Bewertung von Glaubwürdigkeit.³⁵

Was Zivilverfahren angeht, ist die Studienlage dünn; auch hier kann ein Einfluss auf die Entscheidungsfindung aber nicht ausgeschlossen werden.³⁶ Denkbar ist dies in Bezug auf drei Ebenen, die hier nur angerissen

32 *Grünberger et al.*, Diversität (Fn. 1), S. 61 m.w.N.; ausführlich zu weiteren kognitiven Verzerrungen *Warmuth*, Die Entscheidungsfindung von Richtern (Fn. 10), S. 215 ff.

33 *N. Bögelein/D. Rezene*, Zeigt sich im Gerichtssaal institutioneller Rassismus? Hinführende Überlegungen zu einem Forschungsprojekt, *Neue Kriminalpolitik* 2023, 528 (531 ff.).

34 *Kang et al.*, *Implicit Bias in the Courtroom* (Fn. 28), 1133.

35 *Kang et al.*, *Implicit Bias in the Courtroom* (Fn. 28), 1169; *Warmuth*, Die Entscheidungsfindung von Richtern (Fn. 10), S. 262 ff.

36 *Busche*, Verhaltenswissenschaftliche Analyse juristischer Entscheidungen (Fn. 25), 75 f.; aus Perspektive des öffentlichen Rechts *Vasel*, *Mythos richterlicher Unabhängig-*

werden sollen.³⁷ Zunächst sind unbewusste Vorannahmen von Bedeutung, wenn es um die Ermittlung und Bewertung der relevanten Sachverhalte geht.³⁸ Daneben besteht bei der Auslegung von Rechtsnormen und Rechtsbegriffen ein Einfallstor für unbewusste Vorannahmen und deren Einfluss auf die Auslegung einzelner Rechtsbegriffe. Gerade das Zivilrecht bedient sich dogmatischer Figuren, die auf einen „objektiven“ Dritten abstellen.³⁹ Diese Figuren bergen zumindest im Ausgangspunkt, wenn sie allein von einer homogenen Rechtsanwendergruppe bestimmt werden, die Gefahr, dass andere Perspektiven nicht hinreichend berücksichtigt werden und die zugrunde liegenden (vielleicht auch: zugrunde gelegten) Annahmen kaum überprüfbar sind.⁴⁰ Gleiches gilt auch, wenn etwa der Gesetzgeber selbst teilweise der Justiz die Bildung von Fallgruppen überlässt.⁴¹

IV. Erhebung eines Meinungsbildes innerhalb der Justiz

Bei den bisherigen Ausführungen ging es um die Frage nach einem Strukturproblem innerhalb der Justiz sowie darum, welche Rolle einer wenig divers besetzten Justiz im Zusammenhang mit dem Prozess der Entscheidungsfindung zukommen kann. Belastbare Aussagen zur Zusammensetzung der Justiz mit Blick auf Diversitätsmerkmale wie soziale Herkunft und Migrationshintergrund lassen sich nicht treffen, da entsprechende Daten fehlen und auch in der folgenden Untersuchung aufgrund beschränkter Kapazitäten nicht systematisch erhoben werden konnten.⁴² Vor diesem Hintergrund sollte daher die Frage untersucht werden, ob und wie sich die vorstehenden Überlegungen zur Bedeutung eines Diversitätsdefizits in der Justiz in der richterlichen Selbstwahrnehmung widerspiegeln und wie der gegenwärtige Diversitätsdiskurs von Seiten der Richter*innen gedeutet

keit (Fn. 25), S. 133 ff; zur zivilrechtlichen Berufung aus psychologischer Sicht siehe *Warmuth*, Die Entscheidungsfindung von Richtern, S. 184 ff. (Fn. 10).

37 Vgl. dazu und zum Folgenden *Grünberger et al.*, Diversität (Fn. 1), S. 59 ff.; allgemein siehe auch *Warmuth*, Die Entscheidungsfindung von Richtern (Fn. 10), S. 184 ff.

38 Vgl. dazu allgemein aus Praxissicht *J. Riedel*, Das Zurichten des Sachverhalts, in: H. Hof/P. G. v. Olenhusen (Hrsg.), Rechtsgestaltung – Rechtskritik – Konkurrenz von Rechtsordnungen, Baden-Baden 2012, S. 430.

