Das Konzept der Intersektionalität ruft dabei eine Vielzahl rechtsdogmatischer und damit auch rechtspraktisch relevanter Fragen auf. Diese beginnen mit der Terminologie und den schwierigen Fragen der Abgrenzung zwischen additiven, kumulativen und synergistischen Formen von Intersektionalität. Angesichts des Umstands, dass sich bislang kein einheitlich verwendeter Sprachgebrauch herausgebildet hat, gilt es im Rahmen rechtsdogmatischer Befassung mit Intersektionalität jeweils offenzulegen und klar zu benennen, worin genau im konkreten Fall die intersektionale Dimension einer Diskriminierung liegt und welche Form sie annimmt. Dogmatische Klarheit ist auch auf der Ebene der Tatbestände der Diskriminierungsverbote notwendig. Das Konzept der Intersektionalität knüpft auf Tatbestandsebene an die Diskriminierungskategorien an,[17] erweist sich aber auch im Rahmen der Unterscheidung von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung als relevant.[18] Auf Rechtfertigungsebene kann die intersektionale Dimension einer Diskriminierung bei der Bestimmung des Rechtfertigungsmaßstabs und den Anforderungen an die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung im Übrigen Bedeutung erlangen.[19]

Es ist freilich nicht so, als hätte sich die Rechtswissenschaft nicht bereits mit der dogmatischen Dimension der Intersektionalität befasst. Überlegungen zur Dogmatik der intersektionalen Diskriminierung sind sowohl im Zusammenhang mit konkreten Einzelproblemen oder gerichtlichen Entscheidungen als auch in Arbeiten mit weitergehendem systematischem Anspruch präsentiert und diskutiert worden.[20] Im Mainstream des rechtswissenschaftlichen Diskurses, in der Breite der Kommentarliteratur und im Bewusstsein der gerichtlichen Praxis sind diese Überlegungen indes noch nicht vollumfänglich angekommen. Selbst wenn wir die Mühen der theoretischen Gebirge noch nicht vollends hinter uns gelassen haben, liegen die Mühen der rechtsdogmatischen Ebenen jedenfalls noch vor uns.

17 Grünberger, Michael: Personale Gleichheit, 2013, S. 598 f.; Mangold, Anna Katharina: Mehrdimensionale Diskriminierung – Potentiale eines materialen Gleichheitsverständnisses, Rechtsphilosophie 2016, S. 152–168 (166–168).

18 Holzleithner, Elisabeth, in: Mangold, Anna Katharina / Payandeh, Mehrdad (Hrsg.): Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, § 13 Rn. 58 ff.

19 Weinberg, Nils: Ansätze zur Dogmatik der intersektionalen Benachteiligung, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2020, S. 60–77 (70 ff.); Grünberger, Michael: Personale Gleichheit, 2013, S. 599 f.

20 Knapper Überblick und Nachweise etwa bei Mangold, Anna Katharina: Demokratische Inklusion durch Recht, 2021, S. 331 f.; siehe zudem etwa Chege, Victoria: EU-Antidiskriminierungsrichtlinien und EU-Gleichstellungsrecht: Praktische Erfahrungen bei Fällen mehrdimensionaler Diskriminierung, Neue Justiz 2012, S. 503–511; Weinberg, Nils: Ansätze zur Dogmatik der intersektionalen Benachteiligung, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2020, S. 60–77.

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-1-3

# Diversität im Rechtssystem erforschen: Das Center for Diversity in Law

**Helena Kaim** und **Julian Russo**
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen am Center for Diversity in Law, Heidelberg

▲ Foto: Picture People

▲ Foto: Picture People

Das im März 2025 gegründete *Center for Diversity in Law*, angesiedelt am Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht in Heidelberg und gefördert von der Stiftung Mercator, widmet sich der Erforschung und Förderung von Diversität im Rechtssystem. Prof. Dr. *Emanuel V. Towfigh*, Leiter des Centers, arbeitet schon seit einigen Jahren zum Thema Diversität und Ungleichheit[1] und möchte mit dem Center ein Forschungszentrum etablieren, das gleichzeitig Ausgangspunkt für ein Netzwerk von Akteuren aus dem Rechtssystem im Bereich Diversität ist. Unterstützt wird er dabei von Co-Head Prof. Dr. *Iris Canor*, den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen *Julian Russo* und *Helena Kaim* sowie von *Julia Schönemann* im Bereich Projektmanagement und Öffentlichkeitsarbeit.

