

# I. Einleitung

Schaut man in Gerichts- oder Amtsstuben, in Parlamentssäle, Partnersammlungen von Anwaltskanzleien und die Hörsäle der Republik, wird eine weitgehende Homogenität sichtbar, die der gesellschaftlichen Vielfalt in Deutschland nicht entspricht. Rechtswissenschaft und Rechtspraxis sind immer noch weit überwiegend männlich. Und sie sind nach wie vor fast vollständig weiß. Das wirft die Frage nach der Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis auf.

Diversität ist ein Begriff, der Konjunktur hat. In allen gesellschaftlichen Lebensbereichen wird über die Einlösung des aufklärerischen Versprechens der Gleichheit aller Menschen in ihrer Vielfalt diskutiert: Das beginnt bei der Frauenquote für Vorstände oder bei geschlechterparitätisch besetzten Listen im Verhältniswahlrecht, setzt sich bei der Debatte um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und von Angehörigen von Minderheiten-Religionen fort und endet lange nicht beim Migrations- und Staatsangehörigkeitsrecht. Diversität ist damit längst nicht mehr nur ein Schlagwort für die Einstellungspolitik in Unternehmen. Das Konzept ist auch im rechtswissenschaftlichen Diskurs angekommen.<sup>1</sup>

Diversität steht in diesen aktuellen gesellschaftlichen Debatten für die Forderung, dass sich die Vielfalt menschlicher Identitäten gleichberechtigt in staatlichen und gesellschaftlichen Institutionen wiederfindet.<sup>2</sup> Speziell für die Rechtswissenschaft hat der Wissenschaftsrat die Forderung nach (mehr) Diversität mit dem Potential begründet, dass damit die Qualität der rechtswissenschaftlichen Forschung steigt

---

1 Näher *Lembke*, Diversity als Rechtsbegriff. Eine Einführung, Rechtswissenschaft 2012, S. 46; *Grünberger*, Geschlechtergerechtigkeit im Wettbewerb der Regulierungsmodelle, Rechtswissenschaft 2012, S. 1 (8 ff.).

2 Vgl. *Lembke*, Diversity als Rechtsbegriff. Eine Einführung, Rechtswissenschaft 2012, S. 46 (47, 50); zum dahinterstehenden Gleichheitsverständnis *Grünberger*, Personale Gleichheit, 2013, S. 874 ff., 902 ff.; *Mangold*, Demokratische Inklusion durch Recht, 2021, S. 397 ff.

und sich die Vielfalt der Forschungsperspektiven weitet.<sup>3</sup> Unter anderem aufgrund historisch gewachsener gesellschaftlicher Strukturen geschieht dies allerdings nicht von selbst, sondern bedarf besonderer Maßnahmen. Deswegen wird so viel über Fördermaßnahmen für Personengruppen diskutiert, die historisch Ausgrenzung, Marginalisierung und Diskriminierung erfahren haben und nach wie vor erfahren.

Der Anspruch der Diversität steht in diesen Debatten für menschliche Vielfalt in vielerlei Hinsichten. Während jedoch Exklusionseffekte entlang des Geschlechts in staatlichen und gesellschaftlichen Institutionen seit Längerem in der Diskussion sind und auch für die Rechtswissenschaft und -praxis untersucht werden,<sup>4</sup> bleiben andere Diversitätsdimensionen unterbelichtet. Dies gilt insbesondere für rassistische Exklusionen, über die zu sprechen in Deutschland schon terminologisch als besonders schwierig gilt.

Die Schwierigkeiten, das Problem adäquat zu benennen, und die ernste Frage, wie wir am besten darüber sprechen können, sollten gleichwohl nicht dazu führen, die fehlende Diversität zu beschweigen. In Teil II dieses Essays versuchen wir uns daher an einer Begriffsbildung und wenden uns dann in Teil III den – bisher nur fragmentiert und unvollständig – vorliegenden Daten zu. Trotz ihrer Defizite, die mit den begrifflichen Problemen eng zusammenhängen, weist die derzeitige Datenlage deutlich auf ein erhebliches Diversitätsdefizit hin, dessen Ursachen zumindest auch in strukturellen sozialen Exklusionsmechanismen und individuellen Diskriminierungserfahrungen zu sehen sind. In Teil IV führen wir näher aus, warum dieses Diversitätsdefizit nicht nur aus gleichheitsrechtlichen Gründen problematisch ist, sondern auch negative Konsequenzen

---

3 Wissenschaftsrat, Perspektiven der Rechtswissenschaft in Deutschland, 2012, S. 41.

4 Vgl. *Pabst/Slupik*, Das Frauenbild im zivilrechtlichen Schulfall, KJ 1977, S. 242; *Schultz*, Konstruktion von Weiblichkeit in juristischen Lehrmaterialien, in: Frauen und Recht, Reader für die Aktionswochen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, 2003, S. 113; *Schweigler*, Das Frauenbild in der bayerischen Justizausbildung, DRiZ 2014, S. 52; *Valentiner*, (Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen – eine hamburgische Studie, 2017; ausführlich *Markard*, Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung als Diskriminierungskategorien, in: Mangold/Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2021, im Erscheinen.

für das Rechtssystem und für die Gesellschaft hat. Vor diesem Hintergrund sollten Diversitätsforderungen nicht vorschnell als „Identitätspolitik“ abgetan werden. Vielmehr geht es um den Abbau von Zugangshindernissen und Exklusionsmechanismen und damit um die Verwirklichung des Versprechens der gleichberechtigten Teilhabe an gesellschaftlichen und staatlichen Institutionen und Verfahren. In Teil V des Essays schlagen wir daher, anknüpfend an Erfahrungen im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter und der Inklusion von Menschen mit Behinderung, konkrete Maßnahmen vor, um strukturelle Ausschlussmechanismen abzubauen und die Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis zu steigern.

Unser Beitrag ist allerdings weniger das Ergebnis abgeschlossener Forschung und Diskussion als vielmehr ein Zwischenstand, eine Darstellung und Bewertung der bislang vorliegenden Befunde und Empfehlungen. Wir verstehen ihn als Aufforderung zum Handeln für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis und als Impuls für weitere Forschung, vor allem aber als Gesprächsangebot an alle in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis Tätigen. Wir schließen daher mit einer Einladung sowohl zum gemeinsamen Handeln und Weiterforschen als auch zur Diskussion.