39 Siehe allgemein dazu *E. Barnert*, Der eingebildete Dritte, Tübingen 2008.

40 *Grünberger et al.*, Diversität (Fn. 1), S. 59 f.; *E. Kocher*, Die Position der Dritten – Objektivität im bürgerlichen Recht, *JdöR* 2019, 361 (416).

41 Allg. dazu in etwas zugespitzter Form *G. Hirsch*, Zwischenruf – Der Richter wird’s schon richten, *ZRP* 2006, 161.

42 Vgl. auch *Grünberger et al.*, Diversität (Fn. 1), S. 31 ff.

wird. Es ging ferner darum, ohne konkreten Sachverhaltsbezug zu ermitteln, inwieweit die Problematik unbewusster Vorannahmen bekannt ist und im Zusammenhang mit der Frage nach einer diversen Besetzung der Justiz von Richter*innen eingeschätzt wird.

Ziel der Untersuchung war es also, unmittelbar mit Entscheidungsträger*innen in Kontakt zu treten und ihre individuellen Wahrnehmungen und Einschätzungen zu erfassen. Dabei stand nur die Gewinnung eines ersten, explorativen Stimmungs- und Erfahrungsbildes im Vordergrund. Ausgehend von diesem Untersuchungsgegenstand versteht sich die durchgeführte Befragung nicht als empirische Überprüfung bzw. Erfassung eines strukturellen Diversitätsdefizits, sondern hebt auf die subjektive Wahrnehmung von Richter*innen auf den Diskurs ab. Ausdrücklich nicht Ziel war es zudem, den Einfluss von *implicit biases* auf die richterliche Entscheidungsfindung zu messen, was eine andere Methodik und Herangehensweise erfordert hätte.⁴³

1. Methodisches Vorgehen und Limitationen

Zu diesem Zweck wurde eine anonyme Online-Umfrage konzipiert und über ein webbasiertes Erhebungstool⁴⁴ durchgeführt. Die Einladung zur Teilnahme wurde an sämtliche Justizministerien der deutschen Bundesländer mit der Bitte um Weiterleitung an sämtliche im jeweiligen Zuständigkeitsbereich liegenden Zivilgerichte versandt. Die Weiterleitung zugesagt haben die jeweiligen Ministerien aus Bayern, Hessen, Sachsen-Anhalt sowie Schleswig-Holstein. Ausdrückliche Absagen gab es unter Verweis auf Kapazitätsgründe aus den jeweiligen Ministerien in Berlin sowie in Niedersachsen; im Übrigen blieb die Anfrage unbeantwortet. Zur Verfügung stand ein Zeitraum von knapp zwei Monaten. Insgesamt nahmen 226 Personen an der Umfrage teil, von denen 77 den Fragebogen vollständig ausfüllten. Die Fragebögen wurden ausgewertet, soweit sie ausgefüllt wurden.⁴⁵ Der Fragebogen umfasste 14 Fragen, die sowohl standardisierte Einschätzungsfragen

43 Siehe dazu oben den *Implicit Association Test*. Die befragten Personen wurden jedoch auf diesen Test aufmerksam gemacht, was wiederum Rückschlüsse auf die fehlende oder bestehende Bereitschaft zulässt, sich auf solche Methoden einzulassen.

44 LamaPoll: <https://app.lamapoll.de/> (zuletzt abgerufen am 05.01.2026).

45 Die jeweils zugrunde liegende Fallzahl wurde bei den einzelnen Auswertungen kenntlich gemacht.

auf Skalen als auch Freitextfelder enthielten, um persönliche Begründungen und Erfahrungsberichte zu ermöglichen.⁴⁶