1 Siehe beispielsweise Towfigh, Emanuel V.: Dilemma der Differenz, in: Thym, Daniel (Hrsg.): Deutschland als Einwanderungsland, Tübingen 2024, S. 231–246; Der Umgang mit Empirie beim Nachweis von Diskriminierungen, in: Mangold, Anna Katharina / Payandeh, Mehrdad (Hrsg.): Handbuch Antidiskriminierungsrecht, Tübingen 2022, S. 759–802; mit Grünberger, Michael et al.: Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis, Baden-Baden 2021; oder zusammen mit Payandeh, Mehrdad: Macht das Jurastudium vielfältiger!, in: DIE ZEIT, Nr. 31 vom 29. Juli 2021, S. 35, online: www.zeit.de/2021/31/jurastudium-diversitaet-deutschland-rechtswissenschaften-vielfalt-bevoelkerung-rechtssystem (Abruf: 10.10.2025); oder auch Interview in der djbZ 1/2020, S. 4.



https://doi.org/10.5771/1866-377X-2026-1-3 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

### Das Ausgangsproblem: Ein homogener Rechtsstab[2] in einer pluralen Gesellschaft

Deutschland ist eine plurale Einwanderungsgesellschaft.[3] Unsere Gesellschaft zeichnet sich durch eine große kulturelle, ethnische, religiöse, sprachliche sowie ökonomische und soziostrukturelle Diversität aus. Die Lebensrealitäten sind vielfältig, die Identitäten komplex. Doch in den Institutionen, die über Recht und Unrecht entscheiden, spiegelt sich diese Vielfalt kaum wider. Der Rechtsstab umfasst Institutionen der Rechtsauslegung, -anwendung und -durchsetzung – und damit der Machtausübung. Über den Hintergrund der dort tätigen Menschen wissen wir wenig. Was wir wissen, ist, dass die Justiz,[4] die Verwaltung,[5] die Anwaltschaft,[6] aber auch die Rechtswissenschaft[7] überwiegend weiß, männlich und bildungsprivilegiert ist.

Vor dem Hintergrund unserer pluralistischen Demokratie ist diese Homogenität aus drei Gründen problematisch:

**Erstens: Legitimität und Vertrauen in rechtsstaatliche Institutionen.** Wenn sich große Teile der Bevölkerung in den Institutionen nicht wiederfinden, kann das Vertrauen in den Rechtsstaat erodieren. Empirische Studien zeigen: Minderheiten, die sich von der Justiz nicht verstanden oder repräsentiert fühlen, entwickeln ein geringeres Vertrauen in die Institution und faire Verfahren.[8] In Zeiten gesellschaftlicher Polarisierung liegt hierin eine erhebliche Herausforderung für die demokratische Ordnung.

**Zweitens: Erkenntnislücken durch homogene Entscheidungsstrukturen.** Richter*innen, Staatsanwält*innen, Verwaltungsbeamt*innen und auch Wissenschaftler*innen (etwa bei Prüfungen) entscheiden nicht im luftleeren Raum – sie bringen eigene Erfahrungen, Vorannahmen und unbewusste Vorurteile mit.[9] Neben interkulturellen Trainings kann gerade eine verstärkte Diversität in Richterschaft und Staatsanwaltschaft die Befähigung dieser Gruppe steigern, Diskriminierungsdimensionen zu erkennen, deren Konsequenzen einzuschätzen und bei der Rechtsanwendung zu berücksichtigen. Erst dadurch wird das Rechtssystem dazu befähigt, die vielfältigen Konflikte einer pluralen und diversen Gesellschaft wirkungsvoll zu bewältigen.

