

VI. Fazit

Geht es um ein Plädoyer für Diversität, denken mittlerweile viele sofort an „Identitätspolitik“. Der aus den USA stammende Begriff³¹⁰ ist auch in Deutschland zu einem Schlagwort, vielleicht sogar zu einem Kampfbegriff gesellschaftlicher Debatten geworden.³¹¹ In seiner basalen Form soll er politische Programme oder politisches Handeln bezeichnen, das (vermeintlich) dem Interesse einer bestimmten Gruppe dient. Zudem steht er für den Anspruch, dass diese Interessen (ggf. ausschließlich) durch Angehörige der Gruppe selbst vertreten werden sollten.³¹² Der Hauptvorbehalt gegenüber identitätspolitischen Programmen und Forderungen lautet, sie seien im Kern antipluralistisch, essentialisierend, gesellschaftlich spaltend, gar – überspitzt bezeichnet als eine Rückkehr zu Stämmen – tribalisiert. Die Thematisierung von Exklusionen und das Plädoyer für mehr Diversität sehen sich mit diesen Vorbehalten häufig konfrontiert.

Nun ist freilich jeder Form von politischem Handeln die Verfolgung von Gruppeninteressen – zum Teil unausgesprochen und implizit³¹³ – inhärent, weshalb der teilweise erhobene Vorwurf einer einseitigen identitätspolitischen Polarisierung ganz grundsätzlich ins Leere laufen muss.³¹⁴ Darüber hinaus bestehen erhebliche Unterschiede zwischen einer Identitätspolitik, die die eigene Gruppe als überlegen wahrnimmt, in antipluralistischer Absicht auf die Abschottung von anderen Gruppen abzielt oder gar deren Bekämpfung propagiert, und einer Identitätspolitik, die in emanzipatorischer Absicht bestehende Strukturen der Unterdrückung, Benachteiligung,

310 Der Begriff wurde geprägt vom *Combahee River Collective*, The Combahee River Collective Statement, 1977.

311 Siehe für verschiedene Perspektiven auf Identitätspolitik und ihr Verhältnis zu Konzepten von Diversität etwa die Beiträge von Séville, Lembke, Heisterhagen, Susemichel und Schorkopf, in: Kersten/Rixen/Vogel (Hrsg.), Ambivalenzen der Ungleichheit, 2021, S. 97 ff.

312 Als Gegenbegriff kann von Stellvertreterpolitik gesprochen werden.

313 Dazu Saar, Politik für alle, FAZ v. 20.3.2021, S. 14.

314 Möllers, Freiheitsgrade, 2020, S. 97 ff.

VI. Fazit

Ausgrenzung oder Diskriminierung sichtbar zu machen versucht und auf dieser Grundlage Anerkennung sowie gleichberechtigte gesellschaftliche und politische Teilhabe fordert.

Die Forderung nach mehr Diversität, wie wir sie hier entwickeln, versteht sich allerdings gar nicht als Ausdruck einer wie auch immer konzipierten „Identitätspolitik“. Uns geht es nicht um Gruppeninteressen und auch nicht um Fragen von Identität, sondern um die Sichtbarmachung und den Abbau bestehender Zugangshindernisse und Exklusionsmechanismen. Wir plädieren insoweit für die Verwirklichung des auch rechtlich verbürgten Versprechens der gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen an gesellschaftlichen und staatlichen Institutionen. Von der inhaltlichen Öffnung und dem Abbau struktureller Barrieren profitieren keineswegs nur *People of Color*. Ernst genommen, orientieren sich Diversitätskonzepte im Ergebnis nicht an einzelnen Gruppen, sondern bauen Barrieren umfassend ab.

Zudem haben wir gezeigt, dass das von uns beschriebene Diversitätsdefizit für das Rechtssystem insgesamt problematisch ist und in gesamtgesellschaftlicher Perspektive negative Konsequenzen hat. Mehr Diversität dient auch deswegen nicht allein den vermeintlichen Partikularinteressen von *People of Color*, sondern dem Gemeinwohl. Denn die strukturelle Exklusionswirkung gegenüber *People of Color* ist nicht nur aus antidiskriminierungsrechtlicher Hinsicht problematisch. Das Diversitätsdefizit ist auch ein ernsthaftes Problem für das Rechtssystem.