Aus der geschilderten methodischen Vorgehensweise⁴⁷ ergeben sich folgende methodische Begrenzungen und Limitationen, vor deren Hintergrund die folgenden Ergebnisse einzuordnen sind. Zunächst kann eine Rücklaufquote nicht bestimmt werden, weil die Vermittlung der Umfrage institutionell erfolgte. Eine Aussage darüber, ob und in welchem Umfang (bezogen auf die jeweiligen Gerichtsbezirke) die Weiterleitung tatsächlich veranlasst wurde, ist nicht möglich. Die Ergebnisse sind daher auch nicht repräsentativ. Hinzu kommt die selektive Teilnahme, da die Beantwortung der Umfrage nur auf freiwilliger Basis erfolgte. Ein entsprechender Selektions- und Abbruchbias ist daher möglich. Insbesondere kann auch nicht ausgeschlossen werden, dass sich vor allem Richter*innen mit einem besonderen Interesse an der Thematik und/oder betroffene Richter*innen (also solche, die zumindest ein Diversitätsmerkmal aufweisen) zur Teilnahme entschieden bzw. die Umfrage vollständig ausgefüllt haben. Ferner wurden demographische Daten nur auf freiwilliger Basis erhoben, um die Teilnahmebereitschaft zu fördern. Eine Auswertung der Antworten mit Blick auf die persönlichen Eigenschaften wie Alter, Geschlecht und beruflicher Erfahrung sowie die Kontextualisierung der Antworten vor dem Hintergrund dieser persönlichen Eigenschaften ist folglich nicht möglich. Trotz dieser methodischen Einschränkungen erlauben die erhobenen Daten zumindest vorsichtige explorative Einblicke in die Sichtweisen und Erfahrungen von Richter*innen aus unterschiedlichen Bundesländern. Gleiches gilt für die Stichprobengröße, auch wenn die Stichprobengröße zahlenmäßig überschaubar ist.

46 Fragebogen und Rohdaten stehen zur Verfügung unter <https://zenodo.org/records/18145204> (zuletzt abgerufen am 05.01.2026).

47 Einer im Ansatz ähnlichen Methodik bedient sich *Warmuth* in ihrer tiefgehenden Untersuchung zur Entscheidungsfindung von deutschen Berufsrichter*innen, siehe dazu *Warmuth*, Die Entscheidungsfindung von Richtern (Fn. 10), S. 298 ff. Im Übrigen unterscheiden sich aber die hiesige Zielsetzung und Vorgehensweise von derjenigen *Warmuths*, da hier anders als bei *Warmuth* nicht die Messung psychologischer Effekte beabsichtigt war.

2. Ergebnisse

Einleitend wurde nach der Einschätzung der Befragten gefragt, wie realistisch das Ideal einer neutralen Justiz aus ihrer Sicht sei.⁴⁸ Die Antworten⁴⁹ wurden auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht realistisch) bis 10 (vollständig realistisch) erhoben. Bereits hier zeigte sich eine ausgeprägte Ambivalenz: 43 % der Teilnehmenden verorteten ihre Einschätzung im unteren Skalenbereich (Werte von 1 bis 5) und bewerteten die vollständige Realisierbarkeit richterlicher Neutralität damit eher skeptisch. Demgegenüber ordneten 57 % ihre Einschätzung im oberen Skalenbereich (Werte von 6 bis 10) ein und hielten das Ideal entweder für sehr realistisch (Skalenwerte 9 und 10; 15 %) oder zumindest für eher realistisch (Skalenwerte 6 bis 8; 42 %). Ein weiterer zentraler Aspekt der Befragung war das Wissen um das psychologische Phänomen unbewusster Vorannahmen. 91 % der antwortenden Teilnehmenden⁵⁰ gaben an, den Begriff zu kennen.

Dann wurden die Befragten gebeten, den Test „Race (‘Black – White’ IAT)“ durchzuführen und im Nachgang wurde gefragt, ob sie es ausgehend von dem durchgeführten Test für möglich hielten, dass unbewusste Vorannahmen die richterliche Entscheidungsfindung beeinflussen können; die Beantwortung dieser Frage war in Form eines offenen Freitextfeldes möglich. Der gewählte IAT verfolgt das Ziel, implizite Assoziationen zu messen, indem die Testpersonen Bilder (etwa das Schwarze Menschen) und wertende Beschreibungen (etwa „freundlich“) einander zuordnen sollen. Passen nach der Wahrnehmung der Testpersonen die gezeigten Bilder bzw. Personen nicht zueinander (etwa weil Schwarze Menschen nicht für freundlich, sondern für gewalttätig gehalten werden), führt das im Ergebnis zu einer längeren Reaktionszeit, die darauf schließen lassen soll, dass bei diesen Personen eine Assoziation der jeweiligen Personengruppe mit Gewalt besteht.⁵¹ Der IAT wurde von Verf. selbst jedoch nicht als Erhebungsinstrument im eigentlichen Sinne verwendet, zumal eine Kontrolle der Testumgebung und -durchführung durch Verf. nicht gegeben war; die Teilnehmenden wurden lediglich auf eine externe Seite verwiesen. Eine

48 Die Ergebnisse werden im Folgenden aus Platzgründen nur vereinzelt ausgewertet.

49 177 Teilnehmende.

50 175 Teilnehmende.