**Drittens: Zugang zum Recht als verfassungsrechtliche Frage.** Menschen mit Sprachbarrieren, kulturellen Unterschieden oder fehlendem sozialem Kapital haben faktisch schlechtere Chancen, ihr Recht durchzusetzen. Eine diverse Anwaltschaft und Justiz kann diese Barrieren abbauen – das ist nicht nur ein sozialpolitisches Ziel, sondern auch ein verfassungsrechtliches Gebot.

### Der Lösungsansatz: Empirische und dogmatische Forschung zu Diversität

Die Homogenität dieser Institutionen ist kein Zufall. Sie ist das Ergebnis struktureller Mechanismen, die bestimmte Gruppen systematisch benachteiligen: darunter sind Frauen, Menschen mit Migrationsgeschichte, Personen aus nicht-akademischen Familien, Menschen mit Behinderungen sowie Angehörige der LGBTQ+-Community. Während einzelne dieser Gruppen in den letzten Jahrzehnten Fortschritte erzielt haben (etwa Frauen, die inzwischen die Mehrheit der Jurastudierenden stellen),[10] bleiben andere nahezu unsichtbar. Von besonderer Bedeutung ist dabei die intersektionale Wirkung, im Rahmen derer mehrere Diskriminierungsdimensionen zusammenwirken. Die bestehenden Barrieren wirken verstärkt für eine schwarze Frau; eine transsexuelle Person mit Migrationsgeschichte; einen Mann mit körperlicher Behinderung aus einer bildungsarmen Familie. Die Formen der Benachteiligung und Exklusion sind so vielfältig wie die Gesellschaft selbst.

Dabei sind Diskriminierungen am häufigsten nicht direkt und offensichtlich, vielmehr wirken strukturell verankerte, subtile und nicht leicht identifizierbare Exklusionsmechanismen zusammen. Das Center zielt darauf ab, sowohl aus rechtsdogmatischer als auch empirischer Sicht Diversität und Exklusionsmechanismen im deutschen Rechtssystem zu erforschen. Im Fokus stehen Fragen wie: Welche strukturellen Barrieren prägen den Zugang zum Jurastudium, den Studienverlauf und den beruflichen Aufstieg? Welche institutionellen Kulturen fördern oder behindern Vielfalt? Die gewonnenen empirischen Befunde sollen zugleich

2 Der Begriff des Rechtsstabs wurde ursprünglich von Weber, Max in Wirtschaft und Gesellschaft, 5. Auflage, Tübingen 1976, S. 17 konzipiert und beschreibt nach heute gängiger Auffassung in der Rechtssoziologie Gruppen, die mit der Auslegung, Anwendung und Durchsetzung von Rechtsnormen professionell betraut sind; vgl. Baer, Susanne: Rechtssoziologie, Baden-Baden 2021, S. 168 ff.

3 Vgl. Thym, Daniel: Deutschlands langer Weg zum Einwanderungsland, in ders. ( Fn. 1), S. 1 ff.

4 Zur sozialen Herkunft und Frauenanteil in der Justiz s. Maisch, Andreas: Migranten in Roben, 2019, S. 44 ff.

5 Für die Bundesverwaltung zeigt etwa eine Beschäftigungsbefragung für das Jahr 2019 eine Unterrepräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund, s. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, 2020, S. 20 ff.

6 Für die Anwaltschaft zeigt eine Studie zur sozialen Herkunft von der London School of Economics (LSE) und JUVE unter anderem, dass nur 8 % der Anwält*innen in den 100 größten Wirtschaftskanzleien Deutschlands aus der Mittelschicht stammen, im Vergleich zu 46 % in vergleichbaren Eliteberufen, s. Butt, Asif: Neue Dynamiken in Wirtschaftskanzleien – Soziale Herkunft, Generationen und Führung im Wandel, September 2025, www.asifbutt.com/s/Kanzleien-Whitepaper-2025.pdf (Abruf: 10.10.2025).

7 S. Böning, Anja: Gleiches Recht für alle? Juristische Profession und soziale Herkunft, in: Pilniok, Arne / Brockmann, Judith (Hrsg.): Die juristische Profession und das Jurastudium, 2017, S. 59 (70).