Die Rechtsanwendung orientiert sich zwar am Ideal der Objektivität, sie braucht jedoch diverse Lebenserfahrungen, weil diese sowohl auf der Ebene der Sachverhaltserfassung als auch auf der Ebene der Rechtsauslegung unweigerlich in die Entscheidungsfindung einfließen. Zudem läuft ein Rechtssystem, an dem nicht alle gesellschaftlichen Gruppen hinreichend personell mitwirken, mittel- und langfristig Gefahr, erhebliche Akzeptanz- und Legitimationsdefizite aufzuwerfen. Auch den Kanzleien und dem Wissenschaftsbetrieb entgehen durch mangelnde Diversität nicht nur Talente, sondern auch zusätzliche Perspektiven. Zu Recht weist der Wissenschaftsrat darauf hin, dass eine höhere Diversität in der Rechtswissenschaft sowohl zur wissenschaftlichen Qualität als auch zu einer Erweiterung

rechtswissenschaftlicher Forschungsperspektiven beitragen kann.³¹⁵ Das Problem setzt sich in der Lehre fort: Homogen zusammengesetzte juristische Fakultäten tun sich tendenziell schwer, den Jurist:innen von morgen hinreichend diverse Perspektiven auf rechtliche Fragen und juristische Fälle zu vermitteln und sie so auf ein Berufsleben in einer pluralen Gesellschaft vorzubereiten.

Vor diesem Hintergrund wollen wir das festgestellte Diversitätsdefizit nicht hinnehmen und schlagen deshalb vor, zur Tat zu schreiten. Denn obwohl die Datenlage durchaus noch verbessungsfähig ist, lässt das, was wir bereits jetzt wissen, den Schluss zu, dass die geringere Partizipation von *People of Color* in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis kein Zufall ist. Mit diesem Beitrag wollen wir einen Impuls geben, gemeinsam darüber nachzudenken, wie diese unbefriedigende Situation verbessert werden kann. Dabei gehen wir davon aus, dass die aktuelle Lage nicht in erster Linie auf intentionalen Rassismus zurückzuführen ist, der freilich offen thematisiert und entschieden bekämpft werden muss, wo immer er in Erscheinung tritt. Besonders wirkmächtig ist aus unserer Sicht ein struktureller Rassismus. Deswegen gilt es zuvörderst, über strukturelle Änderungen zu diskutieren.

Dieser Text ist insofern eine Einladung zum gemeinsamen Handeln – und zum gemeinsamen Nachdenken und Weiterforschen. So akut der Handlungsbedarf ist, so sehr bedarf ein auf langfristige Entwicklung ausgerichtetes Vorhaben wie der Abbau von Hindernissen und die Steigerung der Diversität eines intensiven und kontinuierlichen Austausches. Wir hoffen, dass unser Beitrag auf Interesse stößt und viele sich von ihm auch persönlich angesprochen fühlen: aus dem Bereich der *Rechtswissenschaft* fakultäts- und fachsäulenübergreifend alle an den aufgeworfenen Fragen interessierten Forschenden und Lehrenden sowie Verantwortliche aus den Hochschulverwaltungen und aus der *Rechtspraxis* Ansprechpersonen aus Anwaltskanzleien, Justiz- und Innenministerien, Prüfungssämlern, der Zivilgesellschaft und der Wirtschaft. Wir erhoffen uns nicht nur Rückmeldungen und Feedback zu diesem Beitrag oder weitere Anregungen und Vorschläge, sondern auch ein Interesse für wissenschaftliche und

³¹⁵ Wissenschaftsrat, Perspektiven der Rechtswissenschaft in Deutschland, 2012, S. 41 ff.

VI. Fazit

praktische Kooperationen und – im besten Fall – eine gemeinsame Weiterentwicklung der hier vorgestellten Ideen. Wir freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme: diversitaet@lehrstuhl-towfigh.de.