51 Näher zum Test <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html> (zuletzt abgerufen am 05.01.2026); für eine nähere Beschreibung und (kritische) Einordnung siehe Magen, Verhaltenswissenschaftliche Aspekte (Fn. 26), S. 125 (140 ff.).

eigenständige Auswertung des Tests sowie Verknüpfung mit den übrigen Antworten war also nicht möglich.

Ziel der Einbindung war – dem Ziel der Umfrage entsprechend – nicht die Messung solcher impliziter Biases als solche, sondern die Erfassung der Wahrnehmung durch Richter*innen und ihres Problembewusstseins sowie die Bewertung dieses Instruments durch die befragten Personen. Außerdem sollte der IAT als Reflexionsimpuls dienen bzw. die Einstellung der Richter*innen zu diesem Befragungsinstrument erhoben werden. Die Antworten⁵² verdeutlichen, dass die Mehrheit der Befragten den IAT entweder skeptisch oder neutral beurteilt. Etwa ein Drittel (35 %) zweifelt die Aussagekraft des Tests grundsätzlich an, weitere 30 % sehen ihn zwar als Bestätigung ihrer eigenen Wahrnehmung, aber nicht als erkenntnistiftend. Nur rund 9 % beschrieben den Test als Anlass zur persönlichen Reflexion über unbewusste Biases.

Darauf aufbauend wurde gefragt, ob die Teilnehmenden es für möglich halten, dass unbewusste Vorannahmen ihre richterliche Entscheidungsfindung beeinflussen können, und ob sie sich an konkrete Situationen erinnern, in denen ein solcher Einfluss denkbar gewesen sein könnte. Etwa 77 %⁵³ bejahten grundsätzlich die Möglichkeit einer Beeinflussung. Innerhalb dieser Gruppe konnte etwa die Hälfte konkrete Situationen benennen. Als Beispiele wurden etwa Fallkonstellationen genannt, in denen bei „Aussage-gegen-Aussage“-Konstellationen tendenziell „deutschen“ Zeugen mehr Glauben geschenkt werde als „ausländischen“. Zur Begründung wurde häufig angeführt, dass sprachliche Ausdrucksfähigkeit oder rhetorische Sicherheit unbewusst als Indikatoren für Glaubwürdigkeit wahrgenommen würden. Ebenfalls erwähnt wurde, dass Anwält*innen mitunter aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes (etwa Kleidung, Körperstatur oder Habitus) fälschlicherweise für Parteien oder Zeugen gehalten würden.

Die andere Hälfte der ersten Gruppe von 77% der Antwortenden, die die Möglichkeit einer Beeinflussung grundsätzlich bejahten, war der Auffassung, dass ihre eigenen Entscheidungen hiervon nicht betroffen seien. Sie verwiesen insbesondere auf die objektive Sachverhaltswürdigung und die juristische Methodik als Garantien richterlicher Neutralität. Diese Differenz zwischen abstrakter Anerkennung der Gefahr und der gleichzeitigen Verneinung persönlicher Betroffenheit lässt auf eine Diskrepanz zwischen

52 78 Teilnehmende.

53 84 Teilnehmende.

theoretischem Problembewusstsein und individueller Selbstwahrnehmung schließen.

Im Anschluss wurde gefragt, ob die Befragten Strategien oder Routinen entwickelt haben, um einer möglichen Beeinflussung durch unbewusste Vorannahmen entgegenzuwirken. Die Frage war als offenes Freitextfeld ausgestaltet.⁵⁴ Die Auswertung erfolgte durch eine inhaltlich-thematische Kategorisierung der Antworten, wobei Mehrfachzuordnungen möglich waren. Ein erheblicher Teil der Antwortenden beschrieb bewusst eingesetzte Reflexionsstrategien, mit denen einer möglichen Verzerrung begegnet werden soll. Genannt wurden insbesondere der Vergleich strukturell ähnlicher Fälle mit unterschiedlicher Parteienkonstellation, der kollegiale Austausch sowie das bewusste Hinterfragen eigener erster Einschätzungen.

Als weitere Gegenstrategien wurden klassische juristische Vorgehensweisen genannt: eine sorgfältige Abwägung der Argumente, die Auseinandersetzung mit Gegenmeinungen, die Orientierung an Recht und Gesetz, die Suche nach objektiven Anhaltspunkten in Sachverhalt und Beweismitteln sowie eine gründliche Aktenlektüre vor dem persönlichen Kontakt im Gerichtssaal. Ein kleinerer Teil der Antwortenden vertrat hingegen die Ansicht, dass unbewusste Vorannahmen ohnehin nicht vollständig vermeidbar seien und daher auch kein spezifischer Umgang erforderlich sei.