8 Bundeskriminalamt: Vertrauen in und Erfahrungen mit Polizei und Justiz unter Menschen mit Migrationshintergrund, Forschungsreihe 2021, https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Publikationsreihen/Forschungsergebnisse/2021KKFAktuell_Vertrauen_PolizeiJustiz.pdf (Abruf: 09.10.2025). So auch die These zu repräsentativer Bürokratie, s. bspw. Ellebrecht, Sabrina: Organisierte (In-)Differenz. Zur Bedeutung von Diversität und Repräsentation für die Polizei, Hunold, Daniela / Singelnstein, Tobias: Rassismus in der Polizei, S. 672, 674 f.; Rohe, Matthias: Paralleljustiz. Eine Studie im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, August 2020, www.justiz.nrw.de/sites/default/files/imported/files/2022-03/paralleljustiz_studie_rohe.pdf (Abruf: 27.10.2025).

9 Für die Strafjustiz etwa Payandeh, Mehrdad: Die Sensibilität der Strafjustiz für Rassismus und Diskriminierung, DRiZ 2017, S. 322.

10 Statistisches Bundesamt (Destatis): www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/21311/table/21311-0012 (Studienanfänger; Abruf: 14.10.2025) und www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/21311/table/21311-0003 (Gesamtzahl; Abruf: 14.10.2025); zum Wintersemester 2024/2025 stellten Frauen demnach einen Anteil von 64,4 % der Studienanfänger*innen und 59 % an der Gesamtzahl der Studierenden im Studiengang Rechtswissenschaften.



https://doi.org/10.5771/1866-377X-2026-1-3 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

die Grundlage für eine rechtsdogmatische Argumentation bilden: Wenn klar ist, *wie* Exklusion entsteht, lässt sich fundiert prüfen, *ob und in welchem Umfang* der Staat aus verfassungsrechtlichen Prinzipien – insbesondere dem Rechtsstaats- und Gleichheitsgebot – zu Maßnahmen verpflichtet ist.

Das Center versteht sich schließlich als Plattform für Austausch und Zusammenarbeit. Die Anzahl und Mannigfaltigkeit von Initiativen für mehr Diversität im Recht sind erfreulich, und doch fehlt bislang eine übergreifende Vernetzung. Das Center will unter anderem Richter*innenvereinigungen, Netzwerke migrantischer Jurist*innen, Gleichstellungsbeauftragte, Anwaltsverbände und zivilgesellschaftliche Organisationen über Tagungen, Workshops und Vorträge zusammenbringen. Ziel ist es, *Best Practices* zu identifizieren und zu verbreiten, Praxisprojekte wissenschaftlich zu begleiten und gemeinsam evidenzbasierte Strategien zur Förderung von Vielfalt zu entwickeln.

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-1-5

# Zwischen Sichtbarkeit und Anerkennung: Digitale Gewalt im Sozialen Entschädigungsrecht unter intersektionalen Bedingungen

**Andrea Gomez Soto**
Sozialjuristin (LL.M.) und Mitglied des JuMi-Netzwerks im djb

## 1. Einleitung

Digitale Gewalt stellt einen erheblichen Eingriff in die durch Art. 2 Abs. 2 GG geschützte körperliche und seelische Unversehrtheit dar. Studien zeigen, dass Frauen überdurchschnittlich häufig von digitaler Gewalt betroffen sind, in Form geschlechtsspezifischer Hassrede, von Bedrohungen und sexualisierten Angriffen.[1] Bei Frauen mit internationaler Geschichte[2] können sich diese Belastungen zu intersektionalen Mehrfachbetroffenheiten[3] verdichten, wobei Ausmaß und konkrete Form stark von Herkunftskontext, sozialer Lage, Aufenthaltsstatus und gesellschaftlicher Positionierung abhängen. Geschlechtsbezogene, rassistische und migrationsspezifische Vulnerabilitäten können die Eingriffsintensität digitaler Gewalt erhöhen.[4]

Trotz gravierender psychischer und sozialer Folgen[5] ist digitale Gewalt im Sozialen Entschädigungsrecht bislang nur punktuell erfasst. Der Beitrag untersucht, ob digitale Gewalt als psychische Gewalt im Sinne des § 13 SGB XIV einzuordnen ist, welche Anerkennungshürden bestehen und wie sich diese für Frauen mit internationaler Geschichte unter intersektionalen Bedingungen verschärfen.