In einer weiteren Frage wurden die Befragten gebeten anzugeben, ob es aus ihrer Sicht bestimmte Fallkonstellationen oder Rechtsgebiete gibt, in denen Richter*innen besonders anfällig für den Einfluss unbewusster Vorannahmen oder stereotyper Zuschreibungen sein könnten. Die Beantwortung erfolgte in Form eines offenen Freitextfeldes, in dem die Antwortenden ihre persönlichen Einschätzungen und Erfahrungen schildern konnten. Als besonders anfällige Rechtsgebiete wurden das Strafrecht, Asylrecht und Familienrecht genannt, also Bereiche, in denen persönliche Lebensrealitäten und kulturelle Hintergründe der Beteiligten häufig eine Rolle spielen.⁵⁵

Abschließend wurde nach der Einschätzung gefragt, ob eine divers zusammengesetzte Justiz unbewusste Vorurteile minimieren könne.⁵⁶ Etwa zwei Drittel der Befragten sahen in einer stärkeren Diversität innerhalb der Justiz einen positiven Einfluss. Dabei wurde besonders hervorgehoben, dass unterschiedliche Erfahrungen und Lebensrealitäten einen wertvollen

54 80 Teilnehmende.

55 78 Teilnehmende.

56 77 Teilnehmende.

Beitrag leisten können, so vor allem im kollegialen Austausch, in dem verschiedene Perspektiven als Anstoß zur Reflexion wahrgenommen werden. Zugleich wurde betont, dass die Justiz insgesamt die gesellschaftliche Vielfalt stärker widerspiegeln sollte, weil das ihre Akzeptanz erhöhen könne. Gleichzeitig äußerten einige Teilnehmende die Befürchtung, dass Diversität zwar neue Perspektiven eröffne, zugleich aber auch neue Vorannahmen mit sich bringen könne, da jede Gruppe eigene implizite Wertungen gegenüber anderen habe. Schließlich meinten einzelne Befragte, dass unbewusste Vorannahmen insgesamt kein gravierendes Problem darstellten, da sowohl der Amtseid als auch die juristische Ausbildung die Richter*innen zur Neutralität verpflichteten. Diese Einschätzung steht jedoch im Widerspruch zu der oben dargestellten Wirkungsweise unbewusster Vorannahmen und kognitiver Verzerrungen.⁵⁷

3. Fazit

Die Untersuchung zielte nicht darauf ab, ein Diversitätsdefizit innerhalb der Justiz empirisch zu erfassen oder den Einfluss impliziter Vorannahmen auf die richterliche Entscheidungsfindung nachzuweisen. Im Mittelpunkt stand vielmehr die richterliche Selbstwahrnehmung in Bezug auf diese beiden Aspekte sowie ihr Verhältnis zueinander.

Die Ergebnisse der Umfrage verdeutlichen, dass das Phänomen unbewusster Vorannahmen den antwortenden Richter*innen ganz überwiegend bekannt ist. Ein grundsätzliches Bewusstsein für die Existenz sogenannter *implicit biases* ist damit unter der antwortenden Richterschaft vorhanden, wobei hier nochmal auf die methodischen Limitationen hingewiesen wird. Zugleich zeigt sich jedoch, dass der mögliche Einfluss solcher unbewussten Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster auf die eigene Entscheidungsfindung nur begrenzt reflektiert wird. Während die abstrakte Relevanz des Themas anerkannt wird, erfolgt eine vertiefte Auseinandersetzung mit den individuellen Auswirkungen im konkreten Fall bislang kaum.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Mehrheit der Befragten eine divers zusammengesetzte Justiz als wünschenswert empfindet. Diese Haltung wird allerdings weniger im Hinblick auf die unmittelbare richterliche Entscheidungsfindung verstanden, sondern vielmehr im Kontext der institutionellen Legitimität und gesellschaftlichen Akzeptanz der Justiz. Diversität wird

57 Siehe dazu allgemein Warmuth, Die Entscheidungsfindung von Richtern (Fn.10), S. 186 ff. und die weiteren Nachweise in Fn. 25.

demnach primär als Beitrag zur größeren Akzeptanz der Justiz in der Bevölkerung und zur Bereicherung des kollegialen Austauschs betrachtet. Zugleich könne dieser erweiterte Erfahrungshorizont mittelbar auch die Sensibilität für unbewusste Vorannahmen in der Einzelfallentscheidung fördern.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass ein hohes Problembewusstsein vorhanden ist, diesem jedoch bislang keine konsequente strukturelle oder methodische Verankerung in Ausbildung, Fortbildung und richterlicher Praxis gegenübersteht.

Damit ist nicht gesagt, dass unbewusste Vorannahmen auch tatsächlich die richterliche Entscheidungsfindung beeinflussen. Zwar wurden die Teilnehmenden gebeten, einen IAT durchzuführen; dessen Auswertung war aber aus verschiedenen Gründen (s.o.) nicht möglich. Unabhängig davon erlaubte aber auch eine (hier nicht mögliche) Auswertung der Daten keine Aussagen darüber, ob und in welcher Weise die beim IAT gemessenen impliziten Assoziationen konkrete richterliche Entscheidungsprozesse und deren Ergebnis insgesamt beeinflussen.⁵⁸ Entnehmen lässt sich aber, dass dies nach Einschätzung der antwortenden Richter*innen der Fall ist und deswegen zumindest nicht von vornherein ausgeschlossen werden sollte. Sieht man wie die Verf. ein Diversitätsdefizit als solches bereits als problematisch an und entnimmt man dem aufgrund der oben geschilderten potenziellen Auswirkungen bereits ein Handlungsgebot in Bezug auf die Förderung benachteiligter oder unterrepräsentierter Personengruppen,⁵⁹ so zeigt dieser erste, nicht repräsentative Annäherungsversuch der Verf. zumindest auf, dass jedenfalls im Ausgangspunkt auch eine gewisse Offenheit und Akzeptanz in Bezug auf Diversitätsforderungen vorhanden sind. Aufgrund der oben geschilderten Limitationen sind diese Ergebnisse jedoch nur eingeschränkt belastbar und erlauben keine verallgemeinerte Aussage darüber, wie Richter*innen den Diversitätsdiskurs wahrnehmen. Sie geben jedoch Aufschluss über einzelne Argumentationsmuster und verweisen auf einen weiteren Diskussionsbedarf, insbesondere im Hinblick auf die richterliche Entscheidungsfindung.

58 Vgl. auch *Magen*, Verhaltenswissenschaftliche Aspekte (Fn. 26), S. 125 (140), der anzweifelt, ob und inwiefern implizite Biases als Ursache diskriminierenden Verhaltens bezeichnet werden können.

59 So im Ergebnis auch *Grünberger et al.*, Diversität (Fn. 1), S. 65 f.

V. Zusammenfassung und Ausblick

Ausgangspunkt des Beitrags war der aktuelle Diversitätsdiskurs mit Blick auf die Justiz. Die Ausführungen haben aufgezeigt, wie allgemeine Diversitätsforderungen in rechtlich relevanter Weise zumindest im Ansatz aufgenommen werden können. Im ersten Teil wurde die Debatte im richterlichen Kontext eingeordnet sowie auf einen möglichen Zusammenhang zwischen einer diversen Besetzung der Justiz und der richterlichen Entscheidungsfindung hingewiesen. Im zweiten Teil wurden die Ergebnisse einer explorativen Umfrage vorgestellt, die der Frage nachging, wie Richter*innen diesen Zusammenhang selbst wahrnehmen. Angesichts der geschilderten methodischen Grenzen bleibt weiterhin offen, ob und welcher Einfluss auf die Entscheidungsfindung konkret besteht sowie inwiefern sich hierbei das Selbstverständnis der Richter*innen auswirkt. Zu betonen ist auch, dass zuverlässiges Datenmaterial zur Besetzung der Justiz immer noch fehlt.⁶⁰ Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen ist vor dem geschilderten Hintergrund jedoch kein Selbstzweck, sondern kann die Diversitätsdebatte im Bereich der Justiz auf eine differenziertere Grundlage stellen und dadurch die weitere Diskussion bereichern.

60 Vgl. etwa die offiziellen Statistiken zur Zusammensetzung der englischen und walisischen Justiz: <https://www.gov.uk/government/statistics/diversity-of-the-judiciary-2025-statistics/diversity-of-the-judiciary-legal-professions-new-appointments-and-current-post-holders-2025-statistics--2> (zuletzt abgerufen am 05.01.2026).