## 2. Völkerrechtlicher Rahmen

Den verbindlichen völkerrechtlichen Rahmen bildet die Istanbul-Konvention (IK). Sie verpflichtet die Vertragsstaaten, Frauen[6] vor allen Formen geschlechtsspezifischer Gewalt zu schützen, und gilt in Deutschland als Bundesgesetz. GREVIO, die IK-Überwachungsinstanz, ordnet digitale Gewalt als funktionale Fortsetzung analoger Gewaltformen ein.[7]

Art. 30 IK begründet insoweit einen Anspruch auf staatliche Entschädigung, wenn der Schaden nicht anderweitig ausgeglichen werden kann. Art. 4 Abs. 3 IK verlangt zudem ausdrücklich die Berücksichtigung intersektionaler Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft oder Aufenthaltsstatus. Diese Maßgaben sind auch für das nationale Entschädigungsrecht leitend.

## 3. Nationale Umsetzung: § 13 SGB XIV

Seit dem 1. Januar 2024 wird das Soziale Entschädigungsrecht durch das SGB XIV geregelt, das das Opferentschädigungsgesetz abgelöst hat.[8] Die Reform zielte darauf, die frühere Beschränkung auf körperliche Gewalt zu überwinden und neue Gewaltformen zeitgemäß zu erfassen. § 13 SGB XIV nennt nun ausdrücklich auch psychische Gewalttaten als Anknüpfungspunkt für Leistungen der Sozialen Entschädigung.[9]

Nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 SGB XIV liegt eine psychische Gewalttat vor, wenn ein vorsätzliches, rechtswidriges und schwerwiegendes Verhalten unmittelbar auf die freie Willensentscheidung einer Person einwirkt. § 13 Abs. 2 SGB XIV enthält hierzu einen nicht abschließenden Katalog von Straftatbeständen und verweist auf Verhaltensweisen vergleichbarer Schwere.[10]

1 BKA: Bundeslagebild – Geschlechtsspezifisch gegen Frauen gerichtete Straftaten 2024, S. 32 f.; HateAid: In meinem Netz soll es keine Gewalt geben! Wie junge Erwachsene digitale Gewalt erleben und wie sie damit umgehen, Berlin 2024, S. 15.
2 Der Begriff „Frauen mit internationaler Geschichte" bezeichnet Frauen mit eigener oder familiärer Migrationserfahrung. Er wird hier verwendet, da „BiPoC" nicht alle Betroffenen einschließt und „Menschen mit Migrationshintergrund" die Vielfalt der Lebenslagen nur unzureichend erfasst.
3 In Anlehnung an Crenshaw, Kimberlé: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex, 1989.
4 BMFSFJ: Gewaltschutzstrategie nach der Istanbul-Konvention, S. 18; GREVIO/Inf(2022)9, Rn. 1.
5 Roche/Hecht/Heil in VBIBW 2025, S. 181 (185); Hoven, Elisa in ZRP 2022, S. 118 (119 f.).
6 Der Begriff „Frauen" umfasst alle Personen, die sich als Frauen definieren oder gesellschaftlich als weiblich gelesen werden, auch jenseits binärer Geschlechterordnungen.
7 GREVIO (2021)20, S. 12, Rn. 25.
8 BT-Drs. 19/13824, S. 1; BT-Pl. Pr. 19/5, S. 390B ff., 399 A.
9 Porten in SRa 2024, S. 9 (9); Weber, in: RP-Reha 03/2019, S. 27.
10 BT-Drs. 19/13824, 176; Klotz, in: NZS 2025, S. 378.



https://doi.org/10.5771/1866-377X-2026-1-3 